

CAPITULO 4

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Resultados

Los datos obtenidos tanto por etnografía como por las entrevistas a profundidad, se presentarán a continuación de manera conjunta.

Datos demográficos

Como parte fundamental de los resultados, y para su mejor entendimiento, a continuación describiré brevemente a los colaboradores constantes de la XEYT-AM Radio Teocelo.

Entrevista 1: Mujer de 42 años, casada hace aproximadamente 21 años, tiene 3 hijos, estudió hasta la preparatoria debido a que su papá ya no pudo seguir solventando sus estudios por cuestiones económicas, ella se pagó una carrera corta, la de secretaria comercial, trabaja en la emisora desde hace 25 años.

Entrevista 2: 33 años, separada, con 3 hijos, estudió hasta la secundaria, posteriormente estudió secretariado en una academia comercial ubicada en Teocelo, es de una comunidad que pertenece al municipio de

Ixhuacán de los Reyes, municipio cercano a Teocelo, lleva 13 años trabajando en Radio Teocelo.

Entrevista 3: Preside la Asociación Veracruzana de Comunicadores Populares, permisionaria de la emisora, está por cumplir 48 años, es casado y tiene 3 hijos, es profesor en educación primaria, pero desde siempre le llamó la atención la comunicación, cuando hablaba con su familia y les comentaba su deseo de ser locutor sus hermanos le decían que nada más iba a llegar a merolico, ha trabajado en la radio durante 13 años.

Entrevista 4: 58 años, casado, no tiene hijos, estudió hasta primero de secundaria, su experiencia en la radio: toda la vida en Teocelo desde 1966 y hasta la fecha, su puesto actual es el de responsable técnico de la emisora.

Entrevista 5: 46 años, cinco hijos, casado, estudió en la UNAM la carrera de Periodismo y Comunicación colectiva, en 1984 terminó la carrera y desde entonces trabaja en Radio Teocelo.

Entrevista 6: 55 años, soltera, estudió hasta preparatoria, su única experiencia en radio ha sido en Teocelo, empezó en la radio cultural desde 1980, su experiencia comenzó conociendo lo que es el medio de comunicación popular a través de los asesores jesuitas que, en aquel entonces, la invitaron a participar.

Entrevista 7: tiene 50 años, no tiene hijos y vive en unión libre, estudió hasta el grado de técnico en Trabajo Social en Colima, en la “Vasco de Quiroga”, es de Xico, una comunidad muy cercana a Teocelo y ha estado colaborando en la emisora desde hace 22 años.

Entrevista 8: 34 años, soltera, sin hijos, estudió Antropología Social en la Universidad Veracruzana y su experiencia en Radio Teocelo empezó desde que ella era muy joven, tenía 13 años cuando ya colaboraba en programas musicales.

Entrevista 9: 20 años de edad, soltera y sin hijos, vive con sus papás en Teocelo, actualmente cursa el séptimo semestre de la carrera de Filosofía, está en el último año de la carrera y su contacto con la radio fue desde que nació ya que su padre ha trabajado en la emisora desde antes que ella naciera; desde la secundaria sus participaciones eran esporádicas, actualmente con el pretexto del servicio social se ha incorporado de lleno a la radio, ahora de manera presencial.

Entrevista 10: tiene 24 años, vive en unión libre y tiene dos hijos, en este momento está estudiando la carrera de Instrumentación Electrónica en la Universidad, su experiencia en radio es muy poca, apenas tiene tres años colaborando en la emisora.

Entrevista 11: tiene 59 años de edad, es casada y tiene tres hijos, es de Ixhuacan de los Reyes, estudió hasta tercer año de primaria y después terminó la primaria abierta; quiere seguir estudiando pero por la edad, los compromisos de la casa y las actividades de la radio, el tiempo que le queda es muy poco. Lleva 16 años trabajando en la XEYT-AM.

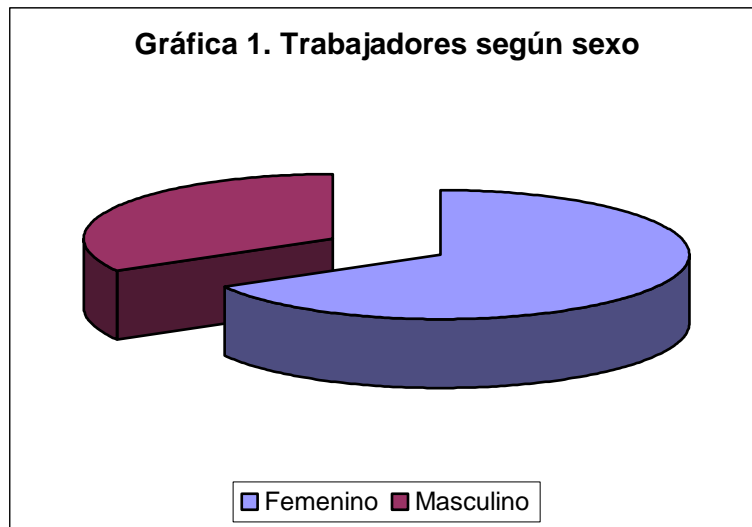
Entrevista 12: 51 años de edad, tiene un hijo y es madre soltera, estudió la carrera de Biología en la UNAM, es del Distrito Federal pero vive en Xalapa hace 22 años y de éstos, 16 en el trabajo radiofónico en Teocelo.

Entrevista 13: tiene 42 años, es casado y tiene dos hijas, estudió hasta la secundaria abierta, antes de empezar su trabajo en la XEYT trabajaba en el campo, especialmente en el cultivo de café; lleva 13 años de labor en la emisora. Actualmente ocupa el cargo de la dirección de la radio.

Entrevista 14: 24 años, es soltera, estudió hasta la preparatoria y esta por empezar una carrera universitaria, aunque desde pequeña colaboraba esporádicamente en la emisora, lleva 6 años colaborando de manera constante y formal.

Entrevista 15: Mujer de 42 años, casada, estudió hasta el segundo año de secundaria y ha trabajado en la XEYT-AM hace 12 años, su labor es de continuista los domingos y conduce el programa “Mundo Mágico”.

En Radio Teocelo la mayoría de los colaboradores son del sexo femenino, de 15 personas que desempeñan labores constantes solamente 5 son hombres, predominando así el sexo femenino en una proporción de 2:1 con respecto al masculino. Gráfica 1.



Sección laboral

No es tan fácil someter a una mujer que trabaja tanto como a una que permanece recluida en casa, encerrada en el núcleo familiar, sin perspectivas de vida.

Una mujer que encuentra un empleo puede aumentar mucho su grado de independencia, de poder decisorio, y tener acceso a la educación y a la

formación profesional; garantizar trabajo para la mujer es una reivindicación fundamental para asegurar la autonomía femenina.

Del total de mujeres que trabajan en la emisora tres de ellas ocupan cargos directivos, (ver organigrama, anexo 2), una de ellas es subdirectora, otra coordinadora administrativa y la tercera consejera, las restantes tienen trabajos subordinados; a partir del mes de septiembre de este año los cargos fueron modificados, es por esto que las mujeres antes mencionadas pudieron tener acceso a estos puestos, anteriormente solo una mujer, Norma Alcántara, era la que tenía un cargo directivo, el de Coordinadora de administración de la emisora.

Dentro del grupo de hombres, cuatro del total de cinco, ocupan cargos directivos, dos de ellos con los de mayor grado jerárquico, el de presidente de la AVERCOP (Asociación Veracruzana de Comunicadores Populares) y el de director de Radio Teocelo.

Antes del cambio organizativo ya mencionado la dirección y la presidencia estaban a cargo de una sola persona: Elfego Riveros, quien asumió estas obligaciones por casi 20 años consecutivos y ahora es colaborador, miembro honorario de la AVERCOP y, además, brinda apoyo a algunas actividades de capacitación; en este período de transición de la emisora él continúa llevando a cabo actividades que le corresponden al

director o presidente, trabajos relacionadas con AMARC, (Asociación Mundial de Radios Comunitarias), a la cual pertenece Radio Teocelo y, por lo mismo, tiene el compromiso de visitar varios estados de la república mexicana presentando el trabajo de la emisora para procurar la instalación de nuevas radios comunitarias. En palabras de Elfego Riveros:

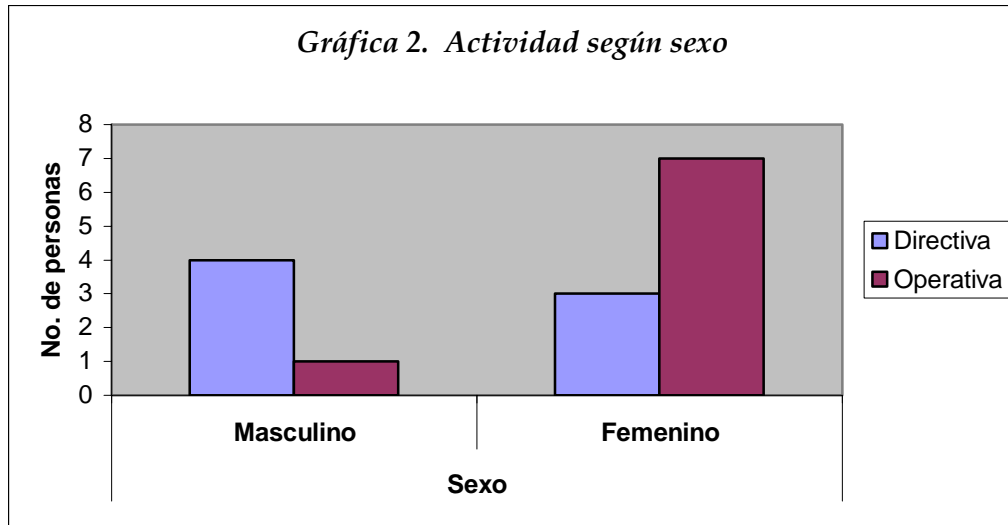
“...sabiendo que ha sido un proyecto exitoso y sobre todo de gran beneficio para la comunidad a la que se dirige... en un medio comunitario pues me ha tocado acompañar este proceso de un proyecto que crece y evoluciona con resultados bastante alentadores en muchos aspectos, ayudando a diseñar un modelo de radio comunitaria, apoyando la idea junto con otras organizaciones de hace una reforma a la ley de radio y televisión y aportando a proyectos comunitarios para que instalen sus propias estaciones comunitarias, que coinciden con nosotros en la necesidad de tener medios independientes, medios libres, medios críticos, medios que no dependan ni del gobierno y que no sean de carácter lucrativo...”

