



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

“Obstáculos de género y conciliación de la vida familiar y laboral en las trayectorias de las mujeres en la diplomacia mexicana”

T E S I S

para obtener el título de

Licenciada en Relaciones Internacionales

Presenta

Nayeli Lam Cervantes

Asesora:

Dra. Alethia Fernández de la Reguera Ahedo



Ciudad Universitaria, 2020



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**GANADORA DEL SÉPTIMO CONCURSO
DE TESIS SOBRE DISCRIMINACIÓN
EN LA CIUDAD DE MÉXICO 2019**

**PREMIO OTORGADO POR EL
CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO**



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED

AGRADECIMIENTOS

A Dios, porque siempre ha sido bueno. Por todas las bendiciones y el amor que me rodea.

A mis papás, por darme todo y más, por ser las personas más brillantes y capaces que conozco, por su amor y apoyo incondicional. Por ustedes estoy aquí y siempre estaré agradecida.

A Aby por ser un regalo a mi vida.

A Biulu, por compartir estos cinco años conmigo. Por todo lo que representas en mi vida. Por siempre dar lo mejor de ti y ser un ejemplo de dedicación y trabajo duro. Te amo con todo mi corazón.

A mis amigos y amigas, por las desveladas, los trabajos infinitos, las risas y el amor. Me han hecho crecer de formas inimaginables.

A la UNAM, por permitirme tener una educación de calidad y abrirme los ojos en muchos sentidos. Por abrirme las puertas en otras instituciones y cambiarme la vida.

A Alethia, por aceptar dirigir este proyecto. Por tu apoyo y guía.

A las mujeres que aceptaron participar en esta investigación. Sus historias me transformaron. Son verdadera fuente de inspiración y espero no defraudarlas.

Al COPRED, por reconocer el gran esfuerzo que significó esta tesis.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
1. GÉNERO Y DIPLOMACIA	17
MANDATOS DE GÉNERO	17
RÉGIMEN DE GÉNERO	23
MANDATOS DE GÉNERO EN LA DIPLOMACIA	26
<i>El orden masculino y la violencia simbólica</i>	29
FEMINISMOS Y DIPLOMACIA	34
<i>Feminismo Liberal y las mujeres en el Servicio Exterior Mexicano</i>	36
<i>Feminismo en las Relaciones Internacionales</i>	38
<i>Feminismo de la Gobernanza</i>	43
REDISTRIBUCIÓN Y RECONOCIMIENTO HACIA LA IGUALDAD SUSTANTIVA	48
EL CONCEPTO DE CONCILIACIÓN	49
2. LAS MUJERES Y EL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO	54
SERVICIO EXTERIOR MEXICANO	54
<i>Ley del Servicio Exterior Mexicano</i>	57
<i>El Servicio Exterior Mexicano y la Conciliación</i>	58
PROGRAMA PARA LA IGUALDAD	59
<i>Diagnóstico Institucional</i>	62
<i>Líneas de Acción</i>	65
BRECHA DE GÉNERO EN EL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO	66
DISCRIMINACIÓN Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN EL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO	76
3. LAS MUJERES DIPLOMÁTICAS Y LA CONCILIACIÓN DE SUS TRAYECTORIAS DE VIDA	87
PROYECTO FAMILIAR	87
<i>Mandatos de Género en la familia</i>	88
<i>Parejas de vida, matrimonios y el Servicio Exterior Mexicano</i>	90
<i>Retos de la vida reproductiva</i>	95
<i>El papel de cuidadoras</i>	100
PROYECTO LABORAL	104
<i>Mujeres en la diplomacia</i>	104
<i>Cuestionamiento de capacidades</i>	107
<i>Jefes y liderazgo</i>	109
<i>El recurso del tiempo</i>	110
LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	112
<i>Acceso a servicios de cuidado y educación</i>	113
<i>Corresponsabilidad y Redistribución</i>	114
RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS	116
<i>Políticas de Conciliación y Corresponsabilidad</i>	116
<i>Acciones afirmativas</i>	120
<i>Otras acciones</i>	126
CONCLUSIONES	128

FUENTES.....	133
ANEXOS.....	137
<i>GUÍA ENTREVISTAS</i>	<i>137</i>

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. PERFILES DE ENTREVISTADAS	12
TABLA 2. RANGOS RAMA DIPLOMÁTICO/CONSULAR.....	13
TABLA 3. DISTRIBUCIÓN POR MANDO Y GÉNERO SRE 2015.....	68
TABLA 4. RAMA DIPLOMÁTICO CONSULAR, DISTRIBUCIÓN POR RANGO Y GÉNERO 2014.....	70
TABLA 5. RAMA DIPLOMÁTICO CONSULAR, DISTRIBUCIÓN POR RANGO Y GÉNERO 2019.....	71
TABLA 6. RAMA DIPLOMÁTICO CONSULAR POR GÉNERO Y EDAD 2011	72
TABLA 7. CONCURSO DE INGRESO AL SEM, DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO 2000-2016	74

INTRODUCCIÓN

En la diplomacia mexicana, las mujeres se encuentran subrepresentadas en la rama diplomático-consular del Servicio Exterior Mexicano y principalmente en posiciones de mandos superiores dentro de la Secretaría de Relaciones Exteriores, embajadas y consulados. Las relaciones internacionales, así como la diplomacia son espacios que han estado históricamente ocupados por hombres. El proceso de inclusión de las mujeres al ámbito diplomático comenzó en el siglo XIX y ha sido paulatino, sin embargo, al ser un espacio construido y predominado por hombres, las mujeres han enfrentado limitantes para ingresar y ascender a los puestos más importantes.

La brecha de género en la diplomacia mexicana se hace evidente en las cifras de las mujeres que dirigen o han dirigido la Secretaría de Relaciones Exteriores, embajadas o consulados de México en el exterior. Desde 1855 hasta el 2019, de un total de 88 Secretarios, sólo tres mujeres han ostentado el cargo: Rosario Green Macías (1998-2000), Patricia Espinosa Cantellano (2006-2012) y Claudia Ruiz Massieu (2015-2017). Es decir, hace sólo 20 años, una mujer ocupó el cargo de Secretaria de Relaciones Exteriores por primera vez, lo que refleja qué tan vigente y pertinente es discutir la presencia de las mujeres en los altos mandos de la diplomacia mexicana.

México cuenta con un total de 80 embajadas, de las cuales según datos del 2006, sólo 14 estaban a cargo de mujeres, el 17.5%.¹ En 2018, del total sólo 15 mujeres, es decir, el 18.7%, ostentaban el puesto.² Asimismo, de acuerdo a cifras del 2006, de un total de 67 consulados, sólo 13 estaban a cargo de mujeres.³ En el 2018, de un total de 66 consulados, únicamente 16 mujeres ostentaban el puesto, es decir el 24.2%.⁴ Por lo que en un lapso de 12 años, el incremento en la participación de las mujeres en los puestos jerárquicamente más altos del Servicio Exterior Mexicano no fue significativo, incluso podría decirse nulo, se mantuvo entre el 17% y 25%.

Las mujeres en la diplomacia han sido canalizadas a ocupar espacios percibidos como femeninos, que responden a la división sexual del trabajo que delimita la esfera pública para los hombres y la privada para las mujeres. El ideal del diplomático ha sido construido con el estereotipo de un hombre al que le son atribuidas características de una masculinidad hegemónica que de acuerdo a Raewyn Connell (1995) detenta, usa y controla el poder, tiene una posición dominante y se sostiene en la subordinación de las mujeres.

A partir del siglo XVIII, la diplomacia se convirtió en una práctica asociada al Estado y tradicionalmente hace referencia a la representación que se tiene en el exterior con el objetivo de negociar, interceder y promover en favor del país al que representa y de llevar a

¹ Nora Ramírez Flores, *La mujer en la diplomacia mexicana*, Revista Anuario mexicano de derecho internacional, 2006, volumen VI, pp.759-784.

² Secretaría de Relaciones Exteriores, *Embajadas de México en el Exterior*, [en línea], 2018, Dirección URL: <https://directorio.sre.gob.mx/index.php/embajadas-de-mexico-en-el-exterior>, [consulta: 16 enero del 2019].

³ Nora Ramírez Flores, *op. cit.*, pp.759-784.

⁴ Secretaría de Relaciones Exteriores, *Consulados de México en el Exterior*, [en línea], 2018, Dirección URL: <https://directorio.sre.gob.mx/index.php/consulados-de-mexico-en-el-exterior>, [consulta: 16 enero del 2019].

cabo la política exterior. La institucionalización de la diplomacia se ha reflejado en la profesionalización de su servicio y en la creación del servicio exterior, en el caso de México, el cuerpo de diplomáticos forma parte de el Servicio Exterior Mexicano y a su vez de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

La diplomacia debe ser entendida como un espacio donde se llevan a cabo relaciones de poder, las cuales se estructuran a partir de los mandatos de la feminidad y la masculinidad y donde tanto hombres como mujeres se encuentran permanentemente “haciendo género”. Candace West y Don H. Zimmerman, plantean el género como una rutina en la que de forma permanente, a través de las interacciones diarias, comportamientos y acciones, las personas hacen género⁵, o en otras palabras, realizan actividades y *performances* inconscientes y conscientes sobre su identidad de género. El género no es una categoría con la que nacemos o que se produce de forma natural, el género se muestra o se exhibe a través de distintos intercambios sociales.

Joan W. Scott, historiadora estadounidense, habla del género como una categoría útil para analizar la historia. Una categoría que pocas veces es empleada para estudiar las relaciones de poder en la política, la diplomacia y la guerra. Se ha percibido, erróneamente, que estos ámbitos no tienen relación con el género y, por lo tanto, se ha considerado una categoría irrelevante para el estudio de estos temas.⁶

El ámbito diplomático ha sido un espacio donde históricamente los principales actores han sido hombres, fue construido por ellos y para ellos, se acomodó y se institucionalizó teniendo en cuenta los roles de género y la división sexual del trabajo. Los diplomáticos varones viajaban al extranjero en su papel de proveedores y jefes de familia, con poder político, social y económico, iban acompañados de sus familias y sus esposas, quienes se encargaban de las tareas reproductivas y de cuidado en donde estuvieran, para que ellos pudieran realizar sus actividades profesionales.

A los diplomáticos hombres se les ha asociado con el poder, la guerra, la fuerza, dominio y control del entorno y de la política, han sido caracterizados como los actores en el escenario internacional, es decir, han asumido las características vinculadas a la masculinidad hegemónica. El pensar en un diplomático, nos remite la mayoría de las veces a un hombre, pensar en una mujer con estas características parecería contradictorio. Desde un análisis de género, los atributos de la masculinidad asociados con los hombres son construcciones sociales, no biológicas, por lo que el considerar que las mujeres no forman parte de dicho ámbito constituye una discriminación social, no natural.

Hemos sido socializados para creer que la guerra y la política son esferas en donde los hombres tienen una especial afinidad y por lo tanto sus voces y decisiones son más veraces

⁵ Candace West, Don H. Zimmerman, “Doing Gender”, [en línea], *Gender and Society*, Vol.1, No.2, 1987, Dirección URL: https://www.gla.ac.uk/0t4/crcees/files/summerschool/readings/WestZimmerman_1987_DoingGender.pdf, [consulta: 3 de diciembre del 2018].

⁶ Joan W. Scott, “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, PUEG, UNAM, México, 1996, p.265-302.

ya que se consideran atribuciones biológicas, a pesar de ser construcciones de género. Asimismo se asume que las mujeres son menos apropiadas para desempeñarse en cargos de toma de decisión por ser identificadas como débiles y emocionales, “la fuerza, el poder, la autonomía, la independencia y la racionalidad son asociados con los varones y lo masculino”⁷. Lo cual no sólo es falso, sino que las pone en situaciones de discriminación y desigualdad frente a sus colegas hombres y frente a una institución que no ha analizado con perspectiva de género la realidad de las mujeres en la diplomacia.

Sherry Ortner plantea que el estatus secundario de las mujeres a nivel universal se debe a que se les ha identificado con algo que todas las culturas desvalorizan, algo que pertenece a un orden de existencia inferior, es decir, se les ha asociado con la naturaleza. Mientras que a los hombres se les ha asociado con la cultura, la cual a su vez doblega y controla la naturaleza de acuerdo a sus intereses.⁸ En este sentido, las mujeres han sido consideradas como inferiores por sus capacidades biológicas de procreación, pero también por los roles sociales que se les han impuesto a partir de su naturaleza fisiológica.

Esta percepción de las mujeres como secundarias al hombre, no se debe únicamente por su capacidad de procrear, sino que proviene de las labores que social y culturalmente se le han adjudicado a partir de esto. Por ejemplo, el trabajo de cuidado, el cual podría ser realizado tanto por hombres como por mujeres, sin embargo, son ellas quienes se encargan de ello, no solo hacia hijos, sino otros miembros de la familia, sin importar la carga de trabajo remunerado o no remunerado que realice. En las trayectorias de las diplomáticas, las labores de cuidado se llevan a cabo incluso sin ser madres o sin tener una pareja, estas también se realizan para los padres y otros familiares cercanos.

El ingreso de las mujeres a la diplomacia mexicana en el siglo XIX y su presencia en la actualidad, no ha significado la igualdad sustantiva, la cual implica la modificación de las circunstancias que impiden a las mujeres ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a las mismas oportunidades. A diferencia de la igualdad formal, la cual se refiere a la adopción de leyes y políticas que reconozcan a hombres y mujeres en condición de iguales y con los mismos derechos.⁹

Así como su incorporación no ha implicado la igualdad sustantiva, tampoco supuso la modificación de la división sexual del trabajo, ni el rompimiento de estereotipos y roles de género. Las mujeres en la diplomacia se encuentran realizando un doble rol, el cual es desgastante no sólo en cuestiones de tiempo y energía, sino que ha implicado la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral, la cual, debido a la falta de redistribución de responsabilidades, en muchas ocasiones trae consecuencias negativas en ambos ámbitos.

⁷ J. Ann Tickner, *Gender in International Relations, Feminist Perspectives on Achieving Global Security*, [en línea], 1998, Dirección URL: <http://www.ciaonet.org/book/tickner/index.html>, [consulta: 8 de enero del 2019].

⁸ Sherry B. Ortner, *¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza con respecto a la cultura?*, [en línea], 1972, Biblioteca Virtual de Ciencias Sociales, dirección URL: www.cholonautas.edu.pe, [consulta: 15 de agosto del 2017].

⁹ Organización de las Naciones Unidas, *Igualdad de Género*, ONU Mujeres, p.4.

En este sentido, la diplomacia ha mantenido una estructura androcéntrica, que pone a los hombres en el centro y continúa privilegiando su participación y su permanencia en los puestos más representativos y con ello dificultando que las mujeres asciendan a los puestos de poder y de toma de decisión. La conciliación de la vida familiar y laboral supone uno de los principales retos para que las mujeres puedan ascender, su tiempo, recursos y esfuerzo se ve permanentemente dividido entre dos aspectos de sus trayectorias que parecen contraponerse. La realidad de las mujeres en la diplomacia no es la misma a la que viven los hombres, los roles de género y la división sexual del trabajo impactan en la conciliación de la vida familiar y laboral de formas diferentes.

Aún persiste la expectativa colectiva de que las mujeres deben seguir a sus esposos. En la diplomacia, se ha percibido como normal que los diplomáticos varones se muevan de adscripción y sus esposas e hijos/as con ellos. Si bien el mudarse de un país a otro constantemente supone retos, como la educación de los hijos/as, el cambio de idioma y cultura, la lejanía con otros familiares, la adaptación, etcétera, pocas veces se cuestiona por qué se considera natural que las mujeres los sigan, considerando que difícilmente podrán trabajar por las limitantes jurídicas que tienen los cónyuges en el extranjero.

En este escenario, el diplomático varón y la mujer en condición de su esposa, preservan el orden social y de género que se ha considerado como natural y que se ha normalizado, actúan en correspondencia a los roles de género que establecen el espacio público para los hombres y el doméstico/privado para las mujeres.

Sin embargo, cuando los papeles se invierten y son las mujeres quienes son enviadas a adscripciones en el extranjero, los roles de género y los papeles de hombre y mujer entran en conflicto. Por ejemplo, cuando son los conyuges varones quienes tienen que dejar sus empleos y seguir a su pareja diplomática a otro país, la imagen del hombre masculino, en control y en dominio puede llegar a ser cuestionada.

Este escenario va más allá de que las diplomáticas sean quienes cuenten con el poder político al ser representantes oficiales de un Estado, se desenvuelvan en el espacio público y lleven a cabo actividades que son consideradas “de hombres”. La mayoría de las mujeres en la diplomacia mexicana siguen haciéndose cargo, casi por completo, del cuidado hijos y padres y de las necesidades domésticas, lo cual las pone en una situación desfavorecida donde llevan a cabo dos jornadas laborales.

Las mujeres en la diplomacia, por lo regular han tenido que hacer sacrificios o priorizar una trayectoria u otra; en un ámbito diplomático construido por y para los hombres, los varones pocas veces se enfrenan ante la necesidad de decidir entre su desarrollo profesional o el mantener una familia, esta es la disyuntiva a la que las mujeres en la diplomacia se enfrentan diariamente. La conciliación de la vida familiar y laboral es percibida como un problema que sólo les atañe a las mujeres, cuando en realidad debe resolverse de forma institucional y considerando a hombres y mujeres.

La Secretaría de Relaciones Exteriores creó en 2016 la Unidad de Género y el Área de Política de Igualdad de Género, así como protocolos y manuales de acción, con la intención de atender problemáticas como el acoso y hostigamiento sexual y brindar una

sensibilización de género al personal de la Cancillería. Además, en 2018 se reformó la Ley del Servicio Exterior Mexicano, donde se presume se legisló con perspectiva de género y aborda aspectos como: licencias de paternidad, guarderías y otras medidas que buscan facilitar la presencia y ascenso de las mujeres, así como la igualdad de género. En los nombramientos y ascensos más recientes se ha procurado otorgar una mayor cantidad a mujeres, principalmente en el rango de Embajadoras, sin que esto implique la existencia oficial de cuotas o de políticas afirmativas.

Sin embargo, los esfuerzos por la igualdad no han sido suficientes, ya que no es sólo acerca de cuántas mujeres se encuentran en la diplomacia, sino dónde se ubican dentro de ésta y en qué condiciones. La necesidad de las mujeres diplomáticas por conciliar su vida familiar y laboral es el resultado de una realidad social y cultural androcéntrica y de políticas que no han atacado ni cuestionado el problema de fondo, como la división sexual del trabajo y las divisiones de género dentro del ámbito laboral remunerado, las cuales permanecen intactas.

La presente investigación tiene por objetivo general conocer los principales obstáculos que enfrentan las mujeres en la diplomacia mexicana, así como las estrategias que emplean para conciliar su vida familiar y laboral. De forma más específica, se analizarán las formas en las que las construcciones de género repercuten no sólo en la diplomacia y el Servicio Exterior Mexicano, también en dicha conciliación.

Las formas en que las construcciones de género han repercutido en dichos aspectos, son campos de estudio que no se han abordado y que han pasado desapercibidos en el estudio de las relaciones internacionales, la diplomacia y los estudios de género, además de que no se percibe como un tema vinculado con la discriminación, de ahí la necesidad de evidenciarlo y analizarlo.

La hipótesis es que los obstáculos de género son más difíciles de identificar en el siglo XXI, dado que jurídicamente no hay diferencia en los derechos de hombres y mujeres, más sí en las prácticas e interacciones diarias. Estos limitantes llegan a convertirse en acciones discriminatorias hacia las mujeres, al alejarlas de los puestos de decisión y al cuestionarles constantemente su posición y valor en el ámbito diplomático.

La conciliación del ámbito familiar y laboral de las mujeres en la diplomacia constituye una permanente dicotomía en sus trayectorias de vida, las construcciones de género y las expectativas colectivas acerca de cómo y en dónde deberían situarse las mujeres, resulta en sacrificios y en una constante lucha por la igualdad sustantiva.

La necesidad por la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres forma parte de una discriminación por motivos de género dentro del ámbito diplomático, donde no se han modificado estructuras ni se ha cuestionado el dominio masculino dentro de la diplomacia, continúa siendo un espacio construido para los hombres. Por un lado, se han generado esfuerzos en pro de la igualdad de género, sin embargo, por el otro lado son reforzados estereotipos y roles de género.

Estrategia metodológica

La presente investigación es de carácter cualitativo, se empleó el método biográfico por considerarlo una aproximación a lo social a partir de los sujetos, en este caso los testimonios y narrativas de las diplomáticas. Las historias de vida son pertinentes para un caso como este en el cual no hay información sobre el problema de investigación.

De tal forma, que este proyecto tiene un nivel de profundidad exploratorio y no exhaustivo, es un acercamiento a partir de “relatos individuales tomados de la misma serie de relaciones socioestructurales que se apoyan mutuamente y constituyen, todos juntos, un núcleo duro de evidencia”¹⁰. En este sentido se desarrollaron entrevistas semi estructuradas como técnica para recoger los datos.

Se realizaron once entrevistas a profundidad a mujeres que forman parte del Servicio Exterior Mexicano y que para principios de 2019 se encontraban adscritas a la Secretaría de Relaciones Exteriores en México. No se realizaron entrevistas a aquellas diplomáticas que se encontraban en ese momento en alguna adscripción en el extranjero.

La selección de participantes no se limitó a un rango o cargo en particular, así como tampoco a la generación de ingreso, edad u orientación sexual. Los únicos criterios que se establecieron fueron dos: que se autoidentificaran como mujer, sin importar la orientación sexual y que se hubieran incorporado a la diplomacia mexicana a través del concurso de ingreso del Servicio Exterior Mexicano.

Una de las premisas del método biográfico es que las historias de vida de participantes de una misma categoría (en este caso diplomáticas del Servicio Exterior Mexicano) no serán homogéneas, sino similares, dado que comparten una misma configuración de relaciones sociales, y en conjunto, dan cuenta de procesos y estructuras.¹¹

El número de entrevistadas, en concordancia con el método, no se fijó con anterioridad, se determinó durante el proceso de investigación a partir de los resultados obtenidos a lo largo de las mismas. Esta técnica, es denominada “muestro teórico”, el sociólogo estadounidense, Anselm Strauss, y la socióloga del trabajo, Juliet Corbin, plantean que el muestreo más que estar predeterminado antes de comenzar la investigación, evoluciona durante el proceso.¹²

¿Cómo se determinó entonces la cantidad de participantes? El número de entrevistas se definió a partir del “punto de saturación”¹³, es decir, se realizaron hasta que se consideró se agotaron todas las dimensiones de interés y los resultados de una nueva entrevista no aportarían mayor información relevante para la investigación. En las entrevistas se generaron biografías de vida, entendiéndolas como historias de vida de sujetos de una misma categoría con trayectorias similares, no idénticas.

¹⁰ María Luisa Tarrés ,coord. , *Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social*, Flacso, El Colegio de México, México, 2013, p.133

¹¹ *Ibid.*, p. 135.

¹² Anselm Strauss, Juliet Corbin, *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*, Editorial Universidad de Antioquia, Colombia, 2002, p.220.

¹³ María Luisa Tarrés, *op. cit.*, p.81.

A principios de 2019, había 418 mujeres en el Servicio Exterior Mexicano¹⁴, sin embargo, es necesario considerar que la misma naturaleza de la diplomacia ocasiona que en su mayoría se encuentren en el extranjero. Por lo que a pesar de no tener cifras concretas de cuántas mujeres se encontraban en México al momento de las entrevistas, es un hecho que era una minoría. Con esta consideración, la cantidad de entrevistas también fue limitada dada la poca cantidad de diplomáticas que se encontraban en México y que estaban interesadas en dar su testimonio para el proyecto.

De haber considerado extender la muestra a aquellas diplomáticas en el extranjero, para tener un número mayor de entrevistadas, la investigación hubiera tenido que determinar otras variables y la recopilación de datos hubiera supuesto otros retos, como la diferencia de horarios, la comunicación vía correo o alguna otra plataforma digital de video llamada, las distintas agendas, la disponibilidad de las participantes, diferencias entre consulados y embajadas, etcétera.

La técnica del muestreo teórico es relevante cuando se están explorando nuevas áreas o que son poco conocidas, porque permite escoger las perspectivas de muestreo que pueden producir el mayor rendimiento teórico. Esta técnica de carácter acumulativa permite generar el mayor número posible de categorías, de ahí que se recopilen datos en una gran variedad de áreas pertinentes, una vez que se tienen las categorías, el muestreo busca elegir las más enriquecedoras para la investigación, desarrollarlas, hacerlas más densas y saturarlas.¹⁵

En esta investigación, el muestreo y el análisis ocurren de manera secuencial y el análisis guió, a su vez, la recolección de datos. Durante las entrevistas se recolectó una gran cantidad de información considerada como relevante, sin embargo, debido a la amplitud del tema y los ejes de interés en la presente investigación, las categorías se fueron acotando y definiendo más a medida que se avanzaba en el proceso de las entrevistas.

La diversidad en la muestra permitió identificar ciertas similitudes y diferencias dependiendo de la generación de ingreso, la edad, el rango y la orientación sexual. Debido a que es una investigación cualitativa, no se busca generalizar la experiencia de las mujeres en la diplomacia mexicana, sino entender y dar profundidad a los significados, considerando sus experiencias y testimonios.

De acuerdo a la perspectiva constructivista, las biografías son piezas de un conjunto mayor, una historia contada a muchas voces, la acumulación de relatos biográficos de un mismo ámbito, permiten su comparación para encontrar aquellos rasgos comunes y así, poder identificar los elementos estructurales.¹⁶ Las distintas biografías, en conjunto, dan cuenta de un problema, de procesos y relaciones, es este caso, de la conciliación de la vida familiar y laboral en las trayectorias de las mujeres en la diplomacia mexicana.

¹⁴ Cifra proporcionada por la Dirección General del Servicio Exterior y Recursos Humanos de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

¹⁵ *Ibid.*, p.221.

¹⁶ *Ibid.*, p.142.

Las mismas diplomáticas también recomendaron a otras mujeres del Servicio Exterior Mexicano que consideraron podrían estar interesadas en conceder una entrevista acerca del tema, por lo que se empleó una estrategia de bola de nieve. Esto permitió que al ya haber entrevistado a sus colegas e ir recomendada, las diplomáticas estuvieran más dispuestas a participar. Hubo diversas dificultades para realizar las entrevistas, la primera fue, como ya se mencionó, la cantidad de diplomáticas en México. La segunda, el acercamiento inicial, dado que fue vía correo electrónico y ninguna de ellas me conocía personalmente y el proyecto apenas comenzaba, por lo que no estaba completamente definido.

Además, fue necesario considerar que mis participantes formaban parte de una institución gubernamental y era posible encontrar ciertas resistencias, no sólo a darme la entrevista, sino a durante las sesiones discutir temas personales o relacionados con discriminación o violencia de género. El cuarto obstáculo estuvo relacionado con su disponibilidad de tiempo, es una realidad que en su mayoría, quienes forman parte del Servicio Exterior Mexicano tienen agendas complicadas, por lo que fue difícil que encontrarán espacios para la entrevista, incluso algunas tuvieron que ser reagendadas o se desarrollaron en varias sesiones cortas.

El quinto obstáculos fue que durante el mes en que se realizaron las entrevistas fue publicada la lista de rotación¹⁷, en la cual algunas de las diplomáticas fueron asignadas a adscripciones en el extranjero, lo cual implicaba otros procesos, por lo que sus entrevistas no se concretaron o quedaron en pendientes. Por último, hubo muchas solicitudes de entrevista no respondidas y es posible que algunas de ellas no hubieran estado interesadas en hablar de sus experiencias o no las consideraban como relevantes.

En este sentido, una de las entrevistadas decidió que su información no fuera considerada para el proyecto, por lo que sólo serán contempladas 10, asimismo, sólo 9 forman parte del Servicio Exterior Mexicano y una de ellas funge en el Área Política de Igualdad de Género de la Secretaría de Relaciones Exteriores, por lo que se determinó que su participación era relevante para este estudio.

Se decidió emplear la entrevista semiestructurada, ya que, se identificó que funcionaba adecuadamente en investigaciones donde se interroga a burócratas o personas que tienen poco tiempo.¹⁸ El primer acercamiento para realizar las entrevistas fue facilitado por la Titular del Área de Política de Igualdad de Género de la Secretaría de Relaciones Exteriores y posteriormente fue a través de correos electrónicos, al ser funcionarias públicas sus datos de contacto se encuentran disponibles en la página web de la Secretaría. En los

¹⁷ De acuerdo al Capítulo III de la Ley del Servicio Exterior Mexicano, la lista de rotación forma parte de el programa de rotación del personal de carrera. Anualmente es publicada una lista en donde se indica qué diplomáticos cambiarán de adscripción entre los distintos consulados, embajadas y la misma Secretaría de Relaciones Exteriores. Esto tiene el objetivo de que ningún miembro permanezca en el exterior más de 8 años continuos o en el mismo país más de 6 años.

Secretaría de Relaciones Exteriores, *Ley del Servicio Exterior Mexicano*, Diario Oficial, México, 19 de abril del 2018, p.4.

¹⁸ María Lucía Tarnés, *Observar Escuchar y Comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social*, México, Flacso México, El Colegio de México, 2018, p.75.

correos se les planteó el proyecto, se les invitó a participar y a partir de esto se agendaron las entrevistas.

En este proceso también se contactó a personal de la Dirección General del Servicio Exterior y Recursos Humanos de la Secretaría de Relaciones Exteriores, quienes ofrecieron su apoyo y mostraron interés en la investigación. Se les envió una lista de preguntas, principalmente solicitando cifras, para poder hacer el análisis de brecha de género y conocer la situación actual del Servicio Exterior Mexicano, aspectos que fueron respondidos de forma puntual.

Las entrevistas fueron realizadas en las instalaciones de la Secretaría de Relaciones Exteriores ubicada en la calle Juárez en el Centro Histórico de la Ciudad de México, así como en el edificio de Tlatelolco y en el Instituto Matías Romero. Se solicitó la autorización de las entrevistadas para grabar, así como para hacer uso de la información proporcionada, mencionando que esta sólo sería empleada para fines académicos y sus nombres permanecerían en el anonimato. El tiempo de las entrevistas fue en su mayoría entre 30 minutos a una hora, algunas fueron de una hora y veinte y una duró más de dos horas.

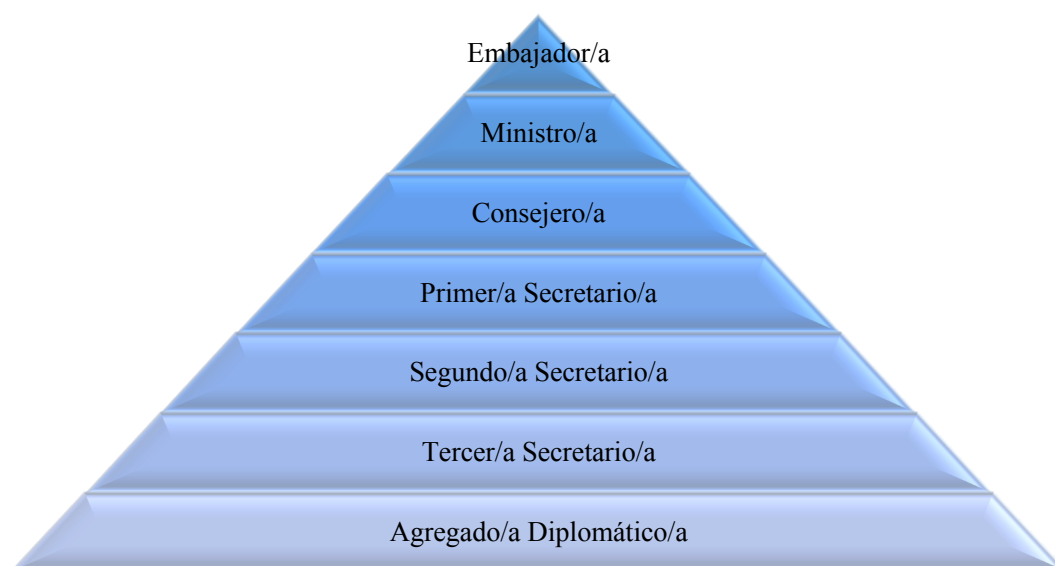
Los perfiles de las entrevistadas son los siguientes:

Tabla 1. Perfiles de entrevistadas

	Rango	Cargo	Año ingreso SEM	Estado civil	Hijos	Orientación sexual
1	Primera Secretaria	Directora General Adjunta	2006	Unión libre	1	Heterosexual
2	Consejera	Directora General Adjunta	1992	Divorciada	No	Heterosexual
3	Embajadora	Asesora de Subsecretario	1981	Casada	1	Heterosexual
4	Primera Secretaria	Secretaria Particular	2000	Soltera	No	Gay
5	Segunda Secretaria	Directora General Adjunta	2009	Casada	No	Heterosexual
6	Consejera	Directora General Adjunta	1994	Soltera	No	Heterosexual
7	Embajadora	Directora General	Por nombramiento 1986. De carrera 1994.	Casada	1	Heterosexual
8	Segunda Secretaria	Directora	2006	Soltera	No	Heterosexual
9	Segunda Secretaria	Directora	1998	Divorciada	No	Heterosexual
10	Unidad de Género	Directora				

Como es posible observar, dentro de la muestra se encuentran 2 embajadoras, 2 consejeras, 2 primeras secretarías y 3 segundas secretarías. En cuanto al cargo hay 4 mujeres en cargos de Dirección General Adjunta, 4 directoras, una Secretaria Particular y una Asesora. En cuanto a la generación de ingreso al Servicio Exterior Mexicano, el lapso parte desde 1981 a 2009, por lo que también la edad de las participantes varía significativamente. La mayoría de ellas estudió Relaciones Internacionales y una de ellas Derecho, en instituciones como la UNAM, el ITAM, el CIDE y la Escuela Libre de Derecho.

Tabla 2. Rangos rama diplomático/consular



Una vez concluida la etapa de recolección de datos, se realizó la transcripción de todas las entrevistas y la información obtenida se organizó de acuerdo a las siguientes categorías: igualdad y discriminación; trayectoria familiar; trayectoria laboral; conciliación de la vida familiar y laboral; y propuestas de política pública. Dicha clasificación fue realizada pensando en la estructura del capitulado.

A lo largo de la investigación se aplicó la perspectiva de género, la cual de acuerdo a Estela Serret, investigadora, académica y feminista mexicana, es un esfuerzo por incluir la mirada del feminismo a distintos campos de conocimiento.¹⁹ Esta perspectiva atiende al hecho de que en cualquier interacción social existe una relación de poder y desigualdad entre hombres y mujeres, la cual es legitimada por cánones culturales. El objetivo de este acercamiento es detectar y procurar remediar aquellas situaciones que se han normalizado y se consideran naturales, pero que preservan prácticas de discriminación contra las mujeres.²⁰

¹⁹ Estela Serret, *Género y Democracia*, Instituto Federal Electoral, México, 2004, p. 37.

²⁰ *Idem*.

Estructura

El capítulo 1 examinará cómo las construcciones de género impactan en un ámbito como el diplomático y en la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres en la diplomacia mexicana. Se partirá de cómo el género, el régimen de género y los mandatos de la feminidad y la masculinidad, entre otros, moldean una institución como el Servicio Exterior Mexicano y generan dinámicas que crean desigualdades entre hombres y mujeres.

Asimismo, se abordarán tres tipos de feminismo: liberal, en las relaciones internacionales y de la gobernanza. Se retomarán sus aportes y luchas en favor de los derechos de las mujeres y el papel que tienen actualmente cuando hablamos de las mujeres en la diplomacia. Además, el primer capítulo aborda a Nancy Fraser, quien a partir de la teoría crítica feminista permite realizar un acercamiento al género como una injusticia bivalente, un conflicto de redistribución y reconocimiento, y abordar cómo esto se refleja en la diplomacia mexicana.

Por último, el concepto de conciliación de la vida familiar y laboral, el cual parte de la permanencia de los mandatos de género, la falta de redistribución de la división sexual del trabajo y de una corresponsabilidad. El ingreso de las mujeres al ámbito público y al trabajo remunerado, no ha significado que dejen de lado las labores domésticas y de cuidado, por lo que se encuentran realizando un doble rol.

El capítulo 2, aborda a las mujeres en el Servicio Exterior Mexicano, se realizó un diagnóstico institucional basado en distintas fuentes, se aborda la brecha de género y la discriminación y estereotipos persistentes en la diplomacia mexicana. El capítulo contempla la forma en la que está estructurado el cuerpo diplomático en México, así como la reforma a la Ley del Servicio Exterior Mexicano de 2018, la cual de acuerdo a la Secretaría de Relaciones Exteriores se ha realizado con una perspectiva de género. También se abordan los diagnósticos realizados por el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) de 2012-2015 y 2015-2018, en los cuales se han identificado las condiciones de las y los diplomáticos, además del personal de Cancillería.

A partir de datos proporcionados por la Secretaría de Relaciones Exteriores, la Comisión Nacional de Derechos Humanos y PROIGUALDAD, se pudo realizar un análisis exhaustivo de la brecha de género en el Servicio Exterior Mexicano, se obtuvieron cifras desde la década de los noventa hasta el 2019, lo que permitió identificar que las mujeres en la diplomacia han permanecido en puestos bajos y medios y la gran disparidad de género que existe en los altos mandos y en puestos como ministro/a, embajador/a y canciller, los cuales se encuentran ocupados en su mayoría por hombres.

Además, con las cifras fue posible desmentir algunos de los argumentos que se han planteado comúnmente para explicar por qué las mujeres no ocupan altos cargos en la diplomacia y puestos de poder y toma de decisión. Algunos de estos han sido: que no están interesadas en espacios como el diplomático, que no están capacitadas o no tienen los grados académicos necesarios, formulados biologicistas que consideran que anatómicamente las mujeres no están diseñadas para un buen desempeño en ámbitos de la política, que no tienen capacidad de secrecía o son demasiado emocionales.

Al realizar las entrevistas se identificaron distintas situaciones discriminatorias que experimentan las mujeres en el Servicio Exterior Mexicano, particularmente durante la etapa de entrevistas del concurso de ingreso, los ascensos de rango y los nombramientos presidenciales de embajador/a. Asimismo, se expusieron algunos de los estereotipos que las mujeres en la diplomacia denunciaron e identificaron. Por lo que el segundo capítulo brinda el panorama y contexto actual de la diplomacia mexicana y la condición de las mujeres en ella, lo que permite comprender el capítulo tercero, el cual aborda formalmente el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral.

El capítulo 3 tiene por objetivos identificar los principales retos para la conciliación de las trayectorias familiares y laborales en las experiencias de las mujeres que forman parte del Servicio Exterior Mexicano, así como abordar las estrategias que han empleado para realizar dicha conciliación y realizar una propuesta de políticas públicas que parta de las recomendaciones de las mismas diplomáticas y de sus consideraciones acerca de la implementación de acciones afirmativas como las cuotas de género.

En cuanto al proyecto familiar, se han abordado los mandatos de género que están presentes en las familias de las diplomáticas, sus relaciones de pareja en un ámbito como el diplomático, el cual impone dinámicas difíciles y restricciones laborales para los cónyuges. También se abordan los retos de la vida reproductiva frente a un trabajo extremadamente demandante como lo es el Servicio Exterior Mexicano y el papel de cuidadoras que permanentemente realizan, no sólo a hijos/as, también a sus parejas y en muchas ocasiones a sus padres y madres.

El proyecto laboral aborda cómo es ser una mujer en la diplomacia, cuáles han sido sus experiencias en un ámbito predominantemente masculino, también abarca los distintos cuestionamientos que reciben las diplomáticas acerca de sus capacidades, de su vocación y de sus decisiones, cuestionamientos que parten de su categoría de género y que visibilizan los estereotipos genéricos dentro de la institución diplomática mexicana.

En sus trayectorias laborales el papel de sus jefes y sus tipos de liderazgos han influenciado en gran medida el desarrollo de sus carreras diplomáticas y se plantea como un aspecto importante a considerar, ya que impacta de forma positiva o negativa en la conciliación de la vida familiar y laboral. Se considera también el recurso del tiempo y cómo las mujeres en la diplomacia están permanentemente llevando a cabo un doble rol y una doble jornada, por lo que su disponibilidad de tiempo es menor y deben sacrificar partes importantes de su vida, como el crecimiento profesional, el sueño (de algunas) de tener hijos, la calidad de vida y el autocuidado.

También es importante señalar que se encontraron contradicciones entre los discursos de las distintas diplomáticas, aunque en su mayoría consideran que la diplomacia sigue siendo un ámbito laboral permeado por estereotipos de género, hay algunas que consideran que sus trayectorias laborales se han desarrollado de forma justa y sin distinción por ser mujeres. Esto es enriquecedor para la investigación, ya que evidencia las distintas percepciones que se tienen de un mismo ámbito, esto a los ojos de cada una de las participantes. Estas opiniones contrarias se encuentran a lo largo de toda la investigación, en

temas como maternidad, acciones afirmativas, el concurso de ingreso, temas de discriminación, entre otros.

En cuanto a la conciliación de la vida familiar y laboral se abordan dos aspectos que las diplomáticas han considerado como esenciales para promover una verdadera igualdad sustantiva, estos son el acceso a servicios de guardería y educación y la corresponsabilidad. En la discusión de políticas de corresponsabilidad son tomadas en cuenta las mujeres que no son madres, pero que también realizan labores de cuidado y se resalta la importancia de licencias de paternidad más amplias, las cuales son esenciales para promover paternidades responsables y una redistribución de la división sexual del trabajo.

Y por último, se abordan las recomendaciones en materia de políticas públicas, las cuales contemplan políticas de conciliación corresponsable, acciones afirmativas como las cuotas de género, la paridad y otras acciones como capacitaciones feministas y de género, espacios de diálogo entre mujeres y campañas donde se busque normalizar y reconocer la presencia de las mujeres en la diplomacia.

1. GÉNERO Y DIPLOMACIA

MANDATOS DE GÉNERO

Para entender cómo el género es una categoría que impacta en la forma que fue y es construida la diplomacia, así como en nuestro entendimiento sobre ésta, es necesario abordar al género desde la propuesta teórica de Joan W. Scott y Raewyn Connell. Las formas en las que el género impacta en el ámbito diplomático, en las mujeres en la diplomacia y en la conciliación de la vida familiar y laboral, se irán construyendo a lo largo del primer capítulo.

Joan Wallach Scott, historiadora y profesora estadounidense y autora de “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, habla del género como una categoría analítica, la cual permite hacer una diferenciación entre las prácticas sexuales y las atribuciones biológicas, de los roles sociales asignados a mujeres y hombres.²¹ Scott define el género a partir de dos puntos centrales: el género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y como una forma primaria de relaciones significantes de poder.²²

Scott plantea cuatro elementos interrelacionados que están presentes en el género como elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en la diferencia sexual. El primero son los símbolos culturales, los cuales están disponibles en todo y evocan representaciones opuestas, como: luz/oscuridad, inocencia/corrupción, hombre/mujer, bueno/malo. En segundo lugar están los conceptos normativos, los cuales están basados en las interpretaciones de los símbolos, estos conceptos se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas y a su vez afirman el significado de ser hombre o mujer o masculino y femenino, nociones que son planteadas como si fueran producto del consenso universal.²³

El tercer elemento se refiere a las instituciones y organizaciones sociales, las cuales no sólo incluyen a la familia como un espacio donde se construye el género, sino a otros ámbitos como la educación, la economía, la política y el mercado de trabajo, los cuales están segregados por sexos y forman parte de la construcción de género. Son espacios de interacción social donde las funciones y las mismas relaciones están separadas por sexo y a cada uno se le otorgan actividades, conocimientos o responsabilidades distintas.

Por último, la identidad subjetiva, los hombres y mujeres no satisfacen siempre o literalmente los términos que les ha prescrito la sociedad,²⁴ por lo que sería erróneo encasillarlos a una definición única y universal de hombre o mujer. Los sujetos aceptan o rechazan ciertas atribuciones de género y se identifican y actúan de acuerdo con ello, lo cual en ocasiones implica conflictos con los símbolos culturales, los conceptos normativos y la forma en la que han sido construidas las instituciones y organizaciones sociales.

²¹ Joan W. Scott, *op. cit.*

²² *Idem.*

²³ *Idem.*

²⁴ *Idem.*

El segundo punto central de la definición de Scott, parte del género como campo primario dentro del cual o por medio del cual se articula el poder; los conceptos de género, como se comenzó a plantear en el primer punto, estructuran la percepción y la organización, concreta y simbólica, de toda la vida social.²⁵ Sin embargo, el género no sólo ocupa la función de organizar las relaciones sociales, sino que a partir de él se estructura el poder, se determina quién tiene poder, en dónde y en qué medida; las referencias de género establecen las formas en las que se distribuye el poder, quién controla los recursos materiales y simbólicos y quién tiene acceso a los mismos.

La política y la diplomacia son espacios que no han sido explorados a partir de la categoría de género, Scott enuncia varias de las razones: se considera que el género es contradictorio a asuntos políticos y de poder²⁶, “[...] la historia política ha sido la plaza fuerte de la resistencia a la inclusión de problemas sobre las mujeres y el género”²⁷, y por último, es un ámbito que se ha construido en torno a los hombres y donde no es necesario hablar de las mujeres o el género, porque se consideran aspectos irrelevantes para su entendimiento.

Sin embargo, es necesario hablar de las mujeres y del género en la diplomacia, entendiéndolo como un espacio de poder que está configurado por el género, donde la interrelación de los símbolos culturales, los conceptos normativos y las instituciones, han funcionado para determinar que la institución de la diplomacia le corresponde ocuparla a los varones, quienes cuentan con el poder material y simbólico, en oposición al papel que las construcciones de género marcan para la mujer.

La distribución del poder en la diplomacia ha sido desigual. Los hombres son quienes controlan los recursos materiales y simbólicos, son quienes se ubican en los más altos cargos de toma de decisión, de responsabilidad y de reconocimiento. Los varones han tenido un histórico acceso al poder dentro de las instituciones diplomáticas, mientras que históricamente, principalmente en el siglo XIX, las labores de las mujeres han ocupado puestos administrativos de secretarías o archivistas, además de esposas, quienes han ejercido una labor diplomática no reconocida. Esto no se debe a que las mujeres no sean capaces o no estén capacitadas, sino que se vincula con las configuraciones de género y con el simbolismo que se le ha dado a las mujeres frente a los hombres.

La socióloga australiana Raewyn Connell, especialista en temas de género, plantea el género como una forma de ordenamiento de la práctica social y que existe en la medida que la biología no determina lo social.²⁸ Así, cuando hablamos de masculinidad y feminidad, estamos nombrando configuraciones de prácticas de género, las cuales no pueden ser entendidas a partir del determinismo biológico o la anatomía, sino por lo social, por prácticas a través del tiempo.

²⁵ *Idem.*

²⁶ *Idem.*

²⁷ *Ibid*, p.28.

²⁸ Robert W. Connell, *The social organization of Masculinity*, University of California Press, Berkeley, 1995.

En este sentido, Connell plantea que el género parte de dos dimensiones: las relaciones de poder y las relaciones de producción.²⁹ En cuanto a las relaciones de poder, el eje principal del poder en el sistema de género ha sido la subordinación general de las mujeres y la dominación de los hombres, hay una jerarquización de los hombres sobre las mujeres, a lo que también se le ha denominado patriarcado.

Dolors Reguant define al patriarcado como “una forma de organización política, económica, religiosa y social basada en la idea de autoridad y liderazgo del varón, en la que se da el predominio de los hombres sobre las mujeres”³⁰, por otra parte Marcela Lagarde lo define como “un orden social genérico de poder, basado en un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre. Este orden asegura la supremacía de los hombres y de lo masculino sobre la inferiorización previa de las mujeres y de lo femenino[...] Apuntala a los hombres como dueños y dirigentes del mundo en todas las formaciones sociales”.³¹

En la diplomacia, las relaciones de poder se ven evidenciadas desde distintos ángulos, primero el poder institucional que tienen dentro de la diplomacia por ser hombres, a los diplomáticos varones se les tiene un reconocimiento distinto al que tienen las mujeres, en espacios de trabajo, sus voces y opiniones en ocasiones aparecen como superiores o más trascendentes. Durante las entrevistas realizadas en esta investigación, algunas mujeres señalaron que en reuniones o espacios laborales, sus comentarios y opiniones a veces no eran escuchados, o cuando eran repetidos por sus colegas varones, parecía que tenían mayor importancia a cuando ellas los expresaban.

En cuando a los puestos, en 2018 los hombres diplomáticos en el Servicio Exterior Mexicano, ocupaban más del 70% de las titularidades en el exterior, es decir, de la totalidad de embajadas y consulados, menos del 30% fueron ocupadas por una titular mujer.³² Es necesario decir que las titularidades no sólo están acompañadas de una mayor responsabilidad y reconocimiento, sino también son mejor retribuidas económicamente. A pesar de que en el siglo XXI se ha buscado la promoción de las mujeres en el Servicio Exterior Mexicano y en los altos mandos, la diplomacia en México aún sigue estando predominantemente en el poder de hombres.

La dimensión que aborda las relaciones de producción, parte de las divisiones genéricas del trabajo, en la cual la asignación de las tareas ha sido determinada por el género. A cada género se le atribuye una labor e incluso un espacio por ocupar, el ámbito doméstico ha sido otorgado a las mujeres, a su vez, dentro del ámbito doméstico y de acuerdo con las relaciones de poder, a los hombres se les ha señalado como los proveedores y jefes de familia, mientras que las labores de cuidado y crianza, a las mujeres.

En la diplomacia, las divisiones genéricas del trabajo están marcadas en un sentido vertical y horizontal: el primero, parte de la forma en la que se determina que al ser un espacio

²⁹ *Idem.*

³⁰ Dolors Reguant I Fosas, *La mujer no existe: un simulacro cultural*, Bilbao, España, 1996, p.20.

³¹ Marcela Lagarde, *Género y feminismo, Desarrollo humano y democracia*, Madrid, Editorial Horas y Horas, 1996, p.52.

