



**FLACSO**  
URUGUAY

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales  
Programa Uruguay

Maestría en Género  
Mención en: Políticas Públicas Integrales  
Promoción: 2022-2024

Desigualdades entre mujeres y varones en la carrera diplomática  
en Uruguay: análisis de las generaciones ingresadas entre 1994 y  
2010

**Tesis para obtener el grado de Maestría en Género con mención en Políticas  
Públicas Integrales**

**Presenta:**

Valeria Csukasi

Directora de Tesis: Alejandra Gallo

**Montevideo/Kuala Lumpur, 6 de setiembre de 2024**

## **Dedicatoria**

A mi padre, que sin ser feminista supo acompañar en silencio aquellas largas horas de debate virtual (en pleno verano del 2021) entre un grupo de mujeres que empezaban a decir “basta”. Porque con su escucha y con las largas charlas posteriores, me hizo ilusionar de que hasta el varón más reacio al tema puede conmoverse ante los relatos de discriminación y desigualdad cuando son contados por sus propias protagonistas. Y con eso, sembró la semilla de esta tesis.

A Germán, mi compañero de la vida, que me dio el aliento para encarar este proyecto y el apoyo para hacerlo realidad...especialmente en los momentos de llantos y berrinches ;).

A Thea, quien me reafirma día a día que hay que pelear por los cambios, porque no vienen solos. Para que recuerde siempre que, aunque no sea la decisión más inteligente, a veces nos toca patear el avispero y aguantar las consecuencias.

## **Agradecimientos**

A mis colegas de la “casa”, especialmente a las 19 que me dieron su confianza para ser entrevistadas, aun sabiendo que hablar de estos temas siempre tiene un riesgo. Y a las demás colegas que, sin pertenecer a las generaciones que hacen parte de esta tesis, me acercaron sus reflexiones y me ayudaron a encontrar la información que no siempre está disponible. A todas: ¡Espero haberles hecho justicia!

A mi tutora, Alejandra, que con su permanente actitud positiva me dio fuerza para seguir y seguir y seguir, hasta que seguir ya no era una buena idea. No podría haber tenido mejor compañera de camino.

## Índice

|  |    |
|--|----|
| Índice de cuadros, figuras e infografías:.....   | 4  |
| 1. Introducción.....   | 9  |
| 2. Antecedentes.....   | 14 |
| 2.1. Antecedentes de política pública .....  | 14 |
| 2.1.1. Ingreso a la carrera diplomática .....  | 14 |
| 2.1.2. Categorías y grados en los cargos en el Servicio Exterior .....                                   | 15 |
| 2.1.3. Provisión de vacantes en las diferentes categorías .....  | 16 |
| 2.1.4. Estructura de los puestos de mayor jerarquía en Montevideo y criterios para su designación.....   | 20 |
| 2.1.5. Estructura de los puestos de mayor jerarquía en el exterior y criterios para su designación ..... | 21 |
| 2.1.6. La perspectiva de género en el Estatuto del Servicio Exterior del Uruguay                         | 22 |
| 2.2. Antecedentes de investigación.....  | 23 |
| 2.2.1. Estudios nacionales .....   | 23 |
| 2.2.2. Miradas regionales.....   | 26 |
| 2.2.3. Investigaciones internacionales .....   | 27 |
| 2.2.4. Otros antecedentes relevantes.....  | 29 |
| 3. Marco teórico - conceptual .....  | 31 |
| 3.1. La división sexual del trabajo .....  | 31 |
| • División sexual del poder, del saber y el triple rol de la mujer .....                                 | 36 |
| 3.2. Los estereotipos de género.....   | 38 |
| 3.3. Padrinazgos masculinos .....  | 40 |
| 4. Estrategia metodológica .....   | 43 |
| 5. Análisis y resultados.....  | 51 |
| 5.1. Resultados cuantitativos .....  | 51 |

|        |   |     |
|--------|---|-----|
| 5.1.1. | Participación de mujeres en el Servicio Exterior uruguayo .....   | 51  |
| 5.1.2. | Representación femenina en los diferentes cargos de la carrera diplomática  | 53  |
| 5.1.3. | Participación de mujeres en los puestos jerárquicos en Montevideo .....   | 56  |
| 5.1.4. | Participación de mujeres en puestos jerárquicos en el exterior .....  | 57  |
| 5.1.5. | Trayectoria profesional.....  | 61  |
| 5.2.   | Resultados cualitativos .....   | 62  |
| 5.2.1. | Del estereotipo de la mujer madre y esposa, a la súper funcionaria, a la competencia que molesta: patrones de desigualdad en la trayectoria profesional ..... | 63  |
| 5.2.2. | Las responsabilidades por cuidados: madre, esposa, hija y profesional; etapas vitales diferentes y su impacto en la desigualdad profesional.....              | 70  |
| 5.2.3. | Patrones de desigualdad identificados en los relatos de las entrevistadas   | 83  |
| 5.3.   | Dialogo entre los resultados cuantitativos y cualitativos.....  | 87  |
| 6.     | Conclusiones y líneas de acción futuras .....   | 89  |
|        | Referencias bibliográficas .....  | 99  |
|        | Anexo 1 - Diagrama de la entrevista a diplomáticas uruguayas.....   | 106 |
|        | Anexo 2 – Resumen de las entrevistas en profundidad .....   | 108 |

### **Índice de cuadros, figuras e infografías:**

|  |    |
|--|----|
| Cuadro 1 – Estructura de escalafones del Ministerio de Relaciones Exteriores .....   | 14 |
| Cuadro 2 - Resoluciones de ingreso, ascenso, promoción y designación analizadas en la fase documental .....                    | 46 |
| Figura 1 - Etapas funcionales de la carrera del Servicio Exterior: requisitos para la provisión de vacantes por categoría..... | 19 |
| Figura 2 - Porcentaje de mujeres sobre el total de personal en cada cargo concursable (personal activo en 2019) .....          | 25 |
| Figura 3 - Grupos para el análisis documental .....  | 47 |

|   |    |
|---|----|
| Figura 4 - Selección de la muestra para las entrevistas en profundidad – criterios de corte .....   | 49 |
| Figura 5 - Jefaturas de Misión, por género, al 31 de diciembre de 2023 .....  | 57 |
| Figura 6 – Distribución geográfica de las Jefaturas de Misión, por género (al 31 de diciembre de 2023).....   | 58 |
| Figura 7 - Principales etapas vitales identificadas por las entrevistas como fuente de desigualdad.....   | 72 |
| Figura 8 - Patrones de desigualdad al ingreso a la carrera diplomática .....  | 84 |
| Figura 9 - Patrones de desigualdad: estereotipos que enfrentan las mujeres diplomáticas a lo largo de su carrera.....   | 85 |
| Figura 10 - Patrones de desigualdad: la carga de cuidados como obstáculo en la carrera diplomática .....  | 85 |
| Figura 11 - Patrones de desigualdad: la sub-representación de la mujer en las etapas avanzadas de la carrera .....  | 86 |
| Figura 12 - La invisibilización de la mujer: enero de 2023 a mayo de 2024 en fotos oficiales de la cuenta de X del Ministerio de Relaciones Exteriores del Uruguay..... | 87 |
| <br>  |    |
| Infografía 1 - Diálogo resultados cuantitativos y cualitativos: lo que esconden los números .....   | 88 |

## Resumen

La presente tesis analiza las desigualdades de género entre varones y mujeres que tienen lugar en la carrera diplomática del Uruguay. Con esa intención utiliza un abordaje de investigación mixto y complementario, en que al análisis documental se suma la voz de las protagonistas a partir de entrevistas en profundidad. El análisis documental, en base a más de 25 años de resoluciones de ingreso, ascenso y designación en cargos jerárquicos, permite comprobar que mientras se ofrecen oportunidades para ingresar y ascender a través del sistema de concursos, las mujeres y los varones están representados en números similares y sus trayectorias profesionales son similares. Por el contrario, cuando cambian las reglas de juego y se impone la designación directa por la sola voluntad de las autoridades, la mujer desaparece paulatinamente de los cargos de jerarquía. Así, la tesis confirma la existencia de una sub-representación de mujeres en los cargos jerárquicos en Montevideo y el exterior. Esta no tiene origen en una menor participación de las mujeres en la carrera, ya que representan el 49% del total de ingresos desde 1994 a 2023. Complementariamente, los resultados cualitativos evidencian que incluso en las etapas de participación paritaria, las mujeres diplomáticas identifican en sus relatos desigualdades que afectan su desarrollo profesional y el lugar que ocupan en la Institución. La tesis revela la existencia de un ambiente masculinizado, de una carrera hecha por y para los hombres, en donde desde el ingreso mismo se hace sentir a la mujer que no pertenece. De igual forma, la percepción generalizada de las protagonistas habla de un impacto profesional de la división sexual del trabajo y los estereotipos de género. En particular, las entrevistadas señalan que a lo largo de la carrera, la mujer es encasillada en el rol reproductivo, asumiéndose que el mismo limitará su capacidad de desempeñarse profesionalmente en igualdad de condiciones que los varones. Contradictoriamente, ese reconcomiendo del rol reproductivo que cumplen las mujeres no va acompañado de respuestas institucionales para facilitar la conciliación trabajo – familia. Finalmente, la tesis constata la existencia de redes de padrinazgos masculinos como origen de la desigualdad. Estas perpetúan la imagen de la diplomacia uruguaya como una carrera masculinizada -a pesar de que las mujeres representan la mitad del personal- y sostienen a varones en los cargos de jerarquía, mientras las mujeres continúan siendo el personal de apoyo y secundario.

## **Palabras clave**

Desigualdad – diplomacia – sub representación – padrinazgos- penalización de la maternidad

## **Abstract**

This thesis analyzes the gender inequalities between men and women that take place in the diplomatic career in Uruguay. With this intention, it uses a mixed and complementary research approach, in which the voice of the protagonists is added to the documentary analysis, through in-depth interviews. The documentary analysis, based on more than 25 years of resolutions of admission, promotion and appointment in hierarchical positions, allows us to verify that while opportunities to enter and get promoted through a competitive system are offered, women and men are represented in similar numbers and their career paths are comparable. On the contrary, when the rules of the game change and direct appointment is imposed by the sole will of the authorities, women gradually disappear from positions of hierarchy. Thus, the thesis confirms the existence of an under-representation of women in hierarchical positions in Montevideo and abroad. This does not have its origin in a lower participation of women in the career, since they represent 49% of the total admissions between 1994 and 2023. Additionally, the qualitative results show that even in the stages of equal participation, there are inequalities that affect the professional development of women and the place they occupy in the Institution. The thesis reveals the existence of a masculinized environment, of a career made by and for men, where from the very beginning women are given the impression that they do not belong. Likewise, it identifies the impact of the sexual division of labor and gender stereotypes on women's professional careers. Throughout their careers, women are branded into the reproductive role, assuming that this will limit their ability to perform professionally on equal terms with men. Contradictorily, this recognition of the reproductive role that women fulfill is not accompanied by institutional responses to facilitate work-family conciliation. Finally, the thesis recognizes the existence of male sponsorship networks as the origin of inequality. These perpetuate the image of Uruguayan diplomacy as a masculinized career - despite the fact that women represent half of the staff - and support men in senior positions, while women continue to be support and secondary personnel.

## **Key words**

Inequality – diplomacy – female underrepresentation – male sponsorship – penalization of motherhood



## **1. Introducción**

La presente tesis aborda el problema de las desigualdades entre mujeres y varones en la carrera diplomática en Uruguay, incorporando la perspectiva de las propias mujeres que la integran. A través de la identificación, clasificación y análisis de sus vivencias y experiencias personales, y del análisis cuantitativo de las trayectorias laborales de categorías seleccionadas de diplomáticos y diplomáticas, se identifican y analizan los patrones de dicha desigualdad.

De acuerdo a la categorización de Joan Scott (1996), el género como herramienta analítica aborda los símbolos y representaciones culturales del ser varón o mujer; el deber ser que la sociedad normaliza como ser varón o mujer; las relaciones sociales que llevan a la construcción de qué implica ser varón o mujer; y los elementos subjetivos que aprendemos a través de lo que las instituciones por las que transitamos desde nuestro nacimiento. Identificar esos símbolos, valoraciones, representaciones y naturalizaciones y hacerlos evidentes, constituye un primer paso esencial.

El abordaje de la igualdad de género es una preocupación relativamente reciente en el Ministerio de Relaciones Exteriores del Uruguay. Los primeros antecedentes formales en la materia datan de 2015, cuando sus autoridades anunciaron la voluntad de iniciar el proceso para la certificación bajo el Modelo de calidad con equidad otorgado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) a las organizaciones que trabajan por la equidad de género y abordan diferentes dimensiones del mundo del trabajo para visibilizar las desigualdades de género y eliminarlas paulatinamente. En el marco de dicho proceso, la Comisión de Género de la Institución, en cooperación con especialistas en la materia, realizó dos Diagnósticos de género en 2019 y 2020, que abordan la estructura completa del personal del Ministerio, no exclusivamente el escalafón diplomático (Comisión de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2019 y 2020).

Como resultado de estos esfuerzos diagnósticos, el 23 de diciembre de 2020, se aprobó el Plan de Acción de Género para el año 2021, presentado como “el primer gran paso hacia grandes cambios históricos en materia de igualdad de Género en la órbita del Ministerio de Relaciones Exteriores” (Circular MRREE 200/20). Este Plan de Acción contempla veintitrés objetivos, que debían alcanzarse al 31 de diciembre de 2021, divididos en dos bloques: acciones internas a la propia institución y acciones externas, relativas a la política exterior de Uruguay. En lo que hace a las acciones internas,

relevantes para la presente tesis, algunas son de corte más general, como la capacitación del personal en temas de género y la jerarquización del trabajo de la Comisión de Género (hoy remplazada por una Unidad de Género, dependiente de la Dirección General de Secretaría). Otras son más específicas, como la “designación de cargos jerárquicos con criterios paritarios”; y “la integración paritaria de toda instancia de evaluación, calificación y entrevistas” para la asignación de puestos en el exterior para todos los escalafones. Asimismo, el Plan de Acción preveía medidas para equiparar la licencia por adopción y paternidad a la licencia por maternidad, brindar apoyo y asesoramiento en el ejercicio de los derechos de maternidad y paternidad, promover la corresponsabilidad en “el cuidado de niños, ancianos y familiares enfermos”, “fortalecer el vínculo entre padres e hijos, permitiendo conciliar la vida familiar con la vida laboral”, entre otros temas (Circular MRREE 200/20). Desde la aprobación del mencionado Plan, el único avance registrado ha sido la adopción de un Protocolo para situaciones de acoso laboral y sexual, mientras que todas las demás propuestas no han sido cumplidas o implementadas.

Finalmente, entre los avances en materia de género también cabe resaltar que el nuevo Estatuto del Servicio Exterior, aprobado por el Parlamento uruguayo en 2019 (Ley 19.841) incluye en su artículo 3 - a propuesta de un grupo de mujeres parte de la Asociación de Funcionarios del Servicio Exterior (AFUSEU)- la obligación de considerar la distribución equitativa entre mujeres y varones de los cargos jerárquicos en Montevideo y el exterior.

Estos avances demuestran que la Institución reconoce la existencia de desigualdades de género dentro de la carrera diplomática profesional en el Uruguay, al menos desde hace diez años. Sin embargo, como se desarrollará a lo largo de esta tesis, los trabajos a nivel de diagnóstico no son completos y la etapa de definición de políticas públicas fue abandonada inmediatamente luego de la presentación del Plan, sin que se registren avances concretos en la implementación de medidas tendientes a eliminar la desigualdad en contra de las mujeres diplomáticas.

La información pública disponible para elaborar una base sólida desde la cual diagnosticar la realidad del personal diplomático uruguayo desde una perspectiva de género es escasa y desactualizada, lo que presenta un primer desafío para esta tesis: los dos diagnósticos de género mencionados anteriormente contienen datos históricos relevantes sobre la cantidad de mujeres que integran el servicio exterior, la cantidad de mujeres por cada categoría de la carrera, la cantidad de mujeres que han sido designadas

Jefas de Misión (comúnmente llamadas Embajadoras), así como otros antecedentes sobre la cantidad de mujeres que forman parte de la Institución (sin distinción entre escalafones diplomáticos, administrativos y de servicio). Estos datos dan cuenta de un primer nivel de desigualdad relativo a la sub-representación de las mujeres en los cargos jerárquicos de la carrera, tanto en Montevideo como en el exterior.

Por el contrario, los diagnósticos disponibles no brindan información cuantitativa sobre otros elementos relevantes que hacen a las carreras profesionales de mujeres y varones en el Servicio Exterior uruguayo, como ser los años que les lleva a ambos alcanzar el rango más alto de la carrera, los años que les lleva alcanzar la jefatura de misión o una Dirección General. Tampoco incorporan aspectos cualitativos como las percepciones acerca de los patrones de desigualdad que pueden esconderse detrás de la sub-representación en los cargos jerárquicos, o la forma en que las diplomáticas mujeres relacionan sus responsabilidades en materia de cuidados con el desarrollo de sus carreras profesionales, entre otros.

Rodríguez Gustá (2008) reconoce que la existencia de fallas en la disponibilidad de información válida, actualizada y comprehensiva del conjunto del Estado es una de las dificultades que enfrentan los procesos de planificación de políticas públicas con perspectiva de género. Los datos sobre distribución de mujeres y varones en cada rango, cargos y función no son de conocimiento público, ni siquiera del funcionariado en su conjunto. Esta limitante en la información disponible ha llevado a considerar la problemática de la desigualdad entre mujeres y varones en la carrera diplomática únicamente en términos cuantitativos parciales: cantidad de mujeres y varones que ocupan cargos de jerarquía (entendidos estos como Jefatura de Misión, rangos de Ministro/a y Embajador/a, cargos de Dirección General, Dirección y Jefatura). También ha dado lugar a la instalación de relatos sobre la existencia o no de tal desigualdad.

Con la esperanza de ayudar a visualizar este problema, esta tesis complementa, por un lado, los datos cuantitativos disponibles con información relevante para identificar patrones de desigualdad en las trayectorias profesionales de mujeres y varones. Por el otro, la tesis identifica las causas de la desigualdad en las trayectorias profesionales y personales de las mujeres diplomáticas, desde sus vivencias a lo largo de los años de ejercicio de su profesión. Finalmente, la tesis identifica los patrones de desigualdad que se desprenden de los análisis cuantitativos y cualitativos.

Así, el objetivo general de la tesis es analizar los patrones de desigualdad entre mujeres y varones en la carrera diplomática en el Uruguay, a partir de la experiencia de

las propias mujeres que la componen. Para alcanzar este objetivo, el trabajo plantea seis objetivos específicos, a saber:

1. Identificar la sub-representación de las mujeres en los puestos de jerarquía en Uruguay y en el exterior.
2. Diferenciar la cantidad de años promedio que lleva a mujeres y varones recorrer la carrera desde el ingreso hasta el ascenso a la categoría de Ministro/a Consejero/a, en base al estudio de los recorridos profesionales de las generaciones de personal diplomático que ingresaron desde el año 1994 al 2010.
3. Identificar en qué etapas vitales y laborales las trayectorias de mujeres y varones se separan.
4. Clasificar los patrones de desigualdad percibidos por las mujeres diplomáticas en base a su experiencia personal y profesional.
5. Analizar los patrones de desigualdad percibidos por las mujeres diplomáticas en clave de división sexual del trabajo, estereotipos de género y padrinzgos masculinos.
6. Relacionar las características diferenciales en las trayectorias laborales de mujeres y varones, con los patrones de desigualdad percibidos por las mujeres y con hitos o eventos específicos de la vida familiar/laboral.

Con esta intención, la tesis apela a dos estrategias metodológicas complementarias, en las que se ponen en juego distintas técnicas. Una primera de análisis cuantitativo, que consiste en la investigación documental de resoluciones ministeriales y presidenciales de ingreso, ascenso y designación en puestos jerárquicos, que permite describir la participación femenina en las diferentes etapas profesionales de la carrera, junto con el tiempo promedio que lleva a unas y otros transcurrir las mismas, identificando los momentos en que se producen los desfasajes. Una segunda etapa, cualitativa, de entrevistas en profundidad a mujeres diplomáticas ingresadas al Servicio Exterior entre los años 1994 y 2010, que aporta comprensión a los números a partir de la voz de las mujeres. En esta, se analiza los patrones de desigualdad que las diplomáticas identifican en clave de división sexual del trabajo, estereotipos de género y padrinzgos masculinos.

La presente tesis está organizada en seis secciones. La *Introducción* presenta las motivaciones principales y las líneas de abordaje, así como los principales resultados alcanzados. A continuación, en la sección de *Antecedentes*, se presentan los aspectos de política pública relevantes para entender el contexto en que se desarrolla la carrera

diplomática en Uruguay, y los escasos antecedentes de investigación a nivel de Uruguay (mayoritariamente referidos a la sub-representación de las mujeres en los cargos jerárquicos de la carrera diplomática), así como aquellos antecedentes regionales e internacionales que, en forma indirecta, aportan también elementos relevantes para la tesis. Seguidamente, el recorrido por el *Marco teórico-conceptual* destaca el papel de la división sexual del trabajo, los estereotipos de género y los padrinazgos masculinos como fuentes de la desigualdad hacia las mujeres. La siguiente sección presenta la *Estrategia metodológica* escogida para la tesis, que en dos etapas complementarias pone en juego diferentes técnicas: el análisis documental de resoluciones ministeriales y presidenciales de ingreso, ascenso, promoción y designación de diplomáticas y diplomáticos y las entrevistas en profundidad a diecinueve mujeres diplomáticas uruguayas ingresadas a la carrera entre 1994 y 2010. Posteriormente, en la sección de *Análisis y resultados* se presentan los principales hallazgos en términos cuantitativos y cualitativos que dan lugar, finalmente, a la sección de *Conclusiones y líneas de acción futuras*.

## 2. Antecedentes

### 2.1. Antecedentes de política pública

El Ministerio de Relaciones Exteriores, comúnmente llamado Cancillería, es el órgano político-administrativo del Estado encargado de planificar, dirigir y ejecutar la política exterior y las relaciones internacionales de la República. Su personal se estructura en nueve escalafones, a saber:

**Cuadro 1 – Estructura de escalafones del Ministerio de Relaciones Exteriores**

|   |   |
|---|---|
| A | Técnico Profesional – carrera universitaria de al menos 4 años                      |
| B | Técnico Profesional – carrera universitaria o similar de duración no menor a 3 años |
| C | Administrativo  |
| D | Especializado   |
| E | Otros   |
| F | Servicios Auxiliares  |
| M | Diplomático   |
| Q | Director General de Secretaría  |
| P | Ministro y Subsecretario de Estado  |

Fuente: elaboración propia en base a decretos, Estatuto del Servicio Exterior y documentos internos

La presente tesis aborda las características del escalafón M – Diplomático, que está compuesto por el personal del Servicio Exterior, también denominado personal diplomático.

En el Uruguay la carrera diplomática (o del Servicio Exterior), es regulada por la Ley 19.841 de diciembre de 2019, que sustituye el Decreto - Ley 14.206 de junio de 1974 y sus modificativas. Dicha Ley, conocida comúnmente como Estatuto del Servicio Exterior, regula el ingreso, ascenso, formas de designación en puestos en el exterior, y demás características de la carrera funcional, estableciendo plazos y condiciones que deben ser cumplidas por el personal diplomático uruguayo.

#### 2.1.1. Ingreso a la carrera diplomática

El ingreso a la carrera diplomática se hace por concurso de oposición y mérito

El ingreso al Servicio Exterior, con excepción de lo dispuesto en el numeral 12) del artículo 168 de la Constitución de la República, sólo

podrá efectuarse por concurso de oposición y méritos en el cargo de Tercer Secretario / Tercera Secretaria. En el ingreso al Servicio Exterior, el Ministerio de Relaciones Exteriores asegurará que no exista ningún tipo de discriminación basada en sexo, edad, discapacidad, origen étnico o de cualquier otro tipo (Ley 19.841, art. 5).

Cabe resaltar que dicho concurso, que se realiza anualmente (con escasas excepciones) está abierto a uruguayos y uruguayas, mayores de edad, con título de educación universitaria de una carrera con mínimo de cuatro años de duración, expedido por universidades legalmente habilitadas en el Uruguay o con título expedido por una universidad extranjera debidamente legalizado o apostillado y, de ser necesario, traducido. El proceso de selección transcurre en varias etapas, incluida una revisión documental y valoración de méritos; una primera prueba eliminatoria de idioma español y 5 etapas obligatorias que generan puntaje: una prueba escrita de conocimiento; una prueba de idioma inglés; una prueba oral de conocimientos; una prueba psicotécnica; y una entrevista de aptitud diplomática. Quienes alcancen el 70% del puntaje total de las pruebas de conocimiento antes mencionadas, integrarán una precedencia final, a la que se sumará también el puntaje de los méritos demostrados (el llamado a concurso incluye siempre el valor asignado a cada prueba, así como el contenido técnico que se evaluará en cada oportunidad). De esa lista de prelación final se seleccionará la cantidad de concursantes que corresponda a las vacantes a proveer, que son informadas en cada llamado a concurso y varían año a año (Ministerio de Relaciones Exteriores, Bases del llamado a concurso, 2023).

### **2.1.2. Categorías y grados en los cargos en el Servicio Exterior**

De acuerdo al artículo 13 del Estatuto del Servicio Exterior, la carrera diplomática en Uruguay tiene los siguientes escalones funcionales:

Los cargos del Servicio Exterior tendrán, en orden jerárquico decreciente, las siguientes categorías y grados:

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.

### **2.1.3. Provisión de vacantes en las diferentes categorías**

La provisión de vacantes para las diferentes categorías del escalafón M debe diferenciarse entre aquellas que son concursables y, por tanto, implican un ejercicio de competencia entre pares, de aquellas que son de designación directa:

Vacantes concursables: El artículo 14. A del Estatuto del Servicio Exterior establece que las vacantes para las categorías de segundo/a secretario/a hasta ministro/a consejero/a son cubiertas de acuerdo al sistema de antigüedad calificada, que considera la antigüedad en el cargo inmediatamente anterior (mínima de 3 años para todos los ascensos, salvo para el ascenso a la categoría de ministro/a consejero/a, que es de 4 años), la calificación, los méritos y un concurso de oposición realizado anualmente para cada categoría:

Las listas de antigüedad calificada para el ascenso serán la resultante de la antigüedad, de la calificación, de los méritos y del concurso de oposición según la categoría funcional correspondiente, que a tales efectos se realice anualmente entre el personal de cada categoría que cuenten con la antigüedad mínima necesaria para aspirar al ascenso (Ley 19.841, art. 14).

El sistema de calificación al que hace referencia dicho artículo ha cambiado con el paso de los años: actualmente cada responsable de personal diplomático debe completar, anualmente, un formulario de evaluación primaria, que repasa el desempeño de los y las diplomáticas a su cargo. Esta evaluación primaria es luego examinada por una Junta de Calificaciones, cuya integración actual es: Director/a General de Secretaría (quien la preside) y los y las Directoras Generales, así como un o una representante elegida por el personal diplomático, que participa con voz pero sin voto (Decreto 336/19).

Los méritos, son evaluados de acuerdo a una serie de puntuaciones que se asignan al personal que demuestre contar con determinados títulos y conocimientos. La



metodología de cálculo de méritos se modifica cada varios años, siendo que la versión vigente a la fecha data del año 2019 (Decreto N°336/019).

Finalmente, el concurso, que se realiza anualmente (salvo pocas excepciones), ha cambiado de forma con el transcurso de los años. Algunas de las modificaciones recientes apuntan a establecer condiciones más equitativas de participación, por ejemplo permitiendo que los y las funcionarias diplomáticas puedan concursar virtualmente desde el lugar en donde se encuentren prestando funciones (hasta el año 2019, el concurso únicamente podía realizarse en Montevideo, por lo que quienes se encontraban prestando funciones en el exterior debían desplazarse a Uruguay, a su propio costo, para poder participar). En materia de sustancia, el concurso para ascender hasta la categoría de Consejero/a versa sobre bolillas temáticas directamente vinculadas a la función diplomática, cuya evaluación queda a cargo de un tribunal de conformación mixta: es presidido por una autoridad ministerial (tradicionalmente a nivel Subsecretaría o Dirección General de Secretaría), e integrado por docentes para cada área temática (que no son parte del Ministerio de Relaciones Exteriores) y por quienes ejerzan la Dirección General de las áreas competentes de Cancillería. A la fecha, un elemento fundamental del concurso es que, a pesar de los cambios de formato acaecidos con el paso de los años, aún preserva, para todas las categorías, una etapa escrita y anónima, limitando la subjetividad a la hora de evaluar concursantes. El ascenso a la última categoría concursable (Ministro/a Consejero/a) tiene un formato diferente ya que implica la presentación de una monografía, inicialmente anónima, asistida por un/a tutor/a y sobre cualquier temática de interés para la política exterior del país. Dicha tesis recibe una puntuación inicial por parte de un Tribunal de tesis integrado por representantes del sector académico y Embajadores/as jubilados/as. Luego, debe ser defendida ante el mismo Tribunal. Del promedio de notas que se recibe en las dos instancias, surge la calificación final otorgada a cada concursante.

Es importante destacar que los ascensos dependen de la cantidad de vacantes generadas anualmente para cada categoría (la generación de vacantes se produce por deceso, renuncia, jubilación o ascenso del personal a categorías superiores). Por tanto, aun aprobando el concurso y contando con excelentes calificaciones, no existe garantía de ascenso, sino que ascenderán quienes queden en los puestos de la antes mencionada lista de antigüedad calificada correspondientes a las vacantes disponibles (es decir, si existen 3 vacantes para una categoría en un año determinado, solamente ascenderán quienes hayan quedado en los primeros 3 lugares de dicha lista). El número de vacantes

para los ascensos varía considerablemente año a año, pero suele ser muy inferior a la cantidad de participantes en el concurso. Así, es normal tener 4 o 5 vacantes en una determinada categoría, para 30 concursantes. Ello significa que muchos y muchas funcionarias deban presentarse al concurso en dos o más oportunidades para poder ascender (procedimiento descrito en las entrevistas en profundidad).

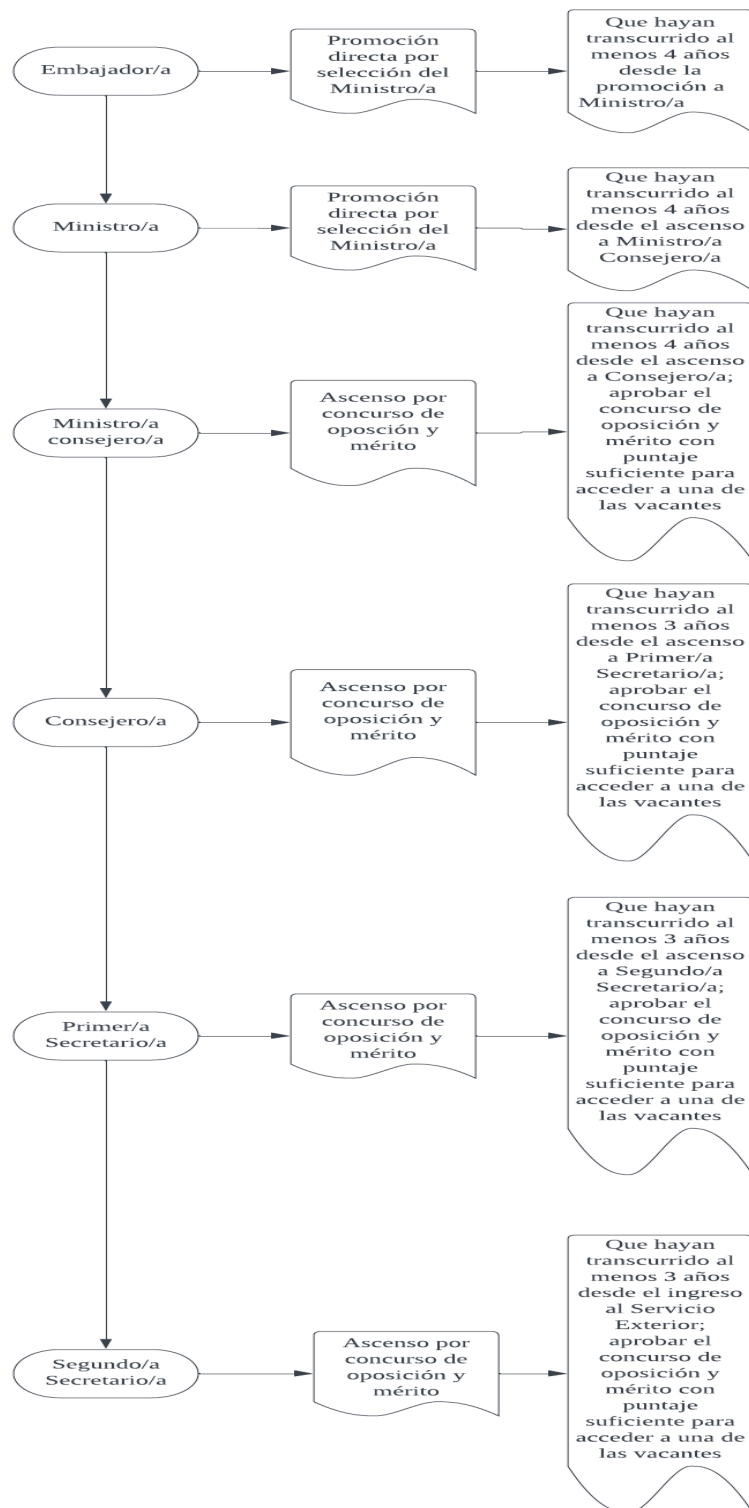
Vacantes de designación directa: A diferencia de la situación anterior, el Estatuto establece que las vacantes para las categorías de Ministro/a y Embajador/a serán provistas por selección:

en aquellos casos en que el Poder Ejecutivo considera conveniente proveerlas con personal de carrera del Servicio Exterior, para lo cual deberán tomarse en consideración las evaluaciones de desempeño funcional que se realizarán en la forma que establezca la reglamentación (Ley 19.841, art. 14).

