Género y culturas de la tecnología y el trabajo

POR **JUDY WAJCMAN**

El tema de este artículo es la naturaleza de las relaciones de género en la era digital, y su objetivo es ofrecer una visión general de los informes feministas tanto pesimistas como optimistas de la relación de la mujer con TIC, basada en estudios sociales de tecnología para proporcionar un análisis más sutil de la manera en que las relaciones de poder de género influyen en el diseño, contenido técnico y uso de artefactos.

Los debates acerca de las relaciones de género y las diferencias de sexo se han intensificado en los últimos años, junto con la prominencia siempre creciente de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). ¿Pero qué es lo que les depara a las mujeres la nueva sociedad ?interconectada, con ingeniería genética, diseñada digitalmente, de control remoto? de la información global? Esta es la pregunta sobre la que reflexionaré aquí, basándome tanto en estudios sociales sobre tecnología como en la teoría de género.

A pesar de los más de treinta años de investigación e iniciativas prácticas que han tenido por objeto desenmarañar la relación entre género y tecnología, esta relación sigue siendo controvertida. De hecho, mi propio interés en la relación entre género, ciencia y tecnología se desarrolló en gran medida en respuesta a la larga marginalización de las mujeres con profesiones y trabajos de orientación técnica. Muchos estudios internacionales han identificado las complejas barreras existentes a la participación de la mujer, fijándose en la discriminación por sexo en el empleo y el tipo de socialización y educación que las chicas reciben y que las alejan de estudiar matemáticas y ciencias. Además, las campañas para cambiar los estereotipos de género, mediante la legislación y los programas e iniciativas para ayudar a las mujeres a obtener un igual acceso a la educación y el empleo en las ciencias y en ingeniería han tenido un éxito limitado.

Fundación Telefónica

Telefónica

Esto ha llevado a los estudiosos a cuestionarse el enfoque de ?déficit de género? que tiene como objetivo a las mujeres como problema, y recurrir a explorar la naturaleza de género de la cultura del lugar de trabajo y la naturaleza de género de la misma tecnología. De hecho, las teorías feministas de género, tecnología y trabajo han avanzado muchísimo en las dos últimas décadas, tendiendo un puente en el debate, a menudo polarizado, sobre si las tecnologías reproducen el patriarcado o bien liberan a las mujeres. Los enfoques actuales se centran en la configuración mutua de género y tecnología, haciendo hincapié en que la relación entre ellas es fluida y flexible. Un enfoque así de co-construcción pone en un primer plano la necesidad de que un análisis de género vaya más allá, planteando la cuestión en el acceso igual, para incluir la política de diseño e innovación.

Estos son los temas que exploraré en este artículo. Empezaré describiendo, de manera muy esquemática, algunas de las perspectivas feministas, generalmente caracterizadas como pesimistas y optimistas, que se han adoptado para conceptualizar el vínculo entre mujeres y máquinas. La pesimista deriva del análisis de la tecnología y experiencia técnica como rasgo definitorio de masculinidad, perpetuando la segregación sexual en el lugar de trabajo. La optimista deriva de la idea de que los desarrollos innovadores en las tecnologías digitales han roto finalmente el vínculo entre la tecnología industrial y el privilegio masculino.

Yo defiendo que debemos partir de ambas perspectivas: ser más críticos con la ciencia y la tecnología, mientras que reconocemos su potencial para abrir nuevas dinámicas de género. En la sección final, recurro a algunas estudiosas recientes acerca del carácter marcado por el género de organizaciones, carreras y cultura de gestión.

Máquinas masculinas en lugar de telas femeninas

Empecemos reflexionando por un momento sobre la concepción tradicional de lo que consideramos que es la tecnología. Históricamente, ha existido una tendencia a pensar acerca de la tecnología en términos de maquinaria industrial y automóviles, por ejemplo, pasando por alto otras tecnologías que afectan a la mayoría de los aspectos de la vida diaria. La misma definición de tecnología, en otras palabras, tiene un sesgo masculino.

Mi propia formación es la de socióloga industrial, y recuerdo haber leído el artículo de Ruth Schwartz Cowan (1976) «The Industrial Revolution in the Home» donde defendía que la revolución industrial trataba también, y de forma crucial, los cambios tecnológicos en el hogar. Y es que para muchas de nosotras esto fue un gran cambio en la percepción de ver el hogar como algo lleno de tecnología, desde las máquinas lavaplatos y la electricidad, hasta los teléfonos. Y así como tan famosamente nos recordó, pese a todas las historias de maquinaria industrial, en ese momento no había rastro del biberón, algo que se da por sentado como accesorio doméstico.