³² Secretaría de Relaciones Exteriores, Embajadas de México en el Exterior, *op. cit.*

que forma parte del ámbito público, le corresponde a los hombres ocuparlo; el segundo, la posición que se les ha dado a las mujeres en la diplomacia, la mayoría se encuentra en los rangos bajos y medios del Servicio Exterior Mexicano mientras que los puestos de mayor jerarquía son ocupados por hombres, incluyendo el puesto de Secretario/a de Relaciones Exteriores, el cual sólo ha sido ocupado tres veces por una mujer.³³

La división genérica del trabajo trae consigo consecuencias laborales, económicas y de distribución de los recursos, “[...] una economía capitalista que trabaja mediante una división por género del trabajo, es, necesariamente, un proceso de acumulación de género.”³⁴ La presencia de más varones en los altos mandos de la diplomacia, en comparación con las mujeres, favorece la acumulación económica del género masculino y una distribución de los recursos que les favorece.

El género no es la única categoría útil para entender la configuración de la diplomacia, es necesario hablar de los mandatos de género y las expectativas colectivas. Los mandatos de género pueden ser entendidos como aquellos papeles, posturas o comportamientos que las construcciones sociales de género han designado para uno u otro género, mientras que las expectativas colectivas están basadas en lo que espera la sociedad que los géneros cumplan de acuerdo a su rol de género.³⁵

El sociólogo francés Pierre Bourdieu, plantea que todas las instituciones, relaciones y percepciones, están organizadas de acuerdo con una división sexual y un sistema de oposiciones homólogas: alto/bajo, arriba/abajo, delante/detrás, duro/suave, público/privado, masculino/femenino, etcétera.³⁶ Como ya lo sugería Scott con su categoría de símbolos culturales opuestos, el género también parte de dicha dicotomía de pensamiento, a los sujetos se les atribuyen formas contrarias de comportarse, pensar, vivir y percibir.³⁷

Candace West y H. Zimmerman plantean que los seres humanos hemos sido socializados para cumplir con los cánones o roles de género adscritos a la categoría de hombre y mujer, a través de las rutinas y acciones sociales hacemos demostraciones permanentes de género, vivimos en un mundo de personas naturalmente y normalmente sexuadas, donde no es necesario, la exposición de los genitales para determinar el sexo al cual pertenece cualquier individuo, sino que es a través de sus acciones y comportamientos que podemos identificar su pertenencia de género.³⁸

³³ A pesar de que la titularidad de la Secretaría de Relaciones Exteriores ha sido ocupada por tres mujeres, es necesario señalar que dos de ellas no fueron diplomáticas de carrera (Rosario Green y Claudia Ruiz Massieu), es decir, no ingresaron al Servicio Exterior por medio del concurso, sus nombramientos fueron políticos. Patricia Espinosa Castellano es la única diplomática de carrera que ha ocupado el cargo (2006-2012) durante el sexenio de Felipe Calderón.

³⁴ Robert Connell, *op. cit.* p.9.

³⁵ Pierre Bourdieu, *La dominación masculina*, Anagrama, Barcelona, 2000, p.43.

³⁶ Pierre Bourdieu, *op. cit.*

³⁷ Joan W. Scott, *op. cit.*

³⁸ Candace West, Don H. Zimmerman, “Doing Gender”, [en línea], *Gender and Society*, Vol.1, No.2, 1987, Dirección URL: https://www.gla.ac.uk/0t4/crcees/files/summerschool/readings/WestZimmerman_1987_DoingGender.pdf, [consulta: 3 de diciembre del 2018].

Por otra parte, las expectativas colectivas funcionan como una especie de regulación social de los roles de género, se espera que los sujetos actúen en correspondencia con su género, delimitan lo que se considera adecuado y pertinente para hombres o mujeres, cosas que son posibles de realizar, “[...] que son naturales o impensables para tal o cual categoría, para hombre o mujer”³⁹. Es así, que se considera que los hombres deben actuar como hombres y las mujeres como mujeres, mujeres actuando como hombres, o viceversa, no se consideraría correcto.

Las expectativas colectivas, lo que la sociedad espera de forma inconsciente y no explícita sobre el ámbito de la diplomacia, es que sea un espacio masculino y ocupado por hombres, que estos sean los diplomáticos, no las mujeres. En los testimonios de las mujeres mexicanas en la diplomacia, algunas han narrado como en eventos oficiales, cuando sus esposos o parejas las acompañaban, la tendencia era referirse a ellos como los embajadores o miembros del servicio exterior y percibir a ellas como las acompañantes, cuando era al revés.

Ejemplos como ese, demuestran como los roles de género están impregnados en las expectativas colectivas, se ha aprendido equivocadamente que el rol de las mujeres no es político, que ellas no son quienes están en puestos de poder y de representación, sino que eso se espera de los hombres, en ellos es una acción considerada natural para su categoría de género. Así como el género, el cual es dinámico e histórico, las expectativas colectivas y los roles de género pueden modificarse y lo han hecho, sin embargo, son sucesos paulatinos; las mujeres en la diplomacia han tenido como objetivo cambiar la forma en la que se percibe el ámbito, visibilizar que ellas están y han estado presentes y que ser mujer y ser sujetos activos de la política internacional no debería considerarse algo atípico.

“Las expectativas colectivas están inscritas [...] bajo la forma de oposición entre el universo público, masculino y los mundos privados, femeninos, entre la plaza pública y la casa”⁴⁰. En la diplomacia, la expectativa colectiva ha sido construida de acuerdo con dicha oposición, no se ha cuestionado que los varones ocupen la mayoría de las direcciones, de las titularidades en el extranjero, ni que la gran mayoría de embajadores y cancilleres sean hombres, así como tampoco se ha cuestionado por qué hay tan pocas mujeres en la diplomacia mexicana en comparación con sus colegas varones.

Se espera que las mujeres cumplan con el espacio y la posición social y política que se les ha otorgado a través de su rol de género, la expectativa es que sean madres y esposas, que se dediquen a la crianza de los hijos y dediquen su vida a servir y ser apoyo. En el ámbito del servicio exterior, el hecho de que las mujeres participen no las ha deslindado de su rol de género, lo que ha ocasionado que permanentemente estén al pendiente de sus responsabilidades domésticas y de cuidado, especialmente si son madres o esposas y sin descuidar sus compromisos profesionales.

³⁹ Pierre Bourdieu, *op. cit.*

⁴⁰ Pierre Bourdieu, *op. cit.*, p.44.

Las expectativas colectivas de género chocan con la presencia de las mujeres en la diplomacia, las diplomáticas no sólo desafían los cánones genéricos establecidos alrededor del ámbito, sino que su presencia en un espacio que de acuerdo a los roles de género les corresponde a los varones, se percibe como un atentado en contra de las relaciones de poder y de producción, a las que hace referencia Connell en su definición de género.

Los hombres y mujeres están sujetos a un proceso de rendición de cuentas a partir de las expectativas colectivas, existe una evaluación permanente por parte de la sociedad y de “[...] diversos mecanismos normativos, culturales, organizacionales, ideológicos y culturales para que el orden de género se mantenga y continúe reproduciéndose”⁴¹ A cualquier persona, en cualquier actividad, se le exige que su desempeño se realice como mujer o hombre, de forma femenina o masculina, “[...] su mandato de género puede utilizarse para legitimar o desacreditar sus actividades”⁴²

En la diplomacia, una mujer embajadora puede ser respetada por sus habilidades e incluso llamada por el título apropiado, sin embargo, está sujeta a una evaluación de sus actitudes y actividades apropiadas para su condición de género. El hecho de ser mujer se utiliza para desacreditar su participación en actividades diplomáticas importantes, mientras que su participación en la diplomacia se utiliza para desacreditar su compromiso con sus responsabilidades como mujer, esposa y madre (si se encuentran casadas y tienen hijos/as).

El acceso al poder “[...] coloca a las mujeres en situación de *double bind*: si actúan igual que los hombres se exponen a perder los atributos obligados de la feminidad y ponen en cuestión el derecho natural de los hombres a las posiciones de poder; si actúan como mujeres parecen incapaces e inadaptadas a la situación”⁴³. Pareciera como si acceder al poder político dentro del ámbito de las relaciones internacionales y de la diplomacia, despojara a las mujeres de su identidad como mujeres; poder y mujeres se ha planteado como una contradicción desde los roles de género y las expectativas colectivas.

Bourdieu plantea que las expectativas de género están inscritas e implícitas en las posiciones ofrecidas a las mujeres, el mundo del trabajo está repleto de pequeños compartimentos profesionales que funcionan como pequeñas estructuras donde el jefe, casi siempre un hombre “[...] ejerce una autoridad paternalista [...] ofrece una protección generalizada a un personal subalterno femenino”⁴⁴.

Las mujeres en el mundo laboral, principalmente en espacios históricamente masculinos como la política y la diplomacia, están constantemente supeditadas a jefes hombres, a pesar de que las mujeres lleguen a ocupar cargos de Dirección, Subsecretarías o Embajadas, sus superiores son la mayoría de las veces hombres. En el caso de la diplomacia mexicana, el Secretario de Relaciones Exteriores es el cargo más alto, es el puesto que estructuralmente cuenta con la mayor autoridad, sin embargo, es un cargo que únicamente ha

⁴¹ Candace West, *op. cit.*, p.115.

⁴² *Idem.*

⁴³ Pierre Bourdieu, *op. cit.*, p.44.

⁴⁴ *Idem.*

sido otorgado a tres mujeres a lo largo de la historia⁴⁵, una posición de poder que pareciera cuenta con la autoridad paternalista, a la que hace mención Bourdieu, ofreciendo una protección al personal femenino, quienes aspiran al nombramiento de embajadoras, más no a la titularidad de la Cancillería.

Los hombres, a pesar de sus mejores intenciones y muchas veces de forma inconsciente, realizan acciones discriminatorias al excluir a las mujeres de las posiciones de autoridad, al no considerarlas o preferir a otro hombre para ocupar los puestos, “[...] son pequeñas elecciones del inconsciente que, al sumarse, contribuyen a construir la situación disminuida de las mujeres”⁴⁶, cuyos efectos se reflejan en las estadísticas de la representación femenina en las posiciones políticas de poder.

Además, las acciones y decisiones son evaluadas de forma diferente de acuerdo con quién las lleve a cabo. Margaret Maruani, socióloga francesa, plantea que es el trabajo “[...] lo que se constituye siempre como diferente según lo realicen hombres o mujeres [...] cualquier oficio, sea cual sea, se ve en cierto modo cualificado por el hecho de ser realizado por los hombres”⁴⁷. Las mismas tareas adquieren más valor y menos cuestionamientos si son realizadas por hombres que por mujeres, en la diplomacia, las diplomáticas se enfrentan continuamente a situaciones donde su trabajo y rendimiento se pone a prueba en diferente medida que el de sus compañeros varones.

RÉGIMEN DE GÉNERO

Raewyn Connell, plantea que la mayoría de las teorías de género se han basado en un nivel general o particular, es decir, han partido de la sociedad o del individuo, sin embargo, han omitido el punto intermedio, espacios como el mercado laboral, el transporte, la familia, las instituciones de trabajo, los medios de comunicación, etcétera, los cuales son importantes para el análisis, ya que cuentan con relaciones de género específicas y son los espacios donde llevamos a cabo la vida cotidiana.⁴⁸

No es posible entender el papel que tiene el género en el proceso social, ni en la diplomacia, sin entender que todas las instituciones cuentan con relaciones de género, con un régimen de género. Connell plantea que puede ser entendido como la forma en la que se estructuran las relaciones de acuerdo con el género dentro de una institución. La autora aborda tres instituciones en las cuales se desarrolla y reproduce el género, estas son: la familia, el Estado y la calle.⁴⁹ Bourdieu añade dos espacios más, la iglesia y la escuela, las cuales actúan conjuntamente y aseguran la reproducción del género.⁵⁰

Para efectos de la presente investigación sólo se hará énfasis en la familia y el Estado, donde es posible observar una división sexual del trabajo, una ideología de género y

⁴⁵ Rosario Green (1998-2000), Patricia Espinosa (2006-2012) y Claudia Ruiz Massieu (2015-2017).

⁴⁶ Pierre Bourdieu, *op. cit.*, p.45.

⁴⁷ *Ibid.*, p.46.

⁴⁸ Raewyn Connell, “Gender Regimes and Gender Order”, *The Structure of Gender Relations*, p.119-142.

⁴⁹ *Idem.*

⁵⁰ Pierre Bourdieu, *op. cit.*

comportamientos sexuados y sexistas. Ambas instituciones son relevantes para la investigación dado que el tema central, la conciliación de la vida familiar y laboral en las trayectorias de las mujeres mexicanas en la diplomacia, está vinculado con la estructuración del género en el ámbito familiar y con la diplomacia como parte de la Secretaría de Relaciones Exteriores en el marco del Estado mexicano.

La familia es considerada como una institución compleja, donde la división sexual del trabajo es clara y donde además esta separación se aprende y aprehende, es decir es enseñada e interiorizada. Sin embargo, sería erróneo plantear que todas las familias están estrictamente estructuradas de la misma forma o que permanecen iguales a lo largo del tiempo, su estructura puede cambiar, así como la división misma de las labores dentro de ella, además es necesario considerar otros factores que influyen, como la clase, el momento histórico, el Estado, la religión, ideologías personales, etcétera.

Para Connell, la división sexual del trabajo refleja las ideas del “lugar de la mujer”, la forma en la que las familias operan es en parte consecuencia del poder de los hombres o esposos para definir la situación de las mujeres. Existe un patrón patriarcal de subordinación de las mujeres y hacia lo femenino, el cual reaparece en las investigaciones acerca de la familia en diferentes países.⁵¹

La construcción de la familia se constituye de acuerdo con una división del trabajo que define cierto tipo de actividades como domésticas, no remuneradas y usualmente de mujeres, en oposición con otro tipo que se desarrolla en lo público, es pagado y normalmente de hombres.⁵² A las mujeres se les ha asociado históricamente con su labor reproductiva, la cual se ha percibido como un argumento biológico para que se hagan cargo del cuidado y crianza de los hijos, sin embargo, el trabajo de cuidado no es únicamente hacia los hijos, sino que también implica a los padres, esposo y otros familiares; se les ha socializado de acuerdo con una división sexual del trabajo que las coloca a cargo del ámbito doméstico, el cual no es considerado como un trabajo real y por lo tanto no es remunerado.

Connell señala que a pesar de que la división sexual del trabajo también es dinámica y cambia a través del tiempo, la redistribución de las labores domésticas normalmente permanece entre las mismas mujeres, no pasa de mujeres a hombres.⁵³ Es decir, a pesar de que la estructura de la familia se haya modificado, respecto al siglo XVIII y XIX, y las mujeres puedan participar de forma más activa de la vida pública y tengan trabajos remunerados, la responsabilidad del ámbito doméstico sigue a cargo de las mujeres, la colaboración de los varones para tareas del hogar o relacionadas con los hijos, son percibidas como una ayuda a la mujer, no como una redistribución justa.

Esto es lo que ocurre en el caso de las mujeres diplomáticas mexicanas, quienes han recibido ayuda de otras mujeres para poder conciliar la vida familiar y laboral con mayor facilidad, este apoyo proviene en muchas ocasiones de sus madres o de otras mujeres que

⁵¹ Raewyn Connell, *op. cit.*, p.123.

⁵² *Ibid.*, p.122.

⁵³ *Idem.*

ofrecen servicios de cuidado de niños y de limpieza. La ayuda externa incluso ha sido contratada para que sus esposos puedan tener tiempo libre y de realizar actividades recreativas o académicas, mientras permanecen sin un trabajo remunerado, debido a las restricciones laborales de los cónyuges en el extranjero.

Esto orilla constantemente a las mujeres a situaciones donde siguen siendo totalmente responsables por una carga que corresponde también a otros miembros de la familia. Al no haber una redistribución formal de las labores domésticas, las mujeres cuentan con menos tiempo de esparcimiento, mayores responsabilidades y menor calidad de vida. Esta es la realidad de las mujeres en un contexto como el mexicano, donde las familias requieren de dos ingresos o en el caso de las mujeres en la diplomacia, donde el mayor ingreso lo perciben ellas y/o sus parejas tienen pocas o nulas oportunidades de tener un trabajo bien remunerado.

La institución de la familia tradicional también incluye al matrimonio, el cual es un contrato social, pero también de género. El matrimonio está basado en tres componentes, es una fusión de relaciones emocionales, relaciones de poder y división del trabajo. Sin embargo, dichos elementos se encuentran constantemente en tensión, algunos componentes del régimen de género dentro de la familia pueden contradecirse y en ocasiones, dichas contradicciones pueden ser un factor de cambio dentro de la institución familiar.

En cuanto a la institución del Estado, esta no ha sido considerada como un espacio que cuente con una organización de género, sin embargo, Connell plantea que esta es evidente, no es necesario llevarlo a una pregunta teórica para identificar que el Estado está estructurado a partir del género, los funcionarios públicos están divididos por sexo de formas notables, el Estado arma a los hombres y desarma a las mujeres. Además, la política diplomática, colonial y militar de los estados está formada en las ideologías de la masculinidad, de la fuerza y rudeza.⁵⁴

El Estado está constantemente involucrado en cuestiones de sexo y género, desde el control de la natalidad, la legalización del aborto, la criminalización de la homosexualidad, el matrimonio, etcétera. También interviene directamente en la división sexual del trabajo, se encarga de regular los espacios de trabajo, guarderías, licencias de paternidad y maternidad, derechos laborales, entre otros. Asimismo, la diplomacia, el servicio exterior y las normas que lo regulan, están a cargo del Estado.

No es posible negar que la institución estatal está implicada en las relaciones sociales de género, Connell sugiere que el Estado no es inherentemente patriarcal, sino ha sido construido históricamente como tal, donde los procesos burocráticos cobran un papel central, ya que son lo que estructuran el poder y la división del trabajo, lo cual en conjunto forman estructuras y mecanismos de relaciones de género y que han resultado en la exclusión de las mujeres de los puestos de autoridad y la subordinación de áreas de trabajo donde la mayoría de ellas están concentradas.⁵⁵

⁵⁴ *Ibid.*, p.126.

⁵⁵ *Ibid.*, p.129.

La diplomacia mexicana forma parte de la construcción patriarcal del Estado, está organizada por una burocracia que permea en la división del trabajo y que históricamente ha excluido a las mujeres de los puestos de autoridad y poder y les ha negado el reconocimiento correspondiente. El siguiente apartado, aborda las construcciones de género y los mandatos de género en el ámbito diplomático, bajo la premisa de que en su estructura existe un régimen de género.

MANDATOS DE GÉNERO EN LA DIPLOMACIA

El ámbito diplomático debe ser entendido como un espacio donde se llevan a cabo relaciones de poder y donde tanto hombres como mujeres se encuentran permanentemente haciendo género. La categoría de género ha sido utilizada comunmente sólo en ámbitos que comprenden relaciones “visibles” entre los sexos, puesto que según las apariencias, la guerra, la diplomacia y la alta política no han tenido que ver de forma directa con éstas relaciones, el género parece no aplicarse a ellas y por tanto continúan siendo irrelevantes para los y las interesadas en temas de política y poder.⁵⁶

Sin embargo, la diplomacia es un espacio que funciona y fue constituido a partir de divisiones de género y de la percepción de la masculinidad en oposición a la feminidad. El ámbito diplomático ha sido construido a partir del mandato de la masculinidad, el cual es definido por Rita Segato, antropóloga y feminista argentina, como un título que debe demostrarse y que está a prueba permanentemente, una masculinidad que no se adquiere sólo por ser hombre, sino que se demuestra a partir de “[...] la conflictividad, la guerra, la obligación de potencia, la obligación de dominio que recae sobre los hombres”⁵⁷.

No podemos hablar únicamente de mandatos de la masculinidad, ya que, esta se construye y se refuerza en su oposición al mandato de la feminidad, es por eso que es necesario hablar de mandatos de género. Entender cómo los mandatos de género se estructuran en la diplomacia mexicana, requiere visibilizar quiénes han sido los actores predominantes, cómo se ha institucionalizado, el papel que han tenido hombres y mujeres y lo que se espera de ellos y ellas, así como la evolución del ámbito diplomático.

A partir del siglo XVIII, la diplomacia se convirtió en una práctica asociada al Estado y tradicionalmente hace referencia a la representación que se tiene en el exterior con el objetivo de negociar, interceder y promover en favor del país al que representa y de llevar a cabo la política exterior. La institucionalización de la diplomacia se ha reflejado en la profesionalización de su personal y en la creación del servicio exterior; en el caso de México empezó con la lucha por la independencia del Estado, donde en 1810 Miguel Hidalgo otorga credenciales de embajador plenipotenciario ante Estados Unidos a Pacasio Ortiz de Letona, otros personajes fueron enviados como diplomáticos durante la Guerra de Independencia,

⁵⁶ Joan W. Scott, *op. cit.*

⁵⁷ Nelsy Lizarazo, “La masculinidad es un título, la feminidad no”: Rita Segato, [en línea], 2018, Dirección URL: <https://www.pressenza.com/es/2018/09/la-masculinidad-es-un-titulo-la-feminidad-no-rita-segato/>, [consultado: 31 de enero del 2019].

entre ellos Ignacio Aldama, José Bernardo Gutiérrez de Lara, Francisco Antonio Peredo, José Manuel Herrera, etcétera.⁵⁸

Es con la consumación de la independencia en 1821, que México sostiene relaciones diplomáticas formales con otras naciones. El 4 de octubre de 1821, la Regencia y Junta Gobernadora del Imperio crearon cuatro secretarías de Estado y la Secretaría de Relaciones Exteriores, la cual fue confiada a José Manuel Herrera.⁵⁹ En 1822 se creó el Servicio Exterior Mexicano por decreto del Presidente Iturbide, el plan de política exterior se basó en un documento redactado por Juan Francisco Azcárate que definía las líneas que debería seguir la diplomacia mexicana. En los primeros años de México independiente se tuvieron diversos personajes a cargo de la Secretaría de Relaciones Exteriores y del servicio exterior, todos varones.

En la diplomacia mexicana, no es sino hasta finales del siglo XX cuando comienzan a aparecer nombres de mujeres en puestos relevantes; desde la consumación de la independencia e incluso en la guerra para alcanzarla, los personajes encargados de dirigir y consolidar la diplomacia fueron hombres quienes enarbolaban una lucha que cuenta con los principios del mandato de la masculinidad y con las características de la masculinidad hegemónica, la cual de acuerdo con Raewyn Connell es un “[...] modelo de ser hombre que implica todas aquellas formas de ejercer la identidad masculina en un momento y contexto específico, pero siempre garantizando la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres”⁶⁰

La masculinidad hegemónica es considerada la forma ideal de expresar la masculinidad, sin embargo, no sólo es una construcción de la masculinidad de los individuos, sino que se expresa en comunidades y en instituciones y configura una forma de pensar y ser que se basa en mantener la subordinación de las mujeres.⁶¹ La institución del Estado y de la diplomacia refuerzan la subordinación de las mujeres al excluirlas históricamente de esferas y posiciones de poder. Es así, que podemos definir a la diplomacia como una institución masculina.

Desde su creación, los hombres han sido los actores predominantes del ámbito diplomático, no sólo en México, sino a nivel internacional. La noción de diplomacia nos remite a negociadores varones, militares, reyes, hombres importantes, las características que se le atribuyen son aquellas de la masculinidad hegemónica, virilidad, fortaleza, valentía, poder, autoridad, incluso violencia, guerra y dominación. En este sentido, la creación de la diplomacia mexicana se da en un contexto donde las mujeres contaban con pocos o nulos derechos; es hasta 1953 cuando las mujeres ganan el derecho al voto.

⁵⁸ Jorge Flores D., “Apuntes para una historia de la diplomacia mexicana”, *Historia Moderna y Contemporánea de México*, p.9-45.

⁵⁹ *Idem.*

⁶⁰ Marco Antonio Vargas Urías, “Masculinidades, Hegemonía y Cambio Social”, *Gaceta Políticas*, n.261, 2016, UNAM, P.9.

⁶¹ *Idem.*

Las construcciones de género han generado una visión donde la guerra y la política son esferas donde los hombres cuentan con una especial afinidad y, por lo tanto, sus voces y decisiones son más veraces, ya que se perciben como un hecho biológico, aunque sea un constructo sociocultural. El mandato de la masculinidad también implica una dominación sobre las mujeres, “[...] los hombres como dueños y dirigentes del mundo en todas las funciones sociales”⁶². En la diplomacia, los hombres asumen el papel y lo personifican al posicionarse como superiores y capaces, en oposición a las mujeres, esto es visible en la realidad mexicana donde los hombres ocupan casi la totalidad de los altos mandos de la política y el servicio exterior.

El mandato de la masculinidad en la diplomacia ocasiona que el pensar en una mujer diplomática y a cargo de la representación de un Estado, pareciera contradictorio. La femineidad constituye la oposición a la masculinidad, objeto de subordinación y dominio; las mujeres, socializadas en torno a la femineidad, son consideradas débiles, emocionales, “[...] la fuerza, el poder, la autonomía, la independencia y la racionalidad son asociados con los varones y lo masculino; y a la par, son características que se valoran en la formulación de política exterior y defensa del interés nacional”⁶³.

La incorporación de las mujeres a la diplomacia y al Servicio Exterior Mexicano ha sido un proceso que comenzó en el siglo XX y que ha atravesado desde la exclusión hasta una lenta incorporación, sin embargo, su ingreso no ha superado por completo el mandato de la masculinidad en la diplomacia, las mujeres han sido canalizadas a puestos percibidos como de mujeres, posiciones secundarias o de menor rango en “sectores masculinos” como lo son la seguridad, negociaciones y armamento.

Aunque sí es posible observar que se han hecho esfuerzos por incorporar a mujeres a espacios que se consideran tradicionalmente masculinos, esto se hace evidente en la presencia de mujeres en adscripciones consulares en la frontera del norte del país y en labores de protección, a pesar de que no se cuenta con cifras que puedan evidenciarlo, las diplomáticas señalaron durante las entrevistas que ellas percibían un aumento de mujeres en puestos donde históricamente no eran consideradas para ocuparlos.

Autoras como Emily Rosenberg, Ann Tickner, Cynthia Enloe, entre otras, han estudiado las formas en las que los mandatos de género se han reflejado en la formulación de la política exterior y de los estudios de relaciones internacionales. Emily Rosenberg, historiadora estadounidense aborda cómo los roles de género y las construcciones sociales afectan a las relaciones internacionales.

En este sentido, Rosenberg habla de cómo los hombres hacedores de la política, han asociado simbólicamente a las mujeres y los países periféricos, caracterizándolos como emocionales, irracionales, irresponsables, inestables e infantiles.⁶⁴ Las relaciones entre el

⁶² Marcela Lagarde, *op. cit.*, p.52.

⁶³ J. Ann Tickner, *Gender in International Relations, Feminist Perspectives on Achieving Global Security*, [en línea], 1998, Dirección URL: <http://www.ciaonet.org/book/tickner/index.html>, [consulta: 8 de enero del 2019].

⁶⁴ Emily Rosenberg, “Gender”, [en línea], *The Journal of American History*, vol. 77, No. 1, 1990, p.119, Dirección URL: www.jstor.org/stable/2078643, [consulta: 16 de marzo del 2018].

Norte y el Sur Global parten de un imaginario genérico que es catalogado desde lo femenino y lo masculino, donde la caracterización del Norte entra en lo viril y dominante, justificando políticas de dominación y propiciando dependencia.⁶⁵

Rosenberg proporciona algunos ejemplos basándose en el imaginario de género de Estados Unidos durante el siglo XX, el cual funcionó para reforzar políticas de dominación hacia otros países del continente Americano. “Mujeres, razas no blancas y países tropicales, recibían el mismo tipo de características y simbolismos por los hombres blancos hacedores de política, eran presentados como: emocionales, irracionales, irresponsables, poco profesionales, inestables e infantiles”⁶⁶

La relación de Estados Unidos con otras naciones más débiles, fue presentada en forma de cuentos, en ocasiones con una estructura de novela romántica. “Estadounidenses se veían así mismos actuando benevolentes, les gustaba presentar a los latinos como damiselas blancas pasivamente esperando por salvación o seducción. La retórica durante la Guerra México-Estados Unidos fue presentada como una sirvienta española que cae en los valientes brazos Yankees; en 1989, Cuba se convirtió en la imagen perfecta de damisela en apuros”⁶⁷.

Durante la Guerra Fría también se caricaturizó al comunismo, “La visión del comunismo como una Mujer Roja, (una prostituta), contrastada con la visión de una Mujer Blanca (madre, esposa, enfermera)...Es la forma en las que las identidades de género condicionan la ejecución de la política exterior”.⁶⁸ El simbolismo de lo femenino en las relaciones internacionales y en la ejecución de política exterior ha resultado en un código por debilidad, derrota e incluso traición.

Emily Rosenberg plantea la existencia de un vínculo entre las construcciones de género y las condiciones y formas en las que se ejecuta la política exterior y la utilidad de la ideología de género para entender los sistemas de pensamiento que se encuentran presentes en las construcciones de poder y conocimiento.⁶⁹

Desde un análisis de género, los atributos de la masculinidad asociados con los hombres son construcciones sociales, no biológicas, por lo que el considerar que las mujeres no forman parte de dicho ámbito constituye una discriminación social e institucional, no natural. Una discriminación que nace y se refuerza por los mandatos de género, el mandato de la masculinidad sigue presente en la diplomacia mexicana en el siglo XXI.

EL ORDEN MASCULINO Y LA VIOLENCIA SIMBÓLICA

El mandato de la masculinidad hegemónica y la dominación de los hombres en la diplomacia, está relacionado con un orden de carácter global, un orden masculino que se encuentra inscrito en todas las instituciones y relaciones humanas. Pierre Bourdieu define el orden

⁶⁵ *Idem.*

⁶⁶ Traducción propia. *Ibid.*, p.119.

⁶⁷ Traducción propia. *Ibid.*, p.120.

⁶⁸ Traducción propia. *Ibid.*, p.121.

⁶⁹ *Idem.*

social masculino como la naturalización de la dominación masculina, basada en un principio androcéntrico, que pone a los hombres en el centro de todos los ámbitos y aspectos de la sociedad, un orden que prescinde de cualquier justificación, “[...] la visión androcéntrica se impone como neutra y no siente la necesidad de buscar legitimación”⁷⁰.

El poder de los hombres se ha construido en la subordinación de las mujeres, la dominación masculina tiene todas las condiciones para su pleno ejercicio, ésta preeminencia es reconocida universalmente, es un sistema internacional patriarcal donde se “[...] legitima una relación de dominación inscribiéndola en una naturaleza biológica que es en sí misma una construcción social naturalizada”⁷¹

Bourdieu plantea que dicho orden masculino se sustenta en tres elementos: la división sexual del trabajo, la estructura del espacio y la estructura del tiempo.⁷² La división sexual del trabajo es la estricta distribución de las actividades asignadas a cada uno de los sexos, donde se separan no sólo las tareas, sino los espacios y los recursos dentro de cada ámbito. La diplomacia, ha sido estructurada de acuerdo con una división sexual del trabajo, donde en su interior se han designado espacios y recursos conforme al género.

La estructura del espacio parte de una división de los lugares públicos y privados, los públicos son aquellos de reunión y negociación; mientras que los privados son espacios íntimos, como la casa. Sin embargo, la división del espacio va más allá de sólo esta división, a su vez determina dentro de un mismo lugar cuáles son los espacios que le pertenecen a los hombres y cuáles a las mujeres.

A pesar de que se atribuye el espacio público a los hombres y el privado a las mujeres, es necesario complejizar la discusión. Estela Serret en su libro “Género y democracia”, habla de un tercer nivel, el espacio doméstico, un espacio que se encuentra dentro del privado y que es útil para entender que la casa, también está inundada de violencia y es dominada por los hombres, no es un espacio en donde las mujeres sean completamente libres.⁷³

Desde la crítica feminista de la segunda ola, lo privado tiene acepciones distintas según se lo atribuyamos a hombres o mujeres. Para los varones, este espacio significa libertad, protección e intimidad; para las mujeres, excluidas de la participación laboral y restringidas a cumplir un papel de cuidadoras de otros, lo privado también implica privación de derechos, autonomía, individualidad. Por lo que mientras que la casa es para el hombre parte de su espacio privado, para la mujer, en términos del imaginario social, es todo su espacio.⁷⁴

En el ámbito doméstico, el poder del varón, en tanto varón, sigue siendo indiscutible en la casa, tanto así que se habla del jefe de familia para designar el rol de proveedor y al que ejerce autoridad en el hogar. Las mujeres son educadas y se tiene la expectativa colectiva de que cumplan con el rol de esposas y madres, por lo que cualquier otra ambición tiene que

⁷⁰ Pierre Bourdieu, *La dominación masculina*, Anagrama, Barcelona, 2000, p.11.

⁷¹ *Ibid.*, p.20

⁷² *Idem.*

⁷³ Estela Serret, *op. cit.*, p.39.

⁷⁴ *Ibid.*, p.40.

compatibilizarse mediante esfuerzos redoblados y cuestionamientos personales⁷⁵, es decir, por medio de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Las diplomáticas, en tanto mujeres que han irrumpido en el ámbito público, se enfrentan a luchas de poder en el espacio doméstico, esto se abordará en el tercer capítulo cuando se hable del proyecto familiar. Asimismo, han tenido que buscar las formas de combinar exitosamente su crecimiento profesional, con las responsabilidades que se les han atribuido por ser mujeres.

La estructura del espacio también implica una división física. En el caso de la diplomacia, a los hombres, al ostentar los cargos más importantes, se le otorgan las oficinas grandes, los asientos principales en cualquier mesa, ya sea en negociaciones, en presentaciones públicas o en cualquier evento donde haya una distribución espacial. Las mujeres en la diplomacia, han narrado en las entrevistas realizadas, cómo durante adscripciones en el extranjero, no eran invitadas a espacios de negociación y se les excluía de reuniones con otros miembros del servicio exterior de otros países.

En la Secretaría de Relaciones Exteriores, gran parte del personal no es parte del Servicio Exterior Mexicano, sin embargo, un análisis de la distribución del espacio y de la división sexual del trabajo permite visibilizar que la mayoría de las mujeres presentes ocupan espacios secundarios, escritorios pequeños afuera de las grandes oficinas que pertenecen a hombres en cargos de Dirección, normalmente son mujeres que desempeñan actividades como secretarias o de archivo, también de limpieza.

La estructura del tiempo plantea las jornadas y los ciclos de vida, contemplando momentos de ruptura en la vida de las mujeres y los hombres, los cuales han sido planteados también en términos masculinos y femeninos. Los períodos de gestación, el matrimonio, el primer hijo, entre otros, marcan momentos en la vida de las mujeres que se esperaría cumplan en cierto tiempo, que son considerados femeninos; mientras que en el mismo momento, a los hombres se les asignan otras actividades en correspondencia con la división sexual del trabajo.

El Servicio Exterior Mexicano funciona a través de una jerarquía, en la cual se asciende gradualmente, los ascensos son determinados por un sistema de puntos, es decir, se dan puntos por certificaciones, grados académicos, idiomas; entre otros, son elementos profesionales que requieren de una inversión de tiempo constante. Sin embargo, considerando que la división sexual del trabajo no se ha redistribuido con la participación de las mujeres en la diplomacia y en el entendido de que se encuentran sosteniendo dos jornadas, una laboral y una doméstica, su disponibilidad del tiempo es mucho menor.

El recurso del tiempo también funciona como un elemento de discriminación, mientras no se atienda la división sexual del trabajo, no será posible hablar de igualdad sustantiva. Las mujeres en la diplomacia se ven en desigualdad de condiciones por el hecho de que cuentan con menor tiempo y mayores responsabilidades. El sistema de ascensos en la

⁷⁵ *Ibid.*, p.44.

diplomacia tiene un sesgo de género, no contempla o reconoce que hombres y mujeres no cuentan con los mismos recursos y la distribución del capital simbólico tampoco es idéntico.

En términos de Pierre Bourdieu, los hombres cuentan con mayor capital social, simbólico, cultural, histórico y genérico.⁷⁶ Se ubican en posiciones donde se les otorga más poder, de decisión, de acción y de reconocimiento. El capital simbólico es un recurso no tangible que los sujetos adquieren por medio de su posicionamiento en un espacio o campo, como la diplomacia, es aquello que le da legitimidad, reconocimiento, prestigio y autoridad, en este caso a los hombres. El capital no es comprado con dinero, sin embargo, es otorgado dentro de una estructura a quienes se considera como dominadores, puede ser atribuido a un género, como en este caso.

En la diplomacia, el capital simbólico se construye desde los mandatos de la masculinidad, en el Servicio Exterior Mexicano la maternidad y la feminidad no son aspectos buscados, al contrario, parecen ir en contra de la naturaleza de la diplomacia. A pesar de que características feminizadas como la intuición, la organización, la comunicación asertiva, mayor capacidad de memoria, ser más pacíficas, etcétera, podrían llegar a ser consideradas útiles en el ámbito diplomático, es necesario problematizarlo.

En primer lugar, porque creer que todas las mujeres son así parte de estereotipos de género, y en segundo, porque estas consideraciones en ocasiones han ocasionado que se les encajone a ciertas actividades o que hagan labores “de mujeres” en el plano internacional, como solución de controversias por medios pacíficos, derechos humanos, misiones de paz, entre otras; reforzando así una división genérica de las labores.

El hecho de que el capital simbólico esté construido desde lo masculino, tiene una relación directa con la posición privilegiada de los hombres en el campo de la política y la diplomacia. Los hombres cuentan con mayor capital simbólico que las mujeres en el ámbito diplomático, evidenciado en la legitimidad, reconocimiento, poder y autoridad con la que cuentan para ocupar los mejores y más altos cargos.

El orden masculino también se sirve de la violencia simbólica, Bourdieu la plantea como la asimilación de la dominación, la cual ocurre cuando las dominadas (las mujeres) aplican a lo que les denomina (los hombres), esquemas de pensamientos y percepciones que están estructurados de acuerdo con las mismas estructuras de la relación de dominación que se les ha impuesto.⁷⁷ Esta forma de violencia no es física y puede ser complejo identificarla, sin embargo, se arraiga en sujetos e instituciones y afecta las interacciones de forma directa.

En el caso de la diplomacia, la violencia simbólica se manifiesta de distintas formas, en ocasiones se ha considerado que los hombres sí son más capaces y aptos para ocupar posiciones “duras” y de poder y que las mujeres se desempeñan mejor y tienen un mayor rendimiento y habilidades en espacios “suaves”, como protocolo y ceremonial, derechos humanos, misiones de paz, etcétera.

⁷⁶ Pierre Bourdieu, *op. cit.*

⁷⁷ *Ibid*, p.14.

También la violencia simbólica se evidencia en el momento en que las mujeres deciden no ingresar al Servicio Exterior porque consideran que ese espacio no les corresponde o porque simplemente no lo consideran una opción profesional, o incluso en los testimonios de mujeres que han roto el techo de cristal y ocupan reconocidos cargos como embajadoras pero siguen sin considerarse en el mismo nivel que los hombres o importantes.

La violencia simbólica puede tomar distintas formas, se cuestiona la pertinencia de implementar acciones afirmativas que obliguen a aumentar el número de mujeres en la diplomacia, cuestionando si estas mujeres ingresarán por sus capacidades o únicamente por una cuota. Por otro lado, no se cuestiona el privilegio de los hombres de ser una mayoría histórica en el ámbito, al contrario, se considera normal y se entiende que ellos cuentan con las herramientas necesarias, cuando podría demostrarse que no es así. El cuestionar sistemáticamente las capacidades de las mujeres también constituye una forma de violencia simbólica.

Rosario Green, primera mujer en ocupar el cargo de Secretaria de Relaciones Exteriores de México en 1998, reconoció en su momento que las mujeres en la diplomacia enfrentan barreras que se deben a su condición de género y en la medida de sus capacidades, promovió la participación de estas en el Servicio Exterior Mexicano. Sin embargo, en “Las Nuevas Troyanas: Diplomacia y Paz”, planteó que la integración de diplomáticas sería muy importante dadas sus habilidades naturales para la paz, el bienestar y la educación: “Sólo un involucramiento resuelto y enérgico de las mujeres en la diplomacia preventiva, en la solución de conflictos y en las actividades encaminadas hacia el mantenimiento de la paz asegurará que continúen compartiendo las responsabilidades y se comprometan con una paz lograda en coparticipación con los varones”⁷⁸.

Rosario Green apoyó el ingreso de las mujeres mexicanas a la diplomacia y reconoció que por su género se enfrentó a distintas barreras y situaciones discriminatorias. No obstante, sin cuestionar la estructura de dominación ni el orden masculino, su ingreso fue planteado para hacer uso de herramientas adquiridas por la visión dominante, como la conciliación (útil en la búsqueda de la paz), la astucia y la intuición (atención necesaria para adelantarse a los deseos y disgustos de los demás).

Inscrito en las relaciones e instituciones, el orden masculino también se inscribe en los cuerpos a través de exhortos tácitos en las rutinas de la división del trabajo y por medio de rituales institucionales, donde se realizan actividades de diferenciación en los cuerpos a partir de uniformes, puestos y espacios.⁷⁹ Bourdieu plantea que en el cuerpo de las mujeres se impone una actitud sumisa, como sonreír, bajar la mirada, aceptar interrupciones, en el orden masculino a las mujeres se les enseña a ocupar el espacio en un confinamiento simbólico.

⁷⁸ Rosario Green, “Las Nuevas Troyanas: Diplomacia y Paz”, [en línea], *Nexos*, 1998, Dirección URL: <https://www.nexos.com.mx/?p=8798>, [consulta: 14 de marzo del 2018].

⁷⁹ Pierre Bourdieu, *op. cit.*, p.21.

El uso de tacones y maquillaje forma parte de la diferenciación de los cuerpos en la diplomacia. En las entrevistas realizadas para esta tesis, se mencionó cómo los diplomáticos varones se referían de forma entusiasta a aquellas practicantes o mujeres jóvenes del Servicio Exterior que se arreglaban y usaban tacones altos para las reuniones, haciendo comentarios hacia sus físicos y cómo todas deberían mantener una apariencia agradable, estilizada y bonita.

Algunas entrevistadas mencionaron la necesidad de abandonar los tacones, en un principio, por un asunto de salud, está comprobado que el uso de tacones por largos periodos de tiempo trae consecuencias negativas para el cuerpo, además de que al ser incómodos, implican una menor agilidad para moverse, desplazarse y mantenerse paradas por largos periodos de tiempo. Señalaron que en eventos de Presidencia se consideraba un requisito portar tacones, en ocasiones cumplían con los protocolos, sin embargo, hacer estas diferenciaciones sobre los cuerpos de hombres y mujeres podría considerarse discriminatorio y en contra de la salud de las mujeres.

También señalaron que en algún momento en los concursos de ascenso existía un rubro que evaluaba la vestimenta, la cual podía ser extraordinaria, formal o normal. Una de las frustraciones es que a los colegas varones los calificaban como extraordinario, en cambio, a pesar de sus esfuerzos, a ellas su vestimenta se evaluaba como normal, por lo que la frustración era cómo debían de vestirse para poder ser evaluadas de mejor forma.

La inscripción del orden masculino en los cuerpos parte no sólo de diferenciaciones de cómo deberían vestir y verse hombres y mujeres en la diplomacia, sino que en estas diferenciaciones cuál se considera ideal, en este caso, lo que se inscribe en el cuerpo de los diplomáticos hombres es percibido como la norma. Las diplomáticas están constantemente tratando de encajar en un modelo que no fue diseñado contemplándolas y que a pesar de sus esfuerzos no es calificado de la misma forma, ya que, no encajan por completo con el modelo del diplomático varón.

FEMINISMOS Y DIPLOMACIA

El feminismo es un movimiento intelectual, social y político, que supone la toma de conciencia de las mujeres en contra de la opresión, dominación y explotación de la que son objeto, busca la liberación del género femenino y el fin de la dominación masculina y el orden patriarcal. El feminismo es una lucha histórica, sus demandas y logros están contextualizados en un espacio y tiempo específicos, por lo que es posible hablar de olas del feminismo.

Antes de la Ilustración hubo manifestaciones en contra de la subordinación de las mujeres, sin embargo, es a partir del triunfo de las revoluciones liberales, a finales del siglo XVIII y principios del XIX, cuando es posible hablar del surgimiento del feminismo como un proyecto político emancipador. Carme Castells define como feminismo “[...] lo relativo a todas aquellas personas y grupos, reflexiones y actuaciones, orientadas a acabar con la subordinación, desigualdad y opresión de las mujeres y a lograr, por tanto, su emancipación

y la construcción de una sociedad en que ya no tengan cabida las discriminaciones por razón de sexo y género”⁸⁰

Amelia Valcárcel, filósofa feminista española, se refiere al feminismo como el hijo no querido de la Ilustración, un movimiento que nace de él pero lo cuestiona profundamente por excluir a las mujeres. El discurso que nace de la Ilustración y el feminismo es dialéctico, por una parte había posiciones apoyadas en prejuicios que buscaban mantener a las mujeres en un estado de subordinación, y por el otro, éstas posiciones y argumentos alimentaron el surgimiento de un movimiento feminista de mujeres en contra de la privación de sus bienes y derechos.

La primera ola del feminismo, también conocida como feminismo liberal, iniciada en el siglo XVIII, exigía y reivindicaba el derecho a la educación, el trabajo, derechos matrimoniales, derecho al voto y la igualdad de género. Nació en respuesta ideas de la razón, la Ilustración y la Revolución Francesa. La segunda ola, identificada por el movimiento de mujeres sufragistas, se da durante el siglo XX, las mujeres exigían el derecho al voto, el libre acceso a la educación media superior y a todas las profesiones, el reconocimiento de sus derechos civiles y la paga salarial igualitaria.

El feminismo que se compromete con la igualdad de género ha sido el más famoso, éste es conocido también como feminismo reformista, que parte de una demanda por la incorporación de las mujeres al ámbito público en condiciones de igualdad. “El feminismo reformista se convirtió en un medio para la movilidad de clase; les permitía liberarse de la dominación masculina en el trabajo y tener un estilo de vida más independiente”⁸¹.

La lucha de las mujeres para ocupar espacios de representación al exterior y en las altas esferas de la política mexicana se inscribe en la lucha del feminismo liberal y reformista por la igualdad de género, igualdad de salario oportunidades y reconocimiento. A pesar de que el feminismo liberal se contextualiza en el siglo XVIII y XIX, se retoman sus planteamientos como un antecedente importante para entender que la lucha feminista es vigente y no está terminada. Además, es necesario reconocer que es por sus victorias en cuanto a la ciudadanía, el reconocimiento político y acceso a la educación, que la mayoría de las mujeres gozan de dichos derechos.

El feminismo de la gobernanza se utiliza para vislumbrar las formas en las que dicho movimiento ha logrado instaurarse en esferas gubernamentales y ha modificado legislaciones, promoviendo mejores condiciones para muchas mujeres. Además, es útil para entender las batallas y los retos a los que se enfrentan las feministas al querer modificar espacios y prácticas existentes, como la falta de voluntad política o la falta de interés.

El feminismo en las relaciones internacionales nos permite insertar la discusión de las mujeres en la diplomacia en un contexto internacional, en el entendimiento de que la brecha de género en los altos mandos de la política y del ámbito diplomático, no es sólo una realidad del Estado mexicano, sino que es visible a nivel mundial. Si bien cada Estado tiene sus

⁸⁰ Carme Castells, *Perspectivas feministas en teoría política*, Paidós, Buenos Aires, 1996, p. 10.

⁸¹ Bell Hooks, *El feminismo es para todo el mundo*, Editorial traficantes de sueños, 2017, p.27.

particularidades y construcciones de género específicas, el orden masculino y el sistema patriarcal tienen carácter internacional.

FEMINISMO LIBERAL Y LAS MUJERES EN EL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO

Hablar del feminismo liberal es importante, como antecedente, para abordar a las mujeres en la diplomacia mexicana, dado que gracias a sus luchas y logros las mujeres adquirieron derechos políticos, legales y de ciudadanía. Sin embargo, es necesario entender que muchos de los temas por los que inició el movimiento político del feminismo liberal, siguen vigentes y continúan limitando los derechos de las mujeres en condición de igualdad.

La Ilustración en Europa despertó la “Ilustración consecuente”, mujeres que pugnaron por sus derechos después de no haber sido incluidas en la “Declaración de los derechos del hombre y el ciudadano” en Francia, 1798. El movimiento del feminismo liberal, buscó reivindicar los derechos de las mujeres, de ser ciudadanas plenas, de acceso a la misma educación que los hombres, por el reconocimiento de sus derechos civiles, políticos y económicos, por poder acceder a todas las profesiones y a contar con derechos dentro del matrimonio.

En las primeras etapas del feminismo intervinieron mujeres de diferentes sectores socioeconómicos, mas el movimiento cobró fuerza entre los sectores de clase media, quienes tenían mejores oportunidades de acceder a algún tipo de educación, disponían de más tiempo para reunirse y organizarse y mayores posibilidades de generar conciencia y reclamar los mismos derechos.

El feminismo liberal ha sido muy criticado, ya que se considera dejó de lado a muchas mujeres, no obstante, su lucha significó un parteaguas para que todas gozaran de los mismos derechos, si bien la discriminación y desigualdad no se han eliminado, estos logros han servido de base para la reivindicación de las mujeres y la continuación del movimiento. Marie Jean-Antoine de Caritat, Olympe de Gouges y Mary Wollstonecraft, son tres mujeres que fueron fundamentales para el feminismo liberal, dotaron de herramientas teóricas y políticas y sus pensamientos fueron revolucionarios en el contexto en el que fueron planteados y considerando la posición social y legal que tenían las mujeres en el siglo XVIII y XIX.

Marie Jean-Antoine de Caritat, marqués de Condorcet, pugnó por el estatus político de las mujeres y su derecho a la ciudadanía durante la Revolución Francesa, reivindicó sus derechos y el concepto de igualdad fue nuclear para su pensamiento. Olympe de Gouges, autora francesa de la “Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana” (1791), planteó en este importante documento la igualdad entre hombres y mujeres en nombre de la razón, cuestionó el poder de los hombres sobre las mujeres, radicalizó los principios de la Ilustración llevándolos a los planteamientos del movimiento feminista, defendió los derechos de las mujeres posicionándolos como naturales, inalienables y sagrados y luchó por el derecho de votar y ser votadas.