Es decir que el ascenso a las categorías superiores de la carrera se realiza por designación directa, no por concurso, ni por méritos. Cabe destacar que, a la fecha, la reglamentación para la evaluación del desempeño funcional referida en el artículo 14 antes citado no ha sido establecida, por lo que las vacantes son provistas únicamente por selección arbitraria de la autoridad de turno.

El Estatuto establece, además, que el Poder Ejecutivo puede llenar estas vacantes con personal de carrera cuando lo considere “conveniente”, lo que significa que las vacantes también pueden ser completadas con personal no profesional, a través de designaciones en puestos de confianza política. En tal sentido, las vacantes que se generan anualmente para las categorías de Ministro/a y Embajador/a (por deceso, renuncia, jubilación u ascenso), no necesariamente estarán disponibles para el personal de carrera, sino que pueden ser destinadas a los cargos políticos que designe cada Administración para cumplir funciones tanto en Montevideo, como en el exterior.

**Figura 1 - Etapas funcionales de la carrera del Servicio Exterior: requisitos para la provisión de vacantes por categoría**



Fuente: elaboración propia en base al artículo 13 de la Ley 19.841

#### **2.1.4. Estructura de los puestos de mayor jerarquía en Montevideo y criterios para su designación**

De acuerdo a la información públicamente disponible en el portal web del Ministerio de Relaciones Exteriores, este se integra con una única Unidad Ejecutora organizada en una Secretaría General y ocho Direcciones Generales dependientes de ella: Dirección General para Asuntos Técnico-Administrativos, Dirección General para Asuntos Políticos, Dirección General para Asuntos Económicos Internacionales, Dirección General para Asuntos de Integración y MERCOSUR, Dirección General para Asuntos Culturales, Dirección General de Cooperación Internacional, Dirección General para Asuntos Consulares y de Vinculación y Dirección General para el Área de Asuntos Limítrofes, Marítimos y Fronterizos, por su orden jerárquico. Cada Dirección General cuenta, a su vez, con varias Direcciones y Departamentos dependientes.

El Ministerio cuenta además con otras áreas que reportan directamente a la Secretaría General, incluidas la Dirección de Protocolo y Ceremonial de Estado y el Instituto Artigas del Servicio Exterior (academia diplomática) cuyas jefaturas han sido históricamente ocupadas por personal del Servicio Exterior.

Es de destacar que ocupar una Dirección General lleva también a responsabilidades en otras áreas, entre las que se destacan la participación en la Junta de Calificaciones del personal diplomático y en la Junta de Destinos (que determina los destinos en el exterior para todo el funcionariado, salvo para las Jefaturas de Misión), así como la participación en los Tribunales de concursos de ascenso y, en algunas oportunidades, en los Tribunales de concursos de ingreso del personal diplomático al Ministerio. Por tanto, el hecho de ejercer una Dirección General no solamente conlleva un lugar relevante dentro de la estructura de la Cancillería, sino que también refiere a la presencia en instancias de impacto e incidencia en la carrera profesional del personal.

Para la presente tesis, se considerarán como puestos de jerarquía la jefatura de una Dirección General, incluida la Dirección General de Secretaria, así como de la Dirección de Protocolo y Ceremonial de Estado y del Instituto Artigas del Servicio Exterior, por ser estos puestos tradicionalmente ejercidos por personal diplomático.

Las designaciones en cargos de Dirección General, Dirección o cualquier Jefatura de área dentro del propio Ministerio son competencia exclusiva del Ministro/a, sin que existan criterios objetivos de ninguna naturaleza para la selección (categoría, años de carrera, experiencia, calificaciones). Asimismo, no existen disposiciones que

impidan la designación de personal no diplomático o de cargos de confianza política a cargo de los puestos jerárquicos en Montevideo.

### **2.1.5. Estructura de los puestos de mayor jerarquía en el exterior y criterios para su designación**

De acuerdo a la organización de la carrera, una gran cantidad del personal diplomático se encuentra desempeñando funciones en el exterior. Según la información públicamente disponible en el portal web del Ministerio de Relaciones Exteriores, los puestos en el exterior están repartidos en 54 Embajadas, 6 Representaciones Permanentes ante Organismos Internacionales -que funcionan en forma independiente de las Embajadas acreditadas ante los Estados sede-, y más de 100 Consulados Generales, secciones Consulares y Consulados de Distrito.

Para esta tesis, se considerará como cargo de jerarquía la Jefatura de una Embajada o de una Representación Permanente ante Organismos Internacionales, lo que totaliza 60 cargos (en adelante denominados Jefatura de Misión).

Las designaciones en los puestos de mayor jerarquía en el exterior son prerrogativa del Presidente de la República y del Ministro de Relaciones Exteriores (Constitución de la República, art.168.inc.12). Como único criterio de elegibilidad se exige tener rango de Ministro/a Consejero/a o superior, sin otro criterio objetivo de experiencia, antigüedad, calificación (ley 19.841, art.16) y sin considerar tampoco motivos funcionales que justifiquen el envío de determinada persona a un destino particular. A diferencia de lo que sucede con los destinos no jerárquicos en el exterior, en donde los y las funcionarias pueden presentar su interés en los puestos vacantes disponibles<sup>1</sup>, para el caso de Jefaturas de Misión, no existe un mecanismo por el cual quienes estén en condiciones de acceder a esos puestos puedan manifestar sus intereses o, incluso, expresar intereses profesionales.

---

<sup>1</sup> De acuerdo al relato de las diferentes entrevistadas, en el caso de las vacantes para destinos no jerárquicos, en el correr del año se circula un listado de vacantes disponibles, a las que pueden acceder quienes estén en condiciones de salir al exterior (por haber cumplido el tiempo requerido en Montevideo). Tradicionalmente, el personal diplomático interesado en esos destinos, completa un formulario en donde indica sus preferencias (suelen permitirse entre 3 y 4 opciones que no necesariamente serán consideradas) y el porqué de las mismas, con argumentos funcionales. Estos formularios son luego analizados por una Junta de Destinos, presidida por el o la Directora General de Secretaría e integrada por un o una representante del Ministro/a, y los y las Directoras Generales de las diferentes áreas temáticas. La Junta es, en principio, la encargada de proponer al Ministro/a quién debe llenar qué vacante. Si bien históricamente los y las funcionarias diplomáticas elegían a un/a representante para velar por sus intereses en la Junta, esta posibilidad fue eliminada en 2020. Es de destacar que no existen criterios que la Junta de Destinos deba seguir a la hora de asignar los destinos, ni registros de a quién se le ofrece qué destino, el motivo y la respuesta de aceptación o no que hace el o la funcionaria.

Finalmente, corresponde señalar que, de acuerdo a la Constitución de la República, el Poder Ejecutivo puede designar personas de confianza para ejercer Jefaturas de Misión en el exterior, incluso cuando no formen parte del escalafón M (tradicionalmente se denomina a éstos cargos políticos o cargos de particular confianza).

#### **2.1.6. La perspectiva de género en el Estatuto del Servicio Exterior del Uruguay**

A partir de la adopción de la Ley 19.841, que implementa el nuevo Estatuto del Servicio Exterior, la perspectiva de género fue formalmente integrada a la Institución a través del uso del lenguaje inclusivo (siendo el principal cambio el hecho de que la denominación de los cargos dejó de estar formulada en masculino, para incluir ambos géneros), y con una referencia específica en el artículo 3 que establece:

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.

La incorporación de este artículo fue posible por la iniciativa de la Asociación de Funcionarios del Servicio Exterior del Uruguay, y en particular de un grupo de mujeres diplomáticas que lideró las discusiones para la inclusión de la perspectiva de género en el nuevo Estatuto. Sin embargo, cabe resaltar que la asignación equitativa de funciones jerárquicas queda asumida como un compromiso para procurar, no una obligación de paridad. No existen, con posterioridad a 2019 cuando se aprobó esta Ley, iniciativas que haya tomado la Institución para llevar a la práctica este compromiso. En tal sentido, en las secciones de análisis cuantitativo y cualitativo, se retomará este tema para determinar el cumplimiento o no de esta disposición.

## **2.2. Antecedentes de investigación**

### **2.2.1. Estudios nacionales**

De la revisión documental realizada, el trabajo de Salgueiro (2021) es el más cercano a esta tesis y puede considerarse una primera aproximación al análisis de la desigualdad entre varones y mujeres en el Servicio Exterior. Esta investigación, si bien se centró en la presencia diferencial de unos y otras en la carrera y no ahonda en las desigualdades percibidas, tiene sus puntos de contacto con la presente tesis. El trabajo propone una “aproximación al personal diplomático uruguayo desde el comienzo del siglo XXI hasta la fecha, según su género, cargo y modo de ingreso”, llegando a la conclusión de que el Servicio Exterior uruguayo está atravesado por “profundas desigualdades entre hombres y mujeres”. En particular, el trabajo afirma que “Si bien en los concursos de ingreso al Servicio Exterior, mujeres y hombres tienen una participación prácticamente igualitaria, las primeras detentan una menor proporción de los cargos de mayor jerarquía en el Cuerpo Diplomático” (Salgueiro, 2021, p. 10), conclusión que guarda directa relación con los hallazgos de esta tesis.

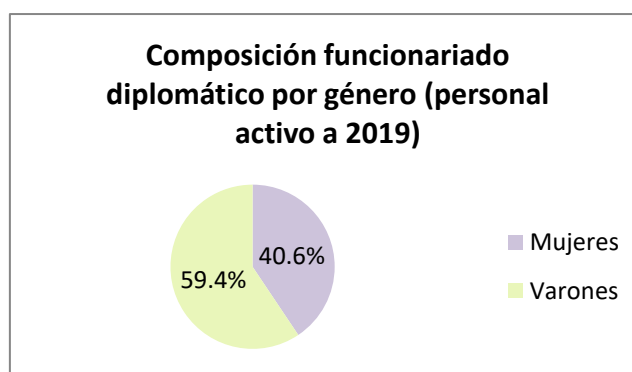
Asimismo, el trabajo de esta autora reafirma la dificultad mencionada en la sección de Introducción, respecto a la disponibilidad de información pública relevante para elaborar diagnósticos comprensivos sobre la participación de las mujeres en el servicio exterior. Salgueiro (2021) reconoce que incluso habiendo recurrido al procedimiento de solicitud de acceso a la información pública previsto por la Ley 18.831 para conocer “cuántos hombres y mujeres han ingresado a cargos dentro de la carrera diplomática, desde el primer año en que estuviese disponible la información hasta la actualidad”, solamente consiguió datos parciales e incompletos de los años 2005 a 2020 (Salgueiro, 2021, p.6).

Por otra parte, y sin ser un estudio académico, también corresponde señalar como antecedente relevante para esta tesis, el trabajo de investigación diagnóstica llevado adelante en dos Diagnósticos con perspectiva de género, elaborados a solicitud de las autoridades del Ministerio de Relaciones Exteriores de Uruguay en los años 2019 y 2020. En ambos casos, los diagnósticos fueron realizados a sugerencia de la Comisión de Género, por parte de la Dirección de Gestión y Desarrollo Humano, como parte del compromiso asumido por el Ministerio para la implementación de los requisitos del Modelo de Calidad con Equidad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres. En ellos, se realiza una descripción y análisis con perspectiva de género en base al

relevamiento de la documentación interna (ingresos, designaciones, cargos) para todo el personal de la Institución, no únicamente el diplomático. El objetivo final de ambos diagnósticos era identificar y analizar los mecanismos que generan desigualdad en las oportunidades y derechos de varones y mujeres, así como generar insumos para la elaboración de políticas. El proceso para la implementación del Modelo de Calidad quedó truncado posteriormente a la presentación de ambos diagnósticos, lo que impidió avanzar más en ese importante trabajo.

Los resultados de estas investigaciones diagnósticas, a pesar de ser más amplios que los buscados con esta tesis (ya que apuntan a todo el personal activo del Ministerio, no únicamente al escalafón diplomático), resultan muy relevantes al estar directamente relacionados con su problema de investigación. Los Diagnósticos abundan en los resultados parciales presentados por Salgueiro (2021), en particular en lo que refiere a la importante presencia de mujeres en la carrera diplomática uruguaya, concluyendo que la composición del escalafón diplomático a 2019 era de 337 funcionarios/as activos/as, 200 de los cuales eran varones y 137 mujeres, lo que arroja una representación femenina del 40,6%.

**Gráfica 1 - Composición del funcionariado diplomático por género (personal activo a 2019)**



Fuente: elaboración propia en base a Diagnóstico con perspectiva de género, MRREE, 2019

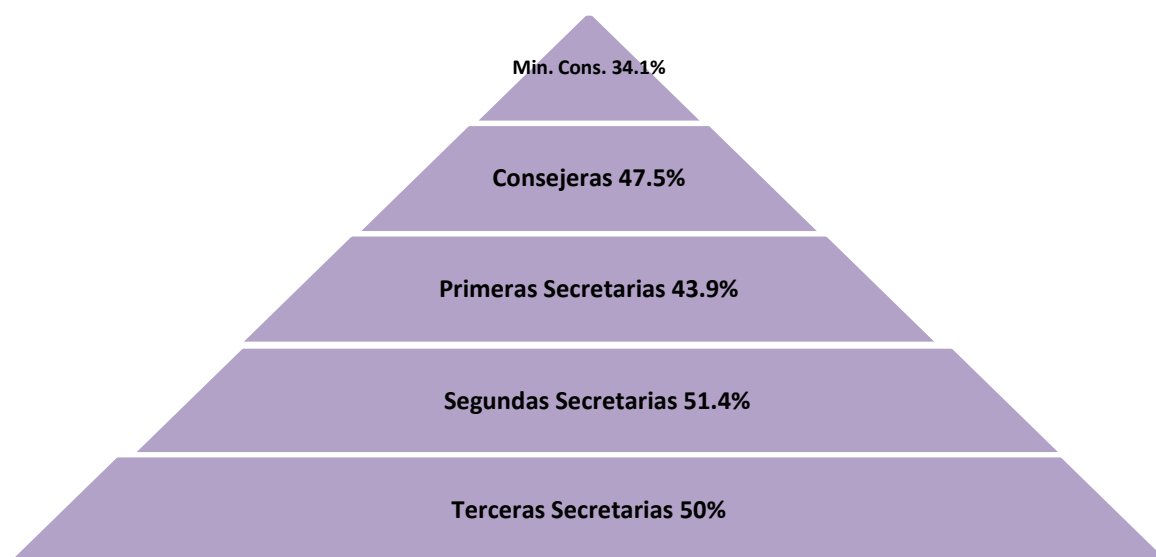
Asimismo, el trabajo diagnóstico muestra que cuanto más elevado es el cargo, menor es la participación de las mujeres en relación al promedio general, elemento que también coincide con las conclusiones alcanzadas por Salgueiro (2021) acerca de la sub-representación de mujeres en los cargos y rangos jerárquicos de la carrera.

La distribución de mujeres por rango del escalafón que presentan los diagnósticos con perspectiva de género, habla también de que las mujeres están más presentes en las categorías iniciales de la carrera que en las superiores, pero no



considera la cantidad de años promedio que lleva a unas y otras ascender a cada categoría superior, ni la eventual existencia de desigualdades en esos ascensos, lo que dio origen a una de las preguntas de esta tesis, en relación a la trayectoria profesional de mujeres y varones.

**Figura 2 - Porcentaje de mujeres sobre el total de personal en cada cargo concursable (personal activo en 2019)**



Fuente: elaboración propia en base a Diagnóstico con perspectiva de género, MRREE, 2019

Estas investigaciones diagnósticas analizan los años de antigüedad de todo el personal en el Ministerio y en los cargos, por género, sin ir al detalle de la situación del escalafón diplomático o comparar entre generaciones de ingreso al Ministerio, para responder a la interrogante de si existe una diferencia entre los años que mujeres y varones pasan en un determinado cargo. Esas preguntas sin respuesta marcan un camino que esta tesis viene a completar.

Finalmente, los trabajos diagnósticos abordan la problemática de las responsabilidades de cuidados en términos de días de licencia (por cuidados, enfermedad, maternal, paternal, entre otras) utilizados por mujeres y varones anualmente, llegando a la conclusión de que el rol de la mujer en los cuidados de familiares (sean menores de edad o dependientes) es más preponderante que el de sus colegas varones. En particular, el diagnóstico muestra que 17 mujeres solicitaron 67 días de licencia por cuidados entre noviembre de 2018 y febrero de 2020, frente a 10 varones que usufructuaron de 35 días, lo que arroja un promedio similar de días por personas, pero da cuenta de que las mujeres que usaron esta herramienta son casi el

doble que los varones. Este resultado inicial generó la interrogante acerca de cómo la división sexual del trabajo y la conciliación trabajo - familia impacta a las mujeres diplomáticas, de acuerdo a su propia percepción, y si este aspecto es considerado como fuente de desigualdad en la carrera.

### **2.2.2. Miradas regionales**

A nivel regional, resulta relevante destacar una serie de investigaciones iniciales tendientes a problematizar la invisibilización de los aportes femeninos a la diplomacia. En particular, se destacan los esfuerzos realizados por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Brasil para revertir dicha invisibilización, a través de la documentación de su historia, la realización de entrevistas a mujeres que han sido relevantes para la diplomacia y la realización de campañas de visibilización de su contribución (Yassine, 2021). Con un espíritu similar, Ramírez Flores (2006), ha realizado una investigación documental para compilar historias de diplomáticas mexicanas, mostrando su contribución a la política exterior de México y reseñando los cambios legales que fueron necesarios para su plena participación en el servicio exterior de dicho país. Estos trabajos de revisión documental demuestran que la problemática de la invisibilización de las mujeres diplomáticas y sus aportes a la política exterior, no es exclusiva del Uruguay.

Por otra parte, el trabajo de Erlandsen, Hernández-Garza, y Schulz (2021), estudia la participación de las mujeres en altos cargos diplomáticos en varios países en América Latina, y si bien hace especial foco en Chile, contiene alguna comparación regional incluso con Uruguay (en particular en la evolución de las designaciones de Embajadoras). El trabajo se centra en el análisis de los elementos que condicionan la designación de Embajadoras entre los años 2000 y 2018, estableciendo un paralelismo con la orientación ideológica de los gobiernos de la región y la jefatura de gobierno a cargo de mujeres, llegando a la conclusión de que “gobiernos de izquierda liderados por mujeres tendieron a nombrar más embajadoras”. En dicho trabajo, se resaltan tres hallazgos, el primero de los cuales es de relevancia para la presente tesis ya que demuestra que a pesar de que existen más mujeres diplomáticas, estas continúan estando sub-representadas en los cargos de jefatura de misión. El trabajo luego avanza hacia la evaluación de qué tipo de liderazgo político jugó un papel clave en mejorar la representatividad de los servicios exteriores, concluyendo que “la institucionalidad condicionó significativamente la capacidad de los gobiernos para nombrar

embajadoras”. Estos resultados aportan insumos importantes al mostrar que además de los elementos considerados en esta tesis (vinculados a la forma que asumen las relaciones de género institucionalmente, derivados de la división sexual del trabajo y los estereotipos de género), existen otros factores que pueden incidir en el avance de las mujeres en la carrera diplomática (como ser cuotas de designación en cargos jerárquicos). En tal sentido, algunas de estas consideraciones surgen en la etapa de entrevistas a diplomáticas uruguayas.

### **2.2.3. Investigaciones internacionales**

A nivel internacional, existe una serie de trabajos que apuntan a demostrar la tendencia global en la sub-representación de mujeres en puestos jerárquicos en las carreras diplomáticas de varios países, en particular refiriéndose a los puestos de Embajadora. Entre ellos, se destaca el Índice de Mujeres en la Diplomacia, publicado desde 2018 por el Anwar Gargash Diplomatic Academy de los Emiratos Árabes Unidos, que reseña anualmente la cantidad de Embajadoras que han designado los 193 países miembros de las Naciones Unidas, incluido Uruguay (Women in Diplomacy Index, 2023). Dicho índice permite realizar comparaciones de la performance de cada país en el tiempo y en relación al mundo, pero como Uruguay solamente aparece listado en la última versión del índice, no pueden realizarse comparaciones o un recorrido de la evolución de estas designaciones en los pasados años. Este hecho motivó el análisis que realiza esta tesis en cuanto a la evolución histórica de la designación de Jefas de Misión en Uruguay, para determinar si existe un cambio reciente a favor de estas o si, por el contrario, no se han generado cambios en la sub-representación femenina con el paso de los años.

En similar línea, es relevante para esta tesis el trabajo de investigación que lleva adelante un equipo multidisciplinario de académicas y académicos, que han trabajado en la identificación de la sub-representación de las mujeres en la diplomacia mundial, intentando adentrarse en factores que pueden determinar el porqué de las designaciones de Embajadoras en puestos/países de menor relevancia. Este trabajo dio origen a la plataforma *GenDip* (Gender in Diplomacy), que nuclea especialistas de todas las regiones del mundo que han trabajado en el rol de las mujeres en la diplomacia. Entre los trabajos de esta plataforma académica, se destacan los de Niklasson y Towns (2023) que elaboraron una base de datos en materia de género y representación diplomática listando las jefaturas de misión, por género, durante los años 1968 y 2019 (un total de

74.549 designaciones en el mundo), para ilustrar que el género es un elemento relevante en la designación en estos cargos y mapear los cambios en el tiempo. Una de las conclusiones que alcanza este trabajo es que los países que tienen un perfil más patriarcal, tienden a designar mujeres Embajadoras en países que tienen perfiles de igualdad de género, como forma de “mostrar” una alineación de políticas (por más que las mismas no existan). Esto lleva a que las mujeres Embajadoras estén sobre-representadas en países que tienen una política exterior feminista, Ministras de Relaciones Exteriores o incluso una posición internacional marcadamente a favor de la igualdad de género. En el caso de Sudamérica, el estudio de Niklasson y Towns sobre la información contenida en la base de datos de GenDip, muestra un crecimiento en las designaciones de mujeres desde el comienzo del siglo XXI, pero un claro estancamiento de ese crecimiento a partir de 2008 aproximadamente (en el entorno del 15% de las designaciones totales de jefatura de misión). Esto deja a Sudamérica como la única región en el mundo en que el crecimiento no ha continuado. Este trabajo reafirmó la importancia de estudiar los cambios en el tiempo, para determinar si Uruguay sigue esa fotografía regional, con un estancamiento de la cantidad de mujeres a cargo de jefaturas de misión, y sirvió de inspiración también para estudiar qué tipo de jefaturas de misión obtienen las mujeres en Uruguay, para determinar si las mismas son de menor, igual o mayor jerarquía que la de los varones, tema que estuvo particularmente presente en las entrevistas.

Otros estudios llevados adelante por académicas de la plataforma GenDip como los de Aggestam, (2018); y McCarthy y Southern (2017) aportan también insumos de interés a la hora de definir los marcos teórico conceptuales, particularmente porque analizan la forma en que las mujeres se han integrado a la función diplomática en el mundo y el rol que ocupan en la actualidad. Aggestman (2018) afirma que la diplomacia ha estado tradicional y formalmente dominada por hombres y que a pesar de los cambios del último siglo (que, entre otras cosas, permiten a las mujeres integrarse a la carrera diplomática), los varones están aún muy sobre-representados en la diplomacia contemporánea (de acuerdo a lo que señala la autora, a 2014 el 85% de los Embajadores en el mundo, eran varones). El estudio de Aggestam también resulta de interés porque reconoce que el trabajo académico sobre género y diplomacia no está suficientemente desarrollado y realiza un repaso sobre algunas contribuciones incipientes en la materia, especialmente en el área de mujeres, paz y seguridad.

Por su parte, en el libro *Género y Diplomacia (Gender and Diplomacy)* de las compiladoras Cassidy y Robinson (2017), se reúne una serie de aportes relativos a cómo, a pesar de los cambios que permitieron el ingreso de mujeres a la carrera diplomática, la misma permanece aún como un espacio reservado mayoritariamente a varones. En particular, el capítulo de MacCarthy y Southern, “*Women, Gender and Diplomacy*” resalta cómo, a pesar de que las mujeres han estado vinculadas a la diplomacia desde los orígenes de la historia, los estereotipos de género y la división sexual del trabajo han llevado a que ese rol pase desapercibido y sea escondido frente al rol más formal de la diplomacia masculina. Este trabajo en particular alimentó la interrogante acerca de cómo las diplomáticas uruguayas perciben el reconocimiento de su trabajo, frente al de sus colegas varones.

De igual forma, resulta relevante el trabajo realizado por Kreft, Niklasson y Towns (2022) analizando si los patrones de género en la diplomacia desaparecen con el tiempo, partiendo de la hipótesis de que la creciente presencia de mujeres en la carrera diplomática llevaría a la eliminación de ciertos patrones de desigualdad respecto a los varones (estudiando para ello las designaciones de Embajadoras y Embajadores por parte de EE.UU, Suecia, Dinamarca y Reino Unido, entre 1970 y 2015). En dicho estudio, concluyen que contrario a lo que imaginaban antes de la investigación, los patrones de designación de mujeres en países con menor relevancia comercial o política con el país al que representan no ha cambiado con el paso del tiempo, sino que incluso se ha profundizado. Varias de las preguntas que se realizan las autoras al final de su artículo son de relevancia para la presente tesis, en particular, cuáles son los mecanismos que llevan a la diferenciación de designaciones por género, si son patrones institucionales o si, por el contrario, refieren a las decisiones profesionales que individualmente toman mujeres y varones a lo largo de su carrera.

## **2.2.4. Otros antecedentes relevantes**

### **2.2.4.1. Encuestas y relevamientos**

Si bien no se trata de antecedentes de investigación, resulta relevante reseñar los trabajos que colectivos de mujeres diplomáticas han llevado a cabo en otros países de la región. En particular, un grupo de mujeres diplomáticas argentinas ha liderado el trabajo en esta materia, relevando actitudes y prácticas que las diplomáticas argentinas denominan micromachismos y que tienen una manifestación cotidiana, demostrando el trato desigual que reciben las mujeres en el servicio exterior (Cuenta de Instagram “Me

casé con la carrera”). A partir de estos relevamientos, la Cancillería Argentina ha elaborado manuales que intentan evidenciar dichos comportamientos estereotipados y discriminatorios, para desnaturalizarlos y eliminarlos, sugiriendo el uso de lenguaje inclusivo en las etapas concursables y en las designaciones y documentos internos, e intentando eliminar estereotipos de género en la etapa del concurso de ingreso, en donde identificaban que solamente se le preguntaba a las concursantes mujeres si tenían definido qué harían con su familia si eran destinadas a puestos lejanos, o cómo impactaría la maternidad en sus planes de carrera.

De igual forma, un grupo de diplomáticas paraguayas, elaboró en 2021 una encuesta sobre “Micromachismos en la Cancillería Nacional”, que recoge varias situaciones que han enfrentado las diplomáticas mujeres en relación a la maternidad, el rol que deben jugar las mujeres en la organización, la forma de vestirse, entre otros temas.

Muchos de estos relevamientos coinciden con aspectos identificados por las diplomáticas uruguayas en las entrevistas realizadas para esta tesis, mostrando que el trato estereotipante hacia las mujeres no es un problema exclusivamente de la carrera en Uruguay.

En suma, a nivel nacional existen investigaciones de carácter inicial, centradas especialmente en cuantificar la presencia de mujeres en el servicio exterior uruguayo, que avanzan en la constatación de una sub-representación de éstas en los cargos de mayor jerarquía. Dichos trabajos aportan información parcial relevante para esta tesis y dejan planteadas preguntas que se responden en las siguientes secciones. A nivel regional la mayor parte de los antecedentes encontrados refieren a la invisibilización de la presencia y aportes de las mujeres a la diplomacia. Finalmente, a nivel internacional, existen varios estudios que identifican la sub-representación de las mujeres diplomáticas en los cargos jerárquicos de diversos países, lo que demuestra que esta problemática está instalada en forma general y es un fenómeno que no es exclusivo a Uruguay o la región. También resultan relevantes los antecedentes acerca de los ambientes masculinizados que imperan aún en muchas Cancillerías del mundo, la existencia de redes de padrinzgos que preservan esos ambientes y aquellos relativos a las diferencias en los puestos a los que son destinadas las Jefas de Misión, de muy menor relevancia que los de los varones.

### **3. Marco teórico - conceptual**

Para abordar el tema de estudio -las desigualdades entre mujeres y varones en la carrera diplomática en Uruguay-, se trabaja desde tres conceptos ampliamente desarrollados por varios/as autores/as: la división sexual del trabajo; el rol de los estereotipos de género; y los padrinazgos masculinos.

#### **3.1. La división sexual del trabajo**

La división sexual del trabajo es la asignación social de responsabilidades, tareas y roles diferentes a varones y mujeres en función de su sexo y según normas culturales. Restringe la libertad, limita las posibilidades de elección y lo que está asignado a un sexo está vedado para el otro:

la división sexual del trabajo es la forma de división sexual del trabajo social que se desprende de las relaciones sociales de sexo, histórica y socialmente modulada. Tiene como característica la asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva y de las mujeres a la esfera reproductiva así como, simultáneamente, la captación por parte de los hombres de las funciones con fuerte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc.) (Kergoat, 2001, p.33).

Los aportes del movimiento feminista francés en la década del 1970 fueron esenciales para desarrollar este concepto, que demuestra que una enorme cantidad de trabajo es efectuado gratuitamente por las mujeres, trabajo que además es invisible y realizado para “otros/as” por un supuesto deber materno, por amor, o asociado con la “naturaleza” de las mujeres. La división sexual del trabajo es un elemento central de las teorías de género que permite entender a cabalidad el poder que los varones, como clase, ejercen sobre la clase de las mujeres. En el modelo tradicional de división sexual del trabajo, la mujer no tiene un empleo remunerado porque se dedica a las tareas que naturalmente se le asignan en el ámbito doméstico. Así, los primeros desarrollos teóricos permitieron comenzar a visibilizar ese trabajo oculto en lo privado, lo doméstico, para incluir tanto el trabajo remunerado como el no remunerado en una consideración global del trabajo y su aporte a la economía, rompiendo con la visión tradicional que consideraba únicamente los aportes del empleo remunerado.

Con los avances de la teoría y el ingreso masivo de mujeres al mundo del trabajo remunerado, las consideraciones son otras. En particular, vale mencionar lo que Kergoat

(2001) entiende principios que organizan la división sexual del trabajo: el de separación, por el que hay trabajos de varones y trabajos de mujeres; y el jerárquico, por el que los trabajos de los varones son considerados de mayor valor que los de las mujeres. La autora señala que mientras que las cualidades naturalmente asignadas a los varones son valoradas socialmente, las que se asignan a las mujeres, relativas al ámbito doméstico, no lo son. Esta valorización de las cualidades “naturales” lleva directamente a estereotipos por los cuales las calificaciones de las mujeres vienen de un aprendizaje generado en la esfera privada y, que por tanto, son consideradas como innatas. Los estudios de la autora dan cuenta de cómo, en el sector obrero, por ejemplo, los varones son vistos como especialistas en las áreas que requiere la fábrica, mientras las mujeres son contratadas porque sus características físicas (manos pequeñas) les permiten hacer un trabajo adecuado a su naturaleza de mujer. Hirata (2015) complementa esta reflexión señalando que hoy en día existe una constatación sistemática de las investigaciones en ciencias sociales que demuestra que la posición de las mujeres y de los varones tanto en la jerarquía social (por la repartición del trabajo doméstico) como en la jerarquía profesional no es la misma, al punto de que incluso cuando las mujeres tienen mayor preparación académica o técnica dentro de una institución, es el trabajo masculino el que es más valorado y reconocido.

