

La mujer y la revolución de las comunicaciones

Por RAMONA RUSH, ELIZABETH BUCK y CHRISTINE OGAN

Suele afirmarse que el mundo está entrando en una nueva edad de la información, que los nuevos desarrollos tecnológicos en satélites y computadoras transformarán nuestro trabajo, nuestros procesos y sistemas educacionales y el modo en que llevamos a cabo nuestra vida diaria. Muchas de estas afirmaciones se dijeron cuando la imprenta, el telégrafo, la radio y la televisión surgieron en el escenario social.

Cada uno de los nuevos desarrollos tecnológicos fue aclamado como liberador social y gran nivelador, o bien lamentado como influencia nociva para la moral, los hábitos de trabajo y los estilos de vida de las personas expuestas a ellos, en particular de aquellos grupos que los moralistas siempre han percibido como más susceptibles de ser influidos: las mujeres, los niños y las masas ignorantes. El mismo tipo de reacción se advierte ahora en respuesta al creciente uso de computadoras por la industria, las escuelas y los individuos en sus propios hogares.

La interrogante que aquí planteamos es ¿cómo esta nueva edad computarizada afectará a las mujeres? ¿serán liberadas y su condición realzada o tomarán el asiento trasero tal y como lo han hecho con las tecnologías de información y comunicaciones anteriores?

“Historia femenina” como hito para el futuro.

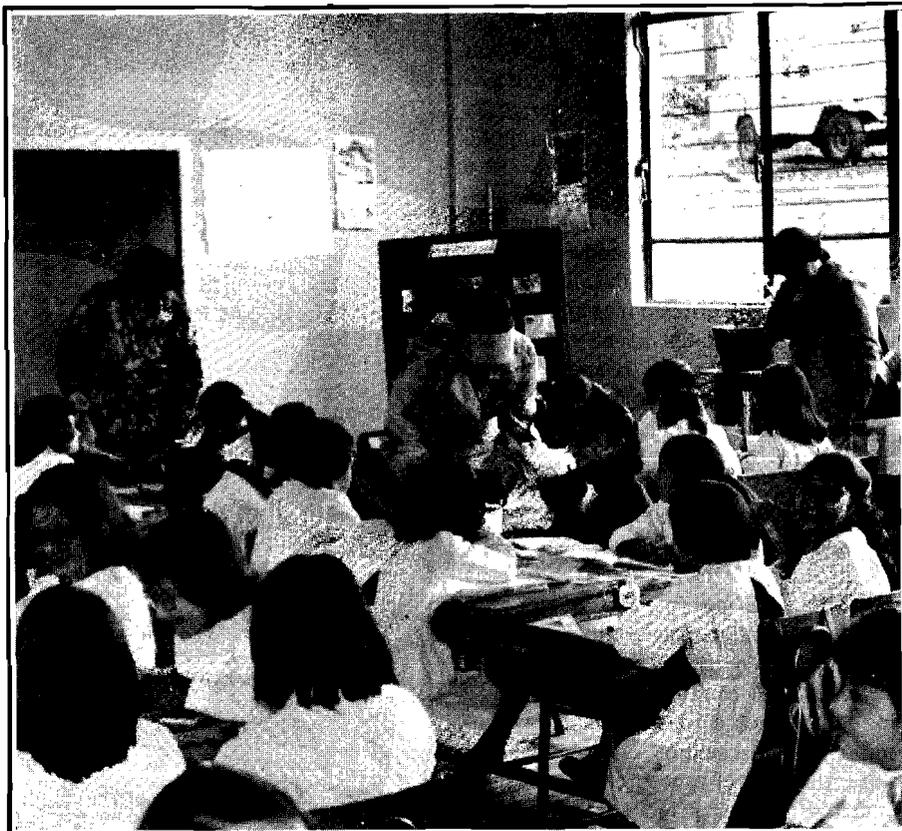
Tal vez sería provechoso observar la historia y lo que sucedió cuando estas otras tecnologías, igualmente revolucionarias para su época, aparecieron en el escenario público. En un análisis crítico sobre la televisión, **Raymond Williams** (1974) señala que las tecnologías adoptan la forma y ordenamiento institucional en base a las intenciones de aquellos que tienen ciertas necesidades, que perciben las formas en que la tecnología puede satisfacerlas y sobre todo, tienen los medios para financiar la búsqueda y desarrollo de nuevas tecnologías.

Williams observa que la mayoría de los intentos por comprender los efectos o las relaciones de una tecnología con la sociedad han asumido una de dos perspectivas diferentes. Una de estas perspectivas, etiquetada como “determinismo tecnológico”, contempla una tecnología (por ejemplo la televisión) como auto-actuante, logrando ciertos efectos inevitables sobre las percepciones y relaciones humanas, dada la naturaleza de la tecnología. La otra perspectiva también considera que esa tecnología actúa por sí misma pero, en lugar de “determinista”, es sintomática de cambios sociales en los cuales la tecnología se utiliza en conjunción con un orden del día social, político y económico ya emergente.

Según Williams, ambos enfoques son erróneos pues no perciben que la mayoría de los adelantos ocurridos en comunicaciones han sido el resultado de intenciones que han surgido de un complejo de necesidades de invención y aplicación, generalmente comerciales y/o

militares. Por ejemplo, el telégrafo era necesario para los ferrocarriles; la radio se consideró una forma avanzada de telegrafía que permitiría a las empresas comerciales y militares controlar mejor sus operaciones, y los teléfonos se necesitaron para las comunicaciones comerciales.