Wollstonecraft escribió “Vindicación de los derechos de la mujer” en 1792, el cual plantea cuestiones acerca de la razón, la universalidad, la virtud y la igualdad. El documento cuestiona la negación de los derechos políticos y civiles de las mujeres, cuestiona la

superioridad de los hombres, ante lo cual Wollstonecraft escribe: “[...] me declaro en contra de todo poder cimentado en prejuicios, aunque sean antiguos”⁸², además refuta la obediencia a la que son llamadas la mujeres y el intento por infantilizarlas durante toda la vida.

El siglo XIX y XX estuvo marcado por el sufragismo, en un contexto de revoluciones sociales, el incremento de la clase media y el fortalecimiento del Estado, las mujeres aún no eran consideradas ciudadanas plenas ni sujetos políticos, por lo que no se les reconocía su derecho a votar ni ser votadas. En México, con las ideas de Reforma y el auge de publicaciones feministas, las mujeres comenzaron a demandar derechos políticos y el derecho a votar y ser votadas.⁸³

En calidad de candidato, Adolfo Ruiz Cortines prometió plasmar en la Constitución dichos derechos, lo cual ocurrió el 17 de octubre de 1953. Las mujeres ejercieron su derecho por primera vez en el proceso electoral federal de 1955.⁸⁴ A pesar de que a las mujeres ya habían ganado el derecho a votar, las desigualdades políticas, económicas y sociales persistieron. La lucha siguió enfocada en la aprobación de reformas legales y en la defensa de la igualdad en el trabajo, en la educación, en la política, en el matrimonio, en familia y en los roles asignados en el hogar.

Desde el siglo XX, las mujeres han logrado la igualdad formal, la cual se refiere a la adopción de leyes y políticas que reconozcan a hombres y mujeres en condición de iguales y con los mismos derechos.⁸⁵ A pesar de ello, no se ha alcanzado la igualdad sustantiva, la cual implica la modificación de estructuras y construcciones sociales que limitan a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a mismas oportunidades y trato.

Ana Isabel Blanco, socióloga y catedrática de la Universidad de León, autora de “Sobre la opacidad de género y la mística de la feminidad”, analiza que, a pesar de los cambios, las mujeres siguen estando encasilladas a los modelos tradicionales de madre y esposa, en los cuales el papel que les corresponde es de sumisión.⁸⁶

Es en este contexto, las filas del Servicio Exterior Mexicano y de la Secretaría de Relaciones Exteriores tienen una mayor presencia de mujeres en condición de iguales ante la ley. Sin embargo, la igualdad sustantiva aún no es alcanzada, en la actualidad, aún es posible identificar que muchos de los objetivos de la lucha del feminismo liberal no han sido resueltos en su totalidad. Las mujeres, en espacios como la diplomacia, siguen enfrentando limitantes estructurales que las colocan en situaciones de desigualdad, a pesar del reconocimiento legal de sus derechos, la igualdad sustantiva aún no es real.

⁸² Celina de Jesús Trimiño Velásquez, *Aportaciones del Feminismo liberal al Desarrollo de los Derechos Políticos de las Mujeres*, Madrid, 2013, p.161.

⁸³ Gobierno de México, *El voto de la mujer en México*, [en línea], Dirección URL: <https://www.gob.mx/bansefi/articulos/el-voto-de-la-mujer-en-mexico?idiom=es>, [consulta: 18 de junio del 2019].

⁸⁴ *Idem.*

⁸⁵ Organización de las Naciones Unidas, *op. cit.*, *Igualdad de Género*, p.4.

⁸⁶ Ana Isabel Blanco García, “Sobre la opacidad de género y la mística de la feminidad”, *Democracia, Feminismo y Universidad en el siglo XXI*, 2005, Madrid, p.529-540.

Las mujeres aún no se encuentran representadas debidamente en las altas instancias del poder y en los espacios donde se toman las decisiones más importantes para la sociedad, en los ámbitos donde se ubica el poder político y económico, la representación de las mujeres se observa en forma de una cúspide, a medida que se asciende a la parte más alta de cualquier institución, el número de mujeres disminuye progresivamente.

Para lograr la igualdad efectiva, es necesario resolver la división sexual del trabajo y la dicotomía entre lo público y lo privado en aras de su conciliación. La división sexual del trabajo implica una distribución de labores en función del sexo, una lógica basada en que hombres y mujeres nacen y son naturalmente aptos para ciertas asignaciones. Esta división no es sólo una separación de actividades neutrales, sino que cuenta con una carga simbólica, en la que se valoran y están jerarquizadas diferente, ejemplo de esto el trabajo doméstico que no es remunerado.

La división sexual del trabajo provoca expectativas sexistas en las cuales las tareas se valoran según el sexo, pretende justificar la disparidad en la remuneración y relega a las mujeres a posiciones secundarias. A pesar de que se registran cambios en la estructura, los estereotipos y roles por sexo continúan permeando, las actividades se consideran masculinas o femeninas y es necesario romper con el imaginario social donde sólo las mujeres se ocupan de la parte doméstica y los hombres son quienes realizan un “trabajo real”.

El considerar que a las mujeres les corresponde cuidar del hogar, de los hijos y encargarse de los trabajos de cuidado y crianza, es parte de la dicotomía ente lo público y lo doméstico, una separación que impone a las mujeres limitaciones serias para el ejercicio de sus derechos y ciudadanía y refuerza estructuras sexistas. Para los distintos feminismos, resulta imprescindible la incorporación de las mujeres al espacio público; para Nancy Fraser, feminista crítica, la expresión de la esfera pública comprende tres aspectos: el Estado, la economía oficial del empleo remunerado y los espacios del discurso público.

La presencia de las mujeres en el espacio público ha sido gradual, no ha significado una modificación de las estructuras de la división sexual del trabajo, ni los roles de género, ni ha cuestionado las relaciones de poder. La incorporación de las mujeres a lo público ha implicado que se vean permanentemente tratando de conciliar su vida pública y privada, para lo cual no se han generado estrategias políticas, ni políticas públicas, cada una debe resolverlo por su cuenta.

Mientras el trabajo doméstico y de cuidado siga considerado como una labor inherente a las mujeres por el hecho de ser mujeres y mientras esto no se reconozca como un trabajo que debe ser remunerado, la conciliación seguirá percibiéndose como un conflicto que les corresponde sólo a ellas solucionar y no como una situación que requiere el desmantelamiento de estructuras patriarcales que las colocan en desigualdad y explotación.

FEMINISMO EN LAS RELACIONES INTERNACIONALES

En un inicio, la disciplina de las Relaciones Internacionales se enfocó en en el estudio de las relaciones entre Estados, mantenía una visión estatocéntrica y sus temas de análisis estaban

concentrados en temas de guerra, poder y seguridad. Con el paso del tiempo y sucesos históricos como la Primera Guerra Mundial, la Segunda Guerra Mundial y la Guerra Fría, el campo de las Relaciones Internacionales fue evolucionando y expandiéndose.

Como parte de dicho crecimiento, las construcciones teóricas en torno al objeto de estudio también fueron progresando, formas diversas de explicar la realidad internacional y de considerar actores y procesos distintos. Las teorías de relaciones internacionales han abarcado el idealismo, realismo, interdependencia, estructuralismo, etcétera, todas han ayudado a entender las Relaciones Internacionales desde distintas trincheras, cómo son: el poder, los derechos humanos, pactos entre países, equilibrio de poder, considerar que todos los países se encuentran interconectados, entre otros.

Sin embargo, a pesar de los distintos enfoques teóricos, ningún acercamiento había considerado a las mujeres y a la categoría de género como relevantes para el análisis internacional. Es hasta después de la Guerra Fría y con el surgimiento de las teorías críticas, que las aportaciones feministas se definen como una aproximación necesaria y distinta para teorizar sobre las Relaciones Internacionales.

Las teorías feministas en las Relaciones Internacionales plantean un nuevo acercamiento y brindan distintas herramientas para una comprensión que considera a las mujeres como sujetos activos y políticos en las relaciones internacionales. El género como una categoría analítica se plantea como un elemento relevante para entender las relaciones de poder no sólo a escala local, sino global.⁸⁷

Esta perspectiva también cuestiona las concepciones tradicionales de la disciplina, las cuales han privilegiado las experiencias de los hombres y han mantenido una perspectiva androcéntrica del mundo y las relaciones internacionales.⁸⁸ Ann Tickner, pionera en la discusión feminista sobre las relaciones internacionales, propone incorporar una perspectiva feminista a la visión masculina del sistema internacional y con ello, lograr una comprensión del mundo más completa, generando una nueva epistemología de las relaciones internacionales.⁸⁹

La propuesta de Tickner está en sintonía con los objetivos de la presente investigación, entendiendo a la diplomacia como un ámbito fundamental de las relaciones internacionales, donde se han privilegiado las experiencias y participación de los hombres, es momento de reconocer la participación de las mujeres y erradicar la visión patriarcal del sistema internacional, se debe comenzar a cuestionar dicha estructura que ha sido construida por y para ellos.

Asimismo, la perspectiva feminista reflexiona sobre los conceptos y definiciones tradicionales del estudio de las Relaciones Internacionales, los cuestiona y en algunos casos ha buscado reformularlos. La búsqueda de una reconciliación entre el feminismo y las

⁸⁷ Alberto Lozano Vázquez, “El feminismo en la teoría de Relaciones Internacionales: un breve repaso”, *Revista de Relaciones Internacionales de la UNAM*, núm.114, septiembre-diciembre 2012, p.145.

⁸⁸ *Idem*.

⁸⁹ J. Ann Tickner, *Gender in International Relations, Feminist Perspectives on Achieving Global Security*, [en línea], 1998, Dirección URL: <http://www.ciaonet.org/book/tickner/index.html>, [consulta: 8 de enero del 2019].

Relaciones Internacionales se da por dos factores, el primero, la resistencia que ha tenido la disciplina para teorizar sobre el género y las mujeres y segundo, por la ausencia de una teoría feminista preocupada por el plano internacional; el feminismo liberal en las Relaciones Internacionales busca cubrir ambos aspectos.

El feminismo liberal en las Relaciones Internacionales se ha centrado en visibilizar los obstáculos que impiden la plena participación de las mujeres en la esfera pública con el objetivo de eliminarlos. Es así que su agenda se ha basado en dos puntos principales: el documentar la representación de las mujeres en ámbitos clásicos de las relaciones internacionales, como la diplomacia, y el reconocer que las mujeres siempre han participado en estos espacios, sólo no han sido reconocidas.

El primero, enfocado en la documentación de las mujeres en la actividad estatal, la práctica diplomática y en las fuerzas armadas, ha buscado aportar distintas estrategias para revertir la situación y exigir su incorporación.⁹⁰ La presente investigación se une al esfuerzo de documentar las experiencias de diplomáticas en México y en el Servicio Exterior Mexicano, visibilizando también los obstáculos que impiden su participación.

Desde las Relaciones Internacionales, como un ámbito que forma parte de la esfera pública, existe la percepción de que la ausencia de las mujeres en la disciplina se debe a su inactividad y desinterés y que su inclusión equivale a la eliminación de la desigualdad entre ambos sexos.⁹¹ No obstante, como lo plantea la presente investigación, la inclusión de las mujeres a la diplomacia no ha eliminado la discriminación, ni otros retos por motivo de género. Esto se comprobará en el apartado de brecha de género en el capítulo dos, en donde se hace evidente que las mujeres sí están interesadas, pero aún permea la desigualdad y discriminación en su contra.

Como segundo punto, el feminismo liberal en el ámbito internacional reconoce que las mujeres siempre han participado en Relaciones Internacionales y en las relaciones internacionales y acusa el androcentrismo y los prejuicios que persisten al campo de estudio y han silenciado la participación de las mujeres y las han relegado a espacios invisibilizados. Laura Olivan Santaliestra, historiadora española, rastrea la participación de las mujeres en la diplomacia a partir del año 1500, donde las mujeres en calidad de esposas apoyaban las misiones de los hombres, incluso muchas de ellas decidieron casarse con diplomáticos como la única forma de estar en el servicio exterior, a este trabajo marital en la arena diplomática se le da el nombre de *Arbeitspaare*.⁹²

Desde el XVIII, las esposas de los diplomáticos han realizado labores de negociación, son consejeras políticas, están encargadas de organizar banquetes, fiestas y eventos con fines políticos, están permanentemente cumpliendo protocolos y deben atenerse a las mismas normatividades que sus parejas, sin embargo, no reciben un sueldo, tampoco son reconocidas como integrantes del Servicio Exterior y mucho menos son respetadas como tal.

⁹⁰ Christine Sylvester, *Feminist international Relations*, Cambridge, 2002, p. 274.

⁹¹ *Ibid.*, p. 275.

⁹² Laura Olivan Santaliestra, *Gender, Work and Diplomacy in Baroque Spain: The Ambassadorial Couples of the Holy Roman Empire as Arbeitspaare*, España, 2017, Gender and History, pp.423-445.

Además de promover la participación de las mujeres en Relaciones Internacionales, el feminismo liberal en la disciplina ha buscado el reconocimiento de su histórica presencia, asimismo, ha buscado identificar las estructuras y procesos en los que las mujeres participan, descubriendo las condiciones de desigualdad y discriminación en el que se inscriben sus actividades.

Jean Bethke Elshtain, Cynthia Enloe y Ann Tickner, son tres autoras, Elshyain y Enloe estadounidenses y Tickner británica, que con sus obras publicadas en la década de los ochenta y noventa, han marcado el surgimiento del feminismo en Relaciones Internacionales. Sus investigaciones surgen en un contexto global donde el movimiento feminista está fortalecido y cuenta con más claridad teórica y epistemológica, lo que coincide con el surgimiento de las teorías críticas y posmodernistas en la disciplina de Relaciones Internacionales.

Elshtain publicó en 1987 *Women and War*, donde plantea la brecha de género en la guerra y hace un esfuerzo por visibilizar a las mujeres en las relaciones internacionales, reconociéndolas como sujetos activos y políticos, quienes afectan y se ven afectadas por la realidad internacional.⁹³ Además profundiza en las influencias del ámbito privado en la esfera pública y cómo a pesar del pensamiento positivista, lo que ocurre en los espacios “privados” debe considerarse como un factor de relevancia dadas sus repercusiones en lo público.⁹⁴ El pensamiento de Enloe es aplicable a esta tesis, ya que, en las experiencias de las mujeres en la diplomacia mexicana, lo que ocurre en el ámbito privado está íntimamente relacionado con el ámbito público, de ahí que se vea un reto la conciliación de la vida familiar y laboral.

¿Dónde están las mujeres? Es una pregunta que marcó un parteaguas en la forma de estudiar las relaciones internacionales y que además cuestiona los acercamientos tradicionales de las Relaciones Internacionales a la realidad. En 1989, Enloe publicó *Bananas, Beaches, and Bases: making feminist sense of international relations*, un texto que no sólo se pregunta dónde están las mujeres en los puestos de poder, sino dónde y cómo se encuentran en el mundo que las Relaciones Internacionales plantea estudiar.

Enloe hace uso de testimonios y relatos de mujeres para exponer realidades ante sucesos internacionales como la guerra, cambiando así el discurso que identifica las repercusiones de los conflictos bélicos únicamente en los hombres soldados que la pelean, en los costos económicos o en los tratados firmados después, “Observar y escuchar a las mujeres se convierte en el nuevo acercamiento de investigación”⁹⁵.

La importancia de aplicar una perspectiva feminista a los fenómenos internacionales es expuesta a partir de la historia de género de las bananas, Enloe invita a pensar quién se encarga de producirlas (mujeres en su mayoría), en qué condiciones (de pobreza y explotación), quién controla los plántíos (hombres occidentales), en las trabajadoras sexuales

⁹³ Christine Sylvester, *op. cit.*

⁹⁴ *Idem.*

⁹⁵ Traducción propia. *Ibid.*, p.32.

y en la trata de personas que acompaña el comercio y producción de las bananas, la militarización en Filipinas, la comercialización del producto, lo que ocurre cuando llega a su destino, quién las compra, etcétera.

Es visibilizar que detrás de un tema del ámbito público y de Relaciones Internacionales como: el comercio internacional, la producción de alimentos, la militarización y seguridad; existen situaciones que devienen de relaciones de poder del ámbito privado y que a su vez lo público afecta las interacciones que ocurren en la esfera doméstica, es una relación dialéctica. Para la autora, lo político es personal dado que la política internacional entra y afecta la vida de las mujeres.

Ann Tickner, teórica feminista inglesa, publicó *Gender in International Relations* en 1992 y poco después redactó un importante artículo en el que desde una perspectiva feminista cuestiona el realismo de Hans Morgenthau, considerado el autor principal de la teoría realista en Relaciones Internacionales. Además, Tickner ha denunciado que en dicho ámbito de estudio, la experiencia de los hombres se ha interpretado como la experiencia de toda la humanidad, lo que demuestra la necesidad que existe para que la disciplina contemple el feminismo.⁹⁶

Para Tickner, el feminismo puede dar luz a las formas en las que las mujeres se ven afectadas por la política internacional y además se empezarían a generar debates acerca de cómo las jerárquicas relaciones de género se intervenculan con otras formas de dominación. Para la autora, la eliminación de la jerarquización de los géneros sería una forma de alcanzar la seguridad global. Empero, plantear esta solución es complicado para una disciplina que ha ignorado a las mujeres y al género como categoría analítica.

La presente investigación retoma del feminismo en Relaciones Internacionales desde varios elementos, al centrarse en las realidades de las mujeres mexicanas en la diplomacia, busca cuestionar la concepción tradicional de la disciplina, la cual ha privilegiado las experiencias de los hombres y los ha ubicado como los únicos y principales actores.

Además, la investigación documenta la escasa representación de las mujeres en el ámbito más clásico de las relaciones internacionales, la diplomacia. Reconoce que las mujeres forman parte activa de dicho ámbito y también evidencia que la participación de las mujeres no cuenta con el pleno reconocimiento y constantemente se les cuestiona su membresía en un espacio históricamente considerado como masculino.

El visibilizar la presencia de las mujeres mexicanas en la diplomacia y en las relaciones internacionales, a partir del uso de testimonios y entrevistas, busca empoderar las vivencias y retos de dichas mujeres y se inscribe en un intento académico por revertir la poca atención que Relaciones Internacionales ha puesto en las experiencias de las mujeres.

⁹⁶ *Idem.*

FEMINISMO DE LA GOBERNANZA

El Feminismo de la Gobernanza, expuesto por autoras como Janet Halley, Chantal Thomas, Hila Shamir y Prabha Kotiswara, aborda la inserción de las mujeres feministas en las instituciones estatales, así como lo que sucede cuándo las ideas feministas encuentran un camino institucional y modifican el pensamiento legal. El Feminismo de la Gobernanza es definido como cada forma en que las feministas y las ideas feministas ejercen voluntad de gobernar sobre cuestiones humanas, toda forma en la que han conducido sus ideas sobre la forma en la que se deberían conducir las cuestiones sociales y de gobierno⁹⁷, también es definido como “[...] la instalación gradual, pero hoy en día notable, de las feministas y las ideas feministas en el poder jurídico-institucional”⁹⁸

La nueva forma de gobernar planteada por el feminismo de la gobernanza contiene ciertas características: busca transversalizar los principios del feminismo (justicia, igualdad, derechos de las mujeres); flexibilizar las jerarquías dentro de las instituciones para enriquecer políticas públicas específicas para la igualdad sustantiva; constituir leyes, políticas públicas y estructuras que sean congruentes con los principios del feminismo; utilizar la perspectiva de género como herramienta de análisis; y contar con recursos suficientes y presupuestos propios para lograr la igualdad sustantiva.⁹⁹

Las feministas de la gobernanza han concentrado sus esfuerzos en incorporar el pensamiento feminista al Estado y a su organización, aunque esto podría parecer contradictorio ya que el Estado es considerado como uno de los espacios más patriarcales y androcéntricos, sin embargo, han tenido éxito al modificar leyes, instituciones y prácticas. En este sentido también han identificado que hay un “compromiso selectivo” en torno a las ideas feministas que llegan al poder gubernamental, incluso existen proyectos que han nacido de planteamientos feministas, pero al final, terminan siendo totalmente contrarios a lo que postulaban.

Hay otros factores que ocasionan que las ideas y proyectos feministas no se concreten en el ámbito de gobierno, uno es el compromiso selectivo ya mencionado, en el cual las iniciativas son presentadas pero no se consideran necesarias o se toman en cuenta sólo fragmentos, lo que en algunos casos sólo disfraza acciones que privilegian el *status quo* y se dice que son feministas. Otro factor es la aplicación y la forma en la que se interpretan normativas y leyes, las personas se encargan de aplicar los instrumentos jurídicos y políticas de acuerdo con su entendimiento y voluntad, por lo que su falta de esta o su interpretación sin una perspectiva de género o feminista, podría desviar totalmente los resultados.

De acuerdo al trabajo de Luisa Freyre sobre feminismo de la gobernanza, es posible identificar algunos de los términos que han sido utilizados para referirse al feminismo de la

⁹⁷ Janet Halley, Prabha Kotiswaran, *et al.*, *Governance Feminism, an introduction*, University of Minnesota, 2018.

⁹⁸ Luisa Freyre, *¿Por qué feminismo de la gobernanza?*, [en línea], 2015, Dirección URL: <https://luisafreyrepropone.wordpress.com/2015/09/25/por-que-feminismo-de-la-gobernanza/>, consultado: 22 de abril del 2019.

⁹⁹ *Idem.*

gobernanza, como: feminismo de Estado, políticas de mujeres, cuerpo de asesores especiales en violencia de género, etcétera.¹⁰⁰ En el caso de México y la Secretaría de Relaciones Exteriores, el feminismo de la gobernanza existe en forma del Área Política de Igualdad de Género y la Red de Enlaces de Género, sin embargo, no todos los esfuerzos están centralizados en dichas áreas de la institución. Muchas mujeres dentro de la Secretaría despliegan constantes esfuerzos para implementar medidas feministas y reformular leyes y procesos con perspectiva de género, por lo que se les podría llamar feministas de la gobernanza.

Los esfuerzos de las feministas de la gobernanza se han visto reflejados en momentos claves para el movimiento feminista a nivel internacional, como la Cuarta Conferencia de la Mujer en Beijing, la firma de la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará 1994) y la aprobación por Naciones Unidas de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, la cual entró en vigor en 1981 y constituye la primera vez que un instrumento internacional define la discriminación por razón de sexo y género y lo considera una forma de violencia en contra de las mujeres.

En este sentido, el Estado mexicano fue sede de la Primera Conferencia de la Mujer, celebrada en la Ciudad de México en 1975, además, es importante mencionar que México forma parte de múltiples tratados y convenciones que promueven la igualdad de género y la no discriminación, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Belém Do Pará, entre otras. A nivel regional esto se ha visto reflejado en iniciativas como la Novena Conferencia Regional de la Mujer en América Latina y el Caribe, a partir de la cual se creó el documento “Consenso de México”, en el cual los gobiernos se comprometieron a incorporar la perspectiva de género en los planes y programas de gobierno y a fortalecer los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres.

También es posible identificar legislaciones creadas específicamente para atender las desigualdades de género a nivel nacional, como la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de 2006, un proyecto que incluyó la creación del Programa Para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) y del cual la Secretaría de Relaciones Exteriores y otras dependencias de la administración pública han usado como base para promover la igualdad en sus respectivas instituciones.

En este sentido, las feministas consideran que ellas deberían ser las encargadas del funcionamiento y la aplicación de las legislaciones nacionales e internacionales que han sido creadas, la transversalidad de la perspectiva de género deberá ser una realidad, un objetivo que sólo puede permanecer si las feministas son quienes dirigen. Sin embargo, “[...] esto provoca un encontronazo con la realidad, donde una forma de gobernar, con otra, no

¹⁰⁰ *Idem.*

embona.”¹⁰¹, muchos de los planteamientos feministas chocan con la constitución y operación del Estado mismo.

En un principio, el feminismo de la gobernanza se concentró en temas de violencia sexual y envisionsaba leyes con funciones punitivas, sin embargo, paulatinamente se han incluido otros temas, como: las mujeres en el espacio de trabajo, mujeres buscando tener hijos/as o terminar embarazos, mujeres en la familia, mujeres en directorios corporativos y mujeres en la esfera pública.¹⁰² La Secretaría de Relaciones Exteriores ha abordado temas de acoso y hostigamiento sexual, pero también ha pugnado por temas de igualdad de género a nivel internacional y en la institución del servicio exterior, reflejado en la reforma a la Ley del Servicio Exterior Mexicano en 2018, en la cual se ha buscado la aplicación de una perspectiva de género, esto se abarca a inicios del Capítulo dos.

Las feministas han luchado por más de un siglo por el derecho a trabajar en el mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres, por compensaciones y condiciones laborales justas y equitativas. El feminismo de la gobernanza parte de que los trabajadores siempre han tenido familia y los empleadores siempre han manejado políticas de género, sin embargo, las políticas de género institucionales ha sido diseñadas para sujetos con pocas o nulas responsabilidades en el ámbito doméstico, no sólo las mujeres se enfrentan a mayores desafíos, también padres solteros o personas que se encargan de sus padres o familiares (en su mayoría son mujeres).

Las instituciones desarrollaron inconscientemente políticas de género, las cuales deben y pueden replantearse para suplir las necesidades actuales de las y los trabajadores. El feminismo de la gobernanza plantea estos retos como luchas constantes que al lograrlas, paulatinamente se convertirán en normalidad, como el sufragio universal. En este sentido, la Secretaría de Relaciones Exteriores y el Servicio Exterior Mexicano cuentan con políticas de género diseñadas para sujetos, hombres, quienes tienen pocas o nulas responsabilidades domésticas o de cuidado, evidenciado en la falta de servicios de guardería y educativos para el cuerpo diplomático en el extranjero.

Es sabido que el Servicio Exterior Mexicano es una carrera demandante y cuenta con horarios laborales complicados. A pesar de esto no se han proporcionado ayudas o herramientas para llevar a cabo responsabilidades del ámbito privado, porque generalmente han existido mujeres detrás de los diplomáticos, quienes han llevado a cabo estas labores. Para evitar que se continúen perpetuando estas políticas laborales, es necesario incluir una perspectiva de género feministas¹⁰³ y aplicarla de forma integral a todos los espacios, para lo cual existen distintas herramientas y marcos, como el *Gender Mainstreaming* y el Marco Sueco de las 4 Erres.

La herramienta del *Gender Mainstreaming (GM)* estipula que el género debe ser una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y

¹⁰¹ *Idem.*

¹⁰² Janet Halley, *op. cit.*

¹⁰³ Al decir perspectiva de género feminista se busca hacer una diferenciación con aquellas “políticas de género” que al carecer de una visión feminista, terminan por reforzar estereotipos o privilegiar el status quo.

programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales.¹⁰⁴ Existen cuatro pasos o requisitos para poder aplicarlo, el primero es la voluntad política, si no existe el deseo para hacerlo posible será muy difícil lograrlo, se debe preguntar a qué nivel los compromisos podrán llevarse a la práctica, qué otros tipos de compromisos pueden realizarse y se deben tomar en cuenta estadísticas, conocimiento e información disponible.¹⁰⁵

La segunda etapa consiste en el plan para la política basado en un contexto específico, es necesario identificar las tareas, necesidades, responsabilidades y definir las áreas más convenientes como aquellas que son cuellos de botella para la igualdad de género, que tienen evidentes problemas o que han sido reconocidas como importantes para la igualdad de género. El tercer paso es identificar las técnicas y herramientas que se van a emplear, y por último, el monitoreo, se debe establecer un responsable para llevarlo a cabo, qué se va a monitorear y cómo.

Como el feminismo de la gobernanza lo plantea, la transversalidad de género es fundamental. A pesar de que no se utilizó el *GM* en el proceso de reforma a la Ley del Servicio Exterior Mexicano del 2018, es posible observar algunos de los elementos que contempla y realizar un análisis. En este contexto, y de acuerdo con lo comentado en las entrevistas realizadas, “feministas de la gobernanza” al interior de la Secretaría de Relaciones Exteriores, elaboraron y presentaron propuestas, las cuales, antes de llegar al Canciller pasaron por diversos filtros institucionales.

Las propuestas con perspectiva de género provocaron diversas antipatías entre colegas, quienes las consideraban radicales, el proceso fue una lucha constante donde en un primer momento se tuvo que determinar si existía la voluntad política de aplicar cambios sustanciales a la ley, en momentos se tuvo que decidir si era conveniente pelear por todo lo que se planteaba en la propuesta o si generaría un rompimiento de la voluntad política, lo cual resultaría en un desenlace negativo. Es decir, de forma informal se realizó el primer paso planteado por el *GM*.

Cuando estábamos preparando la reforma de la ley del SEM...puse muchas propuestas que claro antes de llegar al Canciller pasan por 20 filtros, había muchos colegas que torpediaban mis propuestas porque cómo, o sea, ya la “feminazi”, la “femichaira”, me ganó todas las antipatías. Con el propósito práctico, de no generar anticuerpos, o sea uno tiene que ir midiendo, esta batalla la voy a ganar o esta batalla, o sea es una batalla mínima o es una batalla sustantiva, la victoria mínima es esto se queda porque se queda y aunque esté en la ley nadie lo va a cumplir porque todo mundo lo ve con recelo, o busco una alternativa que no sea tan radical en este momento pero que me permita ir construyendo hacia el futuro [...] (Diplomática, Generación 2006)

Se sacrificaron ciertos elementos de la propuesta con la finalidad de que llegara al Secretario de Relaciones Exteriores, en ese entonces, Luis Videgaray, quien demostró voluntad política al señalar que estaba a favor por la igualdad de género y que se necesitaba igualdad en todo.

¹⁰⁴ *Idem.*

¹⁰⁵ Group of Specialists on Mainstreaming, *Gender Mainstreaming Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, Strasburg, 1998.

[Me dijeron: “dice el Canciller que quiere más igualdad de género, que quiere igualdad de género en todo” y yo: ¿¡enserio!?. No lo puedo creer. No pudimos hacer todos los cambios que quisieramos, pero muchos de los que hicimos en su gran mayoría están pensados desde la perspectiva de género] (Diplomática, Generación 2006). A pesar de que existía el respaldo, para la implementación y los cambios de la Ley es necesario contar con presupuesto, lo cual significó una verdadera negociación entre aquellos que otorgaban los recursos, quienes tenían el poder político y la existencia de otros intereses.

La implementación de la ley significó una reestructuración de responsabilidades, a lo que se tiene previsto resistencias institucionales y de operaciones, ya que se tendrá que generar un nuevo reglamento y distintas formas de operar si se quiere crear un cambio sustancial y mantener la perspectiva de género, lo que implica un reto mayor a la ya lograda modificación de la legislación del Servicio Exterior. Asimismo, de acuerdo al *GM* se tendría que designar un órgano para monitorear su implementación, en este caso el Área Política de Igualdad de Género de la Cancillería tiene un papel fundamental.

El *Gender Mainstreaming* puede ser de gran ayuda para una propuesta de política pública diseñada específicamente para el Servicio Exterior Mexicano. Existen otras herramientas para evaluar la situación institucional y gubernamental desde una perspectiva de género, como el marco sueco de las Cuatro Erres, el cual se basa en cuatro ámbitos específicos: Representación, Recursos, Realidad y Derechos (*Rights*).¹⁰⁶

La Representación responde a la pregunta ¿quién?, busca explicar cómo está distribuido el poder, quién (hombres o mujeres) toma las decisiones y ocupa los puestos de representación. En este caso, en la diplomacia mexicana es imposible negar que existen mujeres, sin embargo, quien se encuentra en las posiciones con mayor poder son los varones, como ejemplo el cargo de Canciller, el cual sólo ha sido ocupado en tres ocasiones por una mujer.

Los Recursos, parten de cómo están distribuidos entre hombres y mujeres, contemplando aspectos cualitativos y cuantitativos, por ejemplo: sueldos, prestaciones laborales, reconocimientos, becas, etcétera.¹⁰⁷ A pesar de que dentro del Servicio Exterior Mexicano se realizan los pagos mediante tabuladores y desde esa perspectiva no existe una brecha salarial, es necesario indicar que mientras más altos los cargos mejor es la percepción económica. Si los diplomáticos tardan menor tiempo en ascender de rango y los puestos de mayor autoridad se encuentran ocupados por varones, sus ingresos a lo largo de la trayectoria serán mayores que el de las diplomáticas. También se podrían analizar en este punto los reconocimientos de Embajador Emérito y Embajador Eminente, el recurso del tiempo, etcétera.

La Realidad, se enfoca en ¿cuáles son las condiciones?, contemplando la realidad de las mujeres y hombres, por qué se encuentra así la situación, quién obtiene qué y bajo qué circunstancias. La realidad de las mujeres en la diplomacia es de una asimetría entre géneros,

¹⁰⁶ Women Engage for a Common Future, *Gender tools and gender checklist*, en línea, 2004, Dirección URL: http://www.wecf.eu/english/publications/2004/gender_tools.php, Consulta: 17 noviembre 2017.

¹⁰⁷ *Idem*.

donde persisten estereotipos y desigualdades y donde los mandatos de género se hacen evidentes y se reflejan de formas preocupantes en los retos para la conciliación de la vida familiar y laboral en las trayectorias de las diplomáticas.

Y Derechos, parte de ¿Cómo son las condiciones jurídicas?, qué indican los reglamentos o leyes, si hay distinción entre hombres y mujeres y cuáles son estas.¹⁰⁸ En el caso del Servicio Exterior Mexicano, como ya se señaló, existe un fuerte entramado jurídico que indica la igualdad de género y la no discriminación, sin embargo, como evidenciado en el apartado de feminismo liberal, la igualdad real (jurídica), no implica automáticamente una igualdad sustantiva.

Es así, como distintos marcos y herramientas diseñados por feministas de la gobernanza, han sido útiles para implementar la perspectiva de género y los postulados feministas al ámbito gubernamental e institucional, con la finalidad de promover un Estado, en la medida de lo posible, donde las mujeres se encuentren en mejores condiciones, con igualdad de oportunidades y circunstancias.

REDISTRIBUCIÓN Y RECONOCIMIENTO HACIA LA IGUALDAD SUSTANTIVA

La brecha de género en los altos mandos de la diplomacia mexicana representa una injusticia para las mujeres, una desigualdad que se sustenta en las construcciones sociales y culturales del género y que tiene repercusiones en su reconocimiento como iguales y también en la distribución de los recursos, por ejemplo, la brecha salarial que existe en la Secretaría de Relaciones Exteriores.¹⁰⁹

Nancy Fraser, filósofa política feminista estadounidense, aborda dos concepciones de la injusticia: socioeconómica y cultural-simbólica, planteadas como redistribución y reconocimiento.¹¹⁰ El género es una injusticia bivalente, es un conflicto tanto de redistribución, como de reconocimiento, donde las normas culturales van en contra de algunos y están institucionalizadas en el Estado y la economía, sumándole las desventajas económicas, que impiden la participación en igualdad de condiciones, produciendo un círculo vicioso de subordinación cultural y económica.

La redistribución es planteada como la solución para la injusticia económica que plantea una reestructuración político-social y puede impactar en la redistribución del ingreso y en la reorganización de la división del trabajo. El reconocimiento es, para Fraser, la solución para la injusticia cultural, que busca reconocer y valorar la diversidad cultural, creando cambios en la conciencia de todos.

En el caso de las mujeres mexicanas en la diplomacia, el reto no supone únicamente incluirlas en los altos mandos o en darles puestos como embajadoras, sino en qué condiciones se les están otorgando, si en condiciones de igualdad, si con el mismo reconocimiento que a los hombres, en qué áreas, con qué salario, si se ha hecho una redistribución justa de la

¹⁰⁸ *Idem.*

¹⁰⁹ CNDH, *Estudio sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2017*, Ciudad de México, 2018, p.29.

¹¹⁰ Nancy Fraser, *op. cit.*, p.3-5.

división de labores tanto en el ámbito profesional como en el doméstico; consiste en un problema de redistribución y reconocimiento.

Como planteado en la división sexual del trabajo, el género estructura la división entre el trabajo remunerado productivo y el trabajo doméstico no reproductivo, pero “[...] el género estructura también la división dentro del trabajo remunerado entre ocupaciones de altos salarios, [...] dominados por los hombres, y aquellas de salarios inferiores, de servicio doméstico y de “cuello rosado” dominadas por las mujeres”¹¹¹

Al no existir redistribución y reconocimiento en el ámbito diplomático mexicano, las mujeres están en una injusticia de redistribución, están en puestos inferiores que los hombres, siguen haciendo el trabajo doméstico y de cuidado a la par y, además, viven una injusticia de reconocimiento, a pesar de realizar esta doble jornada no se les reconoce su papel en la diplomacia.

La principal característica de la injusticia de género es el orden masculino, el androcentrismo, “[...] la construcción autoritaria de normas que privilegian los rasgos asociados con la masculinidad”¹¹², junto con el androcentrismo está el sexismo cultural “la difundida devaluación y desprecio de aquellas cosas que se codifican como femeninas”¹¹³. El androcentrismo y el sexismo cultural crean espacios laborales, como la diplomacia, donde de inicio se privilegia lo masculino y se desprecia lo femenino, dificultando la permanencia y crecimiento de las mujeres, porque mientras no se solucionen las injusticias de género, los problemas de redistribución y reconocimiento permanecerán, así como la necesidad de las mujeres por conciliar la vida familiar y laboral.

¿Cómo se relaciona la redistribución y el reconocimiento con la conciliación? El hecho de que las diplomáticas se encuentren realizando dos jornadas laborales, es producto de la falta de redistribución, no sólo porque su tiempo se ve dividido en dos ámbitos donde cada uno exige absoluta responsabilidad y compromiso, sino porque a la falta de redistribución se le suma la falta de reconocimiento. La falta de reconocimiento pone a las mujeres en una posición donde permanentemente deben demostrar que sí son capaces, que están comprometidas, lo cual las somete a juicios y cuestionamientos por el hecho de ser mujeres con atributos femeninos y las obliga a tener que barajear su tiempo y esfuerzos entre sus responsabilidades familiares y laborales, provocando e impactando de forma directa en la necesidad por la conciliación.

EL CONCEPTO DE CONCILIACIÓN

La conciliación de la vida laboral y la vida personal y familiar es un concepto que se ha desarrollado en los últimos años y que busca una relación armoniosa entre dos ámbitos que

¹¹¹ Nancy Fraser, “¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas en torno a la justicia en una época “postsocialista””, *Iustitia Interrupta: Reflexiones críticas desde la posición postsocialista*, Siglo de Hombres Editores, Bogotá, 1997, p.13.

¹¹² *Ibid.*, p14.

¹¹³ *Idem.*

actualmente se encuentran fragmentados y en conflicto: por un lado el ámbito laboral y por otro el familiar; principalmente en las trayectorias de las mujeres. La fragmentación y el conflicto entre dichas áreas generan situaciones de explotación laboral, opresión, desigualdad e incluso violaciones a derechos humanos, se genera un malestar personal, familiar y social que termina por repercutir negativamente en ambos espacios.¹¹⁴

Los roles de género tradicionales y la división sexual del trabajo han impedido, tanto a hombres como mujeres, ejercer plenamente sus derechos y partir de una misma base que les permita tener igualdad de oportunidades de crecimiento y desarrollo.¹¹⁵ En el caso de las mujeres en la diplomacia, sus derechos laborales se han visto afectados, ya que, independientemente de su trabajo remunerado, continúan con cargas mucho mayores de trabajo no remunerado, tanto en lo relativo al trabajo doméstico y principalmente de cuidado.

La irrupción masiva de las mujeres en el mercado laboral no se ha correspondido con una menor carga de trabajo en el hogar o una redistribución de los roles tradicionales de género, sino que más bien ha reforzado la doble jornada femenina. Es decir, su inserción al trabajo remunerado, no ha implicado una corresponsabilidad con los hombres de las tareas domésticas y de cuidado, al contrario, se ha normalizado que las mujeres lleven a cabo un doble rol, que realicen una conciliación de dos esferas que tienen exigencias y dinámicas propias y que en muchas ocasiones interfieren entre sí.

Para las mujeres que trabajan, las responsabilidades familiares que sostienen les representan problemas adicionales, consecuencia de la misma desigualdad y la falta de una corresponsabilidad y de una redistribución de la división sexual del trabajo. Por ejemplo, la utilización de concesiones o prestaciones laborales para realizar las labores de cuidado pueden provocar algún tipo de problema en su entorno laboral.

En el caso de las mujeres en la diplomacia, principalmente de aquellas que tienen hijos o que se hacen cargo de sus padres y madres, el impacto en su ambiente laboral se ve reflejado en la necesidad de tomar puestos con menor responsabilidad o si se encuentran en una adscripción en el extranjero, buscar el traslado a México donde se encuentran sus redes de apoyo (normalmente compuestas de mujeres). En este sentido, el Servicio Exterior Mexicano no es una institución que en la práctica ejerza despidos por embarazos o por solicitar licencias, sin embargo, sus dinámicas diarias no contemplan la doble jornada que llevan a cabo las diplomáticas.

El Banco Mundial ha señalado que “[...] la distinta cantidad de tiempo que los hombres y las mujeres dedican al cuidado de otras personas y a labores domésticas conexas son un factor que impulsa la segregación y las consiguientes brechas de ingresos”¹¹⁶ entre hombres y mujeres. Se genera lo que se conoce como un déficit de tiempo crónico, mujeres y hombres tienen responsabilidades muy distintas en cuanto al cuidado de los miembros del

¹¹⁴ Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE), *Horas Hábiles Corresponsabilidad en la vida laboral y personal*, México, 2017, p. 18.

¹¹⁵ *Ibid.*, p. 22.

¹¹⁶ *Ibid.*, p. 26.

hogar y las labores domésticas, es un hecho que las mujeres emplean más tiempo realizando trabajo no remunerado, lo cual genera patrones muy diferentes en la manera en que utilizan su tiempo.

Esto se relaciona directamente con las cifras que se presentarán en el capítulo 2, donde se hace evidente que existe una brecha salarial en la diplomacia mexicana, no únicamente hablando de la percepción de ingresos actuales, sino planteando que el déficit de tiempo crónico, en el caso de las mujeres, impacta en su crecimiento laboral y finalmente en sus ingresos totales a lo largo de su trayectoria profesional. Es decir, si las mujeres, con la finalidad de poder conciliar su vida familiar y laboral, deciden tomar puestos con menor responsabilidad, reconocimiento e ingresos, el impacto será que a lo largo de toda su trayectoria profesional percibieron una menor remuneración, en comparación con compañeros varones quienes gozaron de mayor tiempo, menores responsabilidades domésticas, y lo aprovecharon para su crecimiento laboral, ocupando posiciones más altas y mejor pagadas.

Las mujeres han tenido que desarrollar estrategias para encargarse del trabajo doméstico y del cuidado de hijos e hijas mientras están fuera del hogar, estas incluyen redes familiares que cuiden a sus hijos e hijas, contratación de servicios de guardería, y personal de trabajo doméstico. Es así que la sociedad se encuentra frente a una cuestión que requiere más que la voluntad de las familias, se requiere la creación de políticas públicas que atiendan las nuevas necesidades de dichas familias.¹¹⁷

¿Por qué deberíamos hablar de que es un problema de la sociedad? ¿por qué parece que actualmente se habla de la conciliación como un problema de mujeres? El señalar a las mujeres como las responsables de la conciliación familiar y laboral es parte de un entramado de género que las ha ubicado como las encargadas “por naturaleza” de hacerse cargo del cuidado y del hogar, sin embargo, como ya se expuso en apartados anteriores, esto está relacionado con los mandatos de género y con construcciones sociales y culturales.

Dentro de la cultura patriarcal se ha dado por hecho que el cuidado de los hijos es responsabilidad de las mujeres. Si bien la lactancia es una actividad que sólo las mujeres pueden hacer, también compete a los padres el resto de las actividades. No es sólo un problema de las mujeres, es también un problema de las familias, en las que todos los integrantes se ven afectados por una falta de conciliación pero, al mismo tiempo, todos y todas tienen responsabilidades frente al trabajo no remunerado en el hogar y los trabajos de cuidado de los miembros que lo requieren.

En la mayoría de los hombres está presente la percepción de que su papel de proveedor los exime de una buena parte de las tareas domésticas, de crianza o cuidado y que su participación en estas es una ayuda a la carga de las mujeres, no hay una corresponsabilidad. De acuerdo con un ejercicio realizado por el Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE), los hombres pocas veces muestran interés por conciliar su vida laboral con sus responsabilidades familiares, es decir, por dedicarle un mayor tiempo a

¹¹⁷ *Idem.*

las actividades del ámbito privado.¹¹⁸ Sin embargo, existen varones que expresan nuevas masculinidades, en las que se reconocen sus privilegios y están dispuestos a modificar comportamientos y formas de pensar.

De igual manera, las sociedades tienen un grado de responsabilidad en las soluciones que puedan plantearse, la conciliación es un problema social que implica la participación de las familias y la corresponsabilidad, pero también es un asunto que concierne a las empresas y a las instituciones públicas, las cuales deben establecer mecanismos institucionales que promuevan medidas para la corresponsabilidad y no sólo la conciliación, por ejemplo, licencias de paternidad con la misma duración que las de maternidad, servicios de guardería, medidas de reunificación familiar, etcétera.

También es un problema del Estado, el cual se encuentra obligado a proteger, respetar, garantizar y promover los derechos humanos de todas y todos. Entonces, es obligación del Estado y deber de las empresas y empleadores en general, cada uno en el ámbito de su competencia, llevar a cabo políticas públicas y normativas que tengan como consecuencia un aumento en el número de horas que los hombres dedican a las tareas del hogar de manera que se equiparen con el número de horas dedicadas por las mujeres.¹¹⁹ De tal forma que el piso del que parten hombres y mujeres sea el mismo y se pueda hablar de corresponsabilidad e igualdad sustantiva y como plantea Nancy Fraser; la redistribución es una forma de justicia de género.

La conciliación corresponsable, no sólo es oportuna porque es protectora y respetuosa de derechos humanos, sino también porque beneficia económica y socialmente. Existe un desaprovechamiento de la fuerza de trabajo femenino, al realizar un doble rol las mujeres no pueden explotar sus capacidades laborales, ni tampoco disfrutar de momentos de esparcimiento o incluso cumplir deseos que implican más tiempo con sus hijos/as, amistades o familiares. El desaprovechamiento de las capacidades de las mujeres puede observarse en su sobre calificación con respecto a los trabajos que realizan y su mayor presencia en ocupaciones precarias y mal remuneradas.¹²⁰

Una fuerza de trabajo capacitada y disponible para el empleo, que se encuentra en condiciones de inactividad, desempleo o subempleo, significa una asignación ineficiente de recursos y una pérdida de capital humano; así la economía no se ubica en la frontera de sus posibilidades de producción y, por ende, se afecta el crecimiento.¹²¹ En el caso de las mujeres en la diplomacia, aquellas que no se encuentran en puestos para los que fueron preparadas y capacitadas, ya sea por las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral o por situaciones discriminatorias, implican una pérdida para el Servicio Exterior Mexicano y para México.

Se ha identificado que el esfuerzo que realizan las personas para conciliar su vida familiar o personal y laboral genera una enorme tensión que afecta su rendimiento y conlleva

¹¹⁸ *Ibid.*, p.72.

¹¹⁹ *Ibid.*, p.42.

¹²⁰ *Ibid.*, p.84.

¹²¹ *Ibid.*, p.86.

una menor productividad. La tensión no resuelta entre la vida laboral y familiar genera una mayor rotación de personal y dificultades para contratar y retener trabajadoras de mayor nivel de especialización.¹²² En las entrevistas realizadas a mujeres que forman parte del Servicio Exterior Mexicano, la mayoría de las que se encuentran casadas y con hijos, señalaron que en algún momento de su trayectoria diplomática y cuando se encontraban en grandes puestos, con amplio reconocimiento y labores muy demandantes, las tensiones familiares y la falta de tiempo las orillaron a renunciar al crecimiento profesional y decidir en ese momento tomar cargos menos importantes, lo cual para ellas significó una gran frustración y sacrificio.

También señalaron que en algún momento de sus trayectorias se plantearon la posibilidad de renunciar, y así poder cumplir con la carga de las labores de cuidado. Abandonar la vocación profesional por la necesidad de la conciliación no sólo es injusto, sino que refleja que las instituciones laborales, están adaptadas a profesionistas que no consideran las labores de cuidado como sus responsabilidades primordiales, es decir, hombres.

La falta de corresponsabilidad también puede afectar el desempeño en la función parental, generar tensión psicológica, irritación frecuente y estrés laboral, lo cual a su vez produce ausencias, retrasos, menor satisfacción laboral y menor compromiso con la organización, lo cual es preocupante sobre todo en una institución como el Servicio Exterior que está basado en gran medida en el compromiso.

En el caso de la diplomacia mexicana y de acuerdo con datos recabados por la Secretaría de Relaciones Exteriores para el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2015-2018, las mujeres del Servicio Exterior Mexicano definieron el ambiente laboral como agotador y estresante, lo cual puede estar vinculado a la doble jornada que enfrentan, dado que la mayoría de los hombres lo calificaron como estimulante y satisfactorio. Las mujeres de la rama diplomático-consular, reportaron un menor cumplimiento de sus expectativas, los hombres de ambas ramas calificaron su satisfacción de expectativas con valoraciones altas o muy altas.¹²³

La salud y seguridad en el empleo también pueden verse muy afectadas, una investigación llevada a cabo en España “[...] mostró claros vínculos entre el estrés relacionado con las tensiones familia-trabajo y los accidentes en el lugar de trabajo”.¹²⁴ La falta de políticas públicas para la conciliación corresponsable tiene costos directos en la calidad de vida individual y familiar de las personas. La falta de conciliación ha significado agotamiento y deterioro de la salud física y mental, particularmente para las mujeres que son madres, pero también para todas quienes realizan un doble rol.