Los otros dos hombres ocupan el puesto de consejeros, que es su cargo directivo al interior de la radio. Además de este cargo, uno de ellos es responsable técnico de la emisora.

El quinto hombre, no cuenta con un cargo directivo sino operativo trabaja en la producción, desde grabar spots, cuñas promocionales o rúbricas de toda la programación.

Es evidente que el nivel de actividad de los colaboradores de radio Teocelo está claramente diferenciado en cuanto al sexo de los mismos. Por un lado las mujeres, que son la mayoría, ocupan puestos subordinados dentro

del organigrama; mientras que los hombres, que constituyen la minoría, se encuentran en los niveles directivos y de poder de decisión.



Todos los hombres realizan un trabajo según su género desde la perspectiva tradicional, mientras unos son directivos otros realizan trabajos técnicos, en el grupo de mujeres sólo tres de ellas realizan actividades consideradas y clasificadas como del género masculino, mientras que las siete restantes realizan actividades subordinadas, correspondientes al género femenino.

Comparando el organigrama anterior con el actual, (anexo 2), (cabe hacer mención aquí que este cambio se dio durante el tiempo en que se realizó este trabajo de investigación), vemos que ahora las mujeres ocupan más puestos directivos, Norma Alcántara que actualmente es Subdirectora de la radio y que con anterioridad era la única mujer que contaba con un

puesto directivo, el de Coordinadora Administrativa, ahora también se encarga de la Coordinación de programación.

Blanca Lara que antes era la encargada de la administración ahora coordina toda la Comisión de administración y por último Reyna Melchor, quien con anterioridad sólo se encargaba de los noticieros, en el nuevo organigrama ya tiene el cargo de Coordinadora de información y participa como Consejera.

Sin embargo, los cargos de mayor orden jerárquico siguen perteneciendo a dos hombres, en los cuales se repiten otros cargos también de orden directivo: Óscar León, presidente de la AVERCOP también tiene el cargo de Consejero: Mario Hernández, actual director de la emisora, también desempeña el trabajo de Consejero al igual que en otros hombres de la organización. Eduardo Hernández cuyas labores son las de Coordinador Técnico y Consejero; Elfego Riveros que se encarga actualmente, (después de haber dejado el cargo de director y presidente), de la Coordinación de capacitación y es Consejero.

Como se puede ver, las mujeres de la emisora ya están teniendo mayor participación en lo que se refiere a la toma de decisiones, aunque los hombres tienen los puestos de mayor orden jerárquico y además se repiten

en ellos otros cargos directivos de los que se hacen responsables al mismo tiempo.

Así como hubo cambios en cuanto el orden jerárquico al interior de la emisora, así los hubo también en las gratificaciones que reciben los colaboradores, la gratificación no es un sueldo o salario, es una compensación y no es constante; el ex-director de la emisora, Elfego Riveros, continúa con la misma gratificación aunque ya no cumple con las mismas funciones, esta decisión fue tomada por el Consejo de Gobierno que regula las actividades de la emisora, la gratificación de Elfego es de \$6,050.00 y es la más alta de todas, mientras que Norma Alcántara aunque ya tiene un cargo que implica una mayor responsabilidad y tiempo, no recibe ningún tipo de gratificación; como ella hay dos mujeres más que no reciben ninguna gratificación por su colaboración en la emisora, estas colaboradoras que no reciben gratificación son: Alejandra Guzmán quien trabaja dos horas a la semana conduciendo un programa musical, “Los años maravillosos”, y Beatriz Mora quien trabaja 10 horas a la semana y está haciendo su servicio social en la radio.

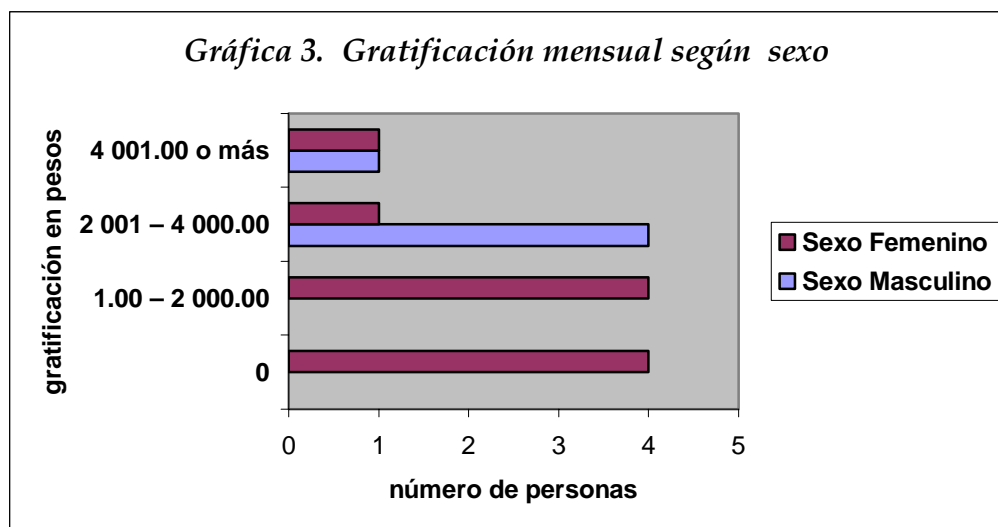
Dentro del grupo de mujeres hay algunas diferencias en cuanto a las gratificaciones y el tiempo que dedican al trabajo de la radio, Eva Torres trabaja tiempo completo y su gratificación es de \$1,530.00, es colaboradora

y coordinadora del club de amigos, mientras que Blanca Lara trabaja tiempo parcial y su responsabilidad es la coordinación de administración y tiene una gratificación de \$3,510.00, el doble de la gratificación de Eva.

María Casas y Rosa Vanda son promotoras y su gratificación depende de cuántos socios del club de amigos visiten y de la decisión de una comisión para saber cuanto se les dará; por lo general su horario de trabajo es tiempo parcial dentro de la emisora pero fuera de ella trabajan visitando a los socios. Esta actividad la pueden realizar por las mañanas, por las tardes, los sábados y hasta los domingos.

La mujer que tiene la mayor gratificación es Reyna Melchor, quien ahora tiene dos cargos directivos, uno de ellos es el de Consejera y el otro el de la Coordinación de información, por estas actividades de tiempo completo de labores su gratificación es de \$4,050.00

En el grupo de hombres, omitiendo el caso de Elfego, que ya fue descrito con anterioridad, los cuatro restantes tienen gratificaciones de \$3.000.00 o más, tres de ellos cuentan con puestos directivos y el cuarto hombre, Gregorio Huesca, que se dedica a la producción de la emisora y apenas cuenta con tres años de experiencia en radio y de trabajo en la emisora, tiene una gratificación de \$3.644.00, aún mayor que la que percibe el presidente de la AVERCOP.



Es evidente que al interior de la emisora existe una marcada diferencia en el pago de gratificaciones. Comparando a los dos grupos, los hombres tienen una mayor compensación económica que el grupo de mujeres; mensualmente las gratificaciones de los hombres, que son cinco, suman \$20.474.00 y para el grupo de mujeres el gasto mensual en gratificaciones es de \$11.090.00, las mujeres son el doble en cuanto a número y reciben la mitad del gasto en gratificaciones.

Radio Teocelo es un proyecto autofinanciable, ellos buscan formas diferentes para conseguir recursos y poder pagar los servicios y las necesidades que se utilizan al interior de la emisora; una de las maneras y, según los colaboradores la más importante, es la aportación del “Club de Amigos”, proyecto en el cual los habitantes de las diferentes regiones a

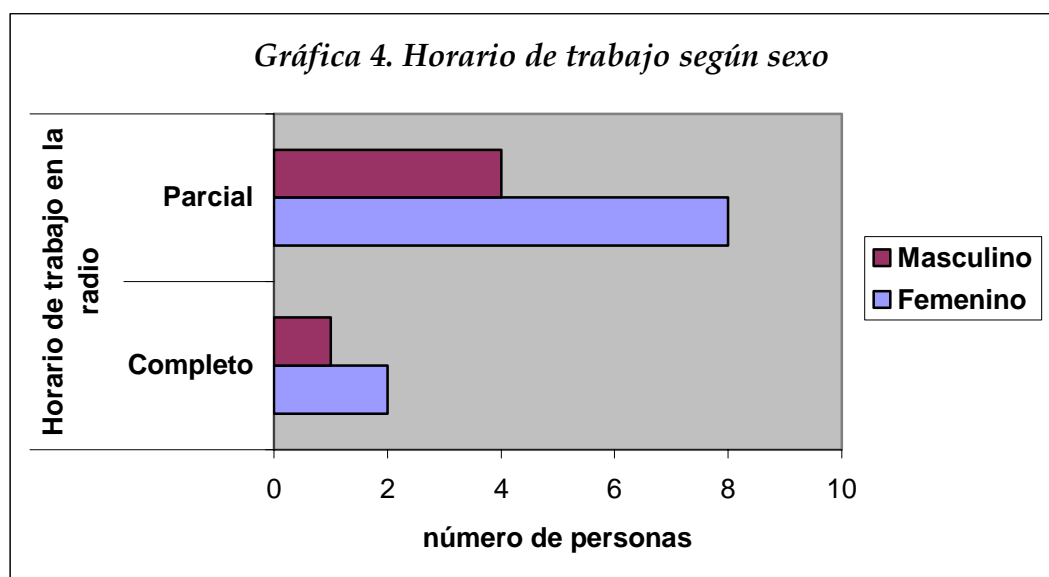
donde llegan las transmisiones ofrecen una cooperación mensual que puede ir desde los \$ 10.00 a más.

Los horarios de trabajo también tienen que ver con las gratificaciones; de los cinco hombres, solamente uno trabaja tiempo completo y es Elfego Riveros, quien dice que, a pesar de que ya no tiene a su cargo la dirección y la presidencia, sus compromisos dentro de la emisora siguen en cuanto al programa “Luna Llena” y fuera de la emisora los compromisos con AMARC y con el proyecto de capacitación en varios estados de la república mexicana.

Dos mujeres son las que cubren horarios de tiempo completo que son Reyna Melchor y Eva Torres, las demás tienen tiempos parciales, aunque dos de ellas, siendo su labor de promotoras, trabajan varias horas más de las marcadas en sus horarios y a veces, dicen, trabajan sábados y domingos visitando a los miembros del club de amigos.

