

UNIVERSIDAD TORCUATO DI TELLA
Departamento de Ciencia Política y Estudios Internacionales

**Jefaturas de misión y género: la (sub)representación de las mujeres al
frente de las misiones diplomáticas argentinas en el exterior**

Alumna: Carla Barrios Barón

Directora: Paula Clerici

Agosto, 2020

Resumen

Esta investigación describe el lugar en dónde están posicionadas las mujeres y los hombres en la diplomacia argentina en la actualidad (2018–2020). En particular, se centra en las posiciones de jefas y jefes de misiones argentinas en el exterior. Apoyándose en teorías de género y estatus posicional, así como en los testimonios de las propias mujeres diplomáticas, se pregunta si existen patrones de género operando en el Servicio Exterior argentino, con hombres ocupando puestos de mayor estatus que las mujeres. El presente análisis se basa en un conjunto de datos únicos que contiene 282 nombres de jefas y jefes de misión acreditados en la totalidad de las sedes diplomáticas que Argentina tiene alrededor del mundo; de 2018 a 2020. Luego de describir el escenario actual del Servicio Exterior y analizar los datos de las representaciones argentinas en el exterior, se encuentra que, efectivamente, las mujeres están subrepresentadas no sólo como jefas de misión, sino también como jefas de misión ante los destinos de mayor visibilidad e importancia. Es decir, las mujeres que logran alcanzar esa posición, lo hacen en embajadas de menor prestigio y estatus que sus colegas varones. Los patrones de género, vinculados con el poder y el estatus, entonces, también están presentes en las jefaturas de misiones argentinas. En otras palabras, la asociación de masculinidad y poder se reproduce, también, en los nombramientos de jefas y jefes de misiones diplomáticas argentinas en el exterior, siendo el patrón más exacerbado en el caso de los nombramientos políticos.

Agradecimientos

A mi directora, Paula Clerici, por orientarme y aconsejarme a lo largo de este proyecto.

A mi familia, por apoyarme durante toda la carrera, y siempre creer en mi.

A mis amigas, por entender mis ausencias y festejar conmigo cada momento de alegría.

A mi tía Cecilia, quien sin llegar a saberlo, logró que desde muy chica me interesara en la carrera diplomática y las relaciones internacionales. Y, con quien más me hubiese gustado poder compartir ésta tesis.

*Yo era una mujer; ya que de pronto mis alas colapsaron,
el éter se cerró alrededor de mi cabeza como una bóveda
de cristal impenetrable, y caí...*

- George Sand, Gabriel

A mi mamá

Prólogo. ¿Dónde están las mujeres en la política exterior?

Estamos muy acostumbradas a ver a los hombres en el centro de la política internacional, aunque su presencia omnipresente en general todavía invoca poca respuesta. En *Bananas, Beaches and Bases* (1990), Enloe sugirió que una de las funciones más útiles de Margaret Thatcher cuando era Jefa de gobierno del Reino Unido, era que su presencia femenina singular y constante entre grupos de hombres de élite ilustraba claramente cómo el mundo de la alta política seguía siendo un "mundo de hombres"; "Una mujer en una foto hace más difícil ignorar que los hombres son hombres". Incluso en tiempos más contemporáneos, la imagen de una mujer considerada poderosa entre muchos hombres puede hacernos detener a pensar. Al prestar una atención rigurosa a la aparente ausencia de las mujeres, las académicas feministas exponen inicialmente dos cosas. Una es la abundante presencia activa y el trabajo de las mujeres (incluso en roles a menudo aparentemente insignificantes) en la constitución de prácticas políticas internacionales. El segundo es el papel integral y constitutivo que desempeña el género (particularmente a través de las expectativas de lo que significa comportarse adecuadamente como hombre o mujer) en la reproducción y promulgación de prácticas políticas internacionales (Enloe, 1990; Bashevkin, 2018; Aggestaam y Towns, 2018).

En un capítulo inspirado en la narrativa de Enloe, Marysia Zalewski (2010) insiste en que preguntarnos dónde están las mujeres cuestiona el dominio persistente de los hombres y el trabajo de la masculinidad. Nos impulsa a pensar cómo las creencias sobre la feminidad y la masculinidad informan y estructuran las prácticas políticas internacionales. Ilustra cómo el género se produce y representa discursivamente en las prácticas cotidianas. Al comenzar con preguntas sobre las mujeres, el género, la masculinidad, la feminidad, preguntas que no suelen ser el centro del análisis político internacional, y al analizar muy de cerca los tipos de historias que surgen, el feminismo es un recurso teórico importante para estudiar y crear conocimiento sobre la política internacional. "La pregunta importante no es cómo elegir la "mejor" teoría o narrativa, sino que se trata de hacer visibles las funciones y el funcionamiento del género en su variada manifestación, mínimamente como masculinidad y feminidad" (Zalewski, 2010).