Las tecnologías de comunicación que al inicio no se consideraron vitales para las necesidades militares y/o comerciales no se desarrollaron tan rápidamente como podían haberlo hecho, o al menos no hasta que todas las consecuencias comerciales de esas tecnologías fueron reconocidas por los negocios. Por ejemplo, la cinematografía permaneció en la periferia del desarrollo tecnológico hasta que fue capitalizada en el teatro cinematográfico; la televisión, prevista y activamente buscada mucho antes del decenio de 1940, no fue plenamente desarrollada hasta después de la Segunda Guerra Mundial cuando se hizo patente que había un gran mercado consumidor que haría de la televisión una empresa inmensamente rentable.



“Lo que resulta interesante de todo esto es que en cierta cantidad de campos complejos y relacionados, estos sistemas de movilidad y transferencia en la producción y en las comunicaciones, ya fuera en transporte mecánico y eléctrico, en telegrafía, fotografía, en el cinematógrafo, en radio y televisión, fueron a la vez incentivos y respuestas dentro de una fase de transformación social general. A pesar de que individuos aislados y carentes de apoyo realizaron algunos de los descubrimientos científicos y técnicos cruciales, existía una comunidad crucial de énfasis e intención selectos, en una sociedad caracterizada, a sus niveles más generales, por una movilidad y extensión de la escala de organizaciones: formas de crecimiento que trajeron aparejados problemas de comunicación operativa, tanto inmediatos cuanto a más largo plazo. En muchos países diferentes, y de formas aparentemente desvinculadas, esas necesidades fueron de inmediato aisladas y técnicamente definidas. Es una característica especial de los sistemas de comunicaciones el que todas fueron previstas, no en formas utópicas sino técnicas, antes de que los componentes cruciales de los sistemas desarrollados hubieran sido descubiertos y refinados. La historia de las comunicaciones no está en forma alguna origi-

nando una nueva sociedad o nuevas condiciones sociales” (Pág. 18).

Si comprendemos que las necesidades e intenciones latentes en muchas de estas tecnologías de comunicación sucesivas surgieron de empresas comerciales y militares, no resulta sorprendente que las mujeres fueran excluidas de los procesos de toma de decisiones al comienzo y que solo fuesen ocupadas marginalmente en las etapas creativas, cuando estaban ocurriendo los procesos de generación de formas y contenidos fijadores de estilo de nuevos sistemas de comunicación. En otras palabras, la mujer no estuvo en las salas de juntas o de guerra, ni en los laboratorios cuando se definían las necesidades, se desarrollaban aplicaciones tecnológicas y se tomaban decisiones de largo alcance para la determinación de las instituciones.

En realidad, cuando nos detenemos a pensar sobre el lugar de la mujer en estas tecnologías sucesivas, pareciera que lo que vemos es un fenómeno repetitivo factible de denominar “teoría del goteo de tecnología”. Aún remontándonos a los tiempos más remotos, cuando algunas sociedades cambiaban de la comunicación oral a la escrita (principalmente por razones comerciales) los hombres

fueron los primeros en aprender a escribir (Slaugher, 1981).

Cuando la imprenta puso libros a disposición del público, las mujeres aprendieron a leer después que los hombres y solo disfrutaron de los beneficios de la educación sobre los faldones de ellos. Aún ahora, en casi todos los países en desarrollo, la tasa de alfabetización y el nivel educacional de hombres y mujeres presentan una brecha considerable. Con el telégrafo y el teléfono las mujeres se beneficiaron, junto con todo el mundo, de la más rápida divulgación de las noticias, pero el uso directo del teléfono por las mujeres solo ocurrió después que las necesidades comerciales estuvieron satisfechas y le llegó el turno al mercado hogareño. Y tratándose de los periódicos, la radio y la televisión, las mujeres han sido informadas, pero aquí nuevamente los hombres, aún cuando con frecuencia mucho menos numerosos que las mujeres, han sido el público principal.

Lo que resultará notable es que siempre los hombres han desempeñado el papel más activo en la formación de estas tecnologías y en la determinación de su uso, mientras generalmente las mujeres han sido receptáculos pasivos de lo

que ha sido ofrecido o de lo que ha gozado después de haber sido satisfechas las necesidades "reales". Cuando a mediados del decenio de 1960, la mujer tomó conciencia del hecho ("*Feminine Mystique*", de Betty Friedan, lo hizo para muchas de nosotras) de que había sido excluida de la dirección de los medios y de que estaba siendo definida, dentro del contexto de diversos medios, en términos del criterio masculino sobre el mundo, resultaba difícil cambiar lo que para la mayoría de la gente parecía "natural" a la tecnología y a las instituciones que la administraban.

Lamentablemente, la experiencia de los desarrollos tecnológicos del pasado en información y comunicaciones se ha repetido y en gran medida se está repitiendo con las nuevas tecnologías computarizadas de información y comunicaciones. Si miramos al pasado hacia los largos años de desarrollo de la computación, observamos las energías, las necesidades y el dinero de los negocios y del gobierno, principalmente de lo castrense, empujando la tecnología hacia adelante. El perfeccionamiento continuado en el campo de la computación ha llegado hoy día a una etapa en que las computadoras son relativamente fáciles de usar y lo suficientemente compactas y baratas como para estar al alcance de crecientes sectores (aún de élite ciertamente) del público.