“La otra actividad que tengo es la del Club de Amigos que es algo por las mañanas o por las tardes, ponle tú que serían unas cuatro horas, porque es recorrer todo el municipio de Teocelo, es visita domiciliaria” (Entrevista 6).

“De que vengo aquí solo los miércoles con el programa Voces del Recuerdo y Música Instrumental, los dos programas juntos son tres horas, pero el tiempo que le dedique porque ya estando aquí en la radio que se ofrece una cosa y otra, en la visita del club eso si ya no hay límite de tiempo, pueden ser sábados y domingos y hasta por las tardes”. (Entrevista 11).



Estado conyugal

Todos los hombres que laboran en la emisora son casados o viven en unión libre, de las colaboradoras cinco son solteras, tres mujeres del total que labora en la emisora son casadas o viven en unión libre, Alejandra Guzmán quien dedica solamente dos horas al trabajo de la emisora, además de trabajar en la Caja Popular 15 de Mayo, atiende su casa y a sus hijos; Blanca Lara vive en unión libre y es una de las mujeres que ocupa un cargo directivo, la Coordinación de administración de la XEYT, al mismo tiempo trabaja en varias cooperativas de mujeres; María Casas, quien dentro de la emisora desarrolla el trabajo de promotora y el tiempo libre lo dedica a su

casa y a sus nietos. Todas las mujeres tienen, también, otras labores, algunas trabajan en cooperativas de ahorro, otras estudian, se dedican a la confección, a las artesanías, son yerberas, trabajan en organizaciones civiles pro-mujeres y muchas actividades relacionadas a la familia y al hogar; de las tres mujeres que tienen cargos directivos, solo una de ellas, Reyna, le dedica tiempo completo al trabajo de la radiodifusora, la subdirectora tiene otra ocupación en una organización en la cual ocupa el mayor de su tiempo diario, dejando para la emisora el tiempo restante; la tercera mujer es Blanca quien también ocupa la mitad de su tiempo en cooperativas de ahorro en la comunidad de Xico, las diferentes labores y las preferencias que ellas le dan a éstas influyen en los cargos que ellas desempeñan en la emisora.

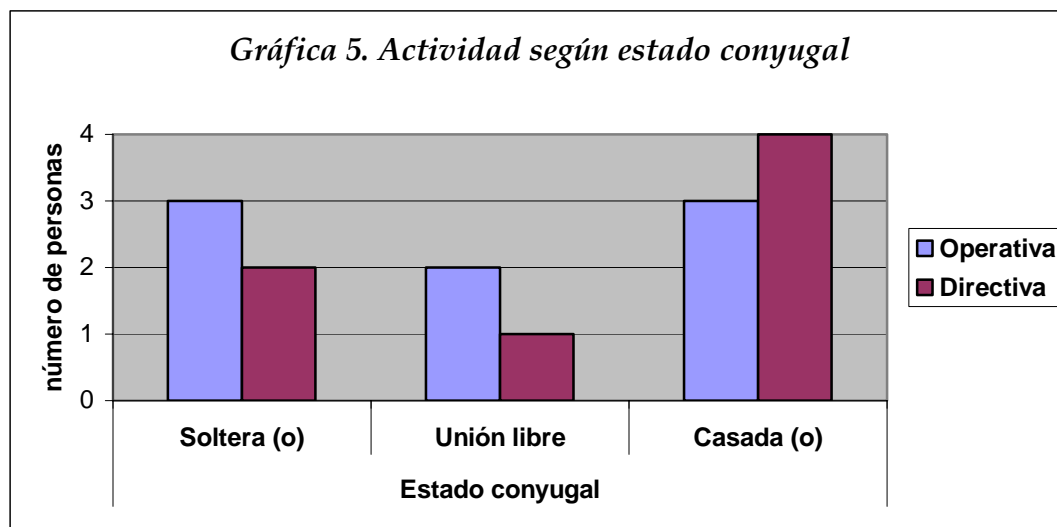
“Yo soy una persona que no puede estar sin hacer absolutamente nada, me dedico a todo lo que es la confección, también he estado participando en diferentes grupos por ejemplo en la Caja Popular 15 de Mayo” (Entrevista 1).

“Yo estoy trabajando de tiempo completo de lunes a viernes, los sábados hay un taller de periodismo y estoy tratando de incorporarme, pero no tanto de lleno por mi familia, por mis hijos principalmente, entonces los domingos o los sábados los dedico prácticamente a la familia” (Entrevista 2).

“En Xico estoy en una cooperativa de ahorro con un grupo mujeres a penas tenemos cuatro años que iniciamos con cafetaleros de la región con una organización que se llama FOMUR” (Entrevista 7).

Al comparar las actividades y los tiempos del grupo de mujeres y hombres es posible notar que los hombres tienen menos ocupaciones que las mujeres, solo uno de ellos, además del trabajo en la emisora, estudia en la Universidad Veracruzana en Xalapa, los cuatro restantes se dedican únicamente a la labor de la radio.

Que los hombres le dediquen más tiempo a la radio y que en ellos recaigan los puestos de mayor orden jerárquico no es una coincidencia ya que el trabajo que se realiza en los cargos directivos necesita más tiempo, sin embargo no es por esto que las mujeres no puedan acceder a estos cargos ni tampoco que por ser mujeres casadas y con hijos el tiempo no les alcance para entrar de lleno al trabajo de la emisora, dentro de las mujeres que colaboran como ya lo mencioné anteriormente las hay quienes además de cuidar a sus hijos colaboran en otras organizaciones, estudian o trabajan en otros sitios. Al contrario de éstas las hay solteras y sin hijos y con el tiempo para colaborar más con la emisora pero que sin embargo sus intereses son otros y sus actividades primordiales diferentes.



Nivel de escolaridad

En cuanto al nivel de estudios con que cuentan los colaboradores de la emisora podemos mencionar algunos puntos de interés como resultado de la investigación:

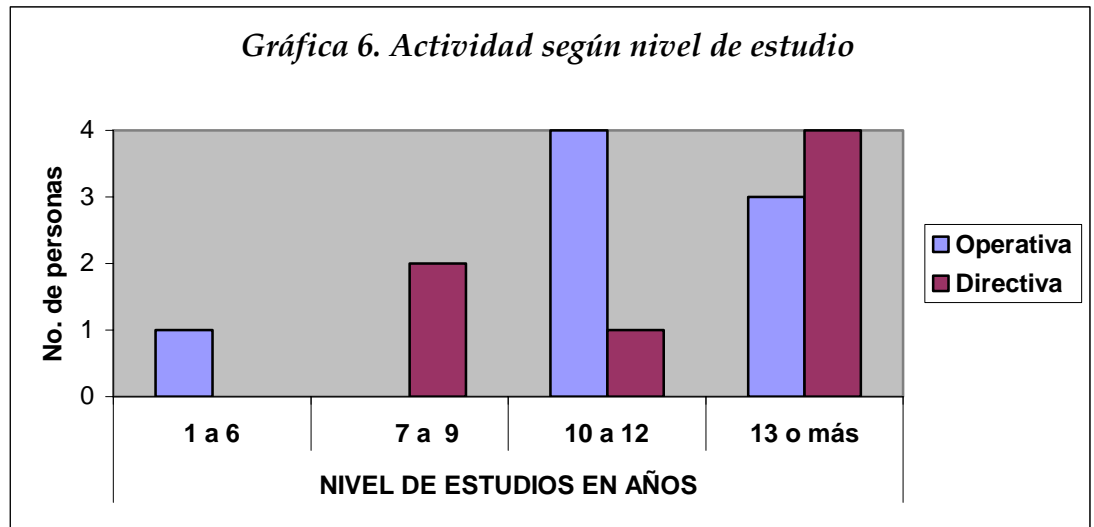
Del total de colaboradores en la radio, cinco de ellos cuentan con estudios universitarios: Norma Alcántara, Antropología Social; Blanca Lara, Técnico en Trabajo Social; Elfego Riveros, Periodismo y Comunicación Colectiva; Óscar León es Profesor en educación primaria y Eva Torres estudió la carrera de Biología, cuatro de los cinco cuentan con cargos directivos, esto nos podría indicar que los puestos de mayor orden jerárquico se les otorgan a los colaboradores con mayor preparación en años de escolaridad, pero no es así ya que el reciente director de la emisora tiene un grado de escolaridad de secundaria, otros dos de los colaboradores, los más

jóvenes, estudian en la Universidad Veracruzana, uno de ellos es Gregorio quien se encarga de la producción en la emisora y estudia la carrera de Instrumentación Electrónica y la otra es Beatriz Mora quien realiza su servicio social en la radio y estudia Filosofía.

En las entrevistas muchos de los colaboradores opinan que el nivel de escolaridad es de gran importancia y algunos creen, como Reyna Melchor, que las personas que tienen los puestos de mayor importancia es porque tienen los estudios que requieren para esos cargos, aunque ella tiene un cargo directivo que es la Coordinación de información y su grado de estudio es la carrera técnica de secretariado comercial.

“...no nada más los hombres tengan prioridad para hacer algunas cosas sino las mujeres, pero todo depende de su capacidad...”(Entrevista 4).

“...pero bueno como una institución la forman personas no todas las personas estamos, tal vez, en el mismo canal o en el mismo nivel para entrar en esa discusión y asumir que somos una institución llamada, también, a hacer realidad la equidad de género...” (Entrevista 5).

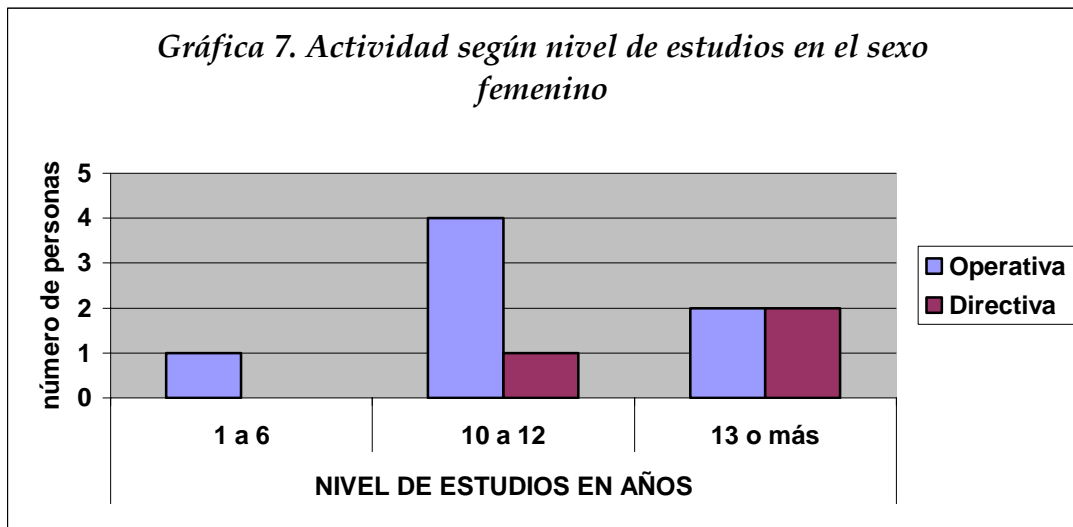


Otras mujeres comentan en las entrevistas, (ver anexos), que hay más oportunidad para el varón de estudiar una carrera, ya que en la región cuando ellas eran jóvenes a las mujeres se les enseñaban sólo las labores del hogar y además la situación económica no era buena, así que se prefería dar estudios a los varones antes que a ellas; muchas mujeres de la región que ahora trabajan en la emisora y que pudieron estudiar lo hicieron por su propio esfuerzo, trabajando y pagándose sus estudios.

