

Respecto a la situación laboral de la mujer dentro de los Medios de Comunicación, nos encontramos con algunas dificultades básicas para establecer una clasificación exacta de labores específicas dentro de cada medio. Pero ha sido posible lograr suficientes cifras globales, incluso ha sido posible establecer una categorización simple en tres niveles básicos (Ejecutivo, Creador de Mensajes, Funcional) como un mínimo indispensable para este análisis, con lo cual no debemos olvidar que muchas situaciones interesantes están siendo omitidas, al no contar con una clasificación más estricta.

## EN LA COMUNICACION

De los datos numéricos obtenidos, de entrevistas efectuadas y de investigaciones bibliográficas, se ha podido llegar a algunas conclusiones:

### HAY UNA DESIGUALDAD CUANTITATIVA DE OPORTUNIDADES DENTRO DE LOS MMCC.

Por todos nosotros es conocido que la población femenina en las universidades es cada vez mayor; en las carreras humanísticas el incremento es aún más notable. Comparativamente hablando, la proporción de mujeres en estas carreras universitarias es incluso marcadamente mayor que la de hombres.

Las tres Escuelas de Comunicación Social que funcionan en el país ofrecían para el año 1974, los siguientes datos comparativos:

	Mujeres %	Hombres %
UCV	57.98	42.02
UCAB	57.88	42.11
LUZ	68.--	32.--

Más difícil es establecer el porcentaje de hombres y mujeres que trabajan profesionalmente según los tres niveles indicados (Ejecutivo, Creador de Mensajes, Funcional), pues a menudo una misma persona puede desempeñar labores pertenecientes al nivel creativo y funcional. Una muestra sobre los medios impresos presenta aproximadamente el siguiente cuadro:

	Hombres	Mujeres
1. Nivel Ejecutivo	27	5
2. Creación de mensajes	148	30
3. Nivel Funcional	311	87
<b>TOTAL</b>	<b>486</b>	<b>122</b>

En los primeros niveles, más estrictamente comunicacionales, la participación de la mujer es mucho menor que en el nivel funcional. Apenas llega a una quinta parte.

Para algunos las cifras podrán ser suficiente explicación. Para otros, esta es una situación tan vivida, tan conocida, tan cotidiana que, sencillamente no aporta nada nuevo a la explicación de la situación de la mujer dentro de los medios. Es tan sólo la constatación de un hecho que, sin embargo, no deja de ser preocupante. Preocupante para las mujeres comunicadoras, a nivel individual y a nivel grupal. Preocupante para la sociedad por lo que esto parece significar de tiempo perdido, de productividad estancada, de desorientación vocacional y profesional.

Sabemos que ha existido y existe la supremacía masculina en la vida laboral, como un reflejo más de las relaciones globales que han existido entre hombres y mujeres desde muy atrás en el tiempo.

Sabemos que nuestras sociedades modernas comenzaron aceptando la presencia femenina en los medios laborales como una ayuda al hombre, como una traslación de las funciones del hogar, como un modo, en fin, de supervivencia, pero en muy contados casos como creadora capaz y eficaz de nuevas aportaciones.

Sabemos que ciertas ramas del quehacer humano se ven bombardeadas cada año por recién graduados en número mucho mayor que lo que las plazas reales podrían absorber. Y sabemos también que nuestra profesión cae dentro de ese grupo.

Pero comenzamos a preguntarnos: ¿Es que acaso uno de los motivos significativos por los que se da la discriminación de la mujer dentro de los medios es que ella debe pagar una cuota mayor de la angustia que significa la limitación de plazas para un número creciente de egresados? Y ¿por qué ella? ¿Es acaso porque se sigue teniendo el viejo concepto precapitalista de que el trabajo de la mujer implica tan solo una ayuda familiar y que sigue siendo el hombre el que se responsabiliza por la economía de la familia? ¿Hasta que punto puede ser válido en países como los de América Latina, donde la mujer tiene una responsabilidad real tan fundamental para la familia? Y ¿hasta qué punto es aceptable en países como Venezuela, con número tan elevado de egresadas universitarias?