Por ello, los desarrollos posteriores a los comienzos teóricos del concepto de división sexual del trabajo dan un paso más, sugiriendo la necesidad de abandonar la idea de que el ámbito de la producción es el único que sirve como referencia para los varones, ya que esto lleva a que las mujeres únicamente sumen el trabajo productivo al no remunerado, acumulando tareas y responsabilidades. Este aporte resulta fundamental para comprender que la desigualdad entre varones y mujeres no finaliza cuando la mujer ingresa al mundo del trabajo remunerado, sino que desde el momento en que las mujeres aumentan su participación en el mercado laboral, las formas de discriminación y las fuentes de desigualdad evolucionan y se hacen más complejas. Al respecto, la teoría de las Relaciones Sociales Estructurantes desarrollada por el feminismo materialista francés, viene a traer luz sobre las diferencias y particularidades que pueden adoptar las relaciones sociales de dominación y distribución del poder, permitiendo evaluarlas desde un contexto histórico, geográfico, étnico, racial, entre otros, que se considera especialmente relevante para esta tesis. En tal sentido, es importante considerar lo que Kergoat (2016) denomina como crisis de las tareas de cuidados, o crisis de la división sexual del trabajo en el modelo capitalista, que lleva a que el



ingreso de las mujeres al trabajo remunerado sea tensionando las relaciones estructurales del sexo (conciliando sus responsabilidades productivas con las no remuneradas) o delegando la tarea doméstica en otras mujeres, llevando a una explotación al interior de la clase de las mujeres.

Lo recientemente sucedido durante la pandemia del COVID19 ha llevado también a reflexiones teóricas en esta línea, especialmente en relación a las políticas de conciliación trabajo – familia, demostrando que el tiempo de inactividad (escuelas cerradas, imposibilidad de recurrir al apoyo de las familias) que enfrentaron varios países durante la pandemia llevó a una reestructuración del tiempo dedicado a las tareas domésticas, que impactó en mayor medida en las mujeres, al ser ellas quienes asumieron la gran parte de esa carga. En esta línea, es importante señalar que las políticas orientadas a dotar de flexibilidad al mundo del trabajo para que las mujeres puedan mantener un trabajo remunerado y continuar encargándose del trabajo doméstico, sin afectar su desarrollo profesional, están pensadas desde lo masculino, desde la propia división sexual del trabajo, considerando que el ámbito doméstico sigue siendo responsabilidad exclusiva o mayoritaria de las mujeres, y no vienen a cuestionar esa asignación de tareas:

al introducir a las mujeres en esta estructura laboral, ellas se encuentran con dificultades, ya que a pesar de estar dentro del mercado laboral deben hacerse cargo de su “parte” en la división sexual del trabajo. Así es que las políticas de conciliación, que pretenden que las mujeres realicen ambos trabajos de manera armónica, lo que realmente ocasionan es una sobre-explotación de la clase de las mujeres o una explotación intra-sexo debido a la contratación de otras mujeres para encargarse de estas tareas (Estermann, 2021)

Estermann (2021) entiende que quienes salen beneficiados por las políticas de conciliación son, nuevamente, los varones, ya que las bases de la opresión y dominación de clase originadas en la división sexual del trabajo no son cuestionadas y, por tanto, no serán modificadas: el varón no ve una necesidad de conciliar ya que no existen imperativos sociales que lo requieran, mientras sobre las mujeres aún recae la asignación de la esfera doméstica como responsabilidad “naturalmente” suya. La teoría de las Relaciones Sociales Estructurantes pregona la necesidad de romper verdaderamente con la división sexual del trabajo para construir sociedades en las que la

clase masculina no domine a la femenina. En tal sentido, apuntar únicamente a construir políticas de conciliación trabajo – familia desconoce la centralidad misma de la división sexual del trabajo por la cual la clase masculina da por descontado que la clase de las mujeres asumirá el trabajo doméstico (sea a través de la sobre-carga de las mujeres, sea a través de la delegación de ese trabajo en otras mujeres). Por ello, Hirata y Kergoat (2007) entienden que el ingreso de las mujeres al mundo laboral remunerado ha generado relaciones de género diferente, ya que para afrontar las tensiones internas en las parejas y asegurar el desarrollo profesional, muchas mujeres recurren a otras mujeres que se hacen cargo del trabajo doméstico. Al respecto, las autoras señalan que en muchos países desarrollados, al mismo tiempo que aumenta el número de mujeres en puestos jerárquicamente superiores, crece el número de mujeres en situación precaria que migran para dedicarse a las tareas de cuidados en forma “tercerizada”. Esto, si bien serviría para apaciguar las tensiones internas en una pareja y para resolver el conflicto trabajo - familia de las mujeres que se insertan en el mercado laboral, no aporta a la lucha por la igualdad, sino que, por el contrario, tiene un efecto regresivo al esconder el verdadero problema de la división sexual del trabajo. Asimismo, para estas autoras, incluso cuando existe esta delegación o tercerización del trabajo doméstico en otras mujeres, la gestión de la delegación continúa cayendo en la mujer de la pareja que es quien, por ejemplo, define el menú o la lista de las compras, responde a las consultas de la responsable de los niños o deja del trabajo para ir a cuidarlos si la cuidadora tercerizada no está disponible, por lo que no se revierte la dominación.

Por ello, para una parte de la teoría, el concepto de conciliación trabajo – familia, cada vez más mencionado a nivel de políticas públicas y reclamado por ciertos colectivos de mujeres, es una política fuertemente sexuada, ya que la única protagonista de la conciliación es la mujer, que continúa relegada a un rol secundario frente a los varones, y paradójicamente, reclama poder acumular trabajo remunerado y no remunerado, en lugar de reclamar una reforma social real en la que ambos trabajos puedan ser compartidos en igualdad de condiciones entre varones y mujeres, o incluso que los varones puedan encarar la mayor parte de la responsabilidad en términos de trabajo doméstico. En tal sentido, nuevas líneas de pensamiento proponen sustituir el término “conciliación” por términos como “conflicto”, “tensión” o incluso “contradicción” para demostrar el verdadero espíritu detrás de la asunción de que las mujeres deben cargar simultáneamente con las responsabilidades profesionales y familiares. Igualmente, el paradigma de la corresponsabilidad que comienza a

desarrollarse en la 4ta Conferencia Mundial sobre las Mujeres en 1995, toma como base esa necesidad de romper con la división sexual del trabajo para reconocer que mujeres y varones deben ser co-responsables de las tareas domésticas, para lograr una verdadera igualdad. Hirata (2015) sostiene que únicamente modificando la división sexual del trabajo doméstico, la división sexual del poder y del saber en una sociedad, podrá alcanzarse un cambio real en la división sexual del trabajo profesional, reflexión que resulta especialmente relevante para la presente tesis.

Sobre la base de estos desarrollos teóricos más recientes, surgen formas novedosas de medir el uso del tiempo y las responsabilidades domésticas dentro de una pareja, para demostrar la centralidad de la división sexual del trabajo como fuente de desigualdad hacia las mujeres. En el caso de Uruguay, la Encuesta sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado (EUT) llevada adelante por el Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social entre los meses de noviembre y diciembre de 2021 y marzo a mayo de 2022, es clara al demostrar que dos tercios del trabajo no remunerado es realizado por mujeres, mientras solo un tercio es realizado por varones. Este resultado debe ser leído conjuntamente con otro dato de la EUT que muestra que las mujeres trabajan en promedio 7 horas menos de manera remunerada que los varones. Por otra parte, la EUT señala que las mujeres dedican más de 10 horas más por semanas que los varones al trabajo doméstico (5 horas más en el caso de cuidados) y que, en el caso de las tareas de cuidados de niños y niñas de entre 0 y 3 años, la cantidad de horas que dedican las mujeres duplica la de los varones (las mujeres dedican 16 horas semanales frente a 7,4 de los varones). Esta Encuesta demuestra también, en línea con lo transmitido por la teoría, que el tipo de actividades domésticas que desarrollan mujeres y varones son diferentes: mientras las mujeres dedican mayoritariamente el tiempo a tareas como alimentación, limpieza de vivienda y ropa, los varones lo dedican principalmente a reparaciones y mantenimiento. Finalmente, otro dato relevante de la Encuesta 2021-2022, es la comparación con los resultados que arrojaba un estudio similar del año 2013, que demuestra que para el caso de Uruguay, la división sexual del trabajo no se ha modificado con el tiempo y las mujeres siguen siendo, casi 10 años después de la anterior encuesta, las principales responsables del trabajo no remunerado, siendo incluso que su participación en el trabajo remunerado se ha reducido. En términos generales, las mujeres uruguayas siguen teniendo una mayor carga global de trabajo que los varones (54.8%).

- **División sexual del poder, del saber y el triple rol de la mujer**

La carrera diplomática está compuesta por mujeres profesionales, que ingresan en edades tempranas al servicio exterior y que deben desarrollar su carrera mayoritariamente en el exterior, lo que impacta directamente en el rol doméstico y tensiona tanto sus relaciones de pareja como su desarrollo profesional. La diplomacia generalmente no está bien organizada para combinar trabajo y familia, lo que es particularmente demandante para las mujeres que continúan cargando con mayores responsabilidades que los hombres (Aggestam, 2018, traducción propia).

De acuerdo a Aguirre (2005), la división sexual del trabajo no solamente sobrecarga a las mujeres, sino que también les resta tiempo para capacitación y recreación y constriñe sus opciones de acceder a puestos de trabajo más diversificados y obtener ingresos suficientes; asimismo, limita también sus posibilidades de participar en la actividad social y política. Esta asignación de responsabilidades repercute, por tanto, directamente en el acceso a oportunidades y al ejercicio de derechos por partes de las mujeres, que ven limitadas sus posibilidades de progresar profesionalmente o acceder a puestos jerárquicos, volviéndose por tanto una dimensión estructurante del rol que se les asigna y que ocupan las mujeres en la sociedad. Las investigaciones de Hirata (2015) de varias empresas multinacionales, dan cuenta de que los requerimientos de mayor formación profesional o de títulos académicos para alcanzar la promoción a puestos más jerárquicos, redundan en un sacrificio mayor para las mujeres que para los varones, ya que el tiempo necesario para alcanzar esos requisitos viene a sumarse al tiempo que estas ya dedican al trabajo remunerado y al no remunerado. De igual manera, la autora sostiene que sus investigaciones permitieron demostrar que la necesidad de conciliar el perfeccionamiento propio con el cuidado de hijos/as, es una situación más angustiante para las mujeres, ya que para los varones no existe esa necesidad de conciliación.

En esa línea, resulta también de interés para esta tesis considerar el concepto del triple rol de la mujer, desarrollado por Moser (1995) para denominar esa acumulación de responsabilidades que asumen las mujeres en lo reproductivo, lo productivo pero también en lo que la autora denomina ámbito comunal. El concepto del triple rol de la mujer aporta nuevos elementos al debate de la división sexual del trabajo y a lo que Hirata (2015) resumía como división sexual del poder y del saber. Especialmente en el caso de la diplomacia, permite entender el impacto que la acumulación de responsabilidades tiene sobre la capacidad de las mujeres para asumir, por ejemplo, horas extra de trabajo en una carrera que se ha erigido en torno al concepto de

dedicación total, muchas veces confundido con disponibilidad para trabajar las 24 horas del día, los 365 días del año. En particular, los eventos fuera de horario laboral son parte de la función y las mujeres, por su triple rol y la mayor carga de “trabajo invisible”, participan menos en estas instancias, lo que tiene consecuencias sobre su desarrollo profesional y sobre los roles y cargos que asumen.

En particular, la tesis analiza la penalidad por maternidad, determinando a través de las trayectorias de vida y profesionales, la forma en que la misma afecta el ascenso en la carrera, así como la asignación de puestos de responsabilidad.

En efecto, la evidencia sobre la “penalidad por maternidad” en términos de desventajas en la progresión profesional medidas por sesgos en la contratación laboral, salarios más bajos, y menores oportunidades de carrera, se corresponde con un refuerzo de los roles de género entre las mujeres que tienen hijos, especialmente cuando son pequeños, algo que no se observa entre los padres. Esto se traduce en una menor participación laboral, además de los efectos en la progresión de carrera y salarios para aquellas madres que sí participan. Si bien esto afecta a todos los países, en aquellos con ingresos medio-altos o altos es donde esta penalidad adquiere mayor magnitud (ILO 2023). (Gontero y Veza, 2023, p.27).

La tesis establece que la división sexual del trabajo y la asignación de responsabilidades reproductivas, domésticas, de cuidado, no remuneradas, afecta la trayectoria profesional de mujeres más que la de varones. El análisis identifica la forma en que las responsabilidades diferentes que surgen de la división sexual del trabajo limitan y condicionan las posibilidades de ascenso, de destinos en el exterior y de asunción de roles de jerarquía en la carrera, confirmando con ello el carácter estructurante de la división sexual de trabajo en la determinación del rol de las mujeres en la Institución.

### **3.2. Los estereotipos de género**

El servicio exterior no escapa al problema más amplio que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, relativo a los estereotipos de género. De acuerdo a la definición de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, un estereotipo de género es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres. Un estereotipo de género es perjudicial cuando limita la posibilidad de las mujeres y los hombres para desarrollar sus capacidades personales, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas.

Estudios recientes (Torres, 1991; Comisión para los asuntos de la Mujer, 1992; McCune y Caruthers, 1992) señalan que las principales vías o procedimientos por los que se difunde o consolida la segregación y la discriminación son el lenguaje sexista, los estereotipos sexuales, la exclusión o invisibilidad, el desequilibrio y selectividad, la fragmentación de la realidad y la irrealidad, que a su vez constituyen mecanismos comunes a otros procesos de segregación racista o de clases sociales. (Barragán Medero, 1996, p. 1).

Aggestam (2018), señala que como la diplomacia fue exclusivamente masculina durante mucho tiempo, ha generado ambientes masculinizados y con normas prácticas pensadas desde y para los varones. En dicho contexto, existen barreras informales que juegan en la exclusión y limitación para que las mujeres y disidencias actúen eficientemente como diplomáticos/as. Existe actualmente un creciente interés entre quienes formulan política pública en la representación numérica de las mujeres, pero mucha menos atención se le da a la naturaleza generizada de la diplomacia. También el evidente y/o sutil señalamiento a las mujeres de que no están preparadas para la diplomacia, debe ser mejor analizado. Este señalamiento puede tener varios orígenes en diferentes pre-conceptos y estereotipos sobre la capacidad de la mujer: que las mujeres no puedan establecer redes de contacto tan efectivas en ambientes dominados por varones; que no puedan combinar una carrera demandante con el matrimonio y la maternidad; reparos a designar mujeres en contextos violentos; o incapacidad de las mujeres para controlar sus emociones o mantener secretos.

El concepto de “techo de cristal” engloba estas limitantes para que las mujeres alcancen posiciones de jerarquía dentro de las Instituciones a las que pertenecen

estereotipos de género y prejuicios, políticas de empresas desfavorables, falta de experiencia para acceder a puestos gerenciales, entre otros llevan a que las mujeres pese a poseer las calificaciones y competencias que las empresas necesitan, encuentran dificultades para ascender a niveles más altos de la estructura jerárquica y por el contrario tienden a concentrarse en los puestos de menor nivel salarial o de menor categoría y responsabilidad (Vaca Trigo, 2019, p.27).

También resulta relevante el concepto de paredes de cristal descrito por Vaca Trigo:

La segregación de género también se manifiesta en las trayectorias profesionales diferenciadas que transitan hombres y mujeres conocidas como “paredes de cristal”. Este fenómeno hace alusión a la limitada exposición que tienen las mujeres, incluso al alcanzar cargos directivos, a las distintas operaciones empresariales, reduciendo sus posibilidades de desarrollar experiencia en distintas áreas funcionales al ubicarlas generalmente en funciones de apoyo (recursos humanos, relaciones públicas, administración, finanzas) que no les permite llegar a niveles más altos de dirección (Vaca Trigo, 2019, p.28).

Para la CEPAL, las prácticas discriminatorias “en la contratación y posibilidades de ascenso en la carrera laboral son penalidades que se traducen en un conjunto de ocupaciones acotado, roles no alineados con las competencias, menores salarios y restricciones en la proyección de trayectorias” (Gontero, Vezza – CEPAL, 2023).

La presente tesis identifica los estereotipos de género percibidos por las diplomáticas uruguayas, así como la forma en que estas entienden que dichos estereotipos han afectado sus trayectorias profesionales, llevando a una desigualdad entre varones y mujeres. En particular, la tesis analiza la forma en que ciertos estereotipos terminan por afectar el desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral,

restringiendo los puestos para los que son seleccionadas, lo que determinaría que a pesar de ser la mitad del personal del servicio exterior, aún están sub-representadas en los puestos de mayor jerarquía.

### **3.3. Padrinazgos masculinos**

La tesis analiza también la existencia de padrinazgos masculinos dentro del servicio exterior, y la forma en que los mismos perpetúan un rol secundario asignado a las mujeres dentro de la carrera y un rol de liderazgo asignado a los varones. Entre los factores sociales que conciernen a la participación de las mujeres en la diplomacia, Aggestam (2018) describe algunas trabas particulares al ingreso y ascenso de las mujeres, entre ellas la existencia de redes masculinas de reclutamiento y desarrollo profesional en la que hombres apadrinan a otros hombres, perpetuando la percepción de que las mujeres no serían aptas para trabajar en ambientes mayoritariamente masculinos, no serían tan capaces de balancear vida familiar y trabajo o de controlar emociones y guardar secretos.

Segato (2019) habla del concepto de “estructura corporativa”, por el que los varones desarrollan desde su temprana socialización un fuerte y peligroso valor de lealtad y aprenden a mantener este tipo de relación con otros hombres. Esa estructura corporativa constituye una amenaza para la sociedad, ya que obedece a dos características sin las cuales no hay estructura corporativa: la primera es que el valor supremo que está por encima de todos los otros valores pensables, es la lealtad corporativa. De acuerdo al pensamiento de Segato, infringir esta lealtad representa una traición inadmisibles en estos clubes de varones y, por tal razón, es que el varón siempre tendrá miedo de aliarse a la queja femenina porque estaría traicionando esa lealtad imperativa. La otra característica es que esta corporación es internamente jerárquica, hay jerarquías de posiciones masculinas. Todo varón lo sabe de alguna forma.

La habilitación para ocupar un puesto gerencial o estratégico depende de una decisión discreta; aquí los varones hacen uso de mecanismos preestablecidos que les facilitan el ascenso en la jerarquía organizacional. Ejemplo de estos mecanismos son las redes informales integradas por ellos mismos que dejan a la mujer en absoluta desigualdad. (Vázquez y Urbiola, 2014, p.168).



Esta cultura lleva a una histórica baja representación de mujeres en puestos de alta dirección. Y esa baja representación genera, a su vez, que en el imaginario colectivo se asocie la alta dirección con habilidades masculinas, lo que impacta en la decisión de promover o no a mujeres para dichos puestos. Esto también se relaciona con los problemas que pueden encontrar las mujeres para ingresar a las redes informales entre personal jerárquico, siendo que estas están compuestas mayoritariamente por varones. Alber López-Ibor et al (2008) señalan que dicho obstáculo

tiene que ver con el hecho de que en los procesos de promoción hacia los puestos de alta dirección estas redes de contactos (comidas y reuniones informales de ejecutivos, actividades deportivas, pertenencia a clubes, etc.) son tan importantes o más que los procedimientos objetivos de reclutamiento y, hasta el presente y en gran medida, estos ámbitos de relación vienen siendo considerados socialmente como típicamente masculinos (Albert López- Ibor et al., 2008, p. 34).

La existencia de una cultura corporativa masculina es reconocida como un problema para el ascenso de las mujeres a puestos jerárquicos en muchos sectores laborales, y la diplomacia no escapa a ello.

Los Embajadores actúan como padrinos o protectores de hombres más jóvenes, facilitando contactos con poderosos en el exterior y frecuentemente ayudando a garantizar sus próximos puestos. Cuando un hombre llega a un puesto de poder, tiende a llamar a los amigos que ha encontrado a lo largo de su carrera para diseñar su equipo (McCarthy, et al. 2017, p.62).

Todo ello lleva a mantener vivo el ambiente masculinizado de la diplomacia, de forma que aun cuando algunas mujeres superan los obstáculos y alcanzan puestos de responsabilidad, son pocas y estarán rodeadas de varones, por lo que no tienen suficiente capacidad de influencia para cambiar la cultura organizacional y cortar el círculo vicioso del predominio masculino.

La tesis analiza la experiencia de las diplomáticas uruguayas en relación a la existencia de las redes de padrinazgo masculino, así como su visión acerca del impacto que las mismas tienen en su avance profesional y reconocimiento laboral, así como en la subsistencia de un ambiente laboral masculinizado, que desconoce la creciente participación de la mujer en la carrera diplomática.

#### **4. Estrategia metodológica**

Dado el tema y objetivos seleccionados, se trabaja desde una estrategia de abordaje cualitativo, como es entendido por Taylor y Bogdan (1986), siendo aquél que “produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable”.

El problema público de desigualdad de género abordado en esta tesis es la identificación de las desigualdades de género entre mujeres y varones en la carrera diplomática en Uruguay, para lo que se recurrirá a una revisión documental para establecer las trayectorias profesionales de mujeres y varones, identificando las diferencias entre ellas, así como a los testimonios de las propias mujeres que son parte del servicio exterior, para identificar las diferencias desde su experiencia personal y profesional. Si bien existen algunos antecedentes que presentan fotografías de la sub-representación de mujeres en cargos de jerarquía en el Servicio Exterior uruguayo (los cuales han sido reseñados en la sección de antecedentes), los mismos no han avanzado más allá de la etapa de recolección de información cuantitativa para demostrar dicha sub-representación. En tal sentido, no existen antecedentes de estudios de las trayectorias profesionales y de vida para diplomáticas uruguayas. Tampoco existe información sistematizada sobre la visión de las propias diplomáticas uruguayas respecto a los patrones de desigualdad y la forma en que éstas entienden que han afectado su carrera profesional. Esta tesis llena esos vacíos, en tanto analiza la forma que asumen las relaciones de género en la carrera diplomática en Uruguay.

Para alcanzar el objetivo general de la tesis -analizar los patrones de desigualdad entre mujeres y varones en la carrera diplomática en el Uruguay, a partir de la experiencia de las propias mujeres que la componen-, se plantean seis objetivos específicos, a saber:

- Objetivo específico n°1 Identificar la sub-representación de las mujeres en los puestos de jerarquía en Uruguay y en el exterior.
- Objetivo específico n°2 Diferenciar la cantidad de años promedio que lleva a mujeres y varones recorrer la carrera desde el ingreso hasta el ascenso a la categoría de Ministro/a Consejero/a, en base al estudio de los recorridos profesionales de las generaciones de personal diplomático que ingresaron desde el año 1994 al 2010.
- Objetivo específico n°3 Identificar en qué etapas vitales y laborales las trayectorias de

mujeres y varones se separan.

- Objetivo específico n°4 Clasificar los patrones de desigualdad percibidos por las mujeres diplomáticas en base a su experiencia personal y profesional.
- Objetivo específico n°5 Analizar los patrones de desigualdad percibidos por las mujeres diplomáticas en clave de división sexual del trabajo, estereotipos de género, y padrinzgos masculinos.
- Objetivo específico n°6 Relacionar las características diferenciales en las trayectorias laborales de mujeres y varones, con los patrones de desigualdad percibidos por las mujeres y con hitos o eventos específicos de la vida familiar/laboral.

Así, la tesis se centra en la observación de la fase de implementación de la política en la carrera diplomática en Uruguay. Con esa intención el trabajo de investigación tiene dos etapas metodológicas complementarias, en las que se ponen en juego distintas técnicas.

### **Primera etapa: investigación documental**

En una primera etapa se recurre al análisis documental que, de acuerdo a Lovesio (2019) comprende fuentes documentales entendidas como “datos o estudios realizados previamente sobre los temas que se desea investigar, los cuales se utilizan como fuente de consulta”, por ejemplo documentos escritos, como la documentación oficial de la administración pública (Lovesio, 2019, p. 57 y 58). En esta primera fase, se recurre al análisis de las resoluciones presidenciales y ministeriales de ingreso y ascenso en la carrera, las de designación en cargos no concursables, las de designación en puestos jerárquicos en Montevideo (disponibles en la página de intranet del Ministerio de Relaciones Exteriores), así como las resoluciones presidenciales de designación de jefaturas de misión (disponibles en la web de Presidencia de la República). Con ello, se identifican las desigualdades en las trayectorias de mujeres y varones a través de la observación de los años que transcurren para sus ascensos a las diferentes categorías y el hecho de que hayan ocupado o no cargos de jerarquía en Montevideo y/o el exterior.

En particular, se analizan las resoluciones desde el año 1994 al 2010, lo que corresponde a trece generaciones de ingreso al Ministerio. La decisión de concentrarse en los ingresos al servicio exterior desde el año 1994 responde a la necesidad de

seleccionar generaciones que han estado sujetas a las mismas condiciones desde su ingreso a la carrera, esto es: ingreso por concurso de oposición y mérito y ascenso por concurso de oposición y mérito desde Tercer/a Secretario/a a Ministro/a Consejero/a. En tal sentido, se tomó en consideración que el ingreso por concurso es obligatorio desde el año 1985 y el ascenso por concurso es obligatorio desde el año 1991. Por tanto, desde 1992 cada generación que ingresó a la carrera diplomática, sabía que debería concursar para los ascensos a cada categoría posterior. Sin embargo, del análisis documental se detectó que durante los años 1992 y 1993 no se realizó concurso de ingreso al Servicio Exterior, por lo que se comienza el análisis con la primera generación que ingresó a la carrera ya con el concurso de ascenso como condición obligatoria, esto es, la generación de ingreso en 1994<sup>2</sup>.

Por otra parte, como fecha de corte para el análisis de las resoluciones de ingreso se tomó el año 2010, ya que de acuerdo a los plazos establecidos por ley, es necesario un mínimo de trece años para poder ascender desde el rango inferior -tercer/a secretario/a- al máximo nivel concursable – ministro/a consejero/a- (ver figura 1 en página 18). Por tanto, analizando las generaciones que ingresaron hasta el año 2010, se puede realizar un corte para comparar qué tan lejos han avanzado en sus trayectorias profesionales los y las funcionarias y cuántas mujeres y varones han alcanzado la última etapa concursable.

Para analizar la trayectoria profesional de esas trece generaciones ingresadas al Servicio Exterior durante los años 1994 a 2010, se recurre al análisis documental de las resoluciones ministeriales de ascenso a partir del año 1997 (tres años luego del primer ingreso analizado en 1994 y, por tanto, primera oportunidad en que esa generación pudo concursar para ascenso), hasta el 31 de diciembre de 2023, último concurso de ascenso del que se disponen resultados a la fecha de realización de esta tesis.

Asimismo, para identificar la cantidad de mujeres que han ejercido cargos de jerarquía, se analizan las resoluciones de designación en cargos jerárquicos (de acuerdo a como fueron identificados en las secciones 2.1.4 y 2.1.5) desde el año 1994 al 31 de diciembre de 2023.

---

<sup>2</sup> Cabe resaltar que hasta el año 2005, el ingreso a la Cancillería se daba con un año de “prueba” denominado “Aspirantía”. Solamente superado ese año de aspirantía, los y las funcionarias eran presupuestados en su cargo de Terceros/as Secretarios. En la presente tesis se considera el año de aspirantía como año de ingreso a la carrera para denominar a la generación, pero para la comparación de trayectorias profesionales, se contabilizan los años sin aspirantía, a fin de equiparar todas las generaciones analizadas, y porque, en los hechos, los años mínimos para el ascenso son contabilizados desde la presupuestación como Tercer/a Secretario/a.

**Cuadro 2 - Resoluciones de ingreso, ascenso, promoción y designación analizadas en la fase documental**

| Año  | Ingreso   | Ascensos  | Promociones | Designaciones |
|------|-----------|-----------|-------------|---------------|
| 1994 | x         | no aplica | no aplica   | x             |
| 1995 | No hubo   |           |             | x             |
| 1996 | No hubo   |           |             | x             |
| 1997 | x         | x         |             | x             |
| 1998 | No hubo   | x         |             | x             |
| 1999 | x         | x         |             | x             |
| 2000 | x         | x         |             | x             |
| 2001 | x         | x         |             | x             |
| 2002 | x         | x         |             | x             |
| 2003 | No hubo   | x         |             | x             |
| 2004 | x         | x         |             | x             |
| 2005 | x         | x         |             | x             |
| 2006 | x         | x         |             | x             |
| 2007 | x         | x         | x           |               |
| 2008 | x         | x         | x           |               |
| 2009 | x         | x         | x           |               |
| 2010 | x         | x         | x           |               |
| 2011 | no aplica | x         | x           | x             |
| 2012 |           | x         | x           | x             |
| 2013 |           | x         | x           | x             |
| 2014 |           | x         | x           | x             |
| 2015 |           | x         | x           | x             |
| 2016 |           | x         | x           | x             |
| 2017 |           | x         | x           | x             |
| 2018 |           | x         | x           | x             |
| 2019 |           | x         | x           | x             |
| 2020 |           | x         | x           | x             |
| 2021 |           | x         | x           | x             |
| 2022 |           | x         | x           | x             |
| 2023 |           | x         | x           | x             |

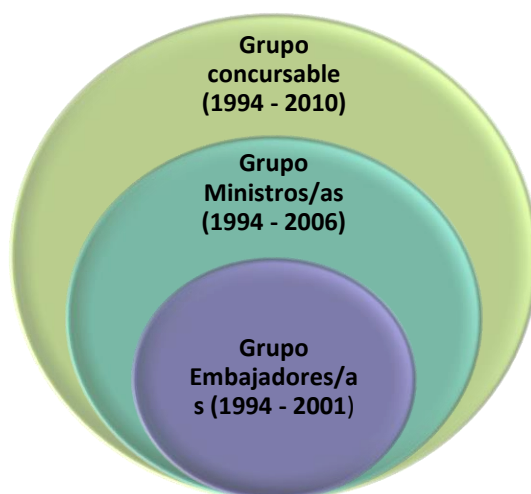
Fuente: elaboración propia

Finalmente, es importante destacar que en lo que refiere a los ascensos, la tesis analiza dos tipos de situaciones diferentes: ascensos concursables y ascensos por promoción de la autoridad de turno. Por ello, por un lado se estudian las resoluciones de ascenso por concurso (en adelante denominadas “ascenso”) con el marco temporal general antes mencionado (1997-2023); y por el otro, las resoluciones de ascenso por designación a las categorías de Ministro/a y Embajador/a que, como se explica en la

sección 2.1.3, son de designación directa por parte del Ministro/a (en adelante “promoción”). En este último caso, fue necesario establecer dos sub-grupos: para las promociones a Ministro/a, se estudian las generaciones de ingreso entre 1994 y 2005; mientras que para las promociones a Embajador/a, se analizan las generaciones ingresadas entre 1994 y 2001<sup>3</sup>.

En resumen, para el análisis de los ascensos y promociones se establece un primer universo (denominado “**Grupo concursable**”), compuesto por las generaciones que ingresaron a la Cancillería entre 1994 y 2010, para el que se analiza la trayectoria profesional durante la etapa concursable de la carrera (hasta la categoría de Ministro/a Consejero/a) y dos universos complementarios. Uno que nuclea a las generaciones ingresadas entre 1994 y 2006, para el que se analiza la trayectoria hasta la promoción a Ministro/a (denominado “**Grupo Ministros/as**”) y otro que analiza la trayectoria profesional hasta la promoción a Embajador/a, de las generaciones ingresadas entre 1994 y 2001 (denominado “**Grupo Embajadores/as**”).

Figura 3 - Grupos para el análisis documental



Fuente: elaboración propia

## Segunda etapa: entrevistas en profundidad

La tesis recurre también a otra estrategia metodológica a través de la recolección de datos en entrevistas en profundidad. Lovesio (2019) describe a la entrevista como técnica en la que una persona solicita información a través de preguntas específicas a

---

<sup>3</sup> Esta división en sub-grupos asegura la comparación de trayectoria del personal que está en idénticas condiciones, es decir, que por la fecha en la que ingresó al Servicio Exterior, los años transcurridos y los requisitos de plazos para poder concursar y/o ser promovido/a directamente, al 31 de diciembre de 2023 está habilitado/a a ser promovido/a ya sea a Ministro/a o a Embajador/a

otras personas o grupos, con la finalidad de extraer datos para el problema investigado, en un formato de conversación intencionada, no espontánea.

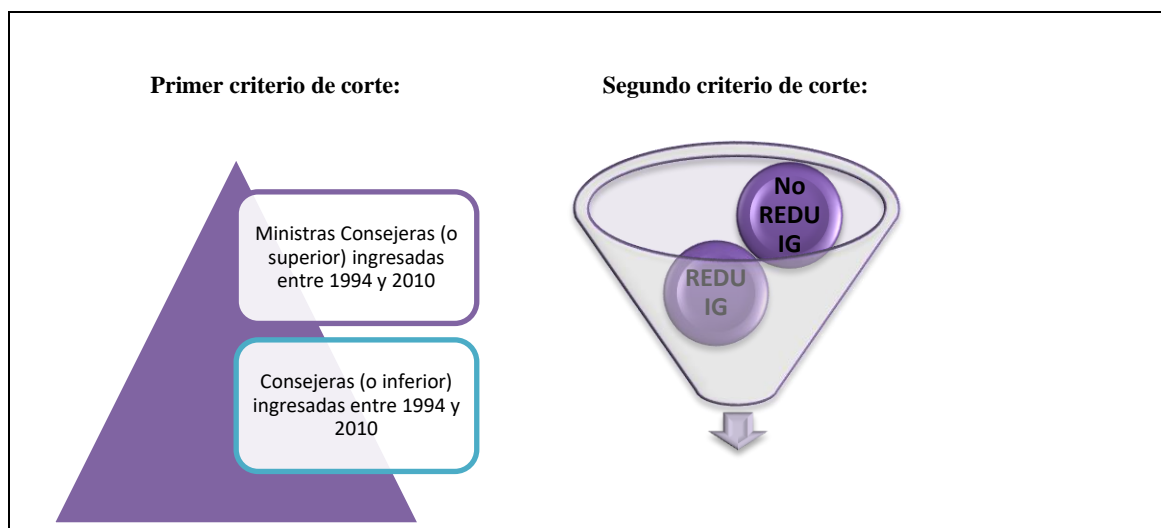
En tal sentido, para complementar el análisis documental de la trayectoria profesional de las mujeres diplomáticas uruguayas, se recurre a la voz de las propias mujeres, a fin de establecer lo que las mismas perciben como desigualdades a lo largo de su carrera. En la etapa de análisis, se coteja si esas desigualdades percibidas se corresponden con desigualdades en los desarrollos profesionales, tanto en lo que refiere a las etapas concursables de la carrera, como a las etapas de designación directa.