Entonces parece ser que la historia se está repitiendo en términos del papel de la mujer o, para ser precisas, falta de papel, en las etapas de toma de decisiones y de diseño de computadoras. Aún más, en las lecturas sobre computadoras y cómo éstas afectarán nuestras vidas, con poca frecuencia, si se menciona a las mujeres, los futuristas de la computación predicen que la computadora será una gran ayuda para la mujer, suministrándole una manera fácil de almacenar y recuperar recetas, averiguar sobre los saldos de las tiendas locales, archivar direcciones para las tarjetas de Navidad, etc., usos que reflejan los papeles tradicionalmente estereotipados de la mujer. Consideramos buen síntoma que las mujeres estén comenzando a interesarse por las tecnologías de la nueva edad de la información, en la esperanza de que antes de que nuevamente sea demasiado tarde, puedan formar parte de los organismos de control (gubernamentales y privados) que continúan tomando decisiones po-

***La mujer
no estuvo
en las salas
de juntas
directivas o
de guerra,
ni en
los laboratorios
cuando se
definían
las necesidades,
se desarrollaban
aplicaciones
tecnológicas y
se tomaban
decisiones de
largo alcance
para la
determinación
de las
instituciones.***

líticas, sociales y económicas importantes; puedan ser parte de los diseñadores tecnológicos e ingenieros que están desarrollando el "hardware" para las nuevas tecnologías; formasen parte de los equipos de diseñadores de "software" que son responsables del contenido y fuesen parte también de los usuarios de primera línea, cuyas demandas sobre las nuevas tecnologías desempeñarán un papel en la determinación de forma y servicios.

Pero ahora, examinemos los medios tradicionales en la "historia femenina".

Televisión: imagen o traición.

Cuando los peritos en comunicaciones y los grupos feministas en Estados Unidos comenzaron a examinar el medio televisivo, descubrieron que las imágenes de la mujer en la TV eran en extremo restringidas en comparación con las del hombre. Durante el decenio de 1970 se realizaron numerosos estudios de análisis de contenido de representaciones masculinas/femeninas, los cuales examinaron el grado en que los personajes femeninos y masculinos reflejan la realidad en términos de características demográficas tales como patrones ocupacionales, estado civil y edad; de cómo pintan estereotipos sociales de atributos masculinos y femeninos y comportamientos tales como agresividad y dependencia; o de cómo muestran características que, de acuerdo a teorías psicológicas, son características de formación importantes, tales como el poder y la condición social, la crianza y el atractivo.

Se examinaron exhaustivamente los papeles y patrones de representación en todos los tipos de programas de televisión, inclusive de las seriales de hora prima, de los programas infantiles de televisión, de comerciales y televisión pública (no comercial). A pesar de que los descubrimientos variaron de uno a otro estudio, según el tipo de programa analizado y el método de análisis utilizado, las conclusiones generales en cuanto a la naturaleza de los estereotipos femeninos fueron abrumadoramente consistentes: pocas mujeres casadas y aún menos madres trabajaban; los tipos de ocupaciones para la mujer son extremadamente limitados; la mujer está representada en exceso en las categorías profesionales, pero las profesiones en que se les muestra son estereotipadas; los hombres ocupan los papeles dirigentes en la televisión, imparten más órdenes, hacen más planes y aconsejan más que los persona-

jes femeninos. En otros países se han efectuado menos estudios de contenido, pero los resultados muestran patrones similares de estereotipos masculinos y femeninos*. Aún más, cuando se estudiaron instituciones de los medios en Estados Unidos y en otros países, en términos de patrones relativos de empleo masculino/femenino, se conformó la sospecha de que los hombres están tomando las decisiones y creando el contenido. (Comisión Estadounidense de Derechos Civiles, 1979; Gallagher, 1979, 1981).

A pesar de la atención que se ha centrado en los papeles de estereotipos sexuales en la televisión, al igual que en el empleo discriminatorio de hombres y mujeres en la industria, durante los últimos diez o quince años han ocurrido pocos cambios en el contenido o en la política de empleo en los medios. Por ejemplo, Bradley Greenberg (1980) y sus colegas de la Universidad del Estado de Michigan han demostrado que la proporción de representaciones de personajes masculinos y femeninos ha sido, con relativa estabilidad, de tres hombres por una mujer. Dominick, observando personajes femeninos estelares en la televisión estadounidense de 1953 a 1977, descubrió que, durante un lapso de más de veinte y cinco años, el porcentaje de personajes femeninos estelares fluctuó anualmente entre 25 y 35 por ciento de todos los papeles estelares. Sin embargo, ha habido muestras de lo que pudiera ser una tendencia hacia la diversificación de los patrones ocupacionales femeninos y un ligero aumento en la proporción de personajes femeninos, casadas o solteras, en la fuerza de trabajo (Northcott, Seggar y Hinton) (1975) y Greenberg y otros (1980), Dominick (1979), Schneider y Schneider (1979) y Haskell (1979).

* Entre los análisis de contenido efectuados en otros países están incluidos: Ceulemans y Fauconnier, 1979 (análisis de varios países); Dowling, 1980 (Australia); Gallagher, 1979, 1980, 1981 (análisis de varios países); Kong, 1979 (EE.UU. y Asia); Muramatsu, 1978, 1979 (Japón); Comité de Acción Nacional sobre el Status de la Mujer, 1978, (Canadá); Comisión Nacional sobre el Papel de la Mujer Filipina, 1978; Nuito, 1979 (Japón); O'Bryan y O'Bryan y Raíces, 1976 (Canadá); Fuerza de Choque sobre la Mujer y la Publicidad, 1977 (Canadá); Tsuda, 1975 (Noruega).

En 1975 y de nuevo en 1977 la Comisión de Derechos Civiles de Estados Unidos (1979) comparó el status de la mujer y de las minorías en un estudio de muestreo en 40 estaciones. Entre 1975 y 1977 no descubrieron aumentos estadísticamente significativos en los porcentajes de mujeres y minorías empleados como funcionarios y personal de dirección en estas mismas 40 estaciones de televisión. En 1977, 52.7 por ciento de los funcionarios y directivos eran mujeres, pero la Comisión descubrió que se estaban dando a muchas mujeres cargos con títulos muy impresionantes, con el fin de cumplir las regulaciones de "acción afirmativa", mientras que hombres blancos mantenían "la enorme mayoría de los cargos de dirección y gerencia que la realidad tienen autoridad normativa" (Pag. 34). En resumen, al parecer ha habido un ligero progreso en las representaciones de contenido de la mujer, y al menos en la denominación de los cargos, en la condición de empleo de la mujer en la industria. Pero estos cambios tan solo han comenzado a enfrentar las desigualdades del sistema, y han sido ganados a un gran costo en términos de tiempo y esfuerzo de parte de grupos de mujeres y, en cierta medida, de peritos en comunicaciones.