En el capítulo 3 se abordará con mayor profundidad los retos que ha implicado la no corresponsabilidad y la necesidad de las mujeres mexicanas en la diplomacia para conciliar la vida familiar y laboral. Asimismo se abordarán las situaciones que enfrentan debido a la conciliación, tanto en el proyecto familiar como en el laboral.

¹²² *Ibid.*, p.87.

¹²³ Secretaría de Relaciones Exteriores, *op. cit.*, “Programa... 2015-2018”, p. 24.

¹²⁴ *Ibid.*, p.88.

2. LAS MUJERES Y EL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO

SERVICIO EXTERIOR MEXICANO

Para efectos de la presente investigación, es relevante hablar de la estructura y organización del Servicio Exterior, dado que la trayectoria de las mujeres en la diplomacia está inscrita y determinada en gran parte por la forma en que la institución del servicio exterior funciona. De acuerdo con la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, corresponde a la Secretaría de Relaciones Exteriores dirigir el servicio exterior de México, en los términos que dicta la Ley del Servicio Exterior Mexicano.

El Servicio Exterior Mexicano fue creado por decreto presidencial en el año de 1922, sin embargo, fue regulado hasta 1994, donde se establecieron dos ramas del servicio exterior: la diplomático-consular y la técnico-administrativa.¹²⁵ El Servicio Exterior Mexicano es definido como “[...] el cuerpo permanente de servidores públicos, miembros del personal diplomático del Estado, encargado específicamente de representarlo en el extranjero, responsable de ejecutar la política exterior de México, de conformidad con los principios normativos que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”¹²⁶. La Secretaría es considerada la ejecutora de la política exterior y de la actividad diplomática.

La presente investigación se basa en la rama diplomático-consular, la cual está organizada de forma jerárquica y cuenta con los siguientes rangos de mayor a menor (Tabla 2):

1. Embajador/a
2. Ministro/a
3. Consejero/a
4. Primer Secretario/a
5. Segundo Secretario/a
6. Tercer/a Secretario/a
7. Agregado/a Diplomático/a

El ingreso se da a partir de un concurso público de selección, el cual es coordinado por la Secretaría de Relaciones Exteriores, con la participación del Instituto Matías Romero y académicos/as destacados. El concurso cuenta con varias etapas eliminatorias, las cuales de acuerdo con la ley deben contemplar: un examen de cultura general orientado a las relaciones internacionales, exámenes para comprobar el dominio del idioma inglés y la capacidad para traducir algún otro de los idiomas oficiales de la Organización de las Naciones Unidas y la elaboración de un ensayo sobre un tema de actualidad en política exterior.¹²⁷ Además, es de conocimiento común, que se realiza una entrevista.

¹²⁵ Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques, *Reformas a la Ley del Servicio Exterior Mexicano: un repaso de sus enmiendas más relevantes*, México, 2018, p.2.

¹²⁶ Secretaría de Relaciones Exteriores, *Ley del Servicio Exterior Mexicano*, Diario Oficial, México, 19 de abril del 2018.

¹²⁷ *Idem.*

La entrevista es muy importante, dado que ha sido denunciada como subjetiva. Es realizada por la Subcomisión de Ingreso, la cual de acuerdo con la reforma a la Ley del Servicio Exterior del año 2018, está conformada por el/la titular de la Comisión de Personal, el/la Titular del Instituto Matías Romero, dos representantes de instituciones de educación superior, el/la Titular de la Dirección General de Personal del Servicio Exterior, una persona ajena a la Secretaría que tenga experiencia en recursos humanos y un/una representante del área de igualdad de género de la Secretaría.¹²⁸

La actual ley contempla la participación de una persona del área de igualdad de género, se planteó que su presencia ayudaría a fomentar la participación de las mujeres en los procesos de ingreso, así como adoptar metodologías que favorezcan la paridad de género en el Servicio Exterior. El concurso de ingreso es un momento esencial para entender la brecha de género que existe en el Servicio Exterior Mexicano, se manifestó durante las entrevistas realizadas para esta investigación, que en esta etapa se usan preguntas sexistas hacia las mujeres, que hacen énfasis no en su desempeño académico o profesional, sino en su labor reproductiva y en lo que esto podría representar para su trayectoria diplomática, lo cual es discriminatorio, dado que a los varones no se les han hecho tales cuestionamientos.

Existen tres tipos de personal en la rama diplomático-consular: de carrera, el cual es permanente; temporal, es nombrado por la Secretaría para pertenecer a una adscripción determinada y por un plazo no mayor a 6 años; y el personal asimilado, el cual forma parte de otras dependencias de la Administración Pública y cuya permanencia es temporal.¹²⁹ A lo largo de la investigación sólo se contemplará al personal de carrera.

Los ascensos, rotaciones y evaluaciones están sujetos a un Plan de Carrera, el cual es un proyecto de trayectoria y formación de los miembros del Servicio Exterior. En los concursos de ascenso se toman en cuenta la experiencia y antigüedad en el rango y en el servicio, los méritos, la preparación académica, la experiencia y la antigüedad total. Se necesita un mínimo de dos años en el rango para poder participar en el concurso de ascenso. Para ascender al rango de Consejero/a, se requiere una antigüedad mínima de ocho años como miembro del Servicio Exterior y contar con experiencia consular.¹³⁰

La designación de embajadores y cónsules generales se da por decisión del Presidente de la República, quien deberá tomar en cuenta la antigüedad, competencia y categoría de aquellos y aquellas que se encuentren en el rango de Ministro/a. Para poder ser designado es necesario ser mexicano por nacimiento, ser mayor de treinta años y contar con los méritos suficientes para el eficaz desempeño de su cargo.¹³¹ La Ley no especifica cuáles son dichos méritos o cómo son medidos para que sean considerados apropiados o suficientes para ostentar los cargos de embajador o cónsul.

¹²⁸ *Idem.*

¹²⁹ Secretaría de Relaciones Exteriores, *Estructura y Funciones del Servicio Exterior Mexicano*, Seminario de Política Exterior y Agenda Global, Senado de la República, México, 2013.

¹³⁰ Secretaría de Relaciones Exteriores, *op. cit.*, *Ley del Servicio Exterior Mexicano*.

¹³¹ *Idem.*

Las Misiones Diplomáticas de México ante gobiernos extranjeros tienen el rango de Embajadas, ante organismos internacionales reciben la denominación de Misiones Permanentes y las representaciones consulares pueden ser en forma de Consulados Generales, Consulados, Agencias Consulares y Consulados Honorarios. El rango de los diplomáticos en el Servicio Exterior es independiente de la plaza o puesto que ocupen en las Misiones o en las unidades administrativas de la Secretaría.¹³²

La Ley establece que ningún integrante podrá permanecer en el exterior por más de ocho años continuos o en el país por más de seis años continuos. Asimismo, el personal de carrera no podrá permanecer menos de dos años, ni más de seis, en la misma adscripción en el extranjero. Para la rotación de adscripciones, se tomarán en cuenta las necesidades del servicio exterior, así como las especialidades profesionales, el conocimiento de idiomas, la perspectiva de género y la integración familiar del personal del Servicio. A pesar de que se menciona la perspectiva de género, no se aclara o se especifica de qué forma se aplicará o qué se entiende por perspectiva de género. Lo mismo sucede con la integración familiar, no se especifican los criterios, cómo se planea alcanzar, tampoco lo que se interpreta por tal.

Existen dos distinciones para el cargo de embajador/a: eminente y emérito. Ambos funcionan como reconocimientos por la labor excepcional de miembros del Servicio Exterior y le corresponde al Presidente otorgarlos. Sólo hay diez plazas de embajador eminente, el cual se otorga por la actuación destacada de servicio al país en el ámbito de la política exterior, se consideran los antecedentes, una antigüedad mínima de diez años como embajador/a y otros cargos que haya ocupado como Director General o superiores, se otorga una compensación que es definida por el Presupuesto de Egresos de la Federación.

El reconocimiento de embajador/a emérito/a puede otorgarse sólo a cinco embajadores/as por la culminación de una destacada y prolongada actuación de servicio al país. Son reconocimientos vitalicios. Los requisitos es que sea embajador/a y haya dedicado por lo menos veinticinco años de servicio en la Secretaría o en el Servicio Exterior, también se considerarán sus aportaciones a las relaciones internacionales.¹³³ Ambas distinciones son esenciales para analizar la forma en la que se distribuye el reconocimiento en el Servicio Exterior Mexicano, la mayoría han sido otorgadas a varones.

La creación de nuevas plazas es un proceso que la Secretaría gestiona de acuerdo con las necesidades que identifique. La estructura salarial se define a través de la Comisión de Personal, la cual realiza un análisis sobre el costo de vida en los diversos países, así como el cambio de moneda, esto con el objetivo de garantizar un poder adquisitivo equivalente en todos los destinos y para todos los diplomáticos.¹³⁴

En cuanto a los derechos y prestaciones, la nueva reforma de Ley plantea la posibilidad de proporcionar ayuda para el pago del alquiler de la vivienda en el extranjero, así como los pagos por guardería, educación preescolar, educación básica, media y media

¹³² *Idem.*

¹³³ *Idem.*

¹³⁴ *Idem.*

superior de los hijos e hijas, así como un apoyo para educación especial, en caso de que algún dependiente tenga alguna discapacidad. Dichos apoyos forman parte de un intento por la Secretaría de aminorar los impactos negativos en la familia y promover también su estabilidad y bienestar.¹³⁵ Asimismo, los cónyuges, concubinas, concubenarios y dependientes económicos hasta el primer grado y ascendente, gozarán de seguro de gastos médicos en extranjero.

Esto implica un enorme avance en materia de corresponsabilidad institucional, favoreciendo a su vez la igualdad sustantiva. Sin embargo, deberá aún verse cómo se implementará, dado que las reformas jurídicas no han implicado que en la práctica operen de acuerdo con los objetivos previstos. Aún no es posible analizar si tiene el impacto deseado o no, dependerá en gran medida de la voluntad política y la asignación de presupuesto, esto en un contexto presidencial que acaba de iniciar.

La Secretaría de Relaciones Exteriores, en concordancia con lo que dicta la ley para toda la ciudadanía mexicana, establece que las licencias de maternidad serán de tres meses y las licencias de paternidad serán por cinco días laborables posteriores al nacimiento, en ambos casos, la licencia será con goce íntegro de sueldo.¹³⁶ Las licencias son considerablemente distintas de acuerdo al género, si bien son las mujeres quienes dan a luz, las licencias de maternidad y paternidad deberían responder ante la necesidad de una redistribución de las labores domésticas de cuidado y crianza, deberían contemplar que ambos padres son igualmente responsables.

El otorgar cinco días de licencia para los hombres no promueve una paternidad responsable, al contrario, parece reforzar la idea de que las mujeres son las únicas responsables del trabajo de cuidado. En este sentido, aumentar los días de la licencia de paternidad sería un importante avance hacia la igualdad, que permitiría a los varones disfrutar del nacimiento de sus hijos y también de promover una cultura y prácticas donde los hombres también cuiden y realicen trabajo doméstico.

LEY DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO

La Ley del Servicio Exterior Mexicano fue promulgada por primera vez en 1994 y únicamente ha tenido dos reformas amplias y que se han considerado sustanciales, la reforma de 2002 y la del pasado 19 de abril del 2018. La reforma de 2018 nace de la necesidad de contar con una estructura del Servicio Exterior que atienda a las necesidades actuales de las relaciones internacionales y de su personal. En 2017, el entonces Canciller Luis Videgaray señaló tres grandes problemas que deberían atenderse en la reforma, estos son: la limitada capacidad de subir de rango por la falta de disponibilidad de plazas en los concursos de ascenso, la necesidad de mejorar el proceso de exámenes de ascenso para que evalúen efectivamente el desempeño y por último, la rotación efectiva en las adscripciones en el extranjero.¹³⁷

¹³⁵ *Idem.*

¹³⁶ *Idem.*

¹³⁷ Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques, *op. cit.*

Es importante señalar, que no se mencionó la brecha de género que existe, así como las pocas titularidades en las que se ubican las mujeres, ni las condiciones. La búsqueda por integrar la perspectiva de género se realizó por medio del Área Política de Igualdad de Género y diplomáticas comprometidas con modificar la legislación y promover verdaderas condiciones de igualdad sustantiva.

El 22 de marzo de 2018, la Cámara de Diputados aprobó el proyecto en el que se reforma la Ley, los cambios se realizaron en cinco aspectos: redimensión de beneficios, fortalecimiento del Servicio Exterior Mexicano, igualdad sustantiva, régimen de responsabilidades administrativas y rendición de cuentas.¹³⁸ En cuanto a la redimensión de beneficios, se incluyó a las familias de los diplomáticos como receptores de beneficios sociales y económicos, reconoció los altos costos de la educación alrededor del mundo e incorpora la ayuda para pago de educación y guarderías, lo cual es un aspecto esencial, principalmente porque son las mujeres quienes han tenido que enfrentar mayores dificultades para poder pagar por el cuidado y educación de sus hijos en el extranjero.

En cuanto al fortalecimiento del Servicio Exterior Mexicano, se eliminó el requisito de edad para ingresar al Servicio, el cual anteriormente era de 30 años como edad máxima para poder incorporarse, se denunció que de acuerdo al artículo 1º de la Constitución, era una cláusula discriminatoria. En cuando al ámbito de la igualdad sustantiva, los objetivos se enfocaron en la incorporación de un lenguaje inclusivo, en la promoción de derechos humanos y en el derecho a la igualdad y no discriminación; no se contempló la conciliación.

La Ley establece que se tomarán las medidas necesarias para garantizar a las mujeres, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar al Estado mexicano en el plano internacional, así como de participar en la labor de las organizaciones internacionales.¹³⁹ A pesar de que se ha buscado fomentar la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisión, no se ha especificado cómo se va a realizar ni qué tipo de medidas se tomarán.

Se tiene previsto que el Reglamento de la Ley del Servicio Exterior Mexicano, contenga estadísticas desagregadas por género y rango y muestre el porcentaje de mujeres en el Servicio, así como aquellas que están involucradas en la representación del país y en roles de mantenimiento de paz y resolución de conflicto, aún no se encuentran disponibles dichas cifras. Además, la reforma a la Ley contempla sanciones administrativas por hostigamiento y acoso sexual, sin embargo, este tipo de falta se catalogó como “no grave”.¹⁴⁰

EL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO Y LA CONCILIACIÓN

El ingreso de las mujeres, en general, al mercado laboral remunerado, no se ha visto acompañado de una disminución del trabajo doméstico y de cuidado que realizan, llevándolas a realizar un doble rol y la conciliación de la vida familiar y laboral. Esta conciliación no es

¹³⁸ *Idem.*

¹³⁹ *Idem.*

¹⁴⁰ Secretaría de Relaciones Exteriores, *Ley del Servicio Exterior Mexicano*, *op. cit.*

única de las mujeres en el Servicio Exterior Mexicano, forma parte de la experiencia de la mayoría de las mujeres con un empleo remunerado.

¿Qué es lo que hace la experiencia de las diplomáticas diferente? ¿Cuáles son las particularidades que la carrera diplomática impone en términos de conciliación? ¿Por qué hablar de la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres en la diplomacia es distinta a otras experiencias? Lo que hace diferente a la conciliación en el ámbito diplomático frente a otros espacios laborales dentro y fuera de la administración pública, está relacionado con la naturaleza y estructura misma del Servicio Exterior Mexicano.

Como ya se abordó, el Servicio Exterior Mexicano es una carrera que tiene muchas especificidades, por ley los y las diplomáticas deben permanecer en el extranjero por un período de dos a seis años en la misma adscripción y un máximo de ocho años continuos en el exterior.¹⁴¹ Las condiciones laborales de la misma diplomacia, como vivir en el extranjero, cambiarse de país cada dos a seis años, impone condiciones no sólo en las diplomáticas, sino también en sus familias.

Al ser un empleo que está ubicado fuera del país de forma casi permanente, impone condiciones de conciliación muy distintas a las de otros empleos donde los y las trabajadoras se encuentran en México y no es obligatorio cambiar de país o ciudad. El estar en el exterior y cambiar de adscripciones continuamente afecta en muchos sentidos, el primero, las redes de apoyo. Es cierto que las diplomáticas señalaron durante las entrevistas realizar sus propias redes de apoyo sin importar el lugar donde estuvieran, sin embargo, también señalaron que en México puede facilitarse la conciliación, ya que se encuentra su familia, sus madres y otras mujeres que las apoyan.

Otro punto son las restricciones laborales que tienen los/as cónyuges en el extranjero. En la mayoría de los empleos, las condiciones de trabajo son únicamente para el/la empleado/a, en este caso, estipulan limitantes para los y las cónyuges. El que las parejas de las diplomáticas no puedan trabajar en el exterior, no sólo impone una crisis personal para los cónyuges, también genera tensiones de pareja y familiares, que llevan a separaciones o a que las mujeres soliciten el regreso a México con el objetivo de mantener la unidad familiar y lograr la conciliación.

La estructura de la diplomacia es muy distinta a la de otros empleos, por las restricciones, por su naturaleza misma y por cómo opera en el día a día. Es así, que la conciliación de la vida familiar y laboral en las trayectorias de las mujeres en la diplomacia mexicana toma otros tintes y tiene distintos retos y dificultades, por lo que también hay diferentes estrategias. Esto será presentado a profundidad en el capítulo 3.

PROGRAMA PARA LA IGUALDAD

El Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, también conocido como PROIGUALDAD, nace por la intensión del Gobierno Federal de incluir la perspectiva de género como uno de los ejes transversales de la Administración Pública, dicho objetivo se

¹⁴¹ *Idem.*

plantea en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y 2013-2018. La Secretaría de Relaciones Exteriores ha adoptado la misión en forma de PROIGUALDAD-SRE, con la finalidad de fortalecer la transversalización de la perspectiva de género en la política exterior y en la cultura institucional.¹⁴²

El Programa ha tenido dos versiones, la primera cubre el período 2009-2012 y la segunda 2015-2018.¹⁴³ Ambas reconocen la existencia de desigualdades arraigadas en la Cancillería y en el Servicio Exterior Mexicano, por lo que es necesario transformar y replantear las relaciones y prácticas cotidianas. Ambas versiones cuentan con un diagnóstico y un plan de acción, cabe resaltar, que ambos Programas fueron planteados en periodos donde la Cancillería estuvo a cargo de mujeres, Patricia Espinosa Castellanos y Claudia Ruiz Massieu.

El hablar del programa es relevante para hablar de la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres en la diplomacia, ya que, parte de que existen desigualdades entre hombres y mujeres en la Cancillería y en el Servicio Exterior y que la estructura y prácticas institucionales no han beneficiado la permanencia, ascenso y reconocimiento de las mujeres diplomáticas.

En cuanto a los objetivos de PROIGUALDAD-SRE 2015-2018, estos se basaron en dos ejes:

- a. Realizar acciones en favor de la igualdad entre servidoras y servidores públicos que la conforman, impulsar una cultura institucional libre de discriminación, prejuicios, estereotipos y sesgos de género y brindar las mismas oportunidades al personal en condiciones de igualdad, respeto a la diversidad y conciliación de la vida personal y familiar.
- b. Promover la transversalización de la perspectiva de género en la política exterior. Esto es incluir dicha perspectiva a todos los aspectos, acciones, políticas públicas, con el objetivo de promover la igualdad entre hombres y mujeres, así como eliminar las desigualdades basadas en el género y eliminar los estereotipos persistentes.

Ambos programas cuentan con planes de acción, los cuales fueron elaborados a partir de tres fuentes principales: las directrices emanadas de diversos instrumentos legales de carácter internacional que promueven los derechos de las mujeres y el principio de igualdad; las herramientas jurídicas a nivel nacional, las cuales parten en gran medida de los compromisos internacionales y tres análisis diagnósticos que se llevaron a cabo al interior de la Secretaría en 2010, 2011 y 2012, con la finalidad de analizar la cultura institucional a partir de la categoría de género y que contemplan las brechas de género en la Secretaría y el Servicio Exterior Mexicano.

¹⁴² Secretaría de Relaciones Exteriores, *Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, PROIGUALDAD SRE 2015-2018*, México.

¹⁴³ No se encontraron versiones del Programa antes del 2009, ni en el período 2012-2015.

Los instrumentos legales de carácter internacional que sentaron las bases para PROIGUALDAD y que son considerados fundamentales para la búsqueda de la igualdad, la no discriminación y la eliminación de la violencia contra las mujeres, son la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará). La CEDAW fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979, a través de la Resolución 34/180, es considerada el marco rector de los derechos humanos de las mujeres y define la discriminación contra la mujer como: “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer”¹⁴⁴ en cualquier esfera, política, económica, social, cultural o civil.

La CEDAW es una legislación vinculante para México, a partir de los artículos 1ro y 133 constitucionales y por ser miembro. La Convención ha planteado la obligación de los Estados parte de adoptar medidas especiales de carácter temporal, a fin de acelerar las condiciones de igualdad entre los géneros, las cuales cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos, en este sentido, la Convención promueve la aplicación de acciones afirmativas con la finalidad de cerrar las brechas de género en un periodo de tiempo menor.

En agosto de 2016, la Secretaría de Relaciones Exteriores recibió recomendaciones específicas dirigidas a acelerar las gestiones para facilitar el ascenso de las mujeres a puestos de liderazgo, en particular en el Servicio Exterior. Estas se encuentran en las recomendaciones 23, 25 y 29, en las que se recomendó a México fortalecer las medidas para aumentar el número de mujeres en puestos directivos a todos los niveles y en todos los ámbitos, así como acelerar las gestiones para facilitar el ascenso de las mujeres en el servicio exterior y la vida política.¹⁴⁵

La Convención Belém Do Pará fue adoptada en 1994 por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos y ratificada por México en 1998. Este instrumento forma parte del marco internacional que promueve y defiende los derechos humanos de las mujeres y busca prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra las mujeres en espacios como la comunidad, la familia, el trabajo y el Estado. A su vez, plantea que los Estados miembros deberán adoptar medidas específicas para fomentar el derecho de las mujeres a una vida libre de cualquier tipo de violencia, así como la modificación de patrones socioculturales que los promueven o refuerzan, tanto en las acciones de hombres como de mujeres.

La violencia contra las mujeres tiene consecuencias en el ejercicio de sus derechos civiles, políticos, económicos y sociales, además de que impide que el derecho a la igualdad se aplique. En el año 2000, la Oficina de las Naciones Unidas para la Atención de la Mujer, llevó a cabo la Conferencia de Beijing, en la cual los participantes, entre los cuales se encuentra México, establecieron compromisos a nivel internacional para eliminar la

¹⁴⁴ Secretaría de Relaciones Exteriores, *Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2015-2018*, op. cit., p. 13.

¹⁴⁵ *Idem*, p.14.

discriminación contra las mujeres, así como erradicar la pobreza y adoptar medidas para que el número de mujeres en puestos estratégicos incremente.

En este sentido y como parte de los esfuerzos legislativos ya mencionados, en 2004 se llevó a cabo en México la Novena Conferencia Regional de la Mujer en América Latina y el Caribe, a partir de la cual se creó el documento “Consenso de México”, en el cual los gobiernos se comprometieron a incorporar la perspectiva de género en los planes y programas de gobierno y a fortalecer los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres. Dichos instrumentos internacionales tienen un impacto a nivel nacional y a su vez son el fundamento principal para la creación de PROIGUALDAD.

A nivel nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es el instrumento legal por excelencia que establece la igualdad y la no discriminación como principios fundamentales. En la reforma del 2011 en materia de derechos humanos, se estableció que todos los tratados internacionales en la materia y firmados por México deberán ser reconocidos en la propia Constitución y en las leyes que de ella emanan. Así como el principio “pro persona”, el cual establece que se privilegiara la interpretación de la ley que más favorezca los derechos de la persona en cuestión.

En 2006 y con una visible influencia de la CEDAW, se creó la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la cual tiene por objeto regular y garantizar la igualdad, así como proponer los lineamientos y mecanismos institucionales para el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos públicos y privados y la promoción del empoderamiento de las mujeres. La ley contempla tres instrumentos: el Sistema para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Observancia en materia de igualdad entre Mujeres y Hombres.

En 2003 se promulgó la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la cual va en sintonía con el artículo 1º constitucional y tiene por objetivo proteger a todas las personas de cualquier acto de discriminación. Asimismo, la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida libre de Violencia fue creada en 2007 como una parte esencial de la política nacional en materia de derechos humanos de las mujeres y forma parte del cumplimiento del marco internacional en la materia.

Es así, que México cuenta y reconoce un amplio entramado legislativo para promover la igualdad de hombres y mujeres y proporcionar las mismas oportunidades. No obstante, el Servicio Exterior aún cuenta con situaciones discriminatorias y desiguales, las cuales se hacen visibles en el diagnóstico institucional y en las evidentes brechas de género que aún persisten en la diplomacia mexicana.

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Para PROIGUALDAD 2009-2012, la Dirección General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos, llevó a cabo dos diagnósticos, en 2009 se realizó el primero y en 2010 se repitió con la intención de tener datos comparativos, identificar tendencias y así poder elaborar el plan de acción adecuado. El personal fue dividido entre aquellos del Servicio Exterior Mexicano y aquellos que conforman la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Para efectos de la presente investigación sólo se presentarán los resultados del Servicio Exterior Mexicano, considerando ambas ramas, la diplomático-consular y la técnico-administrativa. La mayoría de la información forma parte de un análisis sobre brechas de género y será presentado en el apartado siguiente, por lo que sólo se hará mención de cifras relacionadas con formación académica y estado civil.

En cuanto a la formación académica, se identificó que en el caso de la rama diplomático-consular, el 48% de hombres y 49% de las mujeres cuentan con una maestría, por lo que se puede decir que la mitad de hombres y mujeres cuentan con una maestría y no se encuentran en diferentes condiciones académicas. En cuanto a nivel licenciatura, las cifras son muy similares, el 45% de las mujeres tienen el grado de licenciadas y el 42% de los hombres.¹⁴⁶ Con estas cifras, se descarta la creencia que plantea que las mujeres en la diplomacia no están en los altos mandos dado que no cuentan con la preparación educativa suficiente.

En cuanto al estado civil de los hombres y mujeres de la rama técnico-administrativa, las mujeres solteras o divorciadas constituyen el 59%, mientras que los hombres el 39%. En la rama diplomático-consular, el 52% de las mujeres están solteras o divorciadas, mientras que sólo el 36% de los hombres lo está. El Programa plantea que esta diferencia podría indicar la persistencia de ciertas condiciones socioculturales que dificultan la proyección equilibrada y equitativa de la vida personal, familiar y personal de las mujeres. “Parece que combinar la vida personal y familiar con la vida profesional tiene un costo más alto para las mujeres que para los hombres”¹⁴⁷.

Para el Programa 2015-2018, se realizó un diagnóstico más profundo, el cual fue denominado Transversalización de la Perspectiva de Género en Materia de Cultura Institucional. La finalidad de este programa fue conocer la situación de la Secretaría de Relaciones Exteriores y el Servicio Exterior en materia de igualdad de género, la percepción del personal sobre el tema y su relación con acciones específicas en el entorno laboral. La Secretaría realizó un cuestionario y entrevistas a grupos focales, la muestra fue de 1,367 participantes (46% hombres y 54% mujeres), los factores que consideró fueron: discriminación, capacitación en materia de género, políticas de igualdad, conciliación entre la vida familiar, personal y laboral y hostigamiento y acoso sexual.¹⁴⁸ Los resultados se dividen en siete apartados:

a. Clima laboral e igualdad de género

El personal del Servicio Exterior Mexicano definió el ambiente laboral en tres características: estresante, estimulante y satisfactorio. Las mujeres son las que más lo definieron como agotador, lo cual puede estar vinculado a la doble jornada que enfrentan. Las mujeres de la rama diplomático-consular, reportaron un menor

¹⁴⁶ Secretaría de Relaciones Exteriores, *op. cit.*, “Programa... 2009-2012”, p. 37.

¹⁴⁷ *Ibid.*, p. 42.

¹⁴⁸ Secretaría de Relaciones Exteriores, *op. cit.*, “Programa... 2015-2018”, p. 24.

cumplimiento de sus expectativas, los hombres de ambas ramas calificaron su satisfacción de expectativas con valoraciones altas o muy altas.

Como parte del diagnóstico, se identificó que probablemente dichos resultados se deban a los altos costos personales que conlleva este tipo de labor para las mujeres de dicha rama, por la disponibilidad de tiempo y movilidad que exige, aspectos que se identifica son más difíciles de cumplir para las mujeres a quienes socialmente se les asignan mayores responsabilidades en el cuidado y estabilidad de las familias.

b. Condiciones de trabajo

La mayor parte del personal de Cancillería trabaja más de ocho horas diarias, la extensión de la jornada laboral es proporcional al nivel jerárquico, en los puestos de mayor rango las jornadas de trabajo exceden las ocho horas diarias, lo que constituye un obstáculo para que las mujeres accedan a puestos más altos, en su mayoría tienen responsabilidades domésticas asociadas al cuidado, las cuales les dificultan una amplia disponibilidad de horas.

La licencia de maternidad ha sido usada por seis de cada diez mujeres, aquellas que no hicieron uso fue porque no han tenido hijos o hijas desde que laboran en la Secretaría, sin embargo, un 5% no hizo uso ya que desconocían contaban con dicho derecho. Acerca de la hora de lactancia, únicamente el 53.2% de las mujeres que laboran en la Secretaría hizo uso de ella, en cuanto a las mujeres en el Servicio Exterior, el 36.4% de las que forman parte de la rama diplomático-consular ejerció su derecho y de la rama técnico-administrativa el 17%. La ausencia de espacios adecuados, como lactarios, y la carga de trabajo fueron los motivos más frecuentes por los que las mujeres señalaron no haberlo ejercido.

c. Conciliación de vida laboral, familiar y personal

Se consultó al personal cuántas veces ha solicitado permisos para atender asuntos personales o familiares, los resultados revelan que las mujeres que laboran en Oficinas Centrales son las que más han solicitado permisos. Entre el personal del Servicio Exterior, existe el consenso de que en México es más complicado conciliar la vida laboral con la personal y familiar, no sólo por el horario y la demanda de trabajo, sino por las condiciones de vida de la Ciudad de México, donde el tráfico y la distancia son factores que no benefician.

La mayor parte del personal del Servicio Exterior concuerda en que el tiempo que le puede dedicar a su familia es de mayor calidad en el exterior, que cuando se encuentra en México. Además, identifican altos costos personales al asumir sus funciones, lo que repercute en su entorno familiar. Actualmente la Secretaría ha buscado favorecer la integración familiar en el Programa de Rotación.

d. Cobertura de capacitación de género

La proporción de personal que ha participado en los procesos de capacitación de género es baja, sobre todo en el personal del Servicio Exterior. De la rama diplomático-consular han participado, de forma voluntaria, el 23.2% de las mujeres

y 11.1% de los hombres, en la rama técnico-administrativa, 15.4% de las mujeres y 6.8% de hombres.

e. Discriminación y violencia

84.1% del personal que trabaja en la Cancillería identificó la existencia de prácticas discriminatorias, aunque la mayoría señaló que se presentan con poca frecuencia. De igual forma, la mayoría respondió que algunas veces se da preferencia a mujeres u hombres para realizar algunas actividades u ocupar puestos, se percibe que sí existen sesgos de género en la asignación de labores. No se identifica discriminación por preferencia sexual o apariencia física.

Específicamente en el Servicio Exterior, se sugirió revisar el examen de ingreso desde la perspectiva de género, así como el programa de rotación, los diplomáticos identificaron que con alguna frecuencia se da preferencia y/o se excluye a mujeres u hombres para realizar ciertas actividades. El 20% señaló exclusión de las mujeres.

f. Hostigamiento y acoso laboral

Más de la mitad de las mujeres que laboran en la Cancillería señaló prácticas relacionadas con violencia institucional y hostigamiento laboral, identifican que se les asigna trabajo en exceso o tareas que no les corresponden, esto fue evidenciado principalmente por mujeres. Tres de diez personas identificaron que su desempeño laboral ha sido descalificado sin fundamento, en su mayoría fueron mujeres.

g. Apertura a las políticas de igualdad

Las políticas de igualdad son definidas por el Programa como el conjunto de acciones intencionalmente orientadas a corregir los sesgos, desequilibrios y asimetrías que existen entre hombres y mujeres. La mayor parte de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con que se establezcan acciones afirmativas orientadas a favorecer el ingreso y ascenso de las mujeres en la Cancillería y en el Servicio Exterior Mexicano. Más del 80% del personal diplomático está de acuerdo con que existan medidas afirmativas que garanticen el incremento de la proporción de mujeres en cargos de mayor jerarquía.

LÍNEAS DE ACCIÓN

Tomando en cuenta los diagnósticos realizados y los resultados, se establecieron las líneas de acción del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Relaciones Exteriores para el período 2009-2012 y 2015-2018. Se plantearon objetivos estratégicos y acciones específicas para cada uno de ellos, sólo se harán mención de los objetivos, no se ahondará en las estrategias, sin embargo, estas pueden ser revisadas en línea. Para PROIGUALDAD 2009-2012, las líneas de acción que se establecieron fueron:

1. Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Secretaría y construir los mecanismos para su adopción.

2. Fortalecer la Cultura Institucional mediante la inclusión de la perspectiva de género en la capacitación y en la información disponible a los miembros del Servicio Exterior Mexicano.
3. Fortalecer la Cultura Institucional a favor de la igualdad y la equidad de género entre los miembros del Servicio Exterior Mexicano.
4. Promover entre los y las servidoras públicas de la Secretaría de Relaciones Exteriores el respeto a los derechos humanos de los y las trabajadoras y combatir el sexismo, el hostigamiento y acoso sexual.
5. Incrementar las facilidades de adaptación y las posibilidades de oportunidades de los/las cónyuges de los y las integrantes del Servicio Exterior Mexicano.

Las líneas de acción planteadas en PROIGUALDAD 2015-2018, no son muy diferentes, los objetivos están en sintonía con el diagnóstico interno, el cual señaló seis puntos importantes que se deben tratar con la finalidad de alcanzar la igualdad sustantiva.

1. Generar un clima laboral fundamentado en el respeto de los derechos humanos y a los principios de no discriminación e igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
2. Impulsar el balance de la vida laboral, personal y familiar de las y los trabajadores del Servicio Exterior Mexicano y la Cancillería.
3. Instrumentar un modelo integral que impulse acciones para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral en la Secretaría de Relaciones Exteriores.
4. Impulsar la integración de la perspectiva de género en la normativa interna de la Secretaría.
5. Integrar el principio de igualdad en las políticas, programas, proyectos y acciones de la Secretaría.
6. Estructurar e impulsar acciones en materia de política exterior con enfoque de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres.

Los objetivos que se plantean en PROIGUALDAD son necesarios y urgentes, sin embargo, mientras la expectativa colectiva siga percibiendo a las mujeres como las únicas y responsables del trabajo doméstico, de reproducción y de cuidado, las trayectorias laborales de las mujeres seguirán estando limitada y construida en contextos sociales y culturales discriminatorios. La Cancillería y el Servicio Exterior Mexicano debe partir de que la conciliación laboral y familiar es un reto institucional, no sólo una responsabilidad de las mujeres.

BRECHA DE GÉNERO EN EL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO

Las cifras empleadas en este apartado fueron recopiladas de distintas fuentes, de las publicaciones de PROIGUALDAD 2009-2012 y 2015-2018, del Centro de Estudios

Internacionales Gilberto Bosques, de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y de información proporcionada por la Dirección General del Servicio Exterior y Recursos Humanos de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

El análisis de las brechas de género por parte de la Secretaría y presentadas en el documento de PROIGUALDAD 2015-2018, señala que estas ocurren por diferentes causas. Se identificó que la razón principal son los estereotipos de género, los cuales predominan en la institución aún en el siglo XXI y establecen pautas de comportamiento en el espacio laboral y fuera de él. En dicho programa se ha reconocido que hombres y mujeres se encuentran concentrados en funciones que tradicionalmente son asociadas a su rol de género. Las cifras muestran que hay una mayor proporción de mujeres en actividades de servicio y atención a la población, mientras que los hombres se ubican en actividades de dirección y toma de decisiones.¹⁴⁹

La brecha de género forma parte de un problema de redistribución y de una injusticia de género socioeconómica. Nancy Fraser entiende por redistribución una reestructuración político-social que tiene impactos en la reorganización de la división del trabajo y en la redistribución del ingreso.¹⁵⁰ En el caso de la diplomacia mexicana, la injusticia socioeconómica se ve reflejada en las brechas de género y de salario al interior de la estructura y en las distintas jerarquías.

La brecha de género en el Servicio Exterior Mexicano y la Secretaría de Relaciones Exteriores puede ser analizada desde distintos puntos:

- En cuanto a la Secretaría, es posible realizar un desglose por género y rango, en el cual se hace notar la distribución de labores a nivel institucional y la ubicación jerárquica de hombres y mujeres.
- La brecha de género en el Servicio Exterior Mexicano puede visibilizarse por la cantidad de mujeres y hombres que lo conforman en lo general, por año, rama (diplomático-consular y técnico-administrativo), por rango (Embajador/a, Ministro/a, Primer/a Secretario/a, etc.) y por edad (en qué rangos de edad se ubica la mayoría de hombres o mujeres).
- A partir del concurso de ingreso al Servicio Exterior, se puede desprender información por año, cantidad y género de aspirantes, cantidad de aceptados por etapas del concurso y porcentaje final de mujeres y hombres que ingresaron.

Analizar la brecha de género en la Secretaría de Relaciones Exteriores es importante, ya que, dentro de su personal se ubican miembros del Servicio Exterior Mexicano, además de que la distribución de género y por rango, representa la forma en que se estructura la institución como un todo. En 2010, la Cancillería se componía por 2,173 personas con plaza, de las cuales la mayoría eran mujeres, constituían el 57%, esto ha sido una tendencia, ya que, los

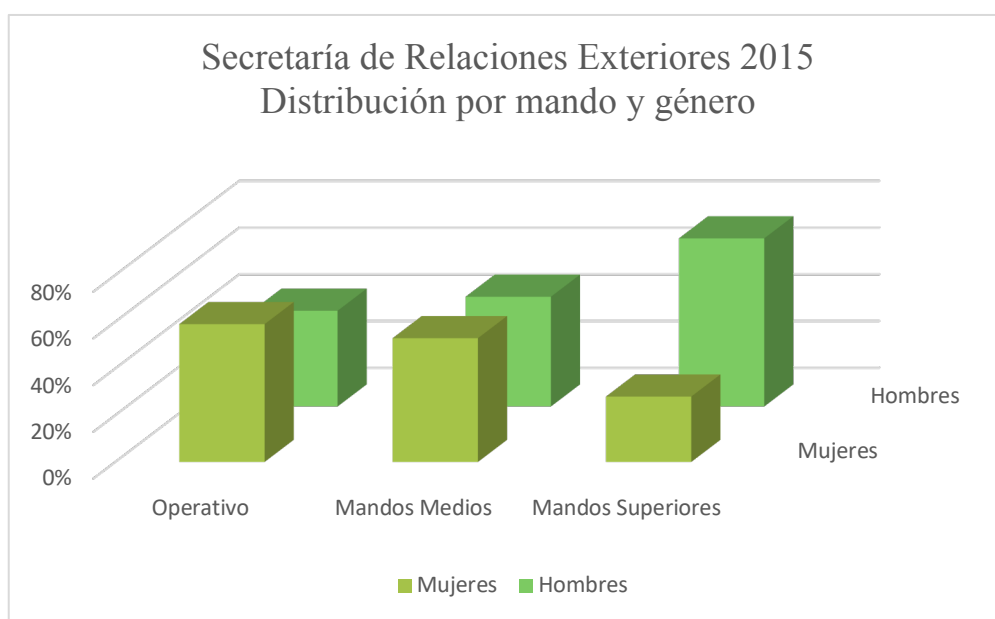
¹⁴⁹ Secretaría de Relaciones Exteriores, *Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2015-2018*, op. cit., p. 31.

¹⁵⁰ Nancy Fraser, op. cit.

últimos datos de 2015, muestran que las mujeres continúan constituyendo el 53% del personal.¹⁵¹

Sin embargo, si analizamos la distribución por género, se registra una mayor participación de las mujeres en las actividades operativas, de menor jerarquía y de los hombres en mandos medios y superiores. En el periodo de 2010 a 2015, las mujeres han ocupado aproximadamente el 60% del personal operativo y en los mandos medios, su participación se ha mantenido en el 53%. Es en los mandos superiores donde hay un cambio drástico en las proporciones, en 2015, las mujeres sólo ocupaban el 28% de dichos puestos; en los mandos bajos y medio son mayoría, en cambio, en los cargos más altos son minoría (Tabla 3).

Tabla 3. Distribución por mando y género SRE 2015



Elaboración propia a partir de datos de Secretaría de Relaciones Exteriores, *Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, PROIGUALDAD SRE 2015-2018*, México, 2015, p.33.

La composición de la Secretaría refleja una fuerte segregación laboral por género, en 2015, sólo el 25% de mujeres ocupaba los puestos de Director/a General y Subsecretario/a y un 0% se encontraba como Jefe/a de Unidad, Oficial Mayor y Secretario/a. Los nombres que oficialmente se le han otorgado a los puestos también muestran discriminación por motivos de género, se les ha denominado únicamente con términos masculinos, preparados para ser ocupados por hombres, no mujeres. En definitiva, a pesar de que a nivel institucional las mujeres constituyen más del 50%, esto no implica que estén representadas y reconocidas, ya que, en los altos mandos ocupan menos del 30%, presentando una preocupante tendencia a la baja.

¹⁵¹ Secretaría de Relaciones Exteriores, *op. cit.*, “Programa... 2009-2012”.

Por otro lado, el Servicio Exterior Mexicano, contemplando ambas ramas, tiene un aproximado de 1100 funcionarios. Según cifras del 2006 a abril del 2019, el porcentaje de hombres se ha mantenido entre un 60% y 62%, en dicho periodo el porcentaje de mujeres no se ha modificado significativamente, ha variado uno o dos puntos porcentuales. A pesar de que la brecha de género no es tan grande, se esperaría que con los esfuerzos por la igualdad de género y en un lapso de 13 años, el porcentaje de mujeres tendiera a aumentar, sin embargo, no ha sido así; será importante visibilizar dónde se ubica ese casi 40% de mujeres en la estructura de la diplomacia mexicana. Es relevante señalar que el Servicio Exterior Mexicano no contempla acciones afirmativas, como las cuotas de género o la paridad, aspecto que forma parte del debate actual.

La distribución de hombres y mujeres en las ramas del Servicio Exterior también muestra diferencias por género importantes. Según datos del 2011 en la rama diplomático-consular el 70% estaba conformado por hombres y únicamente el 30% por mujeres. Las cifras más recientes del 2019 muestran que la cantidad de mujeres aumentó un 3%, sin embargo, la cantidad de hombres se ha mantenido, ya que siguen conformando el 67%.

Respecto a la rama técnico-administrativo, en el año 2011, la proporción es muy distinta, el 59% está constituido por mujeres y el 41% por hombres, no obstante, la tendencia muestra un incremento del porcentaje de hombres, por lo que en ese momento se planteó la posibilidad de que en los años siguientes las cifras en esta rama se equilibren o incluso que se reviertan. Los datos del 2019 confirman el pronóstico, se alcanzaron niveles paritarios de 49% mujeres y 51% hombres; lo cual no implica que tanto hombres y mujeres estén indistintamente distribuidos en los cargos de menor y alta responsabilidad.

La rama diplomático-consular está histórica y mayoritariamente conformada por hombres, mientras que en la rama técnico-administrativo se pasó de un predominio de mujeres a cifras paritarias. Cabe mencionar que la rama diplomática tiene un importante reconocimiento y se ha considerado como la rama principal, mientras que la técnico-administrativa ha sido percibida como secundaria, a pesar de la importante labor que también realizan. Las estadísticas muestran cómo las mujeres en la diplomacia se encuentran en posiciones de menor reconocimiento y autoridad.

La rama diplomático-consular, como ya se ha mencionado, cuenta con distintos rangos basados en una jerarquía escalonaria, en el cual se observa el mismo patrón, a medida que aumenta el nivel jerárquico, el número de mujeres desciende. De acuerdo con las cifras disponibles de 2011, 2014 y 2019 (Tabla 4), el rango de Embajador/a muestra la mayor brecha de género en la estructura del Servicio Exterior, en 2011 el porcentaje de mujeres fue del 31%, no obstante, en 2014 disminuyó significativamente a 16%, es decir, en lugar de incrementar se redujo a la mitad, aunque en 2019 volvió a aumentar a 31%. En el caso de Ministro/a, la proporción de mujeres ha aumentado, en 2011 constituían el 14% y en 2019 incrementó a 22%, lo cual continúa sin ser una cifra representativa.

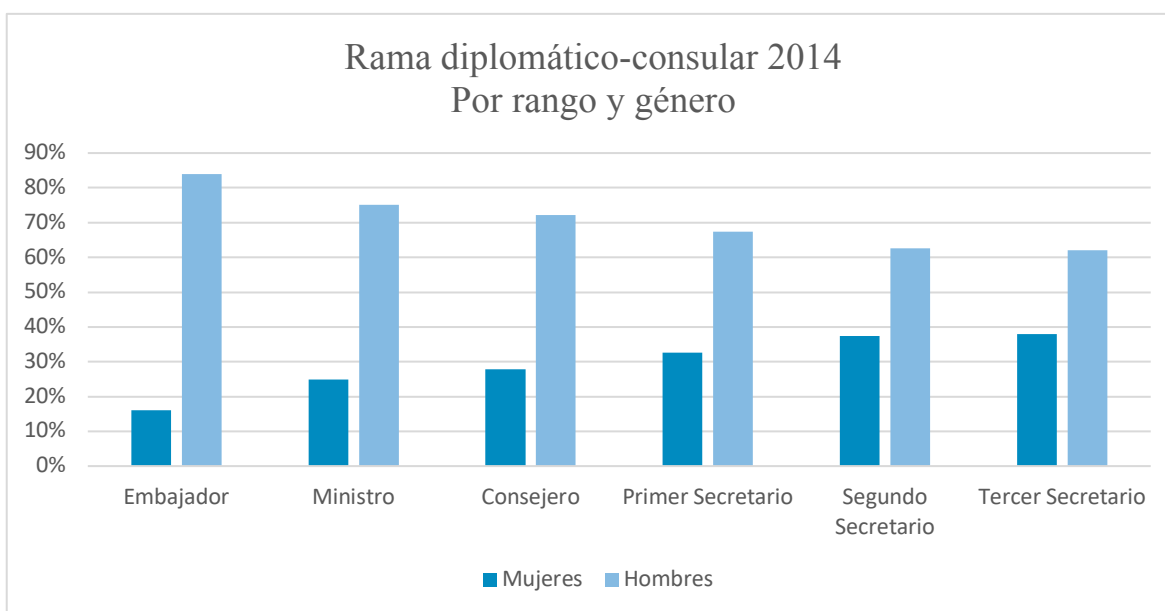
En cuanto a Consejeras, Primera y Segunda Secretarías, el porcentaje se encuentra en un 32-33%. Aunque el porcentaje de estos rangos en 2019 sea muy similar al de las Embajadoras, esto es una nueva tendencia que puede atribuírsele al incremento de

nombramientos de Embajadoras de los últimos dos años, los cuales han buscado precisamente aumentar la representatividad de las mujeres en dicho nivel (Tabla 5). Cabe mencionar, que durante las entrevistas se hizo mención de la reacción de los hombres cuando la Secretaria de Relaciones Exteriores, Claudia Ruiz Massieu, durante una reunión, señaló que el 50% de las promociones serían para mujeres, algunos varones expresaron su descontento al considerarlo injusto y que les estaban quitando oportunidades.

Ruiz Massieu durante una reunión de embajadores y cónsules dijo “el 50% de las promociones iban a ser mujeres. Y los hombres que salieron de esa reunión iban diciendo, me voy a poner falda y estaban enojadísimos por el anuncio. Y yo no lo podía creer, que cuando alguien diga, “en este siglo vamos a ser el mismo número de ascensos”, no puedan celebrarlo, no, estaban enojados. (Diplomática, Generación 2006)

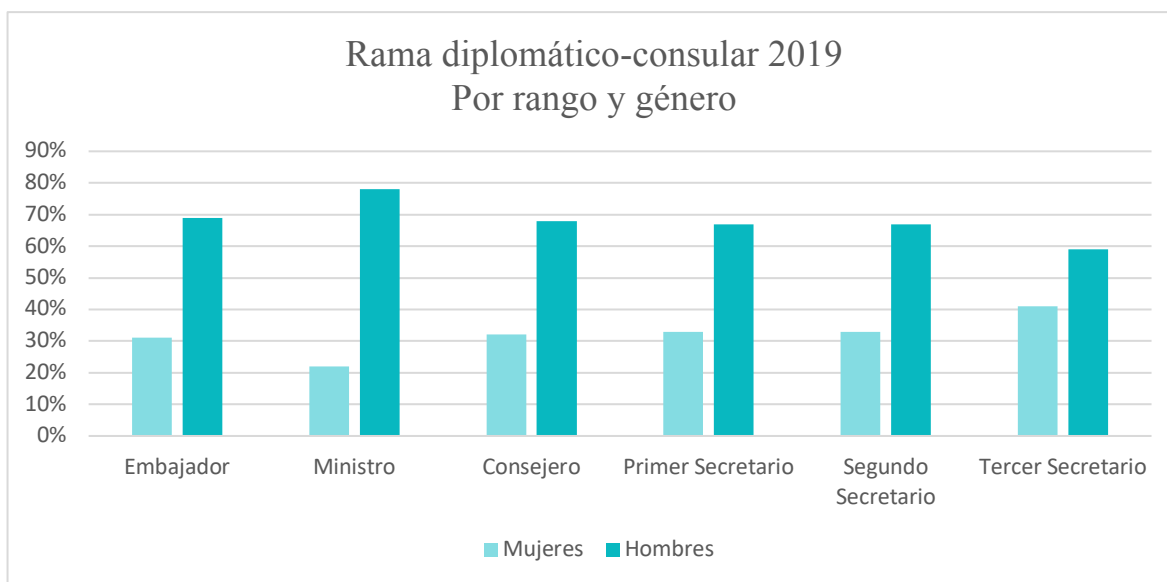
El mayor porcentaje de mujeres se encuentra en el rango de Tercer/a Secretario/a donde ocupan el 41%. La siguiente gráfica muestra que en la rama diplomático-consular los hombres tienen una mayor presencia en todos los rangos, desde Embajador hasta Tercer Secretario; en cambio, el porcentaje de mujeres disminuye conforme la jerarquía asciende, ocupando sólo el 33% de los puestos de Embajador, 22% del rango de Ministro, 32% de Consejero, 33% de Primer y Segundo Secretario y 41% de Tercer Secretario.