Para ello, se recogen y analizan los relatos de diecinueve mujeres diplomáticas a través de entrevistas virtuales. La muestra teórica intencionada de mujeres diplomáticas es seleccionada en base a dos criterios restrictivos. Por un lado, se incluyen mujeres diplomáticas en diferentes etapas de su carrera, que ingresaron a la carrera entre los años 1994 y 2010, coincidiendo con el corte establecido para la etapa de análisis documental. La muestra incluye en similares proporciones diplomáticas que se encuentran en una etapa intermedia de la carrera (Consejeras, Primeras Secretarías y Segundas Secretarías) y otras que han alcanzado ya las categorías superiores (Embajadoras, Ministras y Ministras Consejeras). Este corte arroja (del total de cincuenta y tres diplomáticas en funciones), veintiséis en la categoría de Ministras Consejeras o superior y veintisiete Consejeras o grados inferiores. El primer criterio apunta a recoger la experiencia tanto de quienes, estando en condiciones de ser – como mínimo- Ministras Consejeras al 31 de diciembre de 2023 han llegado a ese nivel, como de las que no lo han logrado.

El segundo criterio restrictivo refiere a la pertenencia o no a la Red de Diplomáticas Uruguayas por la Igualdad de Género (REDUIG, creada en 2022). Con ello se asegura que las entrevistas son realizadas a diplomáticas que en los pasados años han manifestado una cercanía con la problemática de género en la carrera y que están nucleadas en una Red que apunta a visualizar las desigualdades de género a lo largo de la carrera, así como a otras diplomáticas que han optado por no participar de este espacio. Del total de mujeres en las generaciones estudiadas, veinticinco son parte de REDUIG y veintiocho no lo son.



Figura 4 - Selección de la muestra para las entrevistas en profundidad – criterios de corte



Fuente: elaboración propia

Con esta técnica de recolección de datos y su posterior análisis, se apunta a responder a varias preguntas desde la perspectiva de las diplomáticas entrevistadas, a saber:

- ¿existen etapas vitales y/o laborales que se relacionan con trayectorias desiguales con sus colegas varones?
- ¿existen patrones de desigualdad en la carrera?, ¿cuáles son?, ¿pueden ser agrupados en categorías?, ¿cambian con el paso de los años/etapa profesional/vital de las mujeres?

La entrevista fue elaborada para cubrir tres dimensiones principales: trayectoria profesional; trayectoria personal; y género, con preguntas guía y flexibilidad para abordar cuestiones que cada entrevistada considere relevante. En anexo 1 se presentan las preguntas realizadas durante la entrevista.

La unidad de análisis son las mujeres diplomáticas uruguayas en diferentes etapas de su carrera profesional, mientras que la unidad de observación son las entrevistas realizadas y observaciones llevadas adelante.

#### Aclaraciones metodológicas previas:

El trabajo de campo se desarrolló secuencialmente: entre setiembre y diciembre de 2023 para la primera etapa (revisión documental) y entre diciembre de 2023 y abril de 2024 para la segunda etapa (entrevistas en profundidad). Los principales desafíos surgieron en la segunda etapa, ya que el avance fue más lento de lo esperado por la

diferencia horaria con muchas de las entrevistadas, así como por los compromisos laborales que llevaron a cancelaciones y re-agendas de las entrevistas. Asimismo y dado que desde las primeras entrevistas quedó evidenciado que la posibilidad de grabarlas podría afectar la soltura con la que las entrevistadas respondían las preguntas, se optó por tomar notas. Finalmente, teniendo en cuenta la necesidad de preservar el anonimato de las entrevistadas, se prefirió asignarles un número consecutivo, precedido de la letra R, para aquellas entrevistadas que pertenecen a REDUIG y N para aquellas que no pertenecen y eliminar cualquier referencia a nombre de colegas, lugares en los que fueron destinadas, u otros elementos que permitirían asociar los relatos con la entrevistada.

## 5. Análisis y resultados

La presente sección recoge los análisis y resultados de las dos etapas de investigación (documental y entrevistas en profundidad) y está dividida en 3 apartados independientes: resultados cuantitativos; resultados cualitativos; y diálogo entre ambos.

### 5.1. Resultados cuantitativos

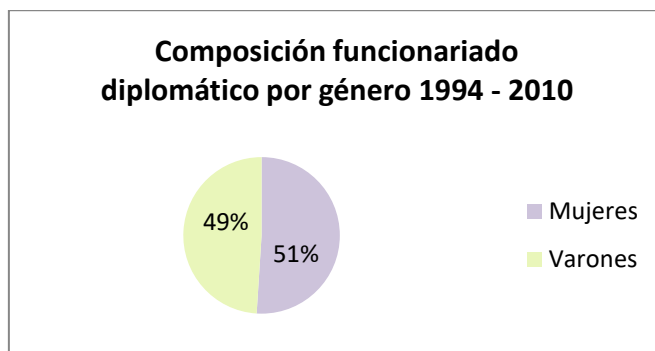
En esta fase de análisis se examinaron 258 Resoluciones del Ministerio de Relaciones Exteriores y del Poder Ejecutivo de Uruguay, identificando ingresos por concurso al Servicio Exterior, ascensos por concurso, promociones a Ministro/a y Embajador/a y designaciones a cargo de jefaturas de misión. Su análisis evidencia la existencia de desigualdades en las trayectorias profesionales de mujeres y varones, que se hacen más marcadas a medida que se avanza en las etapas jerárquicas de la carrera y, más específicamente, cuando se abandona la etapa concursable (en la que existen exigencias transparentes y pre-establecidas para el ascenso) y se pasa a la etapa de designación directa (regida por la simple voluntad de la jerarquía de turno).

#### 5.1.1. Participación de mujeres en el Servicio Exterior uruguayo

La incorporación de la mujer al mercado laboral es una realidad de las últimas décadas. Según CEPAL, esta se ha incrementado 12 puntos porcentuales en los últimos 15 años, pasando a representar en 2022 un 53.3% en promedio, en los 18 países de América Latina. Si bien este hecho ha reducido la brecha de género, ésta aún se ubica en 23 puntos porcentuales a nivel regional (Gontero, Vezza, CEPAL, 2023).

La composición del Servicio Exterior uruguayo en las generaciones 1994 - 2010 muestra una alta presencia de mujeres, incluso superior a la de varones: del total de 104 funcionarios/as, 53 son mujeres (51%) y 52 varones.

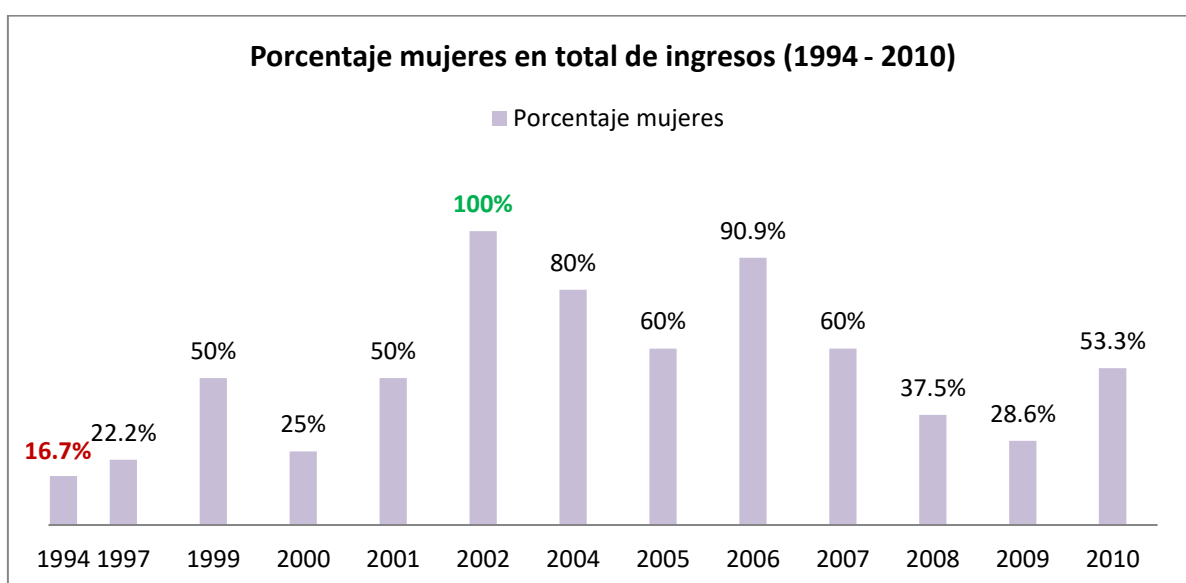
Gráfica 2 - Composición del funcionariado diplomático activo por género (1994 – 2010)



Fuente: elaboración propia en base a Resoluciones Ministeriales

A pesar de la variación en su ingreso de acuerdo a la generación que se analice, puede afirmarse que la presencia femenina en el Servicio Exterior uruguayo no es una excepción sino una constante, con generaciones en las que mayoritariamente ingresan mujeres, otras en las que los ingresos son equitativos y otras en que son mayoritariamente masculinos. El máximo histórico de ingresos de mujeres sobre el total de ingresos se dio en el año 2002, cuando alcanzó al 100%:

Gráfica 3 - Evolución del porcentaje de mujeres sobre el total de ingresos al Servicio Exterior (194 – 2010)

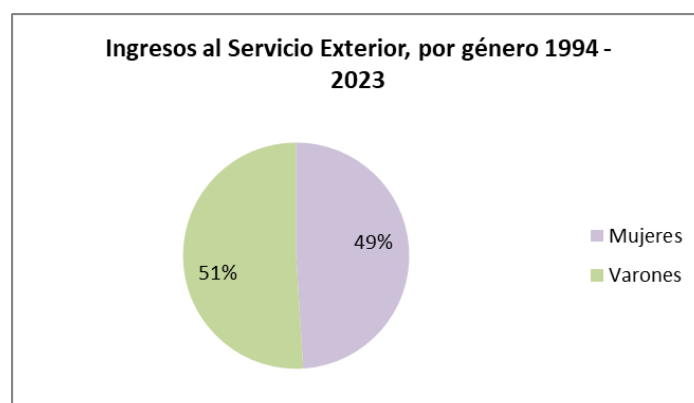


Fuente: elaboración propia en base a Resoluciones Ministeriales

Complementar la fotografía que arroja el estudio de las generaciones 1994 - 2010 con los ingresos posteriores a esa fecha permite determinar si esta tendencia se ha mantenido en el tiempo. Efectivamente, un análisis de las resoluciones de ingreso posteriores a 2010 y hasta el 31 de diciembre de 2023 (correspondientes a 11 generaciones de personal ingresado por concurso), arroja que del total de 153 diplomáticos/as ingresados/as por concurso, 73 son mujeres (47.7%).

En suma, desde 1994 a 2023 han ingresado a la carrera 257 personas, 126 de las cuales son mujeres (49% del total), lo que permite afirmar que a pesar de las variaciones anuales, el promedio de participación femenina en el Servicio Exterior es estable desde la década de 1990.

**Gráfica 4 - Porcentaje de ingresos al Servicio Exterior, por género (1994 – 2023)**



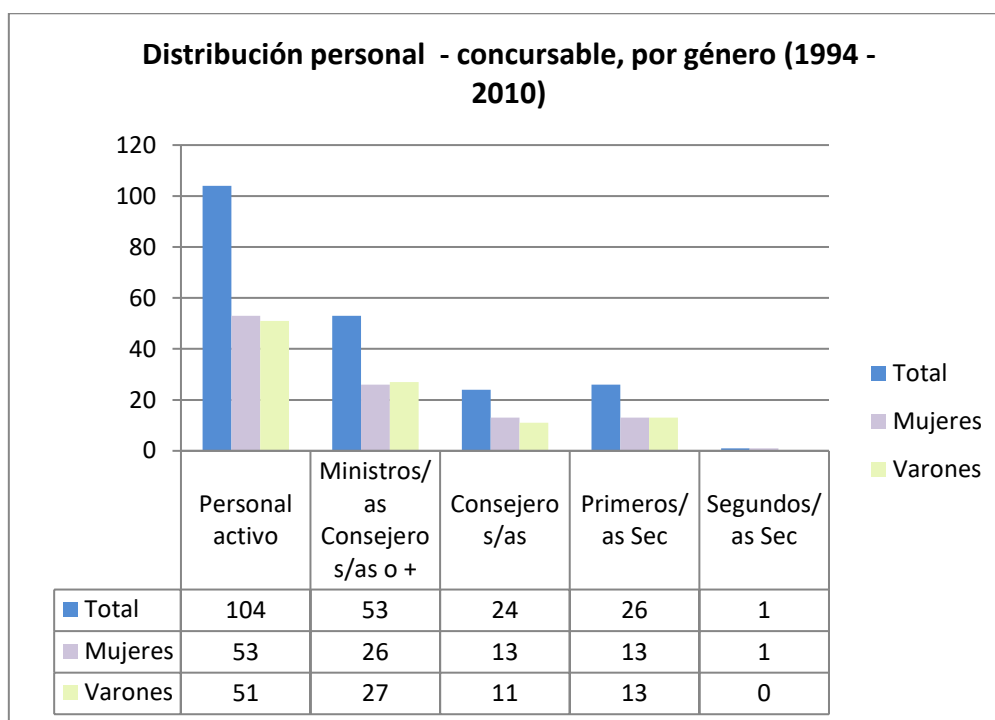
Fuente: elaboración propia en base a Resoluciones Presidenciales

Determinar las causas del ingreso paritario al servicio exterior supera los objetivos de esta tesis, pero resulta una cuestión relevante para la reflexión. Es posible que se trate de un fenómeno multicausal, en que los cambios macro (como el incremento de las tasas de participación femenina en el ámbito laboral en general) y micro (como la implementación de concursos de ingreso al servicio exterior) tengan su cuota parte.

### **5.1.2. Representación femenina en los diferentes cargos de la carrera diplomática**

Ante los resultados presentados anteriormente, cabe preguntarse si el ingreso paritario a la carrera diplomática ha sido acompañado de una representación paritaria en los distintos cargos de la estructura institucional o si, por el contrario, existe evidencia de desigualdad al avanzar en la carrera profesional. En un primer lugar se analiza la participación de mujeres en las cuatro categorías concursables de la carrera: Segundas Secretarías, Primeras Secretarías, Consejeras y Ministras Consejeras, demostrando que tienen una presencia relativamente similar a la de los varones.

Gráfica 5 - Distribución del personal del Servicio Exterior - categoría concursable, por género (1994 – 2010)



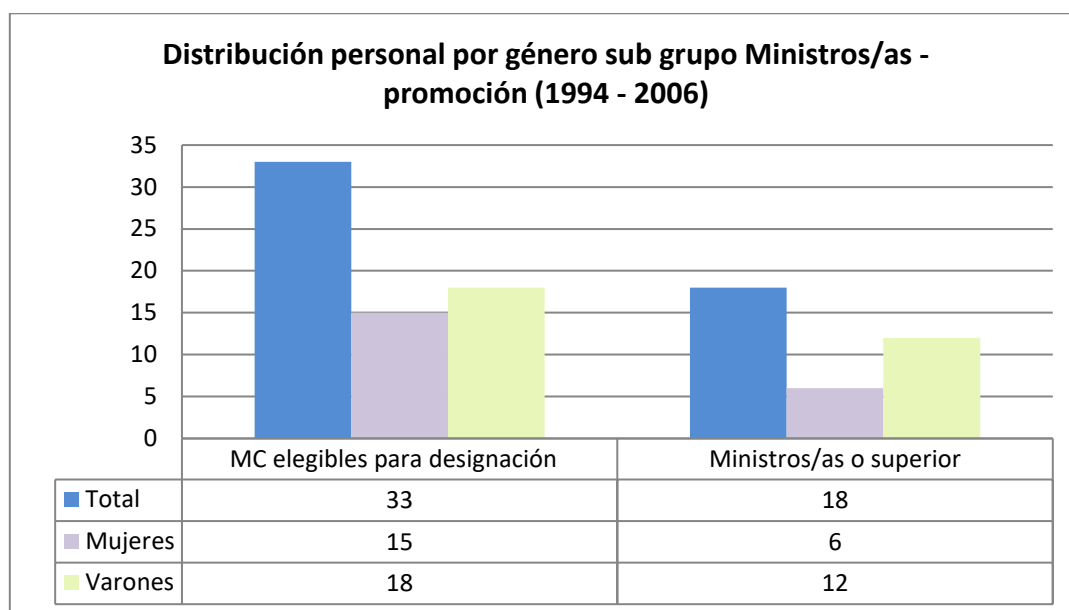
Fuente: elaboración propia en base a Resoluciones Ministeriales

Los resultados del análisis, de acuerdo a lo presentado en la gráfica 5, permiten concluir que, en forma similar a lo que sucede con los ingresos por concurso, durante la etapa concursable de la carrera, mujeres y varones están representados de forma equilibrada en cada categoría.

En segundo lugar, se analiza si el ingreso paritario al servicio exterior y la representación casi igualitaria en los cargos concursables, ha resultado también en una representación igualitaria de mujeres y varones en las categorías de promoción directa (Embajador/a y Ministro/a). Para ello, se observan los dos subgrupos seleccionados (Subgrupo Ministros/as y subgrupo Embajadores/as), para acotar el universo al funcionariado elegible (quienes cuentan con los años mínimos en la categoría anterior y, por tanto, pueden ser designados/as en la categoría superior).

El Subgrupo Ministros/as (generaciones 1994 - 2006), está compuesto por 33 personas: 15 mujeres (45.5%) y 18 varones. De éstas, solamente 6 mujeres han sido promovidas (40% del total de mujeres elegibles), frente a 12 varones (66.7% de los varones elegibles), lo que evidencia que la paridad de ingreso y la casi igualdad en los cargos concursables, desaparece en el primer escalón no concursable de la carrera, en perjuicio de las mujeres.

Gráfica 6 - Distribución del personal del Servicio Exterior – sub grupo Ministros/as, por género (1994-2006)

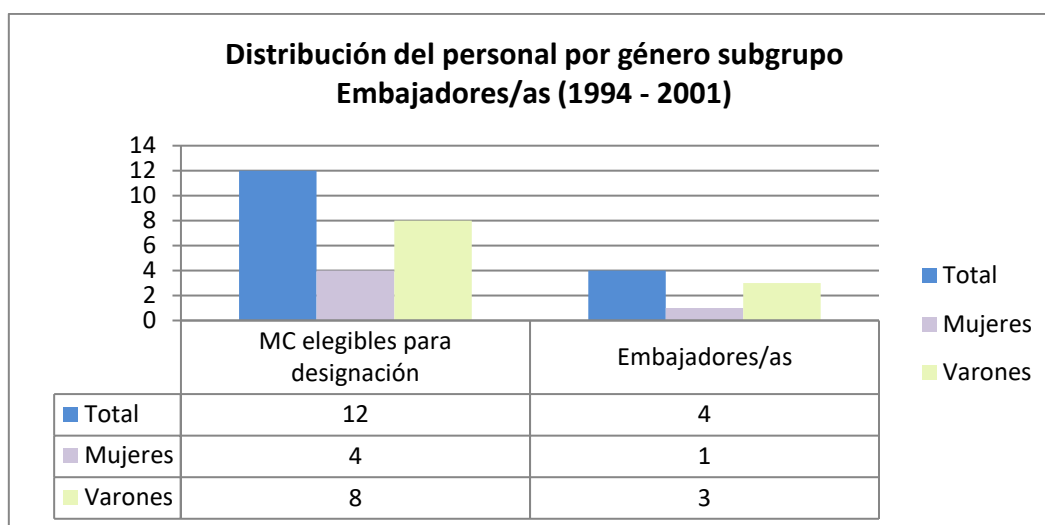


Fuente: elaboración propia en base a Resoluciones Ministeriales

Estos resultados no solamente constituyen una primera evidencia de desigualdad hacia las mujeres, sino que tienen consecuencias negativas que se derraman en la etapa de ascenso posterior, como se observa a continuación. Efectivamente, el subgrupo Embajadores/as (generaciones 1994 – 2001) nuclea 12 funcionarios/as elegibles para promoción directa (por tener al menos 4 años en la categoría anterior), siendo que las mujeres ya son un número muy inferior a los varones (4 mujeres frente a 8 varones), a diferencia del universo similar de elegibles que existía en los escenarios concursable y Ministros/as. Esto es especialmente relevante si se tiene en cuenta que para ser elegible en este sub-grupo, el personal debe haber superado la primera etapa de designación directa (cuyos resultados se señalan en la gráfica 6), que actúa como un primer filtro para el ascenso de las mujeres.

Por otra parte, la cantidad de promociones a Embajador/a evidencia nuevamente una desigualdad hacia las mujeres ya que en este Subgrupo, de las 4 personas que alcanzaron la promoción a Embajador/a, solo 1 es mujer (25% del total de mujeres elegible), en comparación con 3 varones (37.5% del total de varones elegible). Por tanto, la presencia femenina se reduce aún más en el Subgrupo Embajadores/as.

**Gráfica 7 - Distribución del personal del Servicio Exterior – sub grupo Embajadores/as, por género (1994 – 2001)**



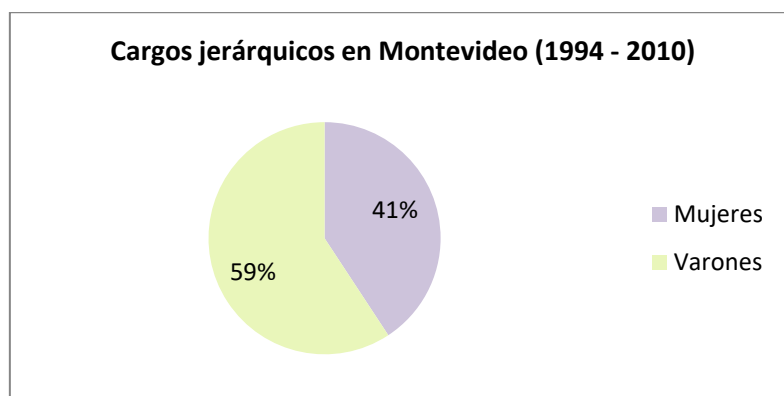
Fuente: elaboración propia en base a Resoluciones Ministeriales

En conclusión, puede afirmarse que la presencia femenina va mermando a medida que se avanza hacia cargos de designación directa, incluso cuando existen tantas mujeres elegibles como varones, mostrando una discriminación a favor de estos últimos por parte de las autoridades a cargo de las promociones.

### 5.1.3. Participación de mujeres en los puestos jerárquicos en Montevideo

El estudio documental de las generaciones 1994 - 2010 muestra también un patrón desigual en las designaciones en puestos jerárquicos en Montevideo a lo largo del tiempo: del total de 104 funcionarios/as analizados, solamente 27 han ocupado cargos jerárquicos, siendo 11 mujeres (41%) y 16 varones (59%).

**Gráfica 8 - Cargos jerárquicos en Montevideo, por género (1994 – 2010)**



Fuente: elaboración propia en base a Resoluciones Ministeriales

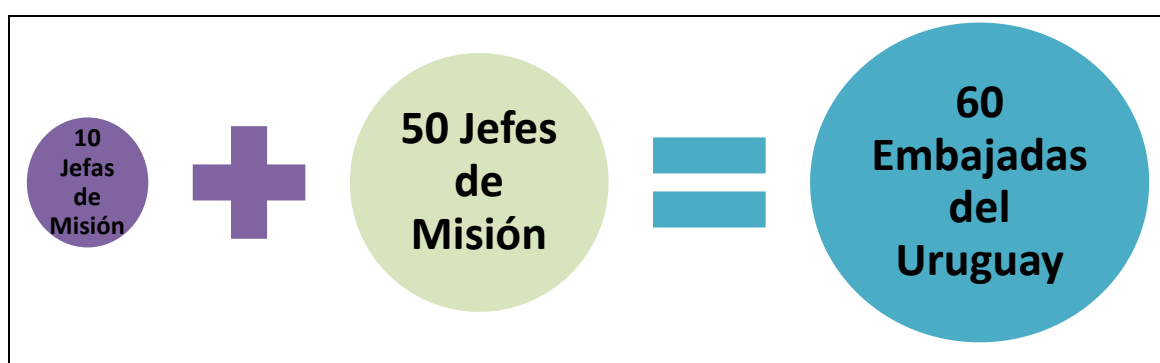


Al realizar una revisión histórica de la designación en cargos jerárquicos en Montevideo, puede determinarse además que en Uruguay las mujeres aún no alcanzan ciertos puestos de máxima relevancia: nunca se designó una Ministra de Relaciones Exteriores, o una Directora General para la Dirección de Asuntos Políticos, o para el área de Asuntos Limítrofes, Marítimos y Fronterizos. A propósito de estas Direcciones Generales, cabe mencionar que la de asuntos políticos es la de mayor jerarquía, mientras que la otra es la de más reciente creación en el organigrama, y requiere una continua coordinación con autoridades militares y departamentales. Por otra parte, ciertas Direcciones Generales, como la de Asuntos Económicos Internacionales, han estado frecuentemente a cargo de diplomáticas mujeres (muchas veces la misma mujer en diferentes etapas de su carrera). Los motivos detrás de este patrón de designaciones exceden a esta tesis, pero podrían resultar relevantes para un análisis futuro.

#### 5.1.4. Participación de mujeres en puestos jerárquicos en el exterior

El análisis de las Resoluciones del Poder Ejecutivo da cuenta de que al 31 de diciembre de 2023, del total de 60 jefaturas de misión, 10 son ocupadas por mujeres y 50 por varones, lo que implica que solamente el 16.7% de los cargos de jerarquía en el exterior son ocupados por mujeres, lo que deja al descubierto que aún al día de hoy, existe una discriminación en contra de las mujeres a la hora de designar personal a cargo de una Jefatura de Misión.

Figura 5 - Jefaturas de Misión, por género, al 31 de diciembre de 2023



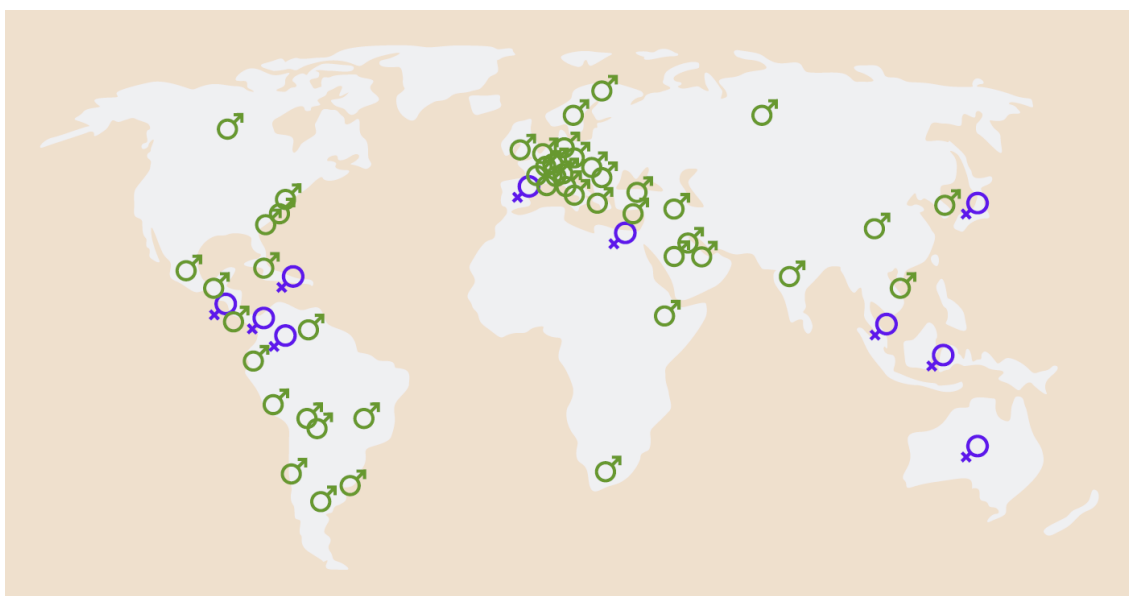
Fuente: elaboración propia en base a Resoluciones del Poder Ejecutivo

Otro dato relevante es que mientras las 10 mujeres Jefas de Misión son todas diplomáticas de carrera, en el caso de los 50 Embajadores, 14 son designaciones políticas directas a varones que no son parte de la carrera diplomática (o forman parte

de ella pero no cumplen con los requisitos establecidos para poder ser designados en puestos de jefatura de misión, por tener, por ejemplo, rango inferior a Ministro Consejero). Esto reafirma el hecho de que, incluso cuando las autoridades han podido elegir personas de confianza política para ocupar puestos de Jefatura de Misión, han elegido varones y no mujeres.

Finalmente, es de destacar que las Jefas de Misión son designadas en puestos de menor relevancia: de las 10 designadas a la fecha, ninguna ocupa lugares preponderantes para la política exterior del país (Prioridades de la política exterior del Uruguay presentadas por el Canciller ante el Parlamento nacional, 2021) y se concentran en destinos alejados.

Figura 6 – Distribución geográfica de las Jefaturas de Misión, por género (al 31 de diciembre de 2023)



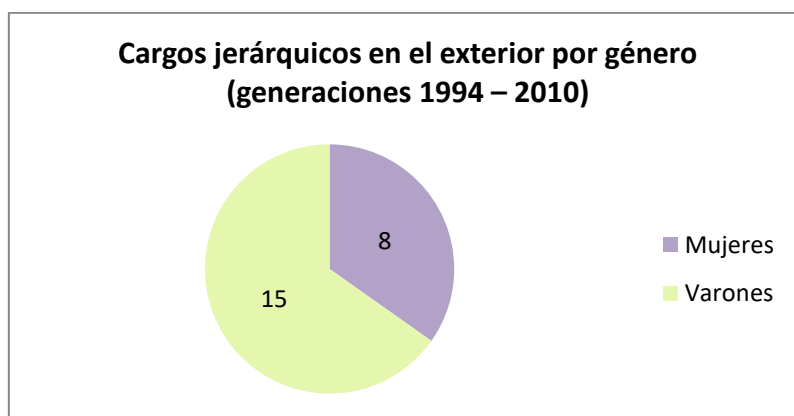
Fuente: elaboración propia en base a Resoluciones Presidenciales

En tal sentido, si bien la designación a cargo de una Embajada es un logro profesional y personal que acarrea prestigio y reconocimiento, y como tal debe ser valorada en su justa medida, no todos los puestos de jefatura de misión tienen el mismo peso o son iguales en términos de relevancia profesional: “*claramente no son de igual influencia, ya que las embajadas en estados que son de mayor relevancia para el país que designa, acarrearán un mayor estatus*” (traducción propia - Kreft, Niklasson y Towns, 2022, p:281). Al día de hoy, Uruguay nunca ha designado una Jefa de Misión en Argentina, en Brasil, en Paraguay, en Estados Unidos, ante la Unión Europea, ante las Naciones Unidas en Nueva York, ante la Organización de Estados Americanos (OEA),

o ante la Organización Mundial del Comercio (OMC), por citar solamente algunos ejemplos.

En lo que refiere específicamente a las generaciones analizadas para esta tesis, los números de la desigualdad son concluyentes: únicamente 22 (de 104 personas analizadas) han ocupado cargos jerárquicos en el exterior, y solo 8 de ellas son mujeres (36.4%).