Dirección de periódicos: ¿puede el acceso traer el éxito?

Le han llamado el "club de los muchachones", y las mujeres estadounidenses que han intentado, con o sin éxito, poder entrar y convertirse en miembros plenos, han descubierto que la vida de un director de periódico puede que no sea del todo atractiva.

En general, se reconoce actualmente que el hombre blanco no puede continuar preservando la dirección para otros hombres blancos y continuar discriminando a todos los demás aspirantes a la dirección. La promoción de la mujer a la dirección en sí se ha convertido en un problema de dirección muy espinoso para los ejecutivos blancos. Hasta ahora, sin embargo, existían ciertas ventajas en el hecho de que se negara la participación en el "club" a las mujeres solicitantes.

Una vida en la dirección puede significar semanas de entre 60 y 80 horas de trabajo y llevar sobre los propios hombros la carga de la responsabilidad por las consecuencias de las decisiones que se tomen. Pero la dirección también significa recibir sueldos más altos dentro de la compañía; beneficios para



tener opción a la compra de acciones, el uso del auto de la compañía y bonificaciones de fin de año, así como también ser respetado por otros directores de la industria.

En años recientes, las mujeres estadounidenses han pedido probar suerte en cargos de dirección, pero la resistencia es grande y el progreso lento. La Asociación Americana de Publicistas de Diarios (American Newspaper Publisher's Association) ha calculado que alrededor de 38 por ciento de la fuerza de trabajo en la prensa diaria en América del Norte estaba constituida por mujeres en 1981. Ese porcentaje se había mantenido estable en alrededor de 36 por ciento, durante varios años anteriores a 1981. Así, las mujeres están en cierta medida subrepresentadas, de acuerdo a su distribución demográfica. Comprenden más de la mitad de la población y alrededor del 43 por ciento de la fuerza de trabajo (Monthly Labor Review, 1982).

Sin embargo, en la dirección de alto nivel (jefe de departamento o más), solo 2.4 por ciento de los directores de diarios resultaron ser mujeres en 1977 (Ogan y otros, 1979). Este porcentaje había aumentado hasta alrededor de 4.5 por ciento en 1981.

Puesto que el cargo de director de periódico ya ha estado en general reservado para hombres blancos, es probable que la imagen estereotipada de la persona que tiene el cargo sea la de un hombre de edad mediana, rudo, agresivo, mascador de tabaco, que grita órdenes en medio de la sala de prensa. Algunas investigaciones sobre la naturaleza de las similitudes y diferencias entre hombres y mujeres directores han mostrado que existen más similitudes que diferencias entre los sexos. Las mujeres pueden o no fumar cigarrillos, pero si pueden demostrar comportamiento agresivo.

En un sondeo de 1977 sobre personal de dirección de alto nivel en diarios (editor o director general, redactor jefe, director de publicidad, director de circulación, director de producción y director de personal o de promoción), se descubrió que la mayoría de las características relacionadas con el cargo resultaron similares para hombres y mujeres. A pesar de que los hombres del sondeo tenían unos cinco años más que las mujeres, sus antecedentes educacionales y

su experiencia eran similares, y trabajaban más o menos la misma cantidad de horas semanales en sus cargos. La mayor diferencia entre hombres y mujeres en cargos de dirección resultó ser la compensación que recibían por su trabajo. El sondeo mostró una diferencia promedio de \$ 15, 938 (anual) en los sueldos promedio de ambos grupos, siendo los hombres los mejor pagados (Ogan y otros, 1979, pag. 809). En 1979, fecha en que se llevó a cabo un sondeo de directores de nivel medio en la prensa diaria, se descubrió una diferencia promedio de \$ 5.000 a \$ 10.000, estando los hombres nuevamente en el tope (Ogan, 1980, Pag. 55). Cuando en 1982 se recogió nuevamente información sobre salarios de mujeres en niveles de dirección altos, el sueldo promedio fue de \$ 6.000 menos que el devengado en 1977 por directores altos del sexo masculino.

*Las mujeres
han sido
receptáculos
pasivos de
lo que
ha sido
ofrecido o
de lo que ha
goteado
después de
haber sido
satisfechas las
necesidades "reales".*

Algunos han tratado de explicar estas diferencias salariales diciendo que las mujeres probablemente no tenían tanta experiencia de trabajo, que tenían antecedentes educacionales inferiores o que sus cargos eran de menor responsabilidad. En el sondeo de dirección de nivel medio, fue posible controlar esos factores estadísticamente, fijando en igualdad la educación, la experiencia y el nivel de responsabilidad de los entrevistados. Una vez logrado esto, continuó apareciendo la brecha salarial, dejando al investigador sin otra conclusión como no fuera que los empresarios de periódicos discriminan a la mujer por el sueldo que se le paga.

Una de las razones de que sea posible que los empresarios logren pagar a las mujeres salarios inferiores a los de los hombres es que la información relativa al asunto generalmente se mantiene en secreto, fuera del alcance de los empleados, y éstos casi nunca discuten el tema entre ellos.