Tabla 4. Rama diplomático consular, distribución por rango y género 2014



Elaboración propia a partir de datos de Secretaría de Relaciones Exteriores, *Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, PROIGUALDAD SRE 2015-2018*, México, 2015, p.32.

Tabla 5. Rama diplomático consular, distribución por rango y género 2019



Elaboración propia a partir de datos de la Dirección General del Servicio Exterior y Recursos Humanos de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

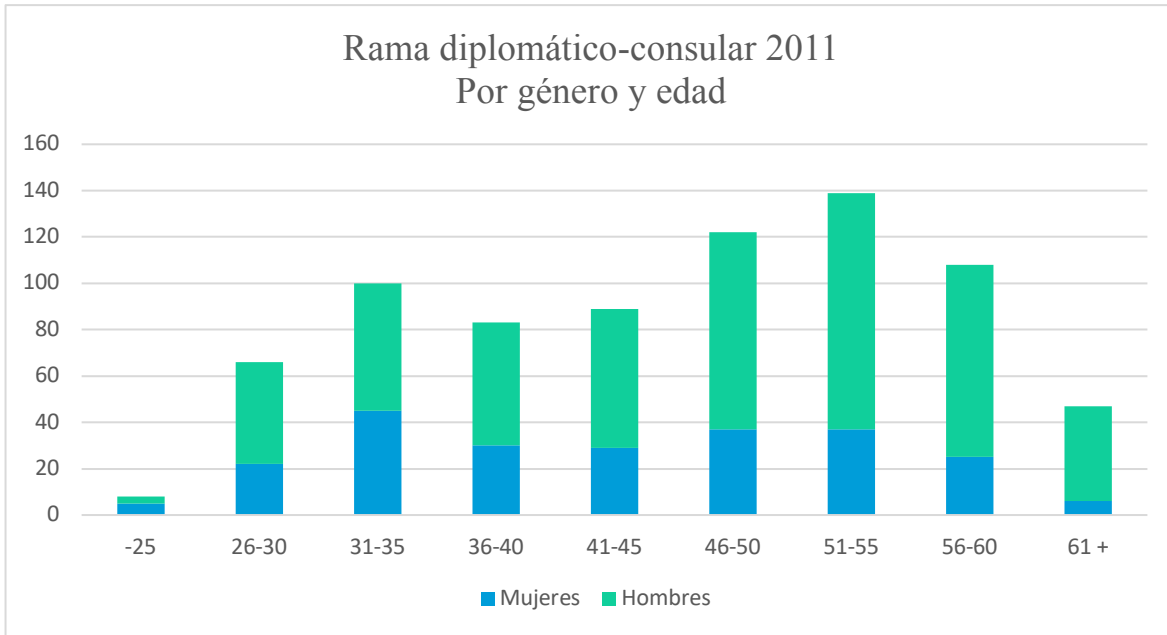
En la rama diplomático-consular, es posible identificar una brecha a partir del género y la edad (Gráfica 3). Se puede observar que en el rango de edad de menos 25, la brecha entre hombres y mujeres es mínima, sin embargo, también constituye el grupo más pequeño de la rama con un total de 8 personas. Los grupos de 56 a 60 y más de 61, son los que presentan una mayor diferencia, el 75% de los que lo componen son diplomáticos varones.

Es importante decir que el Servicio Exterior está basado en un sistema de ascensos escalafonarios, donde la lógica es que aquellos con más años de edad sean quienes ocupen los puestos más altos, mientras que los miembros más jóvenes, quienes están iniciando su carrera diplomática, se encuentran en los más bajos. Es así, que el rango más alto de edad, quienes tendrían los puestos más elevados, está compuesto en su mayoría por hombres y en los rangos de menos 25 a 30 años, donde hay una menor diferencia por género, se ubican los más bajos.

Además, algo interesante es que a medida que el rango de edad aumenta, el porcentaje de mujeres comienza a disminuir, lo que podría indicar que las mujeres abandonan el Servicio Exterior a lo largo de su carrera diplomática y antes de llegar a los sesenta o que dejan de ascender. La hipótesis es que esto se debe a las dificultades que enfrentan para conciliar su vida personal y laboral, lo que pone una presión adicional en sus trayectorias. De acuerdo con el informe de PROIGUALDAD 2009-2012, el hecho de que la brecha sea menor en las franjas de edad de los más jóvenes podría sugerir que en el futuro habrá una mayor paridad de género entre los miembros del Servicio Exterior Mexicano.¹⁵²

¹⁵² Secretaría de Relaciones Exteriores, *Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012*, op. cit.

Tabla 6. Rama diplomático consular por género y edad 2011



Elaboración propia a partir de datos de Secretaría de Relaciones Exteriores, *Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, PROIGUALDAD SRE 2009-2012*, México, 2011, p.36.

La Cuarta Visitaduría General de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, dio a conocer que de 1992 a 2004, el número de Embajadoras mexicanas incrementó de 3 a 13, manteniéndose así hasta 2013, a pesar de que en dicho año aumentó el número de representaciones de México en el exterior.¹⁵³ Es importante señalar, que de acuerdo con dichas cifras, el número de Embajadoras no aumentó en un periodo de 21 años; de acuerdo a cifras de 2011 y 2019, sí aumentó el número de mujeres en dicho cargo, pasó de 24 a 32, asimismo el número de Embajadores también incrementó de 52 a 72.

En cuanto a las representaciones de México en el exterior, el país cuenta con un total de 80 embajadas, de las cuales, según datos del 2006, sólo 14 estaban a cargo de mujeres, es decir el 17.5%, mientras que más del 80% eran representadas por hombres.¹⁵⁴ Al año 2018, se registró un total de 15 representaciones donde las titulares eran mujeres, 18.7% del total, por lo que en un periodo de 12 años, el número de mujeres titulares de embajadas aumentó un 1%. Un aumento tan bajo no podría considerarse un incremento sustancial en la representación de las mujeres en el exterior y en puestos de toma de decisión, principalmente, porque como se observó en la Tabla 3, la concentración de las mujeres se ubica en rangos menores.

¹⁵³ Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques, *op. cit.* p.13.

¹⁵⁴ Nora Ramírez Flores, *La mujer en la diplomacia mexicana*, Revista Anuario mexicano de derecho internacional, 2006, volumen VI, pp.759-784.

La representación en los consulados se encuentra en condiciones similares. En 2006 el Estado mexicano contaba con un total de 67 consulados, de los cuales únicamente 13 estaban a cargo de mujeres, lo que representa el 19%.¹⁵⁵ En el 2018, se redujo al número de consulados a 66 y sólo 16 mujeres contaban con la titularidad, una proporción de 24%.¹⁵⁶ En este caso, en un lapso de 12 años, el número de mujeres como titulares en consulados incrementó de 19% a 24%, si bien representa un avance, este se ha dado de forma lenta.

Observar los reconocimientos e identificar dónde se ubican las mujeres en la diplomacia es importante, ya que, no sólo son reflejos cuantitativos de la brecha de género, sino que visibilizan su posición en una jerarquía que sigue siendo mayoritariamente ocupada por hombres y donde las distinciones se les han otorgado a ellos. Si bien son una mayoría y proporcionalmente les correspondería una mayor cantidad de nombramientos como Embajadores Eméritos y Eminentes, el cuestionamiento va enfocado a la distribución de los miembros del Servicio Exterior y en específico de las mujeres, quienes en la jerarquía se ubican en los menores rangos y por lo tanto hay menos embajadoras y un menor número de candidatas nominadas.

La brecha de género en la diplomacia no sólo ocurre en México, sino que se inscribe en un patrón internacional. De acuerdo con cifras del 2014, a nivel mundial el total de mujeres embajadoras ocupó entre el 25% y 40%. Los Estados que registraron mayor representación fueron Finlandia, Filipinas, Suecia, Noruega, Estados Unidos, Canadá y Colombia. Mientras que en Medio Oriente y Asia, se ubican los porcentajes más bajos, con una representación entre el 6% y 10%; América Latina se ubica en el medio, con un porcentaje de mujeres embajadoras del 18%. No se tienen cifras de México en este año. Asimismo, se ha identificado que las mujeres en el cargo de embajadoras son asignadas a países más pequeños y que se consideran como menos relevantes.¹⁵⁷

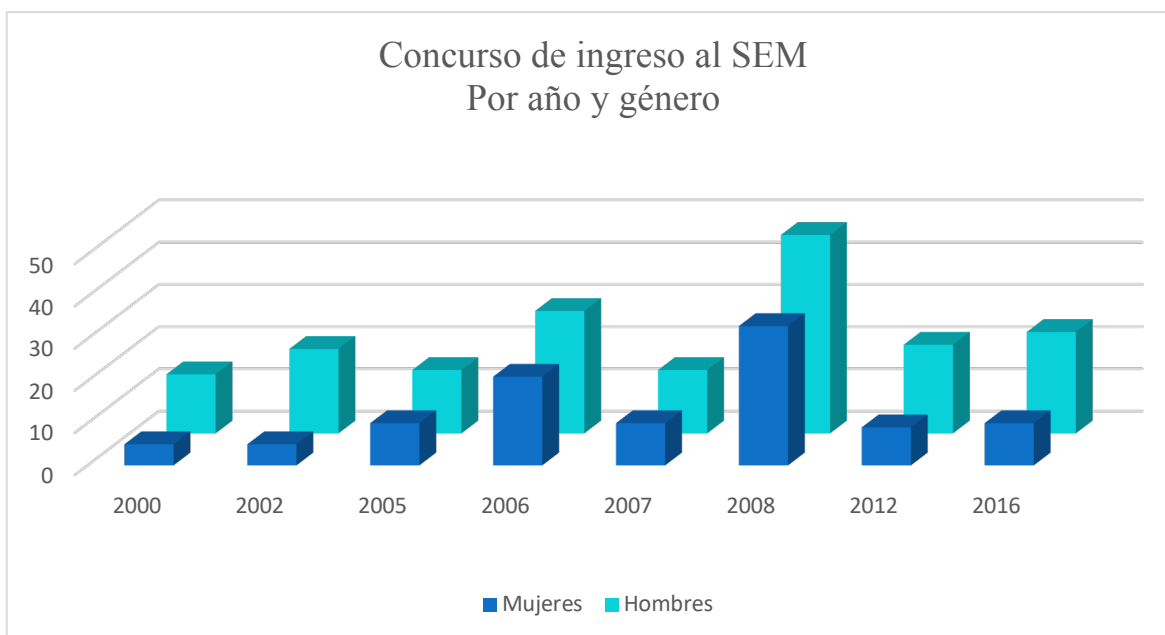
Los resultados del concurso de ingreso al Servicio Exterior Mexicano (Tabla 7), muestran que la brecha de género se origina en la cantidad de hombres y mujeres que son aceptados, en el período de 2000 a 2016, es evidente que la cantidad de los que ingresan, por género, es muy diferente, aproximadamente entran 3 veces más hombres que mujeres. En el 2000 fueron aceptadas 19 personas, de las cuales 14 eran hombres y 5 mujeres; en 2002 se admitieron 25, 20 hombres y 5 mujeres; en 2006 de un total de 50, 29 son hombres y 21 mujeres; en 2012 se aceptaron 30 aspirantes, 21 hombres y 9 mujeres.

¹⁵⁵ Nora Ramírez Flores, *op. cit.*, pp.759-784.

¹⁵⁶ Secretaría de Relaciones Exteriores, *Consulados de México en el Exterior*, [en línea], 2018, Dirección URL: <https://directorio.sre.gob.mx/index.php/consulados-de-mexico-en-el-exterior>, [consulta: 16 enero del 2019].

¹⁵⁷ Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques, *op. cit.*, p.19.

Tabla 7. Concurso de ingreso al SEM, distribución por género 2000-2016



Elaboración propia a partir de datos de Secretaría de Relaciones Exteriores, *Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, PROIGUALDAD SRE 2009-2012*, México, 2011, p.37. Y Dirección General del Servicio Exterior y Recursos Humanos de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

La cantidad de personas aceptadas se establece de acuerdo con el número de plazas disponibles, esto plantea una limitante, ya que los lugares son muy pocos para la cantidad de aspirantes. A partir de las cifras de la Tabla 6 se podría argumentar que el número de aceptados es proporcional al número de aspirantes por género, es decir, que hay más hombres participando en el concurso de ingreso y por lo tanto hay más varones aceptados.

Sin embargo, este argumento es altamente cuestionable a partir de las cifras por etapas de los concursos de ingreso al Servicio Exterior Mexicano de 2006 a 2017, datos que fueron proporcionados por la Dirección General del Servicio Exterior y Recursos Humanos de la Secretaría de Relaciones Exteriores. Dicha información muestra que la cantidad de hombres y mujeres que entran al concurso es muy similar, de acuerdo con el año el porcentaje de mujeres varía de 55 a 47%, por lo que entonces no es un asunto de que las mujeres no estén interesadas o no estén participando en estos ejercicios.

Si los porcentajes de aspirantes a los concursos son altamente similares, se esperaría que las cifras de personas que ingresan no sea tan dispar. Sin embargo, esto no ha sido así, un ejemplo son las cifras del concurso de 2012, donde 570 mujeres y 560 hombres fueron aceptados a la primera etapa, una cantidad casi idéntica. A pesar de esto, el número de mujeres que ingresan al Servicio Exterior Mexicano en este año son sólo 11, es decir, el 28% del 50% que aspiraron.

Podría considerarse que estas cifras obedecen a que los hombres cuentan con mayores herramientas y capacidades y por eso ingresan en más cantidad. Sin embargo, esto también

podría ser por una situación discriminatoria, la cual no podría darse en los exámenes de conocimientos, sino en la única parte subjetiva, las entrevistas. La mayoría de las mujeres diplomáticas a las que entrevisté señalaron que durante dicho proceso se les cuestionó acerca de su estado civil, sus deseos para casarse y tener hijos, mencionándoles que es más complicado para una mujer casada y con familia tener éxito en la carrera diplomática; también se les preguntó si consideraban que las mujeres tenían un espacio en el Servicio Exterior, haciendo referencia a que debían estar en la casa y la cocina. Dichos señalamientos son altamente discriminatorios y atentan contra las oportunidades de las mujeres para pertenecer y crecer en la diplomacia mexicana, además, porque esas cuestiones sólo son planteadas a las mujeres, no a los varones.

Los diplomáticos también tienen parejas y también tienen familia e hijos, sin embargo, a ellos no se les menciona que esto podría repercutir en su desarrollo profesional, como en el caso de las mujeres. Esto responde en gran medida a dos aspectos relacionados: a los mandatos de género y a la estructura misma de la diplomacia mexicana.

En cuanto a la estructura de la diplomacia, como ya se abordó en el capítulo 1, fue creada pensando en varones. Indirectamente, al hacer estos cuestionamientos sólo a las mujeres, se reconoce que los varones no están realizando labores de cuidado y domésticas, o que si las hacen, no significan su responsabilidad primordial y muchas de las veces sus parejas mujeres funcionan como sus redes de apoyo, abonando a su desempeño. Por lo que para las mujeres, el tener pareja o hijos, se percibe institucionalmente como una carga, para los hombres podría significar un beneficio.

Cabe señalar que dentro de las diplomáticas entrevistadas, algunas señalaron que sus experiencias durante las entrevistas del concurso de ingreso fueron gratificantes y en ningún momento percibieron alguna pregunta discriminatoria o un sesgo de género, al contrario, identifican un alto nivel de profesionalidad y señalan que se discutieron temas de actualidad y de conocimientos de las relaciones internacionales.

La brecha de género no es el único indicador de desigualdad dentro del Servicio Exterior Mexicano, sino que también existe una brecha salarial importante. La CNDH realizó un Estudio sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salarios en la Administración Pública Federal. El estudio se ubicó en el año 2017 y analizó la brecha de género y salarial en las insituciones del Estado mexicano, entre las que se encuentra la Secretaría de Relaciones Exteriores.

De acuerdo con la CNDH, la Cancillería es la Secretaría con la brecha salarial más grande y la quinta en toda la Administración Pública Federal. Se estima que las mujeres ganan un 25% menos que los hombres en los mandos de Dirección General a jefatura de departamento,¹⁵⁸ es decir, las mujeres pueden ganar hasta una cuarta parte menos por realizar las mismas actividades y tener el mismo puesto.

¹⁵⁸ CNDH, *Estudio sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2017*, Ciudad de México, 2018, p.29.

La brecha salarial en el Servicio Exterior Mexicano también se puede medir tomando en cuenta que los hombres se encuentran en los rangos más altos y que se encuentran a cargo de la mayoría de las titularidades en el exterior, por lo que tienen una mejor percepción económica y si además, llegan a esos puestos más rápido que las mujeres y se encuentran en ellos por más tiempo, sus ingresos económicos a lo largo de la carrera diplomática serán más altos que los de las mujeres.

Durante las entrevistas, se planteó ver la brecha de género no únicamente desde el ingreso, sino también por el nivel de gasto, contemplando que las mujeres gastan una parte importante de su salario en toallas sanitarias, tampones y productos relacionados con el período menstrual. Además, se hizo evidente el “impuesto rosa”, el cual afecta a productos utilizados por mujeres, en su mayoría, de necesidad básica, y que produce un aumento considerable en el precio.

Podemos medir la brecha salarial desde el ingreso, pero también ¿por qué no?, medir nuestro nivel de gasto, entonces por ejemplo, hay una variable que es el famoso impuesto rosa, cualquier producto de necesidad básica, de higiene femenina, como desodorante, rastrillo, toallas femeninas, en fin, tienen costos altísimos, claro no hay toallas femeninas para hombres, entonces no es comparable. Pero ellos no gastan en eso, cualquier cosa que esté empacado para ser vendido a una mujer es más caro que para hombre [...] (Diplomática, Generación 2006)

DISCRIMINACIÓN Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN EL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO

La discriminación contra las mujeres es definida por la CEDAW como “[...] toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer[...].”¹⁵⁹ Durante las entrevistas realizadas se les preguntó acerca de la discriminación y los estereotipos en la diplomacia mexicana y específicamente en el Servicio Exterior Mexicano. La discriminación y los estereotipos de género son temas que están íntimamente vinculados con la posibilidad de una igualdad sustantiva, por lo que a lo largo del presente apartado se visibilizará la conexión.

La discriminación está relacionada con la falta de reconocimiento del que habla Nancy Fraser. El reconocimiento es planteado como una valoración que puede ser por el trabajo realizado, por la diversidad cultural, etcétera, es un reconocimiento que crea cambios en la conciencia de todos y todas.¹⁶⁰ La falta de reconocimiento a las mujeres es un problema cultural simbólico, dado que no importa el espacio, institución o interacción, se percibe a las mujeres como menos frente a los hombres y pocas veces se valoran sus acciones y trabajo.

Desde una mirada interseccional, la discriminación no sólo se da por género, las experiencias de discriminación de las mujeres en la diplomacia mexicana también están influidas por raza, nivel socioeconómico, orientación sexual, estado civil, color de piel,

¹⁵⁹ CEDAW, *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, p.3, [en línea], Dirección URL: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf, [consultado:15 de junio del 2019].

¹⁶⁰ Nancy Fraser, *op. cit.*

educación, entre muchos otros factores. Sería posible hacer un análisis de discriminación partiendo desde la interseccionalidad, sin embargo, la presente tesis hace énfasis en la discriminación de género hacia las mujeres.

En cuanto a la discriminación se presentaron dos opiniones durante las entrevistas, la mayoría respondió que sí existían situaciones discriminatorias, no obstante, hubo quienes opinaron que ya no, que es un tema del pasado y que se ha avanzado en materia de igualdad y no discriminación. Se identificó que las generaciones que ingresaron al Servicio Exterior Mexicano a partir del 2000, perciben en mayor medida situaciones discriminatorias y de desigualdad entre hombres y mujeres, muchas de ellas cuentan con una sensibilización de género y conocimientos feministas, lo que podría indicar una mayor capacidad para identificar discriminación por género y estereotipos persistentes.

Dentro de quienes consideraron que sí existe discriminación en la diplomacia mexicana, también expresaron la importancia de que las mismas mujeres entiendan que el principal freno que tienen son sus propios prejuicios, de ir más allá de “El cuento chino que les han puesto en la cabeza de que no son capaces y no deben hacer nada que ponga en compromiso a su familia” (Diplomática, generación 2006).

Además, señalaron que para lograr la igualdad sustantiva, se debe entender que las mujeres necesitan ciertas prerrogativas y ciertas concesiones que los hombres no, se planteó que a pesar de sonar irónico, se necesita una diferencia de condiciones entre hombres y mujeres para alcanzar la igualdad.

Señalan que la igualdad sustantiva implica incomodar a los hombres, quienes no se quieren incomodar. Las entrevistadas identifican que algunos colegas varones dicen ser aliados feministas, sin embargo, mantienen la opinión de que ya nadie las discrimina, que ellas necesitan ponerle más ganas y esforzarse más, pero lo que en realidad expresan es que mientras a ellos no les perjudique, que se les den más oportunidades a las mujeres; mientras sus oportunidades de crecimiento no se vean mermadas, ellos están de acuerdo en la igualdad. Cuando se les hace ver que no hay manera que las mujeres asciendan en condiciones de igualdad si no es disminuyendo sus oportunidades y privilegios, es cuando se considera que ellas están siendo radicales y requieren disminuir el paso en la lucha por la igualdad sustantiva.

Es importante entender que la discriminación implica un privilegio y un costo para la otra parte, mientras no se equilibren no será posible hablar de una igualdad sustantiva. Las áreas en dónde ubican la discriminación van desde el comienzo de la carrera diplomática, que es el concurso de ingreso al Servicio Exterior Mexicano, a ascensos y los nombramientos presidenciales de Embajador/a. Pero también incluye otros ámbitos como las adscripciones en el exterior, las tareas que realizan, la rendición de cuentas y las normas que se han impuesto sobre los cuerpos de las mujeres, en específico las formas de vestir y el uso de tacones.

En el concurso de ingreso al Servicio Exterior, la entrevista es la fase que se ha identificado en ocasiones como discriminatoria contra las mujeres, los testimonios de las mujeres diplomáticas coinciden en que las etapas de conocimientos son evaluadas con

objetividad, sin embargo, cuando se les realiza la entrevista, identifican preguntas que les son realizadas por su condición de género y no se efectúan a la totalidad de los concursantes, es decir, a los hombres.

[...] “pero, sí sabes que esta carrera es más difícil para las mujeres, porque cuando te cases y tengas familia pues va a ser más complicado.” (Entrevistador, concurso ingreso Servicio Exterior Mexicano 2006).

La entrevista es de las etapas finales del concurso y es realizada por diversos actores, cuenta con la participación de personal de Cancillería, diplomáticos, académicos y ahora con la reforma a la Ley del Servicio Exterior, contará con un/una representante del Área Política de Igualdad de Género de la Secretaría de Relaciones Exteriores. Se ha narrado cómo durante dicha fase se les han hecho preguntas a las concursantes, acerca de sus deseos de ser madres, tener familia y casarse, además se les ha cuestionado su pertenencia a una carrera como la diplomacia.

Se les ha planteado si ellas están conscientes que la carrera es más difícil para las mujeres casadas y con familia, la mayoría de las concursantes participaron en el concurso en el período posterior a concluir su licenciatura, por lo que en su mayoría no tenían hijos o no estaban casadas; en ese momento la pregunta no significó más que una cuestión más en el proceso. Muchas de ellas aseguraron que tener hijos o casarse no estaba dentro de sus planes inmediatos. Sin embargo, posterior a su ingreso al Servicio Exterior Mexicano y con el paso del tiempo, descubrieron que esta pregunta iba dirigida a las mujeres, a ningún hombre se le cuestionaba acerca de sus planes familiares o de paternidad.

[...] tenía 24 años, mi respuesta fue ¿casarme? Yo no me voy a casar, yo no me pienso casar ni tener hijos”, así que eso no es un tema [...] con el tiempo me enteré que a ningún hombre le preguntaban eso [...] (Diplomática, generación 2006)

Además, durante dicha fase se ha hecho referencia “al ámbito al que pertenecen las mujeres”, se les ha preguntado si ellas consideran que tienen un espacio en el Servicio Exterior Mexicano, dado que su lugar está en su casa y en la cocina. Las entrevistadas han respondido que ya hay mujeres en la diplomacia, por lo que no debería cuestionarse si es un ámbito al que pueden o deben ingresar, dado que ya están ahí.

Yo recuerdo todavía mi primera pregunta de ingreso al Servicio Exterior Mexicano, fue “¿y usted cree que tiene un espacio en el Servicio Exterior? porque pues más bien las mujeres deben de estar en su casa y en la cocina”. (Diplomática, generación 1992)

Se hace evidente entonces, que en el proceso de ingreso al Servicio Exterior Mexicano existe una discriminación de género en la fase de entrevistas. Esto es preocupante, dado que se está discriminando a las mujeres en la elección de los futuros miembros de la diplomacia mexicana. No se puede tener una igualdad sustantiva, ni cerrar la brecha de género existente, cuando en el concurso se cuestiona la pertenencia de las mujeres y se hace referencia a su mandato de género.

Las mujeres sí están participando en los concursos de ingreso, sí están calificadas, han aprobado las pruebas de conocimientos, sin embargo, siguen ingresando en una proporción menor a los hombres. Los testimonios de las mujeres señalaban situaciones donde

de las 20 plazas existentes que había en ese ejercicio para ingresar al Servicio Exterior, sólo 5 fueron dadas a mujeres, a pesar de que ellas identificaban que la gran mayoría de las concursantes habían sido mujeres.

Posterior al concurso, a los y las aspirantes que ingresaron se les asigna una adscripción en el extranjero o un puesto dentro de la Cancillería.¹⁶¹ Algunas señalan que este fue el inicio de la frustración que ha significado estar en el Servicio Exterior, se identificó que a ellas se les otorgaban cargos como jefas de departamento, mientras que a muchos compañeros varones se les asignaban tareas de directores, a pesar de que era un mismo salario para todos, ellos tenían mayores responsabilidades, se justificaba con que ellos tenían más experiencia, a pesar de que había también mujeres con experiencia, eran hombres normalmente a quienes se les asignaban mayores cargos.

También se habla de un “complejo de jefe”, identifican que los hombres iniciaban el período en la Cancillería listos para ser embajadores, con una actitud de jefes, mientras que las mujeres se encontraban más relajadas, sabían que en un inicio tendrían superiores ante los cuales responderían. Al contrario de ellos, quienes percibían tener una mayor autoridad y asumían que sólo iban a tener un jefe por un breve período. Esto está relacionado con las construcciones de género, los hombres han aprehendido que su lugar nato es en posiciones de poder y autoridad, aún cuando parten de un mismo nivel que sus colegas mujeres.

En este sentido, consideran que es más factible que le den cargos de alta responsabilidad a hombres, incluso dentro de estructuras pequeñas, como las embajadas, donde no hay más de 10 o 15 personas, es común que la autoridad inmediata sea una mujer, sin embargo, por encima de esa mujer siempre está un hombre. Bourdieu lo explica como las expectativas de género que están inscritas e implícitas en las posiciones ofrecidas a mujeres y hombres y habla de una autoridad paternalista, en donde se “[...] ofrece una protección generalizada a un personal subalterno femenino”¹⁶².

Todas las participantes de las entrevistas expresaron, excepto dos, que los hombres ascienden más rápido de rango dentro del Servicio Exterior Mexicano, identifican que salvo el ejercicio de 2018, es muy notorio que siempre hay más hombres dominando los concursos y la respuesta de las autoridades ha sido que el número de mujeres que asciende es el porcentaje de las mujeres que hay en Servicio. Además de que los hombres ascienden más fácil, identifican que los ascensos se dan en porcentaje de 30% mujeres y 70% hombres, no consideran que se deba a capacidades intelectuales, ni a la formación, porque todos los miembros del Servicio Exterior ya probaron ambas cosas, por lo que hay algo más que está interfiriendo.

De acuerdo con cifras de PROIGUALDAD 2015-2018 y de la Dirección General del Servicio Exterior y Recursos Humanos de la Secretaría de Relaciones Exteriores, previo a

¹⁶¹ Esto depende en gran medida del año de ingreso al Servicio Exterior Mexicano, en algunas generaciones aún se realizaba la maestría en el Instituto Matías Romero (IMR), posteriormente se convirtió sólo en un período de capacitación junto con un período en la Secretaría de Relaciones Exteriores o en su caso se les otorgó una adscripción en el extranjero.

¹⁶² Pierre Bourdieu, *op. cit.*, p.44.

2018 el rango de Embajador/a es el rango con la mayor brecha de género dentro de la jerarquía del Servicio Exterior en 2011 el porcentaje de mujeres embajadoras fue del 16% y es hasta 2018 con las medidas implementadas por Ruiz Massieu que la cifra asciende a 31%. En los demás escalones de la estructura es posible reafirmar que hay una mayor presencia de hombres en las posiciones más altas, a medida que la jerarquía aumenta la cantidad de mujeres disminuye (Tabla 4 y 5).

Los exámenes de ascenso han tenido múltiples cambios a lo largo de su aparición, pero básicamente consisten en dos etapas: una oral y una escrita. También incluye una evaluación de expediente y los lugares se otorgan de acuerdo al número de plazas existentes y los y las diplomáticas son calificados en un sistema de puntaje. Sin embargo, debido al limitado número de plazas, es común que los miembros del Servicio Exterior repitan el examen varias veces para poder ascender de rango.

Se les preguntó a las participantes si consideraban que los exámenes de ascenso eran parciales y partían de las capacidades y progreso de los miembros. La mayoría, excepto una, señaló que los procesos de ascenso son frustrantes y poco transparentes, el método sigue siendo incierto y no hay ninguna garantía. A pesar de tener la experiencia, antigüedad, crecimiento profesional, puestos diversos y con amplias responsabilidades, las mujeres en la diplomacia mexicana se enfrentan a un contexto de incertidumbre acerca de cuándo podrán ascender de rango.

En ocasiones, es después de múltiples exámenes de ascenso y muchos años, que las mujeres pueden ascender de rango, en algunos casos hay mujeres que han permanecido 7 años como terceras secretarías, 6 de segunda y 5 como primera secretaria, lo cual representa demasiado tiempo, principalmente por la incertidumbre de qué hacer para poder cumplir con los requisitos sin una verdadera retroalimentación. Además de la frustración que implica ver a los colegas varones ascender de forma más constante que ellas.

Las entrevistadas señalan que las evaluaciones cambian constantemente, pero en algún momento se evaluaba la forma en la que se vestían, podía ser extraordinario, formal o normal. La calificación hacia ellas era normal, mientras que a los diplomáticos hombres la mayoría de las veces se les señalaba como extraordinario. Se cuestionaban de qué forma podían cumplir con los parámetros, pareciera que se califica conforme al ideal del diplomático, hombre y masculino.

Llegó un momento donde el sistema de evaluaciones planteaba “¿cómo se viste? Extraordinario, formal o normal”, me ponían normal y yo decía bueno ¿qué tengo que hacer para ser extraordinaria? ¿por qué mi colega si es extraordinario? [...] Y esa parte la vivimos todas en algún momento que tú dices “oiga pero eso fue lo que yo dije”, pero como lo dijo él entonces sí cuenta. (Diplomática, generación 1992)

Otra de las quejas acerca de los exámenes de ascenso está relacionada con el tipo de trabajo que realizaban y la disponibilidad de tiempo con la que cuentan. La forma de evaluar parte, erróneamente, de que todos y todas cuentan con el mismo tiempo, las mismas responsabilidades, el mismo piso y, por lo tanto, el desarrollo será conforme a sus capacidades y esfuerzos.

No obstante, hay otros elementos a considerar, como el tipo de adscripción. Las dinámicas son muy variadas dependiendo si se trata de una embajada o un consulado, no sólo por el tipo de trabajo que se realiza, sino por aspectos como: la cantidad de connacionales que se encuentran en dicho territorio, la relación bilateral con México, el personal con el que se cuenta, etcétera.

Por ejemplo, alguien que se encuentra en un consulado o una embajada con una carga de trabajo mínima y con una jornada laboral que se apega a los horarios laborales oficiales, tendrá más oportunidades de tomar cursos, perfeccionar idiomas, etcétera, por lo que en el examen de ascenso, por haber realizado dichas actividades será mejor evaluado. Por otro lado, alguien que se encuentre en un consulado que atienda a una gran población, como podría ser el consulado de Los Ángeles, donde la dinámica laboral es exhaustiva y se labora prácticamente todo el día e incluso fines de semana, no tienen las mismas oportunidades, por un tema de tiempo, de realizar actividades que favorezcan su puntaje en la evaluación.

En este sentido, las mujeres que llevan a cabo un doble rol, que tienen amplias responsabilidades familiares, sin ninguna o poca corresponsabilidad y que tienen puestos laborales demandantes, se encuentran en un círculo vicioso; al tener una deficiencia de tiempo crónica, es más complicado que realicen una mayor cantidad de actividades para obtener una mejor evaluación. Ellas identifican que es todo un universo de factores en contra, donde a pesar de todo, han logrado romper los techos de cristal y conciliar la vida familiar y laboral. A pesar de que lo han logrado, no se debería hablar del éxito que han tenido para conciliar la vida familiar y laboral, dado que es un trabajo que no deberían estar realizando, el pertenecer al Servicio Exterior Mexicano no se debería traducir en una vida de sacrificios por su condición de mujeres.

Asimismo, identifican que los hombres al ocupar puestos de mayor jerarquía, pueden distribuir sus responsabilidades entre el personal a su cargo, de tal manera que tengan a su disposición una cantidad de tiempo mayor que pueden dedicar a estudiar; además de que en la mayoría de los casos cuentan con una esposa que se hace cargo de los hijos, de la casa, ellos se han dedicado a estudiar, porque no tienen que preocuparse por la limpieza o por si los hijos hicieron la tarea y, aunque sí pueden existir casos, son la minoría.

Perciben que los hombres cuentan con una pareja que en momentos se convierte en su secretaria particular, organizadora de cenas y eventos, aquella que les lava la ropa, mientras que las mujeres pocas veces cuentan con eso. Sí existen casos donde los hombres han tomado la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado y han apoyado la trayectoria profesional de sus esposas, aunque en estos casos se habla de un costo social muy alto para ellos, socialmente no es bien visto que los roles de género se intercambien.

Los ascensos se vuelven parte de una dinámica desgastante y frustrante. Señalan que tienen que estar batallando en diferentes frentes al mismo tiempo, para cumplir con sus familias y preservar su unidad y bienestar ya sea en México o en el extranjero, pero también para encontrar tiempo, poder estudiar y conseguir una mejor evaluación. Esto sumado a que constantemente deben demostrar que son capaces, que no tienen miedo y que pueden hacerlo,

una rendición de cuentas que en la mayoría de los casos no se les hace a los diplomáticos varones.

Señalan que se debe salir de la dinámica donde si no asciendes, tu valor disminuye, es una señal de que algo está pasando con tu carrera, cuando en realidad no es que se repruebe un examen, es que no hay suficientes plazas y las que hay pareciera que se dan en mayor proporción a los hombres. Llega un momento en el que pesa mucho no ascender y que en ocasiones se traduce en un sentimiento de fracaso o se plantean la posibilidad de buscar otro trabajo. En cuanto a la cantidad de hombres y mujeres que ascienden en cada ejercicio, han percibido que cuando ascienden una mayor cantidad de mujeres, en algunos casos las opiniones han sido de que ya hay muchas mujeres, cuando nunca se ha cuestionado que la mayoría del Servicio Exterior Mexicano y los mejores puestos, sean ocupados por hombres.

El ambiente en las distintas adscripciones también puede ser discriminatorio hacia las mujeres, en las entrevistas a las diplomáticas, se evidenciaron casos en donde en las reuniones de trabajo, cuando iban acompañadas por algún compañero varón de la embajada, ellas eran ignoradas y sólo se dirigían a ellos, aunque tuvieran el mismo rango o puesto y la misma responsabilidad. Persiste el estereotipo de que los hombres son más capaces para los temas de política y diplomacia, las mujeres no cuentan con el mismo reconocimiento y valoración, se intuye que son menos capaces o importantes frente a sus colegas hombres.

En el caso de embajadoras, en adscripciones donde la cultura es machista, la discriminación se hacía evidente cuando no eran invitadas a ciertas reuniones, donde los participantes eran en su totalidad hombres. Asimismo, se organizaban eventos por la tarde y noches donde sólo asistían empresarios y diplomáticos varones. Estos son choques que reafirman los estereotipos de género y la creencia de que las mujeres no pertenecen al ámbito diplomático, o no son iguales a los diplomáticos varones, sino menos.

Me costó mucho trabajo porque la localidad es muy machista, había mucha violencia.
(Diplomática, generación 2006)

Lidiar con una cultura completamente machista, que por ejemplo si íbamos a una reunión de trabajo, íbamos yo y mi compañero de la embajada, a mí no me hablaban, aunque tuviéramos el mismo nivel, la misma responsabilidad, no se dirigían a mí, se dirigían a él...a la Embajadora no la invitaban a reuniones donde iban solo hombres, o se organizaban eventos por la tarde en que iban solo empresarios e invitaban a todos los embajadores de América Latina, pero ella que era mujer, no la invitaban, cosas así [...]
(Diplomática, generación 2009)

La cultura patriarcal no sólo está presente en México y no se encuentra atada al territorio mexicano, sino que se transmite cultural y socialmente, se aprehende, los mexicanos en el extranjero tienden a reproducir conductas machistas. El machismo, el patriarcado y los regímenes de género afectan las formas en las que son percibidas las diplomáticas en México y en el extranjero.

En cuanto a la división sexual del trabajo dentro del Servicio Exterior Mexicano, las diplomáticas han identificado que sí se ha avanzado en este tema, actualmente hay mujeres ocupando cargos en temas de protección, seguridad, armamento, espacios históricamente masculinizados. Las mujeres en la diplomacia no están únicamente encargadas de labores más “femeninas”, como podrían ser asuntos de paz y derechos humanos.

Aunque se ha avanzado en el tema, aún hay techos de cristal que deben romperse. Señalan que aún hay posiciones donde se cree que únicamente los hombres pueden ocuparlos, donde incluso se prefiere buscar personal externo a que esos puestos sean ocupados por mujeres que ya forman parte del área. Se observa que incluso dentro de un mismo ámbito de trabajo, como podría ser el jurídico o el económico, hay una tendencia de distribuir los trabajos de cierta forma, dándole siempre una capacidad mayor a los hombres.

Los avances en la distribución del trabajo no han significado aún que las mujeres sean del todo aceptadas y reconocidas en dichos cargos, los estereotipos y prejuicios no han sido eliminados completamente. Cuando las mujeres llegan a una nueva adscripción a desarrollar cargos “masculinos”, muchas veces se toma por sorpresa, considerando que se desempeñarían mejor en otros ámbitos, como asuntos comunitarios.

Las diplomáticas señalan que en múltiples ocasiones se refieren a ellas como “señoritas” o “señoras”, no por su cargo o su rango. Consideran que esto es una forma de restarles presencia, han tenido que verbalizar que no son señoritas, que tienen el mismo cargo que sus colegas y merecen ser nombradas profesionalmente. También se refieren a ellas por su primer nombre en diminutivo, consideran que no es necesariamente para minimizarlas, pero sí es una forma más de ser protectores o condescendientes con ellas. Señalan que en estos casos deben entonces demostrar que pueden trabajar, que son responsables, que tienen las mismas o más capacidades que sus compañeros, a quienes sí llaman por sus rangos o puestos.

La manera de referirte a ti públicamente, también creo que la diplomacia es tradicionalmente una profesión machista, que cuesta muchísimo trabajo que te den el rango y el título académico que tú tienes, se suele decir de los ministros, consejeros, embajadores, maestros, licenciados y la señora... es una manera discriminatoria de referirse a las mujeres per se, o sea no es tanto a mi persona, sino a las mujeres, es difícil que a un profesionista de alto nivel o un diplomático de alto rango le digan señor y es fácil fácil que a una mujer le digan señora. (Diplomática, generación 1986)

Esto habla de un problema de reconocimiento, una injusticia de género de acuerdo con Nancy Fraser. Las mujeres no son consideradas como iguales, se les percibe como inferiores o menos capacitadas frente a los hombres, lo cual refleja estereotipos y los roles laborales que se les han asignado a los mujeres y a lo femenino frente a los varones y lo masculino. La estructura de la diplomacia funciona y fue constituida a partir de divisiones de género, de acuerdo a una percepción de la masculinidad como la característica primordial del diplomático, de un hombre en la diplomacia.

Es así, que cuando las mujeres ocupan estos puestos, los estereotipos siguen presentes, estos se reflejan en las formas en las que se percibe a las mujeres y sus parejas en

público. Durante las entrevistas las diplomáticas con esposos hombres, señalaron que cuando llegaban a algún lugar, la tendencia era referirse a ellos como los embajadores, si no las conocían el primer pensamiento era creer que ellas eran las acompañantes, “Ah sí, casi siempre, piensan que si va una pareja y tú llegas a un lugar, hay una tendencia, digo si no te conocen, a creer que tú eres la acompañante” (Diplomática generación 1986).

Otro de los obstáculos que han identificado es el hecho de una mujer vestida formalmente tiene que usar tacones. Si bien en la mayoría de los casos son de una altura baja, esto no significa que sean cómodos como unos zapatos planos o de plataforma. Las entrevistadas han señalado que han tenido instrucciones directas de Presidencia de usar tacones para asistir a eventos, sin embargo, consideran que esto es discriminatorio, además de que tiene impactos directos en su salud. Señalan que han renunciado al uso de tacones y a otros estándares sociales que les han sido impuestos, por el simple motivo de rendir más en el día a día y tratar de acotar la brecha de disparidad que tienen con sus colegas hombres, alcanzarlos de cierta forma.

También se ha identificado una situación de discriminación en la forma en la que se han elaborado e interpretado las leyes y normatividades. En este sentido, se ha denunciado que la Secretaría de Relaciones Exteriores “[...] niega el pago de pasajes por traslado o por vacaciones del cónyuge varón, argumentando que al no tratarse de un “dependiente económico directo”, no se justifica la erogación, siendo que la Ley del Servicio Exterior Mexicano y su reglamento tipifican esta prestación de forma explícita”¹⁶³

Hacer una diferenciación por sexo en la forma en la que se interpreta una legislación es discriminación, una discriminación basada en construcciones de género, las cuales indican que son las mujeres quienes entran en la categoría de dependientes económicos, más no los hombres en calidad de cónyuges. La presencia de las mujeres en los altos mandos y en posiciones laborales donde es difícil para sus parejas trabajar, no ha modificado los mandatos de género, prueba de eso las desigualdades existentes en materia de prestaciones, las cuales hacen aún más difícil la conciliación de la vida familiar y laboral.

De manera que en una de las entrevistas se evidenció que los servicios de salud aplicaban diferente si se trataba de un cónyuge varón o mujer, a pesar de que en materia legislativa esto no debería suceder, la aplicación de las leyes y reglamentos pasa por un proceso burocrático donde más actores participan. En este caso, la diplomática y su esposo se encontraban en una adscripción en el extranjero, ante una situación médica, él hizo uso del seguro médico con el que contaban, en el cual el 80% de los gastos estaban pagados y el 20% restante le correspondía pagarlo al ISSSTE.

Dicha institución no realizó el trámite correspondiente, por lo que al venir a las oficinas en México, personal de la institución le señaló a la diplomática que no se le iban a cubrir los gastos “del marido que mantiene”. La Secretaría de Relaciones Exteriores intervino, sin embargo, los cargos médicos nunca fueron pagados, a pesar de que en este caso no haya sido responsabilidad de la Cancillería. Situaciones como esta forman parte de los

¹⁶³ Nora Ramírez, *op. cit.*, p.778.

estereotipos de género arraigados, los cuales afectan la estabilidad familiar y dificultan el bienestar de los y las diplomáticas y sus familias; situación muy diferente para los varones, a quienes posiblemente no se les niegan servicios a sus esposas e hijos por sí considerarlos dependientes económicos directos.

Por último, también se identificó que una forma de discriminación institucional y estereotipo de género es el pensar que cada diplomático o diplomática cuenta con una familia heteronormativa, es decir, heterosexual y compuesta por un hombre y una mujer. No se han planteado las necesidades y solicitudes de la comunidad LGBTTTTIQ. Durante las entrevistas, se expresó que la Secretaría y el Servicio Exterior está tratando de hacer lo mejor, se sabe que hay miembros y familias que no corresponden a la visión de familia heteronormativa.

Tienes que tener en mente que no todo mundo está casado o que está casado con alguien del otro sexo, que no todos queremos y debemos automáticamente tener hijos... Además todas estas cosas de “te vamos a dar beneficios si tienes hijos”, ah pero yo no tengo hijos, entonces ¿qué vas a hacer por mí?, ¿cómo me estás contemplando en tu estrategia de fortalecimiento del Servicio Exterior Mexicano? [...] Acuérdate que no todas las mujeres somos iguales, porque también, me da gusto que haya estos ejercicios de en beneficio de las mujeres, pero no me metas en un bloque. Yo soy una mujer soltera gay sin hijos, ¿qué va a pasar cuando entre una mujer trans?, ¿o sea lo estás contemplando? (Diplomática, generación 2000)

Es necesario no sólo legislar y cuidar el bienestar de un tipo de familia, sino que se deben considerar todas, así como las distintas formas de ser mujer y hombre. Se necesita una visión humana de diplomacia, que considere, por ejemplo, no enviarlos a adscripciones donde ser homosexual es razón para ser encarcelado o donde existen índices alarmantes de violencia en contra de la comunidad LGBTTTTIQ. Es decir, no sólo propiciar la corresponsabilidad como forma de conciliar la vida familiar y laboral, sino que también, en la medida de lo posible, no dificultar la permanencia en el extranjero de los miembros del Servicio Exterior y sus familias o sacrificar su bienestar e integridad, no añadir retos a la posibilidad de hacer compatible la vida familiar y laboral.

Así como la mayoría de las diplomáticas señalaron situaciones y circunstancias donde identifican discriminación y estereotipos de género. Es necesario señalar que existen contradicciones en la información provista por las entrevistadas, las cuales enriquecen la investigación y hacen evidente la complejidad del tema y la imposibilidad de generalizar entre las experiencias y percepciones de las mujeres en la diplomacia.

En este sentido, dos mujeres señalaron durante las entrevistas realizadas que nunca han sentido discriminación por el hecho de su condición de mujer, ni respecto a ascensos o cualquier otra cuestión sustantiva de trabajo y consideran que su trayectoria ha ido a la par con la de sus compañeros hombres. Reconocen que existen estereotipos en otros espacios, sin embargo, no en la diplomacia mexicana. “Nunca me sentí discriminada por el hecho de ser mujer, ni en cuanto a ascensos, ni en cuanto a cuestiones sustantivas de trabajo. Todo era muy parejo, al igual que mis compañeros hombres.” (Diplomática, Generación 1981).

En cuanto al concurso de ingreso al Servicio Exterior Mexicano, las mismas entrevistadas rescatan que la entrevista es el filtro más fuerte, en donde académicos, académicas, embajadores y cónsules realizan las preguntas. No obstante, a pesar de que es una etapa difícil, no consideran que represente un sesgo y tampoco se presta para discriminación, consideran que es neutral y en su experiencia personal fue un momento muy gratificante.

Señalan que los ascensos se dan en igualdad de oportunidades y se realizan conforme a capacidades, preparación y responsabilidad, han sido una forma de reconocer su desempeño y trabajo. Identifican que ascender consta de una serie de factores y que es un hecho que tradicionalmente ha habido más hombres como embajadores, pero en este sentido, también observan que en los últimos 10 años ha habido un aumento importante de mujeres nombradas embajadoras, lo cual es positivo, ya que al recibir el nombramiento presidencial dejan una vacante en el rango de ministro, por lo que alguien más puede ocupar ese lugar y la cadena se recorre, se genera movilidad en el escalafón.

Consideran que el hecho de ser mujeres y madres no es una barrera para ascender, dado que sus ascensos han ido a la par que los hombres de su generación, la maternidad no ha sido un factor de desventaja en sus trayectorias. Expresaron que durante el proceso de tener un hijo han contado con el apoyo de sus jefes y compañeros de trabajo, consideran que sus historias de conciliación de la vida familiar y laboral son exitosas, se consideran así mismas mujeres afortunadas en el Servicio Exterior Mexicano.

La discriminación en el Servicio Exterior Mexicano toma distintas formas y tiene distintas consecuencias, además de que se ha hecho más difícil de detectar, lo cual sumado a la falta de redistribución, ha ocasionado que la experiencia de formar parte del cuerpo diplomático de México cambie dependiendo del género; no es lo mismo ser una mujer en la diplomacia que un hombre, aún no existen las condiciones para una igualdad sustantiva.

3. LAS MUJERES DIPLOMÁTICAS Y LA CONCILIACIÓN DE SUS TRAYECTORIAS DE VIDA

PROYECTO FAMILIAR

En el presente apartado se hablará de los proyectos de familia de las mujeres mexicanas en la diplomacia y lo que esto ha implicado para sus carreras profesionales, los retos para conciliar dos aspectos de su vida diaria que constantemente están en conflicto y las estrategias que han surgido de sus experiencias. La información partirá de los testimonios que proporcionaron las distintas diplomáticas durante las entrevistas realizadas.