Gráfica 9 - Cargos jerárquicos en el exterior, por género (1994 – 2010)

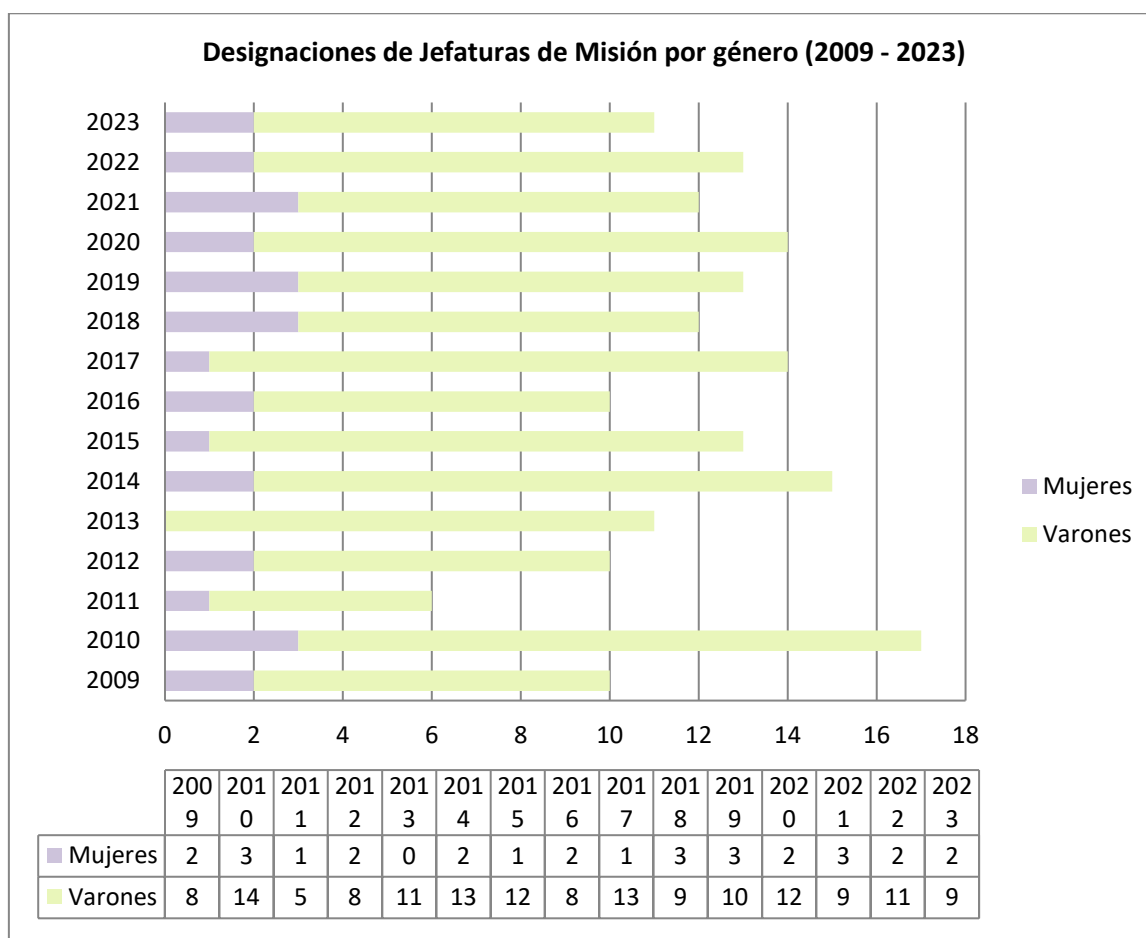


Fuente: elaboración propia en base a Resoluciones Presidenciales

Establecer si esa sub-representación de las mujeres en los puestos de jefatura de misión ha cambiado con el paso de los años, especialmente teniendo en cuenta que los resultados arrojan que existe una cantidad comparable de mujeres y de varones elegibles para esa responsabilidad, requiere un análisis histórico de las designaciones anuales. Debe tenerse en cuenta que la designación a cargo de una jefatura de misión depende de las vacantes disponibles en un momento dado, cifra que cambia constantemente. Por ello, se analizaron las designaciones en cargos de jefatura de misión durante los años 2009<sup>4</sup> hasta 2023, discriminadas por género. Dicho análisis permite concluir que en todos los años estudiados, el número de mujeres designadas en puestos jerárquicos es una proporción muy menor al total de designaciones.

<sup>4</sup> 2009 constituye el primer año en que un funcionario de las generaciones analizadas alcanzó la categoría de Ministro Consejero y, por tanto, quedó habilitado para ser designado como Embajador. Previo a esa fecha, no existían elegibles para tal designación (salvo que la designación fuera en forma de cargo de confianza).

Gráfica 10 - Designaciones de Jefaturas de Misión, por género (2009 – 2023)



Fuente: elaboración propia en base a Resoluciones Presidenciales

La gráfica 10 incorpora las designaciones de jefaturas de misión entre el personal de carrera y también las designaciones políticas, por lo que el universo de mujeres y varones elegibles para estos cargos es infinito (desde el momento que una designación política no requiere más que la voluntad de las autoridades). Por tanto, permite apreciar que el paso de los años no ha mejorado la participación de las mujeres en los puestos de jerarquía, sino que, por el contrario, la proporción es constantemente baja tanto en números totales, como relativos a las designaciones que ocurren cada año.

En términos históricos, el peor año fue el 2013, en que se designaron 11 jefaturas de misión a cargo de varones y ninguna a cargo de mujeres. En ese año en particular, de las 11 designaciones, 3 fueron cargos políticos, todos ellos varones. Por otra parte, el máximo de mujeres que fueron designadas en cargos de jefaturas de misión en un mismo año es de 3 (2010, 2018, 2019 y 2021), sin embargo, en todos esos años el número de designaciones masculinas es muy superior: 14 varones en 2010; 9 en 2018 y 2020; y 10 en 2019.

En resumen, en los 15 años analizados se asignaron un total de 181 jefaturas de misión, de las cuáles 152 estuvieron a cargo de varones y 29 a cargo de mujeres (apenas un 16% del total). También es relevante señalar que del total de 181 jefaturas, 42 fueron asignadas a cargos políticos, de los cuales 37 fueron varones y solamente 5 mujeres (13.5% del total). Así, ante la opción de elegir varones o mujeres para una jefatura de misión, se evidencia una clara desigualdad en contra de estas últimas.

**El recorrido de estos apartados cumple con el primer objetivo específico de esta tesis, al identificar la sub-representación de las mujeres en los puestos de jerarquía en Montevideo y en el exterior, demostrando además que la desigualdad no tiene su origen en una menor presencia de mujeres en la carrera o en un menor número de mujeres elegibles para los puestos, sino en la desaparición de las etapas competitivas que ofrecen igualdad de condiciones (concurso) y el ingreso en las etapas arbitrarias (de designación directa). Por el contrario, en las etapas de condiciones iguales (concurso de ingreso y ascenso), los números dan cuenta de una representación igualitaria de mujeres y varones.**

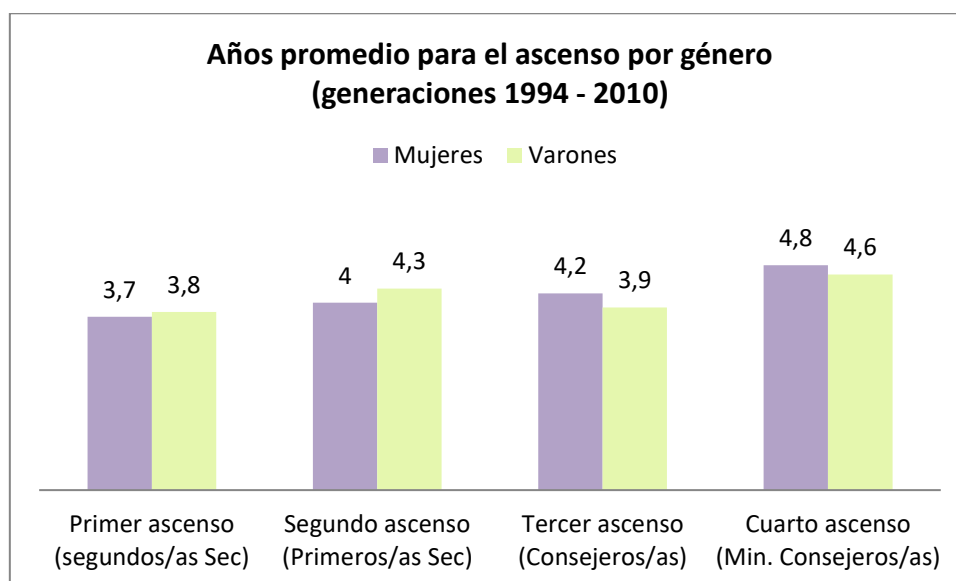
#### **5.1.5. Trayectoria profesional**

El segundo objetivo específico de esta tesis requiere diferenciar la cantidad de años promedio que lleva a mujeres y varones recorrer la carrera desde el ingreso hasta el ascenso a la categoría de Ministro/a Consejero/a.

Analizando la trayectoria profesional del personal activo en las generaciones 1994 - 2010, se constata que el promedio de años que les lleva ascender en la etapa concursable es similar. Mientras que a las mujeres les insume en promedio 16.7 años el recorrido completo de la etapa concursable, a los varones les lleva, en promedio, 16.6 años. A nivel de promedios, por tanto, no se perciben desigualdades entre mujeres y varones.

En lo que hace al promedio de años que requiere el ascenso en cada una de las etapas concursables existen diferencias: mientras a los varones les lleva más tiempo el pasaje a Primeros Secretarios, a las mujeres les lleva más tiempo el pasaje a Consejeras y Ministras Consejeras.

Gráfica 11 - Años promedio entre ascensos concursables, por género (1994 – 2010)



Fuente: elaboración propia en base a Resoluciones Ministeriales

**Por tanto y en lo que refiere al objetivo específico n°2 de esta tesis, se han diferenciado la cantidad de años promedio que lleva a mujeres y varones recorrer las etapas concursables de la carrera, encontrándose que no existen diferencias significativas por género.**

## 5.2. Resultados cualitativos

El objetivo del análisis cualitativo es completar los resultados presentados en la sección anterior, con la visión que aportan las mujeres diplomáticas entrevistadas. Especialmente, se busca responder a los objetivos n° 3, 4 y 5, ubicando en qué etapas laborales y vitales las trayectorias de mujeres y varones se separan, según la percepción de las entrevistadas; identificando y clasificando los patrones de desigualdad percibidos por las mujeres diplomáticas en base a su experiencia personal y profesional, para posteriormente analizarlos. Los ejes conceptuales definidos para esta tesis (división sexual del trabajo, estereotipos de género y padrinazgos masculinos) son abordados como ejes analíticos transversales.

### **5.2.1. Del estereotipo de la mujer madre y esposa, a la súper funcionaria, a la competencia que molesta: patrones de desigualdad en la trayectoria profesional**

Si bien las respuestas de las entrevistadas varían dependiendo de la experiencia personal, existen tendencias claras en la identificación de etapas profesionales que son percibidas por las diplomáticas mujeres como desiguales frente a sus pares varones. En términos generales, las entrevistadas expresan que las desigualdades suelen recrudecerse en las etapas más avanzadas de la carrera.

#### **- *Los inicios profesionales: estereotipos y violencia simbólica***

Los relatos sobre la desigualdad experimentada por las mujeres diplomáticas al inicio de la carrera tienen que ver con preguntas realizadas durante el concurso de ingreso, vinculados al hecho de ser mujer, madre, esposa y funcionaria al mismo tiempo y, por tanto, a una visión claramente patriarcal de la división sexual del trabajo. Varias entrevistadas narran situaciones de esta naturaleza, señalando que sus colegas varones nunca recibieron esa clase de comentario o preguntas. “La primera pregunta que me hizo el Tribunal durante el oral de ingreso fue ¿cómo va a hacer cuando se case? y solo me la hicieron a mí, no a mis colegas hombres” (Entrevistada R1).

Las entrevistadas también recuerdan comentarios de similar naturaleza recibidos durante los primeros meses o años de la carrera:

Cuando estaba empezando, un Embajador viejo me preguntó por qué elegía esta carrera cuando seguramente no iba a poder formar una familia, porque según él todas las mujeres del Servicio Exterior terminaban divorciadas. Y yo le pregunté por qué número de matrimonio iba él... ¡iba por el tercero! Así que le recordé que para mujeres y hombres es lo mismo, un mal matrimonio lo puede tener cualquiera (Entrevistada R6).

Si bien muchas entrevistadas coinciden en que durante los primeros años de la carrera la juventud o inexperiencia es la mayor fuente de desigualdades en el trato, varias reconocen que también existen estereotipos de género en la asignación de tareas:

Cuando recién entrás te diferencian por las tareas. Hay un sesgo sexista: le mandan a hacer fotocopias a los varones y a preparar y servir el café a las mujeres. Si estás en Protocolo, a las mujeres nos piden que veamos que la mesa esté pronta y recibir a los invitados en la puerta, y a los hombres los mandan a supervisar que la caravana de autos salga bien (Entrevistada R5).

Estos comentarios, que se repiten en muchas narraciones, ponen al descubierto que el ingreso por concurso no logra revertir el estereotipo de mujer arraigado en la institución, reafirmando el concepto postulado por Aggestam (2018), en el sentido de que las Cancillerías -como ambientes masculinizados- aún perciben a la mujer como menos preparada para la carrera. Ni siquiera cuando las mujeres entran por concurso, demostrando sus capacidades en igualdad de condiciones que los varones, pueden dejar atrás el estereotipo que simplifica su imagen a la de madre y esposa, subsumida a sus parejas, que no podrán desarrollarse profesionalmente. La división sexual del trabajo actúa, como sostiene Hirata (2015), como una limitante de las oportunidades que tendrán las mujeres desde los inicios mismos de su carrera, cuando se asume que por el solo hecho de ser mujeres, les corresponde el rol de cuidados y reproductivo y que el mismo tendrá consecuencias negativas sobre su capacidad de ejercer la función. Asimismo, los relatos dejan en evidencia la existencia de formas de violencia simbólica por las cuales desde un inicio se da a entender a las concursantes que la Institución no es un lugar para ellas. Esto no es un elemento menor si se tiene en cuenta que, por ser varones quienes mayoritariamente ocupan los cargos jerárquicos, la presencia femenina en el tribunal de ingreso es mínima (o en algunos años, inexistente).

- ***La etapa intermedia de la carrera: aprovechamiento del trabajo femenino***

Los relatos prosiguen reconociendo (consciente o inconscientemente) que la etapa intermedia de la carrera suele ser la que implica menos discriminación en contra de las mujeres, en particular porque por rango y experiencia, las diplomáticas son valoradas como buenas funcionarias: como segundas al mando, a cargo de Direcciones dependientes de las grandes Direcciones Generales, a cargo de temas relevantes de la agenda. Pero varias entrevistadas indican que esto no tiene tanto que ver con un reconocimiento genuino de su trabajo, como con un aprovechamiento por parte de los



varones en puestos de jerarquía, que prefieren tener mujeres en su equipo a sabiendas de que son más trabajadoras y responsables:

En los cargos medios no tanto, saben que les hacemos todo el laburo, incluso cuando nos designan en un cargo más alto no es para reconocimiento, sino para que sigamos siéndoles útiles y no nos vayamos. Somos necesarias porque estamos ahí, haciendo el trabajo de hormiguitas: haciendo los informes para que ellos vayan y se luzcan con el Ministro (Entrevistada R4).

En esta etapa el estereotipo de la mujer como funcionaria responsable, dedicada, y el reconocimiento como “súper funcionarias”, termina jugando a favor de las mujeres, asegurándoles puestos de jerarquía intermedia (como Direcciones dependientes) o de segundas en Embajadas importantes, pero aún relegadas al jefe varón:

El varón es el jefe. A las mujeres nos asocian con que somos disciplinadas, generamos insumos buenos, se apoyan en nuestro asesoramiento, pero no muestran ni venden nuestro trabajo; no nos dejan brillar (Entrevistada R8).

Muchas entrevistadas identifican esta etapa intermedia de la carrera como su mejor momento profesional, en la que se sintieron más reconocidas y valoradas. Pero esta etapa, que naturalmente debería ser seguida por un ascenso en la escalera jerárquica y un reconocimiento a través de la asignación de puestos relevantes, da paso a una recaída a roles invisibles y a la lenta desaparición de las mujeres. Ello se debe, en buena medida, al hecho de que el trabajo femenino responsable y dedicado desarrollado durante la etapa intermedia, quedaría invisibilizado en la apropiación por parte de los jefes (mayoritariamente varones), lo que demuestra otra forma de violencia simbólica. El concepto de paredes de cristal, como reseñado por Vaca Trigo (2019), aplica a estos relatos que dan testimonio de la limitada exposición que tienen las diplomáticas, incluso cuando en esta etapa intermedia ocupan cargos de cierta jerarquía.

- *Las etapas superiores de la carrera: ¿dónde están las mujeres?*

La etapa posterior a alcanzar el rango de Ministra Consejera es reconocida como el momento en donde las desigualdades en las trayectorias profesionales se hacen más marcadas.

Todo ese esfuerzo para llegar a Ministra Consejera y llegás y te volvés una complicación: no te encuentran lugar, vos tenés ideas, opiniones, experiencia y aun así, no hay lugar. Siempre estamos en segunda fila. Lo ves contigo y con otras colegas súper valiosas. Hay un cierto rol de servilismo asociado con nosotras, tenés que estar, solucionar, pero no te va a llegar el momento de que otros lo hagan por vos (Entrevistada R5).

La casi totalidad de las entrevistadas que alcanzaron el rango de Ministras Consejeras o superior - sean o no parte de REDUIG- y una buena parte de quienes aún están en rangos inferiores, indica que la presencia femenina tiende a desaparecer en el momento en que las mujeres están en condiciones de ser designadas Jefas de Misión o Directoras Generales. Las formas de describir esta realidad varían, pero apuntan a un mismo sentimiento de exclusión.

La prueba está: en la junta de calificaciones, son todos hombres. Alguien se tiene que dar cuenta de esas cosas, ¡no puede ser así!, al menos para evitar que los critiquen deberían darse cuenta. Gabinete, junta de destinos, todo entre ellos. Las diferencias son permanentes: los cargos más altos, hombres. Las Embajadas: hombres, sobre todo las importantes. Es muy desequilibrado (Entrevistada R10).

También señalan que incluso aquellas mujeres que llegan a puestos jerárquicos, no son tratadas de la misma forma que sus colegas varones. Muchas entrevistadas perciben que no solamente hay una diferencia en los destinos a los que se envían mujeres Embajadoras (periféricos y rechazados previamente por los varones), sino también en la forma en que se les asignan recursos, recordando la cantidad de casos en que quedan solas a cargo de todo el trabajo de una Embajada, sin funcionarios/as para acompañarlas. Estos comentarios se repiten al referirse a las diplomáticas que ocupan cargos de Dirección General:

Te asignan un puesto de responsabilidad, sin recursos humanos, y ahí hay un tema de género: eso de decir "ellas aguantan" y si hay que repartir el personal, siempre son las mujeres Directoras Generales o las Embajadoras las que salen perjudicadas y se quedan con menos gente para hacer el trabajo. Y eso no va a cambiar. Porque asumen que nosotras somos multiuso: podemos responder mails, el teléfono, hacer informes, sacar apuntes... toda nuestra carrera es así. No va cambiando con los ascensos. Somos multitasking, rendimos el doble y ellos lo saben (Entrevistada N6).

La casi totalidad de las entrevistadas considera que la falta de presencia femenina en los puestos jerárquicos de la carrera se debe, en gran medida, a que el Servicio Exterior continúa siendo un ámbito masculinizado, en donde las mujeres son tratadas como una minoría o excepción. El concepto de techo de cristal, como descrito por Vaca Trigo (2019) no aparece directamente mencionado, pero sus postulados quedan comprendidos en los relatos, en particular en lo que hace al hecho de que a pesar de tener las capacidades y competencias, las mujeres tienen mayores dificultades para ascender a los niveles más altos de la jerarquía.

Tenemos las mismas capacidades que los hombres. Tenemos las mismas notas en los concursos, los mismos grados y hasta mejores carreras que los hombres. Pero los que llegan son los hombres. Hasta llegar a Ministras Consejeras hay una cierta igualdad de condiciones, pero después desaparece la igualdad. Cuando se reformó el Estatuto del Servicio Exterior, se incluyó un artículo que establece la paridad en los cargos. Y no se cumple: ¿porque no tenemos capacidad? ¡No! Se da porque siguen eligiendo hombres, porque es lo que está arraigado en la sociedad (Entrevistada R6).

Las causas que identifican las entrevistadas para esta desaparición e invisibilización de las mujeres en los cargos de jerarquía son varias, pero uno de los argumentos que surge sin excepción es la existencia de prácticas de padrinazgo, a través de redes masculinas que se protegen, se aseguran los mejores puestos y rodean a las autoridades. Para algunas entrevistadas, las redes actúan como tapón intencional para

que las mujeres no lleguen a puestos de responsabilidad (o lleguen en cuentagotas): “siempre velan por sus intereses y son las que taponean nuestro ascenso profesional” (R2), mientras que para una minoría, no existiría intencionalidad sino un daño colateral a las mujeres: “buscan la preservación del poder y de rebote, a veces, excluyen a mujeres de lo que les correspondería” (Entrevistada N3). Asimismo, algunas entrevistadas entienden que estas redes de padrinazgo han sabido utilizar a ciertas mujeres, para argumentar que sí hay mujeres en puestos jerárquicos

Después igual te descolocan con algunas designaciones de mujeres que son inexplicables (porque no tienen antigüedad, competencias particularmente destacables y terminan en lugares importantes). Pero bueno, capaz que las ponen para guardarle el lugar a alguien por un tiempo. No sabés si te están tomando el pelo o qué. Las designan a propósito, para que no nos quejemos (Entrevistada N6).

En la existencia de lo que una entrevistada describía como las “casas de Game of Thrones”, los varones generan una camaradería a través de almuerzos, salidas, partidos de fútbol, en los que la presencia femenina está expresamente excluida, confirmando con estos relatos la existencia de lo que Albert- López Ibor (2008) considera como espacios tan o más importantes que los procedimientos objetivos de transcurrir profesional.

¡Mirá las Direcciones Generales! No se abre el juego. Se protegen entre amigos, es la esencia del ser humano. Primero están ellos y después si hay espacio para alguien más, lo acomodarán. Y mirá que me llevo bien con ellos, pero no estoy ahí (Entrevistada R5).

Algunas entrevistadas consideran que lentamente comienzan a surgir conexiones femeninas, en grado mucho menor y sin la intensidad que despliegan las redes masculinas, ya que al ser tan escasa la presencia de mujeres en puestos jerárquicos y cercanos a la autoridad, no es posible duplicar el funcionamiento de las casas masculinas.

Ellos se acomodan, se cubren (nunca a una mujer) y no tengo claro que alguna vez hayan dado una mano desinteresada a una mujer. Influyen en cómo se van acomodando en jerarquías en Cancillería y en todo lo que eso implica. Están intentando fortalecer esas redes, más ahora que vieron que las mujeres empezamos a coordinarnos. Les dolió en el alma darse cuenta que las mujeres podemos organizarnos y que algo de espacio de poder les podemos quitar (Entrevistada R2).

Finalmente, las entrevistas dan cuenta de la existencia de prácticas extendidas en el tiempo, destinadas a mantener vivo el mito de que las mujeres rechazan ser Jefas de Misión por condicionantes personales y familiares, mientras los varones aceptan cualquier jefatura de misión que se les ofrezca. Las entrevistadas mencionan su molestia por la propagación de esta visión contraria a la realidad: “es mentira que ellos van a donde la patria los llame. Ellos también ponen sus condiciones” (Entrevistada R8). Cabe resaltar que el argumento de que no existe desigualdad en la designación de cargos jerárquicos entre mujeres y varones y que si no hay más Jefas de Misión es porque las mujeres rechazan los puestos ofrecidos, es un mito extendido e incluso fue defendido en 2021 por el entonces Ministro de Relaciones Exteriores, durante su comparecencia en el Parlamento y ante una pregunta expresa de un legislador:

En estos momentos en que tengo que proveer embajadas en el exterior y puse a consideración diez embajadas en distintos lugares en el mundo. De esas diez embajadas, seis mujeres se negaron, me dijeron que preferían ir a un lugar mejor que ir de jefa de misión. Las restantes se las ofrecía a cuatro hombres (El Observador, 2021).

Las declaraciones efectuadas ante el Parlamento develan –sin intención- uno de los orígenes del problema: las mujeres eligieron ir “a un lugar mejor” dando ya la indicación de que no se les ofrecieron buenos lugares. Los varones a los que se les ofrecieron los otros 4 lugares, no parecieron tener limitantes, tal vez por el tipo de lugar que se les ofreció. En tal sentido, una apreciación extendida entre las entrevistadas es que los varones tienen la primera elección y “lo que sobra”, se lo ofrecen a las mujeres; también se menciona que a las mujeres suele ofrecérseles una embajada primero que a los varones solamente cuando se trata de embajadas “complicadas” (por el lugar en que

se encuentra, la agenda que lleva a delante, o el lugar que ocupa en la política exterior). Los relatos también reconocen la existencia de excepciones, pero que tendrían más que ver con elementos personales de las mujeres elegidas (cercanía con las autoridades de turno, cercanía política) o con momentos específicos de la Cancillería, no con políticas públicas que respondan al compromiso por la igualdad en las designaciones, establecido en el artículo 3 de la Ley 19.841.

Estos relatos presentes en la mayoría de las entrevistas, confirman que en la carrera diplomática del Uruguay existen las prácticas de padrinazgo y que las mismas, como señalado por McCarthy (2017); Vázquez y Urbiola (2014); y Alber López-Ibor et al (2008), actúan como una de las principales fuentes de desigualdad que enfrentan las mujeres para ocupar cargos de alta dirección frente a sus colegas varones.

### **5.2.2. Las responsabilidades por cuidados: madre, esposa, hija y profesional; etapas vitales diferentes y su impacto en la desigualdad profesional**

Salvo un par de excepciones, las entrevistadas ingresaron a la carrera del servicio exterior solteras, en pareja pero sin hijos/as y sin familia a cargo. Esta configuración familiar va cambiando con el paso de los años y la mayoría de ellas tiene, a la fecha, familiares a cargo (hijos/as, padres o madres). Esta situación es reconocida por todas las entrevistadas como la mayor diferencia entre varones y mujeres, en el sentido de que la responsabilidad por los cuidados recae mayoritariamente en las mujeres, generando trayectorias y decisiones personales y profesionales desiguales.

Especialmente significativos resultan los relatos que señalan que si bien tanto mujeres como varones tienen condicionantes familiares a la hora de desarrollar su carrera (especialmente en lo que hace a la elección del destino), mientras a los varones se les reconoce y valora la preocupación por su familia o se los destaca por ser “buenos padres”, a las mujeres se las condena como malas funcionarias, que anteponen su situación personal al desarrollo profesional, abonando con ello a la visión de que las mujeres no están aptas para ser diplomáticas. Esto demuestra la existencia de una cultura institucional en donde la asignación casi exclusiva a las mujeres de las responsabilidades de la esfera doméstica está aún muy anclada, generando desigualdad en el trato hacia estas.

Me limito a no hablar mucho del tema familiar en la Junta de Destinos o con las autoridades, porque todas sabemos cómo reaccionan cuando una mujer hace esos planteos. Pero al rato te enterás que un colega varón usó la excusa de sus hijos para conseguirse el destino que a vos también te servía y te querés matar. Pero claro, él es el tipo responsable, el buen padre, el padre moderno que piensa en la conciliación familiar. Si lo plantea una mujer, la reacción es diferente, sos la que no logra acomodar su familia y pretende que la carrera se ajuste a su situación familiar (Entrevistada R2)

Por tanto, para un buen número de entrevistadas, la principal desigualdad que enfrentan las mujeres surge de una ceguera institucional que no solamente desconoce que son ellas quienes cargan mayoritariamente con las responsabilidades de cuidados, sino que evalúa de forma diferente a mujeres y varones a cargo de cuidados.

Relatos similares se repiten en relación a la forma en que la carrera ha estructurado las obligaciones en torno a los concursos de ascenso, la forma de medir méritos y calificaciones, la elección de los destinos, el tiempo de permanencia en Montevideo, entre otros temas, en donde las diplomáticas consideran que no se hacen intentos por incluir una perspectiva de género:

En ascensos agarré otra forma de concurso. Antes pesaba más el esfuerzo del propio concurso que ahora, teníamos más oportunidades. Ahora, por el nivel de formación que se exige y se alienta, la competencia es mucho más fuerte que en mi época. Y eso pega diferente (Entrevistada N3).

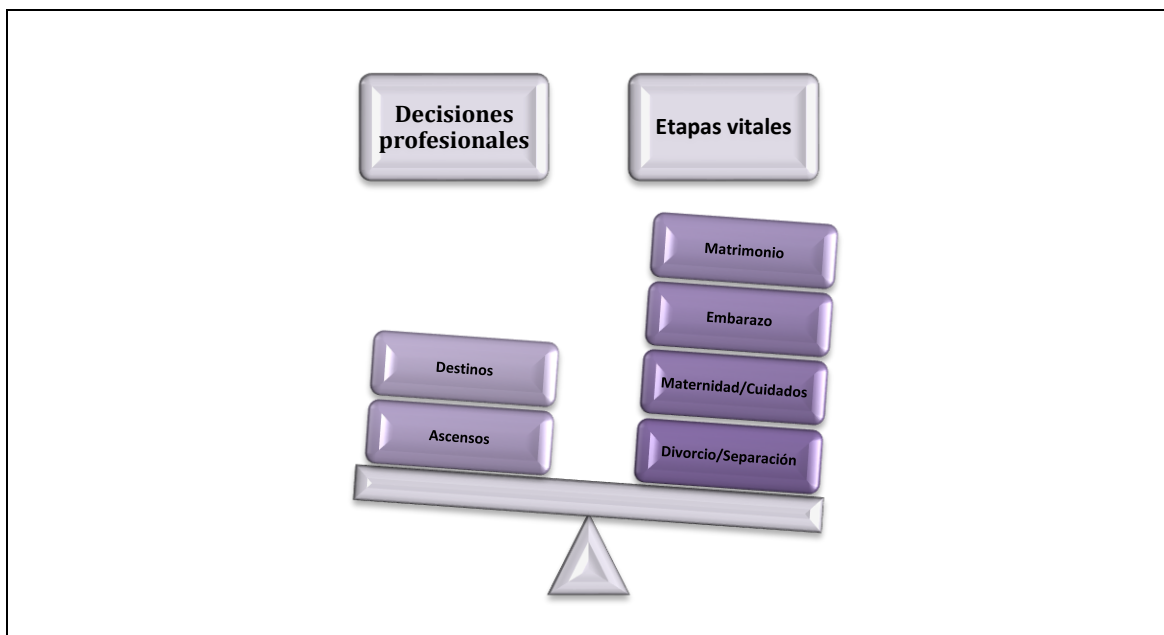
Asimismo, algunas entrevistadas resaltan que ciertos cambios de diseño recientemente introducidos han empeorado la discriminación en contra de las mujeres, al obligarlas a sumar otras responsabilidades a las ya existentes, para poder seguir el ritmo necesario para el desarrollo profesional:

Un golpe muy duro fue que nos sacaran la antigüedad, que hasta a los choferes se la reconocen en sus concursos. La experiencia en esta carrera vale, te marca; pero de un día para el otro, no importa. ¿Y qué tenemos que hacer?, ¿encima de todo ponernos a estudiar maestrías ya de viejas

para sumar más títulos?, ¿en qué momento del día lo hacemos?  
(Entrevistada R9)

Así, a lo largo de todas las entrevistas realizadas, la desigualdad hacia las mujeres originada en las responsabilidades diferentes por cuidados está presente invariablemente, pero el énfasis en las diferentes situaciones que engloba ese concepto tiene una relación directa con las vivencias particulares. Mientras el embarazo y maternidad es reconocido como una fuente de desigualdad, tanto entre quienes han sido madres como quienes no lo han sido; las referencias al matrimonio, separación y divorcio emergen entre las entrevistadas que han atravesado estas situaciones. Finalmente, la responsabilidad por cuidados de padres y madres y su peso diferenciado en mujeres y varones, aparece en una menor cantidad de entrevistas, especialmente a aquellas mujeres que por su propia edad, la de su padre y/o madre o por su condición de hija única, viven más de cerca estas preocupaciones.

**Figura 7 - Principales etapas vitales identificadas por las entrevistas como fuente de desigualdad**



Fuente: elaboración propia en base a entrevistas en profundidad



➤ **Embarazo y maternidad:**

En la mayoría de los relatos se menciona el embarazo y la maternidad como fuente de desigualdad en la carrera, con múltiples ejemplos que demuestran la clara existencia de una penalización profesional<sup>5</sup>.

En varias entrevistas el embarazo (en curso o planificado) y la maternidad, aparecen como condicionante para elegir destinos en que los sistemas de salud, el sistema educativo o las condiciones de vida (seguridad, trato hacia adolescentes, por ejemplo) cumplan con determinadas garantías. En esos casos, se mencionan situaciones en que las preocupaciones personales fueron escuchadas al solicitar destino ante la Junta de Destinos y otras situaciones en que la Junta no lo aceptó, o en las que, directamente no se consultó a la funcionaria antes de una decisión de destino:

En mi época no se podía elegir el primer destino. Tuve suerte porque me tocó un lugar precioso. Pero me cambiaron en el medio, estando embarazada, con mi esposo estudiando, que es lo que podía hacer. Nadie me preguntó por mi situación, ni me dejaron elegir. Me llegó la notificación del nuevo destino. Y cuando llegué al nuevo lugar embarazada, a mi jefe no le gustó (Entrevistada R4).

