



# REVISTA **Protocolo y Comunicación**

**Vol 1, No 4 (2024)**



Coordinadora del número: Dra. Maria Aparecida Ferrari

Publicado: 2024-08-30

# **Cómo las relaciones interseccionales de poder afectan a las mujeres profesionales de relaciones públicas**

How intersectional power relationships affect female public relations professionals

DOI: <https://doi.org/10.58703/rpyc.v1n4a1>

**Sandra Milena Ortega Restrepo**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8425-4512>



**Maria Aparecida Ferrari**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6873-6071>



## Resumen

En 2024, la desigualdad de género en Brasil persiste; solo algunas mujeres ocupan puestos de gerencia, y otras pocas, cargos de dirección de empresas. Ese fenómeno es descrito mediante la metáfora del “techo de cristal” (Morrison *et al.*, 1987), pues constituye una barrera invisible que dificulta a las mujeres el acceso a puestos de alta dirección. Esta situación fue el punto de partida de una investigación coordinada por Ortega (2022), que generó interés por conocer la condición de mujeres profesionales de relaciones públicas en Brasil, donde el mercado laboral es predominantemente femenino, pero los cargos de gestión son en su mayoría ocupados por hombres (Ferrari, 2000). Utilizando el método de historias de vida (Bertaux, 1999), se analizan las trayectorias de cuatro relacionistas públicas y se reflexiona sobre los desafíos y obstáculos enfrentados por las mujeres en este ámbito laboral, como la dificultad para ascender a cargos de gestión, el racismo y la individualización del trabajo de cuidado de los hijos.

**Palabras clave:** relaciones públicas, mujeres, feminismo decolonial, interseccionalidad, historias de vida

## Abstract

In 2024, gender inequality in Brazil persists; only a few women hold management positions, and even fewer hold company director positions. This phenomenon is described by the metaphor of “the glass ceiling” (Morrison *et al.*, 1987), as it constitutes an invisible barrier that makes it difficult for women to access senior management positions. This situation was the starting point of a research coordinated by Ortega (2022), which generated interest in the conditions of female public relations professionals in Brazil, where women participate in the labor market of this field more frequently, but management positions are mostly held by men (Ferrari, 2000). Using the life story method (Bertaux, 1999), the careers of four female public relations professionals are analyzed as well as the challenges and obstacles faced by women in this labor field, such as the difficulty in advancing to management positions, racism, and the lack of childcare support.

**Keywords:** public relations, women, decolonial feminism, intersectionality, life stories.

## 1. Introducción

La condición de desigualdad de las mujeres en el mundo del trabajo resulta en su baja representación en puestos directivos, la marginación laboral y la brecha salarial, como lo demuestran los informes *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*, del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE, 2021), y el *Global gender gap report*, del Foro Económico Mundial (2020). Esta realidad ha impedido que las mujeres asciendan para alcanzar posiciones de liderazgo en las organizaciones, un fenómeno llamado “techo de cristal” que, según Morrison *et al.* (1987, p. 13), es una barrera transparente que impide superar cierto nivel en la corporación. Para los autores, se trata de un obstáculo que, sobre todo, impide ascender a puestos directivos por el simple hecho de ser mujer, sin tener en cuenta las capacidades.

Esta condición ha dado lugar a estudios en diferentes campos de conocimiento, como la gestión, la economía, la psicología, el derecho, entre otros. En el caso de las relaciones públicas, los estudios sobre mujer y género surgieron a partir de la década de 1980. La investigación *The velvet ghetto: the impact of the increasing percentage of women in public relations and business communication* fue precursora en el campo (Cline *et al.*, 1986). El estudio demostró que el número de mujeres en ejercicio de las relaciones públicas comenzó a incrementarse cuando estas empezaron a ocupar los puestos que los hombres iban dejando a raíz de la reducción de sueldos en este campo profesional. Posteriormente, en 2001, se publicó *Women in public relations*, cuyo objetivo fue explicar por qué mujeres y hombres tenían percepciones distintas acerca del trabajo como relacionistas públicos (Grunig *et al.*, 2001). Ambas investigaciones marcaron el camino para estudios posteriores en otros países de Europa, como fue el caso de la Asociación Europea para la Educación y la Investigación en Relaciones Públicas (EUPRERA).

En el año 2019, se desarrolló el informe *Women in public relations. A literature review (1982-2019)*. El documento sostiene que las revistas y los trabajos publicados en el área todavía se centran predominantemente en la comunicación de crisis y riesgos, los medios digitales, la comunicación estratégica y las relaciones con los medios, dejando así la exploración de las mujeres en la profesión como una cuestión marginal (Topić *et al.*, 2019, p. 15).

