



LA MUJER EN LA RADIO: UNA VOZ QUE IMPORTA

Isabela Zuleta Taborda

Karen Dahiana Mesa González

Trabajo de grado para optar por el título de Comunicadoras

Asesoras

Asesora Temática

Sandra Patricia Valoyes Villa, Periodista y Magister en Comunicaciones

Asesora Metodológica

Ana Lucía Mesa Franco, Comunicadora, Periodista y Magíster en Historia

Universidad de Antioquia

Facultad de Comunicaciones y Filología

Pregrado en Comunicaciones

Medellín

2023

Agradecimientos

En primer lugar, deseamos expresar el más sincero agradecimiento a nuestros queridos padres y apreciada familia por brindarnos su incondicional amor, comprensión y aliento a lo largo de nuestra formación académica. Su constante apoyo emocional y motivación han sido pilares fundamentales que nos han permitido alcanzar este importante logro. Gracias por creer en nosotras y por ser nuestro mayor apoyo en cada desafío.

También deseamos expresar nuestro reconocimiento y gratitud a todas esas mujeres fuertes que han sido nuestra inspiración para llevar a cabo este trabajo. Sus diversas experiencias de vida han alimentado nuestro interés en el tema y su generosa colaboración resultó fundamental para el desarrollo exitoso de nuestra investigación.

Además, nos gustaría dedicar unas palabras llenas de gratitud a nuestras profesoras y profesores. Su dedicación, valiosas enseñanzas y sabiduría han sido una guía que ha enriquecido nuestro conocimiento y ha inspirado nuestro camino académico. Y en especial queremos agradecer a Ana Lucía Mesa y Sandra Valoyes como asesoras metodológica y temática por compartir con nosotras sus conocimientos para la realización de este proyecto. A la Universidad de Antioquia por brindarnos estos espacios que propiciaron nuestra formación.

Finalmente, a nosotras mismas, por formar un equipo unido que, desde el inicio de la carrera, se ha caracterizado por creer en nuestras capacidades y confiar plenamente en cada una, teniendo la certeza de que el resultado de nuestro esfuerzo siempre dará sus frutos. Nos sentimos orgullosas de lo lejos que hemos llegado como equipo.

Tabla de contenido

Introducción	5
Contexto y antecedentes	7
Marco referencial	12
Metodología	14
La radio en Medellín: en sintonía con el micromachismo	19
Dinámicas de trabajo en la radio: presión, tiempo e improvisación	28
En el campo del periodismo:	29
Experiencias y percepciones de mujeres en la radio: ¿un ambiente perfecto?	43
Hacia una ruta de inclusión dentro de la radio	51
Conclusiones	57
Referencias	59

Resumen

Este informe de investigación cualitativa se propuso examinar el papel desempeñado por las mujeres en la industria radiofónica de Medellín, con especial énfasis en la relevancia de su voz en este medio de comunicación. El propósito primordial consistió en lograr una comprensión exhaustiva de las vivencias y percepciones de aquellas que ejercen su labor en el ámbito radiofónico, considerando la posible incidencia del machismo y la discriminación de género en su quehacer. La investigación se orientó a identificar las diversas formas de relacionamiento de género presentes en los contextos laborales de la radiodifusión, a caracterizar las dinámicas de trabajo vinculadas al rol que cumplen ellas en esta esfera y a indagar en las experiencias de un subconjunto de mujeres involucradas en la industria radial de Medellín. Al conceder espacio a estas voces femeninas, la intención radica en visibilizar aquellas situaciones que han permanecido ocultas y promover entornos laborales más equitativos y justos. Finalmente, el informe proporcionó una visión más profunda de la realidad de la población femenina en la radio y abogó por un ambiente laboral más inclusivo y respetuoso de la igualdad de género.

Palabras clave: Mujeres, Radio, Relacionamiento de Género, Discriminación.

Abstract

The purpose of this qualitative research report was to examine the role played by women in the radio industry in Medellín, with special emphasis on the relevance of their voice in this media. The main purpose was to achieve an exhaustive understanding of the experiences and perceptions of those who work in the radio field, considering the possible incidence of machismo and gender discrimination in their work. The research was oriented to identify the diverse forms of gender relations present in the labor contexts of radio broadcasting, to characterize the work dynamics linked to the role they play in this sphere and to investigate the experiences of a subset of women involved in the radio industry in Medellín. By giving space to these women's voices, the intention is to make visible those situations that have remained hidden and to promote more equitable and fairer work environments. Finally, the report provided a deeper insight into the reality of the female

population in radio and advocated for a more inclusive work environment that respects gender equality.

Keywords: Women, Radio, Gender Relations, Equity, Discrimination.

Introducción

El propósito subyacente de este informe es comprender el rol desempeñado por las mujeres en la radio, específicamente en Medellín, y destacar la significativa relevancia de su voz en el ámbito comunicativo. A lo largo de la historia, la radio ha estado dominada por figuras masculinas, lo cual ha motivado a las mujeres a luchar por el reconocimiento de sus derechos y por una sociedad más equitativa. En este contexto, emergen ejemplos de situaciones de violencia de género, desigualdad en el ámbito laboral y la perpetuación de estereotipos de género en la participación femenina en la radio. Adquiere importancia el énfasis en la necesidad de otorgar a las mujeres la oportunidad de ocupar cargos de liderazgo y participar en la toma de decisiones dentro de los medios de comunicación.

Además, se plantea que la comunicación ejerce un rol fundamental, ya que puede tanto perpetuar estereotipos de género y desigualdades en la industria, como contribuir a facilitar herramientas para construir una sociedad más equitativa. A pesar de esto, persiste la presencia del sexismo y la discriminación de género en los medios, lo cual subraya la necesidad de otorgar voz a estas mujeres para lograr una comprensión más profunda de sus vivencias y puntos de vista. También se subraya la relevancia de la radio en Colombia como medio de entretenimiento y comunicación, junto con su función en la preservación y promoción de la cultura local en Medellín.

Desde la teoría son abordadas las relaciones de género en el entorno laboral, junto con la violencia de género y los estereotipos presentes en los medios de comunicación. La discusión se centra en subrayar la relevancia de la comunicación y la urgente necesidad de implementar políticas y capacitación en asuntos de género con el propósito de enfrentar estos problemas. Además, se introduce el concepto de micromachismos, que expone cómo persisten formas de violencia que a

menudo pasan inadvertidas. Dicha persistencia se evidencia incluso en algunas de las experiencias recopiladas por este estudio.

La investigación se llevó a cabo a través de entrevistas semiestructuradas con mujeres que tienen diferentes roles en emisoras seleccionadas. Estas entrevistas se realizaron con un enfoque cualitativo interpretativo, permitiendo a las participantes compartir sus experiencias, percepciones y vivencias con relación a las desigualdades de género en la industria de la radio. Además, se realizó una revisión de literatura y documental sobre estudios previos relacionados con el género en la radio, la igualdad de género en los medios de comunicación y las dinámicas de trabajo en el medio.

Los resultados de esta investigación ayudarán a comprender mejor las relaciones de género en la industria radial e identificar posibles estrategias para promover la igualdad en este medio. Se espera que esta investigación contribuya a crear conciencia sobre las discriminaciones presentes en la radio y promover la participación de las mujeres en la producción y difusión de información, de manera equitativa y autónoma. A su vez, este informe destacó la relevancia de la mujer dentro de la industria radial en el ámbito del periodismo, de la locución y en cargos de dirección. A través de las reflexiones finales, se observó la evolución de su participación en este medio, junto con mensajes inspiradores de empoderamiento provenientes de las entrevistadas que cuentan con una trayectoria en la industria.

La investigación se ejecutó mediante la implementación de entrevistas semiestructuradas, dirigidas a mujeres que ocupan diversas funciones dentro de las emisoras seleccionadas. Estas entrevistas se realizaron bajo un enfoque cualitativo interpretativo, con el fin de brindar a las participantes la oportunidad de compartir sus vivencias, percepciones y experiencias con respecto a las desigualdades de género presentes en la industria radiofónica. Asimismo, se efectuó una revisión de literatura y documental sobre estudios previos relacionados con el relacionamiento, la igualdad de género en los medios de comunicación y las dinámicas de trabajo en la radio.

En este sentido, fue crucial escuchar a las mujeres que trabajan en la industria para entender mejor las experiencias que enfrentan en el lugar de trabajo y cómo el machismo y la discriminación

de género puede (o no) afectarlas. Al otorgar espacio a sus narrativas, se les proporciona una plataforma para expresarse y se valida una realidad que podría hallarse en ocasiones invisibilizada. Mediante la óptica de la comunicación, se establece el escenario propicio para la edificación de entornos laborales que sean caracterizados por la equidad y la justicia.

Por consiguiente, en el planteamiento de esta investigación se formuló la siguiente pregunta: ¿Cómo las formas de relacionamiento de género influyen en las experiencias y percepciones de algunas mujeres que trabajan en la industria de la radio en la ciudad de Medellín?

Y para darle respuesta a la pregunta de investigación se planteó el siguiente objetivo general:

- Identificar las formas de relacionamiento de género desde las experiencias y percepciones de algunas mujeres que trabajan en la industria de la radio en la ciudad de Medellín.

Y tres objetivos específicos:

- Describir conceptualmente las diferentes formas de relacionamiento de género presentes en los contextos laborales de la industria de la radio.
- Caracterizar las dinámicas de trabajo propias de la radio conforme al papel de la mujer en el medio.
- Indagar por las experiencias y percepciones desde la voz de algunas mujeres que trabajan en la industria de la radio en Medellín.

Contexto y antecedentes

Para entender el papel de la mujer en la radio, es relevante comprender el contexto histórico y cultural de la industria radial y, por supuesto, hacer énfasis en la participación femenina en este medio. En primer lugar, es necesario precisar que se habla de la radio convencional, es decir, aquella que utiliza el espectro electromagnético en las bandas de amplitud modulada (AM) y frecuencia modulada (FM), mediante señales análogas para difundir cualquier programación con cobertura nacional, regional o local (Zambrano, 2018).

En segundo lugar, se debe reconocer la relevancia que ha tenido la radio en Colombia y en Antioquia, al considerar que marcó una diferencia como canal informativo por muchas

particularidades. Por ejemplo, contaba con una cobertura amplia y accesible a gran parte de la población, la información llegaba de inmediato (a diferencia del periódico) y promovía un espacio de aprendizajes, de modo que la población campesina y la ciudadanía podían obtener nuevos conocimientos (Bedoya, 2011).

La investigación de Bedoya (2011) señala que la radio en Colombia tuvo sus inicios en 1929 en Barranquilla, y en 1931 llegó a Medellín con la Emisora HKF de función comercial. Según la Subdirección de Radiodifusión Sonora (Min TIC, 2017), en la actualidad en Colombia hay 626 emisoras comerciales en A.M. y F.M. pertenecientes a seis cadenas radiales, que transmiten música, entretenimiento, programas culturales, deportes y noticias.

La Radio Nacional de Colombia, como radio pública fundada en 1940, ha contribuido al desarrollo de la radiodifusión en el país, tanto en contenidos y tecnología como en debates sobre su función (RTVC, 2020). En Medellín, se consolidó la unión de varias emisoras en una cadena radial nacional, incluidas emisoras universitarias como la Universidad de Antioquia y la Universidad Pontificia Bolivariana (Muñoz-Muñoz, Latorre-Tamayo, Montoya-Mejía, y Vásquez-Marín, 2008).

En la década de 1990, surgió la Red Colombiana de Radios Comunitarias como el primer intento de organización a lo largo del territorio nacional, logrando movilizarse a pesar del contexto de violencia en el país (Osses, 2015). Es relevante destacar que, aunque las radios comunitarias existían antes de ser distinguidas oficialmente, posteriormente se les otorgó reconocimiento y regulación.

Desde el inicio de la radio es posible apreciar que, según Pareja (1984) citado en Bedoya (2011) como muchas empresas del siglo XX, estaban dominadas por hombres y, al principio los mismos dueños eran quienes se encargaban del contenido: “estas emisoras eran dirigidas por una sola persona (...) dependiendo de la disponibilidad de tiempo y recursos de sus dueños” (p. 32). Esta predominancia de los hombres, no solo en el medio, sino en el país y en general en el mundo, generó que las mujeres comenzaran a luchar por el reconocimiento de sus derechos, y por una sociedad mucho más justa para todos y todas.

Uno de los campos en los que es evidente la violencia de género es en el ámbito laboral, y para este estudio, se considera fundamental analizar su perpetuación en la industria radial. En los medios, se observa la presencia de acoso sexual, discriminación laboral y sexualización de la mujer, factores cruciales para la investigación. En una nota para Radio Nacional, Ramírez (2022) resalta las palabras de Mildred Ladino vocera de la Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género (RCPVG) allí se afirma que la problemática de abusos laborales se debe priorizar:

El acoso laboral contra las mujeres periodistas es un tema naturalizado del que ni siquiera se habla, muchas veces los victimarios reducen las situaciones diciendo que solo era un piropo, cuando en realidad se agredió a la persona psicológicamente y que por cultura no se es priorizada la situación. (Ladino citada en Ramírez, 2022, párrafo 3).

En el informe regional sobre América Latina presentado por el proyecto de seguimiento global de medios de comunicación (Global Media Monitoring Project o GMMP, 2022) en 114 países durante el año 2015 y actualizado en el 2020, reveló la existencia de una inequidad de género que se presentan en los medios, y hasta el momento solo el 24% de las mujeres tienen participación en la radio y "solo el 37% de las historias en los medios de comunicación tradicionales fueron reportadas por mujeres" (p. 2).

A pesar de que la población femenina cada vez adquiere más derechos de igualdad en el mundo, en el ámbito de la radio y en sí, en los medios de comunicación, aún les hace falta una representación más igualitaria en muchos aspectos. En Colombia, según la investigación derivada de la campaña "No Es Hora De Callar", realizada por el Observatorio de la Democracia de la Universidad de los Andes (2020) y liderada por la periodista Jineth Bedoya Lima, en su informe titulado "Violencia de género en contra de las mujeres periodistas en Colombia", se descubrió por medio de encuestas que 6 de cada 10 mujeres que trabajan como periodistas o comunicadoras en medios como televisión, radio o prensa, sufren violencia de género en su ambiente laboral, y que el 62% de las periodistas consideran que, en comparación al trabajo de sus colegas masculinos, reciben un peor trato y se sienten discriminadas en su ambiente laboral.

Adicionalmente, en el Informe sobre el estado de la Libertad de Prensa en Colombia (2015) por la Fundación para la Libertad de Prensa (FLIP), se evidenció que los cargos altos o de dirección en las periodistas representan sólo el 6%, mientras que en los periodistas el 40%. Incluso, los ingresos más altos del gremio los reciben el 23% de los hombres y en menor cantidad las mujeres con 18% y solo el 13% de los trabajos cuentan con directrices para evitar desigualdades por razón de género en la distribución de trabajo, esto comprueba que existe una brecha diferencial en la equidad de género y es posible que no se presenten oportunidades de acceder a condiciones laborales justas, de forma que el crecimiento y desarrollo profesional de aquellas que trabajan en la industria se encuentre limitado.

