

Universidad ORT Uruguay
Facultad de Administración y Ciencias Sociales

**La carrera diplomática de las mujeres en el
Servicio Exterior del Uruguay**

**Obstáculos en su promoción en cargos diplomáticos
(2000-2022)**

Entregado como requisito para la obtención del título de Licenciado en Estudios
Internacionales

Natalia Báez 257812
Amanda Banchemo 251120
Julieta Bonjour 251269

Tutora: Marta Sajdak

2023


DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotras, Natalia Báez, Amanda Banchemo y Julieta Bonjour declaramos que el trabajo que se presenta en esta obra es de nuestra propia mano. Podemos asegurar que:

- La obra fue producida en su totalidad mientras realizábamos la monografía.
- Cuando hemos consultado el trabajo publicado por otros, lo hemos atribuido con claridad.
- Cuando hemos citado obras de otros, hemos indicado las fuentes. Con excepción de estas citas, la obra es enteramente nuestra.
- En la obra hemos acusado recibo de las ayudas recibidas.
- Cuando la obra se basa en trabajo realizado conjuntamente con otros, hemos explicado claramente qué fue contribuido por otros y qué contribuido por nosotros.
- Ninguna parte de este trabajo ha sido publicada previamente a su entrega, excepto donde se han realizado las aclaraciones correspondientes.



Natalia Báez



Amanda Banchemo



Julieta Bonjour

22 de agosto de 2023

AGRADECIMIENTOS

Queremos extender nuestros agradecimientos a nuestras familias, quienes han brindado su constante apoyo y motivación a lo largo de este camino.

Una especial mención a nuestra tutora, Marta Sajdak, quien gracias a su compromiso y dedicación ha sido una guía excepcional durante el proceso.

A quienes generosamente nos brindaron sus testimonios, sus conocimientos y su confianza por medio de las entrevistas que aportaron valiosa información a nuestra investigación.

A la Universidad ORT Uruguay, particularmente al departamento de Estudios Internacionales por su labor incansable que ha contribuido a nuestra formación.

ABSTRACT

En el siguiente trabajo se pretende investigar sobre la problemática que ocurre dentro del Ministerio de Relaciones Exteriores (MRREE) de la República Oriental del Uruguay en cuanto a las dificultades que enfrentan las mujeres para alcanzar los cargos de mayor jerarquía en la carrera diplomática. La investigación se limitará a analizar el periodo del año 2000 al 2021 y se entiende que actualmente es una temática de gran relevancia de la que se encuentra escaso material académico. Por medio de una solicitud de información pública al MRREE se obtuvieron los ingresos, promociones y designaciones separados por género y edad de los funcionarios del Servicio Exterior, en dicha delimitación temporal. Con estos datos estadísticos se pudo observar cómo ingresa al Ministerio un número equitativo en términos de género e incluso, por ocasiones, un número mayor de mujeres. Si se observa el escalafón más alto de la carrera las mujeres son la amplia minoría. Actualmente, Uruguay tiene 8 mujeres embajadoras de los 53 destinos en los que el país tiene misiones diplomáticas. El proceso de designación de ministros y embajadores es por designación política y cargos de confianza, a diferencia de los escalafones anteriores que se asciende por concurso de oposición y méritos. Se entiende que esos procesos de selección en los cargos más altos de la carrera diplomática influyen directa o indirectamente en la designación de los hombres por encima de las mujeres. Estos procesos de toma de decisión están influenciados por sesgos cognitivos inconscientes que son desfavorables para las mujeres.

Para esta investigación se llevaron a cabo entrevistas a seis funcionarios del Servicio Exterior, tanto hombres como mujeres, con los cargos de embajadores y ministros consejeros. Para preservar su confidencialidad debido a la sensibilidad de los temas discutidos, sus testimonios se presentan de forma anónima a lo largo del trabajo, ya que se tratan temas delicados y, en ocasiones, del ámbito privado. De las entrevistas se identifican

las barreras de género que las mujeres experimentan a la hora de querer avanzar en la carrera diplomática de Uruguay. La discriminación de género por destino de misión diplomática, donde hay lugares a los que se designan exclusivamente hombres por su valor estratégico para el país y la discriminación por área temática que diferencia los temas de trabajo que se le asignan a mujeres y por contraposición los que son asignados a hombres, basados en una supuesta construcción social de género. Por otro lado, la maternidad y las relaciones de pareja son cuestiones que también influyen en el crecimiento de las mujeres en la carrera diplomática, ya que la dinámica del trabajo impacta en la vida personal de los funcionarios, siendo una de sus principales tareas trasladarse al exterior del país.

Palabras clave: Feminismo. Uruguay. MRREE. Diplomacia. Funcionarias del Servicio Exterior.

ÍNDICE

1. Introducción	7
1.1. Justificación del tema	8
1.2. Delimitación de la investigación	9
1.3. Problema de investigación	10
1.4. Hipótesis	11
1.5. Metodología y fuentes	11
2. Marco teórico	14
2.1. Conceptos feministas	14
2.2. Concepto de Relaciones Internacionales	16
2.3. Distintos conceptos de feminismo	18
2.3.1. Feminismo liberal	18
2.3.2. Feminismo radical	19
2.3.3. Feminismo crítico	21
2.3.4. Feminismo constructivista	22
2.3.5. Feminismo postestructural	23
2.4. Feminismo en las Relaciones Internacionales	24
2.5. Sesgos de género	32
2.5.1. Sesgos de género en la toma de decisiones	32
2.5.2. "Techo de cristal" y "Piso pegajoso"	33
3. Análisis de la evolución del rol de la mujer en la sociedad uruguaya	35
3.1. El rol de la mujer en Uruguay durante el siglo XX	35
3.2. El rol de la mujer en Uruguay durante el siglo XXI	40
4. Funcionamiento del Ministerio de Relaciones Exteriores en Uruguay	45
4.1. Política Exterior, Ministerio de Relaciones Exteriores y funcionarios del Servicio Exterior	45
4.2. Mujeres en el Ministerio de Relaciones Exteriores en Uruguay	46
4.3. Burocracia en la carrera diplomática	50
4.4. Reglamentaciones del Servicio Exterior con perspectiva de género	53
5. Barreras y discriminación de género	58
5.1. Barreras de género por sesgos cognitivos	59
5.2. Discriminación de género por destino	60
5.3. Discriminación de género por área temática	62
5.3.1. A nivel global	62
5.3.2. En el Ministerio de Relaciones Exteriores	65
5.4. Diplomáticas y sus cónyuges	66
5.5. Maternidad en el Servicio Exterior	70
6. Formación y profesionalización de las mujeres en el siglo XXI	74
6.1. Perspectiva global	74
6.2. Perspectiva uruguaya	75
6.3. El ingreso y la promoción por concurso en el Servicio Exterior de Uruguay	78
7. Conclusiones	81

Bibliografía -----	85
Anexos -----	91
1. Fragmento de la carta de denuncia: “Testimonios”-----	91
2. Gráficos de distribución femenina en las carteras ministeriales del mundo-----	97
3. Promociones según cargos del MRREE-----	98
4. Fragmentos de entrevistas realizadas a seis funcionarios del MRREE-----	100

1. Introducción

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo entender la situación laboral y personal de las funcionarias del Ministerio de Relaciones Exteriores (MRREE) de la República Oriental del Uruguay. Se busca analizar los ingresos de mujeres en dicho ministerio en el periodo de los años 2000 al 2022. Además, se analizaron los cargos y funciones que desempeñan, así como la influencia de su trabajo en su vida privada o viceversa.

En un estudio de la CEPAL y ONU Mujeres se determinó que la desigualdad de género está establecida en América Latina ya que persisten las brechas, entre hombres y mujeres, en diversas áreas de todos los países (CEPAL & ONU Mujeres, 2020). En el año 2022, según el Índice Global de la Brecha de Género, elaborado por Naciones Unidas, Uruguay se encuentra en el puesto 72 de 155 países que fueron analizados según la desigualdad de género en la participación en la economía, la política, el mercado laboral cualificado, el acceso a la educación y la esperanza de vida (IDG, 2022). Analizando los resultados del índice se puede observar que Uruguay enfrenta un problema estructural de desigualdades de género.

Actualmente, ingresan en la educación terciaria más mujeres que hombres. En la Universidad de la República (Udelar) en 2020 ingresaron 20.629 mujeres y 12.302 hombres. Específicamente, en la Licenciatura de Relaciones Internacionales de dicha universidad que profesionaliza a un núcleo de personas que posteriormente puede postularse a trabajar en el MRREE, se inscribieron en el mismo año 475 mujeres y 287 hombres (Udelar. *Estadísticas básicas*, 2021). Estos datos demuestran la alta participación de las mujeres en el ámbito académico y su interés por la carrera diplomática.

En esta investigación el foco está en las desigualdades de género dentro de la carrera diplomática del MRREE del Uruguay. En el cargo más alto del Servicio Exterior de Uruguay, están los embajadores de los cuales solo el 16,7% de estos son mujeres, mientras que en los primeros escalafones del Servicio Exterior las mujeres son mayoría (MRREE, 2023). Estos datos llevan a preguntarse cuáles son las dificultades o impedimentos con los que se encuentran las mujeres hoy en día para ascender dentro de los escalafones más altos de la carrera diplomática.

Para la obtención primaria de información se entrevistaron funcionarios del Servicio Exterior del País. Este trabajo no tiene la intención de generalizar, sino que busca similitudes en los relatos de los entrevistados intentando dar respuesta al problema identificado. Apoyándose, también, en un estudio de fuentes secundarias y un análisis de datos cuantitativos.

Es muy valioso el estudio de este tema, ya que la actual inserción femenina en la educación y en el mercado laboral es amplia y muchas veces mayor a la masculina. Pero aún se encuentran desigualdades de género y situaciones discriminatorias que actúan como barreras al crecimiento profesional de las mujeres. Visibilizar puede impulsar el cambio.

1.1. Justificación del tema

La desigualdad de género es un problema global y tanto Uruguay como el MRREE no son la excepción a esta problemática. El enfoque de la investigación se desarrolla dentro de un organismo del Estado cuya problemática trasciende los gobiernos de turno. El problema se encuentra en los cargos más altos donde la participación femenina es escasa, el presente trabajo de investigación pretende aportar a una temática de la que se encuentra escaso material y se considera de suma relevancia tanto para el MRREE como para el desarrollo de las mujeres en este ámbito profesional.

La pregunta de investigación representa un reto, pero a su vez una gran oportunidad, dado que nos permite generar un aporte innovador al campo de las Relaciones Internacionales, ayudando a brindarle respuesta a problemas que actualmente no se han podido explicar. Se observa que más mujeres que hombres se gradúan en carreras diplomáticas como Relaciones Internacionales y también ingresan en mayor número al MRREE. Sin embargo, es notorio que, en los niveles jerárquicos superiores, la mayoría de los puestos son ocupados por hombres. Estos datos nos despertaron múltiples preguntas como: ¿Por qué los cargos de embajador son ocupados mayormente por hombres? ¿Qué factores están afectando el desarrollo profesional de las mujeres en el MRREE? ¿Es un problema endógeno y/o exógeno de la estructura del Ministerio?

Como un grupo conformado enteramente por mujeres, futuras egresadas de la Licenciatura en Estudios Internacionales y posibles diplomáticas sentimos una responsabilidad y especial interés por darle respuesta a estas preguntas y creemos que podemos generar un aporte para las presentes y futuras generaciones de mujeres que se desarrollen en este ámbito. Creemos que será un gran aporte para la investigación científica, desarrollando de forma académica situaciones que dejan de ser subjetivas, siendo que se cuenta con variados testimonios de discriminación y acoso laboral y fundamentos cuantitativos que revelan que las mujeres se encuentran con una barrera de género para avanzar hacia los cargos de mayor jerarquía en la carrera diplomática de Uruguay.

1.2. Delimitación de la investigación

Para esta investigación se tomará como referencia el periodo que abarca desde el año 2000 al 2022. La elección de estos años se justifica con la mayor posibilidad de obtención de información reciente. Teniendo en cuenta que este trabajo tiene como fuente

primaria principal las entrevistas a funcionarios del Servicio Exterior del Uruguay, es importante localizarse en un periodo donde todos los entrevistados hayan trabajado y de esta forma compartir sus experiencias y opiniones. Se entiende también que 22 años son suficientes para que sea posible identificar un problema o situación que puede ser investigada por su consistencia en el tiempo.

Esta investigación se enmarca en el siglo XXI ya que se entiende que comparando con el siglo XX y anteriores, las mujeres han ganado terreno importante en el mercado laboral y en todo lo que corresponde a derechos de igualdad. De todas formas, en este proyecto se describen las diferencias entre el rol de las mujeres en el siglo pasado y en el actual. Por último, se abordó la investigación, principalmente la información estadística, hasta el año 2022, con la finalidad de que este proyecto esté lo más actualizado posible con la información disponible. Creemos que solo estudiando la actualidad es que podemos tener una visión realista de los hechos.

1.3. Problema de investigación

Desde comienzos del siglo XXI, al Ministerio de Relaciones Exteriores ingresa un alto número de funcionarias, equitativamente igual al número de hombres, e incluso por ocasiones un número mayor al de ellos. Del año 2000 al 2022 han ingresado 128 mujeres y 111 hombres al cargo de secretario de tercera. Pero esto no se ve reflejado en la misma proporción en los escalafones más altos de la carrera diplomática. Dentro del mismo periodo se han promocionado 79 ministros consejeros y 40 ministras consejeras; se han designado 58 ministros y 18 ministras; y, por último, se han designado 11 embajadoras y 42 embajadores.

Estos números llevan a cuestionarse: ¿Por qué los cargos más altos jerárquicamente han sido ocupados en gran parte por hombres en Uruguay? ¿Qué impide a

las mujeres alcanzar los cargos más altos de la carrera diplomática de nuestro país a partir de su mayor participación en el MRREE?

1.4. Hipótesis

En esta parte del trabajo abordamos la hipótesis inicial, la cual busca responder la pregunta de investigación acerca de la carrera diplomática de las mujeres en el Servicio Exterior del Uruguay y las dificultades que experimentan para alcanzar los escalafones más altos de la misma. Teniendo en cuenta lo planteado se elabora la siguiente hipótesis: Los tres factores que impiden a las mujeres alcanzar los cargos más altos en la carrera diplomática en Uruguay son: el rol de la mujer en la sociedad uruguaya, la discrecionalidad de los procedimientos para la selección de los cargos de ministro y embajador y los sesgos en el proceso de selección que contribuyen a la selección de los hombres para estos puestos.

1.5. Metodología y fuentes

Se pretende, mediante análisis, observaciones y reflexiones sobre diferentes fuentes tanto primarias como secundarias dar respuesta al problema de investigación. Como fuente primaria, se realizaron 6 entrevistas a mujeres y hombres funcionarios del Servicio Exterior, variando en edad y cargos. Se entrevistó en modalidad presencial y de videoconferencia a tres embajadores/ras y tres ministras consejeras del MRREE de la R.O.U. La identidad de los funcionarios entrevistados es totalmente anónima por lo que no se encontrarán sus nombres o cualquier tipo de característica que pueda distinguir a la persona en este proyecto. Por lo tanto, a lo largo del trabajo nos limitaremos a mencionar el cargo que ocupan y el género cuando citemos o parafraseemos la información obtenida de las entrevistas. La modalidad de anonimato se implementó para que los entrevistados pudieran

expresarse con mayor libertad, entendiéndose que las entrevistas implican, en ocasiones, la profundización en temas del ámbito privado.

Como fuente secundaria se utilizaron datos estadísticos que solicitamos al MRREE (mediante una solicitud de acceso a la información pública, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 18381). En dicha solicitud accedimos al número de ingresos, ascensos y designaciones en los distintos cargos del MRREE en el periodo del año 2000 al 2022. Estos datos se dividen por género y edad. La recolección de estos datos también la utilizamos para realizar un análisis evolutivo de la participación femenina en los diferentes cargos y para identificar desde qué año comenzó a ingresar un mayor número de mujeres en el MRREE y así poder delimitar temporalmente nuestra investigación.

También fueron analizados los informes estadísticos de la Universidad de la República (desde el año 2005 al 2020) para estudiar los ingresos y egresos de hombres y mujeres en las carreras universitarias y principalmente en la Licenciatura de Relaciones Internacionales. Estos datos cuantitativos nos ayudaron a recaudar información sobre la preparación académica y el interés por seguir una carrera diplomática distinguiendo las diferencias de género.

Dentro de las fuentes secundarias cualitativas nos parece relevante destacar el estudio de la carta de denuncia presentada ante quién era la Presidenta de la Comisión de Género del MRREE, la Dra. Carolina Ache Batlle, el día 8 de marzo de 2021, en la misma se expresa el descontento de 69 funcionarias del MRREE. Dentro de la carta se encuentran redactados testimonios de distintas funcionarias, relatando situaciones de acoso, inequidad y discriminación que han experimentado a lo largo de su desempeño laboral, como también sugerencias para generar un cambio positivo dentro del MRREE. Es importante informar que esta carta debió ser recibida por los órganos competentes del Ministerio con la modalidad de denuncia, las cuales se debe procurar por el anonimato de quienes la

elaboran. Inesperadamente, la carta fue divulgada en los principales medios de comunicación de Uruguay, y es por este medio que pudimos acceder a la misma.

2. Marco teórico

En este capítulo presentamos y analizamos los diferentes conceptos y teorías que nos permitirán abordar la investigación, de modo de facilitar una explicación que colabore en la contextualización del problema de investigación y a su respuesta. En primer lugar, se definirán los conceptos de “género”, “sexo” e “identidad de género”. También se abordará la definición de “perspectiva de género” que es útil para explicar las diferentes leyes y normas basadas en género que se despliegan a lo largo de este proyecto. Nos parece relevante para este análisis definir “igualdad de género” y “discriminación de género”, entre otros conceptos feministas que se encontrarán a continuación.

En segundo lugar, se planteará el concepto de Relaciones Internacionales desde la mirada de varios autores y de igual forma con el concepto de feminismo y sus diferentes ramas de estudio. Para culminar se definirá la teoría feminista de las Relaciones Internacionales, teniendo en cuenta que es la teoría de la disciplina que más encaja con este trabajo.

2.1. Conceptos feministas

En primera instancia, definiremos el concepto de “género” que, según la Organización Mundial de la Salud (*Gender and health: s.f.*) se refiere a las características socialmente construidas de mujeres, hombres, niños y niñas, incluyendo las normas, los roles y los comportamientos. Para cada sociedad es diferente ya que es una construcción de acuerdo con el entorno cultural e histórico. En cambio, el sexo son todas las características biológicas y fisiológicas de hombres y mujeres e intersexuales, es decir lo relacionado a los cromosomas, las hormonas y los órganos reproductivos. Por último, la identidad de género se vincula con la experiencia individual y sentida de cada individuo para

identificarse en cuanto a su género, lo que puede coincidir o no con su sexo asignado al nacer.

La perspectiva de género es la estrategia que se realiza para que las preocupaciones de las mujeres y hombres estén integradas dentro de la elaboración y aplicación de todas las políticas públicas, con la finalidad de que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades impidiendo situaciones de desigualdad entre géneros. De acuerdo con esto, nos parece relevante definir la igualdad de género como el objetivo a largo plazo por el que se desarrollan las políticas públicas con perspectiva de género (ONU: *Advancing Gender Equality and Women's Empowerment*. 2012).

La participación significativa de las mujeres en los espacios públicos es la participación plena, igualitaria y efectiva, siendo esenciales los procesos de inclusión y representación. Según un concepto dado por el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de CEPAL (2017), la participación significativa se refiere a la presencia equitativa y activa de las mujeres en diversos ámbitos, como el político, económico, social y cultural. Implica, también, la representación justa y proporcional de las mujeres en posiciones de liderazgo, toma de decisiones y espacios de poder.

Por otro lado, de acuerdo con la Ley n° 19846 de la R.O.U. la discriminación se define como todo acto que excluya, diferencie, límite u omite basándose en el género, con el objetivo de reprimir o disminuir el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales inherentes al ser humano. La discriminación en base a género puede ser directa o indirecta. La primera de ellas refiere a la existencia de un trato menos favorable hacia una persona a razón de su género u orientación sexual. Mientras que la discriminación indirecta implica que una persona se encuentre en desventaja por su género por la aplicación de una normativa, una política o una práctica con apariencia neutra.

2.2. Concepto de Relaciones Internacionales

El primer elemento para definir importante para seguir adelante con el capítulo es el de las Relaciones Internacionales como concepto y disciplina. El escritor Hans Morgenthau, fue un actor relevante en el siglo XX como figura académica y cumplió un rol central en la política internacional. Cuando el mundo se encontraba inmerso en la Guerra Fría, Morgenthau publica su obra principal: *Política entre las naciones: la lucha por el poder y la paz* (1986), donde establece las bases del realismo político, enfocándose en el papel del poder y el interés nacional en las Relaciones Internacionales. Por su parte, considera que el realismo político sostiene que la política, como la sociedad en general, está regida por leyes objetivas que tienen sus raíces en la naturaleza humana. El concepto de interés, definido en términos de poder, es lo que marca el camino a través de la política internacional, esta idea de interés pertenece a la esencia de la política. Por tanto, tanto la política internacional como la política en general son la *“lucha por el poder cualesquiera que sean los fines últimos de la política internacional, el poder es siempre la finalidad inmediata. Los políticos y los pueblos pueden perseguir como fin último la libertad, la seguridad, la prosperidad o el poder mismo. Pueden definir sus fines en términos de un ideal religioso, filosófico, económico o social. (...)Pero siempre que se esfuercen por realizar su fin a través de la política internacional lo hacen luchando por el poder”* (Del Arenal, C. *Introducción a las Relaciones Internacionales*, 984: pág. 111).

Por otro lado, Kenneth Waltz, destacado teórico del realismo, con su obra *“Teoría de la política internacional”* (1979) se propuso sistematizar los aportes que realiza el realismo y tratar de fortalecerlo a partir de la elaboración de una teoría en la cual la política internacional sea rigurosa y con carácter más bien científico, a su entender, ausente hasta el momento. Desde su perspectiva plantea una teoría estructural del sistema internacional, centrándose en la distribución del poder entre los Estados como el factor determinante en

las Relaciones Internacionales. Vuelve a traer la idea del interés propio como nación y la búsqueda de poder como una característica fundamental de la política internacional.

Por otra parte, Robert Keohane y Joseph Nye, complementan desde su propia visión en su obra *Poder e Independencia: La Política Mundial en Transición* (1977), a las propuestas de Kenneth Waltz, y proponen su enfoque conocido mejor como neoliberalismo institucional, incorporando el concepto de interdependencia y el papel de las instituciones internacionales. Estos dos autores, argumentan que, aunque el poder y la competencia sigan siendo relevantes en las Relaciones Internacionales, también existe una creciente interdependencia entre los Estados, tanto socioeconómica, como política. Esta interdependencia limitaría la autonomía de cada Estado y crearía incentivos para la cooperación y la adopción de normas y reglas comunes. El rol crucial lo cumplirían las instituciones internacionales en la gestión de la interdependencia y en la promoción de la cooperación entre los Estados, estas proveerán un marco normativo y facilitan la resolución de conflictos, incitando a la confianza y la coordinación entre los actores internacionales. Asimismo, hacen hincapié en la obtención del poder a través de medios no solo militares, sino del uso de las instituciones y reglas internacionales en busca de alcanzar sus objetivos a largo plazo y promover sus intereses en lugar de la maximización de poder a corto plazo.