Posteriormente, en 2020, se publicó el segundo volumen del reporte *Women in public relations in England*, en el cual se analizó la posición de las mujeres en la industria de las relaciones públicas. Como parte del estudio, se realizaron 26 entrevistas para conocer las experiencias vividas por las mujeres que trabajaban en relaciones públicas. Los resultados demostraron que las mujeres eran excluidas de decisiones estratégicas y, además, discriminadas a diario, toda vez que los ambientes laborales eran extremadamente machistas (Topić, 2020).

Durante la revisión bibliográfica sobre mujeres en el campo de las relaciones públicas, percibimos la escasez de estudios específicos en Brasil y en América Latina, lo que motivó el desarrollo de la tesis de maestría “Desafíos y dificultades de las mujeres en el ejercicio profesional de relaciones públicas: análisis de historias de vida para comprender la desigualdad en la profesión” (Ortega, 2022).

La idea de reflexionar sobre la condición de las mujeres en el ejercicio de la profesión de relaciones públicas en Brasil, a la luz de la perspectiva crítica y de las relaciones interseccionales de poder, surgió, en primer lugar, por la observación de que no existen investigaciones en el país que aborden esta problemática y, por lo tanto, no se cuenta con literatura especializada local; y en segundo lugar, porque algunas investigaciones del hemisferio sur indican, en general, que las mujeres no ocupan los cargos de dirección en el ejercicio de las actividades de relaciones públicas (Ferrari, 2000; Topić, 2020; Adi y Ayme-Yahil, 2020; Ortega, 2022).

El presente artículo contiene tres secciones. La primera parte comprende el marco teórico, donde abordamos la perspectiva crítica de las relaciones públicas (Holtzhausen, 2012; 2016) y las relaciones interseccionales de poder (Brah, 2006; Gonzalez, 2020; Carneiro, 2020; Lugones, 2020; Curiel, 2020). La segunda expone

los procedimientos metodológicos de las historias de vida. La tercera y última parte presenta el análisis y las consideraciones finales de las autoras.

## **2. Marco teórico**

### **2.1. Perspectiva crítica de las relaciones públicas**

Cuando reflexionamos sobre las relaciones públicas en la sociedad posmoderna, observamos que la perspectiva funcionalista de la actividad ya no tiene espacio en el contexto contemporáneo. La relación unilateral entre el comunicador y la organización, en la cual el primero siempre defiende las acciones y comportamientos de la segunda, muchas veces a cualquier precio, ha ido perdiendo fuerza. La instrumentalización de la actividad de relaciones públicas, que destaca el perfil técnico y táctico del profesional, ha sido reemplazada por una perspectiva crítica que lo considera un analista de escenarios (Ferrari, 2012). Así, su rol pasa a ser de consultor, cuya misión principal es lograr que las acciones y comportamientos de la organización produzcan significado para todos los que interactúan con ella.

Desde finales del siglo XX, la perspectiva crítica de las relaciones públicas comenzó a ser enfatizada por un grupo de académicos europeos, como Jacquie L'etang, Jordi Xifra, Magda Pieczka y Dejan Verčič, que trataban de calificar la actividad a través de prácticas éticas, justas y transparentes, tanto en las empresas como en la sociedad. Esta perspectiva nace como una alternativa a la hegemonía funcionalista (L'etang, 2009) e intenta ir más allá de los postulados del paradigma dominante basado en las nociones de simetría y excelencia. De acuerdo con el pensamiento crítico, la perspectiva posmoderna emerge posiblemente como la filosofía occidental más dominante a principios del siglo XXI, capaz de arrojar algo de luz sobre la práctica de las relaciones públicas en un contexto actual (Holtzhausen, 2012, p. 60); de esa forma, se puede considerar que proporciona una comprensión alternativa de las experiencias de los profesionales. Según Holtzhausen (2012), en el nuevo contexto organizacional posmoderno, surge un rol para el profesional de relaciones públicas que la autora denomina "activista organizacional".

El profesional de relaciones públicas, como activista organizacional, servirá como conciencia en la organización, valorará el discurso de los empleados y del público externo, tomará la decisión más humana en una situación dada y promoverá nuevas formas de pensar y resolver problemas a través del disenso y el conflicto. Estas acciones contribuirán a una cultura de emancipación y liberación en las organizaciones. (Holtzhausen, 2012, p. 60)

En resumen, Holtzhausen (2012) sostiene que la práctica de las relaciones públicas puede ser más ética si los profesionales adoptan una postura activista en las organizaciones para las que trabajan. En este rol, los profesionales serán agentes de cambio, actuando de conciencia, dando voz a quienes no tienen poder en su relación con la organización.