Esta descripción de la situación pasada y presente de la mujer en la dirección de periódicos pudiera hacer parecer que el futuro no ofrezca mucha esperanza de cambio. El movimiento hacia los cargos de dirección por parte de los que no son blancos y del sexo masculino ha sido lento y se ha requerido un empujón desde arriba, como el de la influencia a nivel corporativo, para cambiar la situación; o un empujón desde fuera, a través de la Comisión por la Igualdad de Oportunidades de Empleo (Equal Employment Opportunity Commission) y de los tribunales; o un empujón de las propias mujeres anteriormente excluidas.

Sin embargo, hay razones para creer que el clima propicio al cambio está mejorando. A través de los Estados Unidos las mujeres se están dando cuenta de las oportunidades, están siendo seleccionadas con mayor frecuencia para capacitarse como dirigentes y aprender los caminos hacia la dirección en sus aulas de periodismo en las universidades. La matrícula en las escuelas de periodismo muestra que más de la mitad de los estudiantes son mujeres (57.5 por ciento en 1981). (Peterson, 1982).

La mujer parece estar muy interesada tanto en seguir en reportajes y editoriales como en publicidad: los datos de Peterson indican que las mujeres constituyen el 63 por ciento de la especializa-

ción en publicidad y el 57 por ciento de la especialización en reportajes y editoriales en las universidades.

En las reuniones nacionales de las organizaciones periodísticas, se discuten más los problemas de la mujer.

Cierta cantidad de grandes periódicos han comprado y utilizado una serie en videotape que trata sobre la Mujer en la Dirección de Periódicos. Más mujeres están aceptando tareas en los comités de las organizaciones profesionales nacionales y están reclamando un cambio en las prácticas de promoción y empleo en la industria.

Pero los resultados de ciertas investigaciones recientes indican que la dirección de periódicos puede no ser un campo abierto para aquellas que en el futuro deseen ingresar. Laws (1980) define el problema del futuro cuando dice que se trata más bien de una cuestión de "suceso" antes bien que de "acceso". Su estudio demuestra que aún cuando existe menos discriminación en las prácticas de contratación actuales (acceso) debido a que existen rigurosas reglas federales que lo impiden, pudiera haber una discriminación creciente en la promoción de mujeres (suceso) allí donde no pueda controlarse la toma de decisiones prejuiciada. La legislación hace pensar que ha llegado el momento de examinar a los patronos y sus decisiones promocionales y de aplicar presión desde fuera de la organización para lograr el cambio.

El futuro papel de la mujer: ¿Tecnócrata o tecnófoba?

Al intentar esbozar escenarios para la mujer en la era de las comunicaciones, se utilizó uno de los servicios de redes de computación para recuperación de información, denominado *Dialog*,* buscando en sus clasificadores artículos o documentos que contuvieran cualquier

En años recientes las mujeres estadounidenses han pedido probar suerte en cargos de dirección, pero la resistencia es grande y el progreso lento.

término o combinación de términos que tuvieran que ver con "mujer"; "comunicación", "información" y "tecnología".

La mayor parte de los 120 resúmenes generados por esta lista mínima de descriptores y esos bancos de datos resultaron inservibles; naturalmente en base a esta evidencia habríamos de preguntarnos si las mujeres estarían presentes en la revolución de las comunicaciones, en caso de que ésta existiese. Sin embargo, algunas de las referencias recién

tes del decenio de 1980 revelaron la importancia que para todos -pero con particular referencia a la mujer- tendrán las computadoras y, en términos más generales, la capacitación electrónica y tecnológica.

Un resumen de 1982 de un artículo aparecido en *Noticias sobre Computadoras desde el Aula* (Classroom/Computer News) señala:

"Las microcomputadoras se consideran puentes entre el mundo tradicional definido para la mujer y el mundo de la tecnología dominado por el hombre. La opinión expresada es que el uso de computadoras por parte de mujeres contribuye a disminuir el temor a la tecnología y las microcomputadoras pueden ser un paso de apoyo inicial". El artículo se titula "Tecnofobia femenina y computadoras" (Naiman, 1982).

En 1980, la *Junta Sureña de Educación Regional* (Southern Regional Education Board), analizó el mercado de trabajo para mujeres universitarias en el Sur de Estados Unidos y descubrió que:

"Desde una perspectiva de empleo, la combinación de factores más favorable para las estudiantes universitarias lo presenta un campo de estudio con un porcentaje limitado de mujeres recién graduadas que comienzan a ingresar en ocupaciones donde ellas han estado subrepresentadas en el pasado y en las actuales el total de vacantes excede a la oferta total de estudiantes recién graduados de ambos sexos. Ejemplos de estos campos son la ingeniería, la contabilidad, la administración de empresas, las ciencias de computación, la administración pública, la administración de hospitales y las profesiones médicas.... Aún cuando aumenta el número de mujeres que cambian hacia actividades anteriormente dominadas por hombres, más de la mitad de ellas siguen especializándose en educación, en arte y humanidades, campos en que las perspectivas de trabajo son re-

* *DIALOG* es un amplio servicio computarizado de recuperación de información, organizado en 1972. Contiene aproximadamente 150 bases de datos diferentes. Las tres bases a las cuales accedimos a través de *TELENET*, sistema telefónico de acceso a *DIALOG*, fueron la *ERIC* (Educational Resources Information Center), que cubre más de

700 publicaciones relacionadas con la educación así como también informes investigativos identificados que tienen que ver con la educación; *Resúmenes Sociológicos* (Sociological Abstracts), que cubren monografías y más de 1200 publicaciones de sociología y disciplinas afines en las ciencias sociales y de comportamiento; y *Social SCISEARCH*, que

ha elaborado índices de unas 1000 publicaciones de ciencias sociales. Esta búsqueda se realizó con el asesoramiento y colaboración de Sumiye Konoshima, bibliotecaria especialista del Instituto de Comunicaciones Este-Oeste (EWCI, Hawaii).

lativamente pobres" (Galambos, 1980).