Esther Barbé (1995), plantea una doble dimensión sobre el concepto de Relaciones Internacionales. Por una parte, un sector de la realidad social, es decir, relaciones humanas internacionales, por otra parte, la consideración científica de dichas relaciones. Según Barbé (1995), la disciplina de las Relaciones Internacionales surgió después de la Primera Guerra Mundial en 1919. Desde sus inicios, es que fue dominada por académicos estadounidenses y se convirtió en un nuevo campo científico que lo que buscaba era teorizar sobre la sociedad internacional y sus problemas, especialmente la guerra. Sin embargo, fue después de la Segunda Guerra Mundial, en un mundo que era bipolar, cuando las teorías comenzaron a desarrollarse como estudios modernos de fenómenos

observables. Estos intentaron explicar y predecir el comportamiento de las relaciones entre los Estados utilizando variables.

2.3. Distintos conceptos de feminismo

Así como hay varias definiciones en cuanto al concepto de Relaciones Internacionales, estas son estudiadas desde diversas perspectivas feministas, muchas construidas con base en las teorías mencionadas anteriormente. Es por lo que no se puede referir o simplificar a un solo concepto de feminismo, sino que se encuentran varios tipos de feminismo que incluso, tienen discrepancias en sus análisis, sin embargo, todos comparten la idea de que la subordinación de las mujeres a lo largo de la historia ha sido un problema. A continuación, se presentarán breves descripciones de las distintas corrientes dentro del feminismo que parecen importantes de destacar: el feminismo liberal, el feminismo crítico, el feminismo constructivista, el feminismo postestructuralista y el feminismo postcolonial.

La categorización de cada corriente feminista se fundamenta en la explicación proporcionada por Ann Tickner y Laura Sjoberg en su libro *Feminism in International Relations Theories: Discipline and Diversity*. Se considera esta clasificación debido a que ambas autoras son reconocidas como destacadas exponentes de la teoría feminista en el ámbito de las Relaciones Internacionales, tal como se explicará más adelante.

2.3.1 Feminismo liberal

El feminismo liberal se centra en la posición subordinada de las mujeres en la política global y desafía el contenido, pero no los principios epistemológicos, de las Relaciones Internacionales. Este enfoque documenta diversos aspectos de la opresión de las mujeres, como por ejemplo los problemas que enfrentan las mujeres refugiadas, las desigualdades salariales entre hombres y mujeres, las violaciones de derechos humanos y las violaciones en tiempos de guerra.

Además, el feminismo liberal busca la inclusión de las mujeres en las instituciones y prácticas de la política global, examinando cómo su presencia (o ausencia) se ve afectada por las políticas internacionales centradas en los hombres. Se plantea la pregunta de cómo sería un mundo con más mujeres en posiciones de poder y con la creencia de que la igualdad de las mujeres puede lograrse mediante la eliminación legal de la desigualdad y otros obstáculos que les han negado los mismos derechos y oportunidades que los hombres. Las feministas liberales utilizan el género como una variable explicativa en el análisis de la política exterior, empleando métodos científicos sociales y datos cuantitativos para investigar la relación entre la igualdad de género a nivel doméstico y el uso de la violencia a nivel internacional. (Tickner y Sjoberg, 2007).

Sin embargo, muchas feministas en el campo de las Relaciones Internacionales critican el enfoque del feminismo liberal, argumentando que las medidas estadísticas utilizadas para medir la desigualdad de género son insuficientes, ya que se enfocan en indicadores nacionales y no abordan la expectativa de roles de género que mantiene a las mujeres en posiciones de poder limitadas. Estas críticas sostienen que la desigualdad de género persiste incluso en sociedades que han logrado la igualdad formal, por lo que la investigación debe profundizar en la jerarquía de género para explicar estas desigualdades.

A pesar de estas críticas mencionadas, todas estas feministas utilizan el género como una categoría de análisis para comprender las desigualdades y sus implicaciones en la política global.

2.3.2. Feminismo radical

Uno de los primeros movimientos del feminismo radical surgió en Estados Unidos en los años setenta con el lema "ser mujer es hermoso". Estas feministas radicales se

separaron de otras causas políticas emancipadoras debido a la falta de reconocimiento y reciprocidad hacia las mujeres. Este enfoque del feminismo abarca diversas tendencias, reivindicando la idea de que la mujer posee cualidades irracionales y sensibles, revalorizando la maternidad y las tareas domésticas como actividades creativas realizadas con las propias manos. También se enfatiza el lenguaje corporal, la capacidad de placer de la mujer y su superioridad sobre la mente, así como la existencia de valores y culturas distintas para cada sexo, cada uno con su propio espacio (Gamba, 2008, p. 4).

El feminismo radical se define por su objetivo de investigar las raíces de la dominación, sosteniendo que la supremacía masculina tiene su origen en la necesidad de satisfacción psicológica del ego, lo cual tiene consecuencias económicas. Afirmar que la dominación precede a la explotación es una característica del feminismo radical, que también introduce el concepto de poder en las relaciones sociales a nivel micro, como las relaciones de pareja, y no solo lo limita al Estado o la clase dominante, (Coloma, 2022) lo que lo diferencia del feminismo liberal, que solo buscaba la integración de las mujeres en el mundo capitalista del trabajo remunerado y la cultura, así como de la igualdad de género que se basa en las corrientes ilustradas y el sufragismo. En contraposición, las feministas radicales reivindican las diferencias de las mujeres y buscan que estas sean reconocidas y valoradas, argumentando que la única diferencia válida es aquella que proviene de la opresión. Según estas, *“en la sociedad actual no existen machos ni hembras, sino construcciones sociales que son hombres y mujeres”* (Gamba, 2008, p. 5).

En este tipo de feminismo, el concepto de patriarcado se utiliza para denotar un orden social, económico y cultural basado en la supremacía masculina y su perpetuación. Esta noción de patriarcado como sistema político se convierte en una de las respuestas contradictorias para las feministas radicales, ya que por un lado consideran que ser mujer es un problema y, por otro lado, utilizan la condición de la mujer como justificación para la supresión del capitalismo (Coloma, 2022).

Por otro lado, el concepto de género se introduce en el feminismo radical para distinguir los aspectos sociales y culturales que se construyen a partir de las diferencias biológicas, incluyendo las relaciones de poder. Para estas feministas, el género se define como un "sistema de organización social basado en el control y la dominación sobre las mujeres" (Coloma, 2022). En lugar de tener un carácter descriptivo como en otras disciplinas, el género se utiliza de manera crítica para desarticular las relaciones de poder que son ilegítimas hacia las mujeres.

2.3.3. Feminismo crítico

El feminismo crítico va más allá del enfoque de género utilizado por las feministas liberales como una variable. Se centra en explorar tanto la manifestación ideológica como material de las identidades de género y el poder de género en la política global. Estas feministas construyen sobre la teoría de Robert Cox (1986), que ve al mundo en términos de una estructura histórica compuesta por condiciones materiales, ideas e instituciones (Tickner y Sjoberg, 2007, p. 183).

Para las feministas críticas, el enemigo común es la estructura de jerarquías económicas y de poder, que se manifiesta en la desigualdad dentro del sistema capitalista y en la división del trabajo según el sexo. A pesar de que la opresión hacia las mujeres se remonta a tiempos antiguos, esta perspectiva ha ayudado a renovar la discusión en torno a cómo se estructura la interacción social relacionada con la reproducción y ha reconocido su influencia en la perpetuación de la disparidad.

El feminismo crítico propone un enfoque multidimensional para lograr la igualdad, que no se limita solo a las mujeres, sino que también incluye a hombres y mujeres que reconocen la existencia de desigualdad y discriminación, y apoyan un cambio hacia la

igualdad. Aunque se ha producido cierta incorporación de las mujeres en posiciones de estatus social o empleo, esto no significa que la discriminación y desigualdad hayan desaparecido, especialmente considerando la intersección con elementos como la raza y la cultura.

El papel subordinado de las mujeres requiere una transformación de la estructura socio histórica actual, que sigue generando situaciones de desventaja en comparación con la posición sobrevalorada de los hombres. Es necesario reconocer de manera equitativa las responsabilidades de la reproducción social y todas las actividades económicas, políticas y sociales, y abordar la opresión hacia las mujeres en actividades específicas (Tickner y Sjoberg, 2007).

2.3.4. Feminismo constructivista

El feminismo constructivista se centra en la manera en que las concepciones acerca del género se originan y configuran a través de la política a nivel global. Por ejemplo, el libro de Prugl (1999) emplea un enfoque lingüístico basado en la perspectiva constructivista feminista para examinar cómo se trata el trabajo doméstico en las regulaciones y leyes internacionales. Dado que la mayoría de los trabajadores del hogar son mujeres, resulta pertinente abordar desde una perspectiva feminista el debate sobre la regulación de este tipo de empleo. Con frecuencia, se justifican los bajos salarios y las deficientes condiciones laborales al argumentar que el trabajo doméstico no constituye un "trabajo real", debido a que se realiza en la esfera privada del hogar, en contraposición a la esfera pública que se valora en términos de producción salarial.

Prugl demuestra cómo las concepciones acerca de la feminidad tuvieron un impacto en las discusiones internacionales sobre los derechos de los trabajadores del hogar, lo cual finalmente condujo a la aprobación de la "Convención sobre el trabajo a domicilio de la OIT" en 1996, en gran medida gracias a la colaboración entre diversas organizaciones no

gubernamentales conformadas por mujeres. Estas organizaciones perciben al género como una institución que configura el poder en todos los niveles de la política global, ejerciendo influencia sobre las normas lingüísticas que regulan las interacciones entre los estados y sus ciudadanos (Tickner y Sjoberg, 2007).

2.3.5. Feminismo postestructural

Los postestructuralistas se enfocan en el significado que se encuentra codificado en el lenguaje y sostienen que nuestra comprensión de la realidad está influenciada por cómo usamos el lenguaje. Están especialmente preocupados por la relación entre conocimiento y el poder, ya que quienes construyen significado y generan conocimiento obtienen una gran cantidad de poder. Las feministas destacan que, en las ciencias sociales, generalmente se ha considerado a los hombres como poseedores del conocimiento legítimo, lo cual ha marginado a las mujeres como conocedoras y como sujetos de conocimiento (Tickner y Sjoberg, 2007).

El feminismo postestructuralista se interesa particularmente en cómo las construcciones lingüísticas binarias, como fuerte/débil, racional/emocional y pública/privada, refuerzan el poder masculino sobre lo femenino. En el ámbito de las Relaciones Internacionales, las construcciones como civilizado/incivilizado, orden/anarquía y desarrollado/subdesarrollado han sido importantes en la forma en que dividimos el mundo a través del lenguaje. Los postestructuralistas creen que estas distorsiones tienen consecuencias reales, ya que implican inferioridad y peligro para aquellos que se encuentran en la categoría opuesta, a su vez, también observan que tienen implicaciones raciales.

Las feministas post estructuralistas buscan revelar y reconstruir estas jerarquías, a menudo mediante el análisis de textos y su significado. Ven al género como una

construcción social compleja y enfatizan que su significado hablado evoluciona constantemente y cambia según el contexto. La deconstrucción de estas jerarquías es necesaria para poder verlas y construir una visión de la realidad que no sea jerárquica. Este feminismo postestructural afirma que no podemos comprender las Relaciones Internacionales a menos que comprendamos que son principalmente conducidas por hombres. También cuestionan cómo las Relaciones Internacionales pueden disciplinarlos. Para abordar esta pregunta, realizan un análisis de las teorías de la masculinidad y siguen la práctica de la intertextualidad, que implica que los significados circulan entre diferentes textos mediante el uso de diversos códigos y convenciones visuales y literarias (Hooper 2001, p. 122).

Mediante el análisis detallado de textos, gráficos, fotografías y contenido adverso, se llega a la conclusión de que la revista *The Economist* está impregnada de significados vinculados a las formas dominantes de masculinidad, y que los mensajes de género se codifican en el periódico, sin importar la intención de sus editores o autores. El propósito es evidenciar que la política de género impregna la política global, y que el género es una construcción social surgida de prácticas que conectan argumentos en todos los niveles de la política y la seguridad, incluso en el ámbito internacional (Tickner y Sjoberg, 2007).

2.4. Feminismo en las Relaciones Internacionales

“(...)los estudios feministas sobre la política global tienen la intención, en gran medida, de resultar fuertemente desestabilizadores”.

(Salewski, 2017)

Desde un punto de vista político y educativo, el objetivo principal de los estudios feministas es la producción teórica para lograr cambios estructurales, epistemológicos, conceptuales y normativos. Desde 1919, la disciplina ha estado enfocada en proporcionar conocimientos útiles para la política internacional, prestando especial atención a los

aspectos políticos de los Estados y gobiernos. El enfoque teórico tradicional de las Relaciones Internacionales ha sido el realismo (una forma de *Realpolitik*) por encima del pluralismo y el estructuralismo (Smith,1994). La etapa posterior a la Guerra Fría fue un momento político intelectual oportuno para el feminismo como una nueva visión teórica.

La avalancha de nuevos trabajos en la disciplina de las Relaciones Internacionales fue desencadenada por la falta de predicción de dos ejemplos claros de fracaso y sorpresa: la caída de la Unión Soviética y el deshielo de la Guerra Fría. Esta falta y abandono de poder y soberanía sorprendió a todos aquellos estudiosos y practicantes de la *Realpolitik* que, al tratarse de una disciplina relacionada íntegramente con el análisis político de la relación entre Estados, quedó en evidencia la ausencia de perspicacia y el poder de predicción frente situaciones de las Relaciones Internacionales.

Las críticas epistemológicas a las bases teóricas tradicionales de las RRII se intensificaron, lo que preparó el camino para una intrusión teórica y empírica por parte de una multitud de académicos, marcando el inicio de la década “desestabilizadora” de 1980 (Sylvester: 2002). El feminismo se volvió parte de la discusión en la disciplina y las estudiosas feministas comenzaron a ocupar puestos de mayor relevancia en las instituciones y los programas académicos. Se comenzaron a incluir cursos sobre el feminismo de género en Londres, Boston y Los Ángeles, asimismo, se produjo la sección de Estudios Feministas y de Género en la *British International Studies Association*. A partir de estos acontecimientos, incrementaron los libros, artículos y programas de estudio de feministas en las RRII.

Se puede considerar que el feminismo liberal, ha tenido cierto éxito en las teorías de las RRII. Aunque las mujeres líderes políticas aún siguen siendo minoría, su número está aumentando y cada vez hay más mujeres en los ejércitos del mundo, incluso luchando cuerpo a cuerpo. El feminismo liberal ha logrado avances notables en cuanto a la

inclusión de las mujeres en la política y la aceptación de género como un concepto relevante. Sin embargo, para muchos académicos de las RRII, el éxito del feminismo liberal es cuestionable. Las teorías liberales mantienen prácticas políticas y teóricas convencionales, donde predominan las mayorías masculinas, lo que perpetúa la invisibilidad de las mujeres. Además, muchos argumentan que el feminismo liberal ha sido cooptado por agendas neoliberales.

Por otra parte, el feminismo socialista-marxista se enfoca en el análisis económico del sistema de clases para explicar la explotación de mujeres en el sistema global. Esto ha dado lugar a múltiples estudios acerca de las economías políticas mundiales de género demostrando cómo las percepciones no sólo de género, también de raza, y clase estructuran las decisiones políticas y actividades personales.

Cynthia Enloe, escritora y profesora neoyorkina que en el año 1989 lanzó *Bananas, Beaches and Bases*, considerado un texto fundamental en el estudio de la política feminista internacional. Enloe se centra en el papel de las mujeres en la política internacional y en cómo el género influye en la toma de decisiones políticas a nivel mundial. En particular, la escritora explora cómo el trabajo de las mujeres en el ámbito doméstico y económico tiene un papel importante en el sistema político internacional desde una perspectiva donde todas las personas son actores de las RRII. También, demostró cómo el género, diferenciando entre la masculinidad y la feminidad, influyen en la construcción de las políticas internacionales. Pero las teorías convencionales de las RRII, como el realismo, ignoran el papel crucial que juegan las mujeres en la toma de decisiones políticas. Enloe cuestiona aspectos de la política internacional que antes se consideraban irrelevantes, como la vida de las esposas de los diplomáticos, la prostitución y el turismo para poder demostrar cómo el poder se ha vinculado con lo masculino. Además, expone que la ignorancia en estos temas ha llevado a una comprensión limitada y simplista de la política global.

Así es como Enloe introduce elementos que considera esenciales para una comprensión más completa de la política internacional, a saber: género, raza y sexualidad (Shepherd, 2018). En base a estos elementos, Enloe llega a la conclusión de que "lo personal es internacional y lo internacional es personal" (Enloe, 1990, p. 196). La autora plantea que, para comprender el sistema internacional, es necesario entender cómo se estructuran las familias, cómo funcionan los matrimonios y cuál es el papel de la mujer. Estos elementos cotidianos y privados moldean la política internacional a través de la reproducción de modelos familiares. Para la autora es esencial examinar cómo el poder opera dentro de las familias y relacionarlo con su funcionamiento en los ámbitos local, nacional e internacional. Por lo tanto, la vida cotidiana, doméstica y privada constituye un pilar fundamental que sustenta el sistema internacional.

Es interesante analizar lo planteado por Enloe sobre la política del "plátano" (1989). Este es un término que se refiere a la analogía entre la producción y la comercialización de bananos y las relaciones de poder entre los géneros y las naciones. Enloe ilustra cómo la producción y exportaciones de bananos, que es un relevante sector de la economía en varios países latinoamericanos y caribeños, está dominado por empresas multinacionales que han utilizado su poder para influir en la política y la economía de estos países. También menciona como la instalación de las empresas recolectoras y productoras acumularon un gran número de mano de obra masculina y se terminó generando una red de prostitución de mujeres a su alrededor, siendo zonas muy ricas en materias primas, pero con poblaciones muy pobres. En mayor medida las mujeres son contratadas para realizar la limpieza de las frutas para su mejor presentación al consumidor. La autora demuestra cómo en todas las escalas de la producción, desde el recolector hasta el empresario de la multinacional extranjera, los puestos visibles son ocupados por hombres. Enloe denuncia la invisibilización de las mujeres a pesar de que tienen roles primordiales en toda la cadena de producción de banano. Esta invisibilización del trabajo de las mujeres se da de la misma forma en la política internacional, donde los cargos de poder lo tienen los hombres y las

mujeres que trabajan detrás, las esposas que acompañan y se encargan de las familias para que los hombres trabajen no son valoradas de la misma forma. A esto lo llamó la política del "plátano" y lo que hace la autora es ejemplificar la estructura de la economía global por relaciones de género y de poder. Es así, que Enloe reconoce que entender las interconexiones entre la economía global y las relaciones de género es esencial para un análisis completo de la política internacional.

La teoría feminista de las Relaciones Internacionales, según Lozano (2012), tiene como objetivo desafiar el paradigma realista y liberal que justifica un sistema internacional en el que los hombres mantienen una posición superior y ventajosa sobre las mujeres, generando un statu quo desfavorable para ellas (pág. 147). En este marco, la teoría feminista busca replantear la idea de poder y dar voz a aquellos actores que han sido excluidos del campo de las Relaciones Internacionales, con la intención de ofrecer una perspectiva renovada del sistema internacional que tome en consideración el género como un elemento fundamental de análisis.

En su ensayo "*Feminist Theories Within, Invisible To, and Beyond IR*", la autora ofrece una visión de las teorías feministas y su relación con la teorización dentro y más allá de las Relaciones Internacionales. Según ella, el término "feminista" debe reservarse para estudios y teorías que critican el masculinismo y la jerarquía de género (Peterson, 2004, p. 36). La teoría feminista tiene múltiples enfoques que priorizan la crítica y la autorreflexión. Sin embargo, surge la preocupación de que la teoría feminista represente a todas las mujeres y también incluya a los hombres, evitando ser exclusiva de un solo grupo. Para que la teoría feminista tenga un impacto significativo en las Relaciones Internacionales, es crucial que represente a la sociedad en su totalidad y no sea erróneamente asumida como las teorías androcentristas.

En lo que respecta al derecho internacional, la teoría feminista argumenta que no debe basarse únicamente en los Estados y que su objetivo debe ser identificar y abordar las fuentes de opresión (Charlesworth, 1993, p. 440). La falta de participación de las mujeres en el sistema internacional se debe a la falta de reconocimiento de sus propios derechos, lo cual genera una brecha entre los derechos humanos y los derechos de las mujeres. Los autores y abogados carecen de interés en plantear y defender la perspectiva feminista en las Relaciones Internacionales, lo que contribuye a su invisibilidad (Charlesworth, 1993).

Es necesario realizar cambios tanto dentro como fuera de las disciplinas académicas, ya que, a pesar del discurso existente, las feministas continúan siendo invisibles a nivel internacional. El futuro de la teoría feminista parece incierto si las teorías centradas en los hombres se resisten a comprender el papel de las mujeres en todos los aspectos del sistema internacional. A pesar de los ajustes realizados para incluir a las mujeres y tener en cuenta el discurso feminista en las Relaciones Internacionales, se han perdido elementos fundamentales para transformar la corriente principal (Peterson, 2004).

Ann Tickner (1988) propone una reinterpretación de los seis principios del realismo, incorporando la perspectiva feminista que Hans Morgenthau no tuvo en cuenta. Según la autora, las Relaciones Internacionales tienen una perspectiva masculina y la teoría clásica presenta un enfoque parcial al basarse únicamente en la experiencia de los hombres. Las feministas describen el género simbólicamente como un conjunto de rasgos que son socialmente contruados. Estos rasgos, como el poder, la autonomía y la racionalidad, se asocian con lo masculino, mientras que la debilidad, la dependencia, la emotividad y la privacidad se asocian con lo femenino (Tickner, 1997). Es por ello que el principal problema que identifican en la naturaleza humana es la presencia predominante de características masculinas en todos los aspectos. Parece que los hombres están intrínsecamente relacionados con temas vinculados al Estado y su funcionamiento. De esta forma, los

estudios feministas consideran crucial emplear un lenguaje sensible al género para evitar malentendidos y desigualdades de roles (Tickner, 1997).

La inclusión propuesta por los enfoques feministas pone de manifiesto la necesidad de redefinir conceptos fundamentales en las Relaciones Internacionales. Cuestiona el significado de seguridad y poder, que tradicionalmente se han entendido en términos militares y asociados al género masculino. Sin embargo, al adoptar una agenda inclusiva y multidimensional, se permite un análisis que elimina las relaciones de dominación y subordinación. En este sentido, la seguridad se define en términos de la eliminación de la violencia física, estructural y medioambiental, lo cual se alinea con la teoría feminista. Además, se reconoce que el Estado es generador de sus propias inseguridades, por lo que se requiere la ausencia de guerra y la eliminación de las relaciones sociales injustas, incluyendo las desigualdades de género (Tickner, 1992).