En la radio se le ha restringido a la población femenina, en reiteradas ocasiones, la oportunidad de ser parte activa de los contenidos de valor que se crean en el medio. En el estudio de la FLIP (2015) se determinó que el 13% de las mujeres trabajadoras de la industria mediática sufren obstrucciones o impedimentos para ejercer su profesión por causa de su género, y que 9 de 23 sienten algún tipo de discriminación o trato diferencial por esta misma razón en su trabajo. En algunos casos, las tareas que debe cumplir la población femenina en la radio se dan a partir de estereotipos de género, donde, no deben cubrir ciertos temas por ser emocionales y sensibles:

En Colombia, sólo dos de cada diez mujeres periodistas cubren todos los temas de la agenda del medio o se encargan de secciones como política y justicia. Al igual que en otros países de la región, a la mayoría de las mujeres periodistas se les encasilla en asuntos de sociales, cultura y publicidad, considerados como 'suaves'. Quienes desafían estos patrones de segregación horizontal y buscan acceder a la cobertura de política, justicia, corrupción, conflicto armado, deportes, entre otros, enfrentan un riesgo mayor de experimentar situaciones de violencia de género, al tiempo que también experimentan actitudes y prácticas vinculadas a "la sexualización de su cuerpo, la subestimación de su capacidad intelectual, [el cuestionamiento] de su vida íntima y [otras acciones que buscan] doblegar su emocionalidad. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2022, p. 19-20).

En esta misma línea, Saavedra (2017) habla sobre la participación de las mujeres en los medios de comunicación:

En el tema de las mujeres y los medios de comunicación, además de la forma en que éstas son representadas, tiene que ver con la participación de las mujeres en la prensa, radio y televisión, no solo como parte de los hechos noticiosos, sino como productoras de mensajes o contenidos, y de las oportunidades que las mujeres tienen de ocupar cargos directivos que les permitan ser partícipes en la toma de decisiones de cualquier medio de difusión (p. 42).

Aunque, se ven limitadas las oportunidades para las mujeres de presentar programas de noticias, política o deportes, que tradicionalmente se han considerado territorio masculino:

Los medios de comunicación utilizan a las mujeres como objetos decorativos y reproducen los roles que por tradición se les han asignado. La mujer anuncia mayoritariamente productos de belleza e higiene o de limpieza de la casa. Además, lo más habitual es que aparezca en el hogar (Martínez-Lirola, 2010, p.166).

Según un estudio realizado por Vázquez-Miraz (2018) dentro de los canales de comunicación que dominan el medio en Colombia se encuentran Caracol TV y RCN. En el que las mujeres aún son encasilladas en temas suaves mientras que los hombres en noticias duras generalmente. Además indica que las mujeres en cuanto a la televisión pueden aparecer más regularmente en pantalla ya que marcan constantemente estereotipos femeninos. Así entonces:

Indistintamente de la nacionalidad y la edad de los presentadores de este tipo de emisiones, el protagonismo principal de los noticieros y la dirección de este tipo de programas suele recaer en los varones, destacando principalmente los telediarios de la tarde, el principal informativo del día y el de mayor audiencia (Vázquez-Miraz, 2018, p. 1179)

Sumado a eso, la representación de las mujeres se ve afectada por un lenguaje sexista y estereotipado, lo cual puede perpetuar la discriminación y violencia de género en la sociedad. Es necesario revisar los estereotipos de género, como mencionan Cook y Cusack (2010), que son

creencias y expectativas socialmente construidas sobre características y roles adecuados para cada género, como la idea de que las mujeres son emocionales, sensibles, pasivas y sumisas, mientras que los hombres son racionales y fuertes, lo que limita su participación en ciertas áreas.

El propósito de estudiar este tema surge del interés particular por reconocer las formas de relacionamiento de género que se dan en los espacios que se habitan desde la cotidianidad, en este caso desde la radio. Este medio de comunicación es relevante para el presente estudio, en primer lugar, porque es una forma popular de entretenimiento e información en Colombia durante décadas, y Medellín no ha sido la excepción. Otra razón por la cual la radio es llamativa en Medellín se debe a su importancia en temas de preservación y promoción de la cultura local (Zambrano, 2018).

Así mismo, es de interés para la investigación la esencia sonora que tiene la radio y su carácter sensorial, que logra que este medio de comunicación sea una fuente de producción de imaginarios más original que los demás (Bedoya, 2011). Además, este estudio está centrado en analizar el medio como un espacio de transmisión en vivo y como espacio de relacionamiento interpersonal en los ambientes de trabajo desde la radio.

Marco referencial

La presente investigación se fundamenta en diversas teorías y estudios previos que proporcionan un sólido fundamento para abordar el tema en cuestión. En el siguiente apartado se presentará el marco referencial con las principales teorías y conceptos relacionados en los cuales se basó este estudio. Este marco referencial se convirtió en una guía esencial para la interpretación de los resultados obtenidos, al posibilitar un análisis más detallado del concepto con relación al tema, que será abordado posteriormente en los hallazgos.

Inicialmente, según Velandia y Rozo (2009), la teoría del rol de género sostiene que tanto hombres como mujeres están separados no sólo por sus diferencias biológicas y sexuales, sino también por roles culturales establecidos que determinan sus posiciones en la sociedad y la forma en que interactúan. Dentro de este contexto, la comunicación interpersonal (Romeu-Aldaya, 2015) es un

elemento importante a considerar en el análisis de cómo se construye y perpetúa el relacionamiento de género en el ámbito radiofónico.

Dentro de un sistema patriarcal, los hombres han tenido y siguen teniendo mayor predominancia en diversos campos, incluido el laboral, donde la violencia de género persiste. En los medios de comunicación, periodistas y comunicadoras enfrentan situaciones como subrepresentación, segregación ocupacional basada en estereotipos y brechas salariales, entre otros obstáculos (Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH], 2022).

El sexismo y el sexismo ambivalente también juegan un papel en los ambientes laborales, donde pueden influir en las interacciones y percepciones entre colegas (Glick y Fiske, 1996). El ambiente radiofónico puede verse afectado por la sexualización, generando un ambiente incómodo e inseguro para algunas mujeres.

La investigación de Calvo, Toledo y Torrente (2021) revela una gran brecha de género en Colombia, influenciada por un sistema patriarcal que crea desigualdades en el periodismo y en el país en general, así como en el desarrollo de otras profesiones. La falta de políticas estructuradas y la falta de garantías en el trabajo contribuyen a perpetuar esta discriminación.

Es esencial comprender cómo la comunicación en los medios de comunicación puede perpetuar estereotipos y desigualdades de género. Judith Butler (2007) aborda cómo la representación de género en los medios puede influir en la construcción de identidades y cómo se perciben como "naturales". Por tanto, se destaca la importancia de promover la igualdad y diversidad en el ámbito radiofónico.

La percepción juega un papel fundamental en la comprensión del género y cómo las mujeres en la industria de la radio experimentan su ambiente laboral. Es necesario considerar la percepción de cada individuo y cómo influye en su bienestar emocional y capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva (Carterette y Friedman, citado por Arias, 2006).

Las teorías feministas (Butler, J, 2019), los micromachismos (Bonino, 2004) y las dinámicas radiales (Araya, 2004) son relevantes para abordar el tema de género en la radio. La discriminación

de género se puede perpetuar a través de la comunicación y los roles establecidos en la sociedad. Por lo tanto, es crucial examinar estos aspectos para comprender mejor las problemáticas específicas que enfrentan las mujeres en los medios de comunicación, en busca de una representación más equitativa y justa.

La importancia de la comunicación en esta investigación radica en su capacidad tanto para perpetuar estereotipos de género y desigualdades en la industria, como para contribuir a una sociedad más justa. Desde una perspectiva teórica, se enfatiza la necesidad de abordar estas problemáticas mediante la implementación de políticas y capacitación en temas de género. Al escuchar las vivencias de las mujeres que trabajan en la radio, se les concede voz y se valida su situación, que a veces puede pasar desapercibida. Asimismo, la comunicación juega un papel clave en la creación de entornos laborales más justos y equitativos.

La comprensión de la comunicación desde una perspectiva de género es esencial para entender el relacionamiento de género en la industria radiofónica desde el punto de vista de las mujeres. Este enfoque cobra relevancia en el campo de la comunicación, ya que sienta las bases para explicar cómo se perpetúa la discriminación en nuestra sociedad, incluso en las interacciones comunicativas a nivel interpersonal. Al abordar adecuadamente este tema, se logra identificar y abordar de manera más efectiva las dinámicas de género que afectan a las mujeres en la industria de la radio.

Metodología

Fue necesario llevar a cabo un estudio de carácter cualitativo, con una perspectiva abordada desde el paradigma epistemológico interpretativo. Galeano (2004) realiza una descripción de los estudios cualitativos donde afirma que dicho enfoque:

(...) pone especial énfasis en la valoración de lo subjetivo y lo vivencial y en la interacción entre sujetos de la investigación; privilegian lo local; lo cotidiano y lo cultural para comprender la lógica y el significado que tienen los procesos sociales para los propios actores, que son quienes viven y producen la realidad sociocultural (p. 21).

También es importante recalcar que, según Macías (2003), dicho enfoque interpretativo aborda a la realidad como una construcción social basada en la interacción con palabras y símbolos que influyen en las formas de comportamiento y relacionamiento de sus miembros. Considera que “la sociedad se construye a través de las experiencias subjetivas de sus miembros y del significado que les dan a dichas experiencias” (p. 77); es así como surge la consideración de que las personas crean sus propios entornos sociales a partir de sus acciones e interacciones.

La relación entre las investigadoras y el objeto de estudio surge a partir de un sentimiento de sororidad debido a su condición de mujeres, así como de su desacuerdo ante la injusticia que se presenta en cuestiones de género en los ámbitos laborales. La radio como medio de estudio se eligió debido a la afinidad que se tiene como comunicadoras en formación, al considerarla como un factor predominante dentro de la construcción de cultura en la ciudad. Sumado a esto, la radio es un medio ideal y cercano con un gran impacto debido a su capacidad para llegar a una amplia audiencia de manera directa y personal. A través de transmisiones de aire, la radio crea una experiencia auditiva envolvente que puede ser disfrutada en cualquier lugar y momento, permitiendo una conexión íntima con el contenido.

Las mujeres que trabajan en radios de tipo comercial, pública y comunitaria constituyeron la principal fuente de información para este estudio. La primera, según Zambrano (2018), tiene un enfoque lucrativo y obtiene sus ingresos a través de la venta de pauta publicitaria, arrendamiento de espacios y fue una herramienta útil para el comercio de la ciudad al impulsar las diferentes empresas que estaban surgiendo en la época. La segunda, Martell (2021) la describe como un servicio garantizado por el Estado, donde su propósito principal es fomentar el diálogo en la esfera pública, brindar información, educación y entretenimiento, difundir la cultura y promover la participación, visibilidad y reconocimiento de grupos sociales. Y la tercera, es un medio que busca el servicio a la sociedad civil, que promueve la participación de los ciudadanos y defiende sus intereses, propicia el debate de todas las ideas, respeta todas las opiniones, estimula la diversidad

cultural y no discrimina ni censura. Es un servicio altamente político que busca influir en la opinión pública, crear consensos, ampliar la democracia y construir comunidad (López, 1995).

Se escogieron emisoras musicales y emisoras habladas (conformadas también por radios informativas), las cuales son ampliamente populares en ciudades como Medellín (Neira, 2019). Estas ofrecen una valiosa fuente de información para la investigación, por ende, es importante tener en cuenta que:

Los jóvenes son más afines a las emisoras musicales (57%), por lo tanto, estas emisoras abarcan mayores audiencias que las habladas que solo tienen 28%. De los hombres, 62% escucha emisoras habladas y 50% musicales; en las mujeres la proporción es de 37% hablada contra 50% musical (Neira, 2019, párrafo 13).

Para obtener variedad de respuestas en los resultados, se estableció un contacto directo con las entrevistadas seleccionadas a través de recomendaciones personales, lo cual permitió un acercamiento a sus experiencias en la industria radiofónica. Con el objetivo de abarcar diferentes perfiles, se consideró la participación de mujeres entre los 18 y 57 años (edad máxima de jubilación en Colombia), quienes desempeñan roles profesionales específicos: dos mujeres que trabajan en el ámbito de la locución (tanto en emisoras habladas como en emisoras musicales); tres mujeres que tienen experiencia en el campo del periodismo radial; una directiva de una emisora comunitaria; y una directiva de una emisora pública.

Para esta investigación, se procedió a obtener el consentimiento de manera verbal por parte de todas las participantes involucradas en el estudio. Antes de recopilar cualquier información, se explicó detalladamente el propósito del proyecto, los temas que se abordarían y la forma en que se utilizaría la información proporcionada. Se aseguró a las participantes que su participación era voluntaria y que podían retirarse en cualquier momento sin consecuencias. Asimismo, se enfatizó el aspecto de confidencialidad, asegurando que toda la información recopilada sería tratada de manera estrictamente confidencial y que solo se utilizaría con fines exclusivos de la investigación.

Se respetó y protegió la privacidad de las entrevistadas durante todo el proceso para garantizar la integridad y ética del estudio. Al tener en cuenta que se trataron temas desde lo privado, lo íntimo y sus posturas ideológicas, los nombres de las entrevistadas no serán revelados en esta investigación. De modo que, para hacer referencia a ellas, se enumeraron y se utilizaron sus profesiones, de la siguiente manera: Periodista #1 (Prensa, emisora hablada y radio comercial), Periodista #2 (Prensa y radio comercial), Periodista #3 (Prensa, radio comercial y radio pública), Locutora #1 (Radio musical y cadena comercial), Locutora #2 (Radio musical y cadena comercial), Directora #1 (Radio pública) y Directora #2 (Radio comunitaria).

La metodología de investigación inició con la consideración del uso de la revisión documental como primer paso. Según Quintana (2006), este proceso establece unas bases para el inicio de la investigación e incluso, puede dar origen a la problemática investigativa. El mismo autor expone que los documentos por sí mismos pueden “revelar los intereses y las perspectivas de comprensión de la realidad que caracterizan a los que han escrito los documentos” (p. 66), en este caso, son una fuente valiosa para describir los acontecimientos rutinarios o las dinámicas de trabajo que se dan en la radio, y por supuesto, las diferentes formas de relacionamiento de género presentes en dichos contextos laborales.

Es de recalcar de igual manera que con la herramienta de revisión documental se indagó por manuales, políticas o normas de género de algunas de las empresas de radiodifusión a las que pertenece el objeto de estudio, con el fin de dar respuesta a categorías de análisis que indagan por la representación de la mujer dentro de la organización.

En segundo lugar, se realizaron entrevistas semiestructuradas como instrumento cualitativo para conocer las experiencias y percepciones de algunas mujeres que trabajan en la industria de la radio y al mismo tiempo observar las dinámicas de trabajo que se dan allí, puesto que:

La entrevista semiestructurada de investigación es un instrumento capaz de adaptarse a las diversas personalidades de cada sujeto, en la cual se trabaja con las palabras del entrevistado y con sus formas de sentir, no siendo una técnica que conduce simplemente a recabar datos

acerca de una persona, sino que intenta hacer hablar a ese sujeto, para entenderlo desde dentro (Corbetta, 2003, p. 72-73).