La perspectiva crítica de las relaciones públicas ha sido apoyada por investigadoras como Topić (2020), Adi y Ayme-Yahil (2020) y Aktaş (2020), quienes creen que una práctica de la profesión más diversa e inclusiva es posible. Según estas autoras,

desde la década de 1980, se han logrado avances considerables, tanto en el ámbito académico como en los círculos profesionales. Sin embargo, aún es necesario comprender mejor cómo se organiza la fuerza laboral y cómo la diversidad, el género y el feminismo han influido en la práctica de las relaciones públicas en cada país, ya que el desarrollo político, social y cultural de cada nación es distinto.

## **2.2. Las relaciones interseccionales de poder**

Para la comprensión de la práctica de las relaciones públicas en Latinoamérica, proponemos hacer una lectura de nuestro contexto con el auxilio de las relaciones interseccionales de poder y de la teoría decolonial. Autoras como Brah (2006) entienden el concepto de interseccionalidad como la multiplicidad de diferenciaciones que, ligadas al género, permean lo social. La autora se pregunta: ¿Cómo se conecta la diferencia racial con las diferencias y antagonismos organizados en torno a otros marcadores como género y clase? (Brah, 2006, p. 331). Su propuesta es ofrecer herramientas analíticas para comprender la articulación de múltiples diferencias y desigualdades. Por lo tanto, las estructuras de clase, racismo, género y sexualidad no pueden ser tratadas como variables independientes porque la opresión de cada una está inscrita dentro de la otra (Brah, 2006, p. 351). Estos ejes de diferencia conforman lo que, en la teoría feminista, se conoce como interseccionalidad, es decir, el estudio de cómo la superposición o intersección de identidades, en particular las identidades minoritarias, están directamente relacionadas con sistemas y estructuras de dominación y discriminación (Buarque, 2020, p. 15).

Según Curiel (2020), la interseccionalidad es un movimiento en pleno crecimiento y maduración y que se sustenta en la teoría decolonial propuesta por pensadores latinoamericanos, así como en la teoría crítica contemporánea, estrechamente asociada a las tradiciones de las ciencias sociales y las humanidades en América Latina y el Caribe. Para los pensadores decoloniales, la experiencia colonial comenzó en 1492, cuando la relación modernidad-colonialidad llegó a buen término, lo que produjo la superioridad epistémica y política del Occidente sobre el resto del mundo. Este estándar global se basa en la idea de raza como imposición de una clasificación racial/étnica: indígena, negro, pardo, amarillo; y una geocultural: América, África, Oriente, Asia y Europa. La modernidad eurocéntrica también promovió la colonialidad del conocimiento, lo que Curiel (2020, p. 128) llama un tipo de racionalidad técnico-científica y epistemológica que se erige como el modelo válido de producción de conocimiento, desconociendo otras fuentes, como el conocimiento ancestral de los pueblos originarios.

Esta ideología ha sido transmitida por los medios de comunicación y los aparatos ideológicos tradicionales, como el gobierno y la Iglesia. Una vez establecido, el mito de la superioridad blanca demuestra su eficacia a través de los efectos demoledores y fragmentadores de la identidad racial que produce: se interioriza el deseo de blanquear, con la negación simultánea de la propia raza, de la propia cultura (Gonzalez, 2020, p. 346)

Para Lugones (2020, p. 56), la invención de la “raza” es un cambio profundo, un giro, ya que reorganiza las relaciones de superioridad e inferioridad establecidas a través

de la dominación. La humanidad y las relaciones humanas son reconocidas por una ficción en términos biológicos.

El proceso de colonización también inventó a los colonizados, además de engendrar el intento de reducirlos completamente a algo inferior, ignorando sus organizaciones culturales, políticas, económicas y religiosas.

La perspectiva del feminismo decolonial es importante en el desarrollo de la investigación sobre género en América Latina porque permite comprender cómo se articula el sistema de poder y control sobre las poblaciones que fueron colonizadas y cómo este sigue vigente en el capitalismo global. También ofrece una mirada crítica para entender el impacto de la colonización en la representación de las mujeres negras, indígenas y latinas, a partir de paradigmas no dominantes que muestran la relación entre la modernidad occidental, el colonialismo y el capitalismo (Curiel, 2020).

Ahora bien, para efectos de esta investigación, definimos interseccionalidad como el fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión a causa de su pertenencia a múltiples categorías sociales. Asimismo, entendemos por feminismo decolonial una corriente del feminismo latinoamericano que estudia el rol de las instituciones y categorías culturales impuestas por el colonialismo y el neocolonialismo, y otorga máxima importancia a la intersección de los conflictos entre género, clase y raza.