Por consiguiente, al explorar la obra de Tickner, se nota una especial importancia en sus investigaciones sobre el Tercer Mundo. Se plantea que el discurso y el enfoque feminista son aún más relevantes en el contexto al que se han enfrentado en la historia de cada país. Esto se debe a que es en estos lugares donde la imagen de la mujer como esclava sexual se ha arraigado desde hace mucho tiempo. No obstante, Tickner no pasa por alto que este problema es global en su alcance.

La autora plantea que el motivo por el cual las feministas han guardado silencio en la disciplina de las Relaciones Internacionales se debe en gran medida a la falta de comprensión, especialmente en relación con el lenguaje convencional utilizado por los teóricos. Las perspectivas feministas en este campo se basan en concepciones fundamentales y modos de comprensión del mundo que difieren significativamente de los utilizados en la disciplina tradicional. Estas perspectivas feministas se sustentan en la idea de que los individuos y grupos son afectados y transformados por las relaciones sociales en

las que participan. Por lo tanto, no encajan fácilmente en los enfoques convencionales de análisis teórico, ni en los enfoques estatales y estructurales que surgen de dichos análisis (Tickner, 1997, p. 629).

Además, las formas de conocimiento feministas que informan estas nuevas maneras de comprender las Relaciones Internacionales también son distintas. Las feministas adoptan una actitud escéptica hacia las afirmaciones y explicaciones universales de la verdad que están asociadas con un cuerpo de conocimiento del cual las mujeres a menudo han sido excluidas como participantes y sujetos (Tickner, 1997, p. 629). Como resultado, la teoría feminista busca lograr una comprensión más sólida de los procesos que configuran las relaciones políticas, económicas y sociales a nivel internacional. Su objetivo es construir un conocimiento que no parta de la posición del sujeto universal, sino que adopte una perspectiva inclusiva y objetiva.

Después de examinar las contribuciones de las pioneras de la teoría feminista en las Relaciones Internacionales, se pueden destacar tres críticas principales hacia las teorías predominantes en la disciplina. En primer lugar, se critica el estatocentrismo, que se basa en la idea de que el Estado es inherentemente masculino y perpetúa las desigualdades de género en el sistema internacional. En segundo lugar, se cuestiona la concepción limitada del poder, que se enfoca únicamente en los actores dominantes y no considera las complejas dinámicas de poder en juego. Por último, se señala la invisibilización de las mujeres, quienes son ignoradas y excluidas en todas las esferas del sistema internacional.

Según Prugl (2009), el principal desafío consiste en dismantelar las estructuras patriarcales que prevalecen tanto en el Estado como en el sistema internacional. Esto implica revisar y replantear conceptos considerados masculinos, como el poder, la autoridad y la dominación, y establecer nuevas normas que no perpetúen la lógica patriarcal existente. Por otro lado, Tickner (1997) sostiene la importancia de un diálogo entre las teorías

dominantes (*mainstream*) y la teoría feminista para reevaluar los conceptos clave de las Relaciones Internacionales y reconocer la relevancia de las mujeres, sus ideas, contribuciones y perspectivas en el estudio del sistema internacional.

2.5. Sesgos de género

Nuestra tercera hipótesis expresa que se encuentran sesgos cognitivos en las personas que designan a los embajadores y esto pone en desventaja que sean elegidas mujeres para estos cargos. Para ello recurrimos a estudios de la neurociencia, que explican que existen ciertos sesgos a la hora de tomar decisiones.

Los sesgos de género implican prejuicios, imparcialidades, predilecciones y predisposiciones inclinándose a preferir a una persona o un grupo de personas basando su elección sesgadamente en el género. Un sesgo de género en una persona con el rol de toma de decisión puede estar incurriendo en una conducta discriminatoria y desigual prefiriendo a un género por sobre otro.

2.5.1. Sesgos de género en la toma de decisiones

Los procesos de decisión implican agrupar una fuente de información y evaluar distintas variables, pero este proceso, según la neurociencia, tiende a estar afectado por sesgos cognitivos que son la mayoría de los casos pensamientos inconscientes. La información previa de lo que ya conocemos ayuda a tomar decisiones, pero no siempre se tiene la certeza absoluta ya que por algún sesgo se puede estar distorsionando la información (Rampello, S: 2019).

El sesgo de afinidad es el sentimiento de acercamiento hacia aquellos con quienes nos sentimos identificados. Entonces, lo que explica es que tanto jefes como aquellas

personas encargadas de otorgar promociones, serán más propensos a promocionar o contratar personas cuyo perfil sea similar al de sí mismos.

Por otra parte, el sesgo de percepción se refiere a mantener, reforzar y crear estereotipos sin fundamentos fácticos. Un ejemplo, llevado a cabo por la Universidad de Yale, cuenta que:

“Dos candidatos con formación en el campo de las ciencias – un alumno (John) y una alumna (Jennifer) – presentaron el mismo currículum para un puesto de gerente de laboratorio. Evaluados por 127 profesores, la evaluación de Jennifer fue siempre peor en términos de competencias, disposición para contratar y ofrecer mentoría, independiente del sexo o edad. En relación a la remuneración, Jennifer recibió ofertas salariales más bajas que las de John, aún teniendo la misma formación técnica”.

(PwC Uruguay: 2017)

Creemos que este sesgo nos ayuda a explicar por qué los hombres se mantienen en ciertas posiciones de jerarquía o por qué se les delega a los lugares de mayor importancia.

Por último, según la definición brindada en el informe el sesgo denominado “efecto de grupo” explica la tendencia a seguir el comportamiento de ciertos grupos para continuar un patrón preexistente, que es impulsada por la presión de los pares. Por lo tanto, en un entorno donde predomina una mayoría de hombres, la presión de grupo estará orientada a elegir hombres para trabajar.

2.5.2. "Techo de cristal" y "Piso pegajoso"

Numerosos autores de diversas disciplinas, como la sociología, la psicología y otras áreas, hacen referencia a los obstáculos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, denominados el 'techo de cristal' y el 'piso pegajoso'. Ambos conceptos involucran barreras

tanto endógenas como exógenas que explicadas en metáforas no permiten a las mujeres avanzar. Estas barreras no son visibles y muchas veces son sesgos cognitivos influenciados por la concepción de la sociedad de los roles que tradicionalmente se atribuyen a hombres y aquellos otros que se les atribuyen a las mujeres.

Por un lado, el techo implica las limitaciones externas que, invisiblemente, marcan un tope en el cual las organizaciones no permiten a las mujeres avanzar, aunque sus capacitaciones lo permitan. El techo de cristal *“es el fenómeno por el cual las mujeres desaparecen a medida que se asciende en la organización jerárquica de una empresa”* (Carbone, Tsuji: 2022). También puede ser definido como las barreras verticales de las mujeres en el mercado laboral. Este concepto ha sido utilizado desde que los autores Hymowitz y Schellhardt lo plantearon por primera vez en 1986, y ha sido adquirido por múltiples autores y legislaciones del mundo para evidenciar el problema exógeno que limita el crecimiento profesional femenino.

Desde otra perspectiva, el “piso pegajoso” hace referencia a una autolimitación de parte de la mujer, pero esta, en realidad, se debe a cómo está construido el sistema social de lo que es masculino y femenino. *“Las mujeres, al tener que hacerse cargo de sus familias; dejan a un lado parte de su formación continua en cursos fuera de su horario laboral”* (Upegui, Cervera: 2009). En otras palabras, es un rol que se le atribuye a la mujer por el hecho de ser mujer, lo que implica una discriminación indirecta.

Los conceptos desarrollados en este capítulo serán retomados en el capítulo 5, aportando un entendimiento más profundo de sus implicaciones y desafíos dentro de esta investigación por medio del análisis de las entrevistas realizadas a los funcionarios del MRREE del Uruguay.

3. Análisis de la evolución del rol de la mujer en la sociedad uruguaya

3.1 El rol de la mujer en Uruguay durante el siglo XX

En la actualidad las mujeres han logrado ser parte relevante del mercado laboral en Uruguay, en búsqueda de nuevas metas y objetivos; para ello han tenido que recorrer una larga trayectoria para llegar a donde están hoy, en la cual hemos visto la evolución y transformación de su rol.

En un paralelismo con la sociedad del siglo pasado, la mujer se encargaba del cuidado y crianza de los hijos como también del cuidado del hogar y solo de ser necesario la mujer saldría de la comodidad de su casa en busca de trabajo. Los cambios en el mercado laboral como la revolución industrial y las guerras globales del siglo XX permitieron a la mujer desenvolverse de forma más activa en la sociedad, logrando así mayor inserción laboral.

Hoy en día el rol de la mujer va mucho más allá de las tareas del hogar y el cuidado de los hijos. Las mujeres han logrado su ingreso al mercado laboral debido a factores políticos, sociales y económicos. La revolución de género, con la proliferación de derechos de la educación y laborales, el acceso a los métodos anticonceptivos, para que las mujeres pudieran decidir sobre su maternidad, entre muchos otros factores. (UNESCO-IESALC, 2021).

Se considera relevante el aporte de la docente e historiadora Graciela Sapriza quien en su capítulo “Imágenes de la mujer a comienzos de siglo” del libro *La mujer en el Uruguay: Ayer y Hoy*, explica que las sociedades se entienden en un momento particular de la historia considerados “productos históricos” y forman parte de construcción ideológicas que reflejan las costumbres sociales y formas de dominación de cierto momento. Es decir

que el rol de la mujer es producto de una sociedad determinada en un periodo de tiempo determinado y modeladas por las construcciones ideológicas de las clases sociales dominantes. Antonio Gramsci en 1930 denota:

“La capacidad que tienen las clases dominantes, en ciertos períodos históricos, de ejercer un liderazgo social y cultural y, por estos medios – antes que por la coacción directa sobre las clases subordinadas–, la de conservar su poder sobre la dirección económica, política y cultural de la nación. [...] Se organizan y se exponen los sentidos, las representaciones y las actividades de todos los días de manera que los intereses de clase del «bloque» dominante pasen a ser un interés general en apariencia natural, inevitable, eterno y por lo tanto indiscutible, que no puede menos que imponerse a todos”. (Eugenia Calabuig, Franca Fraschini, 2010).

Por lo que es importante entender el contexto histórico del Uruguay del novecientos para así también poder entender a la mujer de aquella época y como ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, acompañado por el contexto y los cambios sociales.

Según Barrán, J., Caetano, G., Porzecanski, T. en la obra “Historias de la vida privada en el Uruguay” (1996) desarrollará su concepto de lo que significaba ser mujer en el siglo XIX. Según escribe, *“En 1899, en un texto que parecía haber sido escrito a propósito para las peores réplicas de la Asociación de Propaganda Liberal, se leía bajo el título ‘Una buena mujer’: ‘Tampoco te importe que tu presunta esposa no posea el francés; con tal de que entienda el castellano y sepa obedecer lo que le mandes, basta. (...) También es preferible que sepa poner bien un cocido y remendar calcetines, a que haga primores retóricos y entienda la manera de hacer versos a la luna. Sobre todo, es mucho más útil’.* (...).”

La realidad que se vivía en Uruguay en aquella época, de acuerdo con Barrán (1996) en su libro “Historia de la sensibilidad en el Uruguay” para el período comprendido entre 1860 y 1920 lo entiende como “el disciplinamiento”. Las características de esta sociedad eran la disciplina, el trabajo, el ahorro y el orden, también se impuso el pudor y puritanismo. La imposición del orden en el país como resultado al atraso económico y búsqueda de estabilidad social, sin socialismo y revoluciones impulsó a la sociedad del novecientos. La familia era vista como una institución, acompañada de otros instrumentos de coacción y socialización como: la escuela, la iglesia y el Estado, que buscan imponer sus conductas y órdenes sociales logrando así una “reforma moral” que se fue internalizando en la sociedad.

A su vez, el novecientos trajo modernidad, como las reformas batllistas que conformó un nuevo patrón social así también como la evolución demográfica, tecnológica, económica, política, social y cultural, que busca acompañar los cambios que se estaban viviendo en Europa.

Las mujeres burguesas debían cumplir con un conjunto de conductas y compromisos, siempre luciendo bella con prendas y accesorios de última moda, el cabello prolijo y una personalidad aniñada, algunas de las características de esta mujer era frivolidad, inocencia y superficialidad, buscando con su imagen proyectar su estatus. Esta mujer se encontraba no solo encorsetada por su vestimenta, sino que también, de forma metafórica, por las presiones, obligaciones, y protocolos de una sociedad que buscaba imitar a la europea. “*La burguesa vivió vicariamente, a través de un modelo cultural que no era de su autoría*” (Barrán,1996) sin dejar su posición subordinada y dependiente. De acuerdo con Caetano; Porzecanski y Barran (1996) en su capítulo “Mujer y Privacidad en la literatura uruguaya (1890-1920)”, del libro *Historias de la vida privada en el Uruguay*, la mujer burguesa quedó atrapada, encerrada en su hogar, bajo vigilancia moral. Para la mujer del novecientos, su lugar natural era el hogar, cuidando de las tareas domésticas, fuera de

su casa las ocupaciones que podían concebir eran de maestra y costurera, sin tomar en cuenta aquellas mujeres pertenecientes a las clases populares que realizaban trabajo obrero por necesidades económicas.

La historiadora y feminista Silvia Rodríguez Villamil en su obra *Los papeles de la mujer en una sociedad de cambios (1916-1932)*, en *Los veinte: el proyecto Uruguay* (1999), relata las expectativas de la mujer de esta época:

Ellas debían dedicarse primordialmente al hogar y la maternidad, por ser esa su función «natural». Debían obediencia al marido y no era bien visto que intentan sobresalir en actividades reservadas a los hombres, como el estudio, la actividad profesional y menos aún la política. La mujer ideal según la concepción burguesa, debía ser además buena administradora y hacendosa, madre y esposa «casta» y recatada aún en la intimidad. Recluida en el ámbito doméstico no se concebía que pudiese salir sola, sino que debía hacerlo siempre acompañada, preferentemente por un hombre de la familia.

La mujer quedó atrapada por el sistema de la familia burguesa y asumió el rol que le habían asignado los hombres que la dominaban. La mujer entonces quedó bajo una condición de mujer tonta y llena de puerilidades y debilidades, que no hacía más que servir de confirmación al dominio masculino, queda claramente expresado en las palabras de la “Beba” de Carlos Reyes en 1894 quien escribió: “[...] debemos ser bonitas y frívolas y toda nuestra educación tiende a eso: a convertirnos en un primoroso juguete dotado de una sensibilidad exquisita y de mil monerías intelectuales” (Barrán, 1996). Otros autores como Silvia Rodríguez Villamil también afirman esta definición del “deber ser” de la mujer de la época: “Ellas debían dedicarse primordialmente al hogar y la maternidad, por ser esa su función «natural». Debían obediencia al marido y no era bien visto que intentaran sobresalir

en actividades reservadas a los hombres, como el estudio, la actividad profesional y menos aún la política. La mujer ideal según la concepción burguesa, debía ser además buena administradora y hacendosa, madre y esposa «casta» y recatada aún en la intimidad. Recluida en el ámbito doméstico no se concebía que pudiese salir sola, sino que debía hacerlo siempre acompañada, preferentemente por un hombre de la familia” (Rodríguez Villamil, 1999).

Es la mujer del 1900 la que va a dar comienzo a las olas feministas que se van a dar en Uruguay. La primera ola de feminismo que se puede ver en el país estaba enfocada en lograr los derechos políticos y civiles, siendo clave el sufragio femenino. De frente a estos objetivos se crearon organizaciones de mujeres como el Consejo Nacional de Mujeres y la Alianza Uruguaya por el Sufragio Femenino acaparando temáticas más allá de sólo lo político, sino que también educación, trabajo, reivindicación de los derechos de la mujer, defensa de las madres solteras y prostitución, entre otras. (Villamil & Sapriza, 1984). Fue recién un 3 de julio de 1927, el día en el que Uruguay se convirtió en el primer país latinoamericano en permitir sufragar a las mujeres, esto fue durante un plebiscito en la localidad de Cerro Chato.

La segunda ola del feminismo que se vio en Uruguay fue en la segunda mitad de la década del 1980 (de Giorgi, 2018). En estos años se dio la transición democrática en el país, proceso en la cual se busca volver a las instituciones como el Estado, partidos y sindicatos, este contexto abrió espacio para que se vuelvan a dar discusiones sobre la familia, el entorno doméstico, el matrimonio, por lo que las feministas de la época aprovecharon para enlazar temas como el aborto, la maternidad, el derecho a la sexualidad y los métodos anticonceptivos en la esfera política (de Giorgi, 2016), sin llegar a extremos radicales como los que se pudieron observar en la segunda ola del feminismo en los Estados Unidos.

Los novecientos se caracterizaron por ser el momento en el cual se institucionaliza el movimiento feminista puesto que a nivel internacional se van a suscribir múltiples acuerdos en materia de género y va a pasar a ser parte de la agenda de las Naciones Unidas. De hecho, en la IV conferencia de la Mujer de Naciones Unidas en 1995, Beijing, se aprobó un plan de acción para eliminar obstáculos de participación en la vida de las mujeres en el plano social (Sapriza, 2015). En Uruguay, esta institucionalidad comenzó con el Instituto Nacional de la Mujer (1987-1992) y el Instituto Nacional de la Familia y la Mujer (1992-2005) (Sapriza, 2015), lo que se buscaba como resultado del movimiento era la creación de políticas públicas que ayudaran a la mejora de la situación de las mujeres en cuanto a la desigualdad mediante el fomento de la profesionalización de estas.

3.2. El rol de la mujer en Uruguay durante el siglo XXI

Al hablar de roles de la mujer en la sociedad actual se abre un abanico de posibilidades como madre, esposa, pareja, trabajadora, administradora del hogar, entre otros, sin olvidar el ser mujer, como parte de su identidad y feminidad. Las normas sociales cambiaron, las mujeres dejaron de casarse a temprana edad, aumentó el uso de métodos anticonceptivos y fue legalizado el aborto en 2012 por la legislación del país como un derecho de las mujeres.

Las tareas domésticas siguen siendo materia de mujeres por lo que se sugiere la siguiente reflexión: “Mientras que las tareas del hogar y los cuidados sigan recayendo sobre las mujeres exclusivamente, las bases mismas de la actual división del trabajo no serán modificadas.” (Ardanche 2011). En este siglo es algo habitual que las mujeres decidan salir al mercado laboral, pero esto no ha sido siempre así, las mujeres en la diplomacia son un fenómeno actual y aunque se da de modo paulatino, va en aumento año a año. Por ejemplo, en 2007 sólo había una embajadora mujer de 21 embajadas (del Campo, 2008) y,

más recientemente, en el 2022 de 53 embajadas 8 tienen una embajadora, teniendo en cuenta que, además, aumentó el número de embajadas

Según un informe del “Uso del tiempo y trabajo no remunerado” elaborado en 2013 por INE, en Uruguay, los hombres no ocupan de la misma forma las tareas del hogar como la limpieza y comidas, pero también, socialmente ellas son responsables del cuidado de personas, tanto niños como adultos mayores, personas enfermas y personas con discapacidad. Por otro lado, los hombres tienen mayor participación en las reparaciones del hogar y en la cría de animales y cultivo para consumo del hogar. En lo que respecta a pagos y gestión del hogar la participación entre ambos sexos es muy similar. Salvo estas excepciones el resto de las tareas son realizadas en su gran mayoría por mujeres y esto se mide según el tiempo que se le dedica a las tareas del hogar. En las tareas domésticas no remuneradas las mujeres invierten 26,7 horas semanales, mientras que los hombres dedican 13,5 horas semanales (INE, 2013). Otro factor influyente es la maternidad, debido al papel tradicional que siempre cumplió la mujer por ser quién da a luz al hijo, se encarga de sus cuidados y su crianza. Hoy los roles cambiaron, pero este prejuicio sigue estando presente.

La evolución de los roles de la mujer en la sociedad actual refleja un panorama dinámico y en constante cambio. La incansable lucha del feminismo en el siglo XXI se enfoca en la igualdad de género y la erradicación de la discriminación. Los movimientos sociales han sido de gran ayuda para visibilizar y dismantelar la cultura de la violencia de género en diferentes partes del mundo. Estos movimientos han promovido la toma de conciencia y la transformación social, empoderando a las mujeres para hablar en contra del abuso y exigir un cambio real.

A pesar de los avances, aún persisten desafíos en la redistribución equitativa de las responsabilidades en el hogar; la eliminación de prejuicios arraigados en torno a las tareas

tradicionalmente asignadas a las mujeres; participación desigual en las tareas domésticas y el trabajo no remunerado refleja una brecha persistente en la percepción de género.

El feminismo en el siglo XXI se orienta hacia la búsqueda incansable de la igualdad de género y la erradicación de la discriminación que las mujeres han enfrentado históricamente. Esta evolución del feminismo en la actualidad se caracteriza por adoptar un enfoque interseccional, el cual reconoce y aborda diversas experiencias y formas de opresión que las mujeres enfrentan. Comprender la intersección de la identidad de género con otros aspectos, como etnia, orientación sexual, identidad de género, clase social, edad y discapacidades, ha ampliado significativamente su alcance. Este enfoque integral ha llevado al feminismo a abrazar una comprensión más completa y matizada de las experiencias de las mujeres en todas sus diversidades, lo que a su vez ha enriquecido y complejizado su perspectiva en la búsqueda de la igualdad y la justicia

Movimientos sociales tales como #MeToo a nivel internacional y Ni Una Menos en Uruguay se han encargado de combatir y exponer la violencia de género, el acoso sexual y la desigualdad de género que han estado arraigados en nuestras estructuras culturales y sistemas sociales por mucho tiempo.

El movimiento #MeToo surgió en octubre de 2017 como respuesta a revelaciones de abuso sexual cometidos por el productor de cine y ejecutivo estadounidense Harvey Weinstein. A través de las redes sociales las víctimas de acoso sexual y agresión decidieron romper el silencio y comenzar a compartir sus experiencias utilizando el hashtag #MeToo para solidarizar entre mujeres y mostrar la magnitud del problema. La clave del movimiento fue demostrar que la violencia de género no discrimina en términos de estatus social, raza, ocupación o nacionalidad. El impacto de #MeToo no se limitó a Hollywood; extendiéndose entre varios países y revelando historias similares de abuso y discriminación de género en

varios entornos, este movimiento actuó como un catalizador para la toma de conciencia y el cambio social.

En Uruguay se dio un movimiento de características similares bajo el lema “Ni Una Menos” desafiando la violencia de género y el feminicidio. Este movimiento surgió en Argentina en el año 2015 como respuesta a la alta tasa de feminicidios en la región. Dicho movimiento se extendió rápidamente a otros países de América Latina, incluido Uruguay. Ni Una Menos se convirtió en una plataforma de protesta y conciencia.

El movimiento Ni Una Menos ha tenido un impacto significativo en el que logró resaltar la necesidad de abordar la violencia de género y promover un cambio cultural. Las marchas y manifestaciones han convocado a personas de todas las edades y géneros para exigir medidas concretas que permitan prevenir y sancionar la violencia de género. Además, el movimiento ha contribuido a cambiar la narrativa en torno a la victimización, empoderando a las mujeres a hablar y actuar en contra de la violencia.