Así pues, el proyecto feminista de redefinir la tecnología no sólo como algo que tiene que ver con las actividades masculinas, sino también de redescubrimiento de mujeres inventoras, ha sido muy importante. Hay un maravilloso artículo australiano sobre la historia del automóvil, donde Georgine Clarsen (2006) muestra que el discurso tecnológico ha oscurecido o ha hecho

Fundación Telefónica
Telefónica

impensable la posibilidad de la participación activa de la mujer con las tecnologías en términos que sean similares a la de los hombres. En él ilustra cómo la publicidad de automóviles cuenta una historia en la que los hombres ?dan? la tecnología del automóvil a las mujeres como un ?regalo? para permitir a las mujeres superar una inferioridad física ?natural?. En su lugar, la autora documenta ejemplos históricos de mecánicos mujer perfectamente competentes con la tecnología de los automóviles.

En su libro clásico sobre la historia de la ingeniería en América, Ruth Oldenziel (1999) muestra de forma similar que el ?problema? de las mujeres en la ingeniería es esa incapacidad persistente de la historia para ?ver? los conocimientos mecánicos y los inventos de las mujeres, y pensar acerca del trabajo realizado por las mujeres como ?tecnológico?. De hecho, defiende que sólo fue durante finales del siglo XIX cuando la ingeniería mecánica y civil cada vez más llevó a definir lo que es la tecnología, disminuyendo la importancia de artefactos y formas de conocimiento asociados con las mujeres. Mientras que el concepto inicial de artes útiles había incluido costura y trabajos del metal, así como hilado y minería, con la formación de la ingeniería como profesión de clase media, de blancos y hombres, «las máquinas masculinas en lugar de las telas femeninas» fue lo que se convirtió en los marcadores modernos de la tecnología. Y como la experiencia técnica llegó a ser terreno de hombres, la feminidad fue entonces interpretada como algo incompatible con los objetivos tecnológicos.

Esta investigación histórica desafía la visión de que las mujeres están menos interesadas o son menos hábiles en áreas técnicas de trabajo, y la visión de que las mujeres no han desempeñado un papel significativo en los desarrollos tecnológicos a lo largo de la historia. Señala también la importancia de la cultura en hacer de la tecnología un dominio masculino. Las tecnologías tienen una imagen masculina, no sólo porque están dominadas por los hombres, sino también porque incorporan símbolos, metáforas y valores que tienen connotaciones masculinas. La reticencia de las mujeres ?a entrar en ella? tiene que ver con la asociación estereotipada por sexo de la tecnología como actividad apropiada para hombres. No se trata simplemente de una cuestión de adquirir habilidades, porque estas habilidades estén arraigadas en una cultura de la masculinidad.

Por tanto, para navegar por ese mundo, para aprender su lenguaje, las mujeres deben abandonar primero su feminidad. El problema es que aunque se pide aún a las mujeres que intercambien aspectos importantes de su identidad de género por su versión masculina, no existe un proceso de ?desgenerización? similar que se exija a los hombres. Dado el carácter relacional de feminidad y masculinidad, es decir, que son producidos en relación el uno por el otro, es imposible rehacer uno sin el otro. Ésta es una importante lección de la teoría de género.

Género arraigado en la tecnología

Estos análisis de la cultura masculina de la tecnología nos han llevado a cuestionar la naturaleza del conocimiento técnico, así como la forma de los artefactos. Además de reconocer los problemas de igualdad de acceso y oportunidades, las feministas han identificado la naturaleza de género del conocimiento tecno-científico y han puesto su centro de atención en

Fundación Telefónica
Telefónica

los mismos artefactos.

En lugar de tratar la tecnología como neutra o sin valor, defendemos que las relaciones sociales se materializan en las herramientas y las técnicas: la tecnología refleja las divisiones de género y las desigualdades. El problema no es sólo el monopolio de la tecnología de los hombres, sino también la forma en que la masculinidad está arraigada en la misma tecnología (Cockburn, 1985; Wajcman, 1991). En otras palabras, los análisis feministas sobre tecnología se han desplazado más allá del enfoque de ?mujeres y tecnología? para examinar los mismos procesos por los cuales la tecnología se desarrolla y se usa, así como también aquellos por los cuales se constituye el género.