Índice

Introducción.....	1
Antecedentes en la literatura.....	4
Marco teórico.....	8
El Servicio Exterior de la Nación (SEN).....	15
Ingreso de mujeres al SEN	16
Composición por género del cuerpo permanente del SEN.....	20
(Sub)representación de mujeres en los núcleos de toma de decisión dentro de Cancillería.....	24
Diseño.....	28
Operacionalización de las variables	32
Género	32
Estatus.....	32
Resultados.....	35
Subrepresentación de mujeres en las jefaturas de misión.....	35
Tipo de sede.....	36
Tipo de nombramiento.....	37
Resumen.	41
¿Dónde están las mujeres?.....	42
Estatus y género.....	44
Estatus económico y género.	45
Estatus militar y género.	50
Estatus bilateral y género.....	54
Resumen.	58
Conclusión.....	60
Reflexiones finales	62
Anexo.....	64
Referencias	66

Índice de tablas

Tabla 1. Inscripciones e ingresos del ISEN por género en el tiempo.....	18
Tabla 2. Distribución por género de cargos jerárquicos en Cancillería 2018.....	24
Tabla 3. Distribución por género de cargos jerárquicos en Cancillería 2020.....	25
Tabla 4. Porcentaje de mujeres y de hombres en grupos de países receptores dividido por rango de PIB.	46
Tabla 5. Porcentaje de mujeres y de hombres en países del top 10 según PIB y en países miembros del G20 (y no miembros).....	47
Tabla 6. Top 5 de países según rango de PIB.	48

Tabla 7. Porcentaje de mujeres y de hombres en grupos de países receptores dividido por rango militar	51
Tabla 8. Top 5 de países según rango militar.	53
Tabla 9. Porcentaje de mujeres y de hombres en grupos de países receptores dividido por rango de comercio bilateral con Argentina.	55
Tabla 10. Top 10 de países según el comercio bilateral.	56

Índice de figuras

Figura 1. Ingresos al ISEN por género en el tiempo (2000-2017).	19
Figura 2. Composición del cuerpo permanente activo del SEN en la actualidad (2018-2020).	20
Figura 3. Distribución por género de categorías del cuerpo permanente del SEN (2018-2020).....	21
Figura 4. Jefaturas de misión según género.....	36
Figura 5. Jefaturas de misión (en países extranjeros) según género. Figura 6. Jefaturas de misión (ante organismos multilaterales) según género.	36
Figura 7. Distribución de jefaturas de misión según tipo de nombramiento.	37
Figura 8. Distribución por género en las jefaturas, según sean cargos políticos o de carrera.	38
Figura 9. Proporción de jefes de misión del total de diplomáticos de carrera. Y Figura 10. Proporción de jefas de misión del total de diplomáticas de carrera	38
Figura 11. Distribución por género del total del cuerpo permanente del SEN; y distribución por género de las jefaturas de misión de carrera	39
Figura 12. Distribución geográfica de las jefaturas de misión según el género..	42
Figura 13. Países en donde Argentina está representada por una mujer al 2020.	43
Figura 14. Porcentaje medio de mujeres y hombres al frente de misiones diplomáticas ante países extranjeros (igual a Figura 5).	45
Figura 15. Distribución por género en los países del top 10 según el rango del PIB y en los países miembros del G20.	47
Figura 16. PIB promedio del país receptor según se trate de embajadas con mujeres u hombres a cargo.....	49
Figura 17. Gasto militar promedio del país receptor, según se trate de embajadas con mujeres u hombres a cargo.	51
Figura 18. Distribución por género en los países del top 10 según el rango militar y en los países miembros del CS	52
Figura 19. Comercio bilateral promedio entre el país receptor y Argentina, según se trate de embajadas con mujeres u hombres a cargo.....	54
Figura 20. Distribución por género en los países del top 10 según el comercio bilateral, en los países miembros del Mercosur y en los países limítrofes	56

Glosario: Términos diplomáticos que se utilizan¹

Puesto o nombramiento político: Términos que, en el presente estudio, se utilizan para denominar a las personas que, sin pertenecer al cuerpo permanente del Servicio Exterior de la Nación, son designados por el Poder Ejecutivo -con arreglo al art. 5 de la ley N° 20.957- excepcionalmente como embajadoras o embajadores extraordinarios. Este nombramiento se considerará extendido por el tiempo que dure el mandato del Presidente de la Nación que lo haya efectuado.

Consulado: Representación permanente que mantiene un Estado en otro con el fin primordial de proteger y auxiliar a sus nacionales y fomentar las relaciones comerciales. Los consulados son instituciones jerárquicamente dependientes de la Embajada que el Estado tenga en ese país y con funciones más reducidas que las de la esta. Al contrario que las embajadas, puede haber más de un consulado en un mismo país. Sus funciones principales son la de relacionarse con los ciudadanos que acudan o residan en ese país o lo locales que tengan que llevar a cabo algún trámite con la administración nacional.

Cuerpo permanente activo del Servicio Exterior de la Nación: constituido por las/los funcionaria/os con estado diplomático en actividad que se desempeñan indistintamente en funciones diplomáticas, consulares y en la Cancillería, y por aquella/os que ingresen al servicio exterior conforme a las disposiciones de la ley N° 20.957.

Embajada: Misión Diplomática de la máxima categoría al frente de la que se halla un Embajador o Embajadora.