En general, varias entrevistadas que mencionan la maternidad como condicionante a la hora de elegir destinos, reconocen que esta preocupación está presente también en muchos colegas varones: “La conciliación no debería ser tema de mujeres y/o hombres; eso te demuestra los estereotipos de género que aún existen. Los varones tienen cada vez más esos mismos problemas” (Entrevistada R1). Otras, entienden que la preocupación por los y las hijas no está presente en la misma dimensión en los colegas varones “el impacto de estas cosas es diferente en mujeres y varones: no sé cuántos varones tienen esas consideraciones que tenemos las mujeres. Nosotras tenemos siempre esa culpa de mover la estructura familiar. Ellos no tienen ese sentimiento” (Entrevistada R3); “a nadie se le ocurre pensar que un varón que acaba de ser padre o va a serlo, pueda ver afectado su trabajo, porque asumimos que los hijos son responsabilidad de la madre” (Entrevistada R8).

---

<sup>5</sup> Este término refiere a aquellas situaciones en las que, como consecuencia de la maternidad o embarazo, las funcionarias del servicio exterior han visto relegado su progreso profesional (en ascensos, elección de destinos en el exterior o incluso asunción de cargos jerárquicos).

Durante las entrevistas surgen también varias voces que -por experiencia personal o por vivencias de colegas cercanas- hablan de una penalización profesional de la maternidad, por ejemplo cuando mujeres embarazadas o madres con hijos/as pequeños/as son relegadas a cargos de menor responsabilidad por entender que no estarán en condiciones de asumir tareas que requieren trabajar fuera del “horario de oficina” o viajar al exterior en misiones oficiales. No siempre esas vivencias surgen al comienzo de los relatos, sino que durante el transcurso de las entrevistas parecen recordarse situaciones que posiblemente en su momento se dieran como naturales. Como señala una entrevistada:

Darse cuenta de que te tocó pasar por una discriminación lleva tiempo de reflexión. Requiere poner una mirada feminista o de género y hacer un proceso de revisión de situaciones que te parecían normales y no lo son. Yo entré casada y a los 2 años quedé embarazada. Estaba en una Dirección General y cuando me reintegré de la licencia maternal, me trasladaron porque no les servía mi medio horario. En ese momento hasta me pareció lógico lo que estaban haciendo, después te das cuenta que te estaban discriminando (Entrevistada R11).

Asimismo, la penalización profesional de la maternidad y el embarazo aparece en algunos relatos de situaciones en que funcionarias vieron sus calificaciones afectadas por el hecho de estar embarazadas (lo que incluso quedó por escrito, cuando algún jerarca indicó “a pesar de estar embarazada, la señora...”); o debieron esconder su embarazo por un tiempo ante el temor de la reacción de su jerarca, quien normalmente se manifestaba molesto porque las funcionarias vivían enfermas o embarazadas.

En mi segundo embarazo fue tremendo porque tuve que pensar en cómo decírselo a mi jefe para que no se lo "tomara a mal". Porque siempre decía que las mujeres nos embarazábamos y dejábamos de trabajar, cuando al lado tenía hombres que no iban nunca a la oficina. La mujer embarazada no sirve ni durante el embarazo, ni en el año posterior. En general a todas, en algún momento, nos hacen sentir esta diferencia por ser madres, por las responsabilidades de cuidados. No sos igual de

profesional o no tenés el mismo compromiso, por más que labures mil horas más, o seas 100 veces más eficiente en el trabajo (Entrevistada R3).

Varias mujeres entienden que la maternidad afecta también los horarios en los que se trabaja presencialmente en las oficinas y, con ello, invisibiliza el trabajo de las mujeres: mientras las madres llegan a trabajar más temprano, luego de haber dejado a sus hijas/os en la escuela, no hacen pausas para el almuerzo para aprovechar mejor el tiempo y poder retirarse para buscarles luego de la finalización del horario escolar, la jerarquía (especialmente los varones y de más edad) llega a media mañana a la oficina y prefiere quedarse hasta pasado el horario “normal” de trabajo. Esto, de acuerdo a varias entrevistadas, hace que “el jefe” no visualice el trabajo realizado antes de su llegada y valore a quien queda trabajando o simplemente conversando fuera de horario, lo que afianza redes de contacto personal y confianza que excluyen también a las mujeres:

La conciliación es diferente para las mujeres: la realidad es que yo me quiero venir a mi casa cuando termina el día, no quiero estar hablando hasta las 4am de bobadas. Y ahí vuelve la preferencia por los hombres. Y esa camaradería genera confianza, que no se genera con las mujeres porque nosotras nos encargamos de los hijos, del médico, del supermercado. En esta carrera los jefes aún valoran que te quedes hasta las 11 de la noche hablando de fútbol y no lo que hiciste durante el día. En el exterior sos vos con vos misma y no entienden que no hay red de contención, que literalmente se te quedan tirados los chiquilines en la calle si no los vas a buscar, porque en la escuela no te los aguantan más tiempo. Y aun así les encanta perder el tiempo y hablar de cosas no fundamentales, hasta sentís que lo hacen a propósito (Entrevistada R5).

Muchas entrevistadas reconocen que el respeto a los derechos básicos como la licencia por maternidad o el medio horario por lactancia, ha avanzado en la Institución en la última década. Cuando las entrevistadas pertenecen a las generaciones de ingreso más antiguas, los relatos acerca del desconocimiento de los derechos asociados al embarazo y maternidad son más claros:

En mi primer embarazo se hablaba aún de licencia maternal como vacaciones. No se concebía un medio horario como opción, por más que el derecho existía: a los 3 meses volvías y embromate. Ni el jefe más generoso, que lo tuve, lo tenía incorporado (N3).

Asimismo, la forma en que se vivía el embarazo y lactancia estando en Montevideo también son recordados como mucho “peores” que la situación actual, por ejemplo por la inexistencia de una sala de lactancia:

Yo me iba al baño a ordeñar, no había sala de lactancia. Ahí estaba, tratando de esconderme porque el único enchufe para la extractora estaba al lado de las piletas, a la vista de cualquiera que abriera la puerta para entrar al baño. En ese momento una colega mujer se enteró de que estaba ordeñándome en el baño y me ofreció su oficina para que lo hiciera tranquila (Entrevistada R11).

En el caso de las generaciones de ingreso más reciente, las vivencias son muy heterogéneas y dejan en evidencia que sigue existiendo arbitrariedad a la hora del ejercicio pleno de los derechos asociados a la maternidad. En tal sentido, los relatos refieren mucho más a la importancia del factor humano: quién es jefe/a en ese momento.

Mi experiencia personal ha sido buena, incluso durante el embarazo y la lactancia, no sentía que se me dieron más o menos tareas. Pero reconozco que tuve la suerte de tener jefes que no me trataron diferente nunca, todo lo contrario (Entrevistada N7).

En general, las entrevistadas consideran que los problemas de incumplimiento de los derechos se agravan cuando se desempeñan funciones en el exterior, debido a que en Montevideo hay más formas de “defenderse”, mientras que en el exterior - especialmente en Embajadas o Consulados pequeños en donde solamente se comparte el trabajo con un par de colegas más- se está más expuesta a las veleidades de quien tenga la jefatura de la misión diplomática.

En MVD te sentís más cuidada, siento que todos los colegas se cuidan más en cómo te tratan. En el exterior es más arbitrario. Viví situaciones en que ser mujer te perjudica porque algunos jefes de misión entienden que las mujeres no pueden tener la misma representación ante terceros que el varón, sobre todo si están embarazadas (Entrevistada R3).

En particular, el hecho de no contar con reglamentaciones claras sobre el uso de la licencia por maternidad en el exterior, es reconocido como un gran debe de la Cancillería, en lo que algunas entrevistadas identifican como resultado de un ambiente masculinizado que no ha sabido entender que al día de la fecha el 50% de su personal es femenino y que la maternidad de las funcionarias no es una excepción, sino un evento normal que no va a desaparecer en el futuro. La ausencia de salas de lactancia en el exterior, inclusive en Embajadas numerosas en términos de personal, la falta de indicación clara de qué implica el medio horario por lactancia y cómo debe implementarse en el trabajo cotidiano (sobre todo en contrapartida con la visión del funcionariado sin vida y al completo servicio del trabajo), la falta de soluciones prácticas para los casos de diplomáticas embarazadas que están a cargo de un consulado u oficina diplomática, son algunos de los ejemplos citados en los relatos.

Las responsabilidades por cuidado de hijos e hijas también surge como una fuente de desigualdad hacia las mujeres en relación al concurso de ascenso. Al hablar del diseño de la carrera, una entrevistada refería a que “está creada por hombres, para hombres” (Entrevistada N3) y, por tanto las normas, concursos y obligaciones están pensadas para trabajadores ideales, sin responsabilidades (ni vida), lo que impacta de forma diferencial en unos y otras. Entre los ejemplos citados, la desigualdad entre mujeres y varones a la hora de concursar es el más presente en los relatos.

Tener hijos es una elección personal y yo tengo que estudiar y por lo tanto no estoy en las mismas condiciones para ascender siendo madre o no, siendo mujer o varón. La maternidad no lleva a dejarlo todo, pero si a un cierto retraso, un poco en los concursos. La queja permanente entre nosotras era "se me despertó la nena y tenía que estudiar y no pude". Entonces en el ascenso se festeja el doble un 12 para una madre (Entrevistada R4).

En varias entrevistas se menciona que hasta que se introdujo la modalidad virtual para el concurso de ascenso, era necesario viajar a Uruguay para rendir los exámenes correspondientes, lo que afectaba en forma diferenciada a mujeres y varones. Por ejemplo, las diplomáticas que estaban embarazadas en ese momento y que, por tanto, no podían viajar, se perdían la oportunidad de concursar. Algo similar sucedía con aquellas que tenían hijos pequeños por lo que debían desplazar a toda la familia para ir a concursar, en el entendido de que los/as niños/as siguen a la madre. Varias entrevistadas mencionan que no se presentaron a un concurso o a varios, por estar en esas situaciones.

Dejé de dar el concurso cuando nació mi primer hijo y me di cuenta que me llevaba una semana leer 5 páginas. No tenía realmente tiempo. Cuando me borré del concurso un colega me dijo “con un bebé recién nacido, debes tener mil horas muertas” (Entrevistada N2)

Una entrevistada en particular resalta, con ironía, que el cambio en la modalidad del concurso no se debió a un reconocimiento del impacto diferenciado en las mujeres, o a una lectura con perspectiva de género, sino a la imposibilidad de viajar durante los años de pandemia, que en los hechos hacía imposible el desplazamiento a Montevideo para concursar: “no tengo claro si alguien más que nosotras se dio cuenta de que esta medida tuvo un impacto en las madres” (Entrevistada N7).

Otras entrevistadas, por su parte, recuerdan los periplos que debieron enfrentar para poder preparar un concurso siendo madres de hijos/as pequeños/as:

Preparé un concurso sin decirle a mi esposo que me había tomado licencia; me iba a la biblioteca del barrio a estudiar porque si me quedaba en casa, o en esas salas de los edificios en las que te podés instalar a leer, lo veía pasar a él con el cochecito. O bajaba a preguntarme qué le daba de comer. Ahí me di cuenta que no le podía decir que me estaba tomando licencia, porque nunca iba a lograr estudiar (Entrevistada N5).

De igual forma, un par de entrevistadas menciona que las mujeres que son madres siempre van a requerir más tiempo para preparar un concurso, algo que nunca es tenido en cuenta a la hora de diseñar esas instancias. Rara vez se anuncia la bibliografía

con meses de anticipación para dar mayor tiempo de preparación, o se consideran días de licencia diferentes por preparación de concurso para madres o diplomáticas con personas a cargo:

El tiempo que necesitas para preparar el concurso está claramente marcado por una diferencia de género, por las responsabilidades de los cuidados, que las tienen las mujeres. Te podrían circular la bibliografía meses por anticipado y no un mes antes, con eso ayudas a las mujeres, pero a nadie se le cruza hacerlo. Obvio, si los que integran los tribunales y deciden la bibliografía y el formato del concurso son todos hombres (Entrevistada N3).

Finalmente, cabe resaltar que a pesar de reconocer el peso diferenciado de la maternidad en las mujeres, varias entrevistadas resaltan que una paternidad activa ha sido fundamental a la hora de desarrollar su carrera profesional, señalando la importancia de la co-responsabilidad para permitir a las mujeres un desarrollo profesional en similares condiciones que los varones: “Mi marido quedaba con las mamaderas en casa cuando volví a trabajar” (Entrevistada N4), indicando que eso les permitió competir en igualdad de condiciones con los varones.

Mi esposo es el sustento para tener desarrollo profesional. Porque la competencia con el otro sexo tiene que ver con estar físicamente presente y con la mente despejada, por eso tener alguien que se ocupa te permite estar despejada y tranquila, no pensando quién le va a dar la mamadera. Eso vale oro (Entrevistada R1).

➤ **Matrimonio, divorcio y separación:**

Las referencias al matrimonio, divorcio y/o separación como etapa vital relacionada con trayectorias desiguales entre varones y mujeres, surgen de diferente forma en las entrevistas. Por un lado, algunas mujeres refieren a que el apoyo de sus parejas les ha permitido aceptar responsabilidades o destinos específicos: “Tenía otra idea para mi destino, pero fue mi esposo el que me alentó a que considerara esto. Si él me decía que no, no sé si estaría acá” (Entrevistada N1).

Por otro lado, ciertos relatos dan cuenta de la difícil realidad de la falta de adaptación de la pareja a la vida en el exterior, especialmente en los casos en que están impedidos de trabajar (tanto por su profesión, dificultades idiomáticas o por los impedimentos legales que aún existen en determinados países en donde Uruguay tiene representaciones diplomáticas). En algunos casos, esa imposibilidad de adaptación da lugar a divorcios/separaciones que pueden condicionar la elección de destinos lejanos porque implicaría una separación de padres – hijos/as:

Lo profesional y lo personal se cruzan. Desde el momento en que la pareja no quiere salir más, te afecta y si te quedás con los hijos, afecta más. Es un factor más, me condiciona a que no me pueda ir lejos con los niños. Yo no me los puedo llevar lejos, incluso sin tener una limitación explícita de mi ex, porque pienso que no pueden crecer sin ver a su padre. Es una decisión personal, no una imposición legal. Pero está ahí, condicionándote (Entrevistada R2).

En otras entrevistas se menciona que la decisión familiar de que el esposo no deje su trabajo en Uruguay, puede llevar a que la diplomática opte por un destino cercano, que permita el ir y venir con frecuencia: “Mi esposo siguió con su vida independientemente de la carrera y por eso los destinos elegidos” (Entrevistada N3).

Las entrevistadas que reconocen que su elección de destino está condicionada por su situación de pareja, indican ser conscientes de que esta decisión va en detrimento de la carrera profesional, ya que no solamente reduce las opciones de destinos a aquellos cercanos geográficamente, sino que en algunos casos las ha obligado a elegir puestos de menor jerarquía de lo que les correspondería por su cargo. Las mujeres que responden en esta línea reconocen, sin excepción, que se trata de elecciones personales, pero también son conscientes de que responden a la desigualdad que existe en la sociedad misma, en particular en relación a los estereotipos de género que hacen más difícil que un varón sea quien siga a una mujer profesional: “No quiero generalizar. Pero socialmente sigue estando bien visto que la esposa deje todo para acompañar al hombre. Mientras que para nosotras es una carga, están las bromas sobre lo que hace tu marido” (Entrevistada N1).

En varios casos las entrevistadas entienden que este problema afecta crecientemente a varones, especialmente cuando su pareja es profesional o cuenta con



un trabajo bien remunerado en Uruguay. En estos casos, muchas entrevistadas resaltan la incapacidad de la Institución para encontrar soluciones a la problemática de la conciliación trabajo – familia, tema especialmente relevante en una carrera en la que la elección o imposición de un destino afecta a pareja, ascendencia y descendencia.

Tiene que ver con cómo lo encara la pareja. Si es alguien que acompaña y da para adelante o si cuestiona y pone sus prioridades sobre la mesa. Cada vez pasa más que mujeres y varones tengan ese problema y la carrera no lo contempla "te llevan como un monigotito" de lugar a lugar y parece que hay hasta una satisfacción por ignorar el lado humano. Y en la medida que no se vayan tomando medidas para dar mayor flexibilidad al tema familiar, cada vez será más difícil retener funcionarios (Entrevistada R5).

Complementariamente, algunas diplomáticas entienden que si bien la problemática afecta a mujeres y varones, aún existe una desigualdad hacia la mujer originada en el uso, por ejemplo, del concepto peyorativo de “diplomática de cabotaje” con el que se suele discriminar a las mujeres que optan por priorizar su vida familiar, eligiendo destinos cercanos a Uruguay. En particular, una entrevistada mencionaba que la diplomacia de cabotaje es vista como la mediocridad profesional, independientemente de las funciones y responsabilidades que efectivamente se ejerzan: “si te vas a un consulado de frontera después cargas con ese estereotipo de que no sabes hacer nada, te ponen ese cartel” (Entrevistada N5). En el entendido de estas entrevistadas, la condena profesional a las mujeres en esta situación es muy superior a la que enfrentan los varones, incluso aquellos que han realizado toda su carrera profesional en destinos muy cercanos, sin haber visto afectada su imagen y habiendo alcanzado los cargos más elevados. Así, mientras la mujer es condenada por su ambición limitada en la elección de destinos, el varón es reconocido como un experto en determinados temas que requieren que sea destinado en la región, por ejemplo.

En todos estos casos, las entrevistadas relatan como la visión patriarcal imperante en la sociedad, carga a sus parejas siempre con la necesidad de justificar qué hacen mientras acompañan a la mujer diplomática en sus destinos. Aquellos que logran quebrar el rol que les asigna la división sexual del trabajo tradicional y son quien se encarga de los y las hijas, o de las responsabilidades domésticas, son estigmatizados

tanto por otros colegas diplomáticos como por terceros cercanos a la profesión (o incluso por la propia familia) como príncipes consortes, príncipes con-suerte, o directamente “vagos” que viven a costas de una mujer. Esa estigmatización, a su vez, tiene consecuencias sobre la pareja (en algunos casos transformándose en la fuente de separaciones o divorcios), o sobre la profesión, ya que la mujer termina optando por destinos cercanos o de menor relevancia jerárquica (después de un primer o segundo intento de funcionar con un esquema diferente de división sexual del trabajo) que permitan a su esposo proseguir una carrera profesional en Uruguay. Esto genera un círculo vicioso que vuelve a colocar a la mujer en el rol de responsable de lo remunerado y no remunerado.

➤ **Cuidados de adultos mayores**

Finalmente, algunas diplomáticas refieren también a la responsabilidad que recae en las mujeres a la hora de atender los cuidados de padres o madres, en los casos en que estos ya son mayores, han quedado solos/as sin familia que pueda hacerse cargo o están atravesando enfermedades “Mi padre tiene 80 años, es la única familia que me queda y estoy en un destino del que no puedo salir. Por eso me cuestiono mucho el destino” (Entrevistada R9).

En suma, el patrón común mencionado explícita o implícitamente por las entrevistadas es la falta de política de la Institución en materia de conciliación trabajo – familia que afecta mayormente a las mujeres. En tal sentido, destacan que aún hoy en día impera el estereotipo de la mujer como funcionaria complicada, que no puede aceptar los destinos por culpa de sus hijos/as, de sus maridos, de su padre/madre. Con ello se desconoce que existen diferentes tipos de mujeres, diferentes tipos de relación de familia, varones que también tienen condicionantes familiares y de cuidados y, en general, funcionarios y funcionarias que son personas, además de diplomáticos/as.

Los relatos dan cuenta de etapas vitales que afectan de forma diferente a mujeres y varones, así como de las consecuencias de la división sexual del trabajo. Estas parecen agravarse con el concepto no escrito de “dedicación total” con el que se define a la diplomacia. Este concepto es empleado desde hace décadas confusamente: hay quienes consideran que eso implica que los y las funcionarias deben estar disponibles las 24 horas los 365 días del año, mientras que otras voces recuerdan que el concepto se desarrolló inicialmente para establecer que quienes ingresan al Servicio Exterior no

pueden mantener una actividad profesional independiente. Asimismo, las propias características de la carrera diplomática llevan a que sea vista como más que un simple trabajo, en lo que las viejas generaciones denominan frecuentemente como una “forma de vida”.

Para las generaciones más nuevas la carrera no es un modo de vida. Es un trabajo y eso lo vemos con las renunciaciones o las licencias especiales. Y la Cancillería no se adapta. Pero es culpa nuestra también, los que nos quedamos no somos buen modelo de persona y profesional realizado. No los convencés de que esto es lo máximo. Ven cómo te tratan y se dicen ¡no me voy a matar por esto!" (Entrevistada R5).

Varias entrevistadas resaltan la visión deshumanizada que las autoridades del Ministerio suelen tener en relación al funcionariado, lo que consideran no solamente como fuente de varias renunciaciones recientes de personal diplomático, sino como origen de muchas afectaciones de la salud mental “hay colegas que no la pasan bien o directamente no se levantan o pierden el interés” (Entrevistada R8):

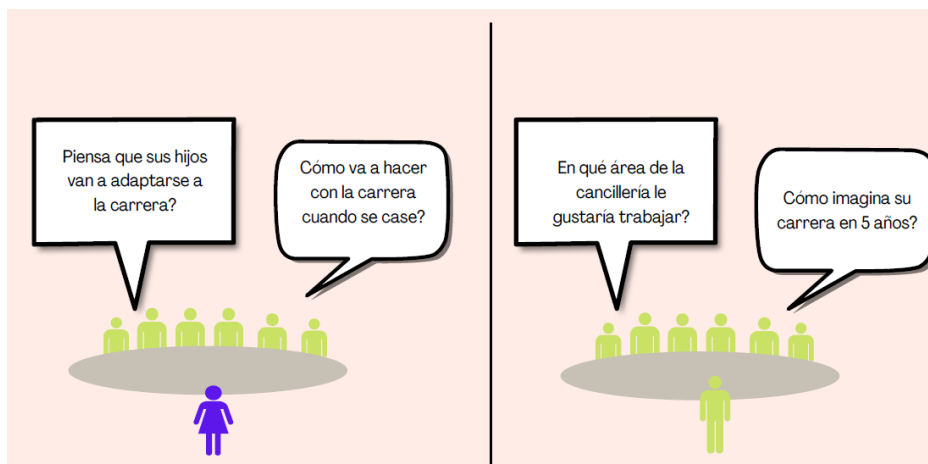
Es una carrera que te mina. No hay ningún cuidado por la salud mental, hay desconfianza, gente que hace cualquier cosa por un puesto. Yo entré con mucha experiencia de vida y aun así me afecta. Alguien más débil puede tener problemas grandes. Es la ley de la selva (Entrevistada R7).

### **5.2.3. Patrones de desigualdad identificados en los relatos de las entrevistadas**

En el presente apartado se clasifican, a través del uso de ilustraciones, los principales patrones de desigualdad identificados en las entrevistas. Los patrones más tempranos refieren a la existencia de una visión de la mujer como ajena a la carrera, encasillada en su condición de madre o esposa, responsable primera de la esfera doméstica, lo que se asume que afectará su capacidad de desempeñar sus funciones igual que los varones. Las preguntas diferentes a mujeres y varones en los concursos de ingreso (lo que en buena medida es explicado por el hecho de que los tribunales

evaluadores están mayoritaria o exclusivamente compuestos por hombres), dan muestra de la materialización de esos patrones de desigualdad desde el inicio profesional.

**Figura 8 - Patrones de desigualdad al ingreso a la carrera diplomática**



Fuente: elaboración propia en base a entrevistas en profundidad

Asimismo, en las entrevistas se identifican patrones de desigualdad basados en estereotipos de lo que se espera sea una mujer diplomática, que no se modifican con el paso del tiempo ni el progreso profesional en la carrera. La mayor parte de las entrevistadas identifican estos estereotipos como fuente de desigualdad de trato en relación a sus colegas varones, y como parte del círculo vicioso que preserva un ambiente masculinizado, en donde las mujeres están al margen del círculo de poder. Entre los estereotipos que más se repiten están los relativos a las funciones que cumplen las mujeres: la “mujer florero”, que solo es invitada a las reuniones para dar sensación de inclusividad o porque hay mujeres en las otras delegaciones; o la mujer multitasking, capaz de hacer todas las tareas sin ayuda y que por tanto no deja nunca atrás un cierto servilismo. También se identifican estereotipos relativos al trato condescendiente hacia las mujeres a través de la confianza desmedida (besos, abrazos, toques no deseados), el uso del tuteo y de los nombres de pila y no los cargos, o incluso las “equivocaciones” con el rango (para bajarlas de categoría), la referencia constante al físico y la expectativa de que siempre estén “arregladas”, así como el hecho de que no se las escucha o no se consideran sus aportes. Finalmente, también surgen los estereotipos relativos a la personalidad: las mujeres son complicadas, son histéricas, se toman todo a mal, no se les puede decir nada.

**Figura 9 - Patrones de desigualdad: estereotipos que enfrentan las mujeres diplomáticas a lo largo de su carrera**



Fuente: elaboración propia en base a entrevistas en profundidad

Otro patrón de desigualdad que se extrae de las entrevistas refiere a la carga superior de responsabilidades por cuidados que recae en las mujeres y su impacto en las trayectorias profesionales, así como el tratamiento discriminatorio hacia mujeres que privilegian la familia a las “ambiciones profesionales” y la ceguera institucional respecto a la necesidad de encontrar soluciones para la conciliación trabajo – familia.

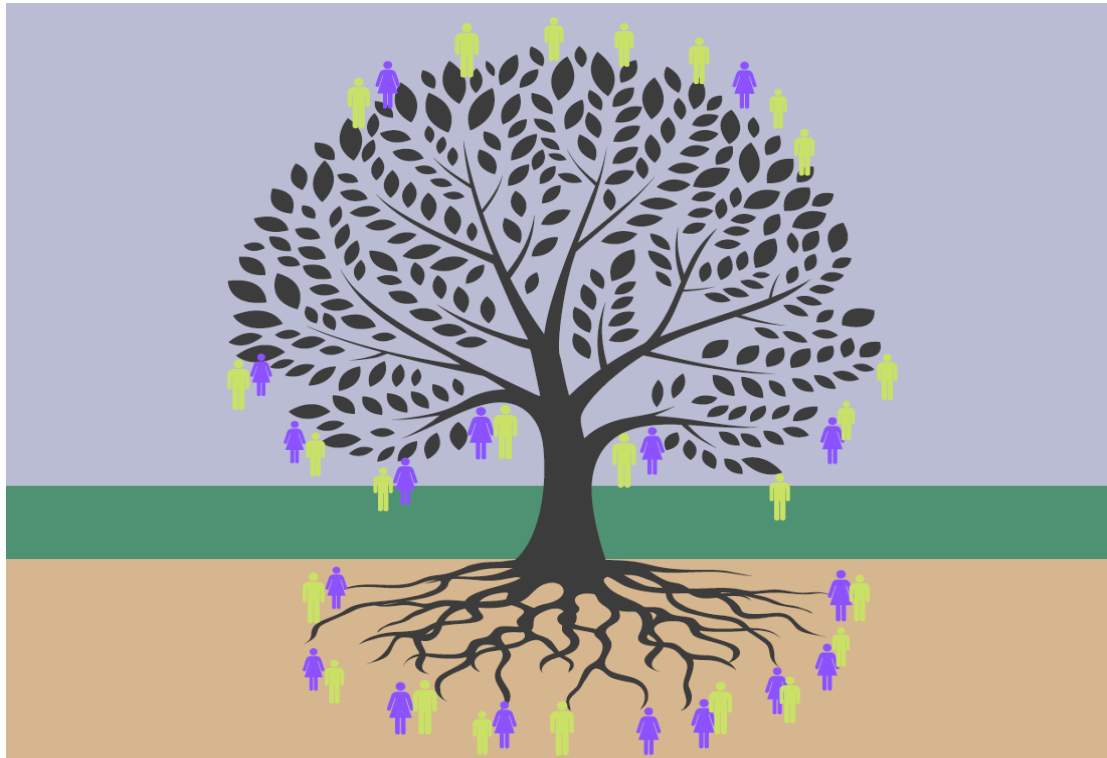
**Figura 10 - Patrones de desigualdad: la carga de cuidados como obstáculo en la carrera diplomática**



Fuente: elaboración propia en base a entrevistas en profundidad

En etapas más avanzadas de la carrera, los patrones de desigualdad percibidos refieren a la sub-representación femenina en las promociones y los puestos jerárquicos, aunque son la mitad del personal elegible para los mismos.

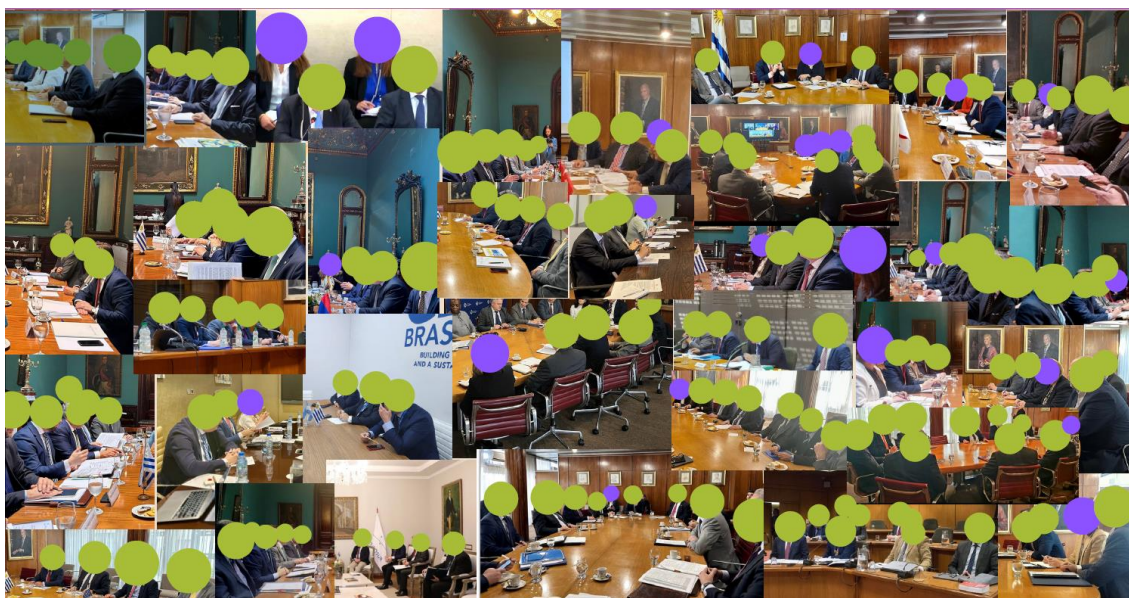
**Figura 11 - Patrones de desigualdad: la sub-representación de la mujer en las etapas avanzadas de la carrera**



Fuente: elaboración propia en base a entrevistas en profundidad

Esta sub-representación de las mujeres lleva a la paulatina desaparición de su presencia en la estructura visible del Ministerio de Relaciones Exteriores. Así, las entrevistas permiten identificar otro patrón de desigualdad: el trabajo de las mujeres queda escondido detrás de las jerarquías desproporcionadamente masculinas, mostrando una fotografía del Servicio Exterior uruguayo que invisibiliza la presencia numerosa de mujeres, así como su contribución cotidiana a la carrera. Con ello se preserva el estereotipo de una carrera mayoritariamente masculina, contraria a lo que debería ser la fotografía si se atiende a los números de la composición actual de la carrera.

**Figura 12 - La invisibilización de la mujer: enero de 2023 a mayo de 2024 en fotos oficiales de la cuenta de X del Ministerio de Relaciones Exteriores del Uruguay**

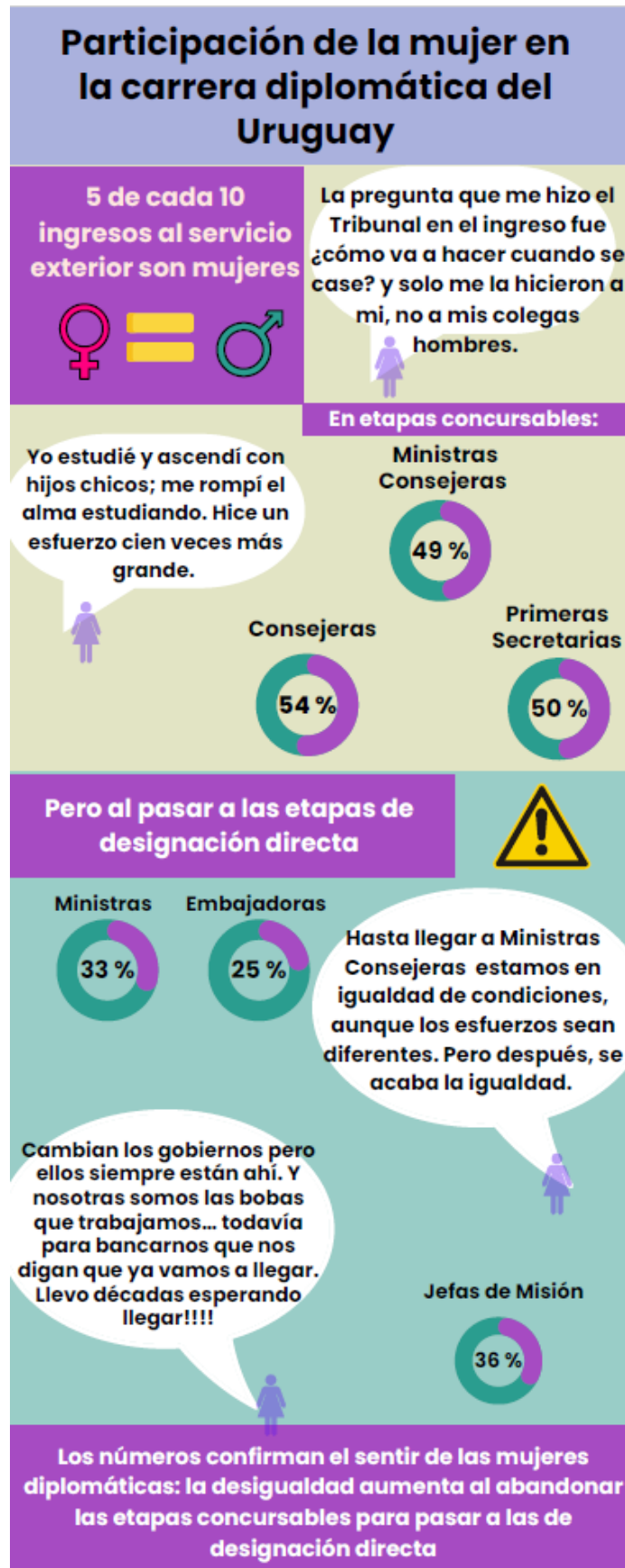


Fuente: elaboración propia en base a las fotos oficiales de la cuenta de X del MRREE

### **5.3. Diálogo entre los resultados cuantitativos y cualitativos**

Finalmente, otro objetivo de la tesis apunta a relacionar las características diferenciales en las trayectorias laborales de mujeres y varones, con los patrones de desigualdad percibidos por las primeras y con hitos o eventos específicos de la vida familiar/laboral. Para ello, se ha optado por presentar con una infografía el diálogo entre los resultados cuantitativos y los cualitativos, siendo que estos últimos permiten interpretar y contextualizar elementos de los primeros, o sacar a la luz realidades desiguales que pueden quedar escondidas detrás de promedios generales.

