

Las mujeres en las Relaciones Públicas, el camino por recorrer.

Desde hace 5 años, la asociación Global Women in Public Relations genera un reporte para conocer el progreso de la equidad de género en el entorno laboral y entender qué factores pueden estar obstaculizando ese progreso; lamentablemente, los resultados no nos sorprenden y ponen en evidencia el largo camino que aún queda por recorrer.

Para entender lo que ocurre, recordemos que a inicios del siglo XX las relaciones públicas (RR. PP.) se asociaron a nombres como Edward Bernays, sobrino de Sigmund Freud, uno de los primeros en utilizar la investigación de las ciencias sociales y la psicología conductista; o Arthur W. Page, que sentó las bases de las relaciones públicas en entornos corporativos. Sin embargo, durante la Segunda Guerra Mundial, las mujeres tuvieron que incorporarse a diferentes ámbitos profesionales mientras los hombres estaban en el frente; las relaciones públicas fueron un espacio que ofrecía una gran amplitud de oportunidades.

Poco a poco las mujeres fueron ganando terreno, pues muchas de las habilidades como la investigación, el trato al público, la comunicación o la creatividad, eran consideradas como atributos femeninos. Así, su presencia pasó de ser algo temporal a convertirse en una profesión en la que ya estaban establecidas.

Sin embargo, aún cuando el número de mujeres en RR. PP. ha crecido paulatinamente en lo que va del siglo de historia de la profesión, su participación en puestos directivos sigue siendo menor. Esto nos lleva a preguntar el porqué. Vemos que uno de los elementos clave del reporte es que, cerca del 50% de las mujeres con hijos se sienten discriminadas principalmente porque se asume que son ellas quienes deben hacerse responsables del hogar y de su trabajo al mismo tiempo. Esto, aunado a que aún hay organizaciones que no cuentan con planes de flexibilidad, orilla a muchas a desistir a puestos de mayor responsabilidad, pues saben que no contarán con las herramientas necesarias para realizar su trabajo.

Afortunadamente, algo positivo que dejó la pandemia fue el trabajo remoto. Muchas organizaciones han mantenido el trabajo híbrido, dando pie a un mejor balance entre la vida personal/ familiar y el trabajo; pero es importante observar que un 25% de las entrevistadas considera que el trabajo remoto dificulta su ascenso laboral.

El reporte Global Women in Public Relations (GWPR) 2023 estima que el 52% de las mujeres de la muestra trabajan en organizaciones lideradas mayormente por hombres y si bien es una mejora respecto al año anterior (64%) existe todavía una diferencia significativa entre las agencias de RR. PP. y los departamentos internos de comunicación/ RR. PP. en las empresas. Es decir, en una agencia independiente la distribución de trabajos indica que los puestos directivos son ocupados en un 30% por hombres, mientras que, dentro de una organización con un área de relaciones públicas, poco más del 70% de esos puestos los tienen hombres.

Por otro lado, el mismo estudio nos presenta hallazgos importantes como que cerca del 80% de las respuestas indican una percepción positiva hacia las empresas donde hay mujeres en puestos directivos, se observan mejoras en la práctica profesional, la creatividad y la productividad general de la empresa.

Uno de los descubrimientos más alarmantes de este estudio es que el 55% de las mujeres participantes han sufrido diferentes tipos de acoso en su lugar de trabajo (sexual, psicológico, de poder, discriminación, físico y/o digital). Y que solo un 5% los denuncia, independientemente de si son de nivel *junior* o *senior*, pues desconocen los mecanismos de denuncia y casi un 40% no identifica protocolos de género establecidos en sus organizaciones.

Aunque podemos ver ligeras mejoras en los últimos cinco años, aún hay trabajo por hacer. El reporte de GWPR nos deja con cinco recomendaciones clave hacia la equidad de género:

1. Promover las prácticas de trabajo flexible.
2. Incorporar a más mujeres en puestos directivos.
3. Establecer programas de *mentoring* para mujeres.
4. Reconocer la inequidad de género de los puestos directivos para tomar acciones de impacto.
5. Incrementar las oportunidades de capacitación y crecimiento.

Referencias:

Opinium. (2023, December 13). Annual index. GWPR. Disponible en: <https://globalwpr.com/annual-index/>

Sobre el autor:

Dra. Judith Cruz Sandoval, Doctora y Maestra en Publicidad y Relaciones Públicas por la Universidad Autónoma de Barcelona. Maestra en Mercadotecnia por la Southern New Hampshire University. Licenciada en Ciencias de la Comunicación por la Universidad de las Américas Puebla. Desde 2012 es miembro de la Public Relations Society of America (PRSA). Ha trabajado como consultora en relaciones públicas a nivel internacional para diversas empresas durante su residencia en España y actualmente es consultora de varias organizaciones públicas y privadas. Desde 2011 es profesora del Departamento de Ciencias de la Comunicación en la UDLAP, donde se desempeñó como directora académica (2014- 2019) y coordinadora de la Licenciatura de Comunicación y Relaciones Públicas (2019 a la fecha).

Contacto: judith.cruz@udlap.mx