“...la cultura o el medio ambiente donde tú te desenvuelvas, a veces se le da más preferencia al varón y al varón se le da más estudios y a la mujer menos...” (Entrevista 6). “...antes tenía muchos deseos de estudiar, pero en mi casa no me permitían, entonces tuve que salir de mi casa y andar de un lado al otro y hasta después que ya me pude yo sostener una carrera, ya empecé a estudiar, yo estudié ya gratis...” (Entrevista 7).

En el grupo de mujeres colaboradoras el nivel educativo sí influye para ocupar puestos a nivel directivo ya que de las tres mujeres que ocupan

un nivel de posición de toma de decisiones, dos tienen más de 13 años de escolaridad y una entre 10 y 12 años de estudio, mientras que cinco de las siete mujeres que realizan actividades operativas dentro de la radio tienen menos de 13 años de escolaridad.



Lo cierto es que la mayoría de mujeres que no tuvieron acceso a la educación media superior o superior no se sienten con la capacidad ni con la seguridad para poder llegar a cargos de mayor responsabilidad; sin embargo, la percepción de los hombres es diferente, un ejemplo de esto es el nuevo director de la emisora quien a pesar de no tener un grado de escolaridad alto y de no contar con los conocimientos necesarios para el cargo, (como él mismo lo menciona en su entrevista), lo aceptó al sentir el apoyo de sus compañeros.

Un problema al que se enfrentan los colaboradores es a la falta de oportunidad para poder aprender algunas de las labores que se desempeñan al interior de la emisora, aunque antes de incorporarse al grupo se les da un curso de capacitación en lo que se refiere a todas las coordinaciones de la emisora, algunos tienen mayor habilidad para algunas cosas y las desarrollan ahí, por ejemplo en lo referente a los aspectos técnicos y a la utilización de programas de edición por computadora solo dos hombres saben realizar estas tareas.

“...hay cierta envidias a lo mejor, rivalidades y que a parte el poder aunque sean pequeños poderes se dan y sin que sea cuestión de género, pero un coto de poder puede ser la cuestión de saber operar los aparatos, ese creo que es un buen espacio de detectar cierto poder, si no sabes no puedes entrarle y no puedes entrarle porque no sabes... a mi si me gustaría poder grabar y aprender toda la cuestión de la computadora y eso y poder llevarlo a cabo...” (Entrevista 12).

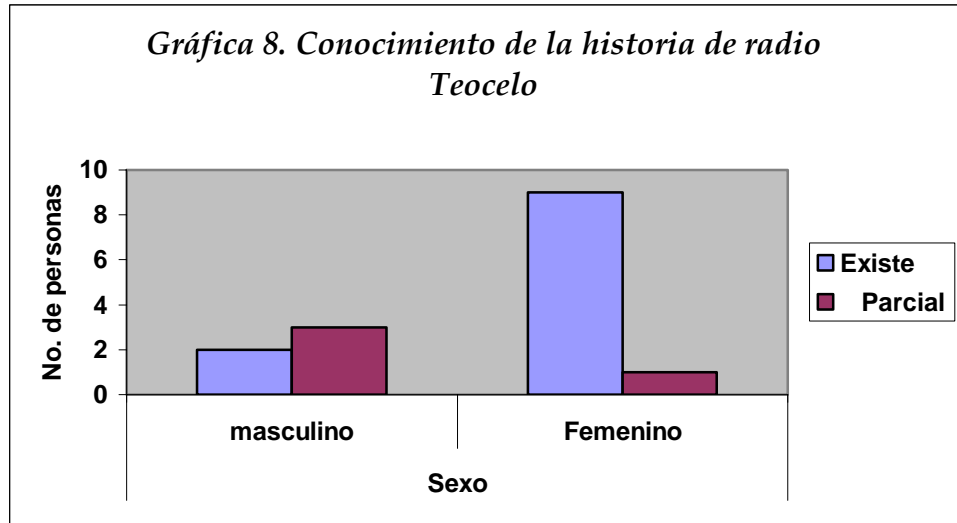
Conocimiento de la historia de radio Teocelo

La historia de la emisora es muy interesante y amplia, la XEYT-AM Radio Teocelo cumplió, el primero de septiembre de 2004, 39 años de transmisiones. A los entrevistados, colaboradores constantes en Radio Teocelo, se les formularon preguntas sobre la historia, la misión, la visión y los valores de la emisora para saber que tan identificados están con la organización y cual es su conocimiento sobre ésta.

Todos conocen la historia de la radio ya que dentro de los cursos de capacitación se les dan pláticas sobre este tema, los colaboradores que llevan más tiempo en la radio saben la historia de una manera más anecdótica y parcial, los que llevan poco, como Gregorio Huesca que lleva únicamente tres años en la emisora, no recuerdan muy bien las fechas, pero todos coinciden en reconocer las tres etapas en la que está dividida la historia de la emisora, con los mismos sucesos, obviamente vividos de distintas maneras. Las anécdotas más recordadas por todos, sobre las diferentes permisionarias de la radio, de los equipos viejos y de los nuevos, de cómo eran las gratificaciones y los aguinaldos de pollos rostizados, por ejemplo.

Es evidente que el conocimiento de la historia de la radio Teocelo es mejor en los grupos de trabajadores con 6 a 10 y con más de 17 años de antigüedad,

Aunque todos conocen bien la historia de la emisora cuando esto se analiza teniendo en cuenta el sexo de los colaboradores es importante hacer notar el mejor conocimiento que existe en el sexo femenino.



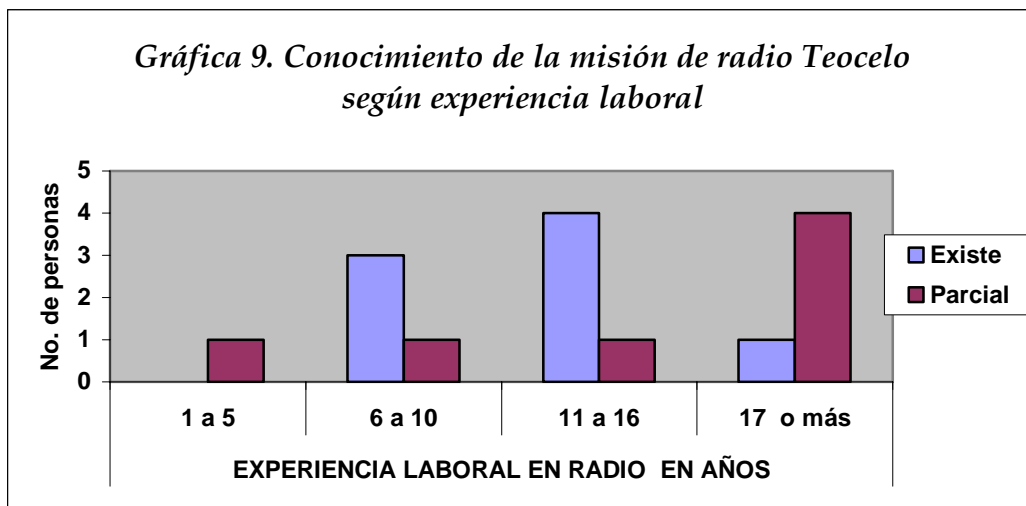
Todos están muy relacionados con la historia de la radio, ya sea por experiencias vividas, por pláticas con los fundadores o lecturas de algunos documentos, ya que no existe una recopilación de toda la información sobre la historia de la emisora desde su fundación y desde las primeras experiencias hasta la actualidad, aunque existe el proyecto de escribir un libro sobre los primeros 40 años de la emisora que está a cargo de Elfejo Riveros ex director de Radio Teocelo.

Conocimiento de la misión de radio Teocelo

No existe una idea unánime sobre la misión de la emisora, pero en todos los colaboradores existe la orientación de servicio a la comunidad. Las

ideas sobre la misión tienen algunas variantes ya que los colaboradores entienden, creen y practican distintas cosas.

Sin embargo, al analizar los datos obtenidos de las entrevistas podemos darnos cuenta de que este conocimiento de la misión de la emisora tiene diferencias significativas según la antigüedad laboral en la radio de los colaboradores, ya que este conocimiento es mejor en los colaboradores que tienen entre 6 y 16 años en la XEYT AM.



Conocimiento de la visión y los valores de radio Teocelo

Existe confusión en cuanto a los valores y la visión de la emisora, y muchas diferencias en la opinión de los colaboradores al referirse a estos aspectos, el porqué de esta confusión y el que no se tenga claro cuál es la misión, la visión y los valores de la radio Teocelo, es debido a que no existe un documento que mencione estas bases fundamentales para toda

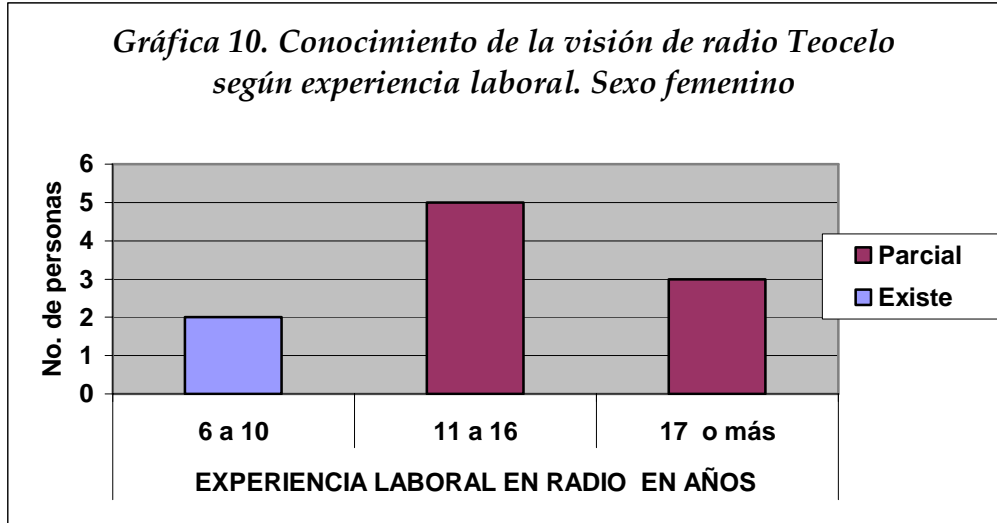
organización, y esto lleva a que los colaboradores no sepan hacia dónde van, que se tengan sueños diversos con expectativas diferentes y que las luchas se dispersen y se avance con menos rapidez.