Dentro del ministerio también se evidencia el feminismo activo del siglo XXI, ya que se creó y firmó una carta de denuncia que relata hechos sobre diferentes situaciones que se dieron en el Ministerio de Relaciones Exteriores en relación a casos de acoso, violencia verbal y discriminación que han sufrido funcionarias diplomáticas. La carta fue entregada por una delegación de AFUSEU el 8 de marzo de 2021.

En palabras de la entrevistada, ministra consejera (2023):

“El 8 de marzo de 2021 nosotras creamos una red de mujeres que surgió en base a que 69 mujeres diplomáticas uruguayas firmamos una nota explicando cómo mejoraríamos nosotras la equidad y la igualdad de género en la cancillería con

ciertas propuestas, y acompañamos la nota con algunos testimonios nuestros donde se evidenciaba el acoso, el abuso y la discriminación de género en el ámbito laboral. Esto se terminó filtrando a la prensa antes de tiempo, nuestra idea con los testimonios no era denunciar si no mostrar con ejemplos las situaciones que vivimos las mujeres. La administración, en lugar de hacer una investigación interna pasó el caso a la justicia, terminamos judicializadas con nuestros nombres en la prensa y al final nada pasó”.

Este impactante pero necesario testimonio ha sido un despertar mostrando los desafíos que enfrentan las mujeres dentro del ministerio y como se encuentran en la búsqueda de un cambio en sus entornos profesionales. La iniciativa de firmar una nota y presentar propuestas con la intención de mejorar la situación de equidad de género en la cancillería demuestra el mismo deseo que hayan tenido los movimientos sociales ya mencionados en buscar el cambio positivo y actuar como catalizador cuyo objetivo era abrir una discusión o diálogo constructivo que permita mejorar la situación proporcionando soluciones. Lamentablemente este fin se ha visto distorsionado al filtrarse prematuramente la denuncia a la prensa.

Todo este episodio recalca la sensibilidad que se necesita para abordar estas cuestiones y las complejidades que acarrea, donde se necesita un espacio de cooperaciones entre las partes involucradas y las instituciones. A su vez pone en tela de juicio la eficiencia del sistema para abordar dichas cuestiones.

4. Funcionamiento del Ministerio de Relaciones Exteriores en Uruguay

4.1. Política Exterior, Ministerio de Relaciones Exteriores y funcionarios del Servicio Exterior

Para nuestro análisis de la participación de las mujeres en el Servicio Exterior de la República Oriental del Uruguay, nos parece conveniente realizar algunas aclaraciones conceptuales de los temas relacionados de mayor relevancia. En primer lugar, abordaremos el concepto de política exterior. Según Mario Amadeo (1978) es una política pública elaborada por los Estados para el relacionamiento con el plano internacional. En esta época actual de globalización, es un elemento de gran relevancia para los Estados, ya que el vínculo con el exterior impacta con la vida pública. La política exterior de un Estado debe ser coherente y mantener una continuidad en el tiempo, por lo tanto, va más allá del gobierno de turno. Las relaciones exteriores se pueden dar desde el plano bilateral, entre dos países, o de forma multilateral por medio de los organismos internacionales. Amadeo, también definió el concepto de diplomacia como el conjunto de herramientas que permiten llevar a cabo la política exterior (1978).

Por otro lado, el Ministerio de Relaciones Exteriores (MRREE) es el órgano del Estado, político y administrativo, que se encarga de ejecutar la política exterior y dirigir las Relaciones Internacionales de la República Oriental del Uruguay (MRREE: Cometidos).

Al personal que trabaja en el MRREE dentro del cuerpo diplomático se le llama Funcionario o Funcionaria del Servicio Exterior. Estos son el conjunto de cargos del escalafón diplomático que se ocupa por personal de carrera, pero también, por personal de confianza, según el artículo primero del Estatuto del Funcionario del Servicio Exterior de la República de 2019, Ley 19.841. Los funcionarios o funcionarias, de acuerdo con el Artículo 2 de la misma Ley, son designados para el servicio de la Nación tanto en el exterior como

dentro de la República. Su trabajo se debe desarrollar con decoro, dignidad, imparcialidad, lealtad y obediencia a la Nación, con reserva y discreción para el manejo de la información clasificada, confidencial o secreta (Ley 19.841, Artículo 4).

El Instituto Artigas del Servicio Exterior es un servicio que depende del MRREE, que actúa como academia diplomática obligatoria para quienes desean ingresar al Servicio Exterior por concurso y también realiza capacitaciones y asistencia para quienes ya son funcionarios y quieren ser promovidos o destinados (Ley 19.841. Artículo 11). A su vez, es un centro de investigación donde se generan publicaciones de interés general, además, se registran y documentan archivos que son relevantes para el Servicio Exterior.

4.2. Mujeres en el Ministerio de Relaciones Exteriores en Uruguay

“Las mujeres tenemos naturalmente un montón de atributos que son muy necesarios para la política”

(Senadora de la R.O.U., Carmen Sanguinetti)

En primer lugar, consideramos importante realizar un breve informe que describa la ubicación y presencia de mujeres profesionales a nivel global y en los organismos públicos de nuestro país. Posteriormente, se realizará un análisis más detallado de la situación actual de las mujeres en el Servicio Exterior de Uruguay.

“Aunque más mujeres que nunca antes ocupan ahora puestos políticos de adopción de decisiones en todo el mundo, la paridad de género aún está muy lejos”. Así comienza el informe de ONU Mujeres publicado el 7 de marzo de 2023 sobre la participación femenina en los cargos de poder. Según esta fuente, para esa fecha había 31 países con una presidenta o primer ministra de 193 Estados reconocidos por Naciones Unidas. Pero la

infrarrepresentación de las mujeres se encuentra también en todos los niveles de toma de decisión del mundo. Un 22,8% de los ministros del mundo son mujeres. Trece países del mundo tienen el 50% o lo superan de mujeres liderando los ministerios, en su mayoría países nórdicos y del resto de Europa; algunos latinoamericanos como Nicaragua, Chile y Colombia; y el caso africano de Mozambique.

En los puestos parlamentarios las mujeres ocupan el 26,5 por ciento de los escaños. Si bien algunos países se acercan más a la paridad que otros, como Ruanda, Cuba, Nicaragua, Emiratos Árabes Unidos, México y Nueva Zelanda, siendo los 5 países que tienen un 50 por ciento o más de mujeres en los escaños parlamentarios de las cámaras únicas o bajas. Uruguay se encuentra en el puesto 90 de este *ranking* de 186 países con un porcentaje de 26,3 por ciento de parlamentarias en la cámara baja o cámara de diputados, y 29 por ciento de escaños ocupados por mujeres en cámara de senadores de la R.O.U.

El informe de ONU Mujeres (2023) también habla sobre las áreas temáticas que ocupan hombre y mujeres en el mundo demostrando que las mujeres se ocupan de las carteras de derechos humanos, protección social e igualdad de género y los hombres se encargan de los cargos en economía y defensa. Sobre este tema profundizaremos en el próximo capítulo (5.3) ya que es un aspecto que impacta de igual manera en el Ministerio de Relaciones Exteriores de Uruguay.

Si observamos los números de Uruguay, en la Cámara de Senadores se encuentran once mujeres, incluyendo a la Vicepresidenta Beatriz Argimón, y veinte hombres. Para un proyecto pasado realizado por este equipo tuvimos la oportunidad de entrevistar a la actual Senadora Carmen Sanguinetti, del Partido Colorado. Nos narró su experiencia al ingresar a desempeñarse como senadora se encontró con un ambiente hostil, la Senadora Sanguinetti sintió que por ser mujer debía argumentar y demostrar más a la hora de presentar un

proyecto, o dar su opinión. Además, mencionó cómo la política está estructurada para que sus cargos sean ocupados por hombres ya que no ha habido grandes cambios desde el surgimiento del parlamento. Por ejemplo, expresó que los horarios de la política (en ocasiones sesiones extensas hasta horarios de la madrugada) son incompatibles con la vida familiar.

Por otra parte, en la Cámara de Representantes, de 99 miembros, 23 son mujeres. En los cargos ministeriales, de Uruguay, hoy en día son 2 mujeres ministras de 14 puestos, ellas son Azucena Arbeleche, ministra de economía y la recientemente nombrada Karina Rando como ministra de salud pública. Con respecto al puesto de canciller, jefe del Ministerio de Relaciones Exteriores, nunca en nuestro país ha sido ocupado por una mujer.

Es notorio que en toda la administración pública se ha manifestado un continuo aumento, desde principios del siglo, de la participación femenina. Pero es un hecho que la participación no es paritaria y las mujeres están infrarrepresentadas en todos los cargos de poder.

Específicamente en la Cancillería, si observamos datos del 2023 del Ministerio de Relaciones Exteriores, y analizamos los puestos de embajadores, de 53 destinos, 8 tienen una embajadora mujer con el cargo presupuestal de embajador. Ellas son: Daniela Pi, en Australia; Pamela Vivas, en El Salvador; Ana Teresa Ayala, en España; Valeria Csukasi, en Malasia; Adriana Lissidini, en Egipto; Cristina Carrión, en República Dominicana; Victoria Francolino, en Japón; y María Franco, en Panamá.

En otros casos, Fiorella Scayola fue designada para desempeñar funciones como Encargada de la sección Consular de Canadá, pero tiene un cargo presupuestal de tercera secretaria (Resolución S/N/020, 2020) También, Mercedes Corominas desempeñado

funciones de embajadora de Colombia, pero con el cargo presupuestal de ministra consejera (MRREE, Asunto 20, 2023). Dos de las funcionarias entrevistadas manifestaron esta situación como una problemática dentro del MRREE, donde se designan funcionarias para que realicen las mismas tareas de un jefe de misión, pero no se le da la promoción y se le paga el sueldo correspondiente a su cargo (inferior al de un embajador). Ambas contaron esta situación ya que entendían que perjudica en mayor medida a las mujeres funcionarias.

En la siguiente tabla se muestran los ingresos a tercer secretario y los ascensos en los diferentes cargos de la carrera diplomática del año 2000 al año 2022.

Tabla n°1: Ingresos y promociones del Servicio Exterior del Uruguay (2000-2022)

Cargo	Hombres	Mujeres	Total
Embajador	42	11	53
Ministro	58	18	76
Ministro Consejero	79	40	119
Consejero	79	66	145
Primer Secretario	106	88	194
Segundo Secretario	114	110	224
Tercer Secretario	111	128	239

Fuente: (Elaboración propia a partir de datos brindados por el MRREE: 2023)

En dicha tabla se puede observar como en los últimos tres cargos de mayor jerarquía los ascensos masculinos son ampliamente mayores a los femeninos, aunque hay que tener en cuenta que, excluyendo el rango de embajador y ministro, el resto se asciende por concurso y años de ejercicio de función, procedimiento que explicaremos a continuación.

4.3. Burocracia en la carrera diplomática

Los funcionarios del Servicio Exterior del Uruguay podrán desempeñar sus funciones en la capital del país o en el exterior respetando los plazos que se establezcan en la normativa vigente. La carga horaria es de 40 horas semanales como mínimo y no está permitido realizar otra actividad remunerada, excepto la docencia. Además, es obligatoria la rotación en el desempeño de las funciones.

Para ingresar al Servicio Exterior, según el Artículo 5 de la Ley N°19.841 (2019), se requiere la participación de un concurso de oposición y méritos para, primeramente, iniciar en el cargo de Tercera Secretaria/ Tercer Secretario. El concurso de oposición y mérito, tal se establece en el Artículo 7 de la Ley N°19.841, está reglamentado por el MRREE y organizado por el Instituto Artigas del Servicio Exterior, y el llamado debe hacerse públicamente en el Diario Oficial 60 días antes de iniciar con las pruebas correspondientes. Según el Artículo 14 de la ya mencionada Ley *“Las vacantes que se produzcan en el Servicio Exterior, serán provistas dentro del primer trimestre del año siguiente al que se producen (...)”* (2019).

A modo de ejemplo, en marzo del 2023 se realizó un llamado a concurso de oposición y méritos para la provisión de 18 cargos de Tercer Secretario/ Tercera Secretaria del Servicio Exterior, siendo este el escalafón más bajo por el cual se ingresa. Según las bases del concurso el proceso de selección consta de ocho etapas (MRREE, 2023):

- I. Se deben presentar una serie de documentos en tiempo y forma que serán verificados y habilitados para continuar el proceso.
- II. Se realiza una valoración de méritos, donde se tiene en cuenta la documentación probatoria de formación académica y conocimiento de idiomas.
- III. El uso apropiado del idioma español es indispensable y se debe aprobar una prueba escrita obligatoria, donde se califica la ortografía, la sintaxis, la coherencia, el uso apropiado del lenguaje y la adecuación del género discursivo.
- IV. También se realiza una prueba de conocimientos en el área internacional sobre derecho, economía, comercio y política.
- V. Con la misma área temática que el punto anterior se realiza una prueba oral frente a un tribunal.
- VI. Se realiza una prueba de idioma inglés de forma oral y escrita.
- VII. Al postulante se le realiza una prueba psicotécnica para evaluar si se tienen las competencias necesarias para ejercer la función diplomática.
- VIII. Por último, una entrevista de aptitud diplomática frente a un tribunal conformado por Autoridades de la Cancillería.

Los resultados de las pruebas son evaluados por un tribunal especializado designado por el MRREE y los postulantes que alcancen un 70% de puntaje total ingresan en una lista de prelación final donde aquellos que obtuvieron mayor calificación entrarán al servicio de acuerdo con el número de vacantes establecido en el llamado.

El ya mencionado Instituto Artigas del Servicio Exterior es un servicio que depende del MRREE y se desempeña como una academia diplomática brindando cursos de formación para los funcionarios que ingresan al Servicio Exterior del país (Ley N°19.841,

Art. 8). Una vez que se ha ingresado al Servicio Exterior los funcionarios tienen el derecho de ascender dentro de los escalafones, siempre que se respeten los requisitos que se establecen en la ley:

“Las vacantes de Segundo Secretario / Segunda Secretaria, Primer Secretario / Primera Secretaria, Consejero / Consejera y Ministro Consejero / Ministra Consejera serán provistas de acuerdo con el resultado obtenido por las listas de antigüedad calificada para el ascenso.”

(Ley N°19.841, Art. 14, Inc. A)

La antigüedad de los funcionarios es clave para su ascenso requiriendo los siguientes años para cada vacante:

“Tercer Secretario / Tercera Secretaria: 3 años.

Segundo Secretario / Segunda Secretaria: 3 años.

Primer Secretario / Primera Secretaria: 3 años.

Consejero / Consejera: 4 años.

Ministro Consejero / Ministra Consejera: 4 años.

Ministro / Ministra: 4 años.”

(Ley N°19.841, Art. 14, Inc. C)

También se observa la calificación y el mérito en pruebas anuales entre quienes han obtenido la antigüedad que se requiere para el puesto. En dichas pruebas se constituye un tribunal que debe integrar el Instituto Artigas del Servicio Exterior, la Universidad de la

República o asimismo o personas de prestigio e idoneidad. Al realizar una entrevista a una ministra secretaria del Servicio Exterior ha aportado que desde su experiencia dicho tribunal está integrado exclusivamente por hombres.

Por último, es importante mencionar que los cargos de más jerarquía (Ministro / Ministra y Embajador/ Embajadora) son seleccionados por el Poder Ejecutivo, entre aquellos que cuente con la antigüedad, aunque también en estos casos se pueden designar cargos de confianza sin ser requeridos los concursos y los años de antigüedad.

4.4. Reglamentaciones del Servicio Exterior con perspectiva de género

El orden jerárquico establecido en el Artículo 13 del Estatuto se presenta de forma decreciente y es importante destacar que se ha modificado en 2019 los nombres de los cargos de forma inclusiva para hombres y mujeres:

“ 7 - Embajador/ Embajadora.

6 - Ministro / Ministra.

5 - Ministro Consejero / Ministra Consejera.

4 - Consejero / Consejera.

3 - Primer Secretario / Primera Secretaria.

2 - Segundo Secretario / Segunda Secretaria.

1 - Tercer Secretario / Tercera Secretaria”.

La Ley N° 19841 sobre el Estatuto del Funcionario del Servicio Exterior de la República (modificado en 2019) establece en su Artículo 3:

“El Ministerio de Relaciones Exteriores implementará el enfoque de género con el objetivo de prevenir e impedir cualquier trato discriminatorio por motivos de género y promover la igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera funcional de todo el personal del Servicio Exterior. A esos efectos se procurará la asignación equitativa de funciones de dirección y de jefaturas de misión entre funcionarios de ambos sexos del personal del Servicio Exterior.”

En la ley se establece que la elección de los funcionarios se hará de forma equitativa intentando promover la igualdad entre hombres y mujeres en el Servicio Exterior, pero como las cifras actuales lo han demostrado, esta equidad no existe. Por otro lado, el artículo 5 menciona que el MRREE se asegurará de que no haya discriminación ya sea por edad, sexo, discapacidad, etnia o cualquier otro tipo, durante el proceso de ingreso.

En marzo del año 2021, se crea en Uruguay el decreto N° 85/021 por el cual se modifica el artículo 17 del Decreto N° 27/996 de 1996, donde se puede encontrar el “Reglamento Orgánico del Ministerio de Relaciones Exteriores”. En dicha modificación se crea la Unidad Especializada en Género para encargarse del asesoramiento en materia de perspectiva de género en el Ministerio de Relaciones Exteriores, generando contenido de comunicación, coordinación y relacionamiento. Debe organizar procesos de sensibilización e información, a su vez brindar talleres, cursos o seminarios para funcionarios enseñando prácticas de tolerancia e inclusión.

Es competencia de la Unidad Especializada en Género la elaboración de planes de acción y prevención frente a situaciones de acoso moral, sexual y violencia laboral. Es su

deber recibir las denuncias o planteamientos al respecto y darles el seguimiento correspondiente, manteniendo a la o las personas denunciantes en el anonimato.

La Unidad empezó a operar el 5 de abril de 2021 y ha trabajado en coordinación con el Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES), organismo que depende del Ministerio de Desarrollo social y se encarga de velar por la igualdad de derechos buscando erradicar las prácticas que afecten su ejercicio.

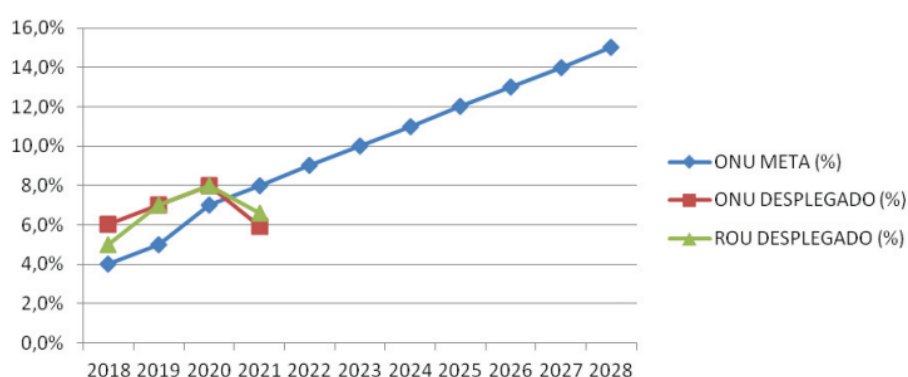
Por otro lado, el 29 de julio del año 2020, el MRREE emitió la Resolución N° 296/2020 siguiendo los lineamientos de la agenda de “Mujeres, Paz y Seguridad” propuesto por el Consejo de Seguridad de la Organización de Naciones Unidas en la Resolución 1325 del año 2000 y subsiguientes¹. La resolución del consejo de seguridad destaca la participación de las mujeres en la prevención y solución de conflictos que irrumpen con el mantenimiento de la paz y seguridad. De esta forma, se expresa la voluntad del organismo en incorporar una perspectiva de género en las operaciones de paz e insta a los Estados Miembros a aumentar la representación femenina en instituciones, nacionales e internacionales, en todos los rangos y funciones, para la solución de conflictos y proceso de paz. A su vez, exhorta que en las negociaciones de acuerdos de paz y reconstrucción de conflictos se tengan en cuenta medidas que garanticen los derechos humanos de mujeres y niños, ya que estos suelen ser los más afectados y desprotegidos durante un conflicto. (Resolución 1325: 2000 del Consejo de Seguridad de la ONU)

A raíz de esto, el 20 de junio del año 2022, en Uruguay, por el Decreto N° 197/022 se aprueba la implementación del plan de acción Nacional “Mujer, Paz y Seguridad”. Este plan está pensado como instrumento para hacer cumplir lo establecido en las resoluciones del Consejo de Seguridad.

¹ Resoluciones subsiguientes: 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019), 2493 (2019).

La ONU planea aumentar la participación femenina en misiones de paz y alcanzar un 18% para el año 2028, este mismo objetivo también es compromiso de Uruguay por medio de la implementación del Plan de Acción Nacional, pero como vemos en la gráfica ambos están muy por debajo de esta cifra y a su vez en el año 2020 experimentaron un deceso.

Gráfico n°1: Promoción de mujeres desplegadas en Misiones de paz



Fuente: Uruguay Presidencia. “Plan de Acción Nacional Mujeres, Paz y Seguridad”
(2022)

“Las mujeres pueden participar de manera significativa cuando contribuyen y se incluyen en todos los aspectos de la planificación operativa y de la misión, y en los procesos de toma de decisiones; cuando ocupan puestos operativos de mando y liderazgo, y roles no tradicionales y no estereotipados; cuando tienen acceso a las mismas oportunidades de formación, promoción y avance profesional que sus colegas hombres; cuando ocupen cargos acordes con su formación, rango y área de especialización; y cuando su lugar de trabajo está libre de toda forma de acoso, hostigamiento e intimidación.” (Uruguay Presidencia, 2022).

En Uruguay, en enero del año 2020, se publicó la Ley N° 19.846 que en concordancia con los Derechos Humanos y el Derecho Internacional garantiza la obligatoriedad de respetar la igualdad y la no discriminación entre mujeres y varones, donde se prohíbe toda discriminación, directa o indirecta, basada en género. En el artículo 15 se crea el “Consejo Nacional de Género” sustituyendo al “Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género” creado en marzo de 2017 por el artículo 8 de la Ley N° 18.104. Este nuevo Consejo tiene como cometido, según el Artículo 17 de la ley que la constituyó, velar por el cumplimiento de las leyes y políticas públicas de género y proponer el abordaje de situaciones de incumplimiento (de acuerdo con los informes de género del país) con una respuesta institucional innovador trabajando de forma intersectorial.

A pesar de las, leyes, reglamentos y organizaciones dentro del MRREE y a nivel nacional que trabajan exclusivamente en erradicar la desigualdad y discriminación basadas en el género, (siendo esta solo una breve enumeración de las existentes) vemos aún un problema para las mujeres en avanzar en la carrera diplomática, y el principal freno aparece en los puestos de más alta jerarquía cuando la decisión ya no depende de los años de antigüedad y el mérito obtenido, si no que depende de ser elegido, aquí se presenta una discrecionalidad en el procedimiento para los nombramientos de los cargos más altos que perjudica la elección de la mujeres.