En tal sentido, nos valemos del concepto de interseccionalidad desarrollado por el feminismo decolonial para analizar la realidad de cuatro profesionales de relaciones públicas de Brasil.

### **3. Aspectos metodológicos**

Se eligió la metodología de historias de vida por el potencial que tiene para dar voz a las personas en un determinado contexto social. Según Bertaux (1999, p. 15) “los relatos de vida (y, por supuesto, las autobiografías) nos interesan, no como historias personales, sino en la medida en que estas historias ‘personales’ no son más que un pretexto para describir un universo social desconocido”.

Para el estudio, fueron seleccionadas cuatro mujeres según los criterios siguientes: vivir en diferentes localidades de Brasil, tener más de 10 años de experiencia como relacionistas públicas y ejercer la actividad profesional en distintos segmentos del mercado laboral. La identificación de cada una de ellas se realizó mediante un nombre ficticio: Maria, Erin, Pina y Vitória. El perfil de las participantes, según autodeclaración, se presenta en la figura 1.

**Figura 1**  
*Perfil de las entrevistadas*

Erin	Maria	Pina	Vitória
36 años	59 años	35 años	33 años
Autodeclarada negra	Autodeclarada blanca	Autodeclarada parda	Autodeclarada blanca
Clase media	Clase media-alta	Clase media	Clase media-alta
14 años de experiencia profesional	35 años de experiencia profesional	12 años de experiencia profesional	13 años de experiencia profesional
Trabaja en el sector de ingeniería civil	Trabaja en el sector de Telecomunicaciones	Trabaja en el sector de comunicaciones	Trabaja en el sector de Educación
Nació en Jobatão dos Guararapes (PE)	Nació en Pouso Alegre (MG)	Nació en Salvador (BA)	Nació en São Paulo (SP)

Fuente: autoría propia (2024).

Las reuniones con las mujeres se llevaron a cabo de manera virtual entre agosto y octubre de 2020 —debido a la pandemia de covid-19—, bajo criterios de escucha cálida y comprensión empática (Santamarina y Marinas, 1995), con el fin de construir un ambiente de confianza. Se realizaron 3 reuniones, de entre 60 y 90 minutos cada una, con cada mujer. Las intervenciones tuvieron como único propósito profundizar ciertos aspectos de interés de acuerdo con los objetivos de la investigación, o comprender mejor cómo ocurrieron los hechos presentados. Las conversaciones fueron grabadas y transcritas con el consentimiento de las participantes.

Para el tratamiento de la información recogida, se optó por organizar las historias de manera cronológica, con base en las etapas de vida: infancia, adolescencia y adultez. Posteriormente, se seleccionaron extractos de las conversaciones que tenían relación con las categorías definidas *a priori*, a partir del marco teórico sobre género y relaciones públicas.

Para la fase de análisis, se empleó la “interpretación comprensiva” de Bertaux (1993). Uno de los ejes centrales de este tipo de análisis es la identificación de los “índices”, que son aspectos reconocidos por los autores de los relatos y/o por el investigador como hechos que han marcado la experiencia de vida. Otro componente fundamental en esta propuesta es lo que el autor denomina “punto de viraje” o “momento bisagra”. Estos términos se refieren a un momento vital identificado como una encrucijada a partir de la cual el itinerario biográfico de la persona tomó un rumbo distinto o inició una nueva etapa. Finalmente, el análisis comprensivo pone especial énfasis en la consideración del “contexto sociohistórico” en el que se desarrollaron las vidas. Esto implica tomar en cuenta la dimensión temporal como elemento clave en la interpretación de los datos, tanto en relación con las etapas de la trayectoria vital como con los cambios sociales ocurridos en ese transcurso.

Para lograr el objetivo de reflexionar sobre la desigualdad de género en la profesión de relaciones públicas, se diseñó el camino metodológico en cuatro etapas, como se aprecia en la figura 2.

**Figura 2**  
*Etapas de la metodología*





Fuente: autoría propia (2024).

## 4. Resultados y discusión

### Experiencias de las mujeres en el ejercicio de la profesión de relaciones públicas

Para este artículo, las reflexiones abordan 3 dimensiones en las cuales las profesionales participantes del estudio observaron las relaciones interseccionales del poder, a saber: la dificultad para ascender a los cargos de gestión, el racismo estructural y la individualización del trabajo de cuidado de los hijos.

#### ***Dificultad para ascender a los cargos de gestión***

Mediante el relato de Maria, una de las pocas mujeres que ocupa el cargo de directora de Comunicación de una multinacional en Brasil, se visualiza la discriminación de género persistente en el entorno empresarial referenciado ya en varios estudios (Ramos *et al.*, 2003). A pesar del gran número de mujeres en la industria mundial de las relaciones públicas, los puestos de alta dirección y juntas directivas suelen estar ocupados por hombres (Adi y Ayme-Yahil, 2020).