El objetivo de estas entrevistas fue obtener una comprensión más profunda de la información a recopilar. Como señala Joutard citado por Fernández (2001): "ni siquiera el observador más perspicaz desde fuera puede proporcionar una visión interna: escuchar el relato de alguien que ha vivido la miseria obrera no es lo mismo que leer un artículo periodístico sobre el tema" (p. 15). Por tanto, el propósito fue precisamente obtener una perspectiva desde dentro, a través de las percepciones y experiencias de las mujeres mencionadas anteriormente.

Las entrevistas semiestructuradas respondieron a los objetivos dos y tres al proporcionar una visión interna de las percepciones y experiencias de las mujeres en la industria de la radio, así como de las dinámicas de trabajo, aunque a su vez aportó perspectivas complementarias a la conceptualización del relacionamiento de género del objetivo uno. Por su parte, el análisis documental abordó los objetivos uno y dos al ser una fuente valiosa para describir los acontecimientos rutinarios o las dinámicas del trabajo radial al igual que las diferentes formas de relacionamiento de género.

Este estudio exploró temas tales como las dinámicas de la radio según su profesión; la percepción de las mujeres frente a expectativas o prejuicios de la industria; la falta de representación de las mujeres en puestos de liderazgo; el relacionamiento de género; la violencia de género; la discriminación; y la evolución o mejoras en las condiciones de trabajo para las mujeres y las rutas de atención o protocolos de género dentro de la industria.

Para concluir el desarrollo metodológico, se utilizó una matriz de análisis con el fin de sistematizar y articular la información recopilada y la teoría aplicada a lo largo de la investigación. Las categorías establecidas permitieron organizar la información relevante del estudio al ser divididas en secciones que abarcan los datos obtenidos de los instrumentos y su fundamentación teórica correspondiente. Entre las categorías se encuentran siete temáticas fundamentales para ayudar a responder los objetivos de la investigación, entre los cuales está: relacionamiento de género;

discriminación/violencia de género; expectativas o prejuicios; evolución o mejoras en la industria; protocolos o normas de género; experiencia laboral; y dinámicas de la radio.

Tabla 1

Matriz de análisis

Objetivo	Categoría	Instrumento	Entrevistada	Teoría	Hallazgo
----------	-----------	-------------	--------------	--------	----------

Nota. Elaboración propia

Estas secciones se alinearon con los objetivos específicos del proyecto y los instrumentos anteriormente mencionados fueron de ayuda para desarrollar los objetivos y responder a la pregunta de investigación de una manera eficaz y oportuna, lo cual permitió presentar los hallazgos de la investigación de manera concreta y estructurada, tal como se detalla a continuación.

La radio en Medellín: en sintonía con el micromachismo

Para lograr describir conceptualmente las diferentes formas de relacionamiento de género presentes en los contextos laborales de la industria de la radio, en primer lugar, se realizó una ardua revisión documental y en segundo lugar, después de llevar a cabo las entrevistas semiestructuradas se encontró que esta información podía ser complementada con los testimonios recolectados. De manera que se comenzó haciendo referencia a lo que se encontró desde la teoría de género, el análisis de los roles y estereotipos de género en los entornos laborales de la radio, el sexismo, los micromachismos, el relacionamiento de género desde el entorno laboral, comunicación y género. Así mismo se expone el análisis de las relaciones interpersonales en el contexto laboral de la radio desde las voces de las mujeres entrevistadas.

El relacionamiento de género en términos de esta investigación debe ser entendido desde el ámbito laboral, para posteriormente poner énfasis en los medios de comunicación, específicamente en la radio. Según Velandia y Rozo (2009), la teoría de los roles de género plantea que las disparidades entre hombres y mujeres trascienden más allá de las diferencias biológicas y sexuales, al abarcar asimismo divergencias culturales en sus funciones dentro de la sociedad. Cada individuo asume un rol con atributos particulares, una identidad presuntamente preestablecida e, incluso, un

estatus social que configuran la forma en que interactúan en los espacios desde el relacionamiento, tal como se mencionó previamente.

En el aspecto laboral, la violencia de género sigue vigente y los casos aún no cesan, por lo que es importante para esta investigación resaltar y desglosar cada uno de estos aspectos para llegar a profundizar en las problemáticas particulares que se evidencian en los medios de difusión. En dichos medios, se observa que periodistas y comunicadoras están expuestas a situaciones como:

La subrepresentación, la segregación ocupacional como producto de los estereotipos y patrones existentes en la asignación de tareas y actividades, las brechas salariales, precarización laboral y falta de garantía en las condiciones de trabajo, así como diversos obstáculos para ocupar cargos de dirección y decisión” (Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH], 2022, p. 9).

Desde este punto y según las experiencias de algunas mujeres, donde se denota más explícitamente la discriminación es en el trabajo en campo, principalmente las que tienen una labor más periodística afirmaron que en definitiva hay presencia de lenguajes violentos en la sociedad. Sin embargo, dentro de las mismas organizaciones también se pueden presentar tipos de violencias que no son tan explícitas, que dentro del testimonio de algunas mujeres no fueron tan reconocidas o que no hacen parte de su experiencia personal, pero sí de otros casos cercanos:

En relación a la presencia de mujeres en roles de dirección en emisoras, noté que había una mayoría de hombres en esos puestos. Esto me lleva a reflexionar sobre la falta de oportunidades para las mujeres en posiciones de liderazgo en el campo de la radio. Aunque había algunas mujeres directoras de emisora, eran menos frecuentes en comparación con los hombres. Y yo veo que no se están planteando interrogantes sobre por qué no se ha dado un equilibrio de género en esos roles (Periodista #2, comunicación personal, 25 de mayo de 2023).

Esta experiencia pone en evidencia varios de los temas mencionados por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (2022), como la realidad de que en los cargos de

dirección la mayoría son hombres, por lo que es importante hacer la interrogante, del por qué y cuáles son los obstáculos que dificultan a las mujeres acceder a cargos de dirección. Los prejuicios arraigados sobre el papel de la mujer todavía prevalecen en algunas organizaciones, manifestándose en la creencia errónea de que son menos capaces o que no tienen interés en ocupar roles que tradicionalmente han sido ejercidos por hombres: “Ahorita conversábamos con un compañero y decía: pues para las mujeres es más difícil desempeñar estos puestos y que yo entré a refutarle, porque no estoy de acuerdo” (Periodista #1, comunicación personal, 6 de junio de 2023)

Por lo que, dentro de un sistema patriarcal histórico y culturalmente establecido (Villarreal, 2001), se puede observar que, desde el relacionamiento de género, aún existen creencias erróneas sobre las mujeres en el medio. En esta misma línea, la radio como ya se ha mencionado ha sido un espacio masculino y los hombres han tenido y continúan con una mayor predominancia en muchos campos. A pesar de esto, existen mujeres relevantes en el medio que fueron destacadas por algunas entrevistadas:

La primera mujer en la radio en Colombia, si no me equivoco, fue en 1924. Era parte de la familia Samper, pero era una mujer. Eso requería talento y la decisión de decir: "Voy a estar en la radio". Y la señora Samper no era como las mujeres de hoy en día, con pantalones y una actitud más agresiva. No, era una mujer decidida que se sentó y dijo: "Este es mi programa". Hemos tenido mujeres muy talentosas en la radio (Periodista #3, comunicación personal, 25 de mayo de 2023).

Y, aunque la directora #1 también señaló mujeres que han sido reconocidas y con gran voz dentro del medio, no desconoció que se ha evidenciado una prominencia masculina y comentó:

Sí, es un medio muy masculino, ya cada vez menos. Uno empieza a sentir que hay más mujeres, pero durante mucho tiempo, escuchar voces femeninas en radio era muy poco común. Pero yo creo que, como todo, si te pones a pensar, los abogados eran hombres, los médicos, los arquitectos, o sea, era los inicios de esa lucha femenina por abrirse espacio en escenarios que solo eran masculinos, es decir, a mí me llama mucho la atención que

históricamente las cocineras han sido mujeres. O sea, las mamás, las mujeres que han sostenido los hogares, se han hecho cargo de cocinar para batallones de familia. ¿Quiénes son los chefs más importantes del planeta? Hombres (Comunicación personal, 27 de junio de 2023).

Por consiguiente, hay un antecedente del sistema hegemónico patriarcal, es decir, un sistema de poder y organización social en el que los hombres tenían un rol dominante y ejercían el control dentro de varias esferas de la sociedad (Villarreal, 2001), como la radio. Así entonces, es relevante dentro de este contexto entender el sexismo como una problemática que puede tener un impacto significativo en entornos laborales, como el de la radio, en términos de las relaciones interpersonales. El concepto de sexismo ambivalente, propuesto por Glick y Fiske (1996), aborda esta cuestión desde dos perspectivas opuestas. En primer lugar, se encuentra el sexismo benévolo, el cual se refiere a los sentimientos afectivos que los hombres pueden experimentar hacia las mujeres, basados en una percepción de "protección". En este enfoque, las mujeres son asociadas de manera estereotipada con conceptos como debilidad, suavidad e incapacidad. Existe una relación con las vivencias de algunas mujeres entrevistadas, donde el trato y las actitudes pueden variar entre el reconocimiento de sus capacidades y la percepción de cierta vulnerabilidad o necesidad de protección.

Siento que mi jefe era más duro con los hombres, aunque eso puede ser un asunto machista también, bueno les voy a decir porque sí había cosas, entonces por ejemplo, cuando nos tocaba madrugar, que era un horario asqueroso porque yo odio madrugar, uno tenía que llegar a las cuatro y media de la mañana. Como el director siempre madrugaba, a las mujeres nos llevaba desayuno y a los hombres no, no sé si era como que él tenía como una actitud más paternal con la mujeres pero creo que era más duro con los hombres que con las mujeres en realidad (Periodista #2, comunicación personal, 25 de mayo de 2023).

Aunque estas actitudes pueden parecer "positivas" en ciertas ocasiones, es importante tener en cuenta que el simple hecho de "atender" o "cuidar" no garantiza la existencia de una verdadera

equidad. En este sentido, más adelante abordaremos la presencia de micromachismos en nuestro entorno, que puede arrojar luz sobre esta cuestión. La directora #2 también proporciona un ejemplo de esto al mencionar lo siguiente:

Lo segundo es el relacionamiento con otras redes por ejemplo yo trabajo con personas que tienen que ver con lo católicos y con la pureza de la mujer en su dimensión cercana a lo que puede ser María, por ejemplo, con el respeto y eso. Pero también desde lo femenino desde lo débil y entonces “protegemos a la mujer que hace parte de la junta”. Pero es que no vengo a que me protejan, yo vengo de iguales a compartir opiniones (Comunicación personal, 29 de mayo de 2023).

No se afirma que la protección, amabilidad y cortesía siempre sean un signo de sexismo, pero sí se destaca la importancia de analizar los signos que no siempre se manifiestan como el segundo aspecto del sexismo mencionado por el autor y la autora Glick y Fiske (1996) respectivamente: el sexismo hostil, está conformado por actitudes de total rechazo hacia las mujeres y establece una visión en la que son vistas como seres completamente inferiores. Así entonces, la sexualización podría presentarse en el ambiente laboral de la radio en situaciones como ser objeto de miradas y comentarios sexuales o mal intencionados, lo que genera un ambiente incómodo e inseguro. A su vez, pueden ser presionadas para que se vistan de cierta manera o se comporten de cierta forma para ser "atractivas" en la radio, o que suene más débil o suave, dependiendo del caso.

Y uno encuentra todavía que el lenguaje contra las mujeres es muy violento, muchas veces los chistes mismos son absolutamente machistas o los comentarios. Tú alcanzas un cargo de poder y no faltará la voz de quien diga "quién sabe qué hizo para obtenerlo". O sea, nunca se dice "quién sabe qué hizo un hombre para obtener un cargo de poder", pero si una mujer es bonita físicamente, "Avermaría, quién sabe cómo llegó allá". Todavía es muy difícil reconocer que una mujer llega por sus méritos, por su trabajo, por su estudio, por sus competencias, y no porque físicamente sea bonita, como si para las mujeres todo fuera dado por el físico y

para los hombres por la inteligencia (Directora #2, comunicación personal, 29 de mayo de 2023).

La frase: "avemaría, quién sabe cómo llegó allá", que expresa la directora #2, demuestra que aún pervive el estigma que indica que las mujeres bonitas no pueden ser inteligentes, el cual es uno de los que tiene más fuerza en nuestro medio, tanto en hombres y mujeres. Dentro de estos mecanismos de discriminación, se encuentran los micromachismos, los cuales, según los describe Bonino (2004), son actitudes de dominación sutil y casi imperceptible que las personas ejecutan de manera constante en la vida cotidiana. Estas "microviolencias masculinas", son formas negadas de abuso e imposición. Se caracterizan por ser comportamientos sutiles, insidiosos y reiterativos que forman parte del repertorio de comportamientos masculinos "normales" hacia las mujeres. Durante la indagación por el relacionamiento de género muchas entrevistadas afirmaron estar dentro de un ambiente positivo, con un relacionamiento ameno entre los diferentes roles y actores de la organización, sin embargo, y como lo dice la teoría, hay asuntos o abusos, que son difíciles de percibir, pero que se generan en la cotidianidad. Como los chistes y las frases malintencionadas. Esta mirada se evidencia claramente a través de la siguiente experiencia:

A veces siempre está el amigo que se cree machito, que hace chistes como pasaditos de tono, sí, claro, me ha tocado, pero entonces el arma letal es ignorar y ya, ah, tal cosa, jaja, tan charro y ya, o uno se ríe de uno mismo y con eso ya también opaca la situación. Ay, vea, usted que, qué sé yo, no sé, tiene más cola, no sé, un gato empinado. Ay, sí, es que yo no tengo nada definitivamente. No, no sé ni qué ponerme porque yo sin cola que me voy a poner. No me luce nada. Pero me río de mí misma. Pero yo sé que no es así. Entonces lo desarmo a él y ya. Y puede pensar, no pues si yo me estoy riendo de ella y ella también se ríe de ella misma, qué bobada (Locutora #2, comunicación personal, 16 de junio de 2023).

Este tipo de comentarios pueden no solo tener un impacto negativo en la persona que los recibe, sino contribuir a perpetuar estereotipos de género y desigualdad. Ignorar o normalizar estos comportamientos refuerza la idea de que los comentarios machistas son aceptables y no merecen

ser confrontados. Asimismo, la forma de defenderse revela de igual manera, una inclinación a ese micromachismo. De modo que, ¿burlarse de sí misma es la forma de contrarrestar el problema? ¿Por qué no es posible que en vez de burlarse pida respeto?

Bonino (2004) afirma que algunos de estos comportamientos son automáticos e incorporados en el proceso de socialización masculina, mientras que otros son conscientes y realizados de manera experta debido a la socialización de género. Aunque muchos hombres puedan considerarse poco dominantes y bien intencionados, estos comportamientos apoyan la forma en que los hombres se afirman en el mundo, al cumplir con las expectativas impuestas por el modelo predominante de masculinidad hegemónica. Como lo destaca el autor, estos tipos de maltratos son casi que imperceptibles; también resalta cómo esto puede tener sus implicaciones en las relaciones de género:

Dada su invisibilidad, los micromachismos son inadvertidos culturales que se ejercen generalmente con total impunidad produciendo efectos dañinos que no son evidentes al comienzo de una relación y que se van haciendo visibles a largo plazo, al generar diversos grados de malestar y daño. Atentan especialmente contra la democratización de las relaciones ya que se utilizan para mantener la asimetría en las relaciones de género en provecho del varón. Estos comportamientos limitantes se ejercen -al imponer la lógica de vida masculina-, sobre la autonomía personal y la libertad de pensamiento y comportamiento femeninos (p. 2).

