

Techo de Cristal y RR.PP. en Argentina 2020-2021

Enfoques transdisciplinarios en las Ciencias Sociales en el
abordaje de cuestiones de género | Teresa Tsuji (Directora)

mirp



¿Quiénes somos?

Somos un equipo de investigadores e investigadoras de la Facultad de Ciencias Sociales de la **Universidad Nacional de Lomas de Zamora**:

Bajo la denominación “**Equipo MIRP**”, comenzamos a investigar cuestiones vinculadas a las mujeres y las Relaciones Públicas en Argentina.



- **Luz Canella Tsuji**
luzcanellatsuji@gmail.com
- **Carolina Carbone**
carolcarbone@hotmail.com
- **Candela Fernández**
canfernandezff@gmail.com
- **Andrés Montenegro**
amontenegro.pr@gmail.com
- **Eliana Sotelo**
soteloed97@gmail.com
- **África Mosciaro**
mosciaroafrica@gmail.com
- **Yamila Leyes**
yamilaleyes@hotmail.com
- **Alan Retamar**
alanfacundor@gmail.com



¿Qué investigamos?

Indagamos sobre la brecha de género en puestos jerárquicos vinculados a las Relaciones Públicas. El denominado **Techo de Cristal es una barrera artificial basada en el sesgo de la actitud organizativa** que impide a las personas cualificadas ascender a puestos de nivel directivo dentro de una organización.

Esta investigación surge a partir de la alta feminización de la carrera de Relaciones Públicas en Argentina. **Sabiendo que 8 de cada 10 personas que se gradúan en RR.PP. en Argentina son mujeres**, nos cuestionamos cómo es que recibe el mundo laboral a esas graduadas y cuál es su posible desarrollo en el ámbito de la profesión.

→ Para esto nos **centramos en los desafíos y oportunidades que tienen las mujeres** en las relaciones públicas, los estereotipos de géneros y creencias que se tienen respecto al desarrollo profesional, la cultura organizacional y la estructura de la alta dirección, enfocándonos en este caso en las **expectativas estereotipadas** de los estilos de liderazgo, donde éste suele ser visto como un rasgo masculino.





El Techo de Cristal en **RELACIONES PÚBLICAS**

Realizamos un **relevamiento exploratorio** de la situación del mercado profesional de las Relaciones Públicas con respecto al techo de cristal y cómo éste está influenciado por el sesgo de género.

También indagamos las **percepciones sobre este fenómeno** y otros asociados, por parte de los y las profesionales.

¿Con qué metodología?

1

Se diseñó una **investigación de metodología mixta**, con abordajes cuantitativos y cualitativos, con un muestreo no probabilístico, de selección aleatoria, por bola de nieve.

Comenzamos haciendo un sondeo preliminar entre altos ejecutivos, hombres y mujeres, de las Relaciones Públicas en Argentina, a través de entrevistas semiestructuradas.

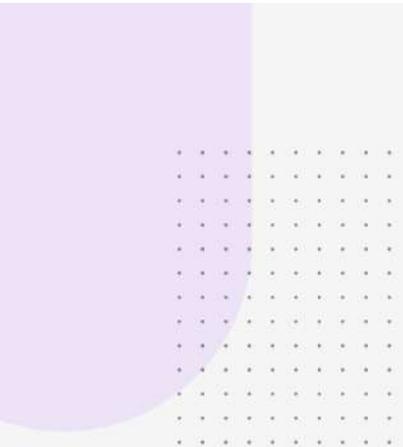
2

Para indagar sobre las opiniones, actitudes y discursos de quienes se desempeñan en el ámbito profesional de las relaciones públicas en Argentina, se llevaron a cabo **más de 250 encuestas autoadministradas en línea**, que fueron distribuidas entre miembros del Consejo Profesional de Relaciones Públicas de la República Argentina y graduados y graduadas de la carrera de RR.PP. de diferentes universidades del país, entre agosto 2020 y agosto 2021.

3

Realizamos finalmente entrevistas semiestructuradas en profundidad, vía Zoom, a **17 profesionales que se desempeñan en mandos altos y medios de las Relaciones Públicas**, de las áreas de Consultoría, Corporativa, Asuntos Públicos y Académica, con el fin de profundizar el análisis de ciertos fenómenos, entre octubre 2020 y marzo 2021.





*¿Cuáles son los
conceptos principales
de esta investigación?*

- **Techo de Cristal:** Una barrera artificial basada en el sesgo de la actitud organizativa que impide a las personas cualificadas ascender a puestos de nivel directivo dentro de una organización.
- **Paredes de cristal:** Es la metáfora que se centra en poner de relieve las barreras u obstáculos invisibles, que dificultan o impiden que las mujeres puedan participar en determinados sectores económicos dinámicos y mejor remunerados, los cuales históricamente estuvieron y están ocupados por hombres (como la informática, la tecnología y la ciencia) en contraposición a los tradicionalmente asignados a las mujeres por su rol de cuidado (docencia, salud y servicio doméstico).
- **Interseccionalidad:** Fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales”: el género, la etnia, la clase u orientación sexual que son construidas y están interrelacionadas.
- **Renuncia negociada:** El proceso psicológico por el cual las mujeres se adaptan al techo de cristal.