Esta idea, que los artefactos personifican las relaciones de poder, ya no es controvertida, al menos entre los sociólogos. Como afirma Sheila Jasanoff (2006: 758): la tecnología, «vista antes como el dominio de ingenieros desapasionados comprometidos con la mejora inequívoca de la vida, ahora se ha convertido en el espacio febrilmente contestado en que las sociedades humanas libran las batallas políticas más amargas sobre las visiones en pugna del bien y la autoridad para definirlo».

Y si la ciencia y la tecnología no están libres de la política y por encima de ella, entonces en una sociedad caracterizada por jerarquías de género, los artefactos deben estar marcados también por el género. Dicho de manera cruda, hemos llegado a ver la tecnología como algo a lo que se le ha dado forma socialmente, pero esa forma ha sido realizada por los hombres a favor de la exclusión de las mujeres. En general, la tecnología ha sido retratada como fuerza negativa, reproduciendo en lugar de transformando la división sexual del trabajo y el poder en el hogar y el trabajo. La propensión de los desarrollos tecnológicos para afianzar las jerarquías de género ha sido enfatizada, en lugar de las perspectivas que permiten para el cambio. En resumen, no se presta suficiente atención al concepto de agencia de la mujer. Y es precisamente este registro bastante negativo lo que ha provocado una reacción.

Aceptando la tecnología digital

La nueva generación de estudiosas feministas son mucho más positivas con respecto a las posibilidades de las TIC para capacitar más a las mujeres y transformar las relaciones de género (Kirkup y otros, 2000). De hecho, las preocupaciones iniciales acerca de dejar a las mujeres fuera de la revolución de las comunicaciones, víctimas de la brecha digital, ahora parecen fuera de lugar. Aunque los que optaron en sus inicios por Internet y el teléfono móvil eran predominantemente hombres, los estudios de los últimos años han revelado que las mujeres y las jóvenes son consumidoras y usuarias de TIC en cifras iguales a los hombres, ciertamente en los países más ricos (Brynin, 2006). Ya no se oyen los estereotipos anteriores acerca de la tecnofobia de las mujeres.

Así pues, ¿la tecnología sigue ocupando un sitio importante de la política feminista? Ciertamente, muchas ciberfeministas posmodernas han hecho suyas las tecnologías basadas en la Red, ya que supone el fin de la base personificada de la diferencia de sexos (Plant, 1998). La tecnología industrial puede haber tenido un carácter patriarcal, pero las tecnologías

Fundación Telefónica
Telefónica

digitales, basadas más en la maña que en la fuerza, en las redes que en la jerarquía, anuncian una nueva relación entre mujeres y máquinas. Las tecnologías digitales facilitan el desdibujamiento de fronteras entre humanos y máquinas, entre lo masculino y lo femenino, permitiendo a sus usuarios asumir identidades alternativas. Para algunos autores, la virtualidad de Internet y del ciberespacio se ve incluso como una tendencia hacia medios femeninos, que proporcionarían la base tecnológica para una nueva forma de sociedad que es potencialmente liberadora para las mujeres.

En otro lugar he escrito profusamente (Wajcman, 2004) acerca del optimismo de las corrientes de la literatura de *cyborgs* y el ciberfeminismo y la manera en que ha cuajado la famosa visión de Donna Haraway (1985) del potencial positivo de la ciencia y la tecnología. Su preferencia por ser una *cyborg* ?híbrido de organismo y piezas de máquina? ha sido citada constantemente.

El innovador trabajo de Haraway ha influido especialmente en las estudiosas feministas, ya que desafía correctamente la tendencia del feminismo de la segunda ola de retratar a las mujeres como víctimas. En su lugar, Haraway hace hincapié en la agencia de las mujeres y la capacidad para su ?empoderamiento?. Para las jóvenes en particular, su orientación y experiencia de las TIC es muy diferente en comparación con la de las generaciones anteriores. Los desarrollos en las tecnologías digitales requieren efectivamente un replanteamiento radical, tanto de los procesos de innovación tecnológica como de su impacto en la cultura y las prácticas de la vida diaria.

Sin embargo, existe el peligro de dejarse llevar por el gran bombo que se le ha dado a la cibercultura. Estas mujeres han participado activamente en la construcción de identidades híbridas y de transgénero a través de su consumo de nuevos medios (por ejemplo, la escritura de diarios en bitácoras es una actividad de moda entre las jóvenes), la posibilidad y la fluidez del discurso de género en el mundo virtual está restringido por el mundo material.