Por otro lado, Calvo, Toledo y Torrente (2021) en la investigación realizada con el lema “Un periodismo sin acoso” afirman, con los datos que les proporciona su investigación, que en Colombia hay una gran brecha de género, probablemente permeada por un sistema patriarcal que todo el tiempo insiste en crear desigualdades entre hombres y mujeres, y enfatizan que es un problema estructural que va desde lo macro del país, hasta los campos de acción del periodismo:

No es extraño que formas de acoso sexual como miradas o gestos morbosos y comentarios sobre el cuerpo y la apariencia ocurran también en la oficina o el lugar habitual de trabajo (63.4 %), como expresaron las periodistas y comunicadoras participantes (p. 24).

Estos datos reflejan la persistencia de una cultura machista y conservadora en Colombia, en la que los roles tradicionales asignados a los hombres han limitado históricamente las oportunidades para las mujeres. Sin embargo, algunas de las mujeres entrevistadas destacan que han estado derribando barreras poco a poco, demostrando que también pueden ocupar posiciones antes reservadas exclusivamente para hombres, como periodistas deportivas, directoras de emisoras e incluso en la radio comercial. En cuanto a esto, la Periodista #1 afirmó:

Yo la verdad creo que ahora, o sea la verdad Colombia ha sido un país muy conservador y ha sido lamentablemente muy machista, entonces hay roles en los que casi siempre encasillaron a los hombres pero que las mujeres de a poco fuimos demostrando que también podíamos ser policías, que también podíamos ser periodistas deportivas, que también podíamos ser directoras de una emisora, que también podíamos hacer radio comercial (Comunicación personal, 6 de junio de 2023).

Pero he aquí el primer interrogante, en cuanto a los resultados obtenidos, ya que al parecer desde el relacionamiento de género según algunas experiencias recolectadas siempre están en función de demostrar algo, parece que constantemente se siente la necesidad de mostrar que se es capaz y luchar por un espacio que, en teoría, debería ser compartido por todos y todas.

Si tú llegas a un trabajo siendo una mujer sumisa, sumisa te vas a quedar, entonces te van a ver como a una persona que no quiere oportunidades, ni quiere avanzar y que sus ideas están por debajo de cualquier otra cosa. ¿Por qué? Porque así te haces ver. Si tú llegas de una vez con tu buena actitud, con tu buen tacto, siendo clara con las palabras, incluso con el tono de voz, no quiere decir que nosotros tengamos que gritar para que nos escuchen, no, pero sí ser firmes. Busca contexto porque muchas veces la parte masculina necesita ese contexto para que entiendan por qué las mujeres nos sentimos así. Ay, es que ustedes son

muy mimadas, pero ¿qué hay detrás de ese mimado? (Locutora #2, comunicación personal, 16 de junio de 2023).

La afirmación señalada respecto a la actitud sumisa de la mujer en el trabajo, puede ser una generalización estereotipada que muestra la idea de que las mujeres deben demostrar constantemente algo para avanzar o ganar respeto. Por otra parte, tener una "buena actitud" y un "buen tacto" en la comunicación son cualidades que todos los profesionales deberían tener. Además, el comentario sobre que "las mujeres son muy mimadas" y que necesitan explicar el contexto detrás de sus sentimientos puede perpetuar prejuicios, ya que independientemente del género, no se deberían generalizar ni asumir características o comportamientos basados en ideas preconcebidas.

Por otro lado, la comunicación desempeña a su vez un papel fundamental en el abordaje de estos temas, los cuales resultan esenciales para comprender el relacionamiento de género en el ámbito radiofónico. En esta misma línea, Judith Butler ha explorado cómo la representación de género en los medios de comunicación puede influir en la construcción de las identidades de género y la forma en que se perciben como "naturales" o "biológicamente determinadas". En su obra titulada "El género en disputa" (Butler, 2007), plantea que la representación de género en los medios de comunicación puede funcionar como un mecanismo de refuerzo de las normas y estereotipos de género preexistentes, lo cual suele tener implicaciones negativas para la búsqueda de la igualdad de género. Esta lucha no solo involucra a las mujeres que trabajan en la industria de la radio, sino que se trata de una batalla colectiva en busca de la justicia y equidad para todas las personas en este ámbito. En este sentido desde la dirección de la radio comunitaria se tienen en cuenta este tipo de relacionamientos desde la inclusión de varias perspectivas:

Lo que hacemos es fomentar la conciencia en cada acción que desarrollamos dentro de la organización. Nuestra experiencia de trabajo con la población, especialmente la comunidad LGBTI, nos ha enseñado sobre diferentes formas de vivir y permitimos que cada individuo se exprese desde su feminidad, masculinidad, discapacidad, diversidad sexual y de género, y

que se nombren a sí mismos como deseen. Un ejemplo enriquecedor de esto fue la llegada de una mujer trans al equipo. Lo que nos enseñó la importancia de otorgar a cada persona su lugar y exigir respeto mutuo. No imponemos restricciones en cuanto a la forma de vestir o comportarse en las reuniones, simplemente pedimos respeto y amor por lo que hacemos para poder transmitirlo. Esto nos ha llevado a tener un relacionamiento más fácil entre nosotros, aunque no tanto hacia el exterior (Directora #2, comunicación personal, 29 de mayo de 2023).

En definitiva, el relacionamiento de género es un tema complejo y significativo que aún es objeto de constante reflexión y transformación en la sociedad actual. A lo largo de la historia, las relaciones entre hombres y mujeres han estado marcadas por estereotipos, roles tradicionales y desigualdades que han generado inseguridades y barreras para ambos géneros. Sin embargo, es fundamental reconocer que el relacionamiento de género no debe ser una lucha de poder entre hombres, mujeres y otras identidades, sino una colaboración mutua que permita construir una sociedad más inclusiva y equitativa, y en este caso, ambientes de trabajo, espacios radiofónicos donde se promueva, desde la comunicación, la igualdad y el respeto.

Dinámicas de trabajo en la radio: presión, tiempo e improvisación

Para lograr caracterizar las dinámicas de trabajo propias de la radio conforme al papel de la mujer en el medio, es necesario entender que varían según el perfil de la empresa radial, de las temáticas que maneja, de su público o de su frecuencia, pero que, independientemente de ello, siempre se contará con el recurso más importante de cualquier organización y es el talento humano, compuesto en este caso por las personas que están dispuestas a realizar el programa radiofónico como las directoras, productoras, musicalizadoras, locutoras, técnicas de grabación, guionistas, reporteras o asistentes (Araya, 2004). Estas personas hacen presencia en toda la planeación de un programa, noticiero y contenido para la organización.

En este capítulo, se clasificarán las dinámicas de trabajo encontradas, debido a que se observó un contraste importante entre las interacciones laborales que se manejan en el ámbito del

periodismo radial y en la estructura organizacional de las emisoras. Y se hará énfasis en las diferencias entre las mujeres que ejercen en estos dos ámbitos y las que tienen cargos de dirección. Asimismo, se detallará la dinámica organizacional de las emisoras de trabajo de las entrevistadas, sus horarios, el relacionamiento con sus colegas, las políticas de género, las rutas de atención en caso de violencias basadas en género y se examinará cómo estas mujeres han enfrentado desafíos, desde la lucha contra estereotipos de género hasta la conciliación entre su vida profesional y personal.

En primer lugar, es necesario hacer la división en las dinámicas de trabajo encontradas en el ámbito del periodismo radial y la estructura organizacional de las emisoras.

En el campo del periodismo:

Pereira (2008) caracteriza al mundo periodístico como un ámbito de interacción con fronteras flexibles, donde la participación de periodistas, y otros actores no necesariamente ligados a las lógicas periodísticas, es esencial para complementar la labor diaria de los medios. Un ejemplo claro de esto son las fuentes de información, cuya colaboración resulta fundamental para llevar a cabo la construcción de las noticias de manera efectiva, sin su participación, la tarea de crear noticias se vería imposibilitada. Tal como lo expresa la Periodista #1:

El trabajo de un periodista es un trabajo de una responsabilidad tremenda porque ahí viene lo que nos enseñaron en la universidad, el tema de manejar las fuentes, contrastar las fuentes. Tú nunca te puedes quedar con algo que te dice solamente una fuente, usted no puede salir a habilitar el micrófono de *nombre de la cadena* y decir una información sin corroborarla, eso es absolutamente irresponsable en nuestra labor de periodistas

(Comunicación personal, 6 de junio de 2023)

Ella respalda la importancia de la corroboración de información y cómo la participación de fuentes de información es fundamental para asegurar la precisión y confiabilidad de las noticias. Su testimonio ejemplifica la forma en que la interacción con diferentes actores, como las fuentes de información, es esencial para el cumplimiento efectivo de la labor periodística, tal como lo plantea Pereira (2008).

Con respecto a este asunto, el siguiente testimonio, si bien no se configura en el medio de la radio, hace parte de una de las periodistas de radio consultadas (periodista #2) y se enmarca en el contexto del ejercicio del periodismo, donde ella expresó que se resistía a hablar o informar sobre empresas y se oponía a hacerlo, especialmente cuando era joven y tenía una actitud rebelde. Sin embargo, en algunas ocasiones, llegaba a acuerdos con su jefe de redacción para abordar estos temas:

De hecho alguna vez me pasó que en una empresa, yo estaba contando una historia, escogí mis fuentes, las fuentes no necesariamente fueron las de la empresa y cuando volví a la empresa hacerle seguimiento a la información, una de las personas se molestó mucho porque no era la fuente y rompió el artículo que yo había escrito delante de mí, o sea, fue súper grosero el asunto y yo le conté a la directora del periódico en ese momento y la directora del periódico me dijo que era una falta de respeto y ella me dijo, estamos haciendo una negociación grande con esa empresa en este momento y no, pues con eso que usted me cuenta paramos todas las conversaciones y me sentí súper respaldada ¡que bien que tomaron esa decisión! (Comunicación personal, 25 de mayo de 2023).

En este momento, la intervención de la directora fue crucial, al demostrar su apoyo a la periodista y su reconocimiento de la integridad periodística. Este respaldo es especialmente significativo en el contexto de la importancia de las mujeres en la radio y el periodismo en este caso, ya que, como se ha mencionado anteriormente, las mujeres han enfrentado desafíos y obstáculos adicionales en la industria de los medios de comunicación, incluidos posibles conflictos con fuentes y falta de reconocimiento de su trabajo y perspectivas.

Asimismo, la periodista #2 cuestiona y explora más allá de las lógicas establecidas en el mundo periodístico, lo que se alinea con la idea de las fronteras flexibles mencionadas por Pereira (2008). El hecho de que ella se permita hacer lo que considera éticamente correcto y actuar con autonomía en su labor periodística muestra cómo los periodistas pueden influir y trascender los límites tradicionales de la cobertura informativa.

Lo otro es que yo cubría, una fuente compleja que es economía, cubrir economía en Antioquia no es tan fácil, y más si uno se propone digamos a no seguir la cuerda de todos los poderes, acá hay poderes económicos muy fuertes y la institucionalidad trabaja muy de la mano con esos poderes y cuestionar, preguntar más allá, se vuelve bastante difícil, pero pues bueno, yo creo que en medio de todo hay una cosa que yo agradezco pese a que he vivido situaciones complejas en los entornos laborales, y es que me he permitido y en la radio no fue la excepción como periodista hacer un poco lo que me ha dado la gana y está bien, Javier Darío Restrepo lo diría más elegantemente. Él decía que la ética finalmente es un dilema de hacer lo que uno considere que está bien hecho o es una exigencia hacia la excelencia o algo así (Comunicación personal, 25 de mayo de 2023).

Para continuar con las dinámicas de trabajo según las periodistas entrevistadas, se encontró que su jornada laboral es bastante extensa. Estas profesionales del periodismo enfrentan una serie de responsabilidades y tareas que abarcan desde la coordinación con su equipo hasta la búsqueda y verificación de fuentes para la elaboración de noticias. Además, la adaptación a las nuevas tecnologías ha impulsado la migración hacia el ámbito digital, donde la radio y las redes sociales se han convertido en importantes plataformas de difusión de la información periodística. Por ejemplo, la periodista #1 ofrece una visión detallada sobre su rutina diaria y el proceso de elaboración de las noticias en la organización periodística en la que se desempeña:

Mi horario en este momento es de nueve de la mañana a seis de la tarde, ese es mi horario. Yo llego y lo primero que tengo que hacer es comunicarme con mi equipo periodístico porque desde las cuatro de la mañana hay periodistas, entonces debo preguntarles ¿en qué notas están trabajando? ¿qué notas han salido al aire? Nosotros tenemos ahora las herramientas digitales, entonces tenemos un grupo donde los periodistas nos comunicamos. Cuando llego, yo hago un balance de los temas que han enviado temprano, también les vuelvo a preguntar en qué temas andamos, entonces ya hacemos como un consejo de reacción para los noticieros, porque los noticieros salen en vivo a las doce del mediodía.

Entonces lo que hago es empezar a buscar las fuentes para las notas que voy a cubrir, cuando corroboro comienzo a escribir las notas periodísticas, luego la publico en nuestra página web, por supuesto ahora la radio también ha tenido que migrar al tema digital y pues tenemos todo nuestros oyentes y seguidores que leen nuestras noticias a través de las redes sociales, por lo que tenemos que estar alimentando esas noticias todo el tiempo. Luego debo montarla en un programa especial que tenemos y continúo con la otra nota (Comunicación personal, 6 de junio de 2023).

Lo anterior se relaciona con la teoría de Becker (2006) sobre las redes de cooperación y el carácter colectivo de los procesos productivos en el ámbito periodístico. Ella menciona la importancia de la cooperación y la división del trabajo en su equipo periodístico, al destacar que no puede comenzar a trabajar de manera individual sin comunicarse con su equipo, lo cual es algo propio de las dinámicas de trabajo. Esta cooperación dentro del equipo permite optimizar el tiempo y el trabajo de todos y todas, al evitar repeticiones y asegurar que la información sea entregada de manera efectiva y veraz.

Cada persona involucrada en el proceso productivo está a cargo de tareas específicas y colabora junto a los demás para alcanzar el producto final, en este caso, la entrega de información a través de la radio y las redes sociales. Además, la periodista #1 enfatiza la importancia de la verificación de la información como un elemento común en el ADN del equipo periodístico. Además de la necesidad de cooperar en equipo, la periodista #3 resaltó la forma en que enfrentan desafíos laborales y condiciones similares a las de otro tipo de profesiones o profesionales de distintas áreas en Colombia, pero que son contratadas como trabajadoras comunes y corrientes, sin privilegios adicionales como seguro de vida, escoltas o vehículos. Esto puede impactar en su bienestar y seguridad mientras realizan su labor periodística.