De las historias de vida, siguen algunas reflexiones de las entrevistadas acerca de la dificultad para llegar a los puestos claves en las organizaciones.

#### **Maria**

“Creo que podría haber tardado menos. Mi desarrollo tomó más tiempo porque también están las cuestiones familiares, pues hay que dedicar parte de tu tiempo a ellas. Además, porque en el mercado corporativo hay una gran competencia; es cruel. No es para todos, hay que tener mucho estómago, hay que tener paciencia, resiliencia y hay que tener muchas ganas de estar en un entorno así. No es solo competencia entre mujeres, también es entre mujeres y hombres, y es una competencia violenta”.

### **Vitória**

“En la empresa donde yo trabajaba, el número para Latinoamérica era muy bueno, el 54% eran mujeres gerentes; pero cuando usted mira la junta directiva, solo había tres mujeres de once miembros, ¿entiendes? Estaban la directora jurídica, la directora de Comunicaciones y la directora de Marketing”.

Como destacó María al narrar su crecimiento profesional, el mundo empresarial no es para todos, es un entorno muy competitivo donde incluso mujeres que han tenido el privilegio de acceder a una profesión, a partir de un determinado momento se estancan debido a las barreras que les impiden continuar avanzando hacia cargos de gestión; se enfrentan probablemente al denominado “techo de cristal” (Barberá *et al.*, 2002). Esta realidad nos permite comprender que dichos obstáculos tienen su origen en la cultura organizacional de empresas que promueven prácticas discriminatorias y sexistas (Topić, 2020) y que son originarias de la cultura nacional, de patrones establecidos por una determinada sociedad (Hofstede, 2001).

Como ejemplo de estas prácticas, las entrevistadas mencionaron haber experimentado actos de *mansplaining* (*man + explaining*) y *maninterrupting* (*man + interrupting*) durante reuniones de trabajo con otros directores. En el *mansplaining*, el hombre se toma el tiempo de explicar lo obvio (algo que ya se sabe) a una mujer hablando didácticamente, como si ella no fuera capaz de entender por ser mujer. El *maninterrupting* es un comportamiento muy común en reuniones y conferencias mixtas, sucede cuando una mujer no alcanza a completar sus frases porque es interrumpida constantemente por los hombres que la rodean con la intención de demostrar que saben más que ella. Sin embargo, las entrevistadas no mencionaron que este comportamiento fuera reprochado, al contrario, fue visto como algo normal, por lo que ninguna exigió respeto en el acto, sino que más bien optaron por algunas estrategias para ser escuchadas. Los siguientes fragmentos fueron seleccionados para ilustrar las dos situaciones:

### **María**

“Entonces hay que aprender a posicionarse, no solo por ser mujer, pero cada uno tiene que aprender a comunicarse y a posicionarse. Y hay que aprender a comportarse y vestirse apropiadamente en cada ambiente. Si usted se posiciona, si usted se respeta profesionalmente, será muy respetada. Es todo un trabajo saber posicionarse en diferentes situaciones, en cualquier situación. Esto es muy importante para las mujeres”.

### **Pina**

“Creo que un punto que realmente, nosotras mujeres, deberíamos tomar como prioridad es el tema del posicionamiento, de posicionarse como una profesional que cumple sus funciones. Mostrar cuál es nuestra opinión, en qué creemos, cómo se deben hacer las cosas, aunque haya opiniones contrarias, necesitamos mostrarlo para construir un espacio”.

En este contexto, observamos que las entrevistadas se adhieren a una posición que naturaliza el comportamiento del hombre para mantener su relación de superioridad. Primero, Maria dice que “hay que aprender a posicionarse no solo por ser mujer”, lo cual ya excluye a los hombres de esa preocupación, y luego indica que “hay que aprender a comportarse y vestirse” para ganar respeto, como si las habilidades intelectuales no fueran suficientes para ello. Por su parte, Pina también refuerza la idea del posicionamiento como un mecanismo para sobrevivir a la cultura machista, y nos da a entender que es tarea exclusiva de las mujeres conseguir ser escuchadas y respetadas como profesionales, eximiendo a los hombres de su responsabilidad de tener un trato igualitario hacia sus colegas mujeres.