Consideremos por un momento el caso Second Life, un mundo virtual *on line* con más de un millón de registros. Es un espacio sofisticado en 3D diseñado para ?residentes? adultos que pueden crear imaginativamente avatares, hogares y estilos de vida enteros usando una moneda propia de ese mundo. Este sitio se ve ampliamente como promotor de valores anti-*establishment*, y a la vez se ha convertido en una principal fuente de pornografía virtual, aparentemente bien adaptada a aquellos con un gusto por las formas sadomasoquistas sexuales (Bardzell y Bardzell, 2006).

Estos cibermundos de fantasía, entonces, no son entornos culturales necesariamente cómodos para que los habiten mujeres. Los estudios realizados sobre sitios de 3D tales como Myspace y Facebook han mostrado que cuanto más tiempo estén las personas en estos sitios virtuales, más llegan a ser ellas mismas ?o al menos, versiones idealizadas de ellas mismas, pero ciertamente no identidades híbridas o alternativas, como lo indicaría la mitología?.

Tecno-feminismo

Las tecnologías digitales, por tanto, no son inherentemente patriarcales o inequívocamente

Fundación Telefónica
Telefónica

liberadoras, sino que toman forma mediante las circunstancias sociales en que son diseñadas y usadas. Dentro de lo que se conoce ampliamente como la conformación social o enfoque constructivista, entendemos ahora la tecnología como producto sociotécnico ?una web o red sin fisuras que combina artefactos, personas, organizaciones, significados culturales y conocimientos (Bijker, Hughes y Pinch, 1987; MacKenzie y Wajcman, 1999)?.

En un movimiento paralelo, la escritura feminista dentro del campo de los estudios de la ciencia y tecnología ha conceptualizado la relación entre género y tecnología como uno de conformación mutua (1). Un tema central es el examen de los efectos de las relaciones de poder de género en el diseño y la innovación. Los estudios empíricos demuestran cómo la marginalización de las mujeres de la comunidad tecnológica influye profundamente en el diseño, el contenido técnico y el uso de artefactos (Lie, 2003; Lerman y otros, 2003). Mi propio enfoque tecno-feminista concibe las relaciones de género como algo que se materializa en la tecnología, mientras que los discursos e identidades marcadas por el género coevolucionan simultáneamente con las tecnologías (Wajcman, 2004). De esta forma, la cultura de la masculinidad está arraigada en la misma tecnología.

Un ejemplo contemporáneo de la política de la tecnociencia marcada por el género puede encontrarse en el proyecto de la ingeniería de la máquina humanoide, en la forma de la inteligencia artificial, la robótica y los ?agentes de *software*?. Estos proyectos son particularmente iluminadores debido a sus presuposiciones de tipo cultural acerca de lo que significa ser humano. Aunque esta investigación reconoce cada vez más la importancia del cuerpo en el comportamiento y la cognición humana, Lucy Suchman (2007) defiende que las exigencias del diseño limitan a los investigadores a las tres suposiciones estándar acerca de la inteligencia como forma universal de práctica de resolución de problemas racional y desincorporada.

Por ejemplo, los investigadores de la Universidad de Texas han creado un robot con cara humana, el K-Bot, para facilitar la interacción entre humanos y máquinas socialmente inteligentes. El K-Bot tiene cara de mujer y expresa ?emociones? ?desde una cara burlona hasta una sonrisa, pasando por el fruncimiento del ceño? que son parte de un repertorio de la comunicación humana muy marcado por el género en cuanto a su uso en entornos sociales, incluyendo su uso en la jerarquía y la dominancia.

El hecho de que K-Bot se haya representado como mujer refleja la fantasía de los diseñadores de sistemas, en una economía de servicios que predica sobre el trabajo femenino, que sueña ser relevado del trabajo mundano que conlleva servirse a sí mismos. Tales visiones de los robots humanoides, a su vez, fomentan clases particulares de aplicaciones. Dada la escasez de mano de obra que experimentan los hogares para ancianos y con la previsión de que se produzca un gran aumento de la población mayor de 65 años de edad, los científicos japoneses y estadounidenses están experimentando con robots, al parecer sensibles, que puedan proporcionar un medio de bajo mantenimiento y así brindar cuidados a los ancianos. Sin embargo, como comenta Sherry Turkle (*The Boston Globe*, 3 de abril de 2006), tales intentos para mejorar el bienestar emocional de las personas mayores se basan en un engaño fundamental: ?¿Le gustaría a usted hablar con algo que realmente no le entiende??.