El escenario que podría derivarse a partir de esta búsqueda de datos podría llevarnos a adoptar la perspectiva de que la tecnología de comunicación de datos y sus operaciones ofrecen excelentes oportunidades de empleo a la mujer, pero que a las mujeres con ansiedades matemáticas o tecnológicas podría excluirse de la oferta o la búsqueda de capacitación y educación en carreras de alta tecnología en computación y otros campos electrónicos.

De modo que ¿hasta qué punto es ilusorio este escenario? ¿cuál será el papel de la mujer en lo que con seguridad ha de ser el caballo de batalla de la revolución de las comunicaciones, la industria electrónica y en especial las computadoras? Hemos encontrado información limitada que puede suministrar algunas sugerencias tentativas.

Compuclandia: Hemos visto el futuro y "no está operativo".

Un estudio reciente del Departamento de Estadísticas del Trabajo de Estados Unidos, según informa *Computerworld*, señaló que los salarios de las mujeres continúan muy por debajo de los hombres en la fuerza de trabajo de programación de datos en ese país. (Blakeney, 1982). Según el informe, las mujeres ganan alrededor de 74 centavos por cada dólar pagado a su par masculino. En la fuerza de trabajo de computación, los hombres son mucho más numerosos que las mujeres en Estados Unidos, siendo la relación frecuente de tres por una. La única área en que la cantidad de trabajadoras sobrepasó a la de los trabajadores fue en la categoría de operadores, que es también la más baja tanto para hombres cuanto para mujeres: sesenta y tres por ciento de todos los operadores de computadoras son mujeres. Sin embargo, aún cuando los hombres eran minoritarios en esta área, sus sueldos seguían siendo más altos que los de las mujeres, en unos US\$ 110 por semana.

A pesar de que en 1981 la fuerza de trabajo femenina en computación ganaba menos que su contrapartida masculina, percibían ingresos más altos que los de otros grupos de mujeres en Estados Unidos:

"Las investigadoras de sistemas y operaciones recibían salarios semanales promedio de US\$ 422, lo cual las coloca en el tope de la lista de mujeres con sueldos más altos en el país", informó *Computerworld*. Los hombres en la misma categoría ganaban US\$ 515, pero terminaban con el número 17 en la lista de hombres con sueldos más altos, después de una larga lista de ingenieros, doctores, abogados y vendedores.

***Diferencias
salariales
se explican
diciendo que
las mujeres
probablemente
no tenían
tanta
experiencia
de trabajo,
que tenían
antecedentes
educacionales
inferiores o
que sus
cargos eran
de menor
responsabilidad.***

Los analistas de sistemas de computación quedaron en segundo lugar entre las mujeres con sueldos más altos

en EE.UU.; los hombres con el mismo trabajo pero recibiendo más dinero, resultaron estar en el renglón 12 de la lista de trabajadores mejor pagados. Las programadoras de computadoras terminaron con el puesto 17 dentro de los 20 cargos mejor pagados para su sexo; los programadores de computadoras ni siquiera aparecieron en su correspondiente lista.

Estudios provenientes del impacto suscitado por el Proyecto de Interacciones Transnacionales (Transnational Interactions Project), del Instituto de Aprendizaje Cultural (Cultural Learning Institute) del Centro Este-Oeste en Honolulu, ensombrecen aún más el futuro de la mujer en la industria electrónica. A pesar de que el espacio disponible no basta para describir pormenorizadamente estos estudios, es posible entresacar algunos puntos que tienen en común (Green, 1980; Hancock, 1980; a; Hancock, 1980 b; Snow, 1980).

A partir del decenio de 1960, la producción industrial se internacionalizó a un ritmo cada vez más veloz. Por medio de la inversión directa y de la subcontratación, las corporaciones estadounidenses y de otras naciones industrializadas han trasladado muchas de sus operaciones de trabajo intensivo a países del Tercer Mundo, donde la fuerza de trabajo es barata. Los componentes o materiales son enviados desde las matrices para ser ensamblados y los productos terminados son devueltos para ser vendidos. Las corporaciones han adoptado esta estrategia en vista de la creciente competencia nacional e internacional, como forma de reducir los costos de la fuerza de trabajo. También les ha atraído la perspectiva de disponer de trabajadores fácilmente asequibles y relativamente dóciles (Snow, 1980:1).

Robert Snow muestra datos del Ministerio de Trabajo de Estados Unidos, los cuales indican que la industria electrónica ha dependido considerablemente de una fuerza de trabajo semi-calificada, predominantemente femenina. Por tanto, cualquier cambio sustancial de la demanda de personal electrónico semi-calificado tendría grandes consecuencias para la mujer. (Snow, 1980:13-14).

Así sucedió entre 1964 y 1975, al iniciar las corporaciones electrónicas estadounidenses la búsqueda de mano de obra en fuentes externas; las oportuni-

dades de trabajo en la electrónica para los trabajadores de la producción en ese país y en especial para las mujeres se redujeron considerablemente (Snow, 1980:20).

Tal vez más interesante aún resulte el hecho de que este desplazamiento de mujeres en la industria electrónica estadounidense ocurría a medida que el proceso de producción era absorbido por una fuerza de trabajo intensiva y semicalificada compuesta en su mayor parte de mujeres del Tercer Mundo. Las cifras llegaron a ser hasta del 90 por ciento para el empleo de mujeres en las plantas de ensamblaje electrónico en Malasia, Singapur y en otros países del Asia Sudoriental (Hancock, 1980 a: 12).