Evidentemente, muchas de esas egresadas no llegan a ejercer porque no quieren. Muchas sencillamente estudiaron por estudiar. O "por si acaso". O simplemente se plantean cambios de planes en sus vidas que excluyen el ejercicio de su profesión, a nivel ya de egresadas y antes a nivel de estudiantes, se da en alta escala en todas las profesiones en nuestro país. Se da básicamente por todos los condicionamientos a los que hemos aludido, motivos culturales primordialmente.

Sin embargo, aun haciendo todas estas consideraciones, la realidad es que el número de mujeres egresadas crece rápidamente, mientras el crecimiento real de la mujer en las tareas de participación de los medios es aún del todo insignificante.

A esta discriminación de oportunidades se añaden las diferencias económicas. Pues si bien teóricamente dentro de la administración pública y la empresa privada, la mujer está equiparada al hombre en cuanto a salarios se refiere, la práctica desdice este principio.

Se da el caso de mujeres directoras de publicaciones femeninas que ganan entre Bs. 3.000 y 5.000, al tiempo que hombres, directores de publicaciones masculinas paralelas, dentro de la misma agrupación comercial, ganan sueldos entre Bs. 5.800 y 12.000. A nivel de reporteros se siguen apreciando también grandes diferencias. Por ejemplo, una estación de Televisión en nuestro país paga entre Bs. 1.000 y Bs. 1.900 a sus

reporteras, y no menos de Bs. 2.800 a sus reporteros, en condiciones paralelas de trabajo.

Sólo excepcionalmente puede una mujer aspirar a una remuneración similar a de un hombre en igualdad de circunstancias.

#### LA DESIGUALDAD ESTA REFORZADA POR UNA DISCRIMINACION CUALITATIVA

Hay muchas mujeres que hoy en día se destacan. Son ministros, jueces, líderes de opinión. Hay muchos hombres y también muchas mujeres que se basan en esos ejemplos para pensar que los logros de la mujer son grandes y, de hecho, comparativamente con otras épocas, algo se ha logrado.

Pero se cae fácilmente en no dar importancia al hecho de que estas mujeres están sólo aún al nivel de la excepción. Recordemos que siempre las ha habido a lo largo de la historia. Mujeres destacadas que han servido bastantes veces para confirmar en muchas mentes estrechas aquella vieja máxima española: "La excepción no hace más que confirmar la regla". Mujeres destacadas que, por otra parte, no han sido un empuje real para que las mujeres comunes de cada una de esas épocas comenzaran a cambiar una vida de eterna supeditación al varón.

Cuando hoy en día se emplea a una persona (y en esto las similitudes entre los medios de comunicación y cualquier otra fuente de trabajo son muy marcadas) parece producirse una diferenciación de expectativas:

-Si es mujer y el cargo es de relativa responsabilidad, esa mujer tendrá que probar, con un esfuerzo especial, que es realmente buena, apta para el cargo, capaz de aportar cosas nuevas y tener sobre todo, ciertos visos de "excepcionalidad". Una "excepcionalidad" juzgada naturalmente desde arriba, con los ojos de un empleador varón y partiendo de ese fundamento casi tácito de que la capacidad, la profundidad, la calidad de análisis, el brillo, en fin, de esa mujer, están cuando menos algo por debajo de un hombre en igualdad de condiciones.

-Si para ese cargo es un hombre el aspirante, no tendrá que demostrar mayormente (a menos que se trate de un cargo muy concreto que requiere capacidades muy especiales) una mayor excepcionalidad. Se parte de la base prácticamente tácita también, de que él servirá para el cargo, a menos que el tiempo demuestre lo contrario.