Este es un oficio muy desgastante porque es un oficio, al ser periodista tú trabajas 24 horas. Yo puedo decir que de los momentos donde yo he trabajado de forma más desgastante ha sido en el periodismo. O sea, yo realmente llegué a momentos de dormir dos horas donde

esas eran casi que, con un audífono en el oído, para saber cómo iba la evolución del día y de las noticias. Para yo no ir a repetir algo que ya otro compañero me ha dicho. ¿Por qué? Por esa no planeación real que existe en el periodismo. Entonces es un oficio difícil. Y como tú en tu medio te contratan como un trabajador común y corriente, tú no tienes ninguna prebenda más que la que tienen el resto de trabajadores en Colombia. Entonces tú no tienes un seguro de vida adicional, tú no tienes escoltas, tú no tienes carros, todo es lo que tú haces por ti mismo (Comunicación personal, 25 de mayo de 2023).

Por la misma línea y para cerrar las dinámicas del trabajo según el periodismo, es importante resaltar la información proporcionada por la periodista #2, donde expone su experiencia laboral en el ambiente periodístico y radiofónico. Ella destaca los desafíos presentes en las redacciones periodísticas, incluyendo altas demandas de trabajo y presiones de tiempo, así como situaciones de maltrato laboral y autoritarismo que han sido característicos en este entorno de alta presión y ritmo acelerado.

El ambiente laboral en las redacciones periodísticas puede ser desafiante, con altas demandas de trabajo y presiones de tiempo. En algunos casos, el trato en las redacciones ha sido caracterizado por el maltrato laboral, donde los periodistas son tratados de manera autoritaria. Esto no era exclusivo de género, sino que era una norma generalizada en ese entorno de alta presión y ritmo acelerado. Aunque experimenté estos tratos y presiones, tuve la suerte de contar con el apoyo de algunos jefes y directores a lo largo de mi carrera. Sin embargo, siento que, en la actualidad, muchos jefes de redacción y directores han cedido demasiado a los intereses económicos de las organizaciones, lo que ha afectado la integridad del periodismo (Comunicación personal, 25 de mayo de 2023).

Los comerciales tendían a ejercer presión sobre los contenidos, sugiriendo temas o puntos de vista, pero yo siempre fui resistente a estas influencias. Enfrenté situaciones en las que tuve que mantener mis principios éticos y resistir las presiones comerciales. A pesar de la estructura jerárquica y las limitaciones para ascender basadas en méritos, encontré apoyo y

compañerismo en algunos colegas y superiores. El trato en las redacciones era a menudo duro, pero esto no era exclusivo del género. En la radio, aunque predominaban los hombres en ciertos roles, no experimenté condescendencia ni tratos discriminatorios por ser mujer. Sin embargo, creo que es importante abordar las presiones comerciales y mantener la integridad del periodismo como una prioridad fundamental (Periodista #2, comunicación personal, 25 de mayo de 2023).

La situación descrita en el ambiente laboral de las redacciones periodísticas, caracterizado por altas demandas de trabajo, presiones de tiempo y maltrato laboral, puede afectar significativamente a las periodistas radiales, al igual que a sus colegas masculinos. Sin embargo, es importante destacar que las periodistas pueden enfrentar desafíos adicionales relacionados con la perspectiva de género. En entornos laborales, como las redacciones periodísticas, las mujeres han enfrentado diversas formas de discriminación y desigualdad de género.

En el contexto de la perspectiva de género, es positivo notar que el trato no fue discriminatorio para la periodista en su experiencia en la radio, a pesar de que predominaban los hombres en ciertos roles. Sin embargo, es importante recordar que la igualdad de género en el ámbito laboral no se trata solo de evitar la discriminación abierta, sino también de garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades de ascenso y reconocimiento por sus méritos.

Estructura organizacional de las emisoras:

En cuanto a las dinámicas de trabajo en locución, no se encontró conceptualmente mucha información, por lo cual, esta caracterización se construye a partir de la información recolectada en las entrevistas, es decir, respecto a la estructura jerárquica de una emisora radial, la Locutora #2, expresó:

Por lo regular hay un director general y el resto somos los locutores, el equipo más numeroso que he tenido yo creo que fue en *nombre de una emisora*, que éramos muchos, allá éramos por ahí casi nueve personas, pero no todas trabajando al mismo tiempo. Lo que hacían era que éramos unos en la mañana, otros en el mediodía, otros en la tarde, otros en

la tarde-noche, otros en la noche-noche, entonces esos equipos así numerosos casi siempre les dividen los horarios pero por lo regular no, siempre es un jefe una cabeza mayor pues que es el director de la emisora, el que hace como los proyectos, las ideas y todo y ya nos divide como los cargos a cada uno, usted es encargado de esto, usted está en la calle, usted está al mediodía, usted va a entregar los premios, usted esto aquella y ya. Por lo regular en radio se trabajan ocho horas, pero no quiere decir que las ocho horas estemos al aire hablando, cuatro horas de producción más cuatro horas al aire, o seis horas al aire y otras de producción (Comunicación personal, 16 de junio de 2023).

Con este testimonio se puede comprender que las emisoras radiales suelen seguir una estructura jerárquica donde un director o directora general lidera el equipo y se encarga de los proyectos e ideas. Luego, se dividen los cargos y roles entre los y las locutoras. Sin embargo, también se evidencia cierta flexibilidad en la asignación de horarios, al permitir que las personas encargadas de la locución trabajen en distintos turnos, lo cual visibiliza un contraste con las dinámicas de trabajo del periodismo, donde sus horarios son más pesados y no tienen tanta flexibilidad, puesto que el “periodista, investiga, busca información, genera la noticia y forma la opinión del ciudadano, y el locutor es un mero emisor del mensaje” (Fernández, 2021, párrafo 3) Aunque, según la periodista #2:

El periodismo ha experimentado cambios significativos en su estructura organizacional y modelo económico. En mi experiencia, el trabajo diario estaba marcado por la autoridad del jefe, pero los periodistas también buscamos cuestionar y rebelarnos ante ciertas situaciones. Esta estructura jerárquica es característica del contexto en el que trabajé. A mí me tocó digamos el trabajo diario, si era muy del jefe manda y todos de alguna manera obedecemos, entre comillas, porque los periodistas también tratamos como de rebelarnos (Comunicación personal, 25 de mayo de 2023).

De modo que, tanto en el mundo de la locución como en el periodismo, las dinámicas laborales se encuentran sujetas a estructuras jerárquicas, aunque con ciertas particularidades que dependen del medio y contexto en el que se desarrollen. Esto puede ser justificado por la Teoría de

la Contingencia Estructural (Donaldson, 2001) que demuestra que no hay una única forma de estructuración, ya que la división del trabajo y su coordinación dependen de diversos factores y condiciones situacionales en la organización. En este sentido, esta teoría es útil para analizar cómo las dinámicas de trabajo en periodismo y locución se adaptan y cambian su estructura organizativa de acuerdo con diferentes factores y situaciones. Un ejemplo de ello es el testimonio de la directora #2:

En nuestra estructura organizativa, promovemos un relacionamiento horizontal donde cada director de coordinación aporta las necesidades de su área y se definen de manera colectiva las acciones a desarrollar. Digamos que el organigrama de la radio específicamente para que nos concentremos solamente en la radio, tiene una dirección, coordinación de contenidos, coordinación de procesos y área de mercadeo, cada una encabezada por una persona y con el personal necesario para su funcionamiento y cada coordinación tiene el personal que necesitan para desarrollar cada una de las acciones. La cantidad de personal puede variar según la capacidad de ejecución y las colaboraciones con otros sectores, posiblemente hay años en que podamos tener más o menos 17 personas vinculadas a la radio, como hay años que solamente siete, o como hay años que se necesiten más personas (Comunicación personal, 29 de mayo de 2023).

Actualmente, se habla de la conveniencia de la incorporación de ciertas características asociadas a las mujeres para el funcionamiento de las organizaciones, donde destaca el tema del liderazgo. Como se mencionó anteriormente, se ha señalado que hoy las organizaciones necesitan transformar sus estructuras altamente jerarquizadas por otras horizontales, flexibles y multiculturales, y adoptar estilos de liderazgos transformacionales. Según López-Zafra Killeen, y Eagly (2006), estudios confirman que, si bien hombres y mujeres asumen conductas de diferentes tipos de liderazgos, las mujeres líderes tienden a adoptar un estilo más transformacional, el cual sería más efectivo para los actuales contextos organizacionales. La directora #1 respaldó esta teoría desde su percepción al afirmar:

Además, con un liderazgo que esto, por favor, un liderazgo completamente femenino, es decir, aquí nos paramos las cuatro o cinco mujeres y resolvemos los asuntos en un minuto, liderazgo femenino indiscutible, indiscutible. Creo que a las mujeres se les da muy bien el liderazgo. Pero esto sí es, muy seguramente, muy emocional, porque no tengo cómo comprobar esto (Comunicación personal, 27 de junio de 2023).

En el contexto de esta investigación, se logró establecer un valioso contacto con 2 de las 3 directoras mujeres que ocupan posiciones destacadas en la industria de la radio en Medellín. Esta oportunidad brindó una perspectiva diferente sobre las dinámicas laborales dentro de la radio, ya que complementó y enriqueció la información obtenida de las periodistas y locutoras entrevistadas previamente. Al tener acceso a la visión y experiencia de estas directoras, se amplió la comprensión sobre cómo se estructura y gestiona esta industria y se encontró con algunas barreras que tienen las mujeres para llegar a cargos de liderazgo.

Una investigación de Catalyst (2007) en empresas de Estados Unidos y varios países europeos, reveló que las mujeres en cargos directivos enfrentaban dilemas al tener que cumplir altos estándares con recompensas insuficientes. Al ser percibidas como líderes atípicas, debían demostrar su capacidad antes de tener la oportunidad de dirigir, lo que resultaba en una mayor carga de trabajo en comparación con sus colegas hombres. Un ejemplo claro de esto es el testimonio proporcionado por la directora #2 al responder a la pregunta sobre cómo logró alcanzar su posición de directora:

Al principio eran cuatro hombres y una sola mujer, yo era la única. Y cada vez veía que eso se volvía más difícil. Debo aceptar que encontraba actitudes profesionales en mis compañeros que tenían mayores habilidades y experiencias, habilidades que les permitían asumir la dirección de la organización, mientras que yo aún no estaba en esa posición. Sin embargo, a medida que fui empoderándome, mostrando mis cualidades y resistiendo, hubo cierta resistencia debido al hecho de que, en la radio, especialmente en la radio comunitaria, lo masculino se había convertido en un parámetro. Se esperaba que uno se subiera a la antena, que fuera a lugares peligrosos por su cuenta, lo cual se volvía un obstáculo. Pero cuando

decidí enfrentarlo, lo hice de manera pacífica, sin grandes conflictos internos. Aunque al principio mi nivel de credibilidad era bajo, poco a poco fui demostrando mi valía y ganándome el respeto de los demás. Siempre he sentido respeto y yo creo que un poquito más que los directores hombres, pero yo digo más que pues uno es porque se trabajó desde el principio en esta organización el tema del relacionamiento horizontal, que hay una cultura que escucha, yo por ejemplo, evito mucho señalar. Digamos que a mí me ha permitido asumir como una dirección bajo una palabra bonita que a mí me gusta y es liderar, yo soy tan débil como mis compañeros y compañeras, yo puedo tener tantos errores como ellos (Comunicación personal, 29 de mayo de 2023).

Esta situación demuestra cómo las percepciones y expectativas basadas en el género pueden afectar las oportunidades y experiencias de las mujeres en roles de liderazgo. Pero que, al mismo tiempo, hacen que al momento de que una mujer deba seleccionar a alguien para tomar un cargo de dirección, lo haga con procesos de selección justos, por cumplimiento de requisitos, capacidades o conocimientos, como se pudo notar en la respuesta de la directora #2 al preguntarle por este tema:

La selección de coordinadores se basa en el interés, experiencia y conocimiento de los candidatos, tanto en el ámbito profesional como en su trayectoria en la asociación, lo que les brinda la sensibilidad necesaria para desempeñar su rol. Para nosotros es muy importante que tengan el contexto y el conocimiento de la organización para poderla vivir, que el adquirir durante algún tiempo pueda pasarse sin mayores trabas lo que la gente pueda aceptar, por ejemplo, que aquí la gente puede nombrarse como quiera y eso hace parte de una producción radiofónica cuando la academia nos ha dicho que no se puede o que uno no debe decir determinadas cosas en la radio (Comunicación personal, 29 de mayo de 2023).

Asimismo, al hacerle la misma pregunta a la directora #1, se obtuvo una respuesta bastante similar:

Yo nunca he descubierto que la institución al momento de emplear personas tenga preferencias de género, y yo no lo sentí cuando ingresé y obviamente quien estuvo antes que

yo en el cargo tampoco lo sintió y era, ya sabes el año mil novecientos y algo y no sentíamos ese peso en ese momento, en una institución pública, no quiere decir que no haya existido, o sea, eso jamás en la vida, lo reconozco, soy vocera de las dificultades para acceder a los empleos en igualdad de condiciones, acceder con salarios dignos, pero específicamente en esta no sentí algún tipo de discriminación en términos de pago o de salario. No es que quitemos a los hombres para poner a las mujeres, por ejemplo, en procesos de selección. Mi postura es que, si los procesos de selección son justos, son decentes, son ajustados a la norma, uno gana por formación, por cumplimiento de requisitos, por capacidades. Tiene que haber alguien que garantice que hay unos procesos de selección justos y que, cuando un hombre o una mujer llegue a ese cargo, no importa quién llegue, va a ganarse lo mismo (Comunicación personal, 27 de junio de 2023).

Al mismo tiempo, para este tema, es relevante resaltar un estudio realizado en Chile realizador por Mladinic & Godoy (2009), en el cual se analizaron las razones del desigual estatus de mujeres ingenieras, las entrevistadas indicaron que algunas de las dificultades que enfrentaban en un campo profesional tradicionalmente dominado por los hombres, como es la ingeniería, y en este caso, la radio, se agudizaban cuando estaban a cargo de equipos de investigación. En esas situaciones, la necesidad que sentían de demostrar constantemente sus capacidades se acentuaba, por tener que hacer grandes esfuerzos para ser respetadas y tratadas como jefas, especialmente cuando tenían hombres bajo su dirección.

Además de demostrar sus competencias profesionales, debían asumir ciertos rasgos, tales como carácter fuerte, agresividad y autoridad, asociados tradicionalmente a los hombres, para ser aceptadas como líderes. Una entrevistada señalaba al respecto que ellas tenían que "endurecerse" para ser reconocidas como líderes (Mladinic & Godoy, 2009). Esto se hace notorio también en la industria de la radio en Medellín, donde las mujeres que trabajan en ella comparten de cierta manera las mismas opiniones, como lo demuestra lo que expresó la directora #1 al hablar sobre las inseguridades que se han creado en las mujeres:

Entonces, creo que lo primero es creer, hombre, de verdad que la cultura ha sido tan apabullante con nosotros que a veces nos ha generado unas inseguridades grandísimas. Entonces, lo primero es creer, creer que esto es nuestro, no que tenemos que pedir permiso para venir a ejercer lo que nos corresponde. Segundo, prepararnos para hacerlo, para poder hablar duro, claro y fuerte, y hombre al que no le guste, siempre y cuando nos asista la razón y no lo hagamos atropelladamente. Lo tercero es que no olvidemos nuestro femenino, o sea, es que no tenemos que pelear contra nosotras ni pelear con mi femenino ni pelear con el de la otra mujer. No es que las mujeres viven peleando, no es que bueno, falta que vayan y se agarren de las mechas, o sea, y creo que terminamos creyéndonos que somos enemigas entre nosotras. Y creo que es parte de la estrategia de los hombres, es hacer creer que nosotras somos enemigas. No, estamos trabajando por todas nosotras y somos aliadas en esta lucha, y somos aliados con todos aquellos que han tenido que luchar su puesto en la sociedad. Y entonces estoy hablando de otras minorías a las que les ha tocado también muy duro, y les seguirá tocando, porque además cada vez la situación se hace también más visible, pero a veces más compleja, y hay mucha agresión (Comunicación personal, 27 de junio de 2023).