5. Barreras y discriminación de género

En este capítulo analizaremos, en primer lugar, los sesgos cognitivos, que como se demostró en el marco teórico (Capítulo 2.3) afectan el proceso de toma de decisión de forma inconsciente en las personas. Esto puede actuar como una barrera a la hora de designar mujeres en puestos de poder, que históricamente han sido ocupados por hombres. También se analizará la opinión de hombres y mujeres del mundo y de Uruguay por medio a una encuesta realizada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en 2023, donde en base a preguntas se buscaba identificar sesgos en contra de las mujeres. Por otro lado, se hablará de una entrevista en particular, realizada para este proyecto, a un embajador del Servicio Exterior del Uruguay, donde se puede identificar un posible sesgo en contra de las mujeres.

Durante las entrevistas realizadas a seis funcionarios del Servicio Exterior del Uruguay surgían, en repetidas ocasiones, dos cuestionamientos para analizar sobre la desigualdad que existe tanto para los cargos en la capital, es decir en cancillería, y los cargos que se dan en el exterior. Pero a su vez se encontró cierta tendencia de destinos de misiones donde solo han sido hombres diplomáticos los encargados de las mismas. También, pudimos observar que las mujeres suelen trabajar en un grupo de áreas temáticas, mientras que de las otras solo se encargan los hombres. Esta información no solo se puede obtener de las entrevistas si no que se respalda con la información cuantitativa brindada por el Ministerio de Relaciones Exteriores. Todo esto denota que hay alguna preferencia a que hombres ocupen la jefatura de algunos destinos y que además

sean hombres los que se encarguen de ciertos temas competentes del Servicio Exterior del país.

Por otro lado, en este capítulo también se analizará la situación de las mujeres diplomáticas a la hora de vincular su trabajo profesional con su vida familiar. Hemos escuchado en las entrevistas que, tanto para hombres como mujeres, la carrera diplomática suele ser difícil de mimetizar con la conciliación familiar, principalmente por lo que conlleva trasladarse al exterior, y cómo eso impacta en la pareja y los hijos del funcionario. Los entrevistados han manifestado que esta tarea resulta aún más complicada cuando la mujer es funcionaria y en este capítulo intentaremos explicar por qué.

5.1. Barreras de género por sesgos cognitivos

Según el índice de Normas Sociales de Género publicado 12 de junio de 2023 por el PNUD, se expuso que 9 de cada 10 hombres y mujeres en el mundo “siguen manteniendo en la actualidad un sesgo contra las mujeres”. Se entiende como un sesgo contra la mujer aquellos pensamientos y opiniones que discriminen, limiten, menosprecien, o crean menos capaces a las mujeres por el hecho de ser mujeres. Se encuestó un 85% de la población mundial y se estima que la mitad de ellos afirma que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres. Este índice se basa en cuatro grandes dimensiones: la política, la educacional, la económica y la integridad física. Se realizaron siete preguntas con el apoyo de *World Values Survey*, que sirvieron para identificar la presencia de sesgos de género en mujeres y hombres. Principalmente se mide el porcentaje de personas que tienen al menos un sesgo de género, dividido por países.

En el caso de Uruguay, resultó que un 60,68% de hombres y mujeres presenta al menos un sesgo en contra de las mujeres, la gran mayoría se dividen en la dimensión de la

integridad física (relacionado con los derechos reproductivos y la violencia de género en las parejas) y en la dimensión política que implica el no reconocer que una democracia plena debe incluir tanto hombres como mujeres y pensar que los hombres están más capacitados para los liderazgos políticos. Estos sesgos están presentes tanto en los hombres (62,03% de los encuestados) como en las mujeres (60,20% de las encuestadas) del país.

Como conclusión del informe global, el PNUD expresa su preocupación por la persistencia de estos sesgos reconociendo una falta de progreso a nivel global. También, se establecen los sesgos como obstáculos para el desarrollo profesional de las mujeres y esto es palpable con el bajo porcentaje de mujeres en posiciones de liderazgo. En el mercado de trabajo, menos de la tercera parte de los cargos directivos son ocupados por mujeres y en la gobernanza de los Estados son un 10% de mujeres líderes, cifra que se mantiene desde 1995 (UNDP, 2023).

En una entrevista que le realizamos a un embajador de la Cancillería uruguaya afirmaba que *“a veces es más fácil para un hombre trabajar con un hombre”*. Queriendo abordar esta afirmación en búsqueda de un posible sesgo le preguntamos por qué tenía esa opinión y en su respuesta nos manifestó que existe cierta comodidad al trabajar con un hombre ya que se manejan *“ciertos códigos, que con la mujer no”*. El embajador manifestó que, aunque haya un grado de concientización de género, se siguen escuchando comentarios o bromas que para la mujer pueden resultar ofensivos. También nos mencionó que: *“Hay cierto lenguaje que lo tenemos incorporado, que también va con el tema generacional”*. Haciendo referencia a comentarios que, en el pasado, sin tanta información y concientización de género, no resultaban ofensivos, vulgares o discriminatorios como en la actualidad.

5.2. Discriminación de género por destino

Como ya se ha mencionado, los funcionarios del Servicio Exterior del Uruguay tienen la obligación de rotar en el desempeño de sus funciones alternando periodos máximos de cinco años en el exterior del país y dos años como mínimo en la Cancillería, de acuerdo con el Artículo 27 del Estatuto del Funcionario del Servicio Exterior de la República propuesto dentro de la Ley N° 19841. Los funcionarios que pueden ser designados a desempeñarse en misiones en el exterior de la República son aquellos que, como mínimo, se hayan desempeñado tres años como Terceros Secretarios/ Terceras Secretarias en el Servicio Exterior (Artículo 29, Ley 19.841: 2019).

A dicho personal de Cancillería se le asignará, por medio de la decisión de un tribunal, su lugar de destino. Según el Artículo 30 del Estatuto (Ley 19.841: 2019) existen tres categorías de destinos denominadas A, B y C de acuerdo con las características de la locación. La categoría A se refiere a destinos que no impliquen ninguna dificultad para el ejercicio de las funciones en torno a la adaptación y estilo de vida. Los destinos que se encuentran dentro de la categoría B son aquellos que presentan alguna circunstancia que dificulte el ejercicio de las funciones. Por último, la categoría C son los destinos que presentan más dificultades para la adaptación y desempeño de las funciones. Las categorías las establece el MRREE realizando actualizaciones periódicas, mediante un informe que toma como referencia las políticas sociales y económicas, las condiciones de salubridad y seguridad interna, y todo aspecto que ponga en riesgo la integridad física y psíquica del funcionario o funcionaria y su familia que lo acompañe en la misión.

En una entrevista realizada a una embajadora del Servicio Exterior de la República nos manifestó que generalmente, no se designan mujeres para los destinos de mayor relevancia para las Relaciones Internacionales de Uruguay. La embajadora que fue entrevistada argumentaba la siguiente situación (2023):

“En el exterior, nunca hemos tenido una embajadora ante las Naciones Unidas en Nueva York o ante la OEA, no hemos tenido una embajadora en Buenos Aires, en Brasil, o en Washington. Todo lo que consideren como los principales puntos de la agenda de política exterior o las principales relaciones bilaterales que tiene Uruguay, siempre han estado ocupadas por hombres. Es interesante ver que estos destinos han sido ocupados tanto por funcionarios de carrera como por designaciones políticas, y eso muestra que la voluntad política en algo influye, porque si alguien designa políticos, estos pueden ser políticos o políticas. De hecho, ha habido casos de designaciones políticas de mujeres para cargos de embajador, pero han sido designadas para misiones en Corea o algún país centroamericano (como ejemplo), no así, en las principales fuentes del relacionamiento de la república con el exterior.”

Normalmente, en el proceso de designación de embajadas, nos cuenta la embajadora entrevistada, *“cuando llaman a las mujeres para ofrecerles destinos, las atractivas ya las llenaron con hombres, cuando las mujeres llegan al punto de elegir se les ofrecen las que no quiere nadie”*. También nos contó, a modo de ejemplo, la siguiente situación que evidenció con una colega del MRREE (2023):

“A una colega le dieron cinco opciones como destino de misión, uno de ellos en el continente europeo que le interesó por que la acercaba al lugar donde vivían sus hijos, y como segunda opción eligió un destino en África de la lista que le otorgaron. Cuando fue a solicitar el destino le argumentaron que ya era tarde porque otra persona ya había pedido el destino en Europa, siendo que se lo habían prometido a ella”.

5.3. Discriminación de género por área temática

5.3.1. A nivel global

Se ha observado un progreso lento en la representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones políticas, según los datos presentados en la edición de 2019 del informe de la UIP-ONU Mujeres. El informe muestra que la proporción de mujeres ministras ha alcanzado un nivel históricamente alto del 20,7% (812 mujeres de 3922 ministros) en el poder ejecutivo y la rama legislativa de los gobiernos hasta el 1 de enero de 2019. Esto representa un aumento de 2,4 puntos porcentuales desde 2017. Además, se ha observado una diversificación en los tipos de carteras que ocupan las mujeres ministras. (ONU Mujeres, 2019)

En dicho análisis se reveló que la proporción global de mujeres parlamentarias ha aumentado casi un punto porcentual desde 2017, alcanzando el 24,3%. Asimismo, la proporción de mujeres presidentas de parlamentos ha aumentado en 0,6 puntos porcentuales, llegando al 19,7%, y la proporción de mujeres vicepresidentes de parlamentos ha aumentado en 1,6 puntos porcentuales, alcanzando el 28,2% (ONU Mujeres, 2019).

Sin embargo, la representación de las mujeres en puestos de liderazgo de alto nivel ha disminuido. La proporción de mujeres jefas de Estado elegidas ha pasado del 7,2% al 6,6% (10 mujeres de 153 líderes) y la proporción de mujeres jefas de Gobierno ha disminuido del 5,7% al 5,2% (10 mujeres de 193 líderes) (ONU Mujeres, 2019).

Gabriela Cuevas Barrón, Presidenta de la UIP y parlamentaria mexicana, enfatizó la importancia de la representación equitativa en los cargos gubernamentales para lograr una democracia verdaderamente representativa y eficaz. A pesar de algunos avances positivos, la mayoría de los jefes de Gobierno siguen siendo hombres. De todas formas, la discriminación no se ha limitado únicamente al porcentaje de mujeres involucradas en política, sino también a los roles que ellas suelen ocupar con relación a diferentes áreas

temáticas. A menudo, las mujeres se asocian más con temas sociales y culturales, mientras que los hombres suelen ser asociados con puestos de mayor relevancia política.

“Mientras que la mayoría de las mujeres reciben responsabilidad por carteras como la familia o los asuntos sociales, la salud o la justicia, muy pocas reciben responsabilidad por carteras ministeriales como las finanzas, la economía, el interior o los asuntos exteriores.” (Kroeber, C. & Hüffelmann, J., 2021).

De acuerdo con un informe conducido por ONU Mujeres, del 2019, se observa que las mujeres continúan ocupando carteras relacionadas con asuntos sociales (109 mujeres de 1412 carteras) o la familia, niñez, juventud, tercera edad y personas con discapacidad (107 mujeres de 1412 carteras). Desde 2012, los ministerios de Empleo, Trabajo y Formación Profesional vuelven a estar entre los cinco primeros ministerios con mujeres titulares².

Es destacable que más mujeres están desempeñando roles en carteras que tradicionalmente han sido ocupadas por hombres en comparación con 2017: un 30% más de mujeres ministras están en el Ministerio de Defensa, un aumento del 52,9% de mujeres en el Ministerio de Finanzas y un incremento del 13,6% de mujeres en el Ministerio de Relaciones Exteriores. (ONU Mujeres, 2019)

Si bien ha aumentado considerablemente la proporción general de mujeres en los gobiernos de democracias en las últimas décadas, las mujeres ministras a cargo de las posiciones más prestigiosas (es decir, cruciales, con recursos y visibilidad) siguen siendo una excepción. (Kroeber, C. & Hüffelmann, J., 2021). El artículo titulado *"It's a Long Way to the Top: Women's Ministerial Career Paths"*, publicado por Cambridge University Press, examina datos sobre las carreras ministeriales en 27 países europeos entre 1990 y 2018. El estudio concluye que el camino hacia posiciones prestigiosas difiere para hombres y

² Ver anexo 2

mujeres: los ministros hombres tienden a recibir carteras con mayores recursos e influencia, ya sea sin experiencia ejecutiva previa o poco después de ser seleccionados para el gabinete, mientras que las ministras mujeres deben esperar considerablemente más tiempo para acceder a carteras similares.

5.3.2. En el Ministerio de Relaciones Exteriores

La discriminación de género por área temática se da de la misma forma en el MRREE. El cargo más alto de la Cancillería es el del ministro o canciller que, particularmente, en Uruguay siempre ha sido ocupado por hombres. En su suplencia está el subsecretario de relaciones exteriores y le sigue en jerarquía el director general de secretaría. De esta dirección dependen diez direcciones generales de las cuales dos tienen una directora. Por un lado, Ana Rocanova, en la Dirección General para Asuntos Económicos Internacionales y, por el otro lado, Gabriela Civila en la Dirección General del Instituto Artigas del Servicio Exterior. Según los funcionarios entrevistados para este proyecto, cada dirección general tiene un peso y una importancia diferente, y aquellas direcciones con mayor relevancia en la toma de decisiones, generalmente se designan a hombres directores.

Una embajadora entrevistada (2023) se manifestó sobre la discriminación que existe en las direcciones generales del MRREE siendo estos de los cargos más altos que se puede llegar en la Cancillería:

“Por un estereotipo las mujeres terminan ocupando los mismos temas. Pero las áreas políticas que, son las que más peso y poder de decisión tienen, están a

cargo de hombres, así fue siempre. Cuando se designan directoras generales mujeres son casos excepcionales, que se designan en momentos breves de transición de gobierno o se deja ver notoriamente que las designan para llenar una cuota de género”

De una entrevista realizada a una ministra consejera del Servicio Exterior del Uruguay (2023) se obtuvo el siguiente argumento, en el cual se explica la brecha de género por área temática en el MRREE:

“Las mujeres, en el Servicio Exterior, tienen más protagonismo en áreas que tienen que ver con derechos humanos, asuntos sociales, y menos participación en temas relacionados con asuntos políticos, de paz y seguridad, oriente medio (...) y eso no es casualidad, es una situación sistemática. En estos elementos es notoria la brecha de género y la discriminación”.

5.4. Diplomáticas y sus cónyuges

En el Estatuto del Funcionario del Servicio Exterior de la República, se regulan las funciones que están permitidas y no para los cónyuges del personal del Servicio Exterior. El Artículo 35 (Ley 19.841:2019) establece que el personal con parentesco de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad no podrán prestar servicios simultáneamente en la misma misión diplomática o consular y mismo destino. Con la excepción de los matrimonios o concubinatos que no ejerzan funciones que impliquen una relación jerárquica.

Para los casos de matrimonios y concubinatos de dos funcionarios, cuando a una de las partes se le designa realizar funciones permanentes en el exterior, la otra parte puede solicitar una licencia especial para acompañar a su pareja en el exterior, durante el periodo

de tiempo que se le haya designado a la misión. Quien solicite la licencia especial no percibirá remuneración, no se le computará el tiempo y no podrá ser ascendido.

Si el personal del Servicio Exterior está en unión concubinaria o casado con una persona extranjera, es posible solicitar la autorización del Ministerio de Relaciones Exteriores para que el funcionario o funcionaria sea enviado en misión al destino de donde sea la nacionalidad, de origen o adquirida, del cónyuge o concubino (Art. 36, Ley 19.841: 2019). Para los matrimonios o concubinatos donde solo una de las partes es funcionario, y a este se le designa desempeñar funciones en el exterior, deberá solicitar autorización del Ministerio de Relaciones Exteriores para que su conyugue o concubino pueda trabajar en tareas remuneradas en el país de destino (Art. 38, ídem).

La participación de las mujeres en el Servicio Exterior, podemos afirmar, que no siempre fue algo habitual, en realidad es desde finales del siglo XX y principios de XXI que se da una inserción creciente de las mujeres en estos roles. Por lo tanto, todavía prevalece el estereotipo donde los hombres son los diplomáticos y sus esposas los acompañan. En una entrevista que realizamos a una ministra consejera del MRREE de la República nos comentó, anecdóticamente, que durante una misión en el exterior donde ella se desempeñaba como jefa de misión, las personas con las que interactuaba, con la ayuda de un intérprete hombre, por la diferencia de idiomas, les intercambiaban los roles, saludando al intérprete como jefe de misión y a ella como su intérprete. En esta confusión se puede percibir este estereotipo de los roles de género. Lo mismo sucede con algunas funcionarias diplomáticas que cumplen funciones en el exterior y su esposo o concubino las acompaña.

Algo que nos ocurre con frecuencia, es que cuando alguien nos presenta a un tercero que aún no nos conoce y estamos juntos creen que soy yo el diplomático (...) Invariablemente me preguntan a mí, qué hago en la Embajada. Evidentemente, la matemática "pesa" y es cierto que todavía hay más ellos que ellas en este ambiente".

La escritora Silvia Korenblum, ya mencionada anteriormente en este análisis, hace un interesante análisis sobre este tema para la revista *Diplomat Magazine* (“Familias en donde el funcionario es la mujer” publicado en 2017). *“En las parejas en las que los roles están cambiados, ambos de alguna manera “defraudan” el mandato social: la mujer que es la que debe criar a los hijos y el hombre que es el que debe proveer el sustento”*. Según la autora este intercambio de roles sociales puede generar ansiedad por no cumplir con las tareas socialmente asignadas y, también, depresión generalmente en hombres que dejan de trabajar para cumplir con las tareas del hogar y cuidado de los hijos. Por otro lado, son situaciones que pueden provocar malestar o rupturas de la relación de pareja. Uno de los embajadores entrevistados nos manifestaba que: *“a nivel familiar, muchas parejas fracasan por ello, (trasladarse a otros países) porque la persona que le toca acompañar no encuentra su lugar”*.

Estas formas de familia requieren de gran flexibilidad, a lo que algunas personas no están dispuestas a acceder. Es entendible que sea más difícil para el hombre ser el acompañante y le resulte más fácil a las mujeres cumplir ese rol, básicamente, por una construcción social ya instalada con esos parámetros de género. Por lo tanto, hay una tendencia de mujeres en el Servicio Exterior solteras o separadas. (Korenblum, 2017). *“Es evidente que esta carrera, este ir y venir, es más difícil para las colegas mujeres que para nosotros”*. Así manifestaba uno de los embajadores entrevistados su perspectiva respecto al tema. El embajador también se expresó en cuanto a su situación personal con su esposa, y en los aspectos de la sociedad que funcionan como barreras a la hora de trasladarse a otro país siendo la mujer la funcionaria:

“A mi esposa siempre le costó reinventarse laboralmente en los destinos a los que nos trasladamos, pero lo hizo. Yo creo que es mucho más difícil en la sociedad que los hombres acepten estos cambios como las mujeres lo hacen. En nuestra

sociedad lo común es que el hombre sea el mayor proveedor de la casa. Salvo algunas pocas excepciones de colegas que tienen maridos que son generosos que no tienen complejos. Nuestra generación ha notado que el ministerio debe realizar acciones para facilitar los traslados, por ejemplo, realizar acuerdos de permisos laborales para los cónyuges en todos los países donde hay una misión”.

Cuando en una familia la funcionaria diplomática es la mujer se invierten los roles socialmente establecidos. En el libro “Traslados, la mudanza internacional y el impacto familiar” escrito por Silvia Korenblum³, se realizan entrevistas tanto a mujeres diplomáticas como a sus cónyuges. Se pudieron obtener las siguientes citas:

“No es tan fácil conseguir ‘maridos portátiles’. A un varón no le ‘resta’ tener una esposa acompañante, pero para la mujer diplomática la cuestión es distinta. El marido acompañante todavía es tabú. No es necesariamente el varón que se siente mal en acompañar (aunque puede ser el caso). Es el entorno social el que mide las dos situaciones con distinta vara.”.

Viviana, diplomática: (Korenblum, 2014)

Korenblum (2014) agrega que existe una exigencia cultural que dificulta la delegación de tareas del hogar al cónyuge. Y, por otro lado, la mirada social que incomoda al hombre al hacer el intercambio de roles. Además, menciona que los hombres, en general, no están preparados ni práctica ni mentalmente para realizar las mismas tareas domésticas que la mujer suele hacer.

³ Silvia Korenblum, nació en Buenos Aires, es Licenciada en Psicología, tiene un Posgrado en terapia de familias y parejas y un Magíster en Psiconeuroendocrinología. Está casada con un diplomático y en su libro “Traslados, la mudanza internacional y el impacto familiar” habla del desarraigo y la adaptación que deben transitar las familias donde hay un funcionario del Servicio Exterior. Este libro fue publicado en 2014 por la Asociación Profesional del Cuerpo Permanente del Servicio Exterior de la Nación de Argentina.

“Cuando salimos al exterior todo fue mucho más exigente de lo que creía. Yo pensaba que iba a poder salir a trabajar, pero cuando llegamos mis hijos tenían 3 y 5 años y ahí me di cuenta de que no iba a ser posible, por lo menos al principio. Mi mujer estaba mucho menos disponible para las cosas de la casa, mientras que la familia extensa, que siempre ayudaba, no estaba. Entonces no me quedó otra, tuve que aprender todos los detalles de la instalación de la casa”

José Luis, cónyuge de diplomática: (Korenblum,2014)

5.5. Maternidad en el Servicio Exterior

Según la Organización Internacional del Trabajo (2011), la discriminación a las mujeres en una edad reproductiva, en estado de embarazo o en posibilidad de estarlo a futuro, es una situación recurrente en el mundo laboral. Uruguay no es la excepción, aunque exista una larga lista de normativas que protegen el derecho de las mujeres a maternar y que esto no influya negativamente en el desempeño de su carrera profesional.

En entrevistas realizadas a una ministra secretaria y a una embajadora del MRREE de Uruguay se pudo extraer según ambas opiniones que resulta “distorsivo” tener hijos en la carrera diplomática. Una de las entrevistadas mencionó haber programado su maternidad para no afectar el cronograma de la cancillería y que la noticia de su embarazo no fue bien recibida por su superior. Ambas destacaron que la maternidad influye en la decisión de tomar la decisión de ser embajadoras y aún más influye en el destino elegido. Las mujeres madres solicitan ser enviadas a misiones de países cercanos a Uruguay o de lo contrario destinos con culturas similares para no perjudicar el desarrollo y la crianza de sus hijos. La situación empeora cuando son mujeres con hijos y separadas ya que quedarse cerca de Uruguay es una necesidad para que ellos sigan en contacto con su padre. Las mujeres argumentan estas limitaciones ante el tribunal de MRREE que decide los destinos, pero no siempre son tomadas en cuenta. Si pensamos en los países más cercanos como Argentina, Brasil, Paraguay y Chile, estos destinos jamás tuvieron una embajadora mujer. Según

mencionan las entrevistadas, estos son países de gran importancia, principalmente Argentina y Brasil para la política exterior del país, y los enviados a estas misiones siempre han sido hombres. Las mujeres terminan optando por cargos más bajos que saben que pueden ocupar en estos países. (Embajadora del Ministerio de RREE de Uruguay, 2022).