“...y que tengamos un medio donde todos estemos preparados y rememos para el mismo lugar, que estemos en la misma frecuencia en todos los ámbitos, y que no haya algunos que estén remando al revés y que por esto en lugar de avanzar nos quedemos dando vueltas, yo no lo veo como algo que no me guste, sino como retos que se tienen que superar para mejorar el proyecto...”

El conocimiento de la visión de la radio con respecto a la experiencia laboral en la misma, es mejor en los colaboradores con 6 a 16 años de antigüedad. Esta diferencia es explicable debido al impacto positivo de los cursos de capacitación que han recibido los colaboradores con menos antigüedad en la emisora.

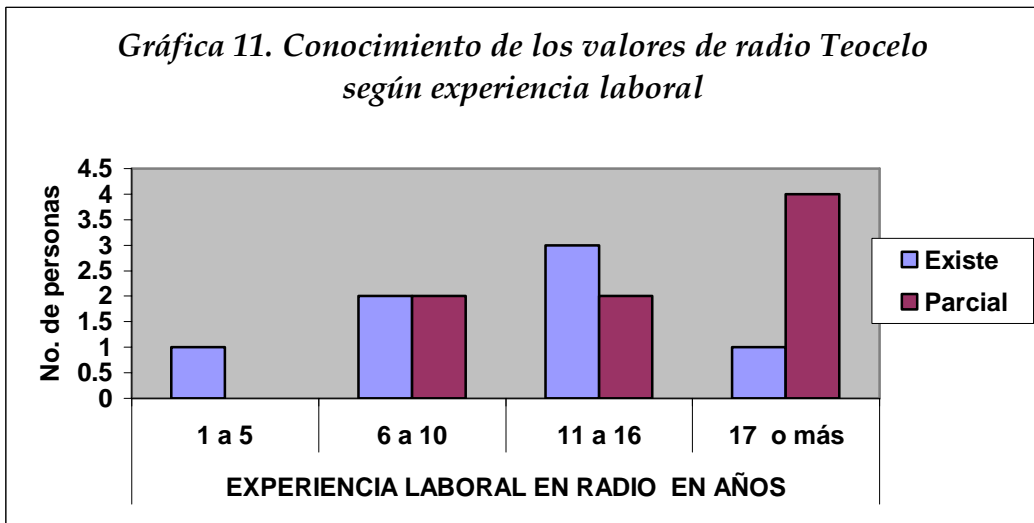
Y en esta diferente percepción, como en otras variables estudiadas, el grupo de mujeres colaboradoras tiene una aportación importante, aunque, como es evidente, en la mayoría de las mujeres no existe una buena percepción de la visión de la organización.

Gráfica 10. Conocimiento de la visión de radio Teocelo según experiencia laboral. Sexo femenino



Cuando analizamos este conocimiento de los valores de la emisora en relación con la experiencia laboral nos damos cuenta de que, evidentemente, existe una mejor percepción de los mismos en tanto menos antigüedad tienen los colaboradores en la misma.

Gráfica 11. Conocimiento de los valores de radio Teocelo según experiencia laboral



Una posible explicación a este fenómeno es que los colaboradores con menos antigüedad recibieron cursos de capacitación y la adquisición del conocimiento de estos valores en las “nuevas” generaciones.

Libertad de expresión

La mayoría de los colaboradores opina que existe libertad de expresión en la emisora, ya que siendo diferente a las radios comerciales en donde, a veces, se les da a los locutores un guión para decir las cosas, en Radio Teocelo no existe ningún guión, además su independencia económica no los fuerza a obedecer a alguien para decir o no decir.

“...esta independencia económica no nos fuerza a mantener ninguna relación de que yo digo y porque yo digo, yo pago y yo mando, entonces si nos permite que exista esta libertad, esta posibilidad de decir y obviamente no lo que piense el locutor en turno porque el locutor en turno tiene que tener cierta responsabilidad...” (Entrevista 3).

“...Si hay, entendiendo que la libertad es con responsabilidad, es decir, se puede decir todo siempre y cuando ni ofenda a otras personas ni sean acusaciones injustificadas, es decir nuestra radio cuida que no se genere conflicto por lo que se diga...” (Entrevista 5).

Con esta libertad, ejercida en la emisora, se piensa brindarle confianza a la gente de la comunidad para que ellos expresen sus ideas sin miedo a represalias o a críticas, se busca incitarlas a que denuncien y critiquen.

A pesar de esto, algunos colaboradores mencionan ciertos límites, como por ejemplo, que en cuestiones políticas se tiene que cuidar mucho lo que se dice, a los locutores no se les permite comentar sobre estos temas, (según los colaboradores mencionaron en la entrevista), para no perjudicar a la emisora, además no se pueden hacer comentarios fuertes ni hablar con groserías. “...sabes lo que tienes que hablar que no perjudique a la emisora, yo sé perfectamente que no puedo hablar de política en mi programa...” (Entrev. 4).

Al interior, en las juntas y en los grupos donde recae la toma de decisiones, Mario Hernández actual director de la radio menciona que los colaboradores sí tienen la amplitud de criterio y la confianza para poder expresar sus opiniones, Mario dice que el único obstáculo para no hacerlo es el temor a utilizar esa oportunidad de expresar, compartir y polemizar.

“...Claro, totalmente, la única que se ha puesto barreras para expresarse soy yo, pero nunca he tenido ninguna limitante, siempre puedo decir lo que quiero y no porque me lo nieguen sino porque me lo he conseguido y me lo he ganado yo, nada más, no es porque me lo den, yo me lo he ganado a mí no me han dado nada, me lo he concedido...” (Entrevista 8).

Actualmente la relación que existe entre la emisora y las autoridades municipales no es buena debido a la práctica de la libertad de expresión por parte de la radio, ya que se denunciaron algunas irregularidades en obras

públicas. Debido a esto la emisora recibió algunas represalias de parte del presidente municipal quien realizó juntas para boicotear el programa “Cabildo abierto”, invitando a los demás funcionarios de la región a no participar.

“Cabildo abierto” es un proyecto donde se invita a los funcionarios de la región a dar informes a la comunidad, también se reciben quejas de la sociedad civil de la región y se les dan posibles soluciones; para tener la posibilidad de participar en el programa se les pide una cuota, el presidente municipal, basándose en esto, creyó que la radio tendría que cerrar y dejar de transmitir si ellos no pagaban esa cuota, lo cual, obviamente, no ocurrió ya que en la radio se tienen diversas formas de financiamiento.

Aún ahora, la participación del municipio en “Cabildo abierto” es nula aunque se le ofreció el espacio de forma gratuita, de esta manera la parte más afectada con esta situación es el actual presidente municipal ya que no tiene la oportunidad de comunicarse con su comunidad.

Otra de las experiencias de represión que la radio ha tenido que padecer por ejercer su libertad de expresión fue el cierre de transmisiones en el año de 1998, cuando la Secretaría de Comunicaciones y Transportes puso como pretexto un problema administrativo para clausurar la estación, ya que

personal de la emisora desarrollaba un trabajo periodístico importante durante el proceso electoral que se vivía en ese entonces en Veracruz.

En Radio Teocelo se vive una libertad de expresión a medias, aunque la mayor parte del grupo de colaboradores opinan que sí la hay pero con sus limitantes, tanto el grupo de colaboradores que se hace cargo de la toma de decisiones como los locutores en la programación no se sienten con la libertad de poder expresar sus puntos de vista y existe cierto temor hacia las críticas que se puedan dar al interior más que a las reclamaciones de la gente de la comunidad.

Por las experiencias que ha tenido la emisora por ejercer su libertad de expresión ahora se tiene mucho más cuidado en cómo se dicen las cosas y en tener el respaldo necesario de lo que dice para no pasar por los mismos conflictos que han existido en el pasado con las autoridades locales y estatales.

Percepción de la importancia de la educación contra la discriminación por género

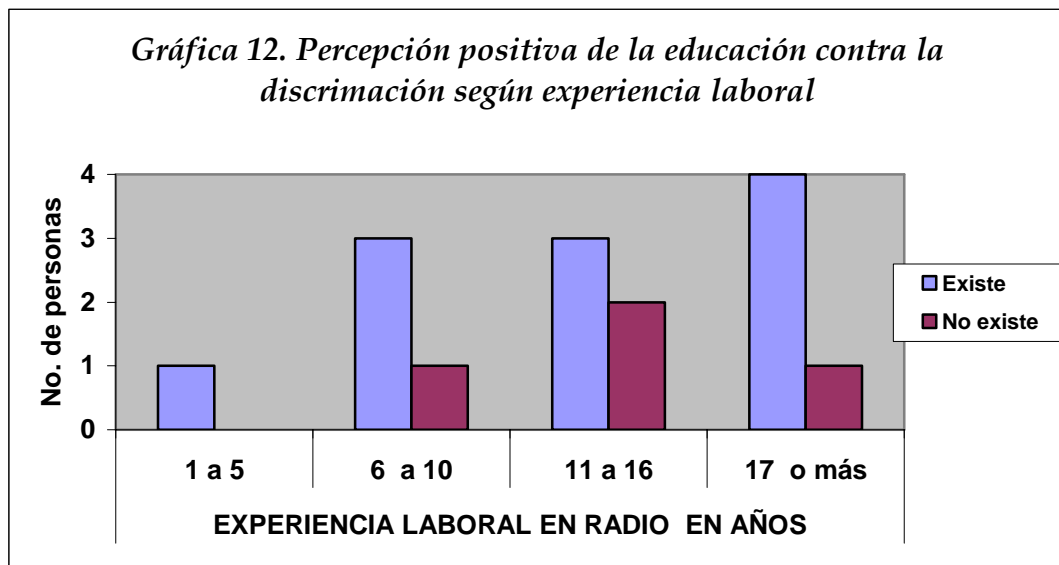
En lo referente a la percepción de la importancia de educación contra la discriminación por género se dividieron las opiniones en dos ramas de la educación, una de ellas la educación escolarizada formal y la segunda la

educación familiar. Dentro del primer rubro en el grupo de mujeres, en seis de ellas existe esta percepción ya que mencionan que para tener mejores logros laborales sí son necesarios los estudios, como por ejemplo para la producción y edición o para los puestos de dirección o presidencia, siendo estos cargos concebidos socialmente para varones.