Fundación Telefónica
Telefónica

Tales ejemplos señalan la necesidad de examinar las maneras en que el género de la tecnología afecta a todas las fases de desarrollo tecnológico. Para autores tradicionales de los estudios de la ciencia y tecnología como Bruno Latour (1996), la ausencia sistemática de mujeres de los sitios de innovación es a menudo un signo copiado de la movilización de los intereses de género. Para las feministas, la ausencia de la mujer de redes sociotécnicas específicas es tan reveladora como la presencia de otros actores e incluso una condición de dicha presencia. La infrarrepresentación de las mujeres en la ingeniería en el extremo de la gestión y de la alta cualificación de las profesiones de diseño informático y TIC afecta profundamente al por qué y al cómo se configuran los artefactos.

El problema de la marginalización de las mujeres se ve intensificado por la masculinidad de la cultura de gestión en general. Por ejemplo, seguir una carrera de éxito en el sector de TIC requiere la negación de múltiples culturas masculinas asociadas no sólo con el trabajo científico y tecnológico, sino también, como trataré a continuación, con las posiciones de gestión.

Cultura del lugar de trabajo marcado por el género

Al igual que la investigación sobre las mujeres y los ingenieros ha avanzado más allá de ver a las mujeres como el problema tanto como la solución, los sociólogos del trabajo defienden ahora que nuestras organizaciones del lugar de trabajo están en sí mismas marcadas por el género, es decir, que sistemáticamente diferencian entre hombres y mujeres. Una serie de presuposiciones ideológicas acerca del trabajo y de los papeles de género en el orden diario de las diferencias de género en prácticas organizativas y el hogar. Crean así una cultura del lugar de trabajo que es hostil para las mujeres, en especial para las mujeres en puestos senior. Me centraré aquí en cómo el papel de los gerentes se ha construido para inhibir el avance de las mujeres.

Tomemos, por ejemplo, la misma concepción de gerencia, no meramente como un trabajo de jornada completa, sino con un trabajo que requiere un total compromiso. Ahora bien, ?compromiso? puede significar una variedad de cosas; como por ejemplo compromiso hacia la organización, compromiso hacia la unidad particular en la que se trabaja, compromiso hacia los colegas, compromiso hacia la carrera profesional. Pero sobre todo, lo que implica es sacrificio ?que se pondrá el puesto de trabajo en primer lugar, por encima de todo lo demás?.

¿Y cómo se mide este compromiso? Como es muy difícil medir el rendimiento de la calidad del trabajo, el compromiso se mide a menudo en términos de tiempo pasado en el lugar de trabajo. Las tecnologías móviles han agravado este problema: ya no se tiene que estar físicamente en el trabajo, pero hay que estar constantemente disponible por teléfono móvil o correo electrónico. Mis investigaciones actuales versan sobre el impacto social del teléfono móvil, en ese marco hemos encuestado a una muestra representativa de mil familias (2). En nuestro estudio hallamos que los trabajadores se dividen uniformemente entre aquellos que se llevan el teléfono de vacaciones para hablar y trabajar con colegas, y aquellos que no lo hacen. Los varones (51 por ciento) son dos veces más propensos que las mujeres (31 por ciento) a utilizar el móvil para trabajar en vacaciones, pero son los gerentes los más propensos (60 por ciento) a llevarse el teléfono móvil de vacaciones para hacer negocios. Los resultados preliminares

Fundación Telefónica
Telefónica

también parecen implicar a los dispositivos móviles en la intensificación del trabajo.

Este problema de las horas del trabajo tiene gran importancia y tiene dos vertientes. Una es la duración misma del tiempo que se trabaja ?las encuestas a gerentes británicos, por ejemplo, muestran que como media trabajan más de 50 horas semanales y no es inhabitual la semana de 60 horas?. En Tokio, he observado de cerca cómo los ?guerreros corporativos? varones en Japón a menudo trabajan más de 60 horas a la semana. Las pocas mujeres en estos puestos senior hacen las mismas largas jornadas que los hombres, pero persiste el prejuicio de que las mujeres carecen de la fuerza o determinación para mantener este esfuerzo.