### ***Racismo estructural***

Cabe mencionar que, a partir de las historias de vida, notamos que las participantes tienen dificultad para identificar las relaciones interseccionales de poder —entendidas como las opresiones que se ejercen sobre un individuo a causa de su pertenencia a múltiples categorías sociales— y no son conscientes de su persistencia en el ambiente laboral. Como vimos en el apartado anterior, la discriminación por género suele ser más visible que la discriminación por raza o clase social, debido al racismo estructural que caracteriza a la sociedad brasileña. Esto puede interpretarse como parte de las prácticas discursivas del “racismo a la brasilera”, construido a partir del mito de la democracia racial (Gonzalez, 2020, p. 341). Esta resultó de un proceso tan sofisticado en Brasil, que logró mantener a los negros y a los indígenas como las clases sociales más explotadas. Los siguientes extractos de dos entrevistadas ejemplifican esta comprensión.

#### **Erin**

“Nunca me he sentido diferente por ser mujer, ¿entiendes? Entonces sí, creo que recibí estímulo de mis padres para estudiar precisamente porque soy mujer, porque normalmente las mujeres del nordeste de Brasil, pobres y negras, tienen tendencia a ser trabajadoras domésticas; tal vez por eso me motivaron tanto a estudiar. Yo nunca me sentí diferente por el tema de ser mujer, nunca me sentí así: ‘ay, vaya, el hombre logró eso, yo como mujer, no’”.

#### **Vitória**

“La primera vez que sentí discriminación por ser mujer fue cuando quedé embarazada. Cuando era adolescente, nunca sentí ninguna diferencia, en la escuela nunca sentí una diferencia, hasta más tarde en la universidad, tampoco sentí ninguna diferencia. Para la mujer es más difícil porque si hubiera sido mi marido buscando trabajo en el momento en que quedé embarazada, habría encontrado trabajo muy fácilmente... Entonces, nuestra vida es mucho más difícil”.

Aunque el contexto histórico, social, político y económico de Brasil se caracteriza por el racismo, en el argumento de Erin hay una eliminación de esta cuestión cuando indica, en un primer momento, que nunca se sintió diferente por el hecho de ser mujer ni creyó tener menos capacidades que un hombre; sin embargo, ella misma se contradice cuando menciona que mujeres como ella, negras, nordestinas y pobres, generalmente ocupan el lugar de trabajadoras domésticas. La falta de reconocimiento de las relaciones interseccionales de poder que involucran color/raza hace eco del concepto de “racismo por negación”, que clasifica el racismo en Brasil como “racismo disfrazado” (Gonzalez, 2020, p. 344). Esto ocurre, según la autora, debido a la ideología del blanqueamiento o, como lo define Bento (2022), el pacto de la blancura.

Es interesante observar que Victoria descarta en su relato haber sufrido algún tipo de discriminación durante la época de facultad o laboral, y que recién se sintió discriminada por cuestión de género cuando se quedó sin trabajo por estar embarazada. Esto ocurre porque no es posible separar el marcador social de género de los demás marcadores de discriminación, debido a que el género es una categoría que está interrelacionada con la etnia, la clase y la orientación sexual (Brah, 2006). Si bien la condición de las mujeres negras en Brasil es mucho más difícil, comparada a la de las mujeres blancas (IBGE, 2021), todas las entrevistadas en algún momento enfrentaron la discriminación por ser madres, como veremos en el apartado siguiente.

### ***Individualización del trabajo de cuidado de los hijos***

A pesar de que Maria y Vitória solo se dieron cuenta de la discriminación por género cuando se convirtieron en madres, ellas tienen algo en común con Erin: las opresiones provocadas por la incompatibilidad entre la maternidad y el mundo laboral. Esta incompatibilidad tiene su origen en la creencia de que la responsabilidad del cuidado del hogar y de los hijos es exclusiva de las mujeres. De tal forma que, al salir de sus hogares para trabajar, las mujeres terminaron asumiendo una doble jornada, es decir, el trabajo remunerado se suma a la rutina de las tareas domésticas (Aranha, 2007), como observamos en las siguientes declaraciones de Maria y Erin.

#### **Maria**

“Lo que pasa es que las mujeres no podemos estar al 100%. Sinceramente, cuando tienes hijos, tienes varios platitos que sujetar como un malabarista, y luego te lleva más tiempo crecer en tu carrera profesional”.

#### **Erin**

“Porque a veces es mucho lo que tienes que manejar... Hay mujeres que, a veces, dicen ‘ah, no puedo con todo esto: hijos, marido, trabajo...’, aunque existe ese estigma de mujer maravilla, de que la mujer tiene que manejar todo, pero sabemos que, en realidad, no es así. Hay muchas mujeres que... ¿cómo se dice?, tienen doble jornada, e independiente de que seas hombre o mujer, eso es agotador para cualquiera”.