Infografía 1 - Diálogo resultados cuantitativos y cualitativos: lo que esconden los números





## 6. Conclusiones y líneas de acción futuras

La asignación de determinados roles a las mujeres por parte de la sociedad, y la forma en que estas son juzgadas y prejuzgadas en relación a lo que se espera de ellas por el solo hecho de ser mujer tiene, aún al día de hoy, un impacto en el desarrollo profesional femenino. Las mujeres que componen el servicio exterior uruguayo no escapan a esa realidad. Por ello, la presente tesis tiene por objetivo general identificar las desigualdades entre mujeres y varones en la carrera diplomática en el Uruguay. Para ello, busca responder a las siguientes preguntas: ¿existen etapas vitales y/o laborales que se relacionan con trayectorias desiguales entre mujeres y varones?; ¿existen patrones de desigualdad en la carrera?, ¿cuáles son?, ¿pueden ser agrupados en categorías?, ¿cambian con el paso de los años/etapa profesional/vital de las mujeres?

Con esta intención, la tesis tiene dos etapas metodológicas complementarias en las que se ponen en juego distintas técnicas. En una primera etapa de análisis documental de las resoluciones de ingresos, ascensos, promociones y designaciones en puestos de jerarquía de las personas ingresadas a la carrera entre los años 1994 y 2010, se identifica la existencia o no de trayectorias profesionales diferentes entre mujeres y varones. Este ejercicio es un aporte sustancial de esta tesis en relación a los escasos antecedentes nacionales (limitados a la descripción de la cantidad de mujeres y varones en puestos y cargos). Aún más, al trabajar con un universo comparable de funcionarios y funcionarias que, por el diseño de la carrera, podría aspirar al mismo avance en su trayectoria profesional, la tesis permite identificar desigualdades entre pares. En una segunda etapa, a partir de un conjunto de entrevistas en profundidad a mujeres diplomáticas ingresadas en ese mismo período, la tesis suma la voz de las mujeres para dar sentido y contexto a los hallazgos precedentes.

El análisis documental de las trayectorias es un puntapié inicial para conocer las desigualdades de género que tienen lugar en el servicio exterior, en tanto identifica una sub – representación femenina en los puestos de jerarquía en Montevideo y el exterior. Yendo un paso más allá, la tesis aporta un elemento novedoso al identificar que esta desigualdad no tiene origen en una menor participación de las mujeres en la carrera. Efectivamente, los resultados muestran que entre 1994 y 2023 los ingresos femeninos representaron el 49% del total, por lo que la presencia femenina en el servicio exterior no es una excepción sino una realidad. La mirada atenta sobre la información recabada indica que esta representación igualitaria se mantiene durante toda la etapa concursable,

para modificarse drásticamente en las etapas arbitrarias (de designación directa) de la carrera. Así, tanto en términos de cantidad de mujeres en cada rango concursable, como en términos de años que lleva a unas y otros alcanzar los mismos, la tesis muestra una representación paritaria. Por tanto, en términos cuantitativos, los resultados son categóricos y dan muestra de que mientras se ofrecen oportunidades para ingresar y ascender en la carrera a través del sistema de concursos, las mujeres y los varones están representados en números similares y sus trayectorias profesionales son comparables. Por el contrario, cuando cambian las reglas de juego y se impone la designación directa por la sola voluntad de las autoridades, la mujer desaparece paulatinamente de los cargos de jerarquía. Las cifras lo demuestran, los relatos lo confirman y el análisis de la comunicación pública y en redes sociales del Ministerio fortalece la realidad de una carrera masculinizada. Detrás de ello, pasa desapercibida la paridad en los ingresos y ascensos por concurso.

Efectivamente, mientras que durante la etapa concursable las mujeres son la mitad del total del personal en cada rango, en el caso de los ascensos no concursables, solo 3 de cada 10 promociones a Ministro/a son mujeres. Esa cifra se reduce aún más en el caso de la promoción a Embajador/a, cargo más alto en la jerarquía profesional del servicio exterior: en ese caso solamente 2.5 de cada 10 promociones son mujeres. Esta desigualdad se traslada también a los puestos jerárquicos en Montevideo, a los que acceden solamente 4 de cada 10 mujeres. Esta última sub-representación lleva, a su vez, a otra clase de exclusión e invisibilización. Los tribunales de ingreso, ascenso, promoción y asignación de destinos, al seguir la composición de las Direcciones Generales, están tradicionalmente integrados por varones en forma mayoritaria. La sub-representación femenina en los cargos jerárquicos en Montevideo, por tanto, también impacta en la forma en que sus voces, sus experiencias, sus preocupaciones y sus aportes quedan excluidos de todos los ámbitos de evaluación, ascenso y destinación del personal. Finalmente, la sub-representación femenina también se manifiesta con claridad en términos de designaciones de Jefatura de Misión, donde solamente un 36% del total son mujeres. La fotografía actual es contundente: solamente 1 de cada 6 Embajadas del Uruguay está a cargo de mujeres. Además, las mujeres son mayoritariamente destinadas en puestos jerárquicos de menor relevancia para los objetivos de política exterior, en países con agendas menos sustantivas o alejados geográficamente de Uruguay.

Estos resultados coinciden con los hallazgos de Salgueiro (2021), quien también identificaba la sub-representación femenina en puestos de jerarquía en el servicio exterior uruguayo. Complementariamente, la tesis demuestra en forma contundente que la desigualdad en las etapas no concursables no puede ser explicada por la cantidad de “elegibles” para cada una de esas situaciones. En todos los casos de designaciones para puestos jerárquicos, los resultados cuantitativos muestran que hay tantas mujeres elegibles como varones. Pero la elección discrecional recae mayoritariamente en ellos. Ello aporta un elemento novedoso a los estudios y diagnósticos disponibles, demostrando que, en el momento en que la discrecionalidad se vuelve el único factor para el ascenso y reconocimiento profesional, existe discriminación hacia las mujeres. El análisis en clave histórica demuestra que ello no responde a un momento excepcional, sino que existe una larga tradición de designación mayoritaria de varones que no se ha modificado con la presencia paritaria de mujeres y varones en los cargos concursables. Al respecto, los resultados de la presente tesis confirman los resultados de las bases de datos elaboradas por Niklasson y Towns (2023), que hablan de Sudamérica como la única región que se encuentra estancada en materia de designaciones de mujeres Jefas de Misión. Por el contrario, los resultados de la tesis se contraponen a las conclusiones alcanzadas por Erlandsen, Hernández-Garza, y Schulz (2021), en relación al impacto que tiene la orientación política de los gobiernos en su preferencia por designar mujeres o varones en cargos jerárquicos. La presente tesis estudia un período de tiempo que cubre diferentes gobiernos, demostrando que la preferencia de todos ellos ha sido designar mayoritariamente varones en puestos jerárquicos.

Ahora bien, incluso cuando los resultados de la tesis arrojan una igualdad numérica en la presencia de mujeres y varones durante la etapa concursable, esta no coincide con las percepciones de las mujeres diplomáticas. El análisis de los relatos muestra la existencia de un ambiente masculinizado, de una carrera hecha por y para los hombres. Da cuenta de una fuerte ceguera institucional en términos de género, que ha impedido poner en práctica políticas que contemplen las necesidades diferenciales y propendan a la igualdad. Estas desigualdades son evidentes incluso antes del ingreso al servicio. Una muestra de ello es la descripción que hacen las mujeres sobre las preguntas que les son realizadas durante el concurso de ingreso. Mientras los varones son interrogados acerca de temas de política exterior o sus expectativas profesionales, a las mujeres se las cuestiona acerca de cómo conciliarán la vida profesional con el matrimonio o la maternidad. Ello evidencia una mirada estigmatizante de la mujer, que

es percibida como la responsable principal de la crianza, los cuidados y las tareas domésticas. Asimismo, confirma la existencia de tempranas formas de violencia simbólica, que hacen sentir a la mujer que no pertenece. Por ello, mientras los varones ingresan con un sentido de pertenencia natural, las mujeres son cuestionadas acerca de su capacidad de llevar adelante trabajo remunerado y no remunerado. Esta mirada coincide con los trabajos de MacCarthy y Southern (2017), al mostrar que los estereotipos de género y la división sexual del trabajo han llevado a que el rol de las mujeres en la diplomacia quede escondido detrás de una diplomacia percibida como masculina.

La voz de las protagonistas permite también identificar desigualdades menos visibles durante la etapa concursable de la carrera. La existencia de formas estereotipantes de trato hacia las mujeres preserva el ambiente masculinizado, jerarquizando el trabajo y aporte de los varones dentro de la Institución. Lleva a que el rol de las mujeres quede asociado a tareas secundarias, de apoyo y secretaría. La dificultad para hacerse escuchar, para presentar sus ideas, para ser tomadas en serio en las reuniones de trabajo y no ocupar el rol de tomadoras de nota o servidoras de café, son ejemplos permanentes mencionados en los relatos. Estas prácticas surgen en las entrevistas como elementos “normalizados” por las protagonistas, asociados con el trato mismo que reciben las mujeres en la sociedad. Los estereotipos identificados por las entrevistadas no sufren modificaciones a lo largo de la carrera, sino que están presentes permanentemente en una visión de la mujer secretaria, asistente, prolija, capaz de asumir múltiples tareas en simultáneo. A ello se suma el concepto de la mujer florero, que es incluida en las reuniones para dar la imagen de equidad, o para hacer de espejo a la presencia de mujeres en las otras delegaciones participantes. Este resultado coincide con los trabajos realizados por colectivos de mujeres diplomáticas en Argentina y Paraguay, tendientes a la identificación de micromachismos que, repetidos en el tiempo, naturalizan el trato despectivo hacia las mujeres diplomáticas. Otros relatos, sin embargo, dan cuenta de que en algunos momentos de la carrera, esa visión estigmatizada de la mujer redundaba en cierto reconocimiento profesional. Por ejemplo, en las etapas intermedias de la carrera, la tesis permite identificar prácticas estereotipantes que funcionan a favor de ellas, ya que las diplomáticas son vistas como responsables, trabajadoras y, por tanto, son elegidas para cargos de responsabilidad media. Esta etapa de cierto reconocimiento profesional, sin embargo, no da pie a una valorización de sus aportes, ya que las mujeres continúan estando invisibilizadas desde

el momento en que los frutos y reconocimiento de su trabajo quedan en manos del jefe varón. Esta etapa intermedia que suele propulsar a los varones a cargos jerárquicos de relevancia o incluso jefaturas de misión es, para las mujeres, un verdadero piso pegajoso que no logran superar. Asimismo, los relatos dan cuenta de que, incluso cuando alguna mujer alcanza un cargo jerárquico, continúa haciendo trabajos de secretaría, cosa que no sucede con los varones.

La tesis identifica el peso diferencial que tienen las responsabilidades de cuidados en las trayectorias profesionales de las mujeres, como una de las principales fuentes de desigualdad en la carrera percibida por las entrevistadas. En particular, los relatos reafirman el impacto de la división sexual del trabajo en los esfuerzos diferenciados que mujeres y varones deben realizar para alcanzar los mismos resultados profesionales. En línea con los desarrollos de Kergoat (2002), la tesis confirma que las prácticas institucionales asignan a la mujer el rol reproductivo y de cuidados desde su ingreso a la carrera. Sin embargo, la carrera diplomática en Uruguay está sujeta a las mismas reglas para mujeres y varones, desconociendo sus diferentes realidades y generando un círculo vicioso entre expectativa y realidad. Los relatos son coincidentes al señalar que se hace sentir a las mujeres que no podrán tener el mismo desarrollo profesional que sus colegas varones, pero la Institución no toma medidas para evitar que esto suceda. Debido a ello, muchas mujeres sienten que deben optar entre familia o desarrollo profesional. En particular, surge con fuerza la visión de que en el servicio exterior uruguayo existe aún un patrón de desigualdad anclado en la visión de la maternidad como algo ajeno e incompatible con la tarea diplomática. Ello ha llevado a varias mujeres a postergar la maternidad o esconder su anuncio para evitar impactos en su carrera. La institución aún entiende el embarazo y la maternidad como situaciones excepcionales, eludibles y alejadas del deber ser profesional, incluso con relatos de jefes que señalan no querer trabajar con mujeres en edad de ser madres. Esto es una clara contradicción con la realidad, que demuestra que el servicio exterior uruguayo está compuesto por tanta cantidad de mujeres como de varones. Por ello, la contundencia de los relatos da muestra de una penalización profesional de la maternidad, ya sea porque alarga ciertas etapas de la carrera, las hace más onerosas, o directamente termina excluyendo a las mujeres de puestos o responsabilidades, en el entendido de que no están en condiciones de asumirlas por ser madres, en línea con los resultados de Gontero y Vezza (2023).

Además de las responsabilidades de cuidados y crianza, otro elemento que se identifica como fuente de desigualdad es la forma en que mujeres y varones viven el matrimonio y la separación. Las vivencias de las mujeres diplomáticas encuentran matices según lo narrado en las entrevistas. Existen ejemplos exitosos de corresponsabilidad y otros de fracasos matrimoniales por el impacto de la carrera en la vida profesional del esposo. Entre medio de estos extremos, varios relatos dan cuenta de una negociación a la interna de la pareja a la hora de elegir destino y responsabilidades profesionales, hecha a costas del desarrollo profesional de la mujer y a favor de “mantener la felicidad de la pareja”. Sin embargo, todas estas narraciones tienen un elemento en común: estos desafíos afectan en mayor medida a las mujeres, porque la sociedad aún hoy encuentra inaceptable que el varón deje todo por acompañar a su pareja. Estos resultados van en línea con los trabajos de Hirata y Kergoat (2007), en particular en lo que hace al impacto que la participación de las mujeres en la esfera remunerada tiene en las parejas. Así, gran parte de los relatos aún refieren a la expectativa de las protagonistas de obtener políticas de conciliación trabajo – familia, en el entendido de que las mismas deberían ser de interés tanto para mujeres como para varones. La idea de que las mujeres no pueden quedarse fuera de horario en la oficina “perdiendo el tiempo”, porque deben atender a los y las hijas, surge con frecuencia. Ello reafirma los desarrollos más recientes de la teoría, que cuestiona las políticas de conciliación como herramientas que preservan la estructura misma de la división sexual del trabajo. Las entrevistadas señalan con asombro la incapacidad que ha tenido la Institución para generar una reflexión sobre la conciliación trabajo – familia y el impacto en la trayectoria profesional de unas y otros. En ausencia de dicha reflexión, surge con claridad la frustración de las protagonistas por la arbitrariedad con que mujeres y varones son tratados a la hora de hacer planteos profesionales en base a condicionantes familiares. Mientras que las dificultades para aceptar un determinado destino por parte de las mujeres son juzgadas como una falta profesional y una muestra de que no pertenecen en la carrera, los planteos de los varones son valorados y atendidos con humanismo. Todo esto reafirma los postulados de Aggestam (2018), en el sentido de que la diplomacia no está bien organizada para combinar trabajo y familia, lo que genera una acumulación de responsabilidades superior en las mujeres que en los varones.

Al analizar las etapas de designación discrecional, el patrón de desigualdad que surge unánimemente en los relatos es la paulatina desaparición de la mujer,

confirmando la existencia de un techo de cristal. A nivel de jerarquías en Montevideo (Direcciones Generales), los relatos nuevamente dan cuenta de la existencia de un ambiente masculinizado en el que solo excepcionalmente se encuentran mujeres (o lo hacen en números muy pequeños), en línea con los resultados de Aggestam (2018). Esto constituye otra importante fuente de desigualdad hacia las mujeres a lo largo de sus carreras. La preferencia por elegir varones a cargo de las Direcciones Generales, lleva a la invisibilización del trabajo femenino y a la percepción equivocada de que el Servicio Exterior uruguayo está compuesto mayoritariamente por varones, siendo que las mujeres son la mitad de su personal. De acuerdo a sus narraciones y vivencias, las mujeres hacen esfuerzos considerables para romper con la expectativa de que los roles que les asigna la sociedad les impedirán desarrollarse profesionalmente. Preparan concursos estando embarazadas, habiendo sido madres recientemente, estando a cargos de dependientes, y aun así logran los mismos resultados que los varones. A pesar de ello, a la hora de elegir (y cuando la elección de la autoridad es la única condición necesaria para una promoción o designación), se eligen varones. Si bien varias mujeres de las generaciones analizadas han ocupado cargos jerárquicos en Montevideo, siguen siendo una minoría en el total de cargos. De hecho, no existe registro histórico de jerarquías paritarias durante los años analizados. Esto reafirma la visión de una estructura jerárquica masculina, en la que la presencia femenina es una excepcionalidad.

Un factor fundamental para explicar este patrón de desigualdad, de acuerdo a la mayoría de los relatos, es la existencia de redes de padrinzgos masculinos. Reafirmando los postulados de Aggestam (2018), las narraciones dan cuenta de que estas redes eternizan a determinados actores en los cargos decisorios o cercanos al poder, agravando la desigualdad hacia las mujeres que son excluidas (intencional o colateralmente) de la estructura jerárquica del Ministerio de Relaciones Exteriores. Estos padrinzgos incluyen varones de todas las edades y generaciones de ingreso a la Cancillería, con diferentes rangos y responsabilidades, así como con variadas inclinaciones político-partidarias. Se van gestando desde la pertenencia natural del varón a la carrera y se refuerzan en actividades fuera del horario laboral a las que las mujeres no son integradas, como partidos de fútbol, almuerzos, salidas. Generan un relacionamiento más cercano con las autoridades y jerarquías, desde la compartida pertenencia a la clase masculina, como sostienen McCarthy, et al. (2017). Intencionalmente o no, estas redes excluyen a las mujeres de los cargos de responsabilidad, por más que se apoyan en muchas de ellas y su trabajo profesional

(especialmente en aquellas etapas de la carrera en las que las mujeres aún no son vistas como “competencia”). En la práctica, generan un tapón para que las mujeres lleguen a puestos de responsabilidad, o hacen que lleguen en mucha menor proporción. La existencia de ámbitos de camaradería exclusivos de varones confirma la presencia de lo que Albert- López Ibor (2008) considera como espacios tan o más importantes que los procedimientos objetivos del transcurrir profesional. En particular, el hecho de que estas redes excedan las simpatías partidarias y generen círculos de poder que aglutinan diferentes orientaciones políticas, garantiza una protección mutua que se prolonga en el tiempo, independientemente del poder de turno.

Las entrevistas permiten identificar otras prácticas institucionales que llevan a la sub-representación femenina en puestos de responsabilidad, especialmente en el exterior. El hecho de que las jefaturas de misión sean asignadas con criterios arbitrarios y sin reglas claras, impide que las mujeres compitan en igualdad de condiciones que los varones para acceder a los puestos. De acuerdo a las voces de las protagonistas, existe una práctica extendida en el tiempo de ofrecer a mujeres Jefaturas de Misión en lugares alejados o de difícil condición de vida. Esto sirve el doble propósito de “cumplir” con ofrecerles los puestos y, simultáneamente, mantener vivo el mito de que las mujeres rechazan los destinos por sus condicionantes familiares. A ello se suma la ausencia de registros documentales de ofrecimientos de puestos jerárquicos, que sí existen para los demás puestos de la carrera. Por ello, de los relatos surge la percepción de la importancia que aún hoy tiene la arbitrariedad en la carrera profesional. Afecta, entre otros, la decisión del destino, la posibilidad de ejercer los derechos asociados a la maternidad y lactancia, la capacidad de mantener una vida “normal” por fuera del concepto de dedicación total. En ausencia de mecanismos de control sobre el accionar de parte de ciertas jerarquías, especialmente en el exterior, la bondad o no del/a jefes/as es reconocida por todas las entrevistadas como tan o más importante que la estructura de la carrera. Puede incluso llegar a impedir el ejercicio de derechos consagrados.

Por todo esto, a pesar de la sostenida participación paritaria de mujeres y varones en el servicio exterior y la profesionalización de la carrera, la misma no logra aún modificar una dinámica de reconocimiento profesional basada en la confianza y no en los méritos profesionales. Como sostiene Segato (2019), la existencia de estructuras corporativas masculinas que asignan un rol central a la confianza entre varones, eterniza los casos de arbitrariedades en contra de las mujeres. Aun sabiendo de la existencia de



estas arbitrariedades, la Institución no ha implementado políticas o dotado al funcionariado con herramientas para enfrentarlas.

La presente tesis aporta respuestas relevantes a la interrogante acerca de la existencia de desigualdades en la carrera diplomática en el Uruguay. Pero abre también una serie de nuevas preguntas. En primer lugar y respecto al número reducido de mujeres en puestos jerárquicos, la ausencia de mecanismos transparentes de seguimiento de los ofrecimientos (aceptados y rechazados) hace imposible determinar cuántas mujeres rechazan los mismos y por qué motivos, versus sus pares varones. Por ello, una línea de investigación futura para identificar y analizar las desigualdades en los ofrecimientos de cargos jerárquicos en Montevideo y en el exterior a mujeres y varones, permitiría determinar qué tipos de cargos/destinos son ofrecidos a unos y otras, en qué momento profesional y personal, y qué reacción tienen las autoridades de turno frente a pedidos para considerar otras opciones de destino cuando son realizados por mujeres y varones. Este análisis requeriría recurrir a una metodología de relevamiento directo, dada la ausencia de registros, actas o antecedentes en la materia.

En segundo lugar, la revisión del mapa de designaciones de mujeres a cargo de jefaturas de misión resulta geográficamente interesante y reafirma el hecho de que los puestos que ocupan son de menor relevancia comparada y especialmente alejados de Uruguay. Complementar las conclusiones que surgen de esta distribución geográfica con un mapeo de la cantidad de mujeres y de varones que ocupan destinos diferentes a jefaturas de misión, en las Embajadas y Consulados más cercanos a Uruguay, podría aportar elementos extra para determinar en qué medida las mujeres aceptan cargos de menor rango al que les correspondería para poder tener una cercanía geográfica con su familia, en comparación con los varones.

En tercer lugar, se entiende que realizar un ejercicio similar al análisis cualitativo desarrollado para esta tesis, con los varones que integran estas generaciones, podría aportar una visión contrastante tanto en lo que refiere a sus ideas sobre la existencia o no de desigualdad, como a los eventuales orígenes de la misma. De igual forma, un proceso de entrevistas en profundidad a los tomadores de decisión (Ministros de Relaciones Exteriores en los años relevantes para esta tesis, por ejemplo 2010 a la fecha) podría aportar más información sobre la motivación detrás de la elección de varones antes que mujeres, incluso cuando tienen igual cantidad de elegibles de ambos sexos.

Finalmente, considerando que las preocupaciones y expectativas de las personas van evolucionando con el paso del tiempo, resultaría interesante ampliar el análisis de esta tesis a las generaciones que han ingresado al Servicio Exterior con posterioridad a 2010. Esto permitiría comprobar si se mantienen los resultados en términos de trayectorias profesionales similares entre varones y mujeres durante las etapas de concurso. También contribuiría a determinar si las protagonistas tienen similares percepciones en cuanto a las causas de la desigualdad entre mujeres y varones en la carrera.

## Referencias bibliográficas

Aggestam, Karin (2018). *The gender turn in diplomacy: a new research agenda*

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14616742.2018.1483206>

Aguirre, Rosario (2005). Trabajo no remunerado y uso del tiempo. Fundamentos conceptuales y avances empíricos. La encuesta Montevideo 2003. En *El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad*. Santiago de Chile: CEPAL. Serie Mujer y Desarrollo.

<https://repositorio.cepal.org/items/28893d77-e2fe-4e4d-92f9-b318eea214ce>

Albert López- Ibor, Rocío; Escot Mangas, Lorenzo; Fernández Cornejo, José Andrés; Mateos de Cabo, Ruth (2008). *Análisis de la presencia de las mujeres en los puestos directivos de las empresas madrileñas*. Madrid: Biblioteca Nueva. Consejo Económico y Social.

[https://www.researchgate.net/publication/280802525\\_Analisis\\_de\\_la\\_presencia\\_de\\_las\\_mujeres\\_en\\_los\\_puestos\\_directivos\\_de\\_las\\_empresas\\_madrilenas](https://www.researchgate.net/publication/280802525_Analisis_de_la_presencia_de_las_mujeres_en_los_puestos_directivos_de_las_empresas_madrilenas)

Barragán Medero, Fernando (1996). *El sistema sexo género y los procesos de discriminación*. Islas Canarias: Departamento de Didáctica e Investigación Educativa y del Comportamiento. Centro Superior de Educación, Universidad de la Laguna, Islas Canarias, España

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwicz6GsgoKFAXX\\_4TgGHfm8BqIQFnoECA8QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.jerez.es%2Ffileadmin%2FDocumentos%2Fhombresxigualdad%2Ffondo\\_documental%2FIdentidad\\_masculina%2FEI\\_sistema\\_sexo\\_g\\_nero\\_y\\_los\\_procesos\\_de\\_discriminaci\\_n.pdf&usg=AOvVaw3NRb8Kb5ghA4IC1JZO9D-C&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwicz6GsgoKFAXX_4TgGHfm8BqIQFnoECA8QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.jerez.es%2Ffileadmin%2FDocumentos%2Fhombresxigualdad%2Ffondo_documental%2FIdentidad_masculina%2FEI_sistema_sexo_g_nero_y_los_procesos_de_discriminaci_n.pdf&usg=AOvVaw3NRb8Kb5ghA4IC1JZO9D-C&opi=89978449)

Cassidy, Jennifer y Robinson, Mary (2017). *Gender and Diplomacy*. Londres: Routledge

<https://doi.org/10.4324/9781315270777>

Comisión de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores (2019). Diagnóstico con Perspectiva de Género 2019. Montevideo: documento interno reservado.

Comisión de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores (2020): Diagnóstico 2020. Montevideo: documento interno reservado.

Constitución de la República Oriental del Uruguay (1967). Montevideo: Dirección Nacional de Impresiones y Publicaciones Oficiales (IMPO).

<https://www.impo.com.uy/bases/constitucion/1967-1967>)

Cuenta de Instagram “Me casé con la carrera”

[https://www.instagram.com/me\\_case\\_con\\_la\\_carrera/?hl=es](https://www.instagram.com/me_case_con_la_carrera/?hl=es)

El Observador, (2021). *Diplomáticas denunciaron acoso sexual, discriminación y violencia verbal en Cancillería*. Montevideo, Uruguay.

<https://www.elobservador.com.uy/nota/diplomaticas-denunciaron-acoso-sexual-discriminacion-y-violencia-verbal-en-cancilleria-2021392180>

Erlandse, Matthias; Hernández – Garza, María Fernanda; y Schulz, Carsten-Andreas (2021). *Brecha de Género en la Diplomacia Latinoamericana: causas y vías de solución*. Santiago de Chile: CIPER.

<https://www.ciperchile.cl/2021/03/04/brecha-de-genero-en-la-diplomacia-latinoamericana-causas-y-vias-de-solucion/>

Estemann, Victoria (2021). *La división sexual del trabajo. Reflexiones desde el feminismo materialista francés*. Descentrada, volumen 5 n°2, edición 152. Universidad Nacional de La Plata, Argentina. <https://doi.org/10.24215/25457284e152>

GenDip – Gender in Diplomacy

<https://www.gu.se/en/gendip>

Gontero, Sonia y Vezza, Evelyn (2023). *Participación laboral de las mujeres en América Latina. Contribución al crecimiento económico y factores determinantes*. Santiago de Chile: CEPAL, Documentos de Proyectos.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/67986-participacion-laboral-mujeres-america-latina-contribucion-al-crecimiento>

Hirata, Helena; Kergoat, Danièle (2007). *Novas configuracoes da divisao sexual do trabalho*. Cadernos de Pesquisa, v.37, nº 132, setiembre – diciembre 2007, p. 595 – 609.  
[https://www.researchgate.net/publication/237330753\\_Novas\\_configuracoes\\_da\\_divisao\\_sexual\\_do\\_trabalho](https://www.researchgate.net/publication/237330753_Novas_configuracoes_da_divisao_sexual_do_trabalho)

Hirata, Helena (2015). *Mudancas e permanencias nas desigualdades de genero: divisao sexual do trabalho numa perspectiva comparativa*. Analise nº 7/2015. Friedrich Ebert Stiftung, Brasil.

Kergoat, Danièle (2001). Le rapport social de sexe. De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion. Actual Marx, 2 (30), páginas 85 – 100.  
<https://www.cairn.info/revue-actuel-marx-2001-2-page-85.htm?contenu=resume>

Kergoat, Danièle (2016) Le care et l'imbrication des rapports sociaux. En Genre, race, classe, Travailler en France et au Brésil. Araujo Guimaraes, N., Maruani, M., Sorj, B. Paris: L'Harmattan.  
<https://www.editions-harmattan.fr/livre-genre-race-classe-travailler-en-france-et-au-bresil-nadia-araujo-guimar-es-bila-sorj-margaret-maruani-9782343091396-50700.html>

Kreft, Anne-Kathrin; Niklasson, Birgitta; Towns, Ann E. (2022). *Do gender patterns in diplomacy disappear over time?* Bristol: European Journal of Politics and Gender, vol.5, nº3.  
[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUK\\_EwjV9abUiYKFaxVJxTgGHfr1CbWQFnoECBEQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.gu.se%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2F2023-05%2FKreft%2520Niklasson%2520Towns%25202022%2520Do%2520Gender%2520Patterns%2520in%2520Diplo%2520Disappear.pdf&usg=AOvVaw1efuL\\_XIBNkh8Bg3nn3L0e&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUK_EwjV9abUiYKFaxVJxTgGHfr1CbWQFnoECBEQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.gu.se%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2F2023-05%2FKreft%2520Niklasson%2520Towns%25202022%2520Do%2520Gender%2520Patterns%2520in%2520Diplo%2520Disappear.pdf&usg=AOvVaw1efuL_XIBNkh8Bg3nn3L0e&opi=89978449)

Lovesio, Beatriz (2019). *Herramientas conceptuales para el diseño de una tesis II. La investigación cualitativa en Ciencias Sociales*. Uruguay: FLACSO, Sede Académica Uruguay.

MacCarthy, Helen y Southern, James (2017). *Women, Gender and Diplomacy*. En *Gender and Diplomacy*. London: Routledge  
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315270777-2/women-gender-diplomacy-helen-mccarthy-james-southern>

Ministerio de Desarrollo Social; Instituto Nacional de las Mujeres (2022). *Encuesta sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en Uruguay*. Uruguay  
<https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/politicas-y-gestion/presentacion-encuesta-del-uso-del-tiempo-trabajo-remunerado>

Ministerio de Relaciones Exteriores de Paraguay (2021). *Micromachismos en la Cancillería Nacional*. Asunción del Paraguay: documento reservado.

Ministerio de Relaciones Exteriores del Uruguay (2019). *Decreto 336/19 Aprobación del Reglamento para la provisión de vacantes del escalafón M del Servicio Exterior en las categorías que se determinan*. Montevideo, Uruguay:  
<https://www.impo.com.uy/bases/decretos/336-2019>

Ministerio de Relaciones Exteriores del Uruguay (2020). *Circular MRREE 200/20 – Aprobación del Plan de Acción de Género 2021*. Montevideo: documento interno reservado.