La otra cuestión es la intensificación del trabajo, es decir, el creciente volumen de trabajo, que hemos visto durante la última década. La gente habla de cómo tienen que abarcar más y más en la misma cantidad de tiempo, y tienen que hacer ellos mismos trabajos que antes realizaban distintos miembros del personal. Éste es realmente un horario castigador y a menudo oigo que se menciona como parte de la ?cultura de gestión masculina?. Esto es pasto de infartos coronarios, incluso antes de que uno piense en intentar compaginarlo con una vida familiar activa y vida en la comunidad.

Las carreras profesionales de los hombres son, en conjunto, diferentes de las femeninas. Se ha institutionalizado la idea de que existen dos tipos de trabajadores: los hombres que trabajan continuamente y las mujeres que se toman tiempo libre o pasan a trabajar a tiempo parcial para cuidar de sus hijos ?lo que se conoce en Estados Unidos como ?el camino de las mamás??. Son recurrentes los debates sobre el hecho de tener lo mejor de ambos mundos en el caso de las mujeres ?ser capaces de seguir una carrera profesional y tener hijos?. Y hoy generalmente se está de acuerdo en que el equilibrio trabajo-vida es la clave para la felicidad, tanto de hombres como de mujeres.

Pero, aunque las mujeres cuentan ahora con más opciones, siguen teniendo que escoger entre tener hijos y tener una carrera profesional de una forma que los hombres no tienen que hacerlo. Las estructuras de la carrera profesional aún privilegian a aquellos con un historial laboral ininterrumpido de empleo a jornada completa y éstos son principalmente hombres ?a los que se les unen unas pocas mujeres que generalmente tienen pocas responsabilidades domésticas o bien el medio de pagar a otras personas para realizarlas?. Muchas grandes organizaciones no son civilizadas. Este tipo de compañía dice que sólo se puede ser ejecutivo si usted no ve mucho a sus amigos y su familia, tiene pequeñas responsabilidades diarias fuera de su trabajo y renuncia a todos sus demás intereses. En suma, las organizaciones del trabajo y las trayectorias profesionales no se han adaptado a las vidas no laborales de sus empleados.

Lugares de trabajo respetuosos con la familia y el futuro del trabajo

Hace algunos años investigué acerca de los gerentes senior en las sedes londinenses de cinco multinacionales que se enorgullecían de sus políticas de igualdad de oportunidades de empleo. Mi libro basado en este estudio se llama *Managing Like a Man: Women and Men in Corporate Management* (1998). Elegí compañías en sectores líderes de alta tecnología para ver si había más oportunidades para las mujeres en ocupaciones de nuevas tecnologías.

Fundación Telefónica
Telefónica

Se ha hablado mucho del problema llamado ?techo de cristal?, y algunas organizaciones han realizado grandes esfuerzos por reconocer los problemas que tienen las mujeres para compaginar carrera profesional y familia. En las compañías que investigué, por ejemplo, hay una gama de políticas impresionantes de ?respeto hacia la familia?, incluyendo bajas familiares o por motivos profesionales para el cuidado de los hijos, ajustes de flexibilidad de jornada y a veces guarderías en el lugar de trabajo.

Sin embargo, descubrí que pocas mujeres senior aprovechaban estas políticas. Las mujeres en niveles junior sí las usaban y ciertamente marcaban una tremenda diferencia; pero los hombres estaban poco dispuestos a aprovechar estos ajustes de flexibilidad y eran reacios a asumir que el tiempo fuera del trabajo no se trataba de una baja por paternidad. Las mujeres continúan teniendo la responsabilidad primaria del ?segundo turno? ?el trabajo no remunerado del hogar?, incluso cuando se dedican plenamente a un trabajo remunerado. Esto es lo que Arlie Hochschild ha llamado ?la revolución postergada? ?que las mujeres han cambiado en medida mucho mayor que los hombres?.

El resultado es que una alta proporción de mujeres de éxito en puestos senior no son madres, en claro contraste con sus homólogos masculinos. Por ejemplo, un estudio de EEUU (Hewlett 2002) indica que la mitad de las mujeres mayores de 40 años de edad que ganan más de 100.000 dólares al año no tienen hijos, en comparación con el 19 por ciento de los hombres en la misma categoría. No es ninguna sorpresa que en muchos países se hable de una crisis de fertilidad entre las mujeres profesionales y con formación, ya que rechazan la maternidad en favor del empleo. Está claro que no creen que en el siglo XXI puedan tener lo mejor de ambos mundos.