Los extractos de Maria y Erin dan pistas de cómo las mujeres perciben esta doble jornada, asociándola con la función de un “malabarista”, que debe equilibrar varios platos sin dejarlos caer. Esto, debido a que la sociedad machista ha vendido el ideal de la “mujer maravilla” que puede desempeñarse en varios roles, para ocultar las opresiones en el espacio privado de la familia, donde el trabajo del cuidado siempre

fue considerado exclusivo de las mujeres; idea reforzada, además, por el argumento biológico. Según Hooks (2019, p. 200), la experiencia biológica del embarazo y el parto, ya sea doloroso o placentero, no debe utilizarse para corroborar la idea de que el cuidado materno es necesariamente superior al paterno.

El estereotipo de género relativo al cuidado de los hijos crea una visión negativa de la maternidad entre los ejecutivos hombres, negando el potencial laboral que las mujeres pueden ofrecer (Ramos *et al.*, 2003). De este modo, madres trabajadoras, en comparación con padres o mujeres sin hijos que trabajan, son clasificadas como menos capaces porque supuestamente están más concentradas en los compromisos familiares.

## **5. Consideraciones finales**

El artículo trató de conocer la situación de cuatro mujeres profesionales de relaciones públicas en Brasil, donde el mercado laboral es predominantemente femenino, pero los cargos de gestión son en su mayoría ocupados por hombres. Los resultados demuestran que la cultura latinoamericana está cargada de prejuicios y estereotipos que muchas veces impiden a las mujeres llegar a la cumbre de las organizaciones.

También se debe señalar que hay un discurso organizacional que no se practica en la cotidianidad de las empresas, como surge en las respuestas de las entrevistadas. La relación interseccional entre raza, clase y género se refleja en la vida cotidiana, en complejos sistemas de opresión y en prácticas de resistencia a las relaciones de poder. Esa situación es normalmente naturalizada por las mujeres, dado que el contexto latinoamericano tiene fuertes características patriarcales, machistas, misóginas y paternalistas, y eso se refleja en el ejercicio de la profesión de relaciones públicas.

La perspectiva crítica de las relaciones públicas cobra relevancia al analizar la situación que enfrentan las mujeres en el ejercicio de la profesión, principalmente en términos de roles desempeñados, sueldos equitativos, igualdad de condiciones, entre otros aspectos. Para asumir una postura ética, las empresas necesitan comenzar a detectar prácticas discriminatorias y crear una cultura organizacional inclusiva, en la que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para crecer y ocupar cargos de alta gestión.

En ese sentido, los profesionales de relaciones públicas deben actuar como activistas en sus organizaciones; observar la interseccionalidad como una lente crítica que, mediante su alcance, permite visualizar la red y trampa de estructuras como el racismo o la discriminación por género y clase social, que hacen a las mujeres más vulnerables, impidiendo que ejerzan su profesión en igualdad de condiciones con los hombres.

La comprensión de las relaciones interseccionales de poder nos permite ubicarnos en el contexto latinoamericano, donde el ejercicio de la profesión de relaciones públicas está marcado por un racismo estructural e invisible que, a su vez, se encuentra permeado por una cultura machista que promueve relaciones desiguales de poder

entre hombres y mujeres, afectando a estas últimas con una sobrecarga de trabajo producto de la doble jornada.

Finalmente, la diversidad en el espacio organizacional no solo debe ser una fuerza de resistencia, sino también de interacción y de transformación de hombres y mujeres, en la búsqueda de una sociedad más justa, inclusiva y equitativa.

## 6. Referencias

- Adi, A. y Ayme-Yahil, E. (2020). Beyond feminization: women in PR can be the key to a more diverse, ethical and inclusive PR. En A. Adi y E. Ayme-Yahil (eds.), *Women in PR. Research and opinions about the status, challenges and future of women working in PR/Communications* (pp.4-8). Quadriga University of Applied Sciences. <https://www.quadriga-hochschule.com/en/women-in-pr/>
- Aktaş, M. (2020). Women in public relations: reflections from academic research. En A. Adi y E. Ayme-Yahil (eds.), *Women in PR. Research and opinions about the status, challenges and future of women working in PR/Communications* (pp. 9-18). Quadriga University of Applied Sciences. <https://www.quadriga-hochschule.com/en/women-in-pr/>
- Aranha, M. C. (2007). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 537-572. <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/340/346>
- Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M. y Candela, C. (2002). Más allá del “techo de cristal”. Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 40, 55-68. [https://www.researchgate.net/publication/28059151\\_Mas\\_alla\\_del\\_techo\\_de\\_cristal](https://www.researchgate.net/publication/28059151_Mas_alla_del_techo_de_cristal)
- Bento, C. (2022). *O pacto da branquitude*. Companhia das Letras.
- Bertaux, D. (1999). El enfoque biográfico: su validez metodológica, sus potencialidades. *Proposiciones*, 29, 1-23. [https://www.sitiosur.cl/publicaciones/Revista\\_Proposiciones/PR-0029-3258.pdf](https://www.sitiosur.cl/publicaciones/Revista_Proposiciones/PR-0029-3258.pdf)
- Brah, A. (2006). Diferença, diversidade, diferenciação. *Cadernos Pagu*, 26, 329-376. <https://doi.org/10.1590/S0104-83332006000100014>
- Buarque, H. (2020). Introdução. Em H. Buarque (org.), *Pensamento feminista: conceitos fundamentais* (pp. 12-37). Bazar do Tempo.
- Carneiro, S. (2020). Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. En H. Buarque (org.), *Pensamento feminista: conceitos fundamentais* (pp. 313-322). Bazar do Tempo.
- Cline, C. G., Toth, E. L., Turk, J. V., Walters, L. M., Johnson, N. y Smith, H. (1986). *The velvet ghetto: the impact of the increasing percentage of women in public relations and business communication*. IABC Research Foundation.
- Curiel, O. (2020). Construindo metodologias feministas a partir do feminismo decolonial. En H. Buarque (org.), *Pensamento feminista hoje: perspectivas decoloniais* (pp. 120-139). Bazar do Tempo.
- Ferrari, M. A. (2000). *A influência dos valores organizacionais na determinação da prática e do papel dos profissionais de relações públicas: estudo comparativo*