Analizando la carta de denuncia firmada por 69 funcionarias del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República, y presentada ante la Señora Presidenta de la Comisión de Género del MRREE, la Subsecretaria Dra. Carolina Ache Batlle, el día 8 de marzo de 2021, se encontraron más testimonios de discriminación por maternidad. Las firmantes por medio de la carta declaraban:

“Tenemos derecho a ser madres sin que ello afecte nuestra carrera funcional. Sin embargo, existen múltiples casos de colegas que han sido castigadas en sus calificaciones por hacer uso de su derecho a la licencia por maternidad, o por tener embarazos de riesgo que requieren licencia. También hemos vivido casos de Jefes de Misión que rechazan funcionarias por estar en ‘edad de quedar embarazadas’ y solicitan que se les asignen únicamente hombres o mujeres sin ‘complicaciones familiares’.”

En el anexo se podrán encontrar 8 testimonios completos de mujeres funcionarias del Servicio Exterior del Uruguay que expresaron haber vivido discriminación por cuestiones relacionadas a la maternidad en el desempeño de sus funciones. A continuación, se hará un breve resumen de las vivencias que creemos que más aportan a nuestro análisis. La mayoría de los testimonios expresan que su maternidad fue tomada, por los jefes de sus distintas misiones, como una situación que perjudicaba el funcionamiento normal del trabajo. En repetidos casos se le negó el derecho al trabajo a mujeres embarazadas por no querer asignarle tareas denotando que la mujer embarazada sería incapaz de desempeñarse en su labor o por la simple molestia de tenerla en su equipo de trabajo. Ya que existen casos de jefes de misión que han manifestado que prefieren trabajar con hombres debido a que las mujeres pueden quedar embarazadas.

“Luego del nacimiento de mi hija, al retornar de mi licencia maternal solicité una nueva audiencia con el Jefe de Misión, quien se tomó tres semanas para recibirme. Al consultar nuevamente cuáles serían mis funciones, volvió a contestar que no me asignaría ninguna porque además con medio horario no valía la pena. Por lo tanto, decidí coordinar por mi cuenta el trabajo con mis colegas que sí tenían funciones, para poder asistir en aquellas áreas que así lo requiriera.”

(Testimonio de Funcionaria 1. Ver anexo 2)

“Es difícil explicar con palabras cuando se sufre un acoso diario en el trabajo por el hecho de haber decidido ser madre. (...) estando en el exterior, en un país lejano con otra cultura y lejos de la familia, este tipo de maltrato desestabiliza mucho más.”

(Testimonio de Funcionaria 5)

Los testimonios coinciden en sentir cierta inseguridad antes de comunicar a su superior (en estos casos un funcionario hombre) de su embarazo ya que temen una respuesta negativa o una demostración de malestar. Se testimonia que un embajador sugirió que se le consultara para coordinar la fecha más conveniente para tener un hijo, para que este no repercuta en el desempeño de las tareas de esa misión. Por otro lado, los testimonios coinciden en que su licencia por maternidad y posteriormente su reintegro por medio horario tuvo un impacto negativo en sus calificaciones:

“Al reintegrarme al trabajo luego de mi licencia por maternidad, me encontré con que mis calificaciones habían bajado sustancialmente en relación a años anteriores; principalmente en el período en el que estuve embarazada, mis calificaciones descendieron siendo que siempre desempeñé la misma tarea y mis funciones no habían cambiado.”

(Testimonio de Funcionaria 4)

“Trabajar medio horario maternal es como no trabajar” - le manifestó un embajador a una ministra consejera. En otra conversación denunciada en la carta una funcionaria manifiesta que *“La licencia maternal en el exterior se sigue rigiendo por la ley uruguaya, por tanto, corresponde licencia y medio horario”*. - Y su jerarca que en este caso era una mujer le responde *“sí sí, vos tomate el medio horario, pero después bancate las calificaciones bajas y el freezer. Después a llorar al cuartito”*. En la mayoría de los casos también se manifestó que no se respetaba la media hora de lactancia que a su vez debía ser en sus oficinas por la falta de una sala de lactancia exclusiva.

“Creo que es elocuente la discriminación, el maltrato, el abuso de poder, el desconocimiento a la carrera y el negarse a que la funcionaria pudiera ejercer su derecho a trabajar, sin razones fundadas, solamente basándose en la condición de género de la funcionaria y en el hecho de su maternidad como factores inhabilitantes para cumplir con la función”. - Manifestó la funcionaria “1” en la ya mencionada carta de denuncia, demostrando total rechazo a las prácticas ilegales y discriminatorias vivenciadas por sus colegas del Servicio Exterior.

6. Formación y profesionalización de las mujeres en el siglo XXI

6.1. Perspectiva global

“Con el tiempo, las mujeres alcanzaron los niveles de educación de los hombres y progresivamente lograron niveles de escolaridad más altos que los hombres”.

(UNESCO-IESALC, 8 de marzo de 2021)

En los últimos años la posibilidad de participar de todos los niveles de la educación se ha transformado en una oportunidad más accesible para hombres y mujeres del mundo. Así se interpreta en el estudio, publicado en 2021, por el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC). El mismo titulado *“Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?”* ya que expuso una situación actual a nivel mundial donde las mujeres tienen una gran participación en los niveles de educación, superando en varias áreas la participación masculina. Se puede decir que se ha revertido la situación de las mujeres siendo minoría en el ámbito académico, algo común en los siglos pasados. Este cambio de paradigma comenzó en los países industrializados y luego en los que se encuentran en desarrollo (UNESCO-IESALC, 2021). Actualmente hay una brecha de género entre hombres y mujeres en la educación superior, esto está evidenciado por el aumento de las matrículas de mujeres muy por encima que las de los hombres.

El Instituto de Estadística de la UNESCO (IEU) demostró que en el año 2000 se alcanzó la paridad de género en las matrículas en educación superior, pero que a partir de ese año las mujeres han superado su participación por encima de los hombres. Desde principios del siglo XXI hasta el 2018 la tasa bruta de matriculación masculina creció un 17% mientras que la femenina aumentó un 22% (IEU, 2022). Esta situación aplica a la mayoría de las universidades de todas las regiones del mundo, con la excepción del África Subsahariana (UNESCO-IESALC: 2021).

Las mujeres tienen más posibilidades que los hombres de ampliar su capacitación académica a la obtención de títulos de grado y de posgrado. De este nuevo paradigma surge el concepto de la “ventaja femenina” en los niveles de educación terciaria. Esto ha generado un cambio social abrupto si lo comparamos con el siglo pasado, y el aumento del capital humano profesional de las mujeres ha ampliado y modificado el mercado laboral.

6.2. Perspectiva uruguaya

“La feminización de la matrícula universitaria es ya un rasgo típico de nuestro país. El aumento de la matrícula femenina en la universidad pasa de ser el 41% en 1960 a ser de 64% en la actualidad (2014).”

(Uruguay Presidencia OPP: 2016)

Uruguay, siguiendo la tendencia mundial, también ha experimentado un aumento de las matrículas en general, ya que más personas han tenido acceso a la educación terciaria del país. Esto se da por diferentes factores, uno de ellos el desarrollo de nuevos centros de enseñanza terciaria a lo largo del país. Al mismo tiempo, se ha incrementado la brecha de género mostrando una adhesión masiva de las mujeres a los estudios terciarios.

En un estudio nacional de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del año 2016 se expuso que las mujeres obtienen mayores logros educativos en todos sus niveles y en lo referente a la culminación de los ciclos y las asistencias. En las universidades, los ingresos y los egresos tienen mayor participación femenina en la mayoría de las áreas. En cuanto a esto hay una tendencia de las mujeres a seguir carreras vinculadas con las áreas humanística y artistas, mientras que los varones son mayoría en las carreras de ciencias de la tecnología y matemáticas. Esto se puede atribuir a la división del trabajo basada en género presentes en la sociedad, y a las diferentes motivaciones que se le asignan a los niños y a adolescentes desde su educación inicial y secundaria.

Es evidente como las matrículas universitarias de las mujeres han aumentado por encima de la de los varones, pero también se puede analizar como las mujeres acumulan más años de educación desde los años noventa y cómo esta situación ha aumentado hasta la actualidad. Esto ha aportado mayor posibilidad a las mujeres de tener estudios de grado y así lo informó la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de la R.O.U. en el trabajo *Tendencias en la educación de varones y mujeres en Uruguay (2016)*:

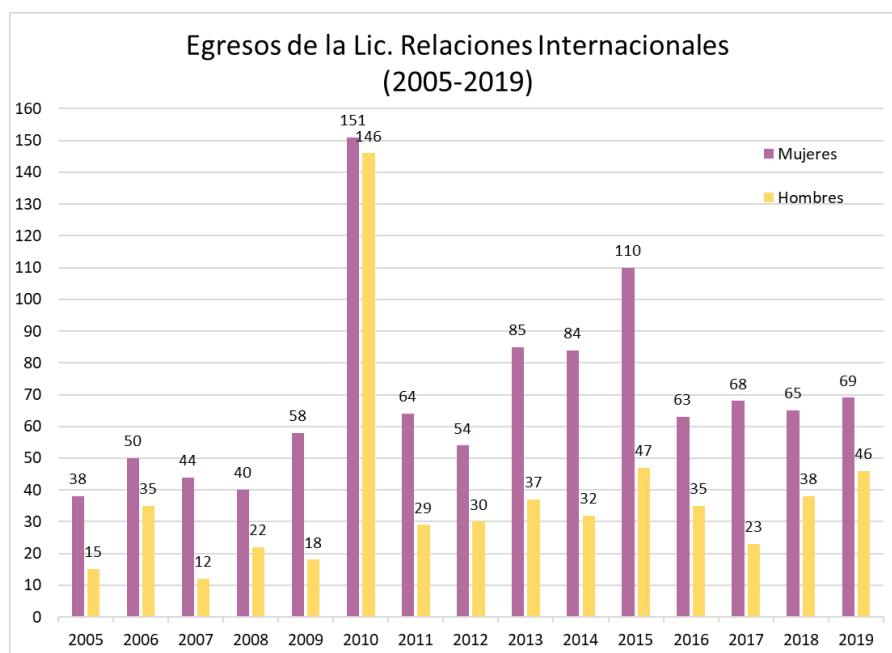
“En los noventa, tan solo el 13.7% de las mujeres y el 11.7% de los varones tenía 13 y más años de educación pero esta proporción aumenta de forma significativa hasta 2014, momento en el cual el 32.4% de las mujeres tienen 13 y más años de educación y esto ocurre con el 23.6% de los varones.”

En el año 2020, de acuerdo con las estadísticas básicas de la Universidad de la República (Udelar). Se inscribieron a carreras de grado 32.931 personas, de los cuales 12.302 eran varones y 20.629 mujeres.

Para ingresar al concurso para ser funcionario del Servicio Exterior del Uruguay se requiere como requisito un título de educación terciaria de una carrera con un mínimo de cuatro años de duración. La licenciatura en Relaciones Internacionales brindada por la UDELAR tiene una gran vinculación y proximidad con el Ministerio de Relaciones Exteriores, por lo que es probable que muchos de los egresados deseen ingresar en el mismo, aunque no sea un requisito excluyente.

Según las estadísticas de la Universidad de la República, En el año 2020 ingresaron a la carrera de Relaciones Internacionales 762 estudiantes, de los cuales, 287 fueron varones y 475 fueron mujeres. En el siguiente gráfico se pueden ver los egresos separados por género de la Licenciatura:

Gráfico n°2



Fuente: Elaboración propia a partir de Estadísticas Básicas de la Udelar de los años: 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020.

Del gráfico N° 2, también, se puede visualizar que en toda la evolución del periodo de tiempo que se está analizando, las mujeres siempre han sido mayoría en los egresos de

la Licenciatura. Si bien, esta no es la única carrera que puede hacerse para posteriormente ingresar en el Servicio Exterior del Uruguay, se entiende, por su contenido, que es la que más se vincula con las capacitaciones que luego se realizan en el Instituto Artigas del Servicio Exterior. Se puede ver como en los ingresos a la carrera las mujeres están más interesadas y a su vez, se visualiza sus logros al culminar la carrera con mayor efectividad que los hombres.

6.3. El ingreso y la promoción por concurso en el Servicio Exterior de Uruguay

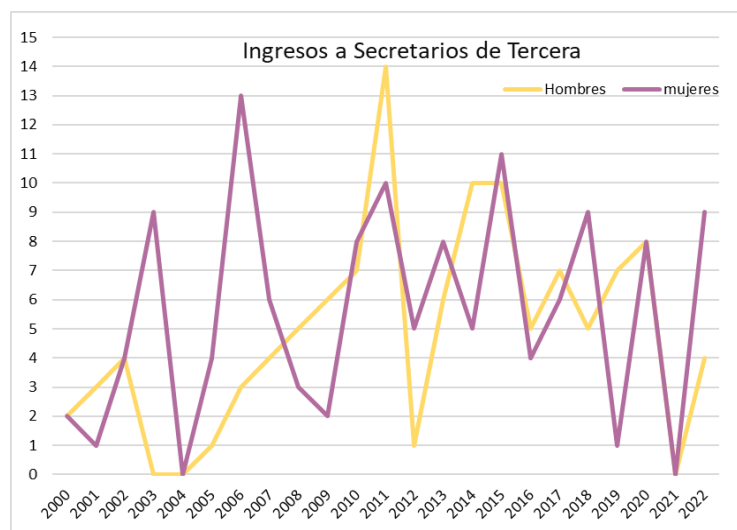
En gran medida, la carrera diplomática se basa en la promoción por concurso. Es decir que cuando se realizan llamados para vacantes se puede participar de una evaluación de tus calificaciones y méritos, si es que se cuenta con la antigüedad suficiente para participar de una promoción. Este método tiene como finalidad que los ascensos sean otorgados con justicia, ya que en la mayor parte de las pruebas el candidato es evaluado como anónimo, y solo se tiene en cuenta sus capacidades y méritos para obtener las calificaciones.

Los entrevistados han manifestado que este ha sido un método justo donde prima la imparcialidad y la no discriminación de ningún tipo. Durante la entrevista a un embajador cuando se le consultó sobre su opinión hacia los concursos de oposición y méritos manifestó: *“La existencia de este mecanismo ayuda a mantener ciertos equilibrios entre los dos géneros, porque hay elementos objetivos para juzgar el ascenso de una persona o de la otra”. Es un sistema que es bastante meritocrático”*.

Al preguntarle a una ministra consejera, sobre la posibilidad de ascensos por concurso dijo: “es algo que valoro muy positivamente” debido a que en su experiencia ha podido ser promocionada satisfactoriamente en los periodos que ha tenido la posibilidad. La misma se desempeña en un cargo donde ya no existen más ascensos por concurso y manifiesta encontrarse dentro de una fase “tapón” donde es más difícil para las mujeres la promoción. En una entrevista a otra ministra consejera, que se encontraba en la misma situación dijo: “Una vez que se acaba el concurso no ascendemos.” Haciendo referencia a que las mujeres quedan estancadas en ese cargo ya que no tienen la posibilidad de concursar para obtener un mejor puesto dentro de la carrera.

Si se analiza el siguiente gráfico (N°3) se pueden ver los ingresos al cargo de Secretario de Tercera, que como se ha mostrado anteriormente es el primer escalafón donde comienza la carrera diplomática. Vemos como los ingresos, año a año, tanto de hombres como de mujeres son irregulares, no pudiendo distinguir, a simple vista, una tendencia clara, sino que se puede decir que hombres y mujeres ingresan equitativamente a los cargos de tercer secretario. En la totalidad se contabilizan 128 mujeres y 111 hombres que han ingresado en el periodo del 2000 a 2022.

Gráfico n°3

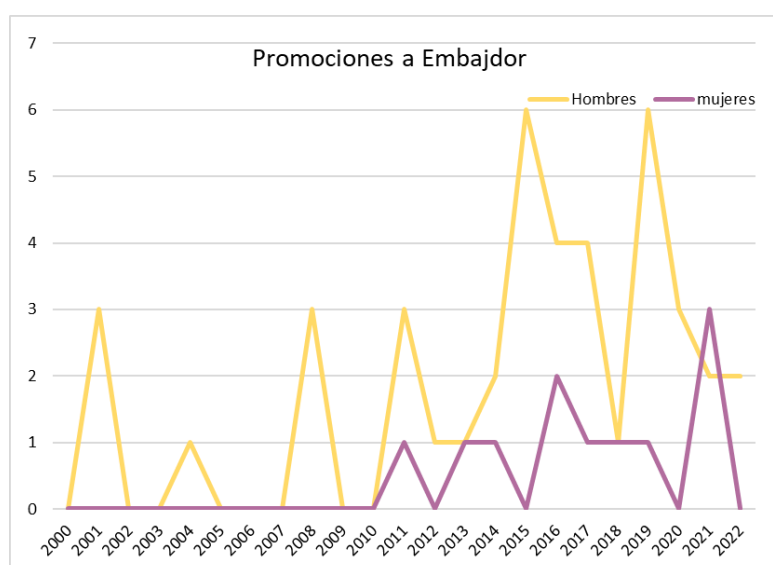


Fuente: Elaboración propia a partir de datos brindados por el MRREE, 2023

También, se puede analizar situaciones similares en las promociones de Segundo Secretario (Anexo: gráfico N°5) y posteriormente a las de Primer Secretario (Anexo: gráfico N°6).

Por otro lado, en las designaciones de embajadores que se muestran en el gráfico N°4, es clara la diferencia entre hombres y mujeres. En primer lugar, se aprecia como aumenta el número de promociones al mismo tiempo que la República Oriental del Uruguay abrió nuevas embajadas en el mundo, duplicando el número que tenía a principios del siglo XXI, esto implicó más vacantes. Por otro lado, se puede observar que los hombres han sido más promocionados que las mujeres. En el 2015 y en el 2019 se observa los momentos de mayor distancia entre los ingresos de los hombres muy por encima de los ingresos de las mujeres. También, se puede observar cómo desde el 2000 al 2010 no hubo promociones para mujeres, pero, a su vez, coincide con algunos años donde no se hicieron llamados por vacantes en las embajadas (2000, 2002, 2003, 2005, 2006, 2007, 2009, 2010).

Gráfico n° 4



Fuente: Elaboración propia a partir de datos brindados por el MRREE, 2023

7. Conclusiones

Este trabajo se focalizó en investigar por qué las mujeres diplomáticas del Servicio Exterior del Uruguay encuentran barreras o dificultades a la hora de ser promocionadas a los cargos de mayor jerarquía de la carrera diplomática. Basándonos en la investigación cuantitativa realizada, se puede visualizar que al MRREE han ingresado, en el periodo 2000 al 2022, para el cargo de tercer secretario un 53,6% de mujeres lo que resulta en una cifra equitativa en cuanto a género. Esta paridad no se encuentra reflejada en los cargos más altos donde ya no se asciende por concurso. Para este mismo periodo, para el cargo de embajador solo un 5% del total de designaciones han sido mujeres. Actualmente, Uruguay tiene 8 mujeres embajadoras de los 53 destinos en los que el país tiene misiones diplomáticas. Pero, pudimos detectar que las mujeres no solo se encuentran con barreras de género en los dos últimos escalafones de la carrera diplomática (ministro y embajador), sino que las dificultades para ascender comienzan desde antes, incluso cuando las promociones son por concurso de oposición y mérito. Por consiguiente, se llegó a la conclusión de que los motivos por los que existen estas barreras de género están muy vinculados con la hipótesis planteada.

La hipótesis supone que los tres factores que impiden a las mujeres alcanzar los cargos más altos de la carrera diplomática en Uruguay en los años 2000 a 2022 son: el rol

de la mujer en la sociedad uruguaya, la discrecionalidad de los procedimientos para la selección de los cargos de ministro y embajador y los sesgos en el proceso de decisión que contribuyen a la selección de los hombres.

En primer lugar, en cuanto al rol de la mujer en la sociedad uruguaya se puede constatar que, si bien la mujer ha logrado insertarse significativamente en el mercado laboral, las percepciones sociales siguen vinculando a la mujer con las responsabilidades del hogar y la familia por encima de su desarrollo profesional y laboral. La mujer del siglo XXI se nutre constantemente de los cambios y luchas feministas globales, se organiza para defender sus derechos, trabaja a la par de los hombres, aunque a veces sienta que tiene que esforzarse el doble para demostrar que merece el lugar al cual ha llegado y esto lo hace sin dejar de lado sus responsabilidades familiares. En esta investigación recabamos las voces de algunas funcionarias del Ministerio de Relaciones Exteriores que, como mujeres de este siglo están dispuestas a buscar un cambio estructural para que sus derechos como trabajadoras sean garantizados.

A partir de las entrevistas realizadas concluimos que suelen ser ellas quienes acompañan a los hombres cuando toman el papel de embajador, pero cuando los roles se invierten, la dinámica familiar no suele funcionar. Hemos visto como, en ocasiones, resulta incompatible la conciliación familiar de una mujer diplomática con sus responsabilidades laborales, en cambio esto no sucede de la misma forma cuando el hombre es funcionario del Servicio Exterior. Se pudo observar como la maternidad, en algunos casos, es cuestionada por los colegas y superiores, incluso penalizada. Por otro lado, los roles de género influyen en la discriminación que existe a la hora de designar áreas de trabajo. Por lo general, los hombres se ocupan de sectores relacionados con la seguridad, la economía y las mujeres de asuntos sociales como los derechos humanos, la niñez y la cultura.

En segundo lugar, respecto a la discrecionalidad de los procedimientos para la selección de los cargos se encontró que, a pesar de contar con un protocolo normativo del MRREE que vela por la equidad de género y la no discriminación de ningún tipo, a las mujeres no se las designa en cantidades similares a la de los hombres. Esto es tarea de quienes, en cada gobierno, se encargan de designar sus ministros y embajadores, a partir de los puestos vacantes, con funcionarios que pueden ser de carrera o personas de confianza política. Para los cargos inferiores, donde las promociones se dan por concurso de oposición y méritos, las mujeres manifestaron sentirse con ventaja en estos procesos, ya que en algunas pruebas el candidato participa de forma anónima. Por otro lado, se encuentran dos situaciones de discrecionalidad: la primera es a la hora de realizar pruebas orales frente a tribunales conformados en su gran mayoría por hombres y la segunda son las pruebas que requieren el desarrollo de una monografía académica que implican un costo de oportunidad entre el tiempo dedicado a su elaboración y el tiempo que se le otorga a la familia de las mujeres. De las entrevistas realizadas pudimos observar que las mujeres, igualmente, logran pasar estas etapas y que el verdadero “techo de cristal” en la carrera diplomática está a partir del cargo de Ministro Consejero donde las posibilidades de ascender dependen de ser elegido por el jerarca de turno.