Naturalmente, en la actualidad hay muchos ejemplos de gerentes mujer y de éxito. Mi investigación muestra que sobre todo adoptan modelos masculinos estándar de gerencia, pero persiste el estereotipo de mujer que tiene un estilo de liderazgo más consensual y comprensivo. Las mujeres senior siguen siendo extremadamente cuidadosas en la presentación de sí mismas. Lejos de tener lo mejor de ambos mundos, a menudo se hallan en una situación sin salida.

Conclusión

No podemos depender de las tecnologías digitales para lograr los cambios sociales que buscamos. Si las mujeres han de participar plenamente en la era de información, necesitamos continuar desafiando la concepción de que la feminidad es algo incompatible con los objetivos tecnológicos. Esto supone no simplemente aceptar las innovaciones tecnológicas, sino darles forma activamente. También requiere un nuevo modelo de trabajo y vida, donde mujeres y hombres se vean igualmente representados en todos sus puestos de trabajo, incluyendo los del nivel más alto de la economía digital.

Bibliografía

Fundación Telefónica
Telefónica

BIJKER, W.; HUGHES, T. y PINCH, T. (eds.): *The Social Construction of Technological Systems*, MIT Press, Cambridge MA., 1987.

BRYNIN, M.: «The Neutered Computer», en KRAUT, R.; BRYNIN, M. y KIESLER, S. (eds.): *Computers, Phones, and the Internet*, OUP, Oxford, 2006.

CLARSEN, G.: «The woman who does: a Melbourne motor garage proprietor», en DOAN, L. y GARRITY, J. (eds.): *Sapphic Modernities: Sexuality, Women and National Culture*, Palgrave Macmillan, Nueva York, 2006.

COCKBURN, C.: *Machinery of Dominance: Women, Men and Technical Know-How*, Pluto Press, Londres, 1985.

COWAN, R. C.: «The industrial revolution in the home», en MACKENZIE, D. y WAJCMAN, J. (eds.): *The Social Shaping of Technology*, Open University Press, Milton Keynes, 1985.

HACKETT, E.; AMSTERDAMSKA, O.; LYNCH, M. y WAJCMAN, J. (eds.): *The Handbook of Science and Technology Studies*, MIT Press, Cambridge MA., 2008.

HARAWAY, D.: «A Manifesto for Cyborgs: science, technology, and socialist feminism in the 1980?s», *Socialist Review*, vol. 80, pp. 65-108, 1985.

HEWLETT, S.: *Creating a Life: Professional Women and the Quest for Children*, Talk Miramax, Nueva York, 2002.

JASANOFF, S.: «Technology as a Site and Object of Politics», en GOODIN, R. y TILLY C. (eds.): *The Oxford Handbook of Contextual Political Analysis*, Open University Press, Oxford, 2006.

KIRKUP, G.; JANES, L.; WOODWARD, K. y HOVENDEN, F.: *The Gendered Cyborg: A Reader*, Routledge, Londres, 2000.

LATOUR, B.: *Aramis*, Harvard University Press, Cambridge, MA, 1996.

LERMAN, N. E.; OLDENZIEL, R., y MOHUN, A. P. (eds.): *Gender and Technology: A Reader*, John Hopkins University Press, Baltimore, 2003.

LIE, M. (ed.): *He, She and IT Revisited: New Perspectives on Gender in the Information Society*, Gyldendal Akademisk, Oslo, 2003.

MacKENZIE, D. y WAJCMAN, J.: *The Social Shaping of Technology: Second edition*, Open University Press, Milton Keynes, 1999.

OLDENZIEL, R.: *Making Technology Masculine: Men, Women and Modern Machines in*

Fundación Telefónica
Telefónica

America, Amsterdam University Press, Ámsterdam, 1999.

PLANT, S.: *Zeros and Ones: Digital Women + the New Technoculture*, Fourth Estate, Londres, 1998.

SUCHMAN, L.: *Human-Machine Reconfigurations: Plans and Situated Actions*, Cambridge University Press, Cambridge, 2007 (2ª edición).

WAJCMAN, J.: *Managing Like a Man: Women and Men in Corporate Management*, Polity Press, Cambridge, 1998.

——-: *Feminism Confronts Technology*, Polity Press, Cambridge, 1991.

——-: *TechnoFeminism*, Polity Press, Cambridge, 2004.

Fundación Telefónica
Telefónica