- **Estereotipos de género:** Los estereotipos son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad.
- **Piso pegajoso:** El enfrentamiento de obstáculos para el empoderamiento económico, debido a las ocupaciones domésticas y las relacionadas al cuidado, que dificultan y/o demoran el crecimiento y desarrollo profesional y laboral.
- **Cofradías masculinas:** Espacios informales que se desarrollan dentro de las organizaciones y que son exclusivamente masculinos.
- **Paradigma de la complejidad (Morin):** Es **inclusivo** (asume la incertidumbre de no poder conocerlo todo), es **incompleto** (nunca se acaba), **articulatorio** (integra diferentes campos de conocimiento), **integra al sujeto y al objeto**, es interdisciplinario, utiliza la **totalidad de las potencias humanas**, y es **dialógico** (relaciona términos contrarios). Incluye al hombre y su punto de vista en el estudio de la realidad en forma autocrítica (Canella, 2008).

- **Transdisciplinariedad:** La metodología de trabajo TRANSDISCIPLINAR supone la investigación de **sistemas complejos**. Responde a la necesidad de lograr una síntesis integradora de los elementos de análisis provenientes de tres fuentes:
 - 1) El objeto de estudio, es decir, el sistema complejo, fuente de una problemática no reducible a la simple yuxtaposición de situaciones o fenómenos que pertenezcan al dominio exclusivo de una disciplina.
 - 2) El marco conceptual desde el cual se aborda el objeto de estudio, es decir, el bagaje teórico desde cuya perspectiva los investigadores identifican, seleccionan y organizan los datos de la realidad que se proponen estudiar.
 - 3) Los estudios disciplinarios que corresponden a aquellos aspectos o "recortes" de esa realidad compleja, visualizados desde una disciplina específica. La transdisciplinariedad es un esquema cognitivo que permite "atravesar" las disciplinas (Morin, 1984), un constante flujo de información.

¿Qué resultados obtuvimos?

Algunos de los principales hallazgos fueron:

El 45% de lxs encuestadxs respondió que **no existe la perspectiva de género en el ámbito académico e investigativo de las RR:PP**, el 27% dijo que sí, y el otro 27% respondió no saber responder.

Solo el 80% de los encuestados fueron **graduados de RR.PP.**

Casi el 52% de lxs encuestados respondió que durante sus carreras profesionales **la mayoría de sus superiores fueron hombres**. Solo el 27% dijo que esto fue equilibrado entre hombres y mujeres.

Prácticamente el **70% de lxs respondentes fueron mujeres**. Y únicamente un respondente se identificó como no binarie.

El 75% de lxs encuestados respondieron **NO haber recibido bibliografía con perspectiva de género** por parte de sus docentes, durante su carrera universitaria.

¿Qué resultados obtuvimos?

El **51%** de lxs respondientes dijeron **no haber recibido capacitación en perspectiva de género(s)** en sus trabajos, pero que les hubiera interesado.

El **58%** dijo no haber realizado **ninguna capacitación** en perspectiva de género(s) por **fuera de la organización** donde trabajan.

El **40,31%** respondió que el sector de Relaciones Públicas al que pertenecen **está compuesto por mujeres**, mientras que un **31%** manifestó que es equilibrado.

El **14%** respondieron que en sus lugares de trabajo **tienen compañerxs que se reconocen con identidades no binaries**. Llamativamente es el mismo porcentaje que no sabía o no respondió.

El **35%** respondió que la mayoría de puestos de **liderazgo en RR. PP. en sus organizaciones están ocupados por hombres**, el **29,6%** dijo que estos puestos están ocupados de manera equilibrada por hombres y mujeres, y el **28%** dijo que están ocupados por mujeres.

¿Qué resultados obtuvimos?

Los equipos que están conformados por mayoría de mujeres, **los puestos de liderazgo están ocupados por mujeres** y un **36,4%** estudiaron RRPP. Este dato contradice la teoría que propone que uno de los factores que incide en el techo de cristal es la oposición de mujeres contra otras mujeres, impidiendo el crecimiento de estas hacia puestos jerárquicos (Wrigley, 2002).

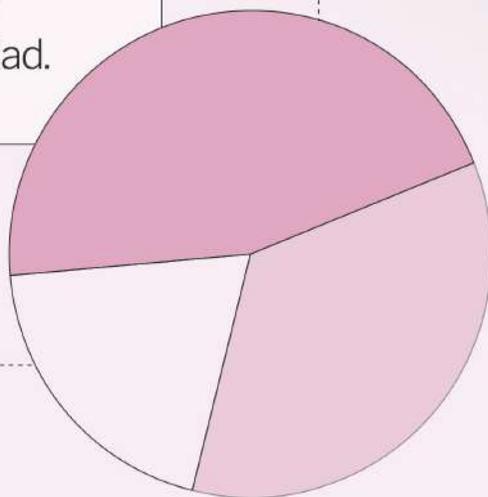
El **50,8%** de estos puestos son ocupados por graduados de otras carreras que no son RR.PP. y solo el **18%** los ocupan graduados de la carrera. El **17%** manifestó que la composición es equilibrada entre hombres y mujeres, y el 13% no aportó información al respecto.