En los Estados Unidos, durante los años posteriores a la búsqueda de mano de obra en fuentes externas, la cantidad de porcentaje de trabajadores miembros de minorías dentro de la mano de obra electrónica ha ido aumentando, particularmente en puestos de trabajo directamente productivos, estando esta fuerza productiva compuesta en su mayoría por inmigrantes recientes. "Para resumir -dice Snow- los puestos de trabajo en la industria electrónica en EE.UU. están siendo relegados cada vez con mayor frecuencia a aquellos que tienen pocas alternativas de trabajo" (Snow, 1980: 26-27).

Mary Hancock también observó que la industria electrónica en Nueva Zelanda puede considerarse parte de un sistema de producción globalmente integrado, con su dependencia de la inversión extranjera, su tecnología importada, materiales importados y fuerza de trabajo de ensamblado de bajo costo y predominantemente femenina (Hancock, 1980 b: 15).

Realidades: ¿lo viejo o lo nuevo, lo experimentado o lo verdadero?

Esta evidencia del papel de la mujer en la industria electrónica, aunque limitada, puede hacer meditar a algunos en torno a que las revoluciones pueden ir y venir, pero los actores continúan siendo los mismos. Robert Theobald, del cual se afirma que acuñó el término "era de las comunicaciones", escribe desde la perspectiva de la última mitad de siglo de esa edad (1950-2000) y asegura que en la actualidad continuamos depen-



diendo de la industria, como antes dependíamos de la agricultura a medida que la era industrial se desarrollaba en el siglo XIX. "Pero las formas dominantes de mirar el mundo actualmente reflejan realidades de comunicación antes bien que realidades industriales" (Theobald 1980: 17).

De modo que el papel de la mujer en la edad de las comunicaciones, al comenzar el decenio del 80, sea tal vez meramente un papel de transición de la era industrial; que el señalar a las mujeres como "portadoras de trabajo" (Pearson y Elson 1978: 29), lo cual parece repetirse a través de cada revolución, es solo un segmento de una antigua realidad. Pero a nosotras nos atañe seguir verificando reiteradamente nuestras percepciones de la realidad, lo cual como propone Theobald, es un medio de sobrevivencia y éxito y es la base de la "comunidad" en la era de las comunicaciones (Theobald, 1980: 17).

Desde esta perspectiva, Theobald observa que una participación balanceada de todas las edades y de ambos sexos es el criterio principal en el proceso de selección de aquellos que desempeñarán los papeles principales en

la toma de decisiones. En verdad, el poder de la esperanza es pasmoso para las mujeres, aún cuando él observa que siguen estando de moda los argumentos sobre si las diferencias de reacción entre ambos sexos se debe a pautas genéticas o de socialización:

"Muchas mujeres parecen encontrar más fáciles que muchos hombres los patrones de proceso y cooperación que se requieren para la edad de las comunicaciones. (Esto no significa que las mujeres no puedan ser extremadamente competentes en situaciones competitivas, orientadas hacia metas, como es el caso de aquellas mujeres que llegaron a la cima de la política en la era industrial). Es de esperar que los nuevos estilos de socialización en desarrollo actualmente contribuyan a limitar los problemas que muchos hombres encuentran para impulsar estilos cooperativos. Sin embargo, se reconoce que el futuro presenta grandes problemas para ciertos tipos de 'egos' masculinos, pues algunos individuos parecen encontrar su recompensa principal en triunfar sobre otros antes bien que en trabajar juntos por metas comunes" (Theobald, 1980: 19).

Jessie Bernard, al escribir sobre el mundo femenino y la tecnología en el

**La mujer
no está
en realidad
efectuando
incursión
importante
alguna
dentro de
la fuerza
del trabajo
ejecutivo.**

año 2020, opina que las mujeres se han basado hasta hoy en el rasgo distintivo de la era preindustrial, organizada sobre la base de parentesco y localidad, mientras que el mundo masculino lleva en sí el rasgo distintivo del modelo industrial según el cual las relaciones entre la gente están fundamentadas en el intercambio monetario, no en lazos sanguíneos.

Así, según la perspectiva de Bernard sobre el "mejor de los casos" (llamado "modelo Theobald") para el futuro femenino, puede ser que la mujer esté en una posición particularmente propicia para ayudar al mundo masculino en la transición de la era industrial a la post-industrial o era de las comunicaciones:

"los que proponen el primer modelo encuentran que el rasgo distintivo del mundo femenino (colaborador, cooperativo y orientado hacia el consenso) es más consonante con la emergente era de las comunicaciones, de alta tecnología o post-industrial" (Bernard, 1981:8).

Según el escenario opuesto, "en el peor de los casos", la mujer asumirá el rasgo distintivo, altamente competitivo y egocéntrico del mundo masculino en la era de baja tecnología a medida que ésta continúa hacia la era post-indus-

trial. Bernard denomina este modelo, modelo Rothschild, por Emma Rothschild (1981) quien fundamenta sus proyecciones sobre tendencias inmediatas, en base a datos ocupacionales recientes:

"Su perspectiva se acerca más a lo más elemental de la mano de obra. Ella en esencia ve a las mujeres en las mismas ocupaciones que en el pasado y, en efecto, teniendo éxito en absorber una parte considerable del trabajo de comunicaciones. Un resultado de esto sería la reducción del trabajo de comunicaciones a una "industria casera" en cuanto a los trabajadores se refiere. La organización del trabajo de comunicaciones seguiría las pautas de la era industrial en la cual mujeres empresarias practicarían con éxito el tipo masculino de rasgo distintivo de la era industrial... Aún más siniestra resulta la interpretación de Rothschild. En la competencia por absorber contratos para suministrar servicios a los negocios, las mujeres empresarias pueden tornarse 'perversas' al estilo antiguo masculino, virtualmente Tayloristas al viejo modo, crueles seguidoras de la antigua escuela de eficiencia, extrayendo la máxima cantidad de producción de sus trabajadores. . . en lo que ella denomina "economía industrializada de servicios" (Bernard 1981: 9).