Aunque algunos miembros de la emisora no hayan tenido un nivel escolar alto, resalta su capacidad en algunas labores específicas dentro de la radio. Una de ellas es la parte técnica, en la cual algunas de las mujeres que colaboran no tienen acceso: “...si no sabes no puedes entrarle y no puedes entrarle porque no sabes...” es una de las frases que nos menciona Eva Torres al referirse a la falta de oportunidad y de apertura de las personas que saben realizar estos trabajos para compartir su conocimiento. Menciona además que el saber operar los aparatos puede convertirse en un coto de poder y que es necesario que todos los colaboradores tengan una mayor disposición para capacitar a todos aquellos que quieran participar en alguna de las ramas de trabajo de la emisora.

La mayoría de los colaboradores tienen la percepción de que un mejor nivel de educación escolar conlleva una menor discriminación por género.

Esta percepción es mejor en cuanto es mayor la experiencia laboral de los colaboradores, como puede apreciarse en la gráfica 22 y esto puede deberse a que la mayoría de los que tienen más antigüedad también tienen, en general, los niveles de escolaridad más bajos de ambos grupos.



La teoría del Feminismo Liberal menciona que las construcciones culturales, institucionales y educacionales, y la división del trabajo moldeada por el género, hacen que a las mujeres se les vea como débiles y expresivamente sumisas en relación con su marido.

El hombre con su competitividad instrumental en la economía obtiene para su familia un nivel de seguridad económica, los hijos que ven a la mujer representando el papel de “esposa débil” aprenden a reverenciar el patriarcado y a devaluar la expresividad, (actividades tipificadas como

femeninas), como una postura relacional frente a la que la instrumentalidad, (actividad tipificada como masculinas) parece más poderosa y valiosa. (Ritzer, 2002).

En cuanto a la educación familiar algunas de las mujeres entrevistadas mencionaron que dentro de su familia se les dio menos oportunidad para acceder a un mayor grado académico, ya que, según dicen en las entrevistas, en las familias tradicionales de la región se les da preferencia a los varones y la educación en la casa en todos los aspectos, independientemente de que la educación se le dé a un hombre o a una mujer, da pie a la existencia de inequidad, ya que dentro de los rituales familiares las mujeres tienen el rol de servicio, de sumisión y de subordinación, mientras que el rol de los varones es el de controlador y el de jefe.

Percepción de la discriminación por género

Por esto es que los patrones de enseñanza dentro de la familia tienden a ser repetidos en otras situaciones, y una de ellas es la laboral, como menciona Blanca Lara: “...los hombres de la emisora están acostumbrados a que les sirvamos...”, un ejemplo, nos comenta, es que en las reuniones, las mujeres les piden a los hombres que cada uno se sirva pero, cuando hay oportunidad, ellos aprovechan y piden que se les sirva. En la cocina de la

emisora pasa igual, "...tú ves en la cocina, te dejan ahí todo y en donde caiga, ni siquiera lo acomodan, que no lo laven pero que por lo menos no se le pegue la comida, como que sí influye mucho la educación o como sea, la esposa, si es casado..." comenta Blanca en la entrevista.

No solo en estas situaciones se ve la influencia de la educación familiar al interior de la emisora, también en las labores cotidianas de trabajo, los hombres, aunque sus compañeras estén muy ocupadas en alguna labor, les piden que hagan alguna otra cosa aunque ellos puedan hacerla, piden que se les pasen cosas, que se les sirva café, etcétera, pero esto sucede no sólo con los hombres de los cargos de mayor orden jerárquico, esta situación se da en todos los hombres de la emisora para con todas las mujeres de la misma.

Para cuatro de los cinco hombres que colaboran en la emisora el acceso a puestos de mayor orden jerárquico ha sido fácil; por ejemplo, Gregorio Huesca, quien ha estado colaborando en la emisora por un tiempo de tres años, ya tiene un cargo importante y gratificado, mientras que mujeres como María Casas, Alejandra Guzmán y Rosa Vanda no reciben ningún tipo de gratificación o la tienen solamente por ser promotoras del club de amigos de la radio, ésta es una gratificación variable pero siempre

menor a la que Gregorio recibe. Elfego Riveros empezó a colaborar en Radio Teocelo en el año de 1984, en 1989 ya era director. Oscar León es otro colaborador que aún llevando muy poco tiempo en la emisora y a pesar de tener estudios universitarios que no están ligados al trabajo de los medios de comunicación ha conseguido tener el puesto de mayor importancia dentro del organigrama de la emisora que es la presidencia de la AVERCOP.

A pesar de todas estas reflexiones, el grupo de mujeres de Radio Teocelo no tiene esta percepción, sienten que también para ellas ha sido fácil el acceso a los cargos que ahora desempeñan, que nunca han luchado para conseguir un puesto y que simplemente se han colado o las han escogido para ocuparlos, Norma Alcántara menciona que ella hasta ha despreciado estos puestos; como pretextando el difícil acceso que tiene el grupo de mujeres a puestos de mayor nivel mencionan que nunca han estado interesadas en tenerlos o que sus compañeros varones tienen mayor nivel escolar, más tiempo para ocuparse de los cargos o que tienen más relaciones y que si han obtenido una mejor posición laboral ha sido por ofertas y decisiones que no salieron de ellas.

Si analizamos la información obtenida nos damos cuenta, según la tabla y gráfica 14, que los colaboradores de la radio que tienen posiciones de mayor poder de decisión son, también, los que tienen mayor antigüedad

laboral y esto sucede, así mismo, en el grupo de las mujeres colaboradoras, tabla y gráfica 15.

Tabla. *Actividad según experiencia laboral, sin distinción de sexo.*

<i>Actividad según responsabilidad</i>	<i>EXPERIENCIA LABORAL</i>			
	1 a 5	6 a 10	11 a 16	17 o más
Operativa	1	2	3	2
Directiva	0	0	3	4
Total	1	2	6	6

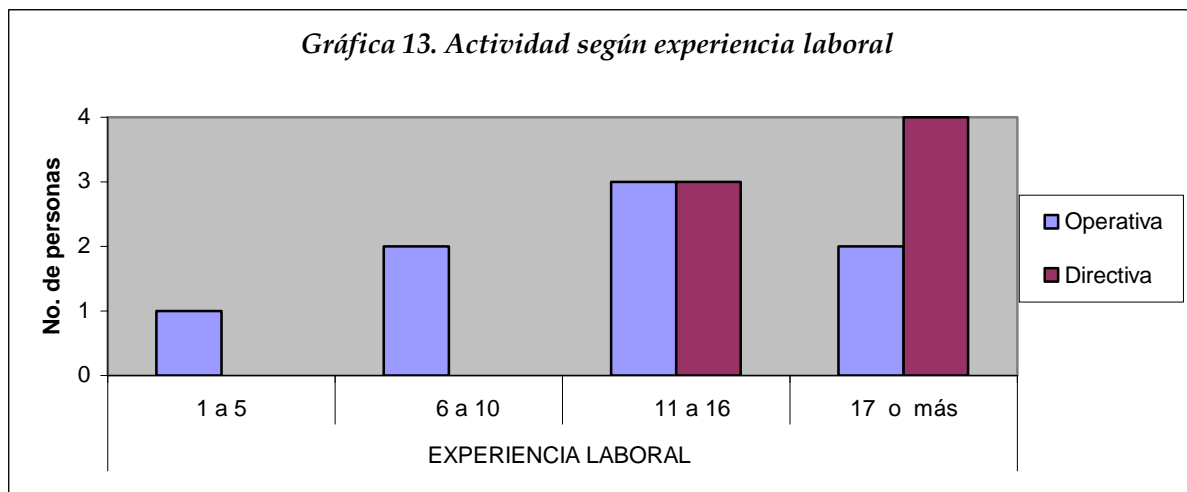
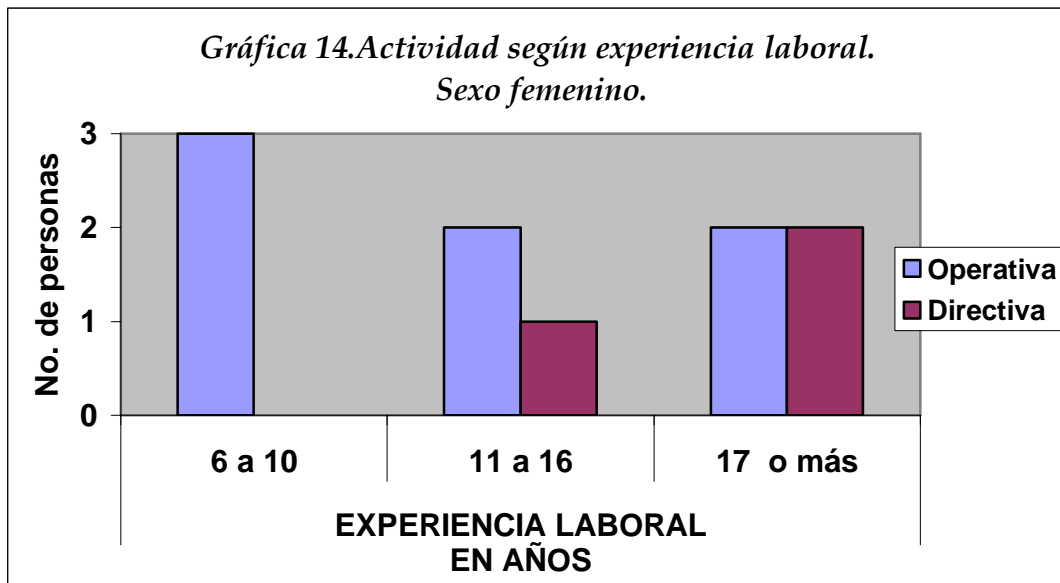


Tabla. *Actividad según experiencia laboral en el sexo femenino.*

<i>Actividad</i>	<i>EXPERIENCIA LABORAL</i>		
	6 a 10	11 a 16	17 o más
Operativa	3	2	2

Directiva	0	1	2
Total	3	3	4



Para una mujer en especial, (María Casas), ha sido muy difícil el acceso a mejores niveles de ocupación dentro de la emisora, ya que a pesar de las ganas que ella tiene de capacitarse para poder participar en algunas coordinaciones, no se le ha dado la “confianza”, como ella menciona en la entrevista, de poder hacerlo...