En tercer lugar, podemos afirmar que existen determinados sesgos cognitivos que perjudican la designación de las mujeres, que como ya hemos mencionado, estos cargos de poder se vinculan con los roles masculinos. El sesgo “efecto de grupo” es la tendencia a seguir el comportamiento de los pares y a continuar con patrones preexistentes. En consecuencia, en un contexto donde la presencia masculina es dominante, la dinámica de grupo ejercerá una presión que será dirigida hacia la selección de hombres para trabajar. A través de las entrevistas realizadas con los funcionarios, se pudo constatar que estos tienden a mostrar preferencia por trabajar con otros hombres. Por otro lado, el sesgo de afinidad implica tener un sentimiento de cercanía con aquellos que nos sentimos identificados, por lo tanto, las personas encargadas de designar a ministros y embajadores

son propensas a elegir a aquellas con un perfil similar al de sí mismos. Los sesgos son inconscientes, de ahí su dificultad para identificarlos e intentar cambiarlos, es por esto que se necesita de un procedimiento más imparcial, que se base exclusivamente en los méritos de la persona.

A futuro se podría continuar esta investigación con un estudio comparado con Cancillerías de otros países, analizar los roles que ocupan las mujeres y su participación. A su vez se puede analizar casos donde las mujeres han sido jefarcas y han tenido el poder de decisión y cómo impacta esto en las designaciones de los cargos, así como también estudiar sus reglamentos para la selección de funcionarios. Todo esto puede aportar a la búsqueda de herramientas que solucionen el problema estructural que MRREE de Uruguay tiene en cuestiones de género.

Para concluir, se espera, mediante este trabajo, visibilizar la problemática de la poca participación femenina en los cargos de mayor jerarquía del MRREE del Uruguay a pesar de contar con un gran capital humano de mujeres preparadas para cumplir las funciones. Esta investigación es una de las pocas fuentes en el país donde los entrevistados comparten sus experiencias personales sobre los desafíos en el progreso dentro de la carrera diplomática. Este trabajo nos inspira, a quienes tuvimos la oportunidad de desarrollarlo, a continuar con la lucha de las mujeres por romper las barreras que impiden el desarrollo profesional y seguir avanzando para alcanzar la igualdad de género en todos los ámbitos.

Bibliografía

Ardanche, M. (2011). *Entre el techo de cristal y el piso pegajoso. El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay de 2011*. Montevideo: Cotidiano Mujer.

Asociación de Funcionarios del Servicio Exterior del Uruguay (AFUSEU). 2007. Montevideo, Uruguay. Disponible en: <https://www.afuseu.org.uy/>

Barrán, J. et. al., 1996, p.37). Barrán, J., Caetano, G., Porzecanski, T. (1996). *Historias de la vida privada en el Uruguay*. Tomo 2. Montevideo: Taurus.

Barrán: *Historia de la sensibilidad en Uruguay. La cultura "bárbara". El disciplinamiento*

Carbone, Tsuji. (2022) "Techo de cristal y relaciones públicas: La problemática en el campo disciplinar en Argentina". *Revista internacional de Repúblicas*, N° 24, VOL. XII

Carta de denuncia de Funcionarias del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República, presentada ante la Señora Presidenta de la Comisión de Género. 8 de marzo de 2021.

CEPAL & ONU Mujeres, 2020. [en línea] [Consultado el 08/05/2023] Disponible en: <https://lac.unwomen.org/sites/default/filesF>

Coloma, P. (2022). Lo personal es político. El surgimiento del feminismo radical en Estados Unidos (1967-1970). *Filanderas. Revista Interdisciplinar de Estudios Feministas* (7), 105-124.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe y ONU Mujeres (2020). “Brechas de género en los ingresos laborales en Uruguay”. [Consultado el 10/10/2022]. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/>

Cristian Maneiro, Deborah de Aranha Haupt y PwC Uruguay (2017) “Sesgos no conscientes y equidad de género en el mundo corporativo: Lecciones del taller *Sesgos no conscientes*” Disponible en: <https://premiowepsbrasil.com.br/wp>

Decreto N° 197/022. Aprobación del plan de acción nacional “mujeres, paz y seguridad” Publicado el 20 de junio de 2023. [en línea]. Disponible en: [Decreto N° 197/022](#)

Decreto N° 85/021. Modificación del Art. 17 del Decreto 27/996, relativo al reglamento orgánico del ministerio de relaciones exteriores y reglamentación del Art. 255 de la Ley 19.924. Publicado el 22 de marzo de 2021. [en línea]. Disponible en: [Decreto N° 85/021](#)

Del Campo, M. (2008) “Para un proyecto de mejora de la gestión del Ministerio de Relaciones Exteriores” Trabajo final de Carrera. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad ORT Uruguay

Entrevista embajadora 1 (23/03/2023). Entrevista sobre la situación de las mujeres en el MRREE. (Entrevista por videoconferencia).

Entrevista embajador 1 (20/06/2023). Entrevista sobre la situación de las mujeres en el MRREE. (Entrevista personal).

Entrevista embajador 2 (26/06/2023). Entrevista sobre la situación de las mujeres en el MRREE. (Entrevista por videoconferencia).

Entrevista ministra consejera 1 (14/04/2023). Entrevista sobre la situación de las mujeres en el MRREE. (Entrevista por videoconferencia).

Entrevista ministra consejera 2 (17/04/2023). Entrevista sobre la situación de las mujeres en el MRREE. (Entrevista por videoconferencia).

Entrevista ministra consejera 3 (08/05/2023). Entrevista sobre la situación de las mujeres en el MRREE. (Entrevista por videoconferencia).

“Estadísticas básicas” Dirección General de Planeamiento (Udelar) (2005-2020). [en línea]. Disponible en: <https://planeamiento.udelar.edu.uy/publicaciones/estadisticas-basicas/>

Enloe, C. (1989/2014), *Bananas, Beaches and Bases*. Making Feminist Sense of International Politics. Berkeley, University of California.

Eugenia Calabuig, Franca Fraschini (29 de octubre de 2010), El modelo de belleza femenino del Novecientos. El análisis de las piezas publicitarias como una de las herramientas para el análisis histórico. [Tesis de doctorado no publicada]. Universidad Católica del Uruguay.

Gamba, S. (2008). Feminismo: historia y corrientes. Diccionario de estudios de Género y Feminismos, 2-8. Disponible en: <http://www.mujiresenred.net/>

Hooper, C. (2001). "Manly States: Masculinities, International Relations, and Gender Politics". Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/10.7312/hoop12074>

<https://www.oxfordpoliticstrove.com/view/10.1093/hepl/9780198707561.001.0001/hepl9780198707561>

Instituto Artigas del Servicio Exterior. Cometidos [en línea] [Consultado el 08/05/2023] Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-relaciones-exteriores/institucional/estructura-del-organismo>

Instituto Nacional de Estadística. USO DEL TIEMPO Y TRABAJO NO REMUNERADO EN URUGUAY (2013). [Consultado el 15/11/2022]. Disponible en: <https://www.ine.gub.uy/documents/10181>

Isabella Cosse (2013). La Historia de la sensibilidad de José Pedro Barrán: innovación historiográfica y provocación intelectual. Revista de la Biblioteca Nacional, (8), 191-204. Dirección estable: <https://www.aacademica.org/isabella.cosse/18>

Korenblum, S. (2014). "Traslados, la mudanza internacional y el impacto familiar". España: Lumen.

Korenblum, S. (2017). "Familias en donde el funcionario es la mujer" *Diplomat Magazine*. Disponible en: <https://diplomatmagazine.eu/2017/10/01>

Ley 19.841.Modificación del Estatuto del Funcionario del Servicio Exterior de la República [en línea]. Uruguay. IMPO [Consultado el 15/11/2022]. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19841-2019>

Ley 19.846. Aprobación de las obligaciones emergentes del derecho internacional de los derechos humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones,

comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento. Publicado el 8 de enero de 2020.[en línea]. Disponible en: [Ley N° 19846](#)

Ley N° 18.104. Declaración de interés general. Igualdad de derechos entre hombres y mujeres. ROU. Publicado el 22 de marzo de 2007 [en línea]. Disponible en: [Ley N° 18104](#)

Lozano Vazquez, A. Revista de Relaciones Internacionales de la UNAM, núm. 114, septiembre-diciembre de 2012, pp. 143-152.

Mejora el Índice de desarrollo humano en Uruguay. 16 diciembre, 2022. Datosmacro [Consultado el 27/12/2022] Disponible en : <https://datosmacro.expansion.com/idh/uruguay>

Ministerio de Relaciones Exteriores (2023). Información proporcionada por el Ministerio de Relaciones Exteriores en respuesta a la solicitud de acceso a la información pública. 29 de mayo de 2023.

Ministerio de Relaciones Exteriores de la República Oriental del Uruguay. Ingresos [en línea] [Consultado el 27/11/2022]. Disponible en <https://www.gub.uy/ministeriorelaciones-exteriores>

Ministerio de Relaciones Exteriores de la República Oriental del Uruguay. Cometidos [en línea] [Consultado el 08/05/2023] Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-relacionesexteriores/institucional/cometidos>

Ministerio de Relaciones Exteriores. Bases de Llamado, Edición 2023. [en línea]. [Consultado el 08/05/2023]. Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-relaciones-exteriores/s>

Ministerio de Relaciones Exteriores. Búsqueda de embajadas [en línea]. [Consultado el 11/07/2023]. Disponible en: <https://busquedaembajadas.mrree.gub.uy>

Morgenthau, Hans J. (2020). “Política entre las naciones. La lucha por el poder y la paz.” Santiago de Chile: Ediciones Jurídicas Olejnik. 1.º edición 1948.

Naciones Unidas. (2012) *Advancing Gender Equality and Women’s Empowerment: An assessment of Gender Mainstreaming in UN Operational Activities for Development*. [en línea] [Consultado el 27/11/2022]. Disponible en: https://www.un.org/esa/coordination/pdf/qcpr_final_report_6-15.pdf

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, CEPAL.(2017). “Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo”. [en

línea] [Consultado el 26/06/2023] Disponible en:
<https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/>

OIT (2011) “No discriminación laboral de las mujeres y protección de la maternidad” [en línea]. [Consultado el 23/05/2023]. Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>

Pase Fiorela Scayola Benke a desempeñar las funciones de su cargo en la Embajada de la República en Canadá. 21 de diciembre de 2020. [en línea]. Disponible en: [Resolución S/N/020 Pase Fiorela Scayola Benke](#)

Pase Mercedes Corominas 24 de marzo de 2023. [en línea]. Disponible en: https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2023/resoluciones/03/mrree_20.pdf

Prügl, E. (2009). Does gender mainstreaming work? Feminist engagements with the German agricultural state. *International Feminist Journal of Politics*, 11(2), 174–195. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/14616740902789542>

Resolución 1325. Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. 31 de octubre de 2000. [en línea] [Consultado el 11/06/2023] Disponible en: [S/RES/1325 \(2000\) Consejo de Seguridad](#)

Rodríguez Villamil: “Los papeles de la mujer en una sociedad de cambios (1916-1932)”, en *Los veinte: el proyecto Uruguay. Arte y diseño de un imaginario 1916-1934*. Asociación Amigos del Museo Blanes, 1999,)

Sanguinetti, Carmen. (29/10/2021). Entrevistada por Natalia Báez y Julieta Bonjour.

Shepherd, L. (2014), *Gender Matters in Global Politics*. Londres, Routledge.

Solicitud de acceso a la información pública realizada el 24/04/2023 por Natalia Báez ante el MRREE. “Datos estadísticos: Ingresos, promociones y designaciones separado por género y edad”

Sylvester, C. (2002). "Feminist International Relations. An Unfinished Journey." Cambridge, Cambridge University Press.

Tickner, J. (1988). "Hans Morgenthau's principles of political realism: A feminist reformulation." Millennium

Tickner, J. (1992). "Gender in international relations: Feminist perspectives on achieving global security." Columbia University Press.

Tickner, J. (1997). "You Just Don't Understand: Troubled Engagements between Feminists and IR Theorists." International Studies Quarterly, 41(4), 611-632. Disponible en: www.jstor.org/stable/2600855

Tickner, J. y Sjoberg, L. (2007). Feminism in international relations theories: Discipline and diversity. Disponible en:

UNDP (United Nations Development Programme). 2023. 2023 Gender Social Norms Index (GSNI): Breaking down gender biases: Shifting social norms towards gender equality. New York.

UNESCO Institute for Statistics (2022). Los datos estadísticos de la educación superior de un vistazo [en línea]. Disponible en: [Los datos estadísticos de la educación superior de un vistazo](#)

UNESCO-IESALC. "Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?" 8 de marzo de 2021. [en línea] Disponible en: [Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?](#)

Upegui y Cervera. (2018). Techo de cristal y suelo pegajoso: estudios de género en la academia. Jóvenes en la ciencia, [en línea]. Disponible en: <https://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/2886>

Uruguay Presidencia OPP. "Tendencias en la educación de varones y mujeres en Uruguay". (2016) [en línea] Disponible en: <https://www.opp.gub.uy/sites>

Uruguay Presidencia. "Plan de Acción Nacional Mujeres, Paz y Seguridad" (2022) [en línea] Disponible en: [Plan de Acción Nacional - Mujeres, Paz y Seguridad](#)

Zalewski, M. (2017) "Enfoques feministas de la teoría de las Relaciones Internacionales en el periodo de la Post Guerra Fría", en La Era de la Perplejidad. Repensar el Mundo que

conocíamos, Madrid, BBVA. Disponible en: [Enfoques feministas de la teoría de las relaciones internacionales en el período de la Post Guerra Fría | OpenMind](#)

Anexos

1. Fragmento de la carta de denuncia: “Testimonios”

“(…)Algunas de las situaciones de discriminación que hemos atravesado:

Funcionaria 1: En el año 2017, al asumir funciones en una Embajada de Uruguay en el exterior y solicitar una audiencia de presentación con el Jefe de Misión del momento, al cual nunca había visto en mi vida, me encontré con una gran hostilidad que quedó planteada desde el primer encuentro, donde se me manifestó que él no me había pedido para formar parte de su equipo, sino que al igual que con otras dos colegas mujeres que estaban llegando en el mismo momento que yo,. le habíamos sido impuestas sin consulta previa y que además éramos todas mujeres. Que era el peor momento de la Embajada porque el segundo de Misión, un colega hombre, estaba retornando a capital y nunca iba a poder trabajar con nadie como había trabajado con él y todo eso le causaba un gran malestar. También destacó su desagrado por enterarse en ese momento de que estaba embarazada de cuatro meses, por lo que, al consultarle cuáles serían mis tareas en la Embajada, me contestó que no era necesario darme funciones por el momento ni

asignarme a ninguno de los tres Departamentos en los que se divide la Misión, que eso lo iría viendo más adelante.

Luego del nacimiento de mi hija, al retornar de mi licencia maternal solicité una nueva audiencia con el Jefe de Misión, quien se tomó tres semanas para recibirme. Al consultar nuevamente cuáles serían mis funciones, volvió a contestar que no me asignaría ninguna porque además con medio horario no valía la pena. Por lo tanto, decidí coordinar por mi cuenta el trabajo con mis colegas que, si tenían funciones, para poder asistir en aquellas áreas que así lo requirieran. Al entrar en licencia maternal otra colega que se encargaba del área cultural, y quedando sin funcionarios ese Departamento, a sugerencia del segundo de Misión, el Jefe de Misión aceptó ubicarme en esa área. En el transcurso de mi trabajo en ese Departamento fui sometida a acoso laboral, gritos e insultos, no solamente en la oficina, sino también delante de público y autoridades locales en ocasión de la celebración de eventos culturales. Generalmente se me acusaba a los gritos y de malos modos de ser una funcionaria incapaz por cumplir con las instrucciones que me daba por escrito (y de las cuales esta funcionaria tiene copia como prueba en caso de que sea necesario) que posteriormente negaba.

El malestar generado por la maternidad de esta funcionaria y su condición de mujer (en varias ocasiones tomó decisiones que denotaban su preferencia por trabajar con hombres por sobre mujeres) quedó plasmado en las calificaciones anuales de ese año, donde explicitó que mi maternidad y posterior medio horario laboral eran elementos negativos al momento de calificar mi desempeño. Creo que es elocuente la discriminación, el maltrato, el abuso de poder, el desconocimiento a la carrera y el negarse a que la funcionaria pudiera ejercer su derecho a trabajar, sin razones fundadas, solamente basándose en la condición de género de la funcionaria y en el hecho de su maternidad como factores inhabilitantes para cumplir con la función.

Funcionaria 2: En 2018 recibí con gran alegría la noticia de que estaba embarazada. Esa alegría se transformó en culpa cuando debí informarlo a quien entonces era mi Jefe de Misión. Pensé varios días como comunicarlo, ya que el entonces embajador reiteraba asiduamente que „en esta Embajada el que no está enfermo está embarazada” o que, en esta Misión las mujeres vienen a embarazarse”, como si el embarazo fuera un problema que perjudicara nuestra calidad o responsabilidad profesional como diplomáticas. La discriminación por motivos de género, que se acentuaba durante el embarazo, fue constante hacia mí y el resto de las colegas en la Embajada. Generalmente, debíamos concurrir a reuniones u otras actividades acompañadas de un colega hombre, a pesar de tener incluso el mismo rango funcional en la carrera.

Funcionaria 3: En octubre de 2017, estaba cursando el segundo mes de mi primer embarazo y en su cena de bienvenida, el embajador destaca el excelente equipo que había tenido en su Misión anterior, excepto por una funcionaria que había decidido “embarazarse” en un destino que, según él, no era para tener hijos. Destacó que, a su entender, las buenas funcionarias deberían esperar a embarazarse unos meses antes de regresar definitivamente a Uruguay, para tener a su hijo en capital y hasta sugirió que la “planificación” del embarazo debía ser discutida con él, para asegurar que no interferiría con el trabajo. Luego de escuchar eso, y más aun viniendo de un Embajador que se jactaba permanentemente de su poder y de su potestad de “arruinarle la carrera” a quien quisiera, fue muy difícil anunciarle mi embarazo. Luego de hacerlo, mi trabajo pasó a ser completamente ignorado y despreciado hasta el día que abandoné la Misión. Incluso poco antes de culminar mi destino, y dado que coincidía mi partida con la de otros colegas, escuché al embajador pedir a la Superioridad telefónicamente funcionarios de forma urgente pero que de ninguna manera fueran mujeres. Mis calificaciones también se vieron afectadas como consecuencia de la maternidad.

Funcionaria 4: Al reintegrarme al trabajo luego de mi licencia por maternidad, me encontré con que mis calificaciones habían bajado sustancialmente en relación a años anteriores; principalmente en el período en el que estuve embarazada, mis calificaciones descendieron siendo que siempre desempeñé la misma tarea y mis funciones no habían cambiado. Mi adaptación a la función se había “desadaptado” luego de años de haberme “adaptado” excelentemente. Mi superior jerárquico se encargó de recordarme que una misión multilateral no era lugar para formar una familia ni para tener hijos. El único hecho nuevo y determinante para el descenso de las calificaciones (cuando no existió cambio en la tarea) fue un tema no funcional: el embarazo. Esto contradice la política de igualdad y equidad de género que se intenta predicar ya que por la vía de los hechos se sanciona a funcionarias por el solo hecho de ejercer su derecho a ser madres.

Funcionaria 5: Cuando quedé embarazada estando en el exterior tuve mucho temor porque sabía que al Jefe de Misión no le iba a gustar nada la noticia. No estaba errada, apenas supo de mi embarazo comunicó a todos que no era un destino para tener hijos. “Si quieren tener hijos que vayan a una bilateral”, manifestó. Las expresiones fueron acompañadas por gran cantidad de acciones diarias contra mi persona, incluyendo un descenso rotundo en las calificaciones. Cuando me fui a dar a luz, me informó dos días antes que al regreso iba a llevar otros temas dado que por tener 3 meses de licencia maternal, mi área la debía llevar otra persona. Es difícil explicar con palabras cuando se sufre un acoso diario en el trabajo por el hecho de haber decidido ser madre. Por último, señalar que estando en el exterior, en un país lejano con otra cultura y lejos de la familia, este tipo de maltrato desestabiliza mucho más.

Funcionaria 6: En vísperas del año 2021, luego de reintegrarme de la licencia por maternidad, mantuve una audiencia con mi jerarca a efectos de solicitar colaboración respecto a varias tareas atinentes a la Sede Consular que eran ampliamente contradictorias con el régimen de medio horario. Para mi ingrata sorpresa se me respondió que era

funcionaria pública al servicio de los compatriotas y que conocía las consecuencias y obligaciones que ello implicaba al momento de ingresar a la carrera. Además, agregó que mi prioridad debía ser la asistencia a los uruguayos. También manifestó que mi actitud denotaba falta de responsabilidad, compromiso y vocación de servicio. Como resultado de esa audiencia, mi jerarca envió una comunicación a todas las autoridades de Cancillería (al menos diez correos como destinatarios) y a la Misión manifestando que esta funcionaria no había gestionado solicitud formal de medio horario por lactancia, por lo que deseaba recibir comentarios al respecto. Al día hoy, me mantengo en un régimen de trabajo que no condice al estipulado en el art. 12 de la Ley 19.121.

Funcionaria 7: Éste un relato para sensibilización que me sucedió en el exterior: durante mi horario reducido de trabajo por maternidad, extraía leche materna en mi oficina durante media hora, sentada con la computadora trabajando. Esa leche servía al otro día como alimento de mi bebé (en pecho exclusivo - con menos de 6 meses en ese entonces) mientras yo estuviera en la Misión. En un par de ocasiones, tras interrupciones para ir a la Oficina de mi jefe a despachar, no conseguí extraer la cantidad suficiente, lo que me implicó buscar algún momento libre en mi casa - muchas veces de madrugada - para conectar la bomba y extraer hasta completar la mema del día siguiente. Por momentos, sentí que no podía llevar adelante la lactancia exclusiva, pero gracias al apoyo familiar y de colegas que me empoderaron, pude llevar con éxito ambas actividades: la personal y la laboral. Este tipo de situaciones no deberían suceder dado que tenemos una ley que garantiza a la mujer que esté amamantando un lugar y un tiempo adecuados para dicha actividad.