En los equipos con mayoría de hombres hay **escasa o nula cantidad de mujeres** en puestos jerárquicos (**4,1%**).

80,4%

de lxs preguntadxs por la situación en que las mujeres entran en **desigualdad al mercado profesional de RR.PP.** respondió que sí existe desigualdad.

El **19,6%** no cree que exista desigualdad



Un **45,4%** dijo que existe una desigualdad pero no necesariamente está relacionada con la responsabilidad sobre las tareas reproductivas

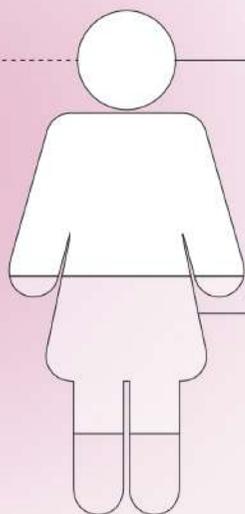
El **35%** afirma que sí existe una desigualdad relacionada con la responsabilidad sobre las tareas reproductivas

Analizado por género: el **87,3%** de las mujeres percibe desigualdad, sin embargo el **45%** de las mismas no lo relaciona con el fenómeno de piso pegajoso. Mientras que el porcentaje baja a **64,5%** de hombres que perciben la desigualdad.

71,2%

del total de la muestra
reconoce el techo de cristal

Analizado por género:

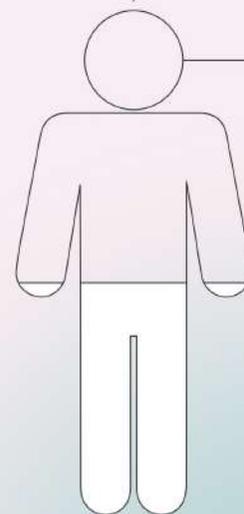


• **52,7%** de las mujeres
considera que existe
el techo de cristal

• **31,3%** cree que
tal vez exista

=

La suma de ambos
da un **84%**



• Mientras que el **54%**
de los hombres afirma
que no existe el techo
de cristal.

¿Qué resultados obtuvimos?

El **50%** de las mujeres **percibe una brecha salarial con respecto a los varones**, mientras que el **18,4%** de los hombres sí percibe brecha salarial y **60%** de hombres no la percibe.

Los **factores predominantes que fueron asociados** a este fenómeno como causas fueron (en orden): Estereotipos de los roles de género que ubican a mujeres y hombres en determinadas actividades (**61%**); Cultura corporativa/ organizacional/ institucional (**56%**); Existencia de espacios históricamente reservados para los hombres (**47%**).

El **57,7%** del total de la muestra reconoce la existencia de **espacios informales pero exclusivamente masculinos en sus ámbitos laborales** (Por ejemplo: partidos de fútbol, asados, reuniones sociales fuera del horario laboral, póker, golf, etc). Y el **47% considera que estos espacios informales influyen en las posibilidades de crecimiento** dentro de la estructura formal de la organización.

El **57%** dice **no haber percibido algún tipo de discriminación por cuestiones de género** en un proceso de selección y/o crecimiento laboral en el ámbito de las Relaciones Públicas, en cambio casi el **36%** dice haberlo percibido.

Estereotipos de género:

Al preguntar sobre las **características principales de las mujeres profesionales de RR.PP.**, la mayoría de las respuestas fueron las siguientes:

- Son cálidas, lloran fácilmente, son compasivas, afectuosas, comprensivas, sensibles.
- No son duras de corazón, ni individualistas y egoístas.
- Sí tienen personalidad, rasgos de liderazgo y son aventureras.

Mientras tanto, **los hombres profesionales** de RR.PP. fueron reconocidos mayormente como:

- Duros de corazón, individualistas, egoístas, con personalidad, rasgos de liderazgo y aventureros.
- No lloran fácilmente, no son afectuosos.
- No son sensibles ni sumisos.



Entre 2011 y 2018 se recibieron en Argentina 8651 Licenciadxs en RR.PP. (de las 20 Universidades que dictan la carrera: 3 estatales y 17 privadas).

El 82% son mujeres.

Fuente: Secretaría de Políticas Universitarias
Ministerio de Educación de la Nación.





¿A qué conclusiones llegamos?

Algunos de estos hallazgos permitieron dar cuenta en **la posibilidad de que ciertos equilibrios en las conformaciones de equipos respecto al género tienden también a equilibrar determinadas creencias**, así como los espacios de capacitación ayudan a desnaturalizar cuestiones de desigualdades y a fomentar otro tipo de desarrollo de la carrera profesional dentro de la organización.



mirp

MUJERES INVESTIGACION Y RR.PP

Primera investigación en Argentina sobre
RR.PP. y Techo de cristal. Sociales UNLZ

Conocé todas las investigaciones en  www.enfoques.ar