“...hay veces como que no sientes esa confianza con el compañero o la compañera, de que quieres aprender más y no te apoyan y eso pues... limita, precisamente por eso me pasé a la labor de promotora de la campaña

del club de Amigos, porque si no tengo esa confianza de tener otras oportunidades dentro, pues mejor trabajo fuera...”.

En las entrevistas se seleccionó un apartado sobre percepción de discriminación por género dentro de los colaboradores de Radio Teocelo, tema principal que motivó la investigación de tesis que ahora se presenta, cuya hipótesis principal fue la afirmación de que siendo uno de los objetivos de toda radio comunitaria y tomando en cuenta los 39 años al aire de Radio Teocelo, la equidad de género debía existir en la emisora. En conjunto con las entrevistas se realizó trabajo etnográfico, los resultados de ambos métodos de investigación se agruparon en este apartado.

Para comenzar analicé la barra programática de la XEYT-AM Radio Teocelo, (ver anexo 1), centrando mi atención en los programas referentes a género.

Los programas, en su mayoría, son de corte musical, varios de los colaboradores nos platicaron en las entrevistas que anteriormente había una programación más interesante, por ejemplo, un programa donde se criticaban todas las situaciones anómalas que se vivían en la región que se llamaba “Si no lo digo reviento”. Actualmente el único programa que existe de este corte es “Cabildo Abierto”, programa por el cual recibió la emisora el Premio Nacional de Periodismo en la categoría de participación y servicio a la

sociedad pero la falta de personal hace difícil que se realicen más producciones de este tipo ya que todos los que colaboran actualmente en la emisora tienen responsabilidades y es difícil que se puedan involucrar, por el momento, en nuevos proyectos.

Únicamente una sección dentro del programa “Luna Llena” que se llama Sueños de café, el cual se transmite los martes de 9:00 a 10:00 de la mañana, trata cuestiones de género y sobre las mujeres de la comunidad, el programa es producido y conducido por Norma Alcántara quien trabaja en AUGE, (Desarrollo Autogestionario), Asociación Civil que trabaja con mujeres enfatizando el trabajo a través del crédito y el ahorro como una forma de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y en especial de las mujeres. Dentro del programa los temas principales son los avances, planes y problemas que enfrenta esta organización, se invita a mujeres de la comunidad para conocer sus opiniones sobre temas de interés en la región, también se habla de política, economía, cultura regional, nacional e internacional.

En años anteriores se llevó a cabo un proyecto, cuyo tema principal era la equidad de género, de 100 cuñas y algunos programas cortos, pero por falta de presupuesto para continuar con el trabajo y falta de personal que lo desarrollara, finalizó su producción y transmisión.

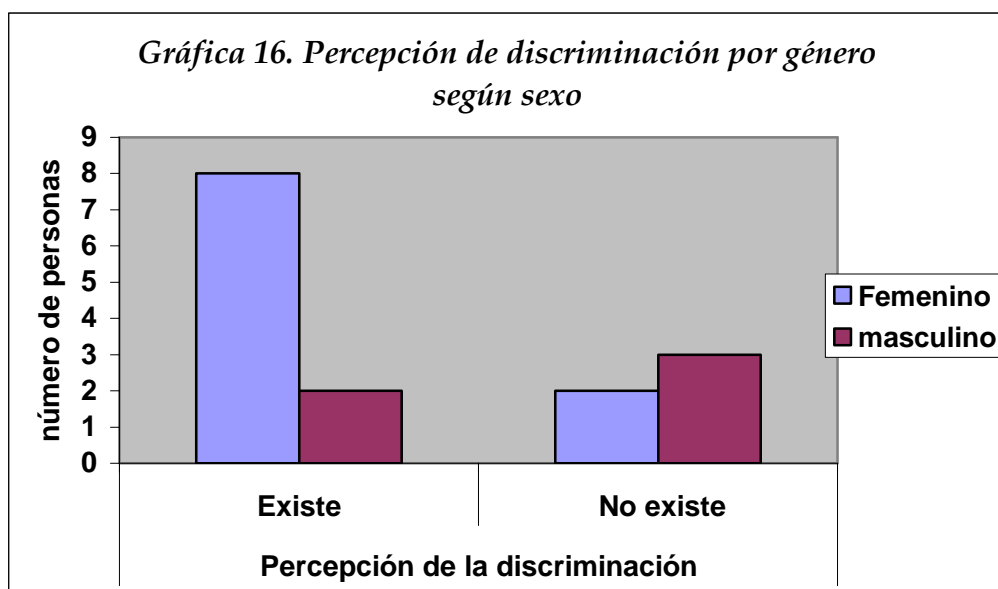
En la mayoría de los entrevistados existe la percepción de que dentro de las actividades laborales en la emisora existe discriminación por género como puede observarse en la siguiente gráfica:



En cinco colaboradores no existe la percepción de discriminación por género al interior de la emisora, de estos cinco tres son hombres y dos de ellos ocupan cargos directivos: Mario Hernández, Oscar León, Gregorio Huesca y en el grupo de las mujeres: Reyna Melchor y Beatriz Mora, los demás colaboradores opinan lo contrario. Tabla y gráfica 17.

Tabla. Percepción de la discriminación por género según sexo

Percepción de la discriminación/género	Sexo	
	Masculino	Femenino
Existe	2	8
No existe	3	2
Total	5	10



Uno de los temas que señala la teoría de la Desigualdad de Género menciona que los hombres y mujeres no sólo están situados en la sociedad de manera diferente, sino desigual. Las mujeres tienen menos recursos materiales, estatus social, poder y oportunidades para la autorrealización que los hombres de idéntica posición social, ya se base esa posición en la clase, la raza , la etnicidad, la educación, la nacionalidad y cualquier otro factor

social. (Ritzer, 2002). Otro de esos factores sociales es el laboral, que dentro de la XEYT-AM figura y da pie a la teoría de desigualdad.

La participación de las mujeres al interior de la emisora tiene sus limitaciones, ya que ninguna de ellas colabora en la parte técnica, ni en la de producción o en el uso de programas de edición por computadora, labores atribuidas al género masculino en la región y que son tratadas de esa misma manera en la radiodifusora.

María Casas mencionó en la entrevista que las mujeres no participan en cosas de hombres, como en programas de deportes o en las cosas técnicas. En estas últimas el encargado es Eduardo Hernández quien es el único que sabe cómo operar los transmisores y ajustar y reparar la antena. Además aunque hay interés de algunas mujeres en aprender, no se les da la oportunidad de hacerlo. Gregorio Huesca menciona que ninguna colaboradora tiene acceso a la computadora donde se editan los programas, que no es porque no puedan sino porque les falta cierto conocimiento que él aprendió a través de una licenciatura. La cuestión educacional es un factor que para los colaboradores de la emisora influye mucho sobre su percepción de género.

“...las mujeres no llevan un programa de básquet o de football pues no. Eso lo llevan los hombres y las cosas técnicas que siempre, como que todavía hay un poquito de machismo, pero como que todavía no lo vencemos, será porque en mi forma de ser no soy capaz y si tengo la

capacidad de hacerlo, hay veces como que no sientes esa confianza con el compañero o la compañera de que quieres aprender más y no te apoyan y eso pues te limita...” (Entrevista 11)

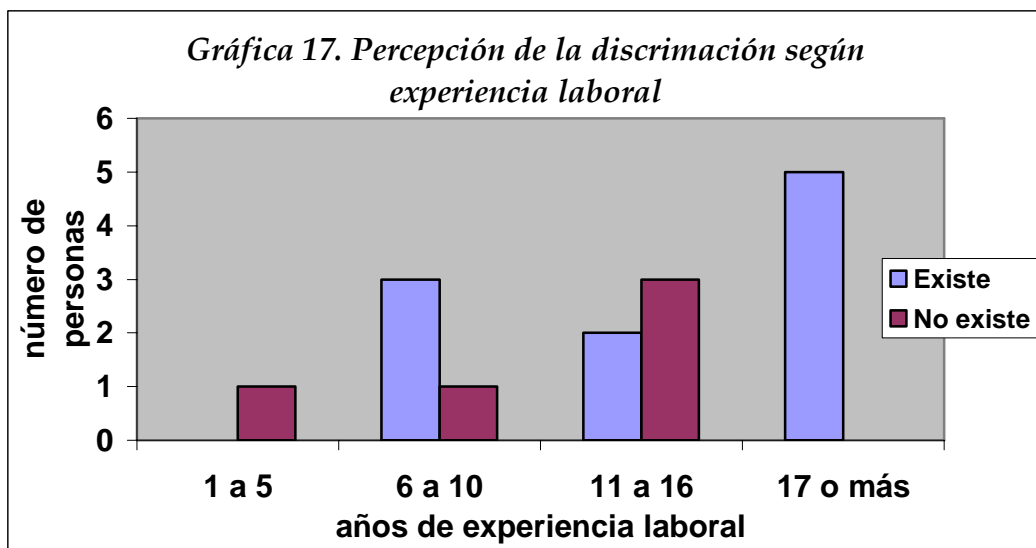
Los cargos directivos necesitan de un mayor tiempo y dedicación, es por esto que dicen algunas mujeres no pueden hacerse cargo de ellos, ya que tienen otras ocupaciones de orden familiar o en otras actividades laborales fuera de la emisora.

“...una de las desventajas que se pueden tener es que ese tipo de cargos ocupan mucho tiempo y mucha dedicación y si pensamos que las mujeres que están en la radio son madres, son esposas, obviamente van a tener más trabajo, un hombre puede ir a Xalapa y puede estar ahí esperando todo el día si quiere tener alguna cita con algún miembro de comunicación social, para una mujer es más difícil...” (Entrevista 9).