Este discurso reafirma la necesidad de superar las inseguridades que la cultura ha impuesto a las mujeres y empoderarse para ejercer su liderazgo de manera firme y clara. También destaca la importancia de mantener la solidaridad y la colaboración entre mujeres y grupos que han sido subvalorados o discriminados socialmente que también enfrentan desafíos en su camino hacia la igualdad.

Para finalizar y respecto a la necesidad de enfrentar la agresión y luchar por un entorno de trabajo que promueva la equidad y la justicia para todas las personas, se preguntó por los protocolos o rutas de atención en caso de que se presenten situaciones de violencia de género en la emisora. Ninguna de las entrevistadas afirmó la existencia de una política o protocolo específico para este tema, sino que son abordados por comités de convivencia, o personas de recursos humanos.

Pues la verdad no existe ninguno, no tengo dentro de mi conocimiento el tema del protocolo porque tampoco nunca hemos vivido nada relacionado. Te mentiría si te digo que en algún momento escuché algún caso, no sé por ejemplo de que un jefe le haga persecución a la niña o que trate de agredir verbal o sexualmente, hasta el momento nunca se ha dado y esperemos que nunca se dé. Lo que sí sé es que existe un comité de convivencia, que existen otras estancias, pero eso es como para los temas también generales (Locutora #1, comunicación personal, 8 de junio de 2023).

¿Una política de género? Sí, claro, aquí está el de recursos humanos. Sí, claro, hay protocolos para eso, pero, para atender en general como... si, casos como por ejemplo no me siento bien, siento que mi jefe me pide más a mí que a los otros o cosas así por el estilo. Sí, claro, como en toda empresa lo hay, pero a mí no me ha tocado todavía, ni me va a tocar (Locutora #2, comunicación personal, 16 de junio de 2023).

Aunque se obtuvieron respuestas similares a las mencionadas anteriormente, también se encontraron otras como la siguiente:

Digamos que todo también ha sido a necesidad uno no crea los protocolos por si algo pasa, no sé si sea bueno o no, sino que cuando algo se sospecha que pasa se empieza a generar el protocolo e incluso son protocolos que nosotros mismos desarrollamos en equipo este debería ser el paso hablar contar persona no solamente lo que dice la academia que es muy importante insisto, sino ver la realidad de la organización (Directora #2, comunicación personal, 29 de mayo de 2023).

Algunas de ellas si resaltaron la importancia de la creación de estos protocolos, lo que coincide con lo planteado por Calvo, Toledo y Torrente (2021) donde hacen alusión a las garantías de trabajo y afirman que no hay políticas o rutas bien estructuradas, o por lo menos son muy poco eficaces, puesto que las mujeres no usan algunos mecanismos proporcionados para la denuncia, ya sea por desconocimiento, por miedo o por falta de credibilidad en las directivas, lo que indica que se

requiere un trabajo más fuerte desde la formación y educación con enfoque de género. Por ejemplo, la periodista #2, expresó:

No hace mucho tiempo, el acoso y las situaciones que ponían en riesgo la integridad de las mujeres no eran temas abordados en las redacciones. Parecía que no importaba y, como en otros contextos laborales, el ambiente en el periodismo también era machista. Recuerdo que editores deportivos llegaron a afirmar que no contrataban mujeres debido a la posibilidad de embarazo y la percepción de que las madres perdían mucho tiempo. Ser madre y periodista puede ser un desafío, ya que se requiere cumplir con entregas diarias y no es tan fácil dejar el trabajo para asistir a reuniones escolares u otros compromisos familiares. En ese momento, no existían políticas de género ni rutas de atención para abordar estas problemáticas. La violencia de género se consideraba algo normal y no se le prestaba mucha atención.

En cuanto al acoso en el entorno laboral, las mujeres tendíamos a guardar silencio durante mucho tiempo. Aunque vivíamos y experimentábamos el acoso, era difícil denunciarlo abiertamente. A veces, presentábamos quejas, pero estas no llevaban a un cambio significativo y se solían quedar en meras expresiones de descontento (Comunicación personal, 25 de mayo de 2023).

La única mujer que expresó que han implementado una ruta de atención, especificó que no se limita únicamente a las mujeres, sino que está disponible para todo el equipo y no enfocada solo en temas de género:

Mira, solamente hemos implementado uno de manera, pues ahondando en eso. Lo que nosotros tenemos son 10 principios, que no solamente tienen que ver con el género. Dentro de esos principios, nos enfocamos principalmente en la producción de un lenguaje no sexista. Esto aplica para todo el mundo, ya que los demás principios se relacionan más con lenguajes laborales y son más globales en contexto. En cuanto al género, hemos establecido una ruta en la cual tanto mujeres como hombres pueden generar un apoyo mutuo en temas

de acoso laboral, discriminación de género y bullying. Esto incluye una especial atención a la población LGBTI. Por ejemplo, en nuestro equipo contamos con una persona ciega, lo cual nos obliga a estar siempre atentos para evitar comentarios inapropiados que puedan surgir de forma inadvertida. Si alguien se siente acosado en el ámbito laboral u otras situaciones, puede acceder a esta ruta (Directora #2, comunicación personal, 29 de mayo de 2023).

En resumen, las dinámicas laborales en la industria de la radio en Medellín están sujetas a estructuras jerárquicas, tanto en el periodismo como en la locución. Las mujeres en roles de liderazgo enfrentan desafíos específicos para acceder a esas posiciones y ser reconocidas en sus capacidades profesionales, debido a expectativas y estereotipos de género arraigados. La promoción de enfoques inclusivos, la solidaridad entre mujeres y minorías, y la implementación de políticas y protocolos para abordar temas de género son fundamentales para promover la igualdad y crear un ambiente laboral más seguro y respetuoso para todos.

Experiencias y percepciones de mujeres en la radio: ¿un ambiente perfecto?

En este capítulo, se ahondará en las experiencias y percepciones de las mujeres que trabajan en la radio, donde aparentemente se presenta como un ambiente ideal para su desarrollo profesional. Sin embargo, se identificarán y analizarán los micromachismos que pueden estar presentes en esta industria y cómo afectan la dinámica laboral y la experiencia personal de las mujeres.

Las respuestas proporcionadas por las mujeres entrevistadas muestran diferentes perspectivas sobre la experiencia laboral en la radio y cómo las percepciones de género pueden influir en las oportunidades, reconocimiento y evaluación de sus capacidades profesionales.

En primer lugar, es necesario entender que no se hará una especulación de los pensamientos de las investigadoras con respecto a las respuestas de las entrevistadas, sino que se buscó ahondar en sus respuestas de una manera crítica apoyadas en la teoría para entender el trasfondo micromachista que no está explícito en los testimonios al no ser nombrados de manera directa.

Además, se encontró una notable diferencia en el pensamiento de las locutoras debido a sus dinámicas de trabajo un poco más diferentes a las de las periodistas y directoras entrevistadas.

Para identificar el relacionamiento de género desde las experiencias y percepciones de algunas mujeres que trabajan en la industria de la radio, se debe comenzar por entender la comunicación desde el género. Está claro que cada individuo experimenta y percibe distinto, la percepción, por su parte, es fundamental porque se refiere al proceso mediante el cual se interpreta y da sentido a la información sensorial que se recibe del entorno, según Carterette y Friedman (1982) como se citó en Arias (2006) es:

Una parte esencial de la conciencia, es la parte que consta de hechos intratables y, por tanto, constituye la realidad como es experimentada. Esta función de la percepción depende de la actividad de receptores que son afectados por procesos provenientes del mundo físico. La percepción puede entonces definirse como el resultado del procesamiento de información que consta de estimulaciones a receptores en condiciones que en cada caso se deben parcialmente a la propia actividad del sujeto (p. 10).

Así entonces, es necesario tener en cuenta la percepción de las mujeres que trabajan en la industria de la radio, puesto que puede influir en su relacionamiento de género, bienestar emocional, su seguridad y su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva, pues es como perciben su mundo lo que configura al mismo.

Este tema tiene relevancia en el campo de la comunicación, al ser el punto de partida para explicar cómo se produce y se perpetúa la discriminación en nuestra sociedad y desde la comunicación interpersonal, se tiene en cuenta los postulados de Romeu-Aldaya (2015) donde se afirma que la comunicación va más allá de la aproximación física, genera una relación íntima de reflexión entre los interactuantes, y existe una gran posibilidad de análisis debido a que la discriminación de género puede estar en interacciones cotidianas, como en momentos donde las personas utilizan un lenguaje sexista o hacen suposiciones basadas en el género de alguien más, lo que se limita las oportunidades de la otra persona y ayuda reforzar estereotipos. Un claro ejemplo de

esto, se notó en el tema del fútbol, un deporte que ha sido socialmente considerado "para hombres". Cuando una mujer elige adentrarse en este campo, enfrenta un desafío de enormes proporciones, tal como lo expresó la periodista #1:

Porque primero, el tabú que todavía existe en Colombia que una mujer no puede hablar de fútbol porque las mujeres supuestamente no sabemos de fútbol, es que la mujer se haga camino. Yo creo que ya todo ha cambiado mucho y yo creo que estamos en las mismas condiciones, lo creo, lo veo y lo siento. Yo veo más mujeres hablando de deportes, cada vez veo más mujeres dirigiendo un equipo de trabajo periodístico tanto en prensa como en radio como en televisión (Comunicación personal, 6 de junio de 2023).

Asimismo, la locutora #1 expresó que su compañera muestra esa faceta cuando narra fútbol femenino, de modo que es algo de admirar porque de esta forma se van abriendo puertas que facilitan también su rol como mujeres dentro de la radio. Aunque se pudo notar un contraste entre esta respuesta y la que proporcionó la locutora #2:

Cuando se leen las cuñas al aire en un partido de fútbol, entonces tiro de esquina con el patrocinio de Davivienda, bla bla bla, o el segundo tiempo a esta hora en una presentación de ta ta, cosas así por el estilo, que eso me encantaría, me parece muy bonito cuando las mujeres lo hacen porque adornan esa parte masculina que tiene el fútbol (Comunicación personal, 16 de junio de 2023).

Según esta respuesta, las mujeres no tienen un rol propio dentro de la radio o en distintos temas, como el fútbol, en este caso, sino que sirven como adorno a la parte masculina. Esta afirmación es un claro ejemplo de micromachismo, el cual, como se mencionó anteriormente, es una forma sutil de discriminación de género que se manifiesta en actitudes, comportamientos y prácticas cotidianas (Bonino, 2004). Al no ser categorizados como un acto de violencia provocan que muchas mujeres en algunas ocasiones no los perciban (percibamos), los naturalicen e incluso desconozcan su existencia, lo que dificulta la elaboración de estrategias de defensa y contestación o resistencia frente a estos. De esta forma, mientras la mujer no se dé cuenta de la existencia de estas "microviolencias",

el hombre se aprovechará de su desconocimiento y continuará la imposición de su autoridad frente a ella (Bonino, 2004), logrando incluso que la mujer replique estos pensamientos o comentarios como en este caso.

La misma mujer vende su idea ante la parte masculina y eso es lo que siempre hay que hacer porque si no, van a ver entonces espacios donde defiendan la mujer se van a crear momentos donde no, aquí no porque es mujer entonces esa discriminación viene directamente desde nosotras (Locutora #2, comunicación personal, 16 de junio de 2023).

La anterior afirmación sugiere que algunas mujeres venden sus ideas y acciones a la parte masculina, con el fin de agradar y evitar situaciones de violencia basadas en su género. Esto ocurre debido a que la discriminación de género se ha internalizado y normalizado, y las mujeres pueden sentir la necesidad de ajustarse a ciertas expectativas para ser aceptadas en un entorno predominantemente masculino. Esta situación refleja cómo el micromachismo puede perpetuar una dinámica de autoridad masculina y cómo algunas mujeres pueden verse presionadas a adoptar actitudes que refuercen estos roles de género preestablecidos. Es importante reconocer que esta dinámica no solo es resultado de la actitud de los hombres hacia las mujeres, sino también de cómo las propias mujeres pueden reproducir discursos machistas.

Así como en otro de sus relatos la locutora #2 también añadió:

Cuando te van a entrevistar por ejemplo y es un hombre, entonces todo depende de cómo comienzas a sentarte, entonces tu sentado es lo más cómodo que se pueda, si usted se siente cómoda con las piernas cruzadas lo hace, si se siente cómoda con las piernas normal, una en frente de la otra, recta, usted no tiene que irse para una entrevista de trabajo escotada, usted se va cómoda, si a usted un escote le hace sentir cómoda, váyase con el escote cómodo, pero no se vaya incómoda porque se va a ver vulgar, se va a ver fea, va a empezar a sudar, en cambio si usted se va organizadita, con esta camisa me siento cómoda, me desabrocho aquí un botoncito, para que se vea sexy, pero el cabello lo tengo arreglado, mis uñas están bonitas entonces las puedo mostrar, mi maquillaje está fresco, no voy a

sentirme empastada, mi cabello está bonito, está limpio, huele bueno (Comunicación personal, 16 de junio de 2023).

Esto refleja una situación en la que se destaca cómo las mujeres pueden sentirse presionadas a ajustar su apariencia y comportamiento para complacer a los hombres y ser aceptadas en situaciones como entrevistas de trabajo, por ejemplo. Las mujeres viven la “presión de performarse “femeninas”: ser pasivas, evitar el conflicto, solicitar la aprobación masculina” (Bonino, 1999, p.8). Esta presión está influenciada por micromachismos y estereotipos de género que dictan cómo se espera que las mujeres se presenten en ciertos contextos sociales. En este mismo sentido, se considera relevante traer el testimonio de la periodista #2, ya que menciona situaciones importantes a tener en cuenta e incluso generó una reflexión propia:

Yo creo que a las mujeres siempre nos exigen más, pero ahora que me ponen a reflexionar del asunto, yo creo que a mí no me exigieron más por ser mujer o por ser más joven, de hecho, no, nunca, es muy chévere poder decir eso, por lo menos en ese entorno. Pero sí se dan cosas complejas, por ejemplo, compañeras a las que las fuentes las acosaban, a mí casi nunca me ha gustado cubrir el orden público. Una compañera que cubría policía y esas cosas, entonces los mandos altos la acosaban. Después de eso, cuando ella entró, como era una chica bastante joven, todo el mundo pensaba que era como medio boba, entonces sí era como la expectativa de ¿esta si va a ser capaz?, además venía de una universidad privada, no parecía tan guerrera como quizás, eso es un estereotipo también, y yo creo que todos participamos de eso, efectivamente fue capaz, porque se quedó un montón (Comunicación personal, 25 de mayo de 2023).