Las proyecciones de la tendencia para los papeles futuros de la mujer en la era de las comunicaciones, las cuales están fundamentadas sobre datos ocupacionales, brindan una imagen consistentemente pesimista en relación al escenario que realmente se despliega para la mujer. La mujer no está en realidad efectuando incursión importante alguna dentro de la fuerza de trabajo ejecutivo. El cuadro es de que "el negocio sigue como siempre": los que toman decisiones son hombres, las que trabajan son mujeres.

Una de las verificaciones más importantes de la realidad en las comunicaciones tiene que ver con conceptos, fórmulas, modelos y lenguaje gastados. Este proceso de cambios paradigmáticos, de valores y metas cambiantes, se denomina "política de reconceptualización" (Menderson, 1981:13). Debemos estar atentos e identificar conceptos y métodos investigativos desgastados, los cuales han conducido a posiciones mentales desgastadas; cuestionar si las posiciones mentales desgastadas han conducido a falsas percepciones, a estereotipos restrictivos y contraproducentes, que

restringen el avance de algunos para ventaja de otros.

Al escribir sobre el patriarcado como trampa conceptual, Elizabeth Dodson Gray señala:

"Cuando afirmo que el patriarcado impregna, lo que quiero decir es que los hombres siempre controlan el sistema de mitos. Aún en sociedades matrilineales donde la descendencia se cuenta a través de las mujeres, los hombres siguen controlando el sistema de mitos. Igualmente, en el hinduismo, las diosas ofrecen una imagen muy favorable de las energías sexuales de la mujer. Sin embargo, el hinduismo sigue siendo un sistema de mitos totalmente organizado desde el punto de vista masculino. La pregunta decisiva siempre resulta ser ¿quién controla el sistema de mitos? ¿quién está a cargo de la construcción social y religiosa de la realidad social?" (Gray, 1982: 22).

La revolución en comunicaciones: ¿de quién es en realidad?

Cuando se presentan los conceptos "desarrollo" y "cambio" puede que ten-

**..... el negocio
sigue
como siempre:
los que toman
decisiones
son hombres,
las que
trabajan
son mujeres.**

gamos una posición mental; cuando se ofrece "desarrollo con equidad" o "cambio con equidad" puede que tengamos una posición mental completamente diferente. El uno agrega, el otro especifica.

Mientras continuamos nuestro camino, sigamos preguntando y verificando: ¿de quiénes es, en verdad, esta revolución de las comunicaciones?.

P: ¿Nos precipitaremos hacia el futuro?
R: Solo Ella (Dios) lo sabe.

Parece como si hubiera algún efecto místico de "techo" en forma de una relación de concentración en la condición ocupacional y/o el nivel salarial para la mujer. La relación generalmente es de una proporción de 1/4: 3/4 o 1/3:2/3. Por ejemplo, alrededor del 75 por ciento de los funcionarios y directores de las estaciones de televisión son hombres, mientras la otra cuarta parte está compuesta de mujeres (Comisión Estadouni-

dense de Derechos Civiles) 1977:92); y en la industria de computación las mujeres ganan alrededor de 74 centavos por dólar percibido por sus pares masculinos, mientras que los hombres siguen siendo más numerosos que las mujeres según la relación tres a uno, excepto en las áreas operativas de más bajos ingresos, donde 63 por ciento son mujeres (Blakeney, 1982), y así sucesivamente.

El hecho de que el número de mujeres dentro de la fuerza de trabajo continúe en aumento, solo denota con frecuencia un alto nivel de añadidos que enmascara el impacto social de las consecuencias surgidas de inversiones económicas o de demandas políticas específicas (Snow, 1980:1-12). Realmente, la relación de concentración de mujeres en condiciones ocupacionales y/o niveles salariales podría muy bien llamarse "relación de jerarquías sexistas subyacentes", que funcionalmente sería "han adelantado mucho, linda" (en cantidades) pero "¡Epa!" ya llegaste bastante lejos" (a posiciones donde se toman las decisiones).

De modo que la pregunta planteada en el título, "La mujer en la revolución de las comunicaciones: ¿podemos desde aquí llegar allá?" encuentra su respuesta de siempre: "todo depende". Y, como agrega Bernard, en grado considerable, de las propias mujeres (Bernard, 1981: 19).

Conceptos y percepciones obsoletas ¿un rol como élités?

Como comunicadoras debemos estar prevenidas contra nuestra potencial conversión en "privilegiadas" de la era de las comunicaciones, donde la realidad imaginada del papel de la mujer ofrece solamente un ténue asidero para el liderazgo, mientras las perspectivas actuales de la realidad describen a la mujer como "simple animal de trabajo". Puede que nuestros papeles futuros sean de élite y de vanguardia, pero mientras tratamos de llegar allá desde aquí puede ser que nuestros papeles estén más "en línea" con los de iletrados funcionales y técnicos sub-empleados cesantes. 



RAMONA RUSH, norteamericana, Ph.D. College of Communication, Profesora de la Universidad de Kentucky, Lexington.



ELIZABETH BUCK, norteamericana, Asistente de Investigación del Instituto de Comunicación Este-Oeste de Hawai.



CHRISTINE OGAN, norteamericana, profesora asistente de la Escuela de Periodismo de la Universidad de Indiana.

Las autoras expresan un reconocimiento especial a Susana W. Bolotín, estudiante de doctorado en la Universidad de Chicago, por sus comentarios editoriales y a Patricia A. Strode, asistente de equipo de la Universidad de Kentucky, por su asistencia editorial.