Norma Alcántara no pudo aceptar la dirección de Radio Teocelo debido a que, a pesar de ser soltera y no tener hijos, el trabajo en AUGE es en este momento de su mayor interés y en él se lleva casi todo el día; por haber tenido esta oportunidad muchos de sus compañeros tienen la percepción de que sí hay equidad de género y reafirman su idea diciendo que Norma estuvo en la terna para la elección y que eso denota que toman en cuenta a las mujeres y que ha habido un avance dentro de la emisora.

“...el trabajo que yo realizo aquí en AUGE me gusta mucho, por otra parte yo cubro mis necesidades económicas con lo que realizo aquí y allá no lo podría hacer, yo también soy muy clara y sí me gusta el trabajo de la radio pero yo no tengo sangre de mártir, yo no puedo vivir con las gratificaciones que perciben los de la emisora, los admiro y los respeto pero yo no puedo y tampoco me voy a abrir las venas por eso...” (Entrevista 8).

Al analizar los datos de las entrevistas con respecto a la discriminación por género nos damos cuenta que existe una mayor y mejor percepción en los colaboradores con mayor antigüedad, en este caso entre los que tienen más de 17 años colaborando dentro de la radio, lo que es de llamar la atención pues es el grupo en donde hay personas con menor escolaridad. Gráfica 18.



En la mayoría de las mujeres entrevistadas existe una percepción de discriminación por género dentro de sus labores cotidianas.

Uno de los factores que ha contribuido, en la zona, para que las mujeres tengan que salir a trabajar, (a veces no sólo en una labor sino en

varias y en diversos horarios), es la migración que se ha dado en los últimos años en la región debido a que los precios del café, que es el producto en que se basa la economía de muchas familias, han bajado a nivel internacional; las mujeres se quedan solas con los hijos y empiezan a participar en diferentes actividades, a ganar su propio dinero, esto las hace más libres e independientes y les da la oportunidad de conseguir menguar la opresión, la violencia y la miseria en la que muchas están sumergidas.

Para que el tiempo y las dobles jornadas no sean un problema para poder acceder a puestos de mayor orden jerárquico para las mujeres, se debe promover un reparto igualitario de las responsabilidades familiares y tratar de eliminar los estereotipos sexistas sobre las funciones que ambos desempeñan en el hogar.

La Opresión Estructural explica cómo la dominación es un gran dispositivo estructural y se da entre grupos o categorías de actores sociales donde se dan relaciones de poder. Esta teoría se preocupa por todas las expresiones de opresión sean masculinas o femeninas y exploran incluso la forma en que algunas mujeres oprimidas participan activamente en la opresión de otras mujeres. (Ritzer. 2002).

“A los puestos de cierta jerarquía no le entramos” menciona Eva Torres, señala algunas razones, todas ellas basadas en las propias mujeres

tanto de manera individual como grupal, cree que muchas mujeres de la emisora, e incluso ella, son mujeres inseguras a las que les cuesta mucho trabajo reconocerse los logros, las capacidades y habilidades, con muchos temores y miedo a la responsabilidad. Blanca Lara comentó durante la entrevista que ella no entra a estos cargos porque en el manejo de la emisora intervienen varias Secretarias y que se necesita ahí a alguien con la habilidad de negociar y ella dice no tener esa capacidad, además comenta que si se aceptan estos cargos está de por medio el permiso y ella no se siente con la confianza necesaria para lograr la permanencia de la emisora; así como el miedo a la crítica de los compañeros sobre todo de las compañeras, que también las limita y restringe en el proceso hacia la equidad ya que, como comenta Eva, las críticas son muy duras y fuertes, “las mujeres somos malas”. Aunque en la emisora la mayor parte de los colaboradores sean mujeres no es fácil tener una voz en común y poder tomar decisiones para el bienestar y el avance de todas ya que, definitivamente, la explotación y la dominación no solo son de un género a otro, también se da intra-género, “Los hombres son más machos en la medida en que dominan no solamente a las mujeres sino a otros hombres, es igual en la mujer” menciona Norma Alcántara.

“...es difícil no porque seamos puras mujeres, finalmente la explotación, la dominación, subyugar a la mujer por otra mujer eso también

es inequidad, creo que en la radio la estamos tratando de construir con mucho trabajo, con muchos obstáculos, pero lo importante es que estamos en el camino y que estamos intentándolo...yo creo que lo que obstaculiza es lo mismo que obstaculiza a cualquier mujer, finalmente toda la tradición y la forma en que te han educado independientemente de que seas una mujer o un hombre muy liberal, con una visión muy progresista, muy avanzada, el inconsciente es el inconsciente y el inconsciente te ha mamado siglos y siglos...” (Entrevista 8).

“...Aquí dentro de la radio, las mujeres somos más, lo cual no es tan importante porque solo estamos, pero ahí, como lo mencionaba hace un rato, se repite esta situación, a los puestos de cierta jerarquía no le entramos, y también se repite esta situación de que entre mujeres nos criticamos, somos malas, y sí pienso que entre nosotras haría falta más trabajo y más platicar entre nosotras y más solidaridad y más apoyo...” (Entrevista 12).

Uno de los factores que influyen y el más importante para que entre las mujeres de la emisora se dé este temor a la crítica, que como lo ven ellas no es constructiva ni positiva, es la falta de relación que tienen, la falta de comunicación interna, ya que a pesar de llevar la mayoría de ellas más de 10 años colaborando juntas y formando un equipo y una comunidad al interior de la emisora no conocen unas de otras más que de las labores que realizan para la radio, no se tienen la confianza necesaria y su relación, como comentaron en las entrevistas, es de respeto y de orden laboral únicamente, esta situación no se da en el grupo de hombres, entre ellos hay una relación más íntima que la mera laboral, conocen sus problemas, salen a comer, y esto hace que su grupo esté mucho más unido.

“...yo creo que es mucho de autoestima que una mujer no pueda acceder a estos puestos, la cuestión que ya cae en esa parte emocional, espiritual, porque yo pienso que van de la mano y que tiene que ver con la baja autoestima, con que cuesta mucho trabajo una misma reconocerse los logros, una misma reconocerse los logros, las capacidades y las habilidades cuesta mucho trabajo yo lo percibo así , igual yo percibo que están esos temores, esas inseguridades que tiene que ver con la autoestima, con el auto concepto, con la valía y todas esas cuestiones que pienso tienen que ser tratadas en forma personal o con profesionales o grupos de autoayuda y esto tiene que ver con esa falta de crecimiento nacional y espiritual...” (Entrevista 12).

La relación entre hombres y mujeres no es de tanta confianza pero sí es mejor de la que llevan las mujeres entre sí. Siendo la radio un medio de comunicación es fundamental que mejore la relación y la comunicación entre sus miembros ya que de esta manera podrán comunicarse con el auditorio de una manera más completa e integral.

Todos coinciden en que la participación de las mujeres dentro de la emisora es mayor que la de los varones y en algunas mujeres existe la confusión de que la cantidad equivale a la equidad, opinan que por ser mayor el número de mujeres en la emisora es por ello que ya existe la equidad. En la radio existe todavía, aunque ya se han hecho trabajos sobre equidad de género, una gran falta de información dentro de los colaboradores sobre este tema, y ya que ellos son los que informan a la comunidad sobre estos aspectos creo que es muy importante que se les dé

información y capacitación a todos los colaboradores al respecto, en algunos para introducir los conceptos fundamentales de género y en otros para reforzarlo.

Elfego Riveros, menciona que es un proceso y que están todos los colaboradores de la emisora en él, que se necesita una etapa de reflexión para que la temática de equidad sea una realidad al interior y que se pueda llegar a la congruencia con los objetivos de la radio comunitaria de Teocelo.

“...pero creo que si lo viéramos en términos de un proceso, yo diría se ha avanzado un tramo, obviamente no en todo y en ese proceso pues estamos todos, es decir la misma radio tiene que entrar en una etapa de reflexión y en esta etapa de reflexión pues obviamente hay resistencias, es decir en una institución hay resistencias y en la sociedad obviamente hay resistencias, por lo cual tenemos que profundizar esta reflexión, esta discusión, para que esta temática de la equidad de género sea en la realidad, que seamos congruentes...” (Entrevista 5).

A continuación puntualizaremos los resultados brevemente para su mayor entendimiento:

- 1.- Las mujeres significan la mayoría de los colaboradores de radio Teocelo, XEYT AM, en una proporción de 2:1.
- 2.- La actividad que realizan todos los colaboradores corresponden a su asignación por género de tal manera que, dentro de la actividad laboral de la emisora y para los fines de este trabajo, podemos considerar que sexo es equivalente a género.

3.- La mayoría de las mujeres ocupan puestos subordinados dentro del organigrama de la emisora.

4.- Las mujeres reciben menor gratificación que los hombres a igual o mayor trabajo.

5.- Las mujeres casadas no ocupan puestos de nivel directivo.

6.- Las mujeres, en general, tienen más actividades laborales fuera de la emisora y por lo tanto son los hombres los que dedican más tiempo a las actividades en la misma.

7.- En la totalidad de los colaboradores se encontró que a mayor grado de escolaridad tienen mejores puestos directivos, las mujeres han tenido, por tradición, menos acceso a grados de escolaridad superior en la educación formal y, por lo tanto, la mayoría ocupa puestos subordinados; incluso dentro del grupo de mujeres las que tienen mayor escolaridad son las que ocupan lugares en el nivel directivo dentro de la organización.

8.- Las mujeres conocen mejor la historia de la radio.

9.- Los colaboradores con más años laborando dentro de la emisora conocen mejor la visión de la radio, sin ninguna diferencia significativa entre los grupos en cuanto a su sexo.

10.- La visión y los valores de la radio comunitaria no son bien conocidos por la mayoría de los colaboradores y los de más antigüedad laboral tienen una mejor percepción de ellos.

11.- La mayoría de los colaboradores, sin distinción respecto a su sexo, opina que la libertad de expresión sí existe dentro de radio Teocelo.

12.- La percepción de que a mayor escolaridad se tiene menor inequidad por género fue mayoritaria en ambos grupos y es más acentuada en los miembros con más experiencia laboral dentro de la emisora.

13.- Los patrones familiares y comunitarios de inequidad por género se repiten dentro de la emisora. Actualmente, en su programación semanal existe solamente una hora, (sección “Sueños de café” del programa “Luna llena”), en donde se abordan algunos temas relacionados a la inequidad por género.

La mayoría, de los colaboradores tienen la percepción de que existe discriminación por género dentro de la radio sin que existan diferencias significativas estadísticamente en la opinión de los entrevistados en relación a su sexo.

Los colaboradores con mayor antigüedad son los que más perciben esta inequidad por género.