Ella reconoce que algunas compañeras enfrentan situaciones complejas, como el acoso de fuentes laborales, lo que sugiere que la discriminación de género está presente en el entorno laboral, aunque no siempre de manera explícita. Además, expresa que esta misma compañera fue subestimada debido a estereotipos asociados con su edad y origen educativo, lo que clarifica cómo los estereotipos de género y las percepciones preconcebidas pueden influir en la manera en que las

mujeres son tratadas y evaluadas en su entorno laboral. Incluso, reconoce que todos y todas, incluida ella misma, pueden participar en la generación de un ambiente en el que se perpetúan estereotipos y expectativas poco justas hacia las mujeres.

Sumado a esto, el sexismo planteado por Glick y Fiske (1996) puede influir en ambientes laborales como la radio a la hora de relacionarse con el otro. En el testimonio de la locutora #1 se pueden manifestar estereotipos en actitudes de protección hacia las mujeres, que las asocian con ser débiles o necesitadas de ayuda, lo cual se relaciona con la percepción de ser consentidas y cuidadas.

Yo siento que antes están muy pendientes de qué necesitamos, de si estamos bien, de si estamos enfermas, por ejemplo, las niñas vivimos un ciclo que a veces es muy duro, entonces si tenemos el aire muy frío siempre hay alguien pendiente: “no, tomate una aromática” o “ven yo te comparto de mis pastillas”o “ven, hagamos tal cosa”, yo siento que antes somos muy consentidas por todos los chicos (Comunicación personal, 8 de junio de 2023).

También se resalta cómo el sexismo ambivalente y las percepciones de protección hacia las mujeres pueden influir en la forma en que se las trata en el ambiente laboral de la radio. Aunque algunas acciones pueden estar motivadas por buenas intenciones, es esencial reconocer y cuestionar los estereotipos de género que subyacen a estas actitudes. Promover un ambiente laboral más respetuoso implica erradicar la sexualización y la presión sobre las mujeres, para permitirles desempeñarse en igualdad de condiciones y sin sentirse objetivadas o tratadas de manera condescendiente.

Cuando se les cuestionó sobre las dinámicas de género y si habían experimentado discriminación en algún momento, la mayoría afirmó que no, con respuestas similares a esta:

No, no. Jamás. En ninguna de las radios que he estado, nunca. Pues escuché alguna vez algo como en otra ciudad, de otra radio, como un acoso laboral de parte del jefe, que me imagino que eso sí se da, pero en mi caso o alrededor no lo he sabido (Locutora #2, comunicación personal, 16 de junio de 2023).

Sin embargo, otras entrevistadas compartieron su experiencia y percepción en relación al tema de la discriminación de género, incluyendo a la Periodista #2:

En este caso, el individuo insistía en encontrarnos y se sentía incómodo debido a su actitud y comportamiento. Además, un jefe de Bogotá también tenía un trato inapropiado. En ese momento, me resultaba difícil soltarme de esas conversaciones y establecer límites, especialmente porque era joven y estaba en una etapa formativa de mi vida profesional. Actualmente, me siento más empoderada y capaz de poner límites y decir claramente que no tolero el acoso. Aunque esa situación fue complicada, en general, el ambiente laboral fue amable dentro de lo que se puede esperar en ese entorno (Comunicación personal, 25 de mayo de 2023).

A pesar de que intentó minimizar el acoso que recibió al afirmar que el ambiente fue relativamente amable dentro de lo que se podía esperar, su testimonio es otro claro ejemplo de lo que se ha mencionado sobre la normalización de actitudes y comportamientos en contra de la mujer en la radio. Otro testimonio relevante es el de la periodista #3:

Hablaré de mi experiencia, tengo 44 años. No creo que el periodismo esté estigmatizado de esa manera. El estigma puede surgir cuando sales a la calle a hacer tu trabajo, no tanto entre colegas. Es más común en el campo de trabajo externo. Esto se puede ver en casos históricos donde las mujeres que se atreven a hacer investigaciones delicadas y peligrosas son tratadas de manera inferior por sus entrevistadores. Ahí es donde se produce la discriminación. He notado que hay una diferenciación en ese aspecto, pero no con los colegas periodistas. Creo que ocurre en el terreno de la calle, cuando entrevistas a ciudadanos y si eres mujer, algunos te miran con superioridad o dicen "Mi amor, es que usted es la periodista, yo le contesto a usted lo que quiera". Cuando uno entrevista a alguien uno tiene que llenarse de confianza para preguntarle al otro porque tú lo estás haciendo desde un campo externo no es tan sencillo porque tú vas a entrar en un momento a violentar al otro con una pregunta y esa pregunta es políticamente incorrecta y el otro va a tratar de

esquivar esa pregunta con lo mejor que tenga de herramientas psicológicas, afectivas y tal, y que te regrese un baldado de agua, como ¿usted tan bonita, me está preguntando eso? (Comunicación personal, 25 de mayo de 2023).

Este testimonio, deja en claro que la discriminación de género puede manifestarse durante el trabajo de campo, especialmente al entrevistar a ciudadanos en la calle, lo que sugiere que el estigma y la discriminación pueden ocurrir de manera más evidente en el terreno externo de la profesión. Reafirmando lo expuesto por Calvo, Toledo y Torrente (2021) en la investigación realizada con el lema “Un periodismo sin acoso”, donde expresaron que: “el segundo lugar donde más han estado expuestas al acoso sexual es en terreno (35.8 %), al momento de cubrir los mencionados temas duros del periodismo” (p. 24). Asimismo, se resalta cómo la apariencia física de las mujeres periodistas puede influir en cómo son percibidas durante las entrevistas y cómo esto puede afectar su trabajo. Existe una mayor presión sobre ellas para cumplir con estándares de belleza, lo que puede llevar a juicios superficiales.

Otra experiencia particular es el de la directora #1, quien relata una situación de discriminación de género vivida en un encuentro de radio en Argentina, donde la presencia y la voz de las mujeres fueron subestimadas y minimizadas en comparación con la de los hombres:

Yo fui súper consciente de eso una vez que fui a Buenos Aires, Argentina, a un encuentro de Latinoamérica y el Caribe. Y hay una foto en la que somos como tres mujeres y un bulto de hombres. En las reuniones, era artículo de lujo: si un hombre hablaba, el tiempo para ellos era extenso, para nosotras, eh bueno, ya, *Nombre de la directora #1*, para terminar, cuéntanos tal cosa. Entonces, los últimos minutos para que ya nos podamos ir, o sea, era discriminatorio. Voy a tratar de conseguir la foto, para que la vean. Una cantidad de hombres, todos de radio, versus si mi memoria no me falla, tres mujeres. No era solamente la cantidad de hombres versus la cantidad de mujeres, era la voz de las mujeres versus la voz de los hombres, y era absolutamente evidente (Comunicación personal, 27 de junio de 2023).

Algunas de las mujeres entrevistadas admiten que la cultura ha contribuido a generar inseguridades debido a situaciones como la disparidad salarial que han enfrentado las mujeres y las anteriormente mencionadas. A pesar de esto, intentan dar un mensaje de empoderamiento, credibilidad y superación de estos desafíos en una búsqueda por omitir estas situaciones para seguir en un constante avance y en una continua consolidación de su presencia en el ámbito laboral, por ejemplo, un comentario de la directora #1: “Yo creo que lo primero es que tenemos que seguir creyendo en nosotras, seguir creyendo que esto es nuestro, no que nos están dando permiso” (Comunicación personal, 27 de junio de 2023).

Es crucial considerar la percepción de las mujeres que trabajan en la industria de la radio, ya que su visión tiene un impacto significativo en su bienestar emocional, su seguridad y su eficiencia laboral. La forma en que perciben su entorno y las experiencias que viven moldean su realidad, por lo que comprender y valorar sus perspectivas es fundamental para promover un ambiente laboral inclusivo. Tomando en cuenta sus percepciones, se pueden identificar y abordar posibles desafíos y barreras de género que puedan existir, y así mismo, crear un entorno más equitativo y favorable para todas las profesionales de la radio.

Hacia una ruta de inclusión dentro de la radio

Se tomaron algunos mensajes que provienen de las experiencias y percepciones de las mujeres entrevistadas como una ruta de inclusión en la radio, los cuales se encuentran a continuación.

En la última década, el papel de la mujer en la sociedad ha experimentado cambios significativos, y las mejoras en las condiciones de trabajo se han convertido en un tema central de debate e investigación. En particular, en el ámbito de la radio, una categoría emergente ha tomado forma en este estudio: "Hacia una ruta de inclusión dentro de la radio". Este capítulo estará enfocado en examinar, y más que eso, en brindar una serie de reflexiones sobre los avances y transformaciones que han tenido lugar en el medio; se destacarán los mensajes inspiradores de las entrevistadas para

empoderar a las mujeres en este medio de comunicación y fomentar su participación activa en él a las próximas periodistas, locutoras, productoras, directoras, comunicadoras y demás.

Asimismo, es crucial hablar de la importancia de que las emisoras implementen políticas para crear entornos de trabajo más inclusivos y equitativos, pues si bien hay una evolución evidente donde el tema es reconocido, es necesaria una práctica que se enfoque exclusivamente en el fenómeno y que vele por el bienestar de las mujeres desde la protección de todos sus derechos. La periodista #2 habló de políticas y protocolos con miradas serias sobre el género en las empresas, añadió:

No, yo creo que sí es importante que se tenga en cuenta que debe haber políticas digamos como de respeto, políticas también de cómo tramitar asuntos que tienen que ver con casos de acoso, de abuso sexual, bueno, todo eso me parece que es importante. Y no lo digo solamente por las mujeres, también lo digo por los hombres, yo creo que ese cuento, esa disyuntiva de que yo no sé cómo comportarme, es un poco una excusa, pero si usted le pone márgenes a eso y como que se propicien unos espacios laborales en que las mujeres no tengamos que estar como escondiéndonos, como, blindándonos para que no nos acose, ¿cierto?, eso sí. Porque ya les dije, yo sí viví esas situaciones (Comunicación personal, 25 de mayo de 2023).

Así entonces, y según este nuevo hallazgo que dejó la investigación, se considera importante contar con protocolos específicos que establezcan una estructura clara para abordar y resolver casos de violencia de género en el lugar de trabajo. Según lo expresado por la entrevistada, estos protocolos deben ser inclusivos y no exclusivos para mujeres, pero es crucial que el tema sea abordado y no ignorado. Generar rutas de atención puede asegurar que los incidentes se traten de manera adecuada y la rendición de cuentas de los responsables por sus acciones. Por esta razón, el presente estudio propone a las organizaciones de la industria radial tener en cuenta dos políticas públicas que abordan la igualdad de género y los medios de comunicación alternativos como recomendación para abordar de manera efectiva y significativa los micromachismos y casos de

violencias contra las mujeres al interior de los medios de comunicación, en particular en el ámbito de la radio.

En un contexto en el que la equidad de género se ha convertido en un tema central, resulta imprescindible identificar y combatir las dinámicas discriminatorias que persisten en la industria mediática a partir de políticas públicas ya que estas reconocen la existencia de un problema colectivo, en este caso en el tema de la igualdad, y lo aborda desde una alternativa que permita que al interior de la industria se atienda cualquier tipo de violencia.

Primero, el "Acuerdo 102 de 2018, libre de violencias para las mujeres, participación social", permite la creación de la Política Pública para la igualdad de género de las mujeres urbanas y rurales del Municipio de Medellín (vida libre de violencias para las mujeres es una de las seis dimensiones de la política, así como participación social y política); y se enfoca en garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades para el goce efectivo de sus derechos y que no sufran discriminación en ninguna circunstancia. Esta política busca atender las necesidades y problemas específicos de las mujeres urbanas y rurales de Medellín, con el objetivo de lograr la igualdad de género en el municipio.

La segunda política, la "Política Pública de Medios Alternativos, Independientes y Comunitarios de Medellín", liderada por la Secretaría de Comunicaciones, tiene como objetivo promover y fortalecer los medios de comunicación alternativos, independientes, comunitarios y ciudadanos. A través de esta política, se busca fomentar la producción, distribución y acceso a la información en un entorno de equidad, así como brindar herramientas para la gestión del conocimiento y la articulación interinstitucional.

La consideración de este aspecto permitirá que las políticas públicas evolucionen de manera acorde con las necesidades cambiantes y las demandas de una sociedad más igualitaria y justa. Por esto, se busca que, en una oportunidad de actualización, se contemple la creación o el diseño de protocolos, rutas de atención y políticas de género en los medios de comunicación para generar espacios libres de violencias para las mujeres en este escenario.

Respecto a la comunicación, esta influye dentro de toda la organización para aportar en acciones que hagan cambios significativos dentro de la “normalidad” que se vive en ciertos medios. Lovera (2007) expresa que la comunicación puede servir como un vehículo para legitimar la discriminación al crear mensajes con una visión unilateral arraigada en el sistema patriarcal. Esta influencia no se limita únicamente al contenido radial en este caso, sino que también se extiende a las interacciones interpersonales. Así mismo, tiene el poder de transformar los espacios y las formas de relacionamiento. En esta línea la autora se hace la interrogante:

¿Cómo entonces apropiarnos de los medios, de la radio, la prensa y la televisión?, para participar en la elaboración, emisión y uso de la información, en forma autónoma y plena, en equidad. Tal vez un camino sea el de incorporarnos al mundo de la comunicación, a través de estrategias planificadas. Fomentar la organización de las trabajadoras de la escritura y el manejo de los medios: periodistas, escritoras, publicistas e intelectuales unidas para expandir nuestras voces. Usar el método de la inducción, educar en feminismo a las comunicadoras y educar en femenino a los comunicadores, posibles y potentes aliados para el cambio de nuestra representación en los medios (Lovera, 2007, p. 23)

Lovera plantea una pregunta esencial: ¿cómo podemos apropiarnos de los medios, incluida la radio, para participar de manera autónoma y equitativa en la elaboración, emisión y uso de la información? En busca de respuestas se presentarán las experiencias de las mujeres profesionales en la radio, así como sus mensajes de empoderamiento y superación, para lograr una transformación efectiva en la representación de género en los medios de comunicación.

Las dos directoras entrevistadas en este estudio abordan temas fundamentales como el empoderamiento femenino, pero sobre todo hablan de la importancia de creer en sí mismas y en su capacidad para ejercer su labor sin pedir permiso, así como la necesidad de ser aliadas en la lucha por la inclusión y la igualdad.

La lucha es por todas y para las generaciones futuras. Luchamos por tener voz y voto, por ocupar cargos de decisión y por ser tratadas con igualdad. Hay informes como el de las

Naciones Unidas que muestran que el progreso hacia la igualdad ha estado estancado en la última década. Debemos trabajar desde nuestras posibilidades para abrir espacios y reconocer la voz femenina. En encuentros periodísticos, por ejemplo, debemos promover la equidad de voces. No podemos permitir que solo hombres hablen sobre temas como el aborto. Debemos trabajar para abrir espacios en órganos de gobierno. No se trata de que nos den la voz, sino de reclamar lo que nos corresponde. No estamos en contra de los hombres, no hay peleas. Estamos luchando por lo que nos pertenece y las mujeres debemos prepararnos para ello (Directora #1, comunicación personal, 27 de junio de 2023).