- entre organizações do Brasil e do Chile [Tesis de doctorado, Universidad de São Paulo]. <https://repositorio.usp.br/item/001101001>
- Ferrari, M. A. (2012). Comunicación y cultura: análisis de la realidad de las relaciones públicas en organizaciones chilenas y brasileñas. *Cuadernos del Centro de Estudios de Diseño y Comunicación*, 40, 47-64. <https://doi.org/10.18682/cdc.v40i40.1439>
- Foro Económico Mundial (ed.). (2020). *Global gender gap report 2020*. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/dataexplorer>
- Gonzalez, L. (2020). *Por um feminismo afro-latino-americano*. Zahar. <https://mulherespaz.org.br/site/wp-content/uploads/2021/06/feminismo-afro-latino-americano.pdf>
- Grunig, L. A., Toth, E. L. y Hon, L. C. (2001). *Women in public relations: how gender influences practice*. Guilford Press.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Sage.
- Holtzhausen, D. R. (2012). *Public relations as activism. Postmodern approaches to theory & practice*. Routledge.
- Hooks, B. (1995). Intelectuais negras. *Estudos Feministas*, 3(2), 464-478. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16465/15035>
- Instituto Brasileño de Geografía y Estadística. (2021). *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil* (2da. ed.). [https://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2021/03/liv101784\\_informativo.pdf](https://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2021/03/liv101784_informativo.pdf)
- L'etang, J. (2009). *Relaciones públicas: conceptos, práctica y crítica*. Editorial UOC.
- Lugones, M. (2020). Colonialidad y género. *Tabula Rasa*, 9, 73-101. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-24892008000200006](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-24892008000200006)
- Morrison, A. M., White, R. P. y Velsor, E. V. (1987). *Breaking the glass ceiling: can women reach the top of America's largest corporations?* Basic Books.
- Ortega, S. M. (2022). *Desafios e percalços de mulheres no exercício profissional de Relações Públicas: análise de histórias de vida para entender a desigualdade na profissão* [Tesis de maestría, Universidad de São Paulo]. <https://doi.org/10.11606/D.27.2022.tde-09062022-142949>
- Ramos, A., Barberá, E. y Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología*, 34(2), 267-278. <https://revistes.ub.edu/index.php/Anuario-psicologia/article/view/8751>
- Santamarina, C. y Marinas, J. M. (1995). Historias de vida e historia oral. En J. M. Delgado y J. Gutiérrez. (coords.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales* (pp. 259- 287). Síntesis.
- Topić, M. (2020). *Women in public relations in England* (Reporte EUPRERA, vol. 2 y núm. 1). EUPRERA. <https://eprints.leedsbeckett.ac.uk/id/eprint/6774/>
- Topić, M., Cunha, M. J., Reigstad, A., Jelen-Sanchez, A., Diers Lawson, A., Polić, M., Moreno, A., Zurbano Berenguer, B., Damian-Gaillard, B., Sanz, P., Fuentes Lara, C., Cesarec Salopek, N., Saitta, E., Cruz, C., Simeunović Bajić, N., Vandenberghe, H., Bibilashvili, L. y Kaladze, N. (2019). *Women in public relations. A literature review (1982-2019)* (Reporte EUPRERA, vol. 1 y núm. 1). EUPRERA. <https://eprints.leedsbeckett.ac.uk/id/eprint/6138/>