No es posible hablar de los impactos de la vida familiar de las diplomáticas sin partir de la construcción misma de la familia. De acuerdo con la definición de Joan W. Scott de género, la familia es una institución a partir de la cual se construye el género, es un espacio de interacción social donde las funciones y las relaciones están separadas por el sexo y a cada integrante se le otorgan actividades, conocimientos y responsabilidades distintas.¹⁶⁴

Las decisiones de familia que toman las mujeres impactan en sus trayectorias laborales; las responsabilidades familiares que se les han otorgado, en la mayoría de los casos, se interponen con sus planes profesionales. La razón de esto parte de la construcción misma de la familia, en donde a las mujeres se les han impuesto las actividades relacionadas con la atención de los miembros de la familia, ya sean padres/madres, esposos/as, hijos/as u otros familiares, además de realizar actividades de cuidado (que van desde la preparación de alimentos, limpieza, educación) y cuando no pueden realizar dichas tareas, las mujeres se aseguran que alguien más (normalmente otras mujeres) las lleve a cabo, no deja de percibirse como su responsabilidad.

Por ejemplo, cuando las mujeres laboran por jornadas de tiempo más largas que las que ofrecen los centros o servicios de cuidado para sus hijos, como guarderías o escuelas, las mujeres se encargan de encontrar quien pueda brindar los cuidados mientras ellas siguen trabajando, verifican constantemente que se encuentren bien, que hayan comido, que hagan la tarea. Es decir, a pesar de que no estén físicamente presentes con los hijos o las personas a su cargo, las mujeres se siguen responsabilizando por la parte doméstica y de cuidados.

Estas actividades son consideradas responsabilidad de las mujeres, una responsabilidad asociada con su género, la cual se construye desde una noción de lo natural, se percibe que es una obligación impuesta biológicamente, por lo que no es remunerada ni reconocida como un trabajo. Es así, que cuando las mujeres se insertan al mercado laboral remunerado, no se toma en cuenta que ellas ya se encuentran realizando una jornada laboral, al percibir que realizan las labores domésticas y de cuidado por que es lo que les corresponde, no se plantea la necesidad de modificar o redistribuir dicha carga entre los distintos miembros de la familia.

Mientras no se reconozca que las mujeres históricamente han realizado una jornada laboral, que debería ser pagada, y que las responsabilidades y actividades que tienen en el

¹⁶⁴ Joan W. Scott, *op. cit.*

hogar se deben a una construcción de género patriarcal, las mujeres seguirán recurriendo a la necesidad de conciliar su vida familiar y laboral, creando estrategias que deterioran su calidad de vida y que además, tienen un impacto directo en sus oportunidades profesionales y hace más difícil el camino a la igualdad sustantiva.

MANDATOS DE GÉNERO EN LA FAMILIA

Scott ya planteaba en su definición de género que hombres y mujeres cuentan con una identidad subjetiva, la cual no siempre satisface el rol de género que se les ha impuesto por su categoría sexual. Retomando a Raewyn Connell, los roles de género son papeles, posturas y comportamientos que las construcciones de género han designado para uno u otro género. La sociedad espera que los sujetos actúen y sigan los cánones de su rol de género, las instituciones como la familia, se encargan de preservar e inculcar que sean cumplidos.

Mujeres y hombres han interiorizado y aprehendido su rol de género, además de que existen múltiples mecanismos sociales que se encargan de reafirmarles su papel en la sociedad, en la familia, en el trabajo y en todas las relaciones e instituciones existentes. En este sentido, las mujeres en la diplomacia señalan que constantemente sienten que no deben hacer nada que ponga en compromiso a su familia, con un trabajo como el que se realiza en el Servicio Exterior Mexicano, donde constantemente son cambiados de adscripción y tienen que estar en un constante proceso de adaptación, se pone el bienestar familiar en condiciones vulnerables.

La pregunta es, ¿por qué ser una mujer integrante del Servicio Exterior Mexicano impone condiciones sobre la unidad y bienestar de la familia? La respuesta está en las construcciones y mandatos de género. Los hombres diplomáticos, en su mayoría, han logrado preservar la familia aún en condiciones laborales como con las que cuenta el ámbito diplomático, la razón está en que su papel se ha establecido como el de proveedores, es una situación común, que sus esposas e hijos los sigan y les brinden apoyo, porque en la institución familiar patriarcal, ese es su papel.

Cuando los papeles dentro de la institución familiar se intercambian, la estructura en sí entra en conflicto. Las mujeres en la diplomacia señalan que el hecho de ser ellas el sustento familiar, además de quienes se encuentran en el mercado laboral remunerado y en una posición de poder, ha significado un costo social muy alto para sus parejas, en este caso hombres. Es importante señalar que se podrían generar otras dinámicas en parejas no heterosexuales, sin embargo, la presente investigación se enfoca en familias heterosexuales donde entran en conflicto las construcciones de feminidad, masculinidad y los roles tradicionales de género.

El costo social que ha tenido para los cónyuges varones se ha manifestado de distintas formas. Han sido llamados “los príncipes consorte”, se refieren a ellos como mantenidos, flojos e incluso se pone en duda su masculinidad. Príncipe consorte es un título nobiliario usado en las monarquías para hacer referencia al esposo de una reina o a la esposa de un rey, es decir, el casarse con un rey o una reina no implica automáticamente que la pareja se

convertirá también en rey o reina; el tratamiento del consorte varía según el género y las normas que rigen el reino en cuestión.¹⁶⁵

En Reino Unido, por ejemplo, a la consorte del rey se le considera como reina, sin embargo, al consorte de la reina se le considera sólo príncipe, no adquiere el título de rey, esto ha sido una forma de asegurar que el cónyuge varón no cuente con poder político oficial y opaque el reinado o las decisiones de la reina. En la diplomacia mexicana, los “príncipes consorte” han sido los esposos de las mujeres diplomáticas, quienes tienen múltiples restricciones laborales, y en algunos casos, sus oportunidades de desempeñarse profesionalmente dependen de negociaciones bilaterales e incluso del permiso de las embajadas o consulados de México en el extranjero.

El hecho de que los cónyuges varones no puedan desempeñar su rol de género, su papel de proveedores, y se conviertan en la mayoría de los casos en dependientes económicos, con poca independencia y poder, los pone en una situación social complicada. Aunque no sólo a ellos, las mujeres en la diplomacia tienen que buscar que sus parejas encuentren un nivel de bienestar, especialmente en el extranjero, las restricciones sobre sus cónyuges se vuelven una carga sobre ellas, quienes constantemente interceden por ellos y buscan aliviar las tensiones familiares ocasionadas por esto.

Al intercambiarse los roles de género, al convertirse ellas en quienes trabajan largas jornadas, quienes tienen los ingresos económicos que sustentan a la familia, quienes a partir de su trabajo dictan las condiciones acerca de dónde van a vivir y por cuánto tiempo, se generan reclamos y tensiones familiares constantes, principalmente en la relación marital o de pareja. Ellas señalan que parece ser los reclamos están invertidos, ellos están inconformes con quedarse todo el día al cuidado de los hijos y de la casa, aunque cuenten con ayuda doméstica, el hecho de no tener el trabajo que quisieran genera una gran incomodidad en la mayoría de los casos.

Las diplomáticas perciben que cuando llegan a su hogar después de trabajar todo el día, se encuentran al “león enjaulado”, una pareja que presiona constantemente porque ella deje su trabajo o porque regresen a México. Las mujeres en la diplomacia están constantemente negociando y buscando la conciliación de sus familias con sus jornadas en las embajadas, consulados o la Secretaría de Relaciones Exteriores, una tensión que aumenta si hay hijos o padres a su cargo.

Entre las estrategias que han encontrado han sido generarles contactos a sus cónyuges, principalmente en espacios académicos o artísticos. Buscan actividades que puedan realizar y así tener una rutina, que puede ser remunerada, esto puede ayudar a aliviar las tensiones; aunque implique la necesidad de buscar otras soluciones para atender a los hijos/as, en caso que los tengan, y que en el momento que deban moverse de adscripción se encontraran con escenarios donde ellos ya no quieren establecerse en un país nuevo.

¹⁶⁵ Definición de, *Consorte*, [en línea], Dirección URL: <https://definicion.de/consorte/>, [consultado: 1 de julio del 2019].

Cuando los cónyuges encuentran un trabajo, estos denuncian que sus actividades son consideradas de segunda, al contar con mayor flexibilidad, las diplomáticas plantean que ellos tendrían que hacerse responsables de recoger a los niños/as de la escuela, permanecer con ellos/as en caso de enfermedad. Es decir, ejercer una paternidad responsable, una corresponsabilidad que les permita a ellas invertir una mayor cantidad de tiempo y energía en sus labores profesionales diarias, algo que ellos han percibido como desmeritarlos o hacerlos menos.

Las diplomáticas compartieron relatos de sus colegas varones, en escenarios donde las mujeres son las cónyuges y quienes constituyen una verdadera red de apoyo para ellos, cumplen su rol de género, al encargarse de dónde vivirán en la nueva adscripción, a qué escuela irán los hijos, mientras que en el caso contrario las diplomáticas señalan tener que encargarse de absolutamente todo, incluso, como ya se señaló, la parte anímica de sus cónyuges.

En este sentido, muchas veces los mandatos de género son puestos en tanta tensión que las formas de conciliar la carrera diplomática de ellas y preservar la unidad familiar, ha sido solicitar a la Cancillería el regreso a México, con el argumento de que su esposo no encuentra trabajo o estar fuera del país está ocasionando una ruptura familiar. La cuestión es ¿estas solicitudes también las presentan los diplomáticos? Las narraciones indican que no, que a ellas les son impuestas condiciones familiares que a ellos no.

Conversando con las diplomáticas acerca de cómo sus colegas varones han logrado crecer profesionalmente y preservar, en mayor medida que ellas, la unidad familiar, han indicado que “el arma secreta de los hombres” ha sido que ellas hagan todo. Lo cual indica que la construcción de la diplomacia aún está basada en los mandatos de género, que ha sido creada pensando en un formato donde ellos no necesitan de prestaciones de guarderías u otras políticas públicas, ya que cuentan con una red de apoyo que les permite desempeñarse profesionalmente.

Sin embargo, se planteó también que la diplomacia ha cambiado en los últimos 30 años, que las mujeres ya no van con sus esposos diplomáticos en condición de “espositas”, sino que la mayoría de ellas son profesionistas y tienen ambiciones propias. Aunque queda cuestionarse si estas mujeres no están desempeñando también un doble rol, al buscar un desarrollo profesional, pero continuando con la responsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado o recurriendo a otras mujeres para que realicen estas actividades, es decir, no implica que exista una redistribución de la división sexual del trabajo.

PAREJAS DE VIDA, MATRIMONIOS Y EL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO

Durante las entrevistas se les preguntó a las diplomáticas acerca de su vida familiar y las dinámicas de pareja a lo largo de sus trayectorias profesionales. Los testimonios señalan que la mayoría de las mujeres en la diplomacia están solteras o divorciadas, una de las razones que se identificó fue que al tener una pareja las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral aumentaban. Sin embargo, hay otros casos donde han permanecidos casadas, en unión libre o en relaciones de noviazgo.

De acuerdo con Connell, el matrimonio es un contrato social y de género, construido a partir de tres elementos: relaciones emocionales, relaciones de poder y división del trabajo. Estos elementos se encuentran constantemente en tensión, en ocasiones, las contradicciones internas del matrimonio, con las construcciones de género, pueden funcionar como un factor de cambio dentro de la institución familiar, pero también pueden ocasionar la ruptura.¹⁶⁶

Identificaban que es mucho más fácil que un hombre encuentre a una mujer dispuesta a dejarlo todo y seguirlo por el mundo, incluso cargando casa, hijos y perro, que al contrario, un hombre que siga a una mujer en las condiciones propias del Servicio Exterior. Es decir, las construcciones de género, impactan en las relaciones de pareja de las y los diplomáticos; los roles de género se han construido en torno a papeles opuestos, las mujeres deben seguir a sus esposos y deben encargarse del cuidado de la familia, mientras el esposo es el proveedor.

Se vuelve muy complicado, de verdad muy complejo y pues para las mujeres competir en esa circunstancia no siempre es igual, porque a mí me van a poner condiciones familiares que a un hombre no le van a poner... porque estás batallando en dos frentes, en el profesional, porque los hombres de tu chamba entiendan que tú no eres débil, que tú no eres menos capaz, que tú puedes con todo, pero claro ellos pueden porque tienen todo este aparato atrás que les está sosteniendo, y yo volteo a mi casa y le digo a mi pareja “ayúdame, ayúdame porque yo también tengo que estar en esa reunión, tengo que llegar a tiempo y no puedo dejar al niño, ¡ayúdame!”[...] (Diplomática, generación 2006)

El hecho de que las mujeres en la diplomacia ocupen puestos de poder en espacios históricamente de hombres, no ha modificado las construcciones y roles de género en la familia, por lo que en las dinámicas diarias, entran en conflicto y muchas veces producen separaciones. Señalan que tienen que encontrar una pareja que tenga una profesión tan flexible que al menos esté dispuesto a intentarlo.

En este sentido, también identificaban que mantener una relación, siendo ellas las diplomáticas, es más fácil si él era extranjero. Perciben que las historias de pareja eran más exitosas si se unían con alguien que no fuera mexicano, ya que, las formas de matrimonio en México continúan siendo muy machistas, hay menos disposición a una corresponsabilidad, por lo que la conciliación de la vida familiar y laboral se complica más.

A pesar de que ellas identifiquen que es más sencillo estar con una pareja extranjera, esto tampoco quiere decir que haya una redistribución justa de las labores domésticas, en muchos casos, sólo implica una mayor disposición a “ayudar” con la “responsabilidad de las mujeres”. El problema no es únicamente de México, sino que está relacionado con el patriarcado que ha normalizado la división sexual del trabajo y que en el siglo XXI aún no se ve modificado.

[...] logísticamente el hombre tiene la vida resuelta, la esposa se encarga de resolver la vida doméstica, las mujeres tenemos que hacer todo eso porque nuestros maridos no nos compran las tareas de los niños y ni se ponen a hacer ese trabajo[...] y el mío es extranjero, y el mío es menos macho que el mexicano, pero las que están casadas con

¹⁶⁶ Raewyn Connell, *Gender Regimes and Gender Order*, op. cit., p.126.

mexicano, olvídate, o con otras nacionalidades que suelen ser más machistas, es un desafío cotidiano] (Diplomática, generación 2006)

Las diplomáticas señalaban que en algún momento, si te casabas con un extranjero, tenías que solicitar a la Secretaría de Relaciones Exteriores un permiso previo para que autorizaran el matrimonio, con el paso del tiempo, dicho permiso se convirtió sólo en un aviso. Como lo plantea Connell, el Estado está presente e involucrado en cuestiones de género y sexo, desde el control de la natalidad, hasta los matrimonios, entre muchas otras cuestiones. En este sentido, la Secretaría de Relaciones Exteriores, como parte de la administración pública estatal, también se ha encargado de regular los contratos matrimoniales de los miembros del Servicio Exterior Mexicano.

Las restricciones laborales para los cónyuges ejercen una presión directa en las relaciones de pareja, porque además de que por ley sólo tienen pocas opciones profesionales, es muy difícil encontrar un trabajo cuando se llega a un país distinto o no se habla el idioma, o no hay empleadores dispuestos a contratarlo porque puede ser que en pocos años tenga que renunciar para moverse a un nuevo país. Esto complica la situación para los cónyuges varones, quienes se han mostrado menos disponibilidad a permanecer en casa y a quienes el no trabajar les ha implicado crisis personales y de masculinidad.

Para aumentar las posibilidades laborales de los cónyuges existen los convenios de reciprocidad, es necesario entender que las y los diplomáticos no están en el extranjero como cualquier otro inmigrante, su estatus económico no garantiza a sus dependientes económicos que puedan trabajar e integrarse a la vida reproductiva del país, es por eso que se requieren convenios entre países donde se acuerde de forma recíproca que ambos permitirán que las parejas de sus diplomáticos trabajen. Sin embargo, esto depende de la voluntad de los países, no ocurre en todos los casos y aún existen muchos países en donde no está permitido por su estatus migratorio.

Las diplomáticas señalan que la vida familiar y de pareja de un miembro del Servicio Exterior es muy complicada, porque ellos tienen que adoptar, aceptar y asumir los mismos costos laborales y personales que ellas. Ellas llegan a un nuevo país con un lugar de trabajo, con una rutina y un salario, en cambio, la familia tiene que adaptarse, aprender el nuevo idioma, generar amistades, etcétera. Son elementos que se añaden a la tensión familiar frente a la carrera de la diplomacia.

Porque para mí es súper fácil, a mí me mandas a otro lugar y desde el día uno ya tengo trabajo y mal que bien tengo que dar resultados y tengo que enfocarme en mi trabajo, pero para él sí fue súper difícil, en el sentido de es un nuevo país, no siempre habla el idioma, no siempre tiene amigos, no en todos lados va a poder trabajar como él pensaba y tiene que tener algo por su propio bien y por su autoestima y por el bien de la familia, entonces esa parte para mí ha sido mucho más fácil que para él. (Diplomática, generación 2009)

Arlie Russel Hochschild, académica y socióloga estadounidense y profesora emérita de la Universidad de California, Berkeley, redactó el libro *Second Shift* en 1989, con el objetivo de retratar lo que implica el doble rol en tres formas diferentes de matrimonios (tradicionales,

igualitarios y en transición), de vislumbrar las contradicciones entre las demandas familiares y de la carrera profesional y de tratar de resolver el problema trabajo-familia. Hochschild entrevistó a 50 parejas y observó dinámicas familiares de una docena de ellas por un período de dos a cinco años.¹⁶⁷

Entre los hallazgos, identificó que las mujeres que contaban con una carrera profesional y un trabajo demandante, constantemente decían que lo que realmente necesitaban era una esposa, probablemente no lo decían en un sentido literal y lo que en realidad funcionaría son trabajos rediseñados para trabajadores que le dan importancia a la familia, la autora habla de la necesidad de una revolución que comience en el hogar, pero que se extienda a los lugares de trabajo, como la diplomacia.¹⁶⁸

Los esposos pocas veces señalaron sentirse afortunados de tener una esposa que trabajara y que hiciera una parte del trabajo en la casa. Sin embargo, parece ser que hay una gran cantidad de mujeres que se sienten mucho más afortunadas porque sus maridos hacen un poco más en la casa, comparado con otros matrimonios. Hochschild plantea que si las mujeres se están sintiendo afortunadas de que sus esposos colaboren con las tareas del hogar, probablemente algo este fundamentalmente mal con las formas en las que los hombres perciben el hogar y con las nociones culturales y sociales que lo reafirman.¹⁶⁹

La autora hace una clasificación de los matrimonios en tres categorías: tradicional, en transición e igualitario. El tradicional es aquel en donde los roles de género y la división sexual del trabajo aún se encuentran muy marcados, el hombre es el principal proveedor del hogar y la mujer es por excelencia la que atiende a la familia y a la casa, por lo regular sí trabajan, aunque sus actividades no tienen el mismo peso en la familia que las del esposo.¹⁷⁰

El matrimonio igualitario es aquel en donde los hombres muestran una nueva masculinidad, hay una corresponsabilidad en el ámbito privado y el poder y recursos se encuentran divididos de igual forma. Debe señalarse que la autora no identificó a ninguna pareja verdaderamente igualitaria y en el caso de las mujeres en la diplomacia tampoco se hizo evidente.

Los matrimonios en transición son aquellos que se encuentran en un punto intermedio, las mujeres cuentan con un trabajo, que en ocasiones es mejor remunerado que el de ellos y constituye los ingresos principales de la familia, lo cual no siempre es bien percibido por los hombres. El esposo ejerce una paternidad responsable, aunque no hay una corresponsabilidad completa. Aún surgen tensiones acerca del papel que deben cumplir los miembros de la familia y aun cuando los hombres comparten las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, las mujeres siguen haciendo dos tercios del trabajo en casa.¹⁷¹

En el estudio realizado por Hochschild, ella identificó que estas tres categorías se ven influenciadas y tienen variantes dependiendo de muchos factores como la edad, la

¹⁶⁷ Arlie Russel Hochschild, Anne Machung, *The Second Shift*, Penguin Books, Estados Unidos, 2003.

¹⁶⁸ *Ibid.*, p.15.

¹⁶⁹ *Ibid.*, p.17.

¹⁷⁰ *Ibid.*, p.34.

¹⁷¹ *Ibid.*, p.27.

nacionalidad, la etnicidad, nivel de educación, ideologías de género, etcétera. Asimismo, hay contradicciones en cuanto a las formas en las que las parejas se auto perciben y las dinámicas reales que llevan a cabo. Algunos matrimonios se percibieron como igualitarios, cuando en realidad las mujeres continuaban llevando a cabo un doble rol, en cambio, algunas parejas que se pensaban tradicionales llevaban a cabo una mayor corresponsabilidad.¹⁷²

Las relaciones matrimoniales de las mujeres diplomáticas entrevistadas entrarían en su mayoría en la categoría de en transición. La mayoría de las parejas son extranjeros, a los cuales conocieron durante alguna de las adscripciones en las que estuvieron. Las diplomáticas señalan que hay una constante negociación de pareja, en la cual el trabajo de ellos es uno de los puntos más conflictivos, dado que está de por medio quién se desarrolla más o menos que el otro, en este caso ellos tienen pocas oportunidades de crecimiento profesional, al menos que el país en el que se encuentren cuente con un convenio de reciprocidad.

También se enfrentan constantemente, cada que cambian de adscripción, a la petición de sus parejas porque ellas renuncien a la carrera diplomática para que ellos puedan seguir trabajando en el lugar donde están en ese momento. Para ellas esto significa una gran frustración, consideran que si fueran ellos los diplomáticos, ellas ni siquiera estarían en la posición de pedirle a él que renuncie a la diplomacia, él no lo consideraría como una opción.

Elas han defendido su derecho de tener una carrera profesional y de ser partes del Servicio Exterior. Señalan que sus parejas las conocieron desempeñándose en esa profesión y consideran injusto se les pida que sacrifiquen su vida laboral por la de ellos. Como lo planteaba Connell, estas tensiones familiares pueden funcionar como un factor de cambio dentro de la institución familiar, pero también pueden ocasionar la ruptura¹⁷³ y en el caso de las mujeres diplomáticas ha significado separaciones permanentes o momentáneas.

Las separaciones permanentes acontecen normalmente mientras se encuentran en el extranjero, esto ocurre en la mayoría de los casos a la falta de un empleo, a que no se pueden adaptar a un nuevo país y al sentirse abandonados por su esposa quien se encuentra trabajando y con una gran carga de trabajo. Ellas señalan que no saben de ningún hombre diplomático que se haya quedado solo en su adscripción porque su mujer no encontró trabajo o le costó el proceso de adaptación.

En casos donde existe un convenio de reciprocidad, la posibilidad de los cónyuges de trabajar se ha visto limitada por la voluntad de la adscripción misma, las diplomáticas han señalado casos donde el jefe o Embajador no está de acuerdo en que su pareja realice actividades profesionales o académicas, por lo que antes de cumplir los tres meses ellos han regresado a México donde pueden trabajar, generar ingresos propios y contar con cierta estabilidad. Ellas se han quedado como las responsables de los hijos, es común que a pesar de que los padres se encuentren en diferentes países, los hijos permanecen con la madre, quien tiene que crear redes de apoyo para lograr conciliar todas sus responsabilidades.

¹⁷² *Ibid.*, p.25.

¹⁷³ Raewyn Connell, *Gender Regimes and Gender Order*, *op. cit.*, p.126.

Los mundos de la literatura, el deporte, las artes y principalmente la academia, han sido espacios donde los cónyuges han encontrado oportunidades laborales, debido a la flexibilidad con la que cuentan, les ha permitido continuar sus actividades aun cuando se encuentran en un nuevo país. En cuanto a las labores de cuidado, los matrimonios de las diplomáticas han entrado en la categoría de transición, porque ellas han evidenciado que sus parejas sí les “ayudan” a algunas actividades relacionadas con los hijos y la casa. Algunas lo han planteado como una ayuda, lo cual muestra que siguen considerando que es responsabilidad de ellas y que son afortunadas al tener una pareja que colabore.

En otros casos, denuncian que ellos hacen poco comparado con lo que tendrían que “ayudar”, señalan que les corresponde a ambos las tareas domésticas y de cuidado, que ellas trabajan largas jornadas y esperarían una corresponsabilidad mayor. Al plantear esto a los hombres, en muchas ocasiones termina siendo contraproducente, dependiendo de qué tanto ellos visualicen que es una responsabilidad compartida o es trabajo de ellas.

También hay testimonios donde señalan que sus relaciones de pareja tienden más hacia la igualdad, plantean que sus esposos siempre las han apoyado y son verdaderamente afortunadas. Sin embargo, narran cómo desde el nacimiento de los hijos/as ellas han sido las que se los/las llevan al trabajo por las tardes, quienes solicitan permisos cuando se enferman, quienes se encargan de verificar que hayan comido y hecho la tarea, quienes preparan los desayunos, es decir, en la realidad sus historias se asemejan más a un matrimonio tradicional.

Por último, es necesario considerar también, que no todos los miembros del Servicio Exterior están casados/as, o tienen una pareja del mismo sexo, además de que no todos/as quieren o deben tener hijos. Esto también forma parte de hablar de las parejas y el matrimonio y sería necesario que la Secretaría de Relaciones Exteriores realice un diagnóstico de sus necesidades y retos; la información recolectada en las entrevistas acerca de parejas LGBT y familias no heteronormativas, no es suficiente para poder profundizar en el tema.

RETOS DE LA VIDA REPRODUCTIVA

Las diferentes elecciones en la vida reproductiva, como parte de la vida privada, pueden encontrar distintos tipos de obstáculos en el contexto laboral, así como situaciones discriminatorias y otras violaciones de derechos humanos.¹⁷⁴ Esto depende en gran medida de la política laboral de cada institución, en este caso la Secretaría de Relaciones Exteriores y el Servicio Exterior Mexicano.

Las trayectorias laborales impactan de distintas formas las etapas de la vida reproductiva. En cada momento de la trayectoria profesional se puede dar una parte del proceso reproductivo, lo cual genera distintas tensiones y situaciones en las trayectorias personales y de trabajo. Las etapas reproductivas de las personas incluyen el embarazo, el parto, la crianza, incluyendo la lactancia materna, el cuidado de las y los hijos, que inicia con necesidades de cuidados intensivos que se van reduciendo a medida que pasan los años pero

¹⁷⁴ GIRE, *op. cit.*, p.113.

que no termina hasta que llegan a la adultez y obtienen independencia y autonomía completas.

El embarazo, incluso la posibilidad de que suceda, es la primera vez en la vida reproductiva de una mujer por la que puede comenzar a ser discriminada o puesta en situación de riesgo en el trabajo. Como ya se denunció en el apartado de Discriminación y estereotipos en el Servicio Exterior Mexicano, las mujeres han sido discriminadas en la fase de entrevistas del concurso de ingreso al Servicio, por la posibilidad de que puedan tener hijos/as o casarse, lo cual pone retos adicionales a sus trayectorias en la diplomacia, producto de los mandatos de género y la falta de políticas públicas para la corresponsabilidad, tanto familiar como institucional.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), (la cual aborda los distintos tipos de violencia que las mujeres experimentan en el hogar, el trabajo, la escuela y la comunidad). Se plantea que entre 2011 y 2016, al 11.8% de las mujeres en México se les solicitó una prueba de embarazo en el ámbito laboral. Asimismo, en la Ciudad de México, el 29.5% de las mujeres son víctimas de violencia laboral.¹⁷⁵ Estas cifras son preocupantes dado que la Secretaría de Relaciones Exteriores y el Servicio Exterior Mexicano se inscriben en este contexto de violencia laboral.

Muchas mujeres pueden verse forzadas a posponer sus embarazos o incluso renunciar a tener hijos/as. Durante las entrevistas, las diplomáticas señalaron que el sacrificio más grande que han hecho por el Servicio Exterior Mexicano es abandonar su sueño de ser madres. Cuando decidieron perseguir una carrera en la diplomacia entraron con la expectativa de que iban a trabajar alrededor del mundo acompañadas por sus familias, en la realidad, ser parte del ámbito diplomático en México ha significado tener que renunciar a la posibilidad de tener hijos.

Son varias las razones, la primera que señalan es porque no consideran que puedan mantenerles, cuidarles y educarles, ya que, al estar la mayoría del tiempo en el extranjero no cuentan con el apoyo de sus madres, hermanas u otras redes de apoyo. Tampoco creen poder pagar servicios de guardería y trabajo doméstico. A diferencia de lo que se cree de las y los diplomáticos, ellos no son ricos y no tienen las mejores prestaciones ni condiciones laborales. Muchas de las diplomáticas señalan estar preocupadas por cómo van a completar los gastos de vivir en el extranjero, una situación que se complica cuando se tienen hijos, los costos de guarderías y educación son mucho más caros fuera de México

[...] y la verdad es que no creo que voy a tener hijos porque no creo que los pueda mantener, o sea, desde el hecho de no creo ser capaz de cuidarlos y estructurar una familia estando fuera, porque no tienes ni el apoyo de tu mamá, ni de tus amigas, ni de tus hermanas, nada, hasta no creo que les voy a poder pagar la escuela, no creo que si me mandan a China donde no pueden ir a una escuela pública y tienen que ir a una escuela internacional, que cuesta 60 mil dólares al año, pues no lo voy a poder pagar,

¹⁷⁵ INEGI, *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016*, [en línea], Dirección URL: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>, [consulta: 20 de agosto del 2019].

simplemente, entonces sí eso es otro gran sacrificio, no creo que voy a poder tener hijos[...] (Diplomática, generación 2009)

Las condiciones internacionales también pueden limitar las decisiones reproductivas de las mujeres, llevándolas a posponer sus embarazos. Situaciones como conflictos bélicos, malas condiciones de salubridad, es decir, adscripciones de vida difícil y aquellas en donde se encuentren tensiones bilaterales y multilaterales. En estos casos las mujeres tienen que posponer sus embarazos hasta que se encuentren en un país donde les permita tener un parto digno, donde existan las condiciones de seguridad y tranquilidad para que puedan dar a luz.

[...] y como a los 4 meses que llegué me embaracé, porque tampoco no tenía hijos, porque cómo vas a tener hijos si ni siquiera tu esposo está contigo y estás en plena guerra, primero la invasión y luego la guerra, es más difícil, obviamente hasta incluso las esposas de los compañeros no, dicen "ay esa señora vive sola, es casada, qué rara", sí opinaban negativamente. (Diplomática, generación 1986)

Estos obstáculos en muchas ocasiones son invisibles. No se habla de los sacrificios que tienen que hacer las diplomáticas en su vida reproductiva con la finalidad de permanecer en el Servicio Exterior y continuar con sus responsabilidades laborales. Esto es un ejemplo más de como la conciliación de la vida laboral y familiar en las trayectorias de las mujeres mexicanas en la diplomacia está llena de retos y sacrificios.

Después del parto, las mujeres tienen derecho a hacer uso de la licencia de maternidad. A pesar de ello, los testimonios han sido que poco antes de terminar este permiso, las diplomáticas han regresado a trabajar para atender las necesidades mismas del servicio, hay casos en donde incluso han recibido orden de traslado para moverse de adscripción o regresar a México.

Al punto de terminar mi licencia de maternidad [...] me llega mi orden de traslado para México, o sea yo pasé mi postperital corriendo, sacando pasaportes, actas de nacimiento, apostillando documentos, hablando aquí en México de qué va a pasar con el traslado y mi pareja, que no hablaba español, ni manejaba en México ni nada... yo me sentía como estas mujeres que traía al hijo amarrado atrás y siguen vendiendo, por que tienes que sacar, o siguen cosechando la milpa y siguen trabajando, así, o sea yo no tuve, mi ilusión de ser mamá, era tener a mi hijo, sentarme en una mecedora y estar con él todo el día, nunca hasta la fecha me he podido comprar la mecedora. (Diplomática, generación 2006)

Realizar un traslado de país a los pocos meses de haber dado a luz atenta contra la integridad y bienestar no sólo de la madre, sino del /de la recién nacido/a y la familia. Las diplomáticas relatan pasar este período corriendo de un lugar a otro, tramitando pasaportes, apostillando documentos, investigando guarderías o escuelas, así como lugares para vivir, esto sintiéndose mal, con un bebé recién nacido que requiere de muchos cuidados. Entre la presión misma de tener a un bebé, las diplomáticas se enfrentan a que en el momento del término de su licencia de maternidad, tienen que regresar a una dinámica laboral que no les permite disfrutar del hecho de ser madres y, que al contrario, limita los tiempos familiares.

Muchas han tenido que sacrificar sueños y expectativas que tenían acerca de ser madres, como poder pasar tiempo de calidad con sus hijos. Durante el primer año después del nacimiento de sus hijos, las jornadas laborales han sido extenuantes. Las diplomáticas

trabajan incluso fines de semana y se sienten atrapadas, no pueden renunciar porque de su empleo comen y pagan las cuentas, sus cónyuges no tienen trabajos que les permitan mantener a la familia.

El período posterior al nacimiento del hijo/a está marcado por muchas tensiones, por un lado, los hijos/as al ser pequeños requieren de mayores cuidados. El Servicio Exterior Mexicano no cuenta con guarderías o apoyos económicos para esto en el extranjero, por lo que los esposos tienen que hacerse responsables de labores de cuidado y cuando no existe la disposición, es necesario contratar estos servicios. Por otro lado, las diplomáticas no pueden descuidar el empleo del cual dependen, se encuentran negociando las necesidades de su familia, el sentimiento de que no están pasando suficiente tiempo de calidad con sus hijos y las responsabilidades laborales que implican jornadas de 12 horas laborales al día y fines de semana.

Los ritmos de trabajo continúan, las mujeres comparten tener ocho meses de embarazo y seguir participando en reuniones de trabajo hasta las dos o tres de la madrugada. Posterior al nacimiento, cuentan cómo es amamantar a un recién nacido mientras se encuentran en el trabajo y en reuniones. A pesar del apoyo y comprensión de jefes y compañeros, el tener un hijo sí implica una responsabilidad más, la cual debe atenderse a la par que el trabajo. Es complejo en un contexto donde las diplomáticas no pueden descuidar ningún aspecto, el resultado son jornadas agotadoras, sin altos grados de satisfacción y con muchos sacrificios.

El ritmo de trabajo en Ginebra es como el de cualquier organismo internacional, mucho trabajo, estuve con embarazo 7-8 meses, participando en reuniones hasta dos-tres de la mañana, y ya después me recuperaba, cuando nació mi hijo me tomé los 3 meses de incapacidad y después retomé mis labores [...] Esto funcionaba con todo el apoyo de mis jefes, por eso le digo, nunca tuve yo una situación de discriminación o de "ah ya eres mamá y no vas a poder trabajar". (Diplomática, generación 1981)

La conciliación no se vuelve más fácil a medida que los y las hijas crecen, sino que toma otras características. Los y las hijas tienen que estudiar en distintas escuelas constantemente, se enfrentan a barreras del idioma, a no mantener amistades por largos períodos de tiempo, a adaptarse a nuevas ciudades y países continuamente. La educación es un gran tema de preocupación, las diplomáticas tienen que buscar que ingresen a escuelas donde puedan darle un seguimiento a lo que ya habían aprendido en escuelas pasadas, esto implica que en la mayoría de los casos tengan que ser instituciones internacionales, que son más costosas.

Las diplomáticas se encuentran en una encrucijada; el hacerse cargo de los hijos/as y cuidarlos, implica que probablemente tengan que tomar un puesto con menos responsabilidades, que les permita salir en horarios decentes, sin embargo, este tipo de cargos normalmente son con una menor remuneración económica y reconocimiento. Si los cónyuges tienen restricciones laborales y ellas son el sustento de la casa y las que pagan por la educación de los hijos/as, entonces no pueden tampoco elegir tomar puestos menores, porque les impediría tener estabilidad financiera.

Es así, que sienten que al ser mujeres en la diplomacia no pueden tenerlo todo. Tienen que decidir entre tener cargos demandantes con mejor salario, pero sin poder pasar tiempo con sus familias; o pueden hacerse cargo de la parte familiar y tener más tiempo, aunque implique estar en puestos donde no se sienten reconocidas y consideran que están capacitadas para puestos más altos. La conciliación de la vida familiar y laboral no es simplemente encontrar el balance y organizarse, en sus trayectorias se ha convertido en decidir qué sacrificar, cómo estar mejor, cómo perder menos.

Pero efectivamente yo había decidido tomar un puesto de una responsabilidad muy baja, yo estaba fuera del radar, a mi nadie me veía, y profesionalmente tiene un costo y asumí ese costo porque era la única manera de tener un horario más o menos decente para poderme ir a mi casa y que él no se sintiera solo, no se sintiera abandonado. (Diplomática, generación 2006)

El tener que buscar estrategias para conciliar la parte personal y profesional y el que las diplomáticas estén decidiendo, ante estas circunstancias, quedarse con puestos más bajos, tiene una repercusión en la cantidad de mujeres en la diplomacia que llegan a los altos mandos y que participan en los procesos importantes de tomas de decisión. En qué medida las mujeres en la diplomacia están subrepresentadas por la difícil conciliación de estos dos ámbitos de su vida, los cuales se encuentran enfrentados por las construcciones de género en la familia, en los matrimonios y en la diplomacia misma.

Entonces yo pedí un cambio y ahí ya no pude ser la segunda de la Embajada, pero acepté ser la tercera, o sea hubo una involución en mi carrera por preservar la cercanía, entonces ahí fue muy duro para mí, porque de ser la segunda desde hace bastante tiempo, pasé a ser tercera, muy muy duro, incluso me costó mucho trabajo, muchas lágrimas, pero no tenía duda que lo primero era estar mas o menos cerca de mi hijo. (Diplomática, generación 1986)

Es urgente resolver estas contradicciones, la corresponsabilidad debe ser una tarea no sólo familiar, sino institucional, si no existen políticas públicas y no se entiende la magnitud de las repercusiones de las construcciones de género en las trayectorias de las diplomáticas, no será posible alcanzar una igualdad sustantiva, los retos y las desigualdades estructurales seguirán ahí.

En estas políticas públicas y medidas institucionales, deben considerarse las licencias de paternidad, las cuales son permisos concedidos a los padres inmediatamente después del nacimiento para atender al recién nacido y a la madre. Actualmente es de cinco días con goce de sueldo, sin embargo, esto no es suficiente, en cinco días la madre aún no se ha recuperado del parto o la cesárea ni tampoco ha terminado el período crítico de cuidados del recién nacido.

Otorgar tan pocos días a los hombres muestra que la perspectiva de la que parten quienes realizaron la legislación es que la mujer es quien tiene la responsabilidad y la carga de todo lo que implica la llegada de un hijo a casa, los padres tienen tan poca parte en esto que cinco días parecen suficientes.¹⁷⁶ Además, la licencia de paternidad que existe en México

¹⁷⁶ GIRE, *op. cit.*, p.147.

también es muy corta en comparación con otros países, Venezuela da 14 días; Uruguay y Ecuador 10 días; Japón siendo el más alto 30 mese; Portugal, Noruega y Suecia 11 meses.¹⁷⁷

EL PAPEL DE CUIDADORAS

El trabajo de cuidado puede ser entendido como “[...] la actividad destinada a cuidar de la vida de las personas a lo largo de todo el ciclo vital”¹⁷⁸, históricamente, las mujeres llevan a cabo los trabajos de cuidado en las distintas sociedades, culturas e instituciones como la familia. En la tradición patriarcal también se ha dado la práctica de que las mujeres cuiden de los hombres de su casa, aunque éstos no tengan ninguna discapacidad, ni enfermedad, ni ningún otro impedimento para cuidarse por sí mismos.¹⁷⁹

Las labores de cuidado abarcan una serie de actividades extensas, van desde preparar y servir alimentos, hacer las compras de la casa, encargarse de la limpieza, pero también incluyen una serie de acciones que no son tan visibles, como supervisar que lo hijos hagan la tarea, checar constantemente que se encuentren bien aunque no se estén presencialmente con ellas e incluye una parte emocional, el bienestar anímico de la familia. Los estudios sobre el trabajo del cuidado hacen énfasis en la desigual distribución entre los sexos de las cargas derivadas de esta labor y plantean que es necesario armonizar la vida familiar y el trabajo de quienes son los proveedores del grupo familiar, que hoy en día suelen ser tanto hombres como mujeres.¹⁸⁰

El trabajo de cuidado frente a la vida laboral supone retos. Las diplomáticas han compartido sus dinámicas diarias y las estrategias que han empleado para poder continuar con las labores de cuidado mientras forman parte de una carrera tan demandante como lo es el Servicio Exterior Mexicano. Algunas estrategias incluyen el apoyo de sus cónyuges, aunque el trabajo y el apoyo que ellos brindan no ha sido de una responsabilidad compartida, sino que es percibida como una ayuda, un regalo para ellas.

Es importante señalar que el hecho de que las mujeres estén presentes en el ámbito público y lleguen a ser el sustento económico del hogar, no las ha deslindado de su rol de género de cuidadoras y encargadas de la parte doméstica. Como ya se ha mencionado, las mujeres en la diplomacia se encuentran realizando un doble rol, aunque tengan trabajos importantes, puestos “de hombres”, siguen llevando a cabo la mayor parte del trabajo en el ámbito doméstico.

Las mujeres no sólo invierten tiempo y esfuerzo en actividades como hacerles la comida o dejar a los hijos/as listos/as por la mañana para que sus parejas los lleven a la escuela, también están encargadas de la parte emocional. Señalan que cuando el/la hijo/a necesita consuelo o ayuda, recurre a su mamá, ella es la encargada de consolarle, de hacerle saber que todo va a estar bien. Señalan que esto también drena sus energías, así como hacer

¹⁷⁷ *Ibid.*, p.154.

¹⁷⁸ *Ibid.*, p.198.

¹⁷⁹ *Idem.*

¹⁸⁰ *Ibid.*, p.199.

de comer, atenderlos emocionalmente también las desgasta, tiene un costo que sólo asumen ellas y en donde el papel de sus cónyuges es esperar a que ellas atiendan esta parte.

En las dinámicas diarias, en ocasiones y cuando hay la disposición, los esposos recogen a los hijos/as y les cuidan por las tardes. Las diplomáticas llegan en la noche después de sus jornadas laborales, se encargan de verificar que hayan hecho las tareas, de asegurarse que tengan uniformes listos y de prepararlos para dormir. Cuando sus parejas no pueden hacerse cargo de ellos/as por las tardes, ellas han optado por llevarles a la oficina o buscar quien pueda cuidarlos. Se percibe que el cuidado siempre es responsabilidad de ellas, las diplomáticas tienen que asegurarse del bienestar de todos, aunque reciban apoyo existe la percepción de que es algo que les corresponde a ellas.

El trabajo de cuidado de las diplomáticas no sólo es hacia los hijos o parejas, también se ha documentado que se da a los padres. Señalan que con el objetivo de cuidar a sus padres, principalmente en momentos de enfermedad, han dejado pasar concursos de ingreso al Servicio Exterior Mexicano, exámenes de ascenso, han solicitado licencias para ausentarse, así como peticiones para regresar a México y poder estar más cerca de ellos.

Identifican que no importa la edad, la situación civil, la profesión, si tienen hijos o no, o si están casadas, las mujeres siempre se hacen cargo del cuidado de la familia, se considera que les corresponde, no necesariamente es una obligación hablada, sino que así se percibe social y culturalmente y en la realidad las mujeres continúan llevando el papel de cuidadoras.

Entre los ejemplos, hay historias donde durante el concurso de ingreso tuvieron que repetir el proceso del Instituto Matías Romero, porque no era legítimo para ellas que se ausentaran o no cumplieran al cien por ciento con la asistencia, dado que su madre o padre tenía enfermedades y debían hacerse cargo de ellos. Cuando las diplomáticas se encuentran en el extranjero, el solicitar el regreso a México se da en ocasiones porque los padres se encuentran enfermos y desean estar más cerca y pasar más tiempo de calidad juntos.

[...] pero como no era creíble, o sea no era legítimo que yo expresara que mi madre tenía cáncer, entonces tuve que repetir algunas materias, porque falté y no me querían validar el curso del Matías Romero, o sea repetí algunas materias, porque te lo juro, que es una parte que como que no, de las que no se visibilizan, las mujeres en todas partes tienen esa responsabilidad, no importa la edad, no importa el tiempo, del cuidado, de otros en casa, de los hijos [...] (Diplomática, generación 1992)

Cuando se les preguntó cuál creían que era la razón por la que había menos concentración de mujeres en los altos mandos de la diplomacia, señalaron que está relacionado con el doble rol que juegan, a pesar de que algunas no tenían hijos/as o parejas, se hacían cargo de sus padres. Coincidió en que no presentaron varios exámenes de ascenso porque en ese momento se encontraban en licencia cuidando a sus papás, quienes a pesar de tener ingresos propios, necesitaban apoyo constante para ir a las citas del doctor, preparar alimentos, comprar medicinas, etcétera.

A lo mejor no tengo hijos, pero soy hija única y tengo padres, entonces la labor de cuidador, o sea la tienes en ese caso, por ejemplo, yo no presenté exámenes de ascenso

dos veces, porque estuve, coincidió con dos licencias de que mis papás estaban muy enfermos, entonces tardé en ascender más, porque no pude presentar examen, entonces pues probablemente pues ese tipo de cosas sí contribuyan un poco. (Diplomática, generación 2006)

Es un hecho que el trabajo de cuidado impacta en el plano profesional, sin embargo, muchas veces esta relación no se hace o no se percibe así, es más común que se cuestione el compromiso de las mujeres hacia sus actividades laborales, que se juzguen sus capacidades y su interés. El solicitar licencias o el dedicar tiempo a las labores de cuidado, aunque no afecte en sus resultados y en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, se considera como una razón para no darles mejores puestos o más responsabilidades.

Las acciones u omisiones de los Estados deciden quién tiene acceso a cuidados de calidad y quién carga con el costo de su prestación. Por ejemplo, donde los servicios públicos no existen o son inaccesibles, de baja calidad o no responden debidamente a las necesidades de los cuidadores, el trabajo doméstico no remunerado de familias y comunidades se intensifica. Cuando el Estado no regula, financia o presta cuidados debidamente, la carga recae sobre las familias, que tienen que hacer sus propios arreglos.¹⁸¹

Esto es lo que sucede en el ámbito de la diplomacia, el Estado mexicano ha descuidado el acceso a cuidados de calidad para las y los diplomáticos que se encuentran en el extranjero, por lo que han sido ellas especialmente las que han cargado con el costo de la falta de esta prestación. Las ayudas públicas de cuidado no responden a las necesidades de un ámbito como el diplomático, un trabajo que no es ajeno al Estado, sino que parte de él y que, sin embargo, no ha considerado que requieren servicios de cuidado diferentes a los de la demás administración pública.

El trabajo de las y los diplomáticos no siempre está en México, al contrario, su naturaleza se ubica en el exterior. Para poder realizar sus labores es necesario que existan servicios públicos de cuidado, de calidad, que respondan a sus necesidades y dinámicas y que aminoren la confrontación del ámbito laboral y familiar en el caso de las mujeres diplomáticas, quienes ante la omisión del Estado han recurrido a hacer sus propios arreglos, con altos costos económicos, personales y profesionales.

Para las mujeres en el Servicio Exterior Mexicano pues no siempre ha sido fácil tener alguien que se encargue de los hijos y no tienes el servicio, por ejemplo de guarderías y de acceso a instancias infantiles, y esa parte no está dentro de las ayudas económicas, entonces en muchos países, tener a alguien que te ayude con los hijos es mucho más caro, entonces esa parte sí ha sido compleja y yo veo a mis colegas que muchas veces se llevaban a las mamás, ya sabes, como *baby sitter*, para que les echaran la mano ¿no? Entonces claro si la mamá estaba en estado de jubilación y no tenía problemas pues se iba a pasar sus 6 meses, pero si no, ya lo pensaban y lo reconsideraban un poquito más. (Diplomática, generación 1992)

¹⁸¹ *Idem.*

Si bien la responsabilidad primaria del cuidado de los hijos/as es de las madres y los padres, ellos deben contar con las condiciones para poder hacerlo, de ahí que el Estado se encuentra obligado a atender las situaciones que impiden que estas niñas y niños sean cuidados debidamente.¹⁸² Lo que lleva a la pregunta ¿Quién cuida a las y los niños cuando los padres trabajan? Tomando en cuenta los roles de género que se asumen, se hace evidente que la carga y la responsabilidad de los cuidados recaerá de manera desproporcionada en las mujeres.

Al ser las diplomáticas el sustento de sus hogares, esperan que los hombres colaboren con las tareas de cuidado, especialmente si tienen hijos/as. Sin embargo, muchas señalan que cuando tuvieron la necesidad de dejarlos al cuidado de los hijos, las tensiones familiares incrementaron considerablemente, sus parejas expresaban descontento de permanecer en el hogar todo el día haciéndose cargo de los hijos/as.

Las mujeres entonces tienen que resolver quién realizará el cuidado de los hijos, quién los recogerá de la escuela (dado que los horarios laborales son mucho más largos que los escolares), quién los alimentará, etcétera. Es así que se generan cadenas de cuidado, las abuelas y otras mujeres que se dedican al trabajo doméstico son las fuentes de apoyo a las que las diplomáticas recurren normalmente, ya sea como una ayuda permanente o sólo ciertos días o en ciertos momentos.

Incluso cuando las diplomáticas afirman que sus esposos fueron una gran fuente de apoyo mientras los hijos estaban más pequeños, siguen señalando ayuda externa de parte de sus madres o trabajadoras domésticas. Indican que estando en México cuentan con una red de apoyo más grande y su carga de trabajo de cuidado se aminora, identifican que es más fácil y más barato contratar trabajadoras domésticas estando en el país que en el extranjero, sus familiares se encuentran aquí e incluso el costo de guarderías es menor.