En esta misma línea, la otra mujer a cargo de una dirección habló sobre la inclusión:

Son como cosas inconscientes. Por ejemplo, el tema de la inclusión, cómo nos nombramos, cómo nos hacen sentir nombradas. A veces, pueden ser más los hombres que nos nombran que nosotras mismas. En una conversación radiofónica, casi siempre le preguntan al hombre su aprobación sobre lo que acabas de decir. Entonces, mira, acaban de encontrar tal cosa, ¿verdad? Sí, ah, entonces es válido. Creo que ya no se trata tanto de cómo nos relacionamos o qué posición tenemos, sino de cómo estamos produciendo los contenidos, y eso sí es importante. Debemos reflexionar sobre nuestra queja constante y reconocer que cada uno debe asumir su responsabilidad en el cambio. No se trata solo de peleas de género, sino de relacionarnos cotidianamente, entendiendo el contexto del otro. debemos incluirnos y no ignorar situaciones como los abusos sexuales (Directora #2, comunicación personal, 29 de mayo de 2023).

Estas dos mujeres enfatizan en la importancia de romper con estereotipos y roles de género, y cómo la producción de contenidos puede desempeñar un papel clave en la transformación social. Y está conectado con lo que dice Lovera (2007) sobre considerar la comunicación ya que esta puede generar la posibilidad de crear mensajes que refuercen estereotipos y discriminación, precisamente desde la producción de un contenido. Por lo que es necesario formar y educar, desde el feminismo y

las visiones de género, para no replicar un sistema que, aunque cada vez está más deconstruido, sigue con vigencia dentro de la cotidianidad.

La producción de contenidos para la transformación social debe considerar la promoción de la equidad de género, eliminando estereotipos y ofreciendo una representación equitativa de hombres y mujeres. También es esencial empoderar a través de los contenidos, abordando problemáticas como la violencia de género y la brecha salarial. El lenguaje debe ser inclusivo y respetuoso, y la consulta con expertos en género enriquecerá los contenidos. La educación y sensibilización del público son clave para promover la igualdad de género, y es necesario revisar y mejorar continuamente los contenidos en función de la retroalimentación del público.

Respecto a estas luchas de permanencia con igualdad y condiciones justas para las mujeres en un medio como la radio las periodistas 2 y 3, al igual que las directoras, coincidieron en la importancia de involucrar a hombres y mujeres en este proceso de transformación, generar conciencia sobre prácticas machistas y derrocar barreras históricas. Enfatizan en la necesidad de construir una propuesta que promueva la vida, el diálogo y la inteligencia como alternativa a la violencia:

Es necesario involucrar a los hombres en este proceso y generar conciencia sobre las prácticas machistas. Es importante priorizar los problemas a abordar y trabajar juntos como sociedad para resolverlos. No se trata de victimizarnos o hacernos ver como pobrecitas, sino de recibir un trato equitativo y respeto. Las políticas de cuidado, especialmente para las madres en el ámbito laboral, son importantes y deben ser consideradas en las redacciones (Periodista #2, comunicación personal, 25 de mayo de 2023).

Si vamos a derrocar barreras es porque nosotras vamos a construir una serie de edificios y de territorios que superan ese otro muro. Pero no es derrocar por derrocar, no es derrumbar por derrumbar, es porque es que ese espacio que es tan viejo, tan feo, tan roñoso que no nos sirve, lo vamos a derrumbar porque les tengo esta propuesta. Porque si no estaríamos haciendo exactamente lo que históricamente han hecho muchos hombres. Es como devolver

la misma violencia y creo que las mujeres somos más inteligentes que eso. Entonces, ¿cuál es nuestro discurso? ¿Cuál es nuestra propuesta? Nuestra propuesta es la vida, es el diálogo, es la palabra, ya somos, demostremos que realmente tenemos una superación de esa inteligencia, de la barbaridad, de la barbarie (Periodista #3, comunicación personal, 25 de mayo de 2023).

Finalmente, la gran mayoría de las mujeres entrevistadas en este estudio, hablaron de una evolución en el tiempo, coincidieron en que el medio ha sido muy masculino y que anteriormente, al encender la radio, la predominancia la iba a tener un hombre y que ahora hay un campo más abierto. Principalmente las locutoras desde las organizaciones comerciales hacían énfasis en esta evolución en el campo y en que hay un abanico de oportunidades para las mujeres actualmente. De esta manera, alentaban a más mujeres a ocupar lugares que también les pertenecen.

Así entonces, las entrevistadas dieron diversas perspectivas sobre la equidad de género y la inclusión en el medio radial. Las experiencias compartidas resaltan la necesidad de empoderar a las mujeres y superar las inseguridades culturales que han limitado su participación activa en el medio laboral y en la toma de decisiones.

Conclusiones

Con esta investigación se encontró que la presencia de micromachismos y la discriminación de género es un tema que merece atención y reflexión en el contexto de la radio, ya que estas actitudes pueden afectar de diversas formas a las mujeres que trabajan en el medio. De modo que tener protocolos claros o rutas de atención definidas podría ayudar a que todas las personas al interior de la organización identifiquen y sepan abordar signos de violencia de género de manera temprana, para así prevenir situaciones más graves.

Se interpretó que la gran mayoría de respuestas obtenidas en temas de violencia y discriminación de género fueron de alguna manera “políticamente correctas”, probablemente debido a que las entrevistas se realizaron en sus lugares de trabajo, lo que pudo haberlas limitado a expresarse de una manera un poco más directa. Pese a eso, al rescatar las experiencias y percepciones de estas mujeres de la industria radial, se logró visibilizar situaciones que han sido ignoradas, silenciadas o normalizadas.

La participación activa de las mujeres en la radio ha llevado a una evolución de sus estructuras organizativas, a una adaptación de los cambios en la industria y a la búsqueda de mantener la integridad y autonomía en la labor periodística y radial. Las expectativas y estereotipos de género pueden influir en las oportunidades y experiencias de las mujeres en posiciones de liderazgo, como la percepción de ser líderes atípicas y la necesidad de demostrar constantemente sus capacidades.

Se destaca la importancia de crear espacios de colaboración y solidaridad entre mujeres y otras minorías que enfrentan desafíos en su camino hacia la igualdad. El apoyo mutuo es fundamental para enfrentar las estructuras de poder y promover una cultura laboral más justa e inclusiva. Se pudo observar además, y en apoyo a la teoría, que se requiere educar en feminismo y enfoque de género a las comunicadoras y a los comunicadores, para abrir camino hacia una ruta de inclusión dentro de la radio, que no solo desafíe los estereotipos, sino que también promueva un

espacio donde las voces de las mujeres sean ampliamente representadas, escuchadas, valoradas y tratadas con equidad.

Referencias

- Acuerdo Municipal 073 de 2013 [Alcaldía de Medellín]. Por medio del cual se dictan los lineamientos para la creación de la política pública de medios alternativos, independientes, comunitarios y ciudadanos para el Municipio de Medellín. Gaceta Oficial, 27 de diciembre de 2013.
<https://www.medellin.gov.co/es/secretaria-de-comunicaciones/comunicacion-para-la-movilidad/politica-publica/>
- Acuerdo 102 de 2018 [Alcaldía de Medellín]. Libre de violencias para las mujeres, participación social. Recibido de la Secretaría del Concejo Municipal, el 10 de Diciembre de 2018.
https://www.medellin.gov.co/sicgem_files/b7677c16-0f43-4272-8979-e5ca070e37b2.pdf
- Araya-Rivera, C., (2004). Cómo planear un programa de radio. *Revista Educación*, 28(1), 191-200.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44028115.pdf>
- Arias, C. (2006). Enfoques teóricos sobre la percepción que tienen las personas. *Horizontes Pedagógicos*, 8(1), 9-22.
Dialnet-EnfoquesTeoricosSobreLaPercepcionQueTienenLasPerso-4907017.pdf
- Bedoya, O. (2011). *La radio y los imaginarios urbanos de Medellín: De lo semiótico y lo ideológico a la configuración del imaginario social del país*. Caso las noticias de Radio Paisa.
<https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/28de8460-320b-48f3-8f72-c6359130f1fd/content>
- Becker, H. (2008). *Los mundos del arte. Sociología del trabajo artístico*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes
- Bonino, L. (2004). Los Micromachismos. *Revista La Cibeles*, Nº 2, Ayuntamiento de Madrid.
https://ateneu.xtec.cat/wikiform/wikiexport/_media/cursos/escola_inclusiva/dco1/modul_3/los_micromachismos.pdf
- Butler, J. (2007). El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad. *Paidós*.
https://www.lauragonzalez.com/TC/El_genero_en_disputa_Buttler.pdf
- Calvo-Ocampo, F., Toledo-Hernández, A. y Torrente-Rodríguez, G. (2021). *Violencias machistas contra periodistas y comunicadoras. Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género (RCPVG) y la Fundación Karisma*. <http://www.redperiodistasgenero.org/pdf/Informe.pdf>

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH]. (2022). Informe Anual. *Mujeres periodistas y salas de redacción: avances, desafíos y recomendaciones para prevenir la violencia y luchar contra la discriminación*. <http://www.oas.org/es/cidh/expresion/informes/Mujeres22-es.pdf>
- Cook, R. y Cusack, S. (2010). Estereotipos de Género. Perspectivas Legales Transnacionales. (A. Parra, Trad.) *Profamilia*. (Obra original publicada en 2009).
https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf
- Corbetta, P. (2013). *Metodología y técnicas de investigación social*. España: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Donaldson, L. (2001). *The contingency theory of organizations*. Londres.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*, 14, 807-834.
- Fernández, R. (2001). *La entrevista en la investigación cualitativa*. Vol. 2 Núm. 3. Universidad de Costa Rica: Costa Rica.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/pensamiento-actual/article/view/8017/11775>
- Fernández, R. (2021). *Algunas Aclaraciones: Un locutor no es periodista y un periodista no es locutor*.
<https://infogom.com.ar/index.php/mas/opinion-menu/2847-algunas-aclaraciones-un-locutor-no-es-periodista-y-un-periodista-no-es-locutor#:~:text=El%20Periodista%2C%20investiga%2C%20busca%20informaci%C3%B3n,emisor%20del%20mensaje%20del%20periodista.>
- Galeano, M. E. (2004). *Estrategias de investigación social cualitativa: El giro en la mirada*. Universidad de Antioquia, Colombia. La Carreta Editores E.U.
- Global Media Monitoring Project [GMMP]. (2022). *¿Quién figura en las noticias? Informe regional: América Latina*.
<https://whomakesthenews.org/wp-content/uploads/2021/07/America-Latina-informe-GMM-P-rev.pdf>
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). *The Ambivalent Sexism Inventory: differentiating hostile and benevolent sexism*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512.
doi:10.1037/0022-3514.70.3.491.
- Lovera, S. (2011). Comunicación y género. El reto de este siglo denominado de la Sociedad de la Información. *Comunicación y Ciudadanía*. Nº. 1, (p. 19-24).

- López, J (1995). ¿Qué hace comunitaria a una radio comunitaria?. CHASQUI - *Revista Latinoamericana de Comunicación*, (52), 51-54. <http://hdl.handle.net/10469/13097>
- Killeen, L. A., López-Zafra, E., & Eagly, A. H. (2006). *Comparaciones de mujeres y hombres en España y Estados Unidos*. Psicología de la Mujer Trimestral.
- Neira, L. (2019). *Las audiencias de radio se reordenan en Colombia según reporte Ecar*. <https://www.larepublica.co/empresas/las-audiencias-de-radio-se-reordenan-en-colombia-segun-reporte-ecar-2936371>
- Macías, G. (2003). *Teorías de la comunicación grupal en la toma de decisiones: contexto y caracterización*. Universidad de Barcelona, Barcelona, España.
- Martell Gámez, L. (2021). *El imaginario de lo público en la radio*. Universidad Veracruzana.
- Martínez-Lirola, M. (2010). Explorando la invisibilidad de mujeres de diferentes culturas en la sociedad y en los medios de comunicación. *Palabra Clave*, vol. 13, núm. 1, pp. 161-173. Universidad de La Sabana: Bogotá, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/649/64916293010.pdf>
- Godoy, L. y Mladinic, A. (2009). *Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección*. Psykhe (Santiago), 18(2), 51-64. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282009000200004>.
- Muñoz-Muñoz, J., Latorre-Tamayo, J., Montoya-Mejía, M., y Vásquez-Marín, M. (2008). Evolución histórica del radioperiodismo en Antioquia. *Revista Lasallista de Investigación*, 5(1), 51-60. <https://www.redalyc.org/pdf/695/69550109.pdf>
- Observatorio de la Democracia de la Universidad de los Andes. (2020). *Mujeres periodistas y salas de redacción: avances, desafíos y recomendaciones para prevenir la violencia y luchar contra la discriminación*. https://obsdemocracia.org/wp-content/uploads/2021/06/Informe_NEHDC.pdf
- Pereira, F. (2008). *Os jornalistas-intelectuais no Brasil: identidades, práticas e transformações no mundo social*. Universidade de Brasília: Brasil.
- Quintana, A. (2006). Metodología de Investigación Científica Cualitativa. *Psicología: Tópicos de actualidad*. (pp.47-84). Lima, Perú: UNMSM.

- Ramírez, Y. (2022). *El 67% de las mujeres periodistas sufren de acoso sexual en el país. Radio Nacional*.
<https://www.radionacional.co/actualidad/informe-acoso-sexual-contra-mujeres-periodistas-en-colombia>
- Rivas, S. (2014). *Las narrativas sexistas presentes en la publicidad colombiana*. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/18423/RivasBuitragoSusana2014.pdf?sequence=1>
- Romeu-Aldaya, V. (2015). Hacia una teoría personalista de la comunicación interpersonal. *Question*, Vol. 1 (48) pp. 188-198. Universidad Iberoamericana: México.
- RTVC Sistema de Medios Públicos. (2020). *Conozca la Historia de la Radio en Colombia*.
<https://www.rtv.gov.co/noticia/conozca-la-historia-de-la-radio-en-colombia#:~:text=Radio%20Nacional%20de%20Colombia%20comenz%C3%B3, finales%20de%20los%20a%C3%B1os%2030>.
- Saavedra-Segura, K. (2017). *Mujeres en la radio: una apuesta por el cambio social desde el empoderamiento femenino*. Universidad del Norte: Barranquilla, Colombia.
<https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/7645/130214.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Osses-Rivera, S. (2015). Cincuenta años de Radio Comunitaria en Colombia. Análisis sociohistórico (1945-1995). *Revista Científica General José María Córdova* 13(16), 263-283.
<https://revistacientificaesmic.com/index.php/esmic/article/view/40/469>
- Vázquez-Miraz P. (2019). El temprano retiro de las presentadoras de telediarios en Colombia y España: el repudio a la vejez femenina. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 25(2), 1171-1189. <https://doi.org/10.5209/esmp.64832>.
- Velandia-Morales, A. y Rozo-Pardo, J. (2009). *Estereotipos de género, sexismo y su relación con la psicología del consumidor*. España, Universidad de Granada, Departamento de Psicología social y metodología de las ciencias del comportamiento.
<https://www.redalyc.org/pdf/2972/297225173002.pdf>
- Villarreal, A. (2001). Relaciones de poder en la sociedad patriarcal. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 1(1), 0.

Zambrano, W. (2018). La radio comercial en Colombia. El nuevo panorama digital de la comunicación y del periodismo. *Signo y Pensamiento*, 37(72), 106-126.

<https://doi.org/10.11144/javeriana.syp37-72.rccn>.