Ministerio de Relaciones Exteriores del Uruguay (2023). *Bases del llamado a concurso de ingreso al Servicio Exterior de Uruguay 2023*. Uruguay:  
<file:///C:/Users/SSd/Downloads/3.%20Bases%20del%20Llamado%20a%20Concurso%20de%20Ingreso%20al%20Servicio%20Exterior%202023-1.pdf>

Ministerio de Relaciones Exteriores del Uruguay. Portal web – estructura y organización del inciso. Uruguay. Consultado en diciembre 2023:  
<https://www.gub.uy/ministerio-relaciones-exteriores/>

Moser, Caroline (1995). *Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, Práctica y Capacitación*. Lima: Ed. Flora Tristán.

[https://virtual.flacso.edu.uy/pluginfile.php/28335/mod\\_book/chapter/12605/Moser%20planificacindegeneroydesarrollo-151228145857.pdf%20girado2\\_compressed.pdf](https://virtual.flacso.edu.uy/pluginfile.php/28335/mod_book/chapter/12605/Moser%20planificacindegeneroydesarrollo-151228145857.pdf%20girado2_compressed.pdf)

Niklasson, Birgita; Towns, Ann (2023). *Diplomatic Gender Patterns and Symbolic Status Signaling: Introducing the GenDip Dataset on Gender and Diplomatic Representation*. *International Studies Quarterly* (2023) 67 , sqad089.

<https://academic.oup.com/isq/article/67/4/squad089/7382186?login=false>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. *Estereotipos de Género*. Naciones Unidas: <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>

Parlamento de la República Oriental del Uruguay (2021). Prioridades de la política exterior del Uruguay, presentadas por el señor Ministro de Relaciones Exteriores, Francisco Bustillo ante la Comisión de Asuntos Internacionales del Sedado. Uruguay: <https://parlamento.gub.uy/camarasycomisiones/representantes/documentos/documentos-comision/49/346/0/CON>

Parlamento de la República Oriental del Uruguay (2019). *Ley 19.841: Modificación del Estatuto del Servicio Exterior de la República*. Montevideo: Ministerio de Relaciones Exteriores <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19841-2019>

Presidencia de la República Oriental del Uruguay, Resoluciones Presidenciales varias (años 1994 a 2023)

[https://www.gub.uy/presidencia/institucional/normativa?field\\_tipo\\_de\\_norma\\_target\\_id=All&year=all&month=all&field\\_tematica\\_target\\_id=165&field\\_publico\\_target\\_id=All](https://www.gub.uy/presidencia/institucional/normativa?field_tipo_de_norma_target_id=All&year=all&month=all&field_tematica_target_id=165&field_publico_target_id=All)

Ramírez Flores, Nora (2026). *La mujer en la diplomacia mexicana*. Ciudad de México: Anuario mexicano de derecho internacional, vol. VI, 2006, p. 759 – 784

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-internacional/article/view/169>

Rodríguez Gustá, Ana Laura (2008). *Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención*. Rosario: Tb. Temas y Debates. Revista universitaria de ciencias sociales. Universidad Nacional de Rosario. Argentina. Vol. 12, N°16: 109-129.

[http://rephip.unr.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/2133/1546/Políticas\\_sensibles\\_al\\_género\\_TyD16-7.pdf?sequence=1](http://rephip.unr.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/2133/1546/Políticas_sensibles_al_género_TyD16-7.pdf?sequence=1)

Salgueiro, Florencia (2021). *Análisis del Servicio Exterior del Uruguay desde la perspectiva de género*. Santiago de Chile: XXVIII Jornadas de Jóvenes Investigadores 10, 11 y 12 de noviembre de 2021, Universidad de Santiago de Chile.

Segato, Rita (2019). *Deconstruir para sobrevivir: Rita Segato en Uruguay*. Montevideo: Revista Caras y Caretas, 28 de julio de 2019.

<https://www.carasycaretas.com.uy/deconstruir-rita-segato-en-uruguay>

Scott, Joan (1996). El género: Una categoría útil para el análisis histórico. En *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. Generalidad Valenciana: Edicions Alfons el Magnanim, Institució Valencina d'Estudis i Investigació.

Taylor, Steven y Bogadan, Robert (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Barcelona. Buenos Aires, México: Ed. Paidós, Barcelona, Buenos Aires, México.

Vaca Trigo, Iliana (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. Santiago de Chile: CEPAL. Serie Asuntos de Género.

Vázquez, Angel y Urbiola, Alejandra (2014). *El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones*. Iztapalapa: Revista de ciencias sociales y humanidades n°77. Universidad Autónoma Metropolitana.

*Women in Diplomacy Index* (2024), Emiratos Árabes Unidos: Anwar Gargash Diplomatic Academy

<https://womenindiplomacy.ae/thereport>



Yassine, Amena (2021). *História da diplomacia brasileira. Do Império ao Século XXI*.

Ministerio de Relaciones Exteriores de Brasil: documento reservado.

.....

## **Anexo 1 - Diagrama de la entrevista a diplomáticas uruguayas**

### **Trayectoria profesional**

1. ¿Qué te hizo decidir a ingresar al Servicio Exterior uruguayo?
  - a. Si tuvieras que tomar esa decisión de nuevo ahora, ¿volverías a hacerlo?, ¿por qué?
2. Antes de ingresar a la carrera, ¿cómo te imaginabas la vida de una diplomática?
  - a. ¿En qué se diferencia esa visión con lo que has vivido hasta el momento?
  - b. ¿Te seguís imaginando tu vida como diplomática, para los próximos años, de la misma manera?
3. Antes de ingresar a la carrera, ¿cómo te imaginabas tu carrera profesional en relación a los ascensos y los destinos?
  - a. ¿Seguís teniendo la misma visión de tu carrera profesional ahora?
  - b. ¿En algún momento te sentiste estancada? ¿por qué?
4. ¿En algún momento pensaste en dejar el Ministerio? ¿por qué?
5. ¿Sentís que la forma en que está organizada la carrera impactó en tu trayectoria profesional? ¿por qué?
6. Al ser destinada a puestos en el exterior, ¿se contemplaron tus preferencias? ¿qué factores tuviste en cuenta al manifestar tus preferencias para destinos en el exterior? ¿esos factores cambiaron con el paso de los años?

### **Trayectoria personal**

7. ¿Qué configuración familiar tenías cuando ingresaste a la carrera?
  - a. ¿Cómo ha cambiado tu configuración familiar con el paso de los años?
  - b. ¿Sentís que tu configuración familiar se ha visto impactada por tus decisiones de carrera? ¿por qué?
8. ¿Sentís que la forma en que está organizada la carrera impactó en tu trayectoria personal? ¿por qué?
9. ¿Sentís que sacrificaste deseos personales en nombre de la carrera?

## **Género**

10. ¿Cómo describirías a una mujer diplomática? ¿y a un varón?
11. ¿En algún momento de la carrera sentiste que mujeres y varones son tratados de forma diferente en lo profesional? ¿y en lo personal?
12. ¿Existe algún elemento del diseño de la carrera que sientas que te afectó más por ser mujer?
13. ¿Existen redes masculinas (formales o informales) en la carrera? ¿y de mujeres? ¿qué propósito crees que cumplen?
14. ¿En qué forma ser mujer importa (o no) en tu trabajo como diplomática?
  - a. ¿Hay diferencias cuando estás en Montevideo o en el exterior?
  - b. ¿Ser mujer es algo que valoras en tus interacciones profesionales?
  - c. ¿Han habido instancias en las que te hayan hecho sentir que sos “mujer” en la carrera? ¿podrías describirlas?

## **Cierre**

¿Cualquier otra cosa que quieras agregar? ¿Alguna reflexión sobre lo que hemos conversado hoy o sobre tu experiencia como mujer diplomática uruguaya?

## **Anexo 2 – Resumen de las entrevistas en profundidad**

### **A. Las desigualdades en la trayectoria profesional**

**R1** Es muy arraigada la diferencia de género: no existe modelo de autoridades femeninas. Cuando ingresé solo había 2 embajadoras, eran la excepción "wow". En lo personal, si bien siempre me sentí respetada, en una trayectoria ascendente, reconozco que ha estado plagada de micromachismos y estereotipos. [...] Igual la desigualdad más grande y más profunda viene por el tema de la paridad en los cargos y puestos jerárquicos, que requiere una re-estructura si lo vamos a tomar en serio.

**R2** Siempre sentí que ser mujer era un factor de trato diferente. Desde que ingresé me tocó ver como profesionales, con mismo rango que los hombres, que no tenían impedimentos intelectuales para un cargo alto, se le "hacía el favor" de nombrarlas Sub Directoras, mientras todos los hombres eran Directores. Al principio están esas cosas de que las mujeres terminan yendo a recibir en la puerta como promotoras y los hombres están hablando adentro con los invitados, y todos del mismo rango. [...] Y vas avanzando en la carrera y te das cuenta que incluso cuando te dan cargos, o espacios, muchas veces las mujeres integran espacios para dar una imagen de paridad: por eso terminas yendo a una reunión pero no te dan la palabra; completás la mesa para el almuerzo para tener mujeres, sobre todo si viene la esposa de alguien. Te nombran Directora pero no te dan participación en los temas de tu dirección, solo te usan cuando te necesitan. Necesitamos mujeres en los cargo altos, para generar precedentes. Desde que entrás te convierten en un problema para la administración y te dicen que vas a decidir solo por tus hijos, ese es el primer mensaje que te pasan.

**R3** A los varones siempre se los considera más para cargos de jerarquía. Creo que también es porque los varones se han juntado entre ellos. Es la lógica del Ministerio. En temas que yo llevo, en general cuando llego a la reunión piensan que soy la secretaria. Me lo han dicho directamente. Y no pasa lo mismo con varones más jóvenes y con menos cargo. [...] Te pasa de ir a una reunión de temas tuyos con un hombre que te acompaña y termina siendo el que dirige la reunión incluso sin saber del tema y con menos rango; eso muestra a qué nivel nos usan incluso cuando nos dan un rango. Pero no nos reconocen.

**R4** Hay excepciones, pero para mí los hombres se descansan mucho en el trabajo de las mujeres. Al comienzo no veía trato diferente hacia las mujeres sino hacia los jóvenes, recién ingresados. La discriminación hacia las mujeres vino después. [...] La organización de la carrera afecta más a las mujeres: hay una cultura muy machista. Conozco mujeres con rangos y condiciones para ocupar jerarquías, pero algún hombre se cocina algo con otros y la jopean. [...] A ella le dan un puesto secundón y se lo tratan de vender como tremendo reconocimiento. En cargos jerárquicos hay gran discriminación hacia las mujeres, en los cargos medios no tanto, ahí todavía nos precisan. [...] Hay una discriminación por ser mujer: incluso el más inútil de los varones termina de Embajador, ellas que se "vayan a lavar los platos".

**R5** Después al subir en la carrera, en el medio, las desigualdades son más sutiles, porque nos necesitan. Y más arriba se vuelve a notar: a quién elegir para los cargos tiene más que ver con la camaradería porque esto se habla en el asado o en el futbol. [...] Y si bien no necesariamente te hacen sentir mujer, lo ves en el lugar que te dan para ocupar. Siempre en segunda fila. [...] Te mandan de Embajadora pero te vas sola, pero no te quejes que sos Embajadora! O te dejan sin funciones o te dejan sola y por lo tanto terminas haciendo todo el trabajo, como cuando recién empezabas: desde escribir el mail a atender el teléfono.

**R6** Yo a veces siento que hacen todo lo que sea posible para que no lleguemos. Y aun así seguimos llegando, aunque sea más tarde. Y les sacamos algunos lugares a ellos. Capaz que se dan cuenta que como nosotras podemos absorber todas las responsabilidades domésticas, en lo profesional también tenemos capacidad de absorber más que ellos. En algún momento de nuestras carreras se aprovechan de eso. Pero después, se convencen de que dándonos un cargo de Cónsul General, nos dejan tranquilas y así no les sacamos espacio. Pensalo, mujeres que se jubilan y nunca llegaron a Embajadoras, ¿cuántas hay? Les ofrecen un lindo Consulado General y te lo venden como premio. Pero ¿cuántos hombres hay que se jubilan sin haber tenido una Embajada? Incluso algunos que no se lo merecerían y lo sabemos todos, te dicen "pobre, es importante que llegue a Embajador antes de jubilarse".[...] Es como que no se dan cuenta que somos la mitad de los diplomáticos! ¿No conocen los números? ¿No nos ven en los pasillos? Y al final, llegamos pero nos ofrecen los destinos que después

de hacer toda la ronda de ofrecimientos, ningún hombre quiso aceptar. ¿Por qué al hombre no se lo juzga cuando rechaza destinos y a la mujer sí? Todo a propósito para deslegitimar nuestros reclamos.

**R7** Para mí la desigualdad en lo profesional y en lo personal se ve todo el tiempo: hay una falta de respeto absoluta, siempre que hay mujeres en la sala, hay que hacer el café, incluso si tienen rango mayor que varios de los hombres presentes. Lo hacen cuando entrás en la carrera pero sigue pasando muchos años después. No se las invita a reuniones, incluso cuando tienen más rango. No se nos respeta el rango ni la antigüedad. Te encasillan en roles: café, anda a recibir a la gente, secretaria. [...] Mira la diferencia en las Direcciones Generales y eso que ahora hay más mujeres que cuando entré a la Cancillería. Pero todos los puestos importantes son para los hombres. Mujeres llegan pocas, y hay que ver cuáles o en qué condiciones y a qué costo. Embajadas en Brasil, en Argentina... hombres. Pero en Asia o en Centroamérica, no les importan las Embajadas, no las quieren, y ahí sí que mandan mujeres. No ha mejorado con los años, por más que sigan diciéndonos que "ya vamos a llegar". Si tenés 3 mujeres embajadoras a mí no me llena los ojos. Es obvio que en la carrera hay mujeres que no tienen capacidad y hay también hombres que no las tienen. Pero somos las mujeres las que no ocupamos lugares, por el machismo. [...] Al hombre se lo trata como un igual y a la mujer con condescendencia que esconde un claro menosprecio. No te escuchan; es re difícil aportar ideas; tenés que hablar 20 veces para que te escuchen mientras que un hombre habla y todos se callan.

**R8** Hay mucha desigualdad, algunas cosas van cambiando en las etapas de la carrera, otras se mantienen.[...] Todo el tiempo hay trato diferente. Los hombres llegan más fácil a las jerarquías que suelen ser hombres también. [...] Despachando con un jefe, una mujer y un hombre, si el jefe quiere un café seguro mira a la mujer, hasta para que llame a la secretaria y lo pida. O la mujer se ofrece. [...] Y después están los mitos! Y es mentira eso de que los hombres van "a donde la patria los llama", todos negocian la parte personal. Ellos te hacen creer que sí van a donde sea y ahí se va manteniendo el mito de que las únicas complicadas para aceptar destinos somos las mujeres y que ellos son los grandes profesionales.

**R9** Te dejan sola, tenemos embajadas literalmente abandonadas y suelen ser las que quedan a cargo de mujeres, por más que podrá haber alguna excepción. [...] Ellos no necesitan más que ser hombres para llegar. Tienen más puertas abiertas.[...] Y después miremos la realidad. La prueba está: en la junta de calificaciones, son todos hombres. Alguien se tiene que dar cuenta de esas cosas, ¡no puede ser así!, al menos para evitar que los critiquen deberían darse cuenta. Gabinete, junta de destinos, todo entre ellos. Las diferencias son permanentes: los cargos más altos, hombres. Las Embajadas: hombres, sobre todo las importantes. Es muy desequilibrado. Pero claro, ellos tienen el fútbol, salen a almorzar, cenar. Uno de mis compañeros comentaba que juegan al fútbol todas las semanas, desde él que recién ingresó hasta los Embajadores. Y esa cercanía la ves después en que ellos se apoyan entre amigos. Nosotras estamos en casa cuidando a los hijos mientras tanto.

**R10** Desde que entré, noté las diferencias en el trato. [...] Estás estancada incluso dando el concurso y ascendiendo, pero en algún momento llegas a un punto que no superás - quedamos en ese limbo intermedio. Eso se va notando más claramente a medida que avanzás en la carrera: ¡no llegamos! Profesionalmente es claro el flechazo: mirá el 2024, los cargos jerárquicos aún son para los hombres. Nos ofrecen el segundo lugar como gran conquista.[...] Para mí por más que hay desigualdad en toda la carrera, cuando te acercas a posiciones de máximo poder, ahí empeora: Jefaturas de misión, Direcciones Generales, promociones a Ministro y Embajador. Es como que venías por una autopista de 5 carriles y de golpe te queda solo 1. Y se encargan de dejarte afuera.

**R11** La que no desaparece nunca es esa de "las chiquilinas" y ellos siempre precedidos por el rango. El respeto es siempre para ellos, ¡no cambia nunca!

**N1** En lo profesional hay diferencias todo el tiempo. Siempre me dio bronca que a igual rango o incluso con hombres que son menos competentes, ellos entran en las grandes ligas, se codean, se tutean con los Embajadores y los Ministros y suben rápidamente. Nosotras seguimos siendo las secretarias súper eficientes pero ellos se van a comer entre ellos y nos dejan haciendo los informes. Llegan antes que nosotras, para todo, porque pueden generar vínculos con la autoridad que son todos hombres. Los ascensos, las calificaciones. Todo les va mejor. Hay una gran falta de reconocimiento hacia el trabajo de las mujeres, no porque espero que me agradezcan por lo que hago, pero sentís que te

están pisoteando por no tener amigotes o vínculos. [...] Para nosotras, o aceptás lo que te tiran, o no salís nunca como Embajadora. Pero para ellos están todos los premios.[...] Somos más trabajadoras por naturaleza, pero ellos son más respetados y nosotras las secretarias que vamos a servir café.

**N2** En el concurso de ingreso me preguntaron cómo me veía "como mujer en la carrera" y les dije que me sorprendía la pregunta y si se lo preguntaban a los hombres. Así que lo viví desde el principio el trato diferente. Pero en las etapas más avanzadas de la carrera me doy cuenta que hay más desigualdad que antes. Con las mujeres siempre tienen algún ejemplo para poner y justificar que no hay discriminación. El típico "se lo ofrecieron a x cantidad de mujeres y dijeron que no". Y nadie pregunta ¿cuántos hombres te dijeron que no?, o ¿qué les ofreciste a mujeres y a hombres y por qué?. Es mucho más claro al volverse amenaza, cuando llegamos a Ministras Consejeras. Ahí empieza la desigualdad más evidente. [...] Me han invitado a almuerzos donde veo que necesitan mujeres porque la otra delegación tiene mujeres.

**N3** Es una carrera diseñada por y para hombres en general, y por hombres de 50-60 años.[...] Si me ha pasado de tener hombres al lado haciendo comentarios de otras mujeres que no estaban ahí. De los hombres recibí más comentarios sobre la personalidad, si sos intensa, si te tomaste los remedios, etc., las mujeres de personalidad fuerte están asociadas a la histeria para ellos. Una va generando instrumentos de autocuidado y defensa. En misiones oficiales estás más expuesta porque suelen ser todos hombres, y tenés el riesgo de los "avances" que sufrimos durante toda la carrera. Y sí he usado mi condición de mujer para pegar cuatro gritos cuando se pasan de copas y empiezan a hablar de otras mujeres.

**N4** En la entrevista de ingreso me preguntaron "como vas a manejar el tema de la familia". Y yo les dije que todo se podía conciliar y que había opciones para todos. Y obvio que no es así.[...] Nunca me sentí relegada y mientras había concurso, íbamos todos muy parejos en la generación. Después ya es otra cosa. Y en eso influyen muchas cosas, por ejemplo que no tenés acceso a los círculos de conversación con las autoridades, porque son solo hombres.



**N5** Hay muchas diferencias en el trato que ni nos damos cuenta.[...] A mí nunca me pasó tener que servir el café o acompañar a alguien, pero cuando era tercera secretaria nos pasaba a todos, capaz que éramos más las mujeres que terminábamos haciéndolo. Pero ahora que me acuerdo, una vez siendo ya Directora, en una reunión en la que era la única mujer, llegó un invitado joven y me dio el saco, se ve que pensando que yo estaba ahí para recibir la ropa. Después cuando vio que me sentaba en la mesa y me presentaron como Directora quedó duro.

**N7** Por la juventud me tuve que hacer un lugar. Pero también fue un desafío personal. Y por eso me preparé, me especialicé, para ser una referencia. Pero en mi puesto en el exterior éramos muchas mujeres, por eso lo del género no era un tema. Por género o por juventud, siempre llega el momento de hacernos valer.

**N8** En Uruguay hay desigualdad, es muy obvio. Nunca tuvimos una mujer Jefa de Misión en Naciones Unidas. No llegamos igual que los hombres. Siento que incluso ahora estamos peor. Va a cambiar más lento de lo que quisiéramos. Es algo que se está dando a nivel mundial. Pero la Cancillería es más machista que el resto de la sociedad uruguaya. [...] Nosotras estamos en todas las etapas del proceso. Y queda horrible lo que te voy a decir, pero ellos venden humo; ojo, estoy generalizando! A veces sienten que están en otro nivel, más intelectual, no bajan a la cancha. Nosotras somos las bajadas a tierra, estamos en toda la cancha. Y mientras eso les sirve, está bárbaro para ellos, qué más querés que mujeres súper laboradoras?

## **B. Cuidados y conciliación: mujer madre, esposa, hija**

**R1** Para mí las desigualdades en lo personal vienen de las prácticas, más que del diseño mismo de la carrera, y se ven en millones de cosas. Los horarios, mejoró pero aún está presente esa exigencia de dedicación total infundada, que afecta diferente a las mujeres. [...]También había más diferencias con el concurso de ascenso cuando había que viajar a Uruguay.

**R2** En el concurso también lo sentís: no digo que está mal que haya concurso pero en lo personal las mujeres están más limitadas. O al regresar a Uruguay que te tenés que hacer cargo de la mudanza, cuando los hombres tienen a su pareja que se hace cargo.

**R3** Pensando en los concursos: el último, con la tesis, implicó dos años dedicados a eso y sin dedicación familiar. Perdés el equilibrio entre trabajo, estudio y terminás relegando a la familia. [...] En general son las mujeres las que tienen los cuidados a cargo. Los hombres se llevan "el paquete" familiar pero no tienen el rol del cuidado y tienen alguien que los acompaña y se hace cargo de eso. Colegas que ingresaron conmigo no tienen esas preocupaciones. Eso tiene impacto en lo profesional, tienen más libertad de elección.

**R4** Para mí lo personal y familiar siempre va a estar impactado por lo profesional. Logré conciliar la vida en pareja que no es fácil. Y con mis hijos fui compaginando bien, pero lo hago con elecciones que cuidan mucho lo personal. Y eso me toca porque soy mujer. Hay cada vez más hombres con esas preocupaciones, pero la carga aún la tenemos las mujeres.

**R5** Te ponés a pensar en todo lo que trabajás y en lo que dejás y adaptas por el Ministerio y como a medida que vas subiendo en la carrera te ofrecen menos. Das y das y das, compensás porque no querés que nadie pueda decir que no trabajas o trabajas menos porque sos madre, y ¿para qué? [...] Los hombres si tienen que dejar el cuidado de los hijos con su mujer, lo hacen y todos lo asumen como lo normal. Pero nosotras no tenemos una esposa que limpie, que cocine, planche o cuide los hijos, que haga los deberes, que los lleve al médico. No quiero decir que todos los hombres sean iguales.

**R6** Estamos en una sociedad machista y paternalista. [...] Recuerdo una charla con mi colega que me decía que él hacía el esfuerzo de estar para acostar a los hijos porque si no, no los veía en todo el día porque se pasaba estudiando. Y yo llegaba de trabajar, los bañaba, les daba de comer, les corregía los deberes, les preparaba la mochila para el día siguiente, los acostaba y recién ahí, capaz que podía estudiar un rato... ¡porque no tengo una esposa! Nos bajan las calificaciones por estar embarazadas o con licencia maternal, ¿te das cuenta de la ilegalidad de eso?

**R7** La mujer se ocupa de la familia y por lo tanto tiene más difícil conseguir los méritos, preparar un concurso o una tesis. El hombre siempre tiene más espacio, esté

solo o con una pareja que lo ayuda. Si fuera hombre sería mi esposa la que se encargaría de mi familia.

**R8** Por una cuestión personal recientemente intenté sondear un destino más cerca de Uruguay. Y me dijeron que no; me ofrecieron tomarme una licencia especial o pedir adscripción a Montevideo, como si fuera lo mismo. Pero para otros en situaciones similares o incluso sin motivaciones reales, sí estuvo disponible el traslado. [...] Puede que haya quienes abusan de la excusa familiar, pero son los menos. Por la pareja que elegimos, la carrera se puede volver un obstáculo para una verdadera vida familiar. Hay poca visión dentro del Ministerio para valorar situaciones personales de los funcionarios. Te contratan porque te necesitan y uno retribuye profesionalmente, deberían contemplar las situaciones familiares de parejas, padres, hijos. Es una sociedad patriarcal: estamos ante las primeras generaciones en las que el marido acompaña a la mujer diplomática y acepta no ser el proveedor, dejando que la mujer sea la que se realice profesionalmente.

**R9** Para mí siempre fue importante que mi esposo mantuviera su carrera profesional, por eso buscaba destinos en los que pudiera trabajar. Después con los hijos aún es más difícil conciliar este trabajo con la vida. La realidad es que yo personalmente no creo que por mi carrera tenga que afectarles la vida a ellos, a mis hijos y a mi esposo. Y eso es un pensamiento muy de madre, ¿verdad?

**R10** Lo familiar influyó desde el primer destino. Con los hijos vienen las culpas, verlos llorar por dejar a los amigos. Pero sé que soy de las afortunadas porque, primero, sigo casada y él es un compañero. [...] La maternidad está penalizada, porque en el reparto de responsabilidades, cuando se te enferma la criatura, quiere a la madre. Y no puedes ir a laburar si tenés a tu hijo con fiebre. Y eso está circunscripto a la esfera femenina. Y encima tenés esa lógica perversa de que esté bien visto que ella tiene al hijo internado "pero igual está en la reunión", como si eso te hiciera mejor funcionaria. Las cosas han cambiado y hay colegas hombres que también lo pasan. Pero somos las mujeres las que no tenemos el tercer tiempo: para hacer redes, contactos. Lo dedicamos a la casa o a la lista mental de inscribirlo en FONASA, la escuela y todo el tramiterío del regreso.

**R11** Después los chicos fueron creciendo. Cuando se enfermaban, aún con jefa mujer, tenía problemas si no iba a la oficina o llegaba tarde. Sos una carga, no estás tranquila si te llaman del colegio, etc. Siempre viendo cómo evitar que el jefe/a se enoje y tratando de rendir sin desatender a la familia. En Montevideo una vez un colega se tomó licencia para concursar y 1 mes más para viajar, todo el mismo año, y aun así quedó mejor calificado que yo que estaba trabajando ahí todos los días. Y bueno, él jugaba al fútbol con el jefe. Una puede estar haciendo el doble o el triple de trabajo, pero el hombre siempre va a ser mejor.

**N1** Siempre privilegié lo profesional al elegir destinos, pero eso tuvo sus costos en parejas anteriores. [...] Ahora le doy más valor a que mi pareja esté satisfecho: aprendí después de pasarla mal. Las mujeres sufrimos esto, los hombres no. [...] La familia es la dificultad adicional que hace que las mujeres tengan menos flexibilidad. O el divorcio o priorizar lo personal y por lo tanto o te vas o aceptas roles menos importantes, te tiran a roles menores. El equilibrio es complicado. Eso les pasa a las mujeres y por eso también hay menos mujeres que quieran cargos de responsabilidad, si implica que terminás en un lugar donde destruí una familia. Y a veces tengo la sensación de que hay una intencionalidad al ofrecer esos destinos a las mujeres. Las mujeres cargamos con eso de "dejar la maternidad para después", por el destino, por la responsabilidad, porque de alguna forma nos están condicionando desde el principio. Yo puse el trabajo por delante, vi los problemas de mis colegas embarazadas, a las que les hicieron la vida a cuadritos. Si sos hombre nunca vas a tener ese problema. Mujeres en muchas profesiones tienen el mismo desafío, pero cuando estás en un ámbito que te exige dedicación total, mudanzas, cambios de país, etc., estás empezando de nuevo constantemente. Las historias de pérdidas de embarazo, las separaciones, los divorcios, la depresión que atraviesan las mujeres.... pero seguís trabajando y te vas a llorar en tu casa sola.

**N2** Tengo la suerte de que mi pareja me acompaña y dejó su carrera. Cuando dependía de los concursos me tenía fe o no, dependiendo de cómo venía la cosa a nivel familiar.[...] Me bajé de un concurso por maternidad; al año siguiente lo di sin mucha preparación. Para un hombre siempre es más fácil viajar, aunque no tenga hijos. La mujer tiene más responsabilidades. [...] Los hombres la tienen muy fácil. No quiero generalizar. Pero socialmente sigue estando bien visto que la esposa deje todo para

acompañar al hombre. Mientras que para nosotras es una carga, están las bromas sobre lo que hace tu marido. Para ellos está bien visto que un hombre viaje en misión oficial cuando están en Montevideo porque implica un crecimiento profesional y dinero.

**N3** Hay diferencias porque las mujeres atravesamos ciertas experiencias: pérdidas de embarazo, estrés laboral, acoso laboral, que está todo vinculado a la propia carrera, a la mudanza, al ambiente laboral, a la agresividad de ciertos personajes. [...] Podría ser más expansiva en la elección de destinos profesionales, cosa que muchos me hacen notar: lo de "diplomática de cabotaje" me lo endilgan todo el tiempo. Todo en la carrera está pensado desde la perspectiva de los hombres. Desde el código de vestimenta, las fórmulas para el ascenso, las licencias, el seguro de salud. Todo. [...] Los cuidados no están pensados en relación con lo profesional.

**N4** Fui tenida en cuenta pero las limitaciones familiares no me dejaron aceptar. Como la maternidad no me coincidió con concursos, ahí no influyó, fue más en las elecciones de destino.

**N5** Lo familiar fue pesando más en las decisiones de destino. El segundo, por más que profesionalmente no era tan atractivo, lo elegí para estar cerca de la familia, del trabajo de mi marido. Era imposible para él dejarlo y con hijos chicos, si me iba a otro lado, no se iban a ver nunca. Mi marido por ahora no me va a acompañar, solo cuando deje de tener las responsabilidades laborales. Además él se aburre, es complicado. Y es porque es hombre, porque si fuera al revés, yo lo acompañaría a donde sea. [...] La diferencia es la maternidad, las responsabilidades extra, el cuidado de los padres viejos. Las diferencias son sutiles y por lo tanto difíciles de cambiar. ¿Quién te va a cuidar? ¿Quién te va a servir? ¡una mujer! Y eso te hace sentir mal, me tratan como la que ordena las cosas, te están poniendo en un lugar, asignando un rol: "hacelo vos que te sale mejor", ya no pasa, se dieron cuenta. Las mujeres tenemos que encontrarle la vuelta, los hombres no. Un hombre viene a trabajar, a la reunión, y se dedica a eso. Y la mujer no tiene menos rendimiento pero está al mismo tiempo respondiendo whatsapp de la casa porque al nene le duele la panza. Somos multitasking y aun así nuestro rendimiento es bueno. Hay quienes dicen "esta tiene nenes chicos así que no va a poder".

**N6** No me tocaron reivindicaciones de madre ausente, pero si elogios al padre presente. En un momento me puse a pensar en la cantidad de vacaciones que perdí, porque me guardaba licencia para estudiar. Haces malabares con ellos, te levantás a las 5am para estudiar un poco, es un peso. Y ahora por suerte no hay que viajar para concursar, porque antes era terrible, viajábamos toda la familia, un viaje eterno. [...] En el fondo vos querés que se vea que podés con todo, que todo sigue igual a pesar de los hijos, pero no podés. Conozco hombres que están preocupados también por el tema de los hijos. Creo que cada vez más mujeres y hombres piensan en el perfil del lugar, en trabajo y familia.

**N7** El momento en que buscamos nuestros hijos ha estado impactado por la carrera, o porque queríamos contención familiar y que naciera en Uruguay, o en esperar a estar instalados si estás en el exterior. Considerás cosas como el sistema de salud al mirar destinos, la calidad de vida, la educación. Decidí postergar cosas profesionales por la maternidad. Habiendo tomado la decisión consciente de "quiero ser madre", sabía que una postergación o al menos un enlentecimiento de cómo venía llevando la carrera se iba a dar. No por el trabajo diario, pero en relación a los ascensos.[...] Para los hombres no es lo mismo. Uno ve tantas experiencias: tenemos colegas que se van de la casa un mes para preparar un concurso y que la familia no los moleste. Yo no puedo estar bien si mi familia no está bien. El tema de género en donde más se siente es en el concurso. Falta perspectiva de género en la forma en que está estructurado el concurso. Habiéndolo vivido sin hijos y estudiando toda la noche de corrido y con hijos luego, es imposible comparar: mi tiempo casi no es mi tiempo, no logro encontrar la energía, la maternidad es muy exigente en tiempo y en esfuerzo hasta físico. Por más que un padre es padre, el embarazo, el parto, el amamantamiento, son propios de la mujer y generan desgaste físico. Y todo eso elimina la igualdad de oportunidades.