El mayor porcentaje de niñas y niños que no son cuidados por sus padres son cuidados por otras mujeres del grupo familiar. Esta situación refleja que en la gran mayoría de los casos, aun cuando la madre se ha incorporado al mundo del trabajo remunerado, permanece y se recrea el estereotipo de que las mujeres son las principales responsables de los cuidados, la responsabilidad se transfiere a otros integrantes del núcleo familiar que también son mujeres, hermanas, tías y principalmente las abuelas.¹⁸³

El apoyo de las abuelas, en muchos casos, ha sido una parte clave para que las mujeres en la diplomacia puedan seguir trabajando. El que sus madres puedan brindarles el apoyo de cuidar a los hijos de lunes a viernes ha hecho posible que ellas puedan continuar creciendo profesionalmente, de cierta forma, las abuelas también cargan con los costos de tener que conciliar la trayectoria familiar y la laboral.

Y ahí lo que tuve el apoyo increíble de mi mamá, mi mamá se cambiaba a mi casa de lunes a viernes, entonces fue mi más grande apoyo y eso no lo tienes en el exterior, por ejemplo, yo no sé cómo le hubiera hecho con mi hijo pequeño en el exterior, si mi esposo

¹⁸² *Ibid.*, p.215.

¹⁸³ *Ibid.*, p.247.

hubiera decidido no irse, porque también irse implica que él tenga una ruptura de su carrera profesional [...] (Diplomática, generación 1986)

Las diversas carencias de los servicios de cuidado infantil impactan a las abuelas en distintas formas: la falta de disponibilidad hace que recaiga en ellas la totalidad del cuidado cuando no se tiene acceso a estos servicios y en el caso de las diplomáticas, en ocasiones las abuelas se desplazan con ellas a las distintas adscripciones para apoyarles en el cuidado de los hijos y en las labores del hogar. Sin embargo, no todas las diplomáticas tienen a sus madres que puedan apoyarlas, como ya se señaló, las mujeres en la diplomacia también cuidan a sus padres en muchos de los casos.

Además, la falta de compatibilidad en los horarios laborales con los servicios de cuidado infantil también impacta a las abuelas, pues son ellas, en la mayoría de los casos, las que tienen que ir por ellos a las escuelas o estancias de cuidado y hacerse cargo el resto de la tarde mientras los padres terminan la jornada laboral.¹⁸⁴ En México es muy común que las abuelas cuiden a los nietos/as para que sus padres puedan trabajar. Las abuelas ya realizaron su parte, ellas ya trabajaron de forma remunerada y no remunerada, parece entonces que las labores de cuidado son una labor sin fin para las mujeres.

Otro sector de la población que se ve severamente afectado por la ausencia de una política pública que favorezca la conciliación de la vida familiar y laboral son las personas que proveen servicios remunerados de trabajo doméstico o personal para el cuidado infantil en los hogares.¹⁸⁵ Sin embargo, siguen siendo mujeres a las que se les “transfiere” la carga del hogar, la cadena de cuidados permanece entre mujeres, no hay en realidad una corresponsabilidad de género; el hecho de que haya mujeres en espacios como la diplomacia no implica un cambio total en los roles de género ni en la división sexual del trabajo.

Uno de los principales problemas que tuve con mi marido fue que además de que él estaba en la casa solo con el hijo y no podía conseguir un trabajo inmediatamente... yo contraté una nana para que él pudiera hacer cosas, que no tuviera que estar cuidando al niño, entonces llegaba la nana cuidaba al niño y él podía salir, tomarse un café, leer, todo, dormir, no fue suficiente [...] (Diplomática, generación 2006)

PROYECTO LABORAL

MUJERES EN LA DIPLOMACIA

El ingreso de las mujeres a la economía remunerada no ha estado acompañado por un cambio cultural, como ya se ha planteado, ha ocasionado que las mujeres tengan que buscar la conciliación de la vida familiar y laboral. Una parte del problema ocurre en que la estructura patriarcal en el hogar y en la familia no se ha modificado, y además, los espacios de trabajo también han permanecido inflexibles a las necesidades familiares y personales de sus trabajadores.

¹⁸⁴ *Idem.*

¹⁸⁵ *Ibid.*, p.249.

Las diplomáticas han entrado a una estructura de trabajo tradicional, en la cual siguen permeando estereotipos de género, donde constantemente se les cuestionan sus capacidades, sus decisiones, su compromiso y tienen que demostrar continuamente su valor. Estos juicios discriminatorios se realizan por cómo social y culturalmente se percibe a las mujeres y el que se considera su espacio, el hogar. Pero también por el orden de género que crea instituciones androcéntricas.

Este apartado está construido a partir de lo que las diplomáticas señalaron acerca de cómo es ser una mujer en la diplomacia. Compartieron muchos de los retos diarios, de las formas en las que se cuestionan sus capacidades y cómo ellas se sienten y viven esta situación laboral, esto frente a las demandas personales y familiares que también tienen. En este sentido, señalan que pasan de una urgencia a otra, de calmar el miedo de los hijos de quedarse todo el día en la guardería o escuela y la necesidad de demostrarle al jefe su compromiso y capacidad en el trabajo.

Planteaban que las formas en las que una mujer representando a México es percibida suele ser contradictorio y depende de la persona que esté expresando su opinión acerca de ellas. Para algunos, el hecho de que una mujer vaya en representación de un país ya es percibido como un logro y como un paso más hacia la igualdad sustantiva. Sin embargo, existen otros actores, incluso presentes dentro de la misma administración de los Estados receptores, que consideran una locura que “estén solas” en el extranjero, si están solteras o sus esposos decidieron no seguirlas, lo que les parecía lógico es que regresaran a México para estar con ellos. Esto último depende considerablemente del país, de su contexto, de sus construcciones genéricas particulares, en este caso la narración hacía referencia a un país en América Latina.

También señalan que por mucho tiempo las mujeres no consideraron entrar al Servicio Exterior Mexicano, no lo contemplaban como una opción laboral. No obstante, con el paso del tiempo se han ido incorporando. Algunas de las entrevistadas consideran que hay pocas mujeres en la diplomacia mexicana porque les cuesta alejarse de la familia, porque cuando se visualizan casadas no encuentran quién va a ayudarles a criar a sus hijos/as. Actualmente, las generaciones más jóvenes tienen planes de vida que no incluyen casarse o tener hijos en el futuro cercano, sino que le apuestan a su desarrollo profesional, el mensaje para las mujeres que quieren ingresar es intentarlo, señalan que sí es posible.

A pesar de que sí hay un avance en materia de igualdad y no discriminación, consideran que aún hace falta enfrentar la violencia laboral que viven, consideran que se ha normalizado y naturalizado su exclusión, cuando se piensa en nombrar en algún cargo a una nueva persona, en general, se le dota de más valor intelectual y de capacidades a los hombres frente a las mujeres. Perciben que esto sucede en momentos como los nombramientos presidenciales de embajadores, aunque también se muestran expectantes de las acciones del actual Canciller Marcelo Ebrard, quien ha manifestado su compromiso con la igualdad sustantiva y se ha opuesto violencias y estereotipos en contra de las mujeres.

La forma de referirse a ellas públicamente también muestra que la diplomacia es tradicionalmente una profesión machista, que cuesta mucho más trabajo que se les de el rango

a las mujeres, pero aún más que se les nombre por su título, ellos son los ministros, consejeros, maestros, ellas son las señoras. Aunque señalan que esto no es para ofenderlas, sí muestra una forma discriminatoria de referirse a las mujeres, no tanto a su persona, a su individualidad, sino a las mujeres en general.

A veces sí es complicado, lo que te decía antes de que parezco que soy una mujer muy joven, siempre me dicen "Sofi" y no le dicen "Luigi" a tu compañero ¿no?, siempre se dirigen a él de cierta forma y a ti te, no necesariamente minimizarte, pero sí de una forma más, no sé, protectora, o condescendiente, entonces bueno, con el tiempo les demuestras que puedes trabajar, que eres responsable, que tienes las mismas capacidades que tu compañero o más. Diplomática, Generación 2009.

Consideran que las mujeres en la diplomacia deben comenzar a establecer alianzas entre ellas, a generar sinergias, a pesar de los estereotipos que señalan que las mujeres no pueden convivir juntas, una de las estrategias es apoyarse entre ellas mismas. Plantean que son tan pocos los espacios para las mujeres, que cuando ellas llegan al poder muchas veces no quieren soltarlo, lo que trae como consecuencia lo que las entrevistadas señalan como "liderazgos masculinos", liderazgos que no brindan más oportunidades a otras mujeres.

Como parte de buscar la igualdad sustantiva, han buscado crear redes de mujeres, mujeres que sumen. En este sentido, lo han comenzado a realizar al incorporar a sus equipos de trabajo a otras diplomáticas y expertas de las cuales tienen conocimiento, los resultados que han percibido han sido de empoderamiento entre ellas, han creado formas de vincularse, reconocerse y señalarse mutuamente, de tener "liderazgos sin miedo". Consideran que entre más mujeres en altas posiciones, será mejor para todas, se pueden romper techos de cristal y normalizar su presencia en puestos de mucho reconocimiento y poder.

A pesar de ello, plantean que las alianzas entre mujeres aún no se dan en todos los espacios y contextos, en muchas ocasiones las mismas mujeres cuestionan las capacidades de otras mujeres. Esto puede entenderse desde el concepto de Bourdieu de violencia simbólica, el cual es la asimilación de estructuras de dominación, es decir, cuando los/las dominados/as aplican esquemas de pensamientos y percepciones que están estructurados a partir de lo que los dominadores plantean.¹⁸⁶ En este caso, a las mujeres se les ha enseñado que no son capaces de ocupar puestos altos en ámbitos de poder o política, al ellas mismas cuestionar a otras diplomáticas, están aplicando esquemas que son producto de una relación de dominación.

En los testimonios, señalaban que este sentir de ser atacadas por otras mujeres no sólo es propio de diplomáticas que son parte del Servicio Exterior Mexicano, sino que también identificaban que ocurría a mujeres jefas de estado, quienes sentían que se les cuestionaba el dejar a sus hijos/as al cuidado de alguien más para ir a trabajar. Los cuestionamientos a las mujeres en ámbitos históricamente masculinos como la política y la diplomacia, no se dan únicamente en México, son parte de una situación global.

¹⁸⁶ Pierre Bourdieu, *op. cit.*, p.14.

Hay un llamado a que no se considere que todas las mujeres en la diplomacia son iguales y tienen las mismas necesidades, existen quienes no quieren y no tienen hijos/as, quienes son solteras, quienes son parte de la comunidad LGTBTTIQA. Una de las quejas a las legislaciones de la Secretaría de Relaciones Exteriores que promueven la igualdad y que buscaron impregnarles la perspectiva de género, es que contempla una única forma de ser mujer, la cual es heterosexual, tiene pareja e hijos/as. Es necesario romper estereotipos asociados a las mujeres en la diplomacia.

En este sentido, consideran que existen mujeres que a pesar de no tener un esposo o hacerse cargo de hijos, también se enfrentan a retos producto de los estereotipos de género, también tienen que buscar estrategias para conciliar su vida familiar y laboral, que en muchos casos realizan labores de cuidado a otras personas de sus familias y que cuestionan a la institución cómo las están contemplando en su estrategia de fortalecimiento del Servicio Exterior Mexicano. Quieren saber lo que ocurriría si en algún momento de sus vidas deciden casarse, si una mujer lesbiana podría tener los mismos beneficios para sus parejas que los que tienen sus colegas heterosexuales, consideran que aún no están en el punto donde se les puedan asegurar estos derechos.

CUESTIONAMIENTO DE CAPACIDADES

Las diplomáticas señalan que siempre tienen el sentimiento de que hay algo que deben comprobar, señalan que muchas veces esto las ha llevado a trabajar demasiado, a puntos donde no ven a su familia o pasan tiempo con amistades. Si están en puestos o adscripciones donde no hay mucho trabajo, el sentimiento es que su valor ha disminuido, que su valor está definido por su capacidad de resolver problemas, de ascender de rango, de ser conocidas.

En la diplomacia, las relaciones de poder se ven evidenciadas desde distintos ángulos. Los hombres cuentan con un poder institucional que parte del capital simbólico con el que cuentan en el ámbito diplomático y que ha sido construido desde la masculinidad. A los diplomáticos varones se les tiene un reconocimiento distinto al que tienen las mujeres, en espacios de trabajo, sus voces y opiniones en ocasiones aparecen como superiores o más trascendentes.

El sentir que constantemente deben comprobar su valor, ha desembocado en jornadas laborales que pueden iniciar a las 8:30am y terminar 2:30 am, no sólo de lunes a viernes, también fines de semana. El exceso de trabajo y la falta de tiempo personal les ha ocasionado estrés, problemas de salud como parálisis faciales y, el abandono de proyectos personales como tener hijos/as o realizar una maestría.

Hay muchos prejuicios acerca de las mujeres, consideran que es un freno para aquellas que buscan formar parte de un ámbito como el diplomático, donde las autoridades son masculinas y los hombres no tienen que demostrar nada, mientras que las mujeres lo hacen todo el tiempo, no sólo para obtener los cargos, sino una vez que los ocupan. Señalan que es un hecho que las mujeres se encuentran sujetas a más presiones, a un mayor escepticismo por parte de las autoridades.

Persiste el sentimiento de que ellas no pueden tenerlo todo. Las mujeres que han llegado a altos puestos y son altamente reconocidas han pagado los costos de otras formas, en su mayoría tienen historias familiares tristes. Señalan que es muy difícil tener que demostrar todo el tiempo que son capaces y en muchos casos esto implica sacrificar a su familia y a su persona.

Se les preguntó a las diplomáticas si en algún momento habían sentido que se les cuestionaban sus capacidades o las decisiones que tomaban por el hecho de ser mujeres, respondieron que en muchas ocasiones sí. Sus jefes en ocasiones les decían que iban a verificar su trabajo, para ver si era cierto que lo estaban haciendo bien, se ponía en duda su desempeño y esto afectaba en la forma en que las evaluaban para los exámenes de ascenso, esto no sucedía con sus colegas varones.

Las mujeres en la diplomacia identifican que uno de los retos más profundos y que se encuentra presente casi de forma permanente, es que las opiniones de las mujeres y sus reflexiones en materia política y económica y en todos los campos, siempre son tomados como menos relevantes o no tan veraces. La calidad de sus opiniones se valora diferente que las de los hombres.

Identifican que algunas mujeres cuentan con una sensibilidad mayor e identifican con más facilidad los problemas, derivado de aprendizajes de género y la forma cómo han sido socializadas. A pesar de ello, esas habilidades no son consideradas válidas, aunque se haya observado que podrían ser una ventaja para identificar patrones políticos y proyecciones a futuro. Las cualidades “femeninas” no se perciben como valiosas para un ámbito que ha sido históricamente masculino y donde sus principales actores han sido hombres con otras cualidades.

Como parte de las estrategias, las diplomáticas han buscado promover y normalizar que haya más mujeres y, que si aún se duda de sus capacidades, en lugar de demeritarlas o no promoverlas, consideran se debería impulsar el desarrollo de determinadas habilidades, si de forma objetiva se determina que las mujeres tienen alguna carencia en su formación o en sus herramientas de trabajo, se debería capacitarlas, así como a los hombres. Sin embargo, es muy distinto identificar que una mujer en su persona necesita trabajar en ciertos aspectos para mejorar su desempeño, que considerar de entrada que todas las mujeres son incapaces por su condición de género.

Concluían que las mujeres en la diplomacia deben aprender a arriesgarse, deben alzar la voz, disentir, pedir y hacerse presentes. Señalan que han identificado que han sido enseñadas a no hacerlo, sienten muchas veces que no están capacitadas para nuevos puestos que impliquen actividades que no han realizado, no obstante, después de aceptar los cargos han demostrado estar más que preparadas. Han aprendido a expresar lo que quieren, sus preferencias, incluso a imponer términos y condiciones que las favorecen, consideran que los hombres dominan estas formas de negociar y confrontar situaciones, lo cual está relacionado con los aprendizajes de género y las formas distintas en las que han sido socializados hombres y mujeres.

JEFES Y LIDERAZGO

Se ha identificado que los jefes y sus formas de liderazgo influyen directamente en las experiencias, oportunidades y facilidades para conciliar la vida familiar y laboral de las diplomáticas. El género de los jefes o jefas también es un factor, aunque no necesariamente determinante de algún tipo de liderazgo; las diplomáticas han señalado un gran apoyo, empoderamiento y apoyo por parte de sus jefas, el cual no ha sido tan marcado en sus experiencias con jefes hombres.

Señalan que las opciones de adscripción en el Servicio Exterior Mexicano son elegidas no sólo considerando el país o ciudad, sino el jefe o titular, si estos tienen un gran liderazgo lo más probable es que las diplomáticas puedan crecer y disfrutar durante esa etapa. Empero, si identifican que dicho jefe o jefa tienen un modelo de liderazgo inflexible, donde se les complicará más conciliar sus responsabilidades, lo más probable es que aunque sea una grandiosa adscripción, no lo consideren como opción.

El Servicio Exterior Mexicano es una comunidad donde fácilmente sus miembros se ubican, esto permite conocer los distintos tipos de liderazgo y las oportunidades que se tendrán si se encuentran con ellos. Las diplomáticas señalan que los ascensos se han facilitado cuando tienen una autoridad, en la mayoría de los casos ha sido de una mujer, que confía en sus capacidades, que las impulsa, que les enseña y que es considerada de sus responsabilidades familiares, sin que esto implique un descuido de lo laboral.

El jefe o jefa con el que cuentan sí importa y sí puede hacer la diferencia, consideran que le puede cambiar la vida a alguien por darle una oportunidad de desempeñarse en un nuevo cargo. Esta confianza impacta también en las evaluaciones que les realizan sus superiores para los exámenes de ascenso, si creen en sus capacidades serán evaluadas de mejor forma y tendrán más oportunidades de subir de rango en dicho ejercicio.

El apoyo e impulso de los jefes no sólo impacta en el plano profesional, sino que también facilita o dificulta la conciliación de la vida familiar y laboral. En el extranjero, los jefes no sólo son a quienes responden y se reportan en el trabajo, también pueden ser actores clave para adaptarse a la cultura, aprender el idioma, conocer las necesidades de la población y facilitarle a la familia una inserción al nuevo país.

Ha sido muy evidente que en las trayectorias de las diplomáticas entrevistadas han surgido nombres de mujeres en posiciones de autoridad que les han abierto camino, que han confiado en ellas y que ellas lo han planteado como experiencias de empoderamiento y de crecimiento profesional y personal. Mujeres empoderando mujeres es una de las estrategias más importantes para impulsar a que más diplomáticas lleguen a altos puestos, a que se normalice su presencia y se deje de cuestionar sus capacidades.

También es necesario partir de que ser mujer no implica contar con perspectiva de género, ser feminista o apoyara otras mujeres. Esto también forma parte de los estereotipos de género, se llega a pensar que por ser mujeres sus decisiones siempre serán suaves, blandas, emocionales, la categoría de género de mujer no implica una sumisión *per se* o una falta de capacidad para tomar decisiones objetivas, el hacer género como *performance* se lleva a cabo de muchas y distintas formas, femeninas o no.

A pesar de que hay testimonios acerca de diplomáticas con jefas mujeres, esto no implica que estas jefas hayan sido las titulares de la embajada o consulado o que jerárquicamente ocuparan el cargo más alto. En la mayoría de los casos, estas mujeres han sido su autoridad inmediata, por encima de ellas la normalidad es que existiera un jefe hombre; se espera que en un futuro las diplomáticas sigan rompiendo los techos de cristal y ya no se hable de que lo normal es que exista un hombre siempre por encima de ellas.

Sin embargo, el rompimiento de los techos de cristal será más difícil si no hay una corresponsabilidad de las labores domésticas y de cuidado, mientras no haya un cambio en las estructuras patriarcales de familia, las mujeres estarán constantemente respondiendo ante dos frentes, lo cual les resta energía, tiempo y calidad de vida, es por eso que el siguiente apartado se basará en el recurso del tiempo.

EL RECURSO DEL TIEMPO

Bourdieu plantea que el orden masculino se sustenta en la estructura del tiempo, así como en la división sexual del trabajo y la estructura del espacio.¹⁸⁷ La estructura del tiempo plantea las jornadas y los ciclos de vida, contemplando momentos de ruptura en la vida de las mujeres y los hombres, los cuales han sido planteados también en términos masculinos y femeninos. Los períodos de gestación, el matrimonio, el primer hijo/a, entre otros, marcan momentos en la vida de las mujeres que se esperaba cumplan en cierto tiempo, que son considerados femeninos; mientras que en el mismo momento, a los hombres se les asignan otras actividades en correspondencia con la división sexual del trabajo.

Como ya se ha mencionado, el ingreso de las mujeres a la diplomacia, no ha significado que dejen de cumplir sus compromisos familiares, sino que ha normalizado que con la misma cantidad del tiempo realicen dos jornadas laborales, una con múltiples estereotipos que las limitan a crecer y la otra no reconocida y por lo tanto no remunerada. Las diplomáticas han entrado a una estructura de trabajo tradicional, un ámbito que fue creado para ser ocupado por varones que no necesitaban dedicar tiempo a las tareas domésticas, de crianza o cuidado, al contrario, que el ritmo de sus carreras profesionales históricamente fue sustentado por una o varias mujeres que se encargaron de la otra parte de la vida, lo que sucede en lo privado.

En el siglo XXI, las mujeres son profesionistas y tienen intereses más allá del ámbito privado, es decir, en cierta medida la división sexual del trabajo se ha modificado al comenzar a normalizar que las mujeres formen parte del mercado laboral remunerado, sin embargo, las estructuras de trabajo no se han modificado. En las trayectorias de vida, la trayectoria personal marca que a mediados de los veinte y treinta las mujeres se ubican en el período reproductivo, pero a la par, este período de tiempo es considerado también como los años productivos más fuertes.

¹⁸⁷ Pierre Bourdieu, *op. cit.*

¿Cuáles son las estrategias de las mujeres que se ubican en un período donde se espera que sean lo más productivas en su trayectoria profesional, pero que también está la expectativa de que cumplan con su rol de género en lo reproductivo? Todo durante el mismo rango de tiempo, con dos trayectorias que exigen cada una un compromiso grande o total y que si no logran realizar una doble jornada se ha llegado a considerar como un fracaso en sus vidas.

Las diplomáticas señalan que la Secretaría de Relaciones Exteriores tiene las peores condiciones de trabajo para cualquier persona, pero si eres mujer son peores, señalan que por más que les guste su trabajo, nadie quisiera tener jornadas de 8:30am a 4:00am todos los días, señalan que hay fines de semana donde son las 12 de la noche y ellas siguen trabajando, algunas de ellas con hijos menores de un año.

La SRE tiene las peores condiciones de trabajo para cualquier persona, persona eh, pero si eres mujer peor, a ver por más que me guste mi chamba, a quién le gusta trabajar de 8:30am a 4:00 am, todos los días, a quien le gusta trabajar fines de semana, a mi me levantaban los fines de semana para venir a armar carpetas, me acuerdo perfecto que un día le hablé a un colega, era sábado a las 12 de la noche, y yo tenía que entregar carpetas un domingo para un viaje y estaba sola y me puse a llorar con un niño que no había cumplido ni un año. Yo no tenía ni un año de haber parido, no podía perder mi trabajo porque de ese trabajo comíamos, si no me pagaban no había con qué pagar las cuentas, y no tenía otra opción laboral [...] (Diplomática, generación 2006)

Uno de los ejemplos que demuestran las distintas formas de redistribuir su tiempo, es que si un hombre y una mujer tienen una cita a las 9 de la mañana en la Secretaría de Relaciones Exteriores y ambos viven a la misma distancia, el hombre se va a levantar 7:30 para llegar, sin embargo, la mujer se despertará 6, hará el desayuno, se bañará, llevará al niño a la escuela y después irá a la cita. Ambos llegaron puntuales, sin embargo, las actividades que realizaron no fueron las mismas, ellas emplean horas de sueño para cumplir sus responsabilidades en casa.

Durante el día, a ambos se les solicitará cumplir con la misma carga de trabajo, ellas con menos horas de sueño y con una responsabilidad de cuidado que no descansa durante sus horas laborales, realizan su trabajo con la misma eficiencia que los hombres y a la par se hacen cargo de muchas otras cosas, desde llamarles a la madre o cuidadora para asegurarse se encuentren bien, pensar si ya recogieron a su hijo/a y si ya comió, etcétera.

Las diplomáticas llegaron a señalar que las grandes cargas de trabajo repercutían directamente en su familia, desde situaciones donde las parejas les piden disminuyan la atención que le dan a su trabajo, hasta separaciones porque los cónyuges no se encuentran felices de que no les dediquen tiempo, especialmente porque se encuentran en el extranjero y ellos tienen una mayor cantidad de tiempo disponible, la cual pocas veces han dedicado a aliviar la carga de sus parejas y ser corresponsables.

Las estrategias que han empleado incluyen llevarse el trabajo a casa los fines de semana para intentar pasar tiempo con ellos, sin embargo, esto no fomenta tiempos de calidad, tampoco permite que ellas descansen y realicen otras actividades de autocuidado,

sus jornadas son extremadamente desgastantes, aunque han logrado la conciliación, ha sido en muchas ocasiones a costa de ellas.

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

A lo largo del capítulo 3 se han mencionado las estrategias que emplean las mujeres en la diplomacia para conciliar la vida familiar y laboral, así como las realidades y dinámicas de esta conciliación, haciendo una pequeña recapitulación de las estrategias, estas van desde aceptar puestos con menos responsabilidad, contratar ayuda doméstica y servicios de cuidado, recibir ayuda de otras mujeres de la familia, decidir no tener hijos, generar dinámicas de apoyo entre mujeres, etcétera.

En muchas ocasiones a las mujeres que parece tienen todo resuelto, aquellas que han llegado a altos puestos, que cuentan con una familia e hijos/as, que a pesar de todo siempre están perfectamente arregladas, se dice de ellas que son súper mujeres, diplomáticas extraordinarias porque parece que han logrado descifrar la conciliación de la vida familiar y laboral y hay un balance en sus trayectorias.

Sin embargo, cuando se les preguntó a las diplomáticas cómo creían que estas mujeres lograban todo, ellas señalaban que seguramente con muchos sacrificios. La figura de esta “súper mujer” no debería normalizarse, no debería considerarse justo que las mujeres se encuentren haciéndose cargo de todo y de todos, el hecho de que lleven a cabo la conciliación no significa que sea el ideal y que deba promoverse.

Emily S. Rosenberg, historiadora estadounidense, se ha especializado en cómo los roles de género y las construcciones sociales afectan a las relaciones internacionales, Rosenberg plantea que uno de los peligros de abordar a las mujeres y considerarlas excepcionales, o “súper mujeres”, es que se refuerza la idea de que sólo aquellas mujeres que son atípicas a su género pueden lograr tener éxito en espacios como la diplomacia.¹⁸⁸ Esta visión refuerza los estereotipos de género y la división sexual del trabajo al decir que sólo mujeres que son extraordinarias para su categoría de género pueden lograr estar presentes en un espacio masculino, pueden lograr conciliar la vida familiar y laboral, cuando en realidad, la conciliación no debería considerarse un objetivo en si mismo.

Existen dos aspectos que son fundamentales de abordar para poder hablar de una igualdad sustantiva en la diplomacia mexicana, dos puntos que parten de la necesidad de modificar las estructuras patriarcales en el ámbito público y en el privado y que de no resolverse se seguirá condenando a las mujeres en la diplomacia a tener un doble rol y tener que conciliarlo. Estos dos aspectos son 1) la percepción institucional que se tiene acerca del trabajo de cuidado, el acceso a guarderías y educación y 2) la corresponsabilidad y la división sexual del trabajo, lo que Fraser aborda como redistribución.

¹⁸⁸ Emily Rosenberg, “Gender”, [en línea], *The Journal of American History*, vol. 77, No. 1, 1990, p.117, Dirección URL: www.jstor.org/stable/2078643, [consulta: 16 de marzo del 2018].

ACCESO A SERVICIOS DE CUIDADO Y EDUCACIÓN

La CEDAW señala en su artículo 4to que es obligación de la sociedad la prestación de servicios sociales, en especial servicios de guardería, que permitan a los padres combinar sus responsabilidades familiares con el trabajo y participar en la vida pública.¹⁸⁹ En este sentido, los servicios de guarderías y de acceso a instancias infantiles, escuela primaria, media y superior, no están contemplados para los y las diplomáticas que se encuentran en el extranjero.

Con la reforma a la Ley del Servicio Exterior Mexicano de 2018, se estableció que se otorgarían ayudas para educación, sin embargo, en el momento de las entrevistas aún no se había implementado, no existía un reglamento y parecía algo muy ambiguo, no se tenía conocimiento de cómo se iban a dar dichos apoyos, por qué monto y a quienes. Las diplomáticas señalaron que no tener prestaciones en el extranjero en materia de guarderías e instancias infantiles provocaba que tuvieran que elegir sus adscripciones considerando dónde era más barato y factible que sus hijos tuvieran acceso a educación, por ejemplo, países donde pudieran ser candidatos para ingresar a escuelas públicas o donde pagar *daycare* no implicara destinar la mitad de su sueldo.

Las diplomáticas señalan que es necesario reforzar las políticas en temas de maternidad, se deben plantear o mejores y mayores servicios de cuidado provistos de forma institucional o horarios de trabajo más flexibles que puedan incluir trabajar desde casa, señalan que en ese tipo de temas aún dependen mucho de la voluntad de sus jefes. Es decir, se debe hablar de una corresponsabilidad institucional, donde se entienda que la conciliación no es sólo un asunto de las mujeres, sino un problema social que debe involucrar a las familias y a los espacios de trabajo implica que no dependa de si los jefes quieren o no, sino que sea considere un derecho laboral para todos.

El proporcionar servicios de guardería y educación como un derecho de las y los diplomáticos, apostaría por que el trabajo de cuidado no se considerara solo de las mujeres, promovería la idea de que las labores de cuidado deben ser resueltas por hombres y mujeres. El trabajo de crianza no sólo se da en los primeros meses y durante la lactancia, por lo que es importante tener esquemas distintos que incorporen a los hombres y así no signifique una desventaja competitiva de las mujeres.

Con la reforma legislativa es un gran logro que se planteen las ayudas para guardería y educación, las diplomáticas plantean que por fin habrá apoyos para que el niño esté cuidado y ellas puedan ir a trabajar, muchas han tenido que solicitar cambio de adscripciones porque en donde se encuentran les es imposible pagar servicios de cuidado y educación y sus esposos no están dispuestos a hacerse cargo de esta parte. Es un mito que los y las diplomáticas sean ricos, es real que tienen estabilidad financiera, sin embargo, no hay acumulación de riquezas,

¹⁸⁹ GIRE, *op. cit.*, p.121.

la vida en otros países del mundo es mucho más cara que en México, algunas diplomáticas señalan gastar más del 30% de su salario en servicios de cuidado en el extranjero.

El que las mujeres tengan que “hacer sus arreglos” para servicios de guardería y educación en el extranjero impide que estén concentradas en el trabajo y que dediquen gran parte de su salario a cubrir esta deficiencia. Si consideramos que la diplomacia es parte de una función estatal y la administración pública federal que radica en México tiene apoyos de guardería y acceso a educación al menos nivel primaria y secundaria, ¿por qué los y las diplomáticas no pueden contar con ello en el extranjero? Considerando que no se encuentran fuera de México sólo por gusto, no están vacacionando, están trabajando para México y son empleados estatales.

Los servicios de guardería y apoyos a la educación deberían ser un derecho laboral básico para hombres y mujeres en un ámbito como el diplomático, en el que los y las trabajadoras radican en el extranjero y son ellos quienes cargan con el costo de la prestación ante las omisiones del Estado, las labores de cuidado deberían contemplarse como una necesidad laboral y por lo tanto traducirse en una prestación obligada.

También debería considerarse que las diplomáticas realizan labores de cuidado para otros miembros de sus familias, como sus padres. El que se considere un derecho de base el tener acceso a servicios de educación, guardería y cuidados en el extranjero, significaría para las mujeres un avance más en la igualdad de género, donde se encontrarían más cerca de una igualdad de condiciones, reduciría el esfuerzo y desgaste que invierten en resolver el trabajo de cuidado y ayudaría a la conciliación de la vida familiar y laboral al promover la corresponsabilidad institucional.

CORRESPONSABILIDAD Y REDISTRIBUCIÓN

La falta de corresponsabilidad ocasiona que los sacrificios de la conciliación sean muy altos para las diplomáticas, señalan que es un desafío cotidiano, en cada paso que dan desde que se levantan tienen que responder en múltiples áreas al mismo tiempo y batallando en dos frentes. En el profesional, luchan para que los hombres del trabajo entiendan que no son débiles ni menos capaces y que ellos sienten que logran hacerlo todo porque hay un aparato detrás de ellos que los está sosteniendo, un sistema familiar de carácter patriarcal y esencialmente una mujer.

Las diplomáticas han mencionado cómo solicitan energicamente a sus esposos que “las ayuden”, que colaboren con ellas para que puedan cumplir y cubrir todo, que en cierta medida sean esa “mujer” que las sostenga, señalan que ellas hacen lo mejor que pueden, pero que sí existe una desigualdad que debe verse con los lentes de la perspectiva de género y que no debe normalizarse que no exista una redistribución de las labores domésticas y de cuidado. Esto habla de la permanencia de esquemas de género donde la responsabilidad del trabajo de cuidado recae completamente sobre las mujeres,

Señalan que nunca se habla del doble rol que realizan ni lo que les cuesta conciliar la vida familiar y laboral, aún cuando todas las mujeres en cualquier ámbito lo realizan, a pesar

de que se ha ido avanzando, cuando ellas llegan a mencionar el tema son percibidas como exageradas, se les ha dicho que si los hombres lo han logrado, entonces ellas también deberían de poder, que es cuestión de que pongan más esfuerzo y voluntad.

[...] yo también tengo que estar en esa reunión, tengo que llegar a tiempo y no puedo dejar al niño...estás peleándote aquí, estás peleándote allá, estás tratando de llegar al mismo tiempo que los hombres, no se puede, no se puede, de verdad que no se puede, no pues haces lo mejor que puedes, pero sí te das cuenta que hay una gran desigualdad y que esa desigualdad, volviendo al tema de los lentos, está en lo que no se dice, en lo que no se habla. (Diplomática, generación 2006)

Existen muchos estereotipos y construcciones de género que las han colocado en una situación de desigualdad, algunas diplomáticas indican que la perspectiva de género en la Secretaría de Relaciones Exteriores y el Servicio Exterior Mexicano es necesaria para ver dónde están las desigualdades y diferencias, esto también traerá beneficios institucionales.

Consideran que son cuestionadas permanentemente, como si su papel de diplomáticas les quitara el papel de madre o viceversa, a los hombres no se les cuestiona si desarrollan su paternidad o cómo lo hacen, los roles sociales persisten, y parece que, aunque logren la conciliación de la vida familiar y laboral, se considera que no cumplen el ideal que se tiene en ninguno de los dos ámbitos.

Sí, se cuestiona mucho ¿no?, como si ser diplomática también te quita el papel de madre, sí y a los hombres no les cuestionan el hecho de su paternidad o cómo la desarrollen. (Diplomática, generación 1992)

La conciliación trae muchos sacrificios tanto personales como en términos profesionales, señalan que en lo personal, perciben que otras personas en su entorno, por ejemplo amigas que se dedican de tiempo completo a ser madres y al trabajo del hogar, tienen mejor calidad de vida que ellas, cuentan con una casa, con varios hijos en buenas escuelas, con grandes camionetas, algo a lo que ya muchas han renunciado.

En este sentido, perciben que a pesar de que lograron ingresar al Servicio Exterior Mexicano, lo que demuestra su gran capacidad, trabajan demasiado y ven pocos resultados, los ascensos son lentos en comparación con sus compañeros hombres y constantemente se les cuestionan sus decisiones y autoridad. Es decir, parece que las diplomáticas que llevan a cabo un doble rol pocas veces sienten que están haciendo lo suficiente, en algunos casos hay el sentimiento de que no importa cuánto trabajen o cuánto sacrifiquen, viven entre el ser buenas diplomáticas o el ser buenas madres y/o mantener la unidad familiar.

Consideran que los sacrificios que hace una mujer diplomática, al separarse de las normas y roles que impone la sociedad mexicana, sí son retos y sacrificios grandes, a los cuales no cualquiera se apunta y no todas logran realizar la conciliación y por lo tanto permanecer en la diplomacia. Es así, que es urgente hablar de corresponsabilidad y redistribución de las labores domésticas y de cuidado.

Aunque hay una mayor apertura por parte de los hombres, se sigue percibiendo que las labores que realizan son una ayuda a las mujeres, cuando en realidad debería hablarse de una apropiación de la responsabilidad que como miembros de una unidad familiar les

corresponde también y que el no hacerse corresponsables de las labores del ámbito privado es un privilegio que ha colocado a las mujeres en jornadas laborales interminables y en una clara desigualdad.

La corresponsabilidad no implica hablar únicamente de los cónyuges de las diplomáticas, sino que también los diplomáticos hombres con parejas, comprendan que el apoyo que reciben de otras mujeres no es su deber por naturaleza ni biológico y que también a ellos les corresponde participar en las labores domésticas y de cuidado, ser corresponsables del ámbito privado. La corresponsabilidad implica entonces que haya una redistribución de las labores domésticas, del trabajo no reconocido, especialmente en una sociedad donde es común que tanto mujeres como hombres tengan un trabajo remunerado. La igualdad sustantiva se logrará en la medida en la que exista un suelo parejo.

La redistribución de la división sexual del trabajo implicaría no sólo que los hombres se hagan responsables, sino que se modifique una estructura de familia y del ámbito público y privado, las mujeres ya forman parte de ambos, ahora corresponde que los hombres hagan lo mismo. En este sentido, la corresponsabilidad no debe tratarse únicamente en la familia, existe una parte institucional que puede promover que las mujeres no realicen un doble rol y tengan que hacer la conciliación como algo que les corresponde sólo a ellas.

La Secretaría de Relaciones Exteriores debe establecer mecanismos que promuevan medidas para la corresponsabilidad y no únicamente la conciliación, por ejemplo, licencias de paternidad con la misma duración que las de maternidad, servicios de guardería como derecho básico en México y el extranjero, medidas de reunificación familiar, ampliar los convenios de reciprocidad que permiten a los cónyuges trabajar, etcétera.

RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS

POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Ante esta situación, se requieren de políticas conciliatorias o de corresponsabilidad que hagan frente a las situaciones de desigualdad que se generan de manera desproporcionada entre hombres y mujeres en la vida productiva frente a las responsabilidades familiares y del hogar. Una serie de medidas que apoyen y faciliten a las personas, tanto hombres como mujeres, que puedan hacerse cargo de sus diversas responsabilidades sin que suponga un sacrificio de una u otra.¹⁹⁰

GIRE plantea que las medidas de conciliación y corresponsabilidad son relevantes, las políticas de conciliación implicarán acciones que faciliten la convivencia entre el trabajo del hogar y el trabajo remunerado, es decir, no implican una modificación de fondo en la reasignación de los roles domésticos y de cuidado, no tiene una intención clara para que la

¹⁹⁰ GIRE, *op. cit.*, p.20.

totalidad de los miembros de la familia, incluyendo a los varones, asuman su responsabilidad.¹⁹¹

Es así, que se requieren de medidas de conciliación corresponsable, políticas que promuevan que las mujeres no son las únicas responsables del trabajo del hogar, que efectúen una sensibilización a las distintas instituciones como la familia y la administración pública y que, de forma conjunta, se implementen acciones concretas para facilitar el trabajo de conciliación, aligerando así la doble jornada de las mujeres.¹⁹²

Algunas medidas aplicables a la Secretaría de Relaciones Exteriores y el Servicio Exterior Mexicano podrían incluir la creación de instituciones o espacios para el cuidado de las y los niños de madres y padres trabajadores en México y el extranjero; permisos y licencias de paternidad, no sólo después del parto, sino en otros momentos que se requiera y con una duración que en realidad promueva reducir la carga que representa la doble jornada para las mujeres.

En cuanto a las labores de cuidado, se podrían implementar políticas públicas en forma de subsidios para el cuidado infantil o servicios públicos de cuidado infantil y en el entendido de que la responsabilidad de cuidado y crianza no termina en los servicios de guardería, los subsidios también deberán contemplar servicios de educación y cuidado al menos hasta que los hijos cumplan la mayoría de edad.¹⁹³ Se deberá vigilar que lo planteado en la reforma a la Ley del Servicio Exterior Mexicano cumpla con su objetivo de responder a la necesidad de las y los diplomáticos por cubrir el alto costo de los servicios de educación y cuidado en el extranjero.

Además, identificando en el caso de la diplomacia mexicana, las restricciones laborales para los cónyuges tienen un impacto directo en las diplomáticas, ya que en los casos donde su pareja permanece con ellas se generan fuertes tensiones cuando el/la cónyuge no puede laborar y que ellas terminan dedicando tiempo, esfuerzo y más trabajo de cuidado para lograr su bienestar, el hecho de que ellos permanezcan en el hogar no ha disminuido las cargas de su doble jornada.

Cuando deciden regresar a México o mudarse de país, en caso de que tengan hijos/as, ellas son las que se quedan a su cuidado y llegan a solicitar a la Cancillería un cambio de adscripción para estar más cerca de sus parejas, lo que afecta su trayectoria laboral. Es decir, las restricciones laborales a las que están sujetos los cónyuges tienen efectos directos en el doble rol y la conciliación de la vida familiar y laboral para las mujeres en la diplomacia, por lo que se deben promover los convenios de reciprocidad con otros países para que los cónyuges puedan contar con la autorización de buscar trabajo.

Como ya se mencionó, la conciliación y el trabajo de cuidado no sólo ocurren cuando las mujeres tienen una pareja o hijos/as, se da también cuando están al cuidado de sus padres o se consideran las responsables de ellos, a pesar de que ya existen permisos para que las y

¹⁹¹ *Idem.*

¹⁹² *Idem.*

¹⁹³ *Ibid.*, p.215.

los trabajadores atiendan asuntos familiares, se debe promover que los hombres hagan uso de estas licencias, ya que, en la realidad son las mujeres quienes las solicitan.

En algunos países las políticas de corresponsabilidad han tenido éxito al efectuar tres acciones:¹⁹⁴

1. Reorganizar o flexibilizar la jornada laboral, plantear opciones de trabajo desde casa para todos/as sus trabajadores/as, extender el tiempo de las licencias de paternidad con el mismo rango de tiempo que las de maternidad con el objetivo de promover paternidades corresponsables.
2. Políticas públicas encaminadas a modificar los patrones culturales en las familias y espacios laborales, sin importar si se encuentran en territorio mexicano, es decir, también podrían aplicarse a embajadas y consulados en el extranjero con el objetivo de tener un impacto en la reorganización de las tareas dentro del ámbito doméstico.
3. Subsidios para obtener servicios privados para el cuidado de los hijos y ampliar la cobertura pública.

La conciliación con corresponsabilidad entre la vida laboral y personal o familiar se muestra como una de las políticas públicas y normativas más urgentes en México y que no sólo aportarían beneficios a las familias afectadas, sino que las medidas de conciliación corresponsable han demostrado impulsar un mejor desempeño y compromiso laboral y ser “[...] positivas para reducir el absentismo, preservar las calificaciones y propiciar la imagen de empresas socialmente responsables”¹⁹⁵, en este caso de promover un México y una diplomacia comprometida con la igualdad de género.

El artículo 5 de la CEDAW establece que los Estados deben asegurar “[...] el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y el desarrollo de sus hijos[...] asegurar el disfrute de los mismos derechos al hombre y la mujer es una obligación inmediata de los Estados. Por consiguiente, deben adoptar medidas inmediatas para aliviar la intensidad del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y redistribuir su carga desproporcionada”¹⁹⁶.

Le corresponde al Estado y a las instituciones encargadas de su operación, como la Secretaría de Relaciones Exteriores, implementar políticas que alivien las cargas del trabajo doméstico y de cuidados, mediante la redistribución de dichas labores y por medio de la promoción de una conciliación corresponsable, en la cual la Cancillería también tiene parte en cuestiones como acceso a guarderías y licencias de paternidad.

Las políticas públicas deben considerar el trabajo de cuidados una responsabilidad social y colectiva, en vez de una cuestión particular, y tratar a quienes prestan cuidados no

¹⁹⁴ *Ibid.*, p.20.

¹⁹⁵ *Ibid.*, p.27.

¹⁹⁶ Organización de las Naciones Unidas, *Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer*, [en línea], 1980, Dirección URL: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf, [consultado: 12 julio de 2019].

remunerados reciben como titulares de derechos. Las políticas estatales deben reconocer y valorar la importancia del trabajo doméstico no remunerado, pero sin reafirmarlo como responsabilidad exclusiva de las mujeres, ni apoyar determinados modelos de familia en exclusión de otros.¹⁹⁷

Las políticas públicas y normativas en materia de conciliación de la vida laboral y reproductiva deben poder acoplarse a las diversas formas de familia; no sólo a aquellas conformadas por una madre, un padre e hijos, sino reconociendo que también las hay monoparentales, de mujeres y mujeres, de hombres y hombres, de mujeres haciéndose cargo de nietos, etcétera.

Las medidas de protección de la maternidad y de la familia deben ir encaminadas a garantizar que existan condiciones para la dignidad y la igualdad de las familias, esto toma especial relevancia en un ámbito como el diplomático¹⁹⁸, donde las familias están sometidas a las demandas mismas del Servicio Exterior Mexicano sin necesariamente formar parte. Se debe preservar la dignidad de las mujeres en la diplomacia, las medidas que se tomen para favorecerlas a ellas y promover la conciliación corresponsable eventualmente se verán reflejadas en el bienestar familiar.

No obstante, debe cuidarse que las distintas medidas no terminen siendo un arma de doble filo. Las reformas se enfrentan a menudo a poderosas normas y creencias sociales relacionadas con los roles asignados a los hombres y las mujeres y a contextos laborales masculinos. En una institución como la diplomacia, donde probablemente existirá oposición y en aras de lograr el éxito de las reformas se deben saber gestionar las distintas presiones en contra.¹⁹⁹

De acuerdo con el feminismo de la gobernanza, se deben considerar que existen otros factores que ocasionan que las ideas y proyectos feministas no se concreten en el ámbito de gobierno, uno es el compromiso selectivo, en el cual sólo se consideran fragmentos de las iniciativas feministas presentadas, lo que en algunos casos sólo disfraza acciones que privilegian el *status quo* y se les da el nombre de feministas. Otro factor es la aplicación y la forma en la que se interpretan normativas y leyes, se debe tomar en cuenta que son las personas las que se encargan de aplicar los instrumentos jurídicos y las políticas de acuerdo con su entendimiento y voluntad, por lo que su falta de esta o su interpretación sin una perspectiva de género o feminista, podría desviar totalmente los resultados.

En este sentido se deberá trabajar en dos aspectos: 1) remover los obstáculos que impiden que los hombres cumplan cabalmente con sus responsabilidades familiares, sobre todo la discriminación que sufren los hombres al hacer uso de las licencias de paternidad, los permisos y servicios como estancias infantiles o guarderías. 2) debe trabajarse en una modificación de los patrones culturales y de las percepciones que tienen fija una idea donde

¹⁹⁷ GIRE, *op. cit.*, p.39.

¹⁹⁸ *Ibid.*, p.44.

¹⁹⁹ *Ibid.*, p.46.

las mujeres son las responsables del trabajo doméstico y de cuidado y que promueven percibir las como intrusas o fuera de lugar en espacios como la diplomacia.

Las reformas tienen más probabilidades de éxito cuando gozan de un amplio apoyo, es esencial crear coaliciones que se movilizan en torno a las reformas, como ya se mencionó en el apartado de Feminismo de la Gobernanza en el capítulo 1, los grupos de mujeres y los movimientos feministas, han sido en particular una fuerza impulsora de una mayor igualdad de género en la legislación laboral y los derechos de las mujeres, estos grupos han dado voz a las mujeres y han creado un espacio donde realizar acciones públicas para contrarrestar la resistencia a la reforma.²⁰⁰

ACCIONES AFIRMATIVAS

Tomando en cuenta que la conciliación de la vida familiar y laboral no es el único obstáculo de las mujeres en la diplomacia mexicana y atendiendo a la realidad de la brecha de género y a los estereotipos que aún permean su realidad laboral, se les preguntó si estaban a favor de que se implementaran acciones afirmativas, como lo podrían ser las cuotas de género o políticas de paridad.

Las cuotas de género surgen por primera vez después de la Segunda Conferencia de la Organización de Naciones Unidas sobre las mujeres en Copenhague 1980, como una medida para promover la igualdad sustantiva y ante el reconocimiento de que poner la igualdad en la legislación no necesariamente tenía un impacto en la realidad, las prácticas discriminatorias contra las mujeres continúan.²⁰¹

Es así que se deciden aplicar acciones afirmativas para que las mujeres ingresaran a oficios tradicionalmente de hombres, como lo seguían ámbitos como la ingeniería, medicina, arquitectura y política. La razón por la que se llaman cuotas de género y no cuotas de mujeres, parte de que en un principio se habló de espacios, principalmente de partidos políticos que tuvieran un mínimo de 40% hombres y 40% mujeres.²⁰²

En México, las cuotas de género fueron aplicadas por primera vez en 1990, se fijó que el Partido de la Revolución Mexicana (PRD) debería contar con al menos un 20% de mujeres en sus filas, la medida generó mucha oposición, sin embargo, se logró gracias a mujeres feministas como Amalia García, Ifigenia Martínez y Nuria Fernández. En 1996 el Partido Revolucionario Institucional aceptó una cuota del 30%, a pesar de los argumentos que consideraban a la medida como discriminatoria.²⁰³

El entonces Instituto Federal Electoral estableció en 2002 una cuota para los partidos políticos donde la participación de las mujeres debía de ser al menos de un 30%, con esta medida surgieron “trampas” para evadir las cuotas, como postular a mujeres en distritos sin oportunidades de ganar, o una vez que ganaban ellas “voluntariamente” cedían el puesto a

²⁰⁰ *Ibid.*, p.47.

²⁰¹ Marta Lamas, “La cuota de género y su efecto nivelador”, [en línea], *Género, Ética y Salud Sexual A.C.*, Dirección URL: <https://www.youtube.com/watch?v=YAd5y2RBQiE>, [consulta: 12 de julio del 2019].