Funcionaria 8: Retorno de licencia maternal a puesto de responsabilidad junto a jerarca de la Cancillería, recién asumido: No se respetó el horario maternal. Comentarios cotidianos del estilo “no se preocupe, esto lo hace XXXX, usted es madre y no puede dedicar a esto”, “mejor lo dejamos que lo haga XXXX”, “no quiero herir la sensibilidad que debe tener en estos momentos”, “usted quizás mejor se queda en su casa”. Al mismo

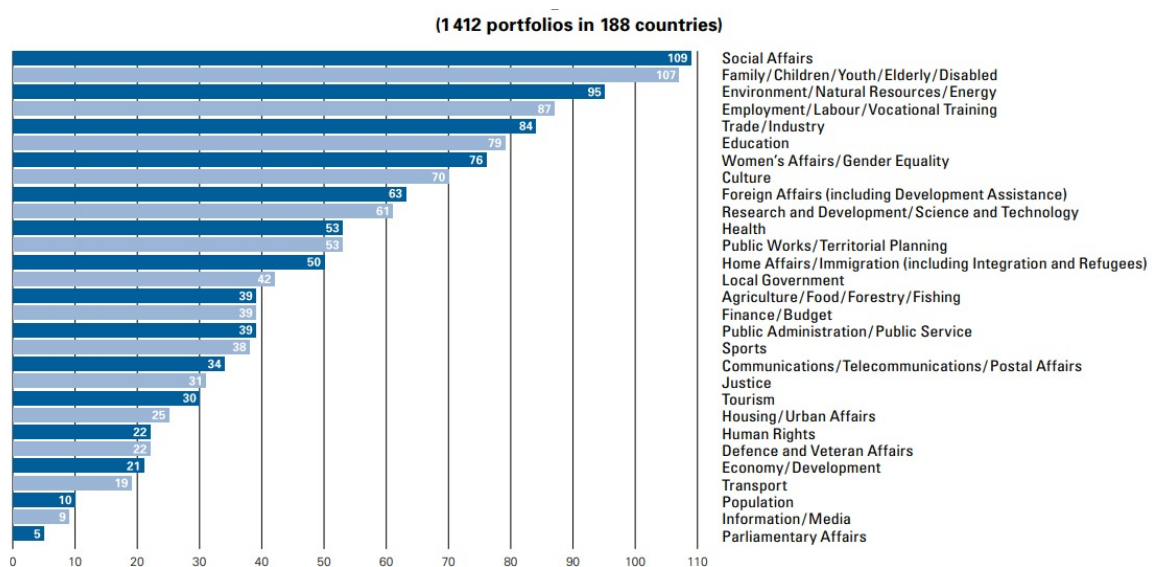
tiempo, se asignaron todas mis tareas, a colegas de menor rango o con otras responsabilidades sin estar preparados para la función. Extracción de leche en oficina, tapada por puertas de muebles, porque si no estaba me llamaba furioso que no era posible que no esté y que así no podía darme mis responsabilidades. Después de nada más que un mes, pide a otro colega que me informe que ya no eran necesarias mis tareas, que mi horario maternal no servía para esa función, que mis responsabilidades serían dadas a otra funcionaria, de otro escalafón, que en ese momento trabajaba bajo mi cargo y que lo mejor para mi y mi familia era ir a otra Dirección. En ningún momento me consultó lo que pensaba, me recibió personalmente, o me dio chance de nada. Tuve que pedir a colega que me juntara mis cosas porque el pase fue inmediato.

Durante el mismo período, colega mujer, mismo rango, también madre, se quejó varias veces de encontrar botellitas de mi leche extraída en la heladera común, alegando que era “desagradable” ver eso allí todos los días.

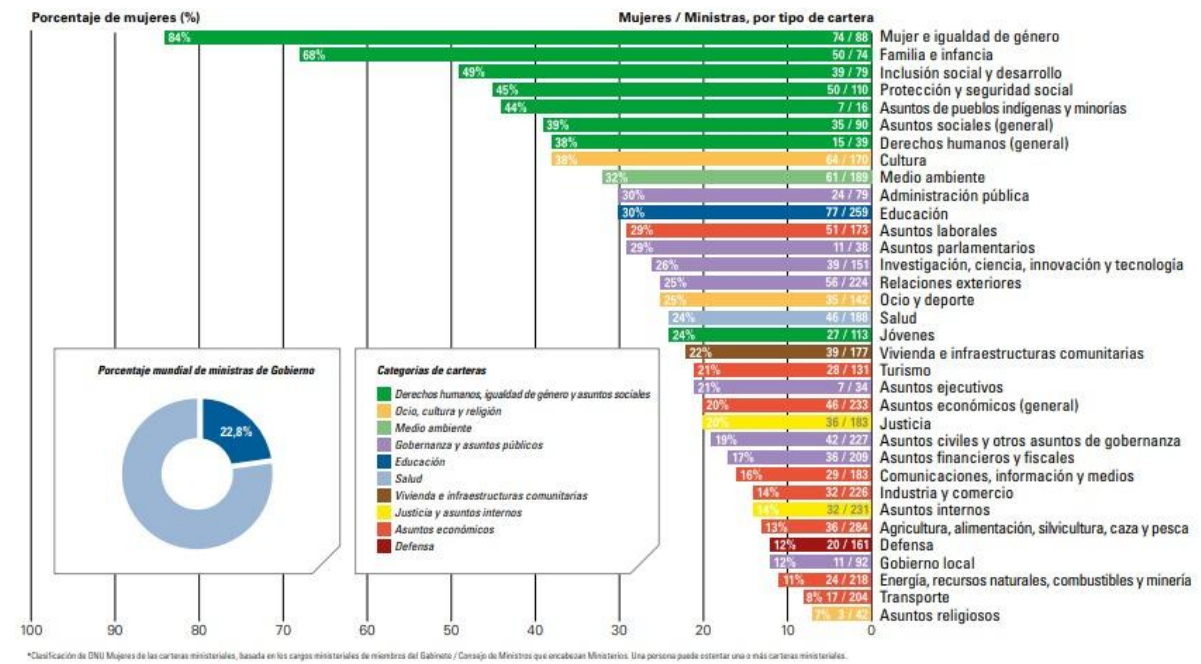
Y algunos de los comentarios que es frecuente escuchar... “Si querés casarte y formar una familia mejor ir a una bilateral no a una multilateral!” “Uyyyy y para que volviste? Vos que tenés la vida solucionada, podés quedarte cuidando tus hijos!” “La carrera es complicada para ustedes, los hijos y todo eso no es fácil”. “Al final usted nunca trabaja! Se la pasa embarazada!” Secretaria de Segunda a Secretaria de Tercera: “El embajador me preguntó si no estarías embarazada” (ante cada ausencia por motivos médicos ya fueran gripe o gastroenteritis). 2016-2017 “En esta Misión la mujer viene a tener hijos”. “Trabajar medio horario maternal es como no trabajar”. embajador a ministra consejera. Conversación entre Jerarca y Terceros Secretarios: Funcionaria 1: “La licencia maternal en el exterior se sigue rigiendo por la ley uruguaya, por tanto, corresponde licencia y medio horario”. Respuesta de jerarca MUJER: “si si, vos tomate el medio horario, pero después bancate las calificaciones bajas y el freezer. Después a llorar al cuartito”..

Encargado de Negocios del momento que venía por poco tiempo y de otra Misión, en almuerzo de trabajo: “esto no es para usted, debería abandonar la carrera. Ser mujer, querer ser madre y someter a su esposo a esto... no les veo futuro, capaz debería replantearse pedir adscripción y hacer otra cosa”.

2. Gráficos de distribución femenina en las carteras ministeriales del mundo



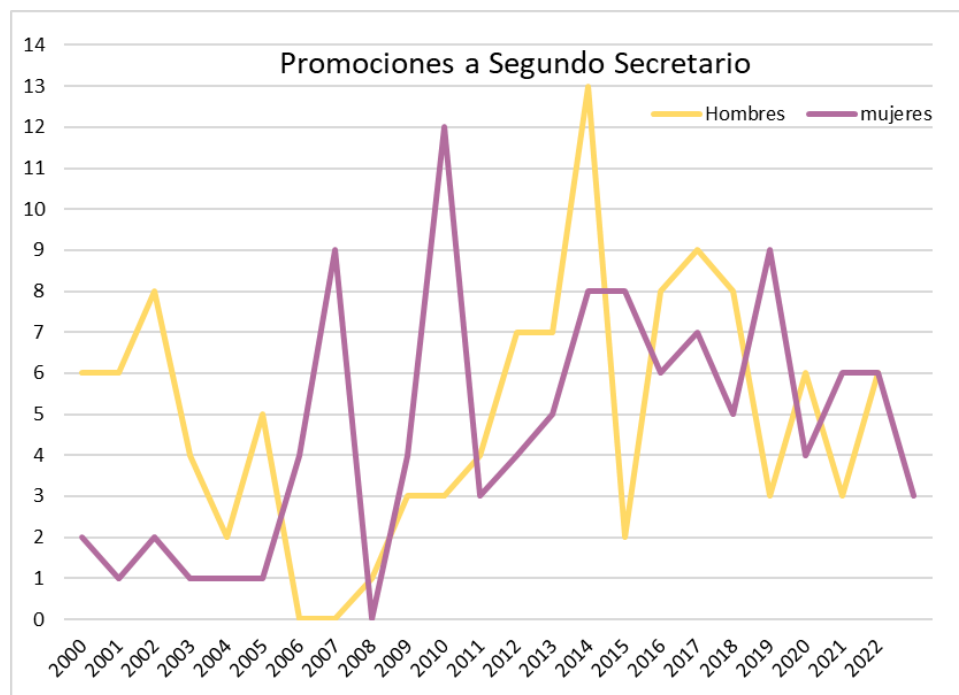
Fuente: ONU Mujeres 2019



Fuente: ONU Mujeres 2023

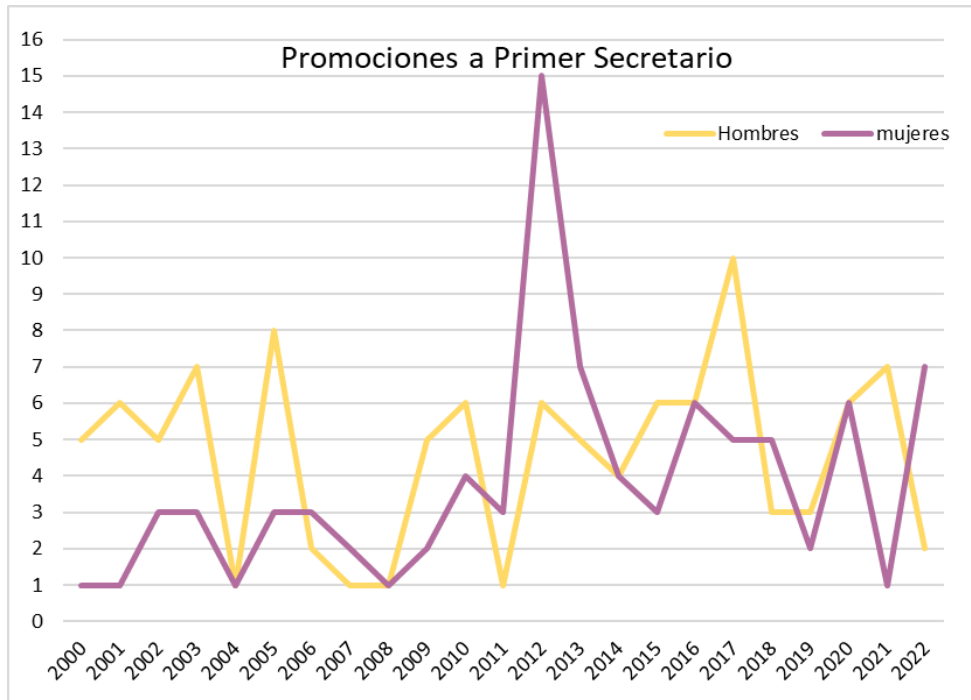
3. Promociones según cargos del MRREE

Gráfico n° 5



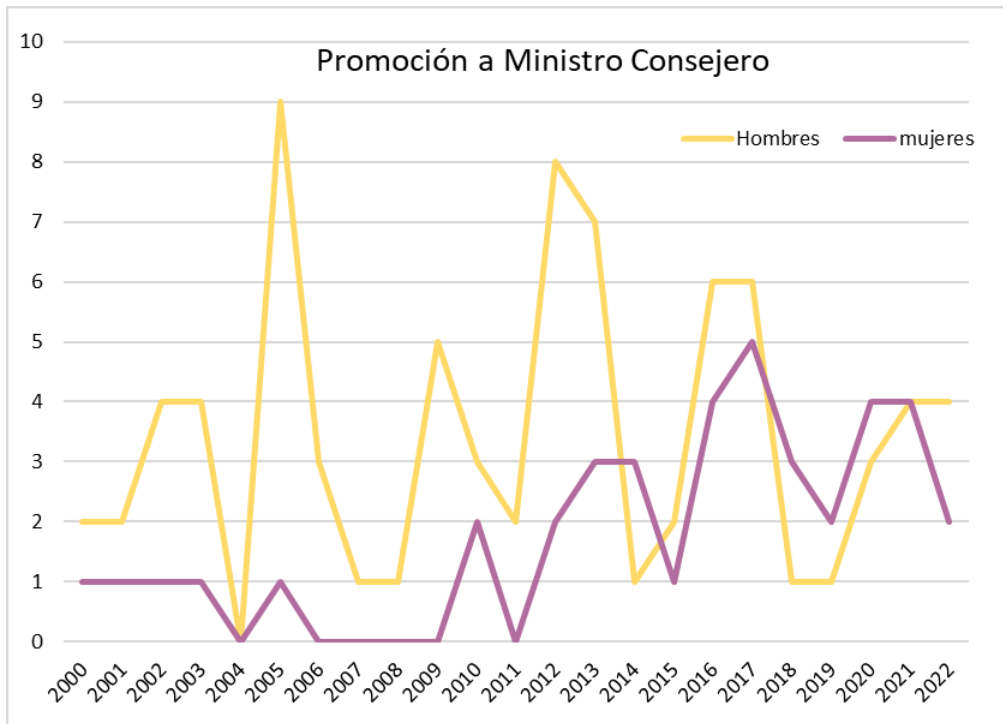
Fuentes: Elaboración propia a partir de datos brindados por el MRREE, 2023

Gráfico n° 6



Fuente: Elaboración propia a partir de datos brindados por el MRREE, 2023)

Gráfico n°7



Fuente: Elaboración propia a partir de datos brindados por el MRREE, 2023

4. Fragmentos de entrevistas realizadas a seis funcionarios del MRREE

Ministra Consejera 1:

“En cierta medida, todo lo que tiene que ver con conciliación familiar creo que es un gran debe que tiene la carrera, y más desde el punto de vista de nosotros que muchas veces estamos en el exterior sin familia y para las colegas mujeres si vos quieres ser madre y no tenes todo el sistema de apoyo, no hay muchos mecanismos previstos para que vos lo puedas hacer. Mi caso fue super tranquilo, estaba en un lugar donde nadie iba a cuestionar que yo tuviera un hijo, nació en vacaciones, fueron los meses más tranquilos en la embajada, entonces fue como que no molesto a nadie”.

“En relación a los obstáculos, a medida que vas avanzando en la carrera los obstáculos son más . Yo creo que cuando vos ingresas sentis mucho menos la discriminación , hay un tratamiento mucho mas parejo entre hombres y mujeres porque justamente el tipo de trabajo que relizas es mucho mas ecuanime, hay algunos ciertos temas de discriminacion que no se los voy a negar que yo creo que son intrinsecos en la sociedad en la que vivimos, que tiene que ver con que a veces te piden a vos que traigas el cafe y al colega varon que vaya a mover las mesas en una sala de reunión, por decir un ejemplo, o un “ay te podras fijar si la sala esta con flores y repartis los papelitos” como si fueses una promotora y ves a tu colega parado en la puerta como una estaca , como guardia de seguridad. Esos elementos sin duda hay cuando ingresas, pero en realidad no pesan tanto en el conjunto. Yo creo que a medida que vos vas ascendiendo, el espacio de poder opinar sobre ciertos temas o de vos estar tomando ciertas decisiones, se empieza a ver limitado por cosas subjetivas, que son cosas que hasta gente puede decir que son interpretables, como un “ay no a vos te parece, ah no no creo”, sobre todo en las áreas en las que te van colocando para trabajar, te van como llevando a ciertos rumbos o ciertas áreas en las que vos podes trabajar y otras en las que “no entras en el club”; vas sintiendo como en determinadas reuniones no participas, o participas pero tenes rango para estar sentada en la mesa y te sentas atrás, y el informe lo haces vos, vos te preparas para la reunión, preparar el informe, haces el informe te sentas y no te dan la palabra”.

“Yo particularmente tengo una hija y la tuve con 35 años en el lugar que creía “que no molestaba” con la carrera, me fui a Brasil que sabía que no era una demanda de trabajo tan grande, todo fue una decisión pensando. Ahora cuando lo miro en retrospectiva, digo: “¿por qué uno tiene que acomodar todo y que a nadie le moleste que uno tenga su vida personal?”.

Siempre están esperando que vos pidas permiso para ciertas cosas , como bueno si te dejo participar no es para que vengas y acapares toda la reunión, pedime permiso a mi, vemos en cómo puedes participar. Entonces, yo lo senti mas en este último periodo, que al inicio que sentia que habia una relacion muchas más ecuánime con mis colegas, y a medida que vos vas escalando o ascendiendo lo que se espera de vos no se condice con lo que se espera de otros, se espera que vos hagas todo y del otro que se siente en la mesa, tenga el papelito y diga lo que tiene que decir.

Ministra Consejera 2

“El tapón sucede en ministro consejero, hasta ahí la mayoría son mujeres. Hasta 2021 más del 50% son mujeres, a partir de allí el número va decreciendo hasta llegar a embajadora que son menos del 10%, en cargos presupuestales, la mayoría de las embajadores que están en cargos afuera no son embajadoras de carrera, son ministras o ministras consejeras, de 30 cargos 1 sola”.

“El estatuto vigente tiene un artículo que ordena al MRREE seleccionar sus funcionarios con perspectiva de género, esto no se cumple nunca”.

“Jamás vi a un colega pedir el día por que su hijo estaba enfermo, o salir antes para buscar a sus hijos del colegio, o pedir el día porque sus padres están internados. Jamás lo he visto”

“Yo nunca pediría que me dieran algo por ser mujer, pero tampoco querría que no me lo den por serlo”

“Las mujeres, en el Servicio Exterior, tienen más protagonismo en áreas que tienen que ver con derechos humanos, asuntos sociales, y menos participación en temas relacionados con asuntos políticos, de paz y seguridad, oriente medio (...) y eso no es casualidad, es una situación sistemática. En estos elementos es notoria la brecha de género y la discriminación”.

Ministra Consejera

“En la práctica a las mujeres les cuesta mucho más llegar a los puestos definitivos, como pasa en toda la sociedad, el ministerio no deja de tener el famoso techo de cristal, en este momento hay una sola directora general de 8 direcciones que hay”.

“Cuando yo ingrese una de las preguntas del tribunal del concurso fue: ¿qué dirían tus padres si fueras destinada en una misión a Irán? Lo que me pareció muy fuera de lugar. Generalmente, estos tribunales están ocupados por hombres”

“Recuerdo haber ido a una reunión, y yo iba con el intérprete, un señor mayor. La gente pensaba que yo era su secretaria y el embajador, cuando en realidad yo era el jefe de misión y él el intérprete. Hay un prejuicio de que si sos joven y mujer no puedes estar en esos cargos”.

“El 8 de marzo de 2020 nosotras creamos una red de mujeres que surgió en base a que 69 mujeres diplomáticas uruguayas firmamos una nota explicando cómo mejoraríamos nosotras la equidad y la igualdad de género en la cancillería con ciertas propuestas, y acompañamos la nota con algunos testimonios nuestros donde se evidenciaba el acoso, el

abuso y la discriminación de género en el ámbito laboral. Esto se terminó filtrando a la prensa antes de tiempo, nuestra idea con los testimonios no era denunciar si no mostrar con ejemplos las situaciones que vivimos las mujeres. La administración, en lugar de hacer una investigación interna pasó el caso a la justicia, terminamos judicializadas con nuestros nombres en la prensa y al final nada pasó”.

Embajadora 1

“Nunca tuvimos un ministro de relaciones exteriores mujer, nunca tuvimos una directora general de asuntos políticos que es el más importante dentro de la estructura orgánica del ministerio. Si directoras de cultura , de cooperación. hay pocas directoras generales. Si directoras de área. He tenido colegas que cuando son directores generales se les hace saber que están ocupando ese cargo por un cupo de género”.

“En el exterior, nunca hemos tenido una embajadora ante las Naciones Unidas en Nueva York o ante la OEA, no hemos tenido una embajadora en Buenos Aires, en Brasil, o en Washington. Todo lo que ustedes consideren como los principales puntos de la agenda de política exterior o las principales relaciones bilaterales que tiene Uruguay, siempre han estado ocupadas por hombres. Es interesante ver que estos destinos han sido ocupados tanto por funcionarios de carrera como por designaciones políticas, y eso muestra que la voluntad política en algo influye, porque si alguien designa políticos, estos pueden ser políticos o políticas. De hecho, han habido casos de designaciones políticas de mujeres para cargos de embajador, pero han sido designadas para misiones en Corea o algún país centroamericano (Como ejemplo), no así en las principales fuentes del relacionamiento de la república con el exterior”.

Embajador 2

“Hay un hecho real y estadístico, están entrando mas mujeres q hombres a los concursos, esto naturalmente lleva q al pasar los años, además del cambio general que supone, los que empezamos a tener posiciones de toma de decisiones, se supone q tenemos otra cabeza, somos más sensibles al tema, más realistas, esa decisión va cambiando.

“Yo personalmente estoy en contra de las cuotas, me parece que cada uno tiene que llegar por sus propias capacidades y no por un tema de género ni raza ni nada del estilo, pero reconozco que a veces es más fácil para un hombre es más fácil trabajar con un hombre.

“Lo que se da naturalmente es que haya muchísimas mujeres, en condiciones de ocupar posiciones de jerarquía y va a haber menos hombres, porque muchos se van a jubilar y digamos que aunque intentarán evitarlo va a ser inevitable porque el abanico de opciones va a ser muchísimo más reducido para elegir hombres. Creo que eso es el proceso natural del tiempo, el tema conceptual y cultural eso se da naturalmente con el paso generacional, una combinación exacta de qué va a haber más mujeres, incluso se está dando, si la conciencia social y cabeza de los demás está cambiando.

La conciliación familiar: *“No fue un obstáculo, en mi caso tuve la suerte de que mi esposa decidió acompañarme, mis hijas nacieron en el exterior, y la forma de vida fue esta. No te digo que no hubo un cambio de vida importante, una adaptación, que mi esposa renunció sus cosas para seguirme y formar proyecto juntos, tampoco voy a esconder que tiene un costo muy alto, porque uno de los dos renuncia a su vida profesional, y a nivel familiar tus hijos tmb partene cosas, por mas que tienen su normalidad que es vivir un tiempo en cada lado, también van dejando gente en el camino. A nivel familiar, muchas parejas fracasan por ello, porque la persona que le toca acompañar no encuentra su lugar.*

Embajador 3

“A mi esposa siempre le costó reinventarse laboralmente en los destinos a los que nos trasladamos, pero lo hizo. Yo creo que es mucho más difícil en la sociedad que los hombres acepten estos cambios como las mujeres lo hacen. En nuestra sociedad lo común es que el hombre sea el mayor proveedor de la casa. Salvo algunas pocas excepciones de colegas que tienen maridos que son generosos que no tienen complejos. Nuestra generación ha notado que el ministerio debe realizar acciones para facilitar los traslados, por ejemplo realizar acuerdos de permisos laborales para los cónyuges en todos los países donde hay una misión”

“Uruguay tiene todas las condiciones desde el punto de vista de su historia, valores de la sociedad, la normativa para pensar en desarrollar una política exterior feminista que no es nada más que promover la igualdad de derechos y la igualdad de oportunidades, el día que nos animemos a hacer eso yo soy una de las personas que lo promueve habitualmente, cada vez que puedo, ahí va, os a dar un paso significativo que nos va a repercutir significativamente en materia de imagen internacional pero también a la interna revisar varios procedimientos y maneras de hacer las cosas que seguimos ignorando hasta ahora”.