Tenemos, entonces, que, de la mujer, se tienen dudas de que "funciona". Del hombre, al contrario, se tienen dudas de que "no funcione". Naturalmente, esta expectativa cambia, al transformarse en la realidad de todos los días, en la que cada uno podrá probar sus reales valores. La situación puede hacerse mejor para la mujer que se ha esforzado de un modo muy especial para demostrar su valer. Pero, si el acceso al trabajo está parcialmente limitado como antes se planteaba y si, por otra parte, la misma situación de expectativas tácitas de las que acabamos de hablar es un cierre de muchas puertas que la mujer toca ante los medios. . . ¿cuántas posibilidades les quedan a esas mujeres que inician su profesión, cuando sólo a través del tiempo pueden demostrar lo que realmente valen? ¿No siguen quedando posibilidades casi tan sólo a nivel excepcional?

Junto a esta valoración discriminatoria sobre sus capacidades existe otra relativa a la definición de los papeles que puede desempeñar.

Se habla mucho, en política, en economía, en sociología, de lo que la división del trabajo ha significado en las relaciones internacionales. De lo que ha significado a nivel de los pueblos explotados. De lo que ha significado y sigue significando a nivel de los hombres explotados, individual y colectivamente.

Pero no parece hablarse mucho de la división del trabajo en correlación con el sexo. Como en otros campos, dentro del sector de la Comunicación Social se encuentra una parcelación del trabajo donde a la mujer se le asignan los trabajos de menos importancia, los más superficiales.

Las publicaciones con un número mayor de personal femenino en redacción son, mayoritariamente, publicaciones femeninas, y esto es una verdad de perogrullo. Pero también existe un diario, desde luego no específicamente femenino, que tiene un número mayor de personal redaccional femenino. Además de esta similitud numérica con las revistas femeninas, este diario tiene otra similitud: sus artículos son marcadamente de tendencia ligera, artículos sociales, comentarios del hogar y la moda, farándula, etc. Es decir, que en uno y otro caso funciona el criterio de que a la mujer se le han de asignar temas intrascendentes.

A la inversa, en las publicaciones consideradas más "serias" por sus contenidos económicos y políticos, el personal masculino es predominante, y a las mujeres se les asigna el relleno de alguna página frívola de entretenimiento o relax. Esto no es otra cosa que una sectorización del trabajo que parte de viejos estereotipos. Una división peligrosa por encasillante.

Sin pretender caer en denuncias superficiales, también es de notar que muchas veces la accesibilidad a los medios se ve condicionada a un hecho tan intrascendente como el de tener o no una cara bonita. En muchos departamentos dentro de los medios impresos, en los medios audiovisuales, en muchas funciones de relaciones públicas y publicidad, en funciones de reporterismo, etc., aún se acepta o se elimina a una candidata en función de su aspecto. Honesto es decir, naturalmente, que ninguna mujer bonita pero ineficiente suele durar demasiado tiempo en un empleo para el cual es incapaz, pero no deja de ser importante la limitación de entrada que esto suele significar para muchas mujeres realmente capaces.



Por último, es importante destacar la irrelevancia de la mujer a la hora de establecer las políticas comunicacionales.

Al momento de tomar las decisiones importantes, al momento de ejecutar las políticas internas de los medios, al momento de establecer el tipo de mensajes que saldrá en definitiva a la luz pública, es el hombre quien está presente. Según el cuadro expuesto al comienzo el 84,3 por ciento del personal ejecutivo es masculino. Parece obvio que, por mucha calidad que exista, o para decirlo de un modo sarcástico, por mucha "excepcionalidad" que exista en el 15,7 por ciento correspondiente a las mujeres, su representatividad y por tanto su influencia, son prácticamente nulas.

(+) Nota.- Licenciada Ma. Elena Ramos, egresada de la Escuela de Comunicación Social (UCAB), participó en el "I Encuentro de Comunicadoras Sociales" (9-11 de mayo) con una ponencia sobre la situación laboral de la mujer en los medios masivos, y actualmente forma parte de la Comisión Permanente formada a raíz de dicho encuentro. Este artículo tan sólo recoge algunos aspectos de su ponencia: "Cuando la mujer trabaja en los medios de comunicación".