²⁰² *Idem.*

²⁰³ *Idem.*

un varón. La aplicación de las cuotas de género ha tenido una historia de oposición desde que se planteó por primera vez la idea.²⁰⁴

El debate se extendió en 2007 hasta el H. Congreso de la Unión, en donde se demandó una cuota de género paritaria, 50% y 50%, el argumento más fuerte ha sido que si las mujeres constituyen la mitad de la población ¿por qué no pueden estar representadas? En la política y en los procesos de toma de decisión. Los argumentos en contra han sido que no hay mujeres suficientes para cumplir las cuotas, cuando la realidad demuestra que no es que no haya mujeres capaces, “[...] sino que el poder político trabaja para perpetuarse a sí mismo y lo que ha estado reproduciendo es un esquema patriarcal”.²⁰⁵

La paridad de género, es la participación cuantitativamente homogénea de hombres y mujeres en el poder. A pesar de que las cuotas de género y de paridad han sido enormemente cuestionadas, debe considerarse que son acciones momentáneas, que buscan solucionar una situación de discriminación en contra de las mujeres, al menos mientras se realizan cambios estructurales que permitan una igualdad sustantiva sin necesidad de emplear medidas de acción afirmativa.

Las cuotas de género son urgentes en un espacio como el Servicio Exterior Mexicano, donde el aumento de las mujeres en los altos mandos ha sido bajo o nulo desde principios del siglo XXI y donde la razón se debe sí a un tema de conciliación de la vida familiar y laboral, pero también a la permanencia de estereotipos de género y discriminación en contra de las mujeres, lo cual se ve reflejado en las cifras de ingreso, los ascensos y el número de nombramientos presidenciales de embajador. Acciones como las cuotas de género son necesarias y urgentes, marcarían un avance en cuanto a igualdad sustantiva y se abrirían paso a espacios para los que ya han demostrado que son capaces y cuentan con todo lo necesario.

En una institución como el Servicio Exterior Mexicano, las cuotas de género pueden establecerse en distintos puntos de la trayectoria diplomática, como 1) en el concurso de ingreso, 2) el salto de primera secretaria a consejera y 3) el nombramiento presidencial de embajadora; por lo tanto, la aplicación de las cuotas debería analizarse de acuerdo con estos tres momentos específicos.

Las diplomáticas que coinciden e identifican que hay una discriminación por motivos de género en el Servicio Exterior Mexicano, en su mayoría están a favor de que se implementen cuotas de género, señalan que el tema de cuotas está apareciendo en otros servicios exteriores de América Latina y perciben que está influenciado por la perspectiva del Secretario General de las Naciones Unidas.

Consideran que la Secretaría de Relaciones Exteriores y el Servicio Exterior Mexicano debe contemplar la opción de las cuotas de género e impulsar las capacidades de las mujeres, principalmente en temas donde aún se considera sólo los hombres pueden hacerlo. Están de acuerdo en cuotas de género como una acción afirmativa momentánea, consideran que es urgente dadas las proporciones actuales de mujeres en la diplomacia y

²⁰⁴ *Idem.*

²⁰⁵ *Idem.*

principalmente su distribución en la jerarquía institucional, ayudaría a tener más mujeres en primera línea y en rangos como ministras, embajadoras y eventualmente como cancilleres.

A pesar de que hay diplomáticas a favor, también existen aquellas que tienen un gran escepticismo a las medidas de acción afirmativa y quienes no están de acuerdo con que se implementen. Señalan que la aplicación de cuotas de género ha generado en otros espacios más cuestionamientos hacia las mujeres y en torno a sus capacidades, además de que ha tenido consecuencias no previstas, una mayor cantidad de mujeres no ha significado que estas ocupen mejores cargos o mayor reconocimiento.

Se deben considerar los retos de las cuotas de género y de la paridad en la experiencia de los partidos políticos y de Congreso de la Unión, en donde las mujeres señalan que no es suficiente, siguen sin estar en los puestos más importantes de la toma de decisión, siguen estando excluidas, pero al menos presentes y luchando, con posibilidades de interceder por muchos temas que al final favorecen a la igualdad de género y a normalizar su presencia en estos espacios. Es por esto que las cuotas de género no pueden ser implementadas sin resolver el tema de reconocimiento, no puede haber redistribución sin reconocimiento, sólo se estaría exacerbando un problema sin resolver de fondo ambos.

Asimismo, algunas señalaron no conocer en qué consistían las cuotas de género así como sus mecanismos de operación, señalan que en un ámbito como el Servicio Exterior Mexicano el reto es asegurar que no caiga en discriminación, pero que tampoco sea una medida insuficiente, estarían a favor si la cuota implicaba cuidar y tender a que no exista tanta disparidad, sobre todo en nombramientos importantes, vigilar que no haya muchos hombres o muchas mujeres, pero preservar al mismo tiempo el criterio del mejor perfil para el puesto, independientemente del género. Consideran que el hecho de que, por ejemplo, haya 3 hombres secretarios y 1 mujer, es señal de que algo va mal, de que ya no se preservó la igualdad, porque no es real que no haya mujeres capaces.

También se planteó que las cuotas no sólo deberían ser de género, sino que debían atender a otra situación, el Servicio Exterior Mexicano, señalan, se compone en su mayoría por personas que viven o estudiaron en la Ciudad de México, identifican que hay pocos miembros de otras partes de la República mexicana, principalmente de zonas más al sur o al norte, lo cual también debería considerarse para propiciar una diplomacia más incluyente.

Como en apartados anteriores, es posible identificar contradicciones entre las narrativas de las diplomáticas. Aquellas quienes indicaron no estar de acuerdo con la implementación de medidas de acción afirmativa, argumentaron que iría en contra de la idea de que entren los mejores, si los mejores son 50 hombres y 50 mujeres sería excelente, sin embargo, si solo son dos mujeres, no estaría mal porque ingresaron aquellos capacitados para la labor diplomática. Perciben incorrecto que se establezca que “de 100 plazas que tenemos, 70 tienen que ser de mujeres”, dado que se tiene que preservar la noción de que los más calificados tienen que entrar y representar al país, tienen que ser los mejores.

En cuanto a cuotas, no creo que deba de haber cuotas, porque la idea es de que entren los mejores, si son 100 mujeres, si son 50 y 50 excelente, pero no creo que el decir "de 100 plazas que tenemos del SEM, 70 tienen que ser de mujeres". No lo creo, porque lo

que tiene que ser es las personas, hombres y mujeres, los mejores calificados, tienen que entrar y representar al país y ya después, los propios méritos de cada quien se van decantando. No creo que por el hecho de ser mujer, que sea considerada para el puesto de Embajador, sin tener las calificaciones suficientes, quizá en otro tipo de trabajo, pero no en el SEM y por eso siempre hay exámenes para ascender en cada rango, y si se quedan 10 mujeres excelente y sí se quedan 8 excelente, si se quedan 3 qué pena, pero tienen que ser los mejores. (Diplomática, generación 1981)

Es decir, quienes abogan por que no se implementen cuotas de género, perciben que se estaría sacrificando al país al decidir cantidad sobre calidad, señalan se perdería la seguridad de que entren los mejores y los más capacitados. Sin embargo, se debe considerar que las acciones afirmativas son una propuesta que no deja de lado la preparación y capacidades de quienes ingresan, no significa que no vayan a entrar los mejores, lo que implica es que se remueva una de las barreras que tienen las mujeres en la diplomacia, que por su género de entrada se consideran no aptas para el puesto si existe otro hombre que se piensa puede hacer mejor el trabajo.

Con las cuotas de género se fuerza a que se preste atención a las mujeres candidatas, a que se busque entre las mujeres a aquellas que cuentan con las calificaciones necesarias, porque no es que no haya mujeres preparadas o capaces, es que no se les reconoce o se les considera como opciones cuando hay un hombre que aunque cuente con el mismo perfil, será probablemente elegido por sobre de ellas. Sin embargo, también tendría que venderse distinto, debería aclararse de forma institucional cómo operan y cuál es el objetivo, dado que tiene un propósito más allá de llenar asientos con mujeres.

También se planteó que el tema de cuotas de género puede llegar a entrar en conflicto en un momento donde los miembros no se identifiquen en ningún género, consideran que la Cancillería tiene un tema pendiente con la comunidad LGBTTTIQA, muchas veces se sienten encasillados en un género, a pesar de su identidad de género, orientación sexual, perciben que en ese sentido son excluidos al no ser contemplados como una comunidad que existe dentro del cuerpo diplomático mexicano. Señalan que la implementación de acciones afirmativas no puede dejar de lado a la comunidad LGBT y tampoco ser una medida que promueva un entendimiento binario de los miembros del Servicio Exterior Mexicano.

En el entendido que las injusticias de género requieren de la redistribución y del reconocimiento, Fraser propone dos tipos de soluciones: afirmativas y transformativas. Las primeras van “[...] dirigidas a corregir los resultados inequitativos de los acuerdos sociales, sin afectar el marco que los origina”²⁰⁶ y aquellas enfocadas a la transformación plantean soluciones mediante la reestructuración del marco general que origina los resultados inequitativos.

La solución afirmativa a la redistribución va dirigida a solucionar las injusticias de género a nivel económico, se realizan esfuerzos por asegurar a las mujeres una porción equitativa de los empleos existentes, sin embargo, se dejan “[...] intactos la naturaleza y

²⁰⁶ *Ibid.*, p.18.

número de esos empleos y cupos”²⁰⁷. El reconocimiento afirmativo busca asegurar a las mujeres el respeto mediante la revaluación de la feminidad, pero no cuestiona el código binario del género.

El conflicto con la solución afirmativa a los problemas de redistribución y reconocimiento es que no ataca la división de género, ni la división entre el trabajo remunerado y no remunerado, así como tampoco la división de las ocupaciones masculinas y femeninas que se dan en el interior del trabajo remunerado. No hay una modificación estructural, no se ataca la raíz de la injusticia y, “con el tiempo, puede parecer que se les privilegia, son objeto de un trato especial”²⁰⁸

La solución afirmativa no sólo no resuelve el problema de fondo, sino que en muchos casos lo exacerba, “[...] no sólo subraya la diferencia de los géneros; marca también a las mujeres como personas deficientes e insaciables, que necesitan cada vez más”²⁰⁹ Cuando se buscan aplicar soluciones afirmativas de redistribución en la diplomacia, con el fin de resolver las injusticias político-económicas a las que se enfrentan las mujeres, el efecto no es favorable, dado que no se cuestiona la estructura de la división sexual del trabajo, las consecuencias son negativas, nace la contradicción entre la vida familiar y laboral. Sin embargo, esto no implica que no deban establecerse medidas afirmativas, sino que debe cuidarse que no sea un arma de doble filo y deben ir acompañadas de otro tipo de acciones.

Por otro lado, las soluciones transformativas parecen ofrecer un cambio estructural que posibilitaría un cambio político-económico y cultural-valorativo. La redistribución transformativa “[...] adopta la forma de un feminismo socialista o de una socialdemocracia feminista”²¹⁰, el reconocimiento transformativo busca desmantelar el androcentrismo y el sexismo mediante la desestabilización de las dicotomías de género.

La reestructuración de las relaciones de producción y la desestabilización de los factores de diferenciación, en este caso el género, permitiría a las mujeres en la diplomacia no sólo ocupar los puestos para los cuales están capacitadas, sino aliviaría la tensión existente entre su vida familiar y laboral, repartiría las labores productivas y reproductivas de formas equitativas y rompería con el orden masculino.

Es así que la diplomacia mexicana necesita aplicar medidas de solución afirmativa y transformativa, las cuotas de género como medida afirmativa ayudarían a cerrar la brecha de género existente y abriría espacios para lo que las mujeres están preparadas y capacitadas; las cuotas de género junto con medidas transformativas permitirían que estas no sean un arma de doble filo, sino que desde un plano cultural-valorativo se piense diferente el papel de las mujeres en la diplomacia y se les vea más allá de estereotipos.

En cuanto a la paridad de género, el pasado 5 de junio de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la reforma a la Constitución Mexicana para la incorporación de la paridad de género en todos los niveles de gobierno, en los tres poderes de la unión, en los

²⁰⁷ *Ibid.*, p.27.

²⁰⁸ *Ibid.*, p.22.

²⁰⁹ *Ibid.*, p.28.

²¹⁰ *Idem.*

órganos autónomos y en municipios de población indígena. Con la paridad como principio constitucional se busca garantizar el derecho de las mujeres a participar en todos los espacios políticos y promover la igualdad de género.²¹¹

La paridad implica que haya la misma cantidad de mujeres que de hombres en un espacio o institución, la histórica aprobación de la paridad como principio constitucional marca el inicio de una nueva etapa para la Administración Pública en México, asimismo, habrá que ver cómo se lleva a cabo su implementación y cuáles son los retos por delante. Basado en lo que se ha planteado en la presente tesis, no es sólo necesaria una medida paritaria, sino que también implica ver dónde se ubican las mujeres y en qué condiciones se encuentran.

No es que no haya mujeres en la diplomacia mexicana, el problema es que se encuentran en su mayoría en rangos de terceras a primeras secretarías y son pocas las que llegan a ser consejeras embajadoras y mucho menos aquellas que son nombradas como titulares de la Cancillería, además enfrentan discriminación y cargan con los costos de los mandatos de género al realizar una doble jornada y conciliar la vida familiar y laboral sin ninguna corresponsabilidad institucional o familiar. A esto es lo que se refiere cuando se indica que es importante no sólo ver que haya mujeres, sino en qué circunstancias y puestos están.

La historiadora feminista argentina, Marta Ferreyra, plantea otra posición frente al problema de redistribución y reconocimiento, la paridad. “La paridad fue el fruto de una acción conjunta de las mujeres políticas, teniendo en consideración que la democracia debía progresar en el tema de la igualdad entre hombres y mujeres”²¹². Implica repensar la cuestión de la diferencia, basada en “nuevas estrategias que permitieran reivindicar la diferencia para poder desaparecerla después”²¹³.

El exigir que las mujeres tengan una presencia equilibrada en los puestos de representación política es vigente al visibilizar que las mujeres siguen siendo una escandalosa minoría. La paridad no implica sólo el hecho de que las mujeres ocupen el 50%, como diría Fraser, no es sólo la redistribución, sino que se trata de una igualdad de estatus, de reconocimiento.

A pesar de que Ferreyra y Fraser están de acuerdo con que el problema es de redistribución y reconocimiento, Ferreyra defiende las medidas como las cuotas o la paridad para subvertir el orden patriarcal y sus patrones en el poder político “cuotas y paridad, tienden a abrir espacios en donde las puertas están cerradas para la participación de las mujeres.

²¹¹ Gobierno de México, *México incorpora en su Constitución el principio de paridad en todos sus órdenes y niveles de Gobierno*, [en línea], Dirección URL: <https://www.gob.mx/inmujeres/prensa/mexico-incorpora-en-su-constitucion-el-principio-de-paridad-en-todos-sus-ordenes-y-niveles-de-gobierno?idiom=es>, [consulta: 12 de julio del 2019]

²¹² Marta Ferreyra, *Paridad Un nuevo paradigma para la acción política de las mujeres*, Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, México, 2015, p.7.

²¹³ *Idem.*

Mientras las cuotas son una estrategia temporal, con la paridad se pretende, justamente, cambiar de manera radical el orden normativo de la sociedad”²¹⁴

La paridad no sólo plantea una igualdad en la representación política sino que implica la educación, la economía, el trabajo y la familia, es una transformación estructural que aspira a un orden social más justo, así como las soluciones transformativas. La paridad de la educación, de la economía, del trabajo, de la política y de la familia resolvería la conciliación de la vida familiar y laboral en el caso de las mujeres mexicanas en la diplomacia, un choque que se da por las soluciones que no han cuestionado ni roto con el dilema de la representación y la redistribución, que han trabajado en un nivel superficial.

Los cambios deberán revertir el orden masculino y la dominación masculina en el ámbito privado, en el reparto de las tareas domésticas y en los trabajos de cuidado. “La paridad en el gobierno tiene que ir de la mano de políticas públicas que impulsen el reparto equitativo de las responsabilidades familiares, porque una transformación, definitivamente, no es posible sin la otra”²¹⁵.

OTRAS ACCIONES

Las diplomáticas señalaron otras medidas que deberían tomarse en consideración, como capacitaciones de género, espacios donde puedan hablarse de temas de discriminación y los estragos de la conciliación, campañas y acciones de promoción de las mujeres en la diplomacia, así como uso de las tecnologías de la información y comunicación para reconocer el papel que han tenido las mujeres en la diplomacia mexicana y luchar en contra de los estereotipos de género.

Consideran que no sólo son necesarias más mujeres en el poder, lo que se necesita son más mujeres y hombres feministas, personas que “se pongan los lentes”, que puedan entender la realidad de la diplomacia a partir de una perspectiva de género. Para esto es necesario una capacitación de género, el Área Política de Igualdad de Género de la Secretaría de Relaciones Exteriores ya realiza talleres y capacitaciones en materia de género, acoso y hostigamiento sexual, lenguaje incluyente, entre otros.

Sin embargo, existe un patrón, las mujeres son quienes atienden normalmente a dichos cursos y la presencia de los hombres ha sido menor. La proporción de personal del Servicio Exterior Mexicano que ha atendido a los cursos ha sido: de la rama diplomático-consular han participado el 23.2% de las mujeres y 11.1% de los hombres, en la rama técnico-administrativa, 15.4% de las mujeres y 6.8% de hombres, de acuerdo con cifras de 2015.²¹⁶

A pesar de que más diplomáticas participan, sigue siendo una proporción muy baja, es urgente que tanto hombres y mujeres parte del Servicio Exterior Mexicano, ubicados en México y en el extranjero, reciban obligatoriamente capacitaciones de género, se tiene que

²¹⁴ *Ibid.*, p.10.

²¹⁵ Marta Ferreyra, *op.cit.* p.33.

²¹⁶ Secretaría de Relaciones Exteriores, *Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2015-2018*, *op.cit.*, p. 24.

cuestionar las construcciones de género para promover el papel de las mujeres en la diplomacia y la no normalización de la conciliación familiar y laboral que realizan.

Es urgente un esfuerzo institucional fuerte, decidido y contundente, donde todas las personas se apropien de las cuestiones de género, con la finalidad de atender de forma más plena y amplia las necesidades del Servicio Exterior Mexicano, la no violencia y no discriminación en contra de las mujeres, así como la no perpetuación de modelos de trabajo basados en la división sexual del trabajo. La voluntad política será un aspecto clave para poder incorporar la perspectiva de género como parte de un nuevo modelo de diplomacia.

En cuanto al tema de género, también hay un llamado a que no se quede sólo en el discurso, algunas diplomáticas señalaron que escuchar constantemente y de forma discursiva, la promoción de la igualdad, de la no discriminación y de la perspectiva de género, sin que en la realidad no se hayan tomado medidas o soluciones reales, ha ocasionado una falta de credibilidad no sólo institucional, sino a los temas feministas y de género, al considerarlos un discurso más.

Otra de las propuestas concretas es la evaluación de los exámenes de ascenso, se ha denunciado que son procesos frustrantes, poco transparentes, inciertos y sin ninguna garantía. En este sentido, es necesario hablar de cuáles son realmente las habilidades que mide el examen y en qué medida hay las mismas oportunidades para los participantes, solicitan haya una revisión del proceso de ascenso en el Servicio Exterior Mexicano.

Señalan que no existen espacios donde se pueda hablar de estos temas, para abordar aspectos que son considerados privados, como la conciliación de la vida familiar y laboral, de la decisión de tener hijos, o los retos diarios como mujeres y hombres miembros del Servicio Exterior Mexicano. Durante las entrevistas, se identificó que no hay un conocimiento de lo que le sucede a otras mujeres en la diplomacia, perciben que lo que les sucede a ellas probablemente sólo es su historia, cuando son experiencias comunes a la mayoría de las mujeres en la diplomacia.

El generar espacios seguros de diálogo ayudaría a generar frentes de mujeres aliadas, donde no sólo podrían compartir sus historias, trayectorias, retos y experiencias, sino que podrían identificar las similitudes y establecer estrategias y propuestas de acción. En conjunto con las capacitaciones de género, podría promoverse entre las mismas diplomáticas y mujeres en la Cancillería, que el doble rol que realizan no es normal y coadyuvaría a identificar situaciones de discriminación que atentan contra la igualdad de género.

Las diplomáticas celebran medidas como la campaña que realizó el Instituto Matías Romero “Editatón #WikiDiplomáticasMX”, en donde se buscó visibilizar a las mujeres que representan a México alrededor del mundo a través de la difusión vía Wikipedia de los perfiles y biografías de las mujeres diplomáticas, esto con el objetivo de aportar modelos a

seguir para mujeres jóvenes que tengan el deseo de formar parte del Servicio Exterior Mexicano.²¹⁷

CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como objetivo general identificar los principales obstáculos que las mujeres en la diplomacia mexicana enfrentan, así como analizar la conciliación de la vida familiar y laboral en sus trayectorias. Dada la poca o nula información existente, se realizaron 11 entrevistas semi estructuradas como método de recolección de datos, la investigación es de carácter cualitativo y se enmarca en un análisis exploratorio.

Las entrevistas permitieron conocer los retos de las mujeres que integran el Servicio Exterior Mexicano. Apesar de que esta investigación nunca pretendió generalizar las experiencias de las diplomáticas, si posibilitó un análisis donde se encontraron narrativas similares, así como diferentes. Este proyecto buscó y logró dar voz a las mujeres en la diplomacia mexicana, considerando sus testimonios como vitales para entender y cuestionar al ámbito diplomático en México, el cual históricamente las ha dejado de lado.

A lo largo de los capítulos se reconoció que la situación de las mujeres en el Servicio Exterior Mexicano se puede visualizar a partir de distintos ejes interconectados, los cuales son: reconocimiento, redistribución, conciliación e igualdad sustantiva. El primer capítulo tuvo por objetivo examinar cómo las construcciones de género impactan en la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres mexicanas en la diplomacia, lo cual se ve reflejado en que a pesar de tener un trabajo altamente demandante y de tiempo completo, siguen realizando la mayor parte del trabajo de cuidado (no sólo a hijos, también a padres y esposos), lo que ha desembocado en cadenas de cuidado, en las que son sus madres y trabajadoras domésticas han sido su principal fuente de apoyo, no hay una redistribución, ya que estas labores siguen siendo realizadas por mujeres.

Los principales retos para la conciliación de la vida familiar y laboral en las trayectorias de las mujeres que forman parte del Servicio Exterior Mexicano son los estereotipos que permanecen en la institución, los cuales las proyectan como menos capaces, emocionales y no aptas para la política y la diplomacia y que ocasiona que constantemente se les cuestionen sus capacidades y desempeño. El recurso del tiempo ha sido otra limitante, debido a la falta de redistribución de la división sexual del trabajo y de corresponsabilidad, las mujeres realizan un doble rol, por lo que sus energías, tiempo y recursos se ven divididos en dos ámbitos a los que tienen que responder de forma permanente.

La diplomacia mexicana es un espacio con un problema de redistribución y reconocimiento, los cuales de acuerdo con Nancy Fraser son dos injusticias de género producto de condiciones socioeconómicas y cultural simbólicas.²¹⁸ El problema de

²¹⁷ Gobierno de México, *Editatón #WikiDiplomáticasMX*, [en línea], septiembre 2018, Dirección URL: <https://www.gob.mx/imr/acciones-y-programas/editaton-wikidiplomaticasmx>, [consulta: 15 de julio del 2019].

²¹⁸ Nancy Fraser, op. cit., p.13.

redistribución se evidenció en la brecha de género existente no sólo en términos de cuántos hombres y mujeres hay en el Servicio Exterior Mexicano, sino cuántas mujeres se encuentran en los puestos de mayor autoridad y poder y en qué rangos se encuentran distribuidas.

Los hallazgos fueron que las mujeres en la diplomacia mexicana ingresan al Servicio Exterior Mexicano en menor cantidad, no porque no se encuentren interesadas en el ámbito, sino porque existen factores discriminatorios que generan un ingreso menor de las mujeres frente a los hombres. En cuanto a los ascensos se encontró que hay una percepción generalizada entre las diplomáticas que considera que los hombres ascienden más rápido y de forma más constante en el Servicio Exterior, por lo que no sólo ingresan más hombres, también les ha sido más fácil ascender.

La redistribución no sólo implica al nivel institucional del trabajo, sino también al ámbito privado, a la familia. El ingreso de las mujeres a la diplomacia no ha disminuido la carga que tienen en cuanto a labores de cuidado, al contrario, ha normalizado que realicen un doble rol, incluso cuando ellas son el sostén económico de sus familias. Es urgente e imperativo promover la redistribución de la división sexual del trabajo, donde las principales afectadas siguen siendo las mujeres.

Por otro lado, el reconocimiento como problema socio cultural afecta en las formas en las que las mujeres en la diplomacia son percibidas. Durante la presente investigación se encontró que sí hay discriminación en la diplomacia mexicana por motivos de género. Una discriminación que no sólo cuestiona sus capacidades y sus tomas de decisión, sino que les dificulta el acceso al poder y a los puestos con mayor autoridad dentro de la jerarquía del Servicio Exterior Mexicano y la Secretaría de Relaciones Exteriores.

¿Qué ha ocasionado la falta de redistribución y reconocimiento en las trayectorias de las diplomáticas? Ha generado dinámicas de trabajo interminables, donde no sólo tienen que demostrar permanentemente que pueden hacer el trabajo de diplomáticas, sino que además, no pueden descuidar las responsabilidades familiares y deben buscar la unidad y bienestar de todos los miembros de su familia, es decir, las injusticias de género se han reflejado en la necesidad de una conciliación sin corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

El mandato de género que impone a las mujeres un rol de amas de casa, de cuidadoras por excelencia, ha provocado que al entrar a espacios laborales remunerados y al no existir una modificación sociocultural de los mandatos de género, las mujeres en la diplomacia se encuentren llevando a cabo un doble rol, con niveles de estrés altos, menor calidad de vida y una frustración constante. En sus trayectorias, la conciliación de la vida familiar y laboral ha sido la única forma de no abandonar por completo uno u otro ámbito, la forma en que lo han logrado es con muchos sacrificios.

Las experiencias de las mujeres en la diplomacia no son iguales o parecidas a las de los hombres. El Servicio Exterior Mexicano fue creado a partir de un modelo de necesidades de trabajadores varones, de acuerdo con la masculinidad y a los mandatos de género asociados con los hombres. Es así, que no se adapta estructuralmente a trabajadores que tengan responsabilidades en el plano privado, al contrario, sus diplomáticos varones fueron

acostumbrados a largas jornadas laborales y donde no se requerían, por ejemplo, servicios de guardería en el extranjero o largas licencias de paternidad.

En el momento en el que se espera que las mujeres cumplan, como los hombres lo han hecho, con las necesidades del Servicio Exterior Mexicano, no se piensa en que la distribución en cuanto al trabajo doméstico y de cuidado sigue igual, que las diplomáticas no cuentan con el mismo recurso de tiempo, además de que tienen menos capital simbólico e institucional en un ámbito que ha sido históricamente androcéntrico y masculino.

Si bien el Servicio Exterior ha evolucionado en materia legislativa, persisten prácticas que indirectamente envían mensajes que dicen que las mujeres no valen lo mismo en la diplomacia, desde llamarlas no por sus rangos o puestos, sino como señoras o señoritas; descalificar sus opiniones acerca de temas de política; cuestionar permanentemente sus capacidades, acciones y decisiones; y no otorgarles cargos como la titularidad de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Las entrevistadas compartieron que pocas veces sienten que cumplen con ser buenas diplomáticas o con ser buenas madres o esposas. Pertenecer al Servicio Exterior Mexicano las ha puesto, en su mayoría, en una encrucijada donde entra en conflicto la misma construcción de género de mujer. Se percibe que el cargo de diplomáticas pone en cuestionamiento su responsabilidad como madres, o al revés, ser mujeres y madres es motivo para debatir su compromiso profesional. Como si ser mujeres y parte de la política fueran nociones contradictorias.

Estas contradicciones deben ser resueltas a partir de medidas de conciliación corresponsable, mientras no exista una redistribución y reconocimiento en la diplomacia mexicana, las injusticias de género persistirán y la igualdad sustantiva seguirá siendo una meta. La igualdad sustantiva existirá en la medida en la que haya una redistribución de las labores domésticas y se reconozca a las mujeres como seres políticos y capaces para el poder y la diplomacia, es decir, hasta que se cuestionen los mandatos y estereotipos de género que se encuentran arraigados en la sociedad mexicana y en el Servicio Exterior Mexicano.

Los retos de la conciliación se ubican en el proyecto familiar y laboral de las diplomáticas. En cuanto al primero, se identificó que las tensiones aumentaban a partir de cambios de adscripción y las restricciones laborales de los cónyuges. Las familias también cargan con los costos de ser parte del Servicio Exterior Mexicano, deben adaptarse continuamente a un nuevo país, cambiar de rutinas, amistades, escuelas y probablemente tener pocas o nulas oportunidades laborales.

El ser mujeres en la diplomacia y tener un cónyuge genera dinámicas distintas a las de los diplomáticos varones. Para las diplomáticas el tener una familia e hijos se percibe como un aspecto desfavorable. Esto no sucede así en el caso de los hombres, donde el tener una esposa podría incluso beneficiar al Servicio Exterior, al proporcionar una ayuda con las labores del ámbito privado y así permitir que el diplomático invierta mayor tiempo y energía en el trabajo y al librar a la institución de pagar costos por los servicios de cuidado.

La masculinidad de los cónyuges de las diplomáticas también se ha visto perjudicada, al ser ellas el principal sustento económico del hogar y tener puestos con mayor autoridad y

poder que los de ellos. El papel de hombre proveedor y trabajador entra en crisis. Además, los costos sociales han sido altos, se les ha llamado “príncipes consorte” y mantenidos, es decir, al no ser ellos la “cabeza” del hogar, su masculinidad se ha puesto en duda. Esto ha generado tensiones en el ámbito familiar que se traducen en dificultades para conciliar la vida privada y laboral.

Pocas veces los cónyuges de las mujeres en la diplomacia han estado de acuerdo con ejercer paternidades corresponsables; hay quejas de lo aburrido y horrible que es quedarse en el hogar al cuidado de los hijos/as. Esto obliga a las mujeres, a quienes se les considera las responsables de los trabajos de cuidado, encontrar otras personas que puedan hacerlo, en muchos casos han sido sus madres o han tenido que contratar servicios privados de trabajo doméstico y de cuidado. Muchos de estos servicios son proporcionados por otras mujeres, es decir, se refuerza el rol de género femenino en el que ellas son las cuidadoras.

Además, las diplomáticas no sólo realizan trabajos de cuidado para sus hijos/as, también lo hacen para sus padres y parejas. Muchas de las entrevistadas señalaron haber solicitado licencias para cuidar a sus papás o pidieron en algún momento regresar a México para hacerse cargo de ellos por motivos de salud principalmente. Esto repercute en la imagen de las mujeres en la diplomacia, puede interpretarse como una falta de compromiso y seriedad, porque se compara con las trayectorias de los hombres, quienes en su mayoría no solicitan permisos para hacerse cargo de situaciones o necesidades familiares.

Las formas de liderazgo también han tenido implicaciones en las carreras de las mujeres en la diplomacia. Se identificó que aquellas que tenían el apoyo y confianza de otras mujeres por arriba de ellas, lograban ascender de rango de forma más constante, señalaban sentirse empoderadas y con mayor satisfacción profesional, en comparación con aquellas que habían tenido únicamente liderazgos que cuestionaban su trabajo y que constantemente las hacían menos.

Es así que la estrategia de mujeres impulsando mujeres toma forma. Muchas señalaron que con actitudes de apoyo entre ellas mismas, era un gran apoyo para seguir rompiendo los techos de cristal faltantes, además, podría considerarse como una forma de feminismo de la gobernanza, al generar sinergias que posicionen a más mujeres en los altos mandos de la diplomacia mexicana y que normalicen su presencia.

La necesidad de conciliar la vida familiar y laboral ha llevado a las diplomáticas a generar estrategias. En lo profesional esto ha implicado tomar puestos con menor responsabilidad para lo que están capacitadas, con el objetivo de tener más tiempo para procurar la unidad y bienestar de sus familias. También han solicitado cambios de adscripción en donde puedan cubrir los costos de guarderías y educación, así como a países donde existan convenios de reciprocidad para que sus cónyuges tengan oportunidades de trabajar, en ocasiones también han pedido el regreso a México.

El trabajo de cuidado sucede a la par que el diplomático. La mayoría señalan dejar pasar concursos de ascensos porque en ese momento se encontraban atendiendo necesidades familiares, como enfermedades de los padres. En cuando a las estrategias personales, la

contratación de trabajadoras domésticas y que ofrezcan servicios de cuidado es una de ellas, sin embargo, como se señaló, sigue recayendo en otras mujeres.

Algunas han llegado a tomar la decisión de no tener hijos, consideran que no podrían mantenerlos y educarlos y sólo sería una barrera más en su trayectoria profesional. Otras han señalado que ante las tensiones matrimoniales, las crisis de masculinidad de sus parejas hombres y, en general, con las restricciones laborales impuestas a los cónyuges, han decidido separarse de forma permanente o momentánea de sus parejas.

Es así, que las estrategias de conciliación implican sacrificios donde los costos personales o laborales recaen en ellas. Es por eso que es necesaria la implementación de políticas públicas que atiendan a la realidad de las mujeres mexicanas en la diplomacia y que entiendan las consecuencias que tiene en sus trayectorias la conciliación de la vida familiar y laboral.

En este sentido, se necesitan medidas para favorecer la redistribución de la división sexual del trabajo y la corresponsabilidad en el ámbito privado. Se habla de medidas de conciliación corresponsable, las cuales por un lado establezcan medidas que atiendan directamente a aminorar la carga del doble rol de las diplomáticas, como prestaciones o servicios de guardería y educación en el extranjero; licencias de paternidad que contemplen, al menos, el mismo tiempo que las de maternidad, con la finalidad de promover paternidades responsables; horarios laborales más flexibles, etcétera.

No obstante, para que funcionen y no sean un arma de doble filo, estas medidas también deben promover cambios estructurales. Deben considerar que las desigualdades se encuentran arraigadas en las construcciones mismas de género y de la diplomacia, por lo que deben promover un cambio de perspectiva acerca de las mujeres y su papel en la sociedad, así como el entendimiento de que pueden existir otras formas de masculinidades donde el permanecer en el hogar y realizar labores de cuidado no se traduzca en una afrenta.

Las acciones afirmativas como las cuotas de género y la paridad también son posibilidades que se deben tomar en cuenta. A pesar de lo controversiales que puedan ser, son necesarias en un ámbito donde pese a todos los esfuerzos jurídicos y en materia de igualdad de género y no discriminación, las mujeres avanzan a paso de tortuga para ocupar puestos de ministras, embajadoras y como Secretarías de Relaciones Exteriores.

Otras acciones que atiendan a la conciliación van desde seguir apoyando capacitaciones en materia de género y feminismo, así como la creación de espacios donde las mujeres puedan compartir sus experiencias, retos y dificultades entre la misma comunidad de diplomáticas. La mayoría de ellas no están seguras de que lo que les sucede sea una historia común, se puede llegar a considerar que es parte de un fracaso personal como mujeres y diplomáticas, en vez de pensarlo como una cuestión estructural.

Ignorar las experiencias de las mujeres en la diplomacia no sólo contribuye a su exclusión, pero también replica las dinámicas discriminatorias y patriarcales, donde sólo se les ha prestado atención a las trayectorias de los diplomáticos hombres, tanto en el mundo académico como en el de las relaciones internacionales. Escuchar, considerar y atender las

denuncias y testimonios de las diplomáticas forma parte del camino hacia la igualdad sustantiva y hacia una redefinición de la diplomacia mexicana.

FUENTES

- Blanco García Ana Isabel, “Sobre la opacidad de género y la mística de la feminidad”, *Democracia, Feminismo y Universidad en el siglo XXI*, 2005, Madrid, 529-540pp.
- Bourdieu Pierre, *La dominación masculina*, Anagrama, Barcelona, 2000, 90pp.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley del Servicio Exterior Mexicano*, México, 1994, 46pp.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, México, 2007, 38pp.
- Castells Carme, *Perspectivas feministas en teoría política*, Paidós, Buenos Aires, 1996, 185pp.
- CEDAW, *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, [en línea], 1979, Dirección URL: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf, [consultado:15 de junio del 2019].
- Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques, *Reformas a la Ley del Servicio Exterior Mexicano: un repaso de sus enmiendas más relevantes*, México, 2018, 23pp.
- CNDH, *Estudio sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2017*, Ciudad de México, 2018, 180pp.
- Connel Robert W., *The social organization of Masculinity*, University of California Press, Berkeley, 1995.
- Connell Raewyn, “Gender Regimes and Gender Order”, *The Structure of Gender Relations*, 119-142pp.
- Connell Raewyn, *Gender and power: society, the person and sexual politics*, Sydney, 1987, 119-143pp.
- De Jesús Trimiño Velásquez Celina, *Aportaciones del Feminismo liberal al Desarrollo de los Derechos Políticos de las Mujeres*, Madrid, 2013, 435pp.
- Definición de, *Consorte*, [en línea], Dirección URL: <https://definicion.de/consorte/>, [consulta: 1 de julio del 2019].
- Diario Oficial de la Federación, *Reglamento de la Ley del Servicio Exterior Mexicano*, México, 2002, 37pp.
- Ferreyra Marta, *Paridad Un nuevo paradigma para la acción política de las mujeres*, Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, México, 2015, 38pp.
- Flores D. Jorge, “Apuntes para una historia de la diplomacia mexicana. La obra prima, 1810-1824”, *Estudios de Historia Moderna y Contemporánea de México*, UNAM, Instituto de Investigaciones Históricas, México, 1972, vol. 4, pp. 9-62.
- Fraser Nancy, “¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas en tomo a la justicia en una época “postsocialista””, *Iustitia Interrupta: Reflexiones críticas desde la posición postsocialista*, Siglo de Hombres Editores, Bogotá, 1997, capítulo 1.

- Freyre Luisa, *¿Por qué feminismo de la gobernanza?*, [en línea], 2015, Dirección URL: <https://luisafreyrepropone.wordpress.com/2015/09/25/por-que-feminismo-de-la-gobernanza/>, [consulta: 22 de abril del 2019].
- Giraldo Octavio, “El machismo como fenómeno psicocultural”, [en línea], *Revista Latinoamericana de Psicología*, 1972, vol. 4, número 3, 295-309pp, Dirección URL: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80540302.pdf>, [consulta: 20 de agosto del 2019].
- Gobierno de México, *Editatón #WikiDiplomáticasMX*, [en línea], septiembre 2018, Dirección URL: <https://www.gob.mx/imr/acciones-y-programas/editaton-wikidiplomaticasmx>, [consulta: 15 de julio del 2019].
- Gobierno de México, *México incorpora en su Constitución el principio de paridad en todos sus órdenes y niveles de Gobierno*, [en línea], Dirección URL: <https://www.gob.mx/inmujeres/prensa/mexico-incorpora-en-su-constitucion-el-principio-de-paridad-en-todos-sus-ordenes-y-niveles-de-gobierno?idiom=es>, [consulta: 12 de julio del 2019].
- Green Rosario, “Las Nuevas Troyanas: Diplomacia y Paz”, [en línea], *Nexos*, 1998, Dirección URL: <https://www.nexos.com.mx/?p=8798>, [consulta: 14 de marzo del 2018].
- Group of Specialists on Mainstreaming, *Gender Mainstreaming Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, Strasburg, 1998.
- Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE), *Horas Hábiles Corresponsabilidad en la vida laboral y personal*, México, 2017, 181pp.
- Halley Janet, Prabha Kotiswaran, et al., *Governance Feminism, an introduction*, University of Minnessota, 2018, 293pp.
- Halvart Leira, *A Conceptual History of Diplomacy*, 2016, 11pp.
- Hooks Bell, *El feminismo es para todo el mundo*, Editorial traficantes de sueños, 2017, 154pp.
- INEGI, *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016*, [en línea], Dirección URL: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>, [consulta: 20 de agosto del 2019].
- Lagarde Marcela, *Género y feminismo, Desarrollo humano y democracia*, Madrid, Editorial Horas y Horas, 1996.
- Lamas Marta, *La cuota de género y su efecto nivelador*, [en línea], Género, Ética y Salud Sexual A.C., Dirección URL: <https://www.youtube.com/watch?v=YAd5y2RBQIE>, [consulta: 12 de julio del 2019].
- Lozano Vázquez Alberto, “El feminismo en la teoría de Relaciones Internacionales: un breve repaso”, *Revista de Relaciones Internacionales de la UNAM*, núm. 114, septiembre-diciembre 2012, 143-152pp.
- Moral de la Rubia José, Ramos Basurto Sandra, *Machismo, victimización y perpetración en mujeres y hombres mexicanos*, [en línea], Universidad de Colima, Dirección URL: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/316/31646035003/html/index.html>, [consulta: 20 de agosto de 2019].
- Olivan Santaliestra Laura, *Gender, Work and Diplomacy in Baroque Spain: The Ambassadorial Couples of the Holy Roman Empire as Arbeitspaare*, España, 2017, Gender and History, 423-445pp.

- ONU Mujeres, *El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas*, México, 2018, 244pp.
- Organización de las Naciones Unidas, *Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer*, [en línea], 1980, Dirección URL: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf, [consultado: 12 julio de 2019].
- Organización de las Naciones Unidas, *La Igualdad de Género*, ONU Mujeres, 2013, 8pp.
- Organización de las Naciones Unidas, *Los derechos políticos de las mujeres y cómo defenderlos*, ONU Mujeres, 45pp.
- Ortner Sherry B., *¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza con respecto a la cultura?*, [en línea], 1972, Biblioteca Virtual de Ciencias Sociales, dirección URL: www.cholonautas.edu.pe, [consulta: 15 de agosto del 2017].
- Rahman Talyn, *Women in diplomacy an assesment of British female ambassadors in overcoming gender hierarchy, 1990-2010*, [en línea], 2011, Dirección URL: <https://law-journals-books.vlex.com/vid/diplomacy-ambassadors-overcoming-hierarchy-273879127>, [Consultado: 13 de abril de 2018].
- Ramírez Flores Nora, *La mujer en la diplomacia mexicana*, Revista Anuario mexicano de derecho internacional, 2006, volumen VI, 759-784pp.
- Reguant I Fosas Dolors, *La mujer no existe: un simulacro cultural*, Bilbao, España, 1996, 182pp.
- Rosenberg Emily, “Gender”, [en línea], *The Journal of American History*, vol. 77, No. 1, 1990, 116-124pp, Dirección URL: www.jstor.org/stable/2078643, [consulta: 16 de marzo del 2018].
- Russel Hochschild Arlie, Machung Anne, *The Second Shift*, Penguin Books, Estados Unidos, 2003, 281pp.
- Secretaría de Relaciones Exteriores, *Consulados de México en el Exterior*, [en línea], 2018, Dirección URL: <https://directorio.sre.gob.mx/index.php/consulados-de-mexico-en-el-exterior>, [consulta: 16 enero del 2019].
- Secretaría de Relaciones Exteriores, *Embajadas de México en el Exterior*, [en línea], 2018, Dirección URL: <https://directorio.sre.gob.mx/index.php/embajadas-de-mexico-en-el-exterior>, [consulta: 16 enero del 2019].
- Secretaría de Relaciones Exteriores, *Estructura y Funciones del Servicio Exterior Mexicano*, Seminario de Política Exterior y Agenda Global, Senado de la República, México, 2013.
- Secretaría de Relaciones Exteriores, *Ley del Servicio Exterior Mexicano*, Diario Oficial, México, 19 de abril del 2018.
- Secretaría de Relaciones Exteriores, *Manual General de Organización de la Secretaría de Relaciones Exteriores*, México, 2011, 175pp.
- Secretaría de Relaciones Exteriores, *Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, PROIGUALDAD SRE 2015-2018*, México, 85pp.
- Secretaría de Relaciones Exteriores, *Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Relaciones Exteriores 2009-2012*, México, 2011, 102pp.
- Secretaría de Relaciones Exteriores, *Reglamento de la Secretaría de Relaciones Exteriores*, México, 2017, 31pp.

- Serret Estela, *Género y Democracia*, Instituto Federal Electoral, México, 2004, 64pp.
- Strauss Anselm, Corbin Juliet, *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*, Editorial Universidad de Antioquia, Colombia, 2002, 354pp.
- Sylvester Christine, *Feminist international Relations*, Cambridge, 2002, 274pp.
- Tarnés María Lucía, *Observar Escuchar y Comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social*, México, Flacso México, El Colegio de México, 2018, 366pp.
- Tickner J. Ann, *Gender in International Relations, Feminist Perspectives on Achieving Global Security*, [en línea], 1998, Dirección URL: <http://www.ciaonet.org/book/tickner/index.html>, [consulta: 8 de enero del 2019].
- Ulloa Ortíz Berta, *Historia Diplomática*, El Colegio de México, México, 1966, 495-530pp.
- Vargas Urías Marco Antonio, “Masculinidades, Hegemonía y Cambio Social”, *Gaceta Políticas*, n.261, 2016, UNAM.
- Vela Barba Estefanía, *La discriminación en el empleo en México*, Senado de la República, Instituto Belisario Domínguez, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, 2017, 234pp.
- W. Scott Joan, “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, PUEG, UNAM, México, 1996, 265-302pp.
- West Candace, Zimmerman Don H., “Doing Gender”, [en línea], *Gender and Society*, Vol.1, No.2, 1987, Dirección URL: https://www.gla.ac.uk/0t4/crcees/files/summerschool/readings/WestZimmerman_1987_DoingGender.pdf, [consulta: 3 de diciembre del 2018].
- Women Engage for a Common Future, *Gender tools and gender checklist*, [en línea], 2004, Dirección URL: http://www.wecf.eu/english/publications/2004/gender_tools.php, [consulta: 17 noviembre 2017].

ANEXOS

GUÍA ENTREVISTAS

Preguntas biográficas

1. Nombre
2. Ocupación
3. Cargo
4. Descripción del cargo

Vida laboral

Acerca de su ingreso al Servicio Exterior Mexicano. El año, proceso, los ascensos, oportunidades, dificultades o retos identificados.

1. Estudios
 - a. Qué estudió
 - b. En dónde
 - c. En qué fecha
2. Vida laboral
 - a. Otros empleos previos al Servicio Exterior
3. ¿Cómo fue el ingreso al Servicio Exterior Mexicano?
 - a. AÑO
 - b. Si fue por concurso
 - c. Cómo describiría el proceso de ingreso
 - d. Qué se encontraba haciendo cuando aplicó
 - e. Cómo fue cada etapa
 - f. Cuál fue la más difícil
 - g. Reacción de familia y amigos
4. Primera misión
 - a. Dónde
 - b. Año
 - c. Qué fue lo más difícil
 - d. Cómo fue estar lejos de México
5. Misiones
 - a. Cómo se deciden las misiones, elección propia o externa
 - b. Bajo qué criterios se asignan
 - c. Retos
6. Ascensos
 - a. Exámenes de ascenso
 - b. Principales obstáculos identificados para ascender de rango
7. Futuro
 - a. Qué le gustaría hacer
 - b. Cuál es el siguiente paso en su vida diplomática
 - c. Principales retos

Mujer en la diplomacia

1. Cómo es ser una mujer en la diplomacia
 - a. ¿Diferente a experiencia de los hombres?
 - b. ¿Implica el mismo esfuerzo?
2. Cómo es percibida
 - a. Mismo respeto
 - b. Estereotipos
 - c. Relación con superiores
3. Oportunidades
 - a. Sin discriminación
 - b. Enfocadas a ciertas áreas
4. Incentivos
 - a. Ingreso al Servicio Exterior Mexicano
 - b. Ascensos
 - c. Si sí, ¿cómo percibe estos incentivos? ¿es lo que se necesita?
5. Misiones en el extranjero
 - a. Cómo lo describiría
 - b. Afecta igual tanto a hombres como mujeres la dinámica de estar en el extranjero
 - c. El papel de las redes de apoyo
 - d. Moverse continuamente afecta igual a hombres y a mujeres,
 - e. Cuáles identifica que sean los principales retos para las mujeres durante las misiones en el extranjero

Vida Familiar

1. Familia (padres/hermanos)
 - a. Reacciones cuando decidiste entrar a la diplomacia
 - b. Cómo ha sido el apoyo familiar para formar parte del ámbito diplomático
2. Matrimonio
 - a. Primer esposo, ¿estaba dispuesto a moverse con usted a dónde fuera enviada?
 - b. ¿Cómo percibía el hecho de que formabas parte del cuerpo diplomático?
 - c. Restricciones laborales para cónyuges
 - d. Labores del cónyuge en el extranjero
 - e. Años de matrimonio
 - f. Separación
 - g. Retos del matrimonio en la diplomacia
3. Hijos
 - a. Cuántos
 - b. Edades
 - c. En qué momento de la trayectoria profesional
 - d. Embarazo
 - e. Licencia de maternidad
 - f. Cómo es ser Madre y diplomática
 - g. Apoyo paterno
 - h. Regreso al trabajo
 - i. ¿Quién hace el trabajo de cuidado mientras usted trabaja?
 - j. ¿El SEM toma en cuenta el ser madre y las implicaciones que tiene? ¿cómo el SEM apoya a las diplomáticas que son madres?

- k. Estancias infantiles
- 4. Madre en la diplomacia
 - a. Percepciones de diplomáticos/as, jefes y compañeros
 - b. Entendimiento/empatía
 - c. ¿Considera que ser madre es un limitante para ser ascendida?
 - d. ¿Cómo maneja su tiempo?

Conciliación vida familiar y laboral

- 1. Vida familiar y diplomacia
 - a. Es posible mantener una vida familiar y a la par cumplir con lo requerido en la diplomacia
 - b. La conciliación es igual para hombres y mujeres
 - c. ¿El entrar a la diplomacia implicó una negociación de las tareas domésticas?
 - d. Retos
 - e. Oportunidades

Acciones Afirmativas

- 1. Opinión y percepción
- 2. Cuotas de género y paridad
- 3. Otras acciones
- 4. Comentarios