Embajadora o Embajador:

1. Funcionaria/o de la carrera diplomática que ha alcanzado la máxima categoría dentro del escalafón y que puede hallarse, o no, al frente de una Embajada.
2. Jefa/e de Misión que se halla al frente de una Embajada. Normalmente es un/a funcionario/a de la Carrera Diplomática cuya categoría personal puede no ser la de embajador/a sino otra inferior. Si no pertenece a la carrera diplomática se le denomina embajador/a político/a.

¹ Fuente: Cancillería Argentina y Ministerio de Asuntos Exteriores de España

Encargada/o de negocios: Funcionaria/o diplomática/o que ocupa temporalmente la Jefatura de una Misión Diplomática por hallarse vacante dicho puesto, por ausencia del titular, etc. Normalmente, el puesto es desempeñado por la/el funcionaria/o diplomática/o de categoría inmediatamente inferior a la/al Jefa/e de Misión.

Estado o país acreditante: Estado que acredita el personal de la misión, para desempeñar funciones diplomáticas bajo la autoridad de un o una jefa de misión en el territorio de otro Estado llamado receptor.

Estado o país receptor: País en donde se ubica determinada misión diplomática, acreditada por otro Estado. En el presente estudio, el estatus de la posición asociada al género, hace referencia al estatus (alto o bajo) del Estado receptor en el cual las mujeres o los hombres estén acreditados como jefes de misión.

Jefa o jefe de misión: Término genérico que abarca los varios supuestos de titulares de la máxima autoridad en una Misión Diplomática. En la mayoría de los casos, Misión es sinónimo de Embajada, y Jefa/Jefe de Misión, de Embajadora/Embajador.

Misión diplomática: Término genérico que abarca todos los tipos de representación diplomática permanente de un Estado ante otro, o ante una Organización internacional, o de éstas ante un Estado. Conjunto de la representación del Estado acreditante en el Estado receptor.

Representación: Término más genérico para designar todo tipo de órganos de la Administración del Estado en el exterior; ya sea en países, como en organizaciones.

Servicio Exterior de la Nación (SEN): Organización fundamenta del Estado para el desarrollo de sus relaciones con la comunidad internacional.

INTRODUCCIÓN

La diplomacia ha sido tradicional y formalmente un dominio masculino. A pesar de que en las últimas dos décadas, un número creciente de mujeres haya logrado ingresar, a 2014, solo el 15% de los embajadas del mundo estaban a cargo de mujeres (Townsend y Niklasson, 2017). En palabras de Cintya Enloe (2014), a nivel mundial, el Servicio Exterior sigue siendo una fortaleza patriarcal, una de las esferas más dominadas por los hombres del Estado y en la que las mujeres han tenido mayores dificultades para ingresar.

La Argentina no es la excepción. En 2019, un grupo de diplomáticas, de forma anónima, iniciaron el proyecto de “Me case con la carrera”, un espacio en las redes sociales en el que compartían, y comparten, situaciones y frases que les dijeron a lo largo de la carrera para, en sus palabras “demostrar el machismo implícito o explícito en cada una de ellas”. Y, en enero de 2020, dejando de la lado el anonimato, 300 funcionarias del Servicio Exterior de la Nación se unieron y elevaron a las autoridades de la Cancillería un petitorio de 12 puntos, demandando se deje de invisibilizarlas en la carrera diplomática y, el poder llevar adelante una vida profesional plena. Los objetivos planteados fueron los de avanzar hacia la igualdad sustantiva dentro de la carrera diplomática, la conciliación de la vida personal con la laboral y la internalización en las practicas del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto de los compromisos y valores que promueve la política exterior argentina en materia de derechos humanos de las mujeres.

El Estado argentino ha realizado avances significativos en la protección de los derechos de las mujeres, y, en el plano internacional, destaca la ratificación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y de su Protocolo Facultativo. Sin embargo, en Argentina, persisten desigualdades de género que limitan el ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres y su acceso a los puestos de liderazgo.

El número de mujeres ingresando en la carrera diplomática ha venido en constante aumento desde la creación del Instituto del Servicio Exterior (ISEN) en 1963. Sin embargo, ¿ésta gradual incorporación de mujeres en nuestro servicio exterior se condice con un aumento de la participación de mujeres en los puestos más visibles y de toma de decisión? El aumento en la incorporación de mujeres a la carrera, ¿tiene como correlato un aumento en los nombramientos de mujeres como jefas de misión? Los jefes y jefas de misiones diplomáticas representan los intereses de un Estado emisor en el extranjero y en

el país. Ser una embajadora o un embajador nombrado políticamente tiene un gran estatus, y para las funcionarias y funcionarios del Servicio Exterior, la jefatura de misión es la cúspide de su carrera diplomática (Townsend y Niklasson, 2017). Dada la tendencia de la subrepresentación de mujeres en puestos de alto estatus, su subrepresentación al frente de misiones diplomáticas, es de esperar. Pero, ¿qué sucede con las mujeres que efectivamente llegan a jefas de misión? ¿a qué tipo de embajadas se las envía? ¿Dónde se ubican las mujeres jefas de misión y dónde los hombres, especialmente con respecto a las posiciones de poder y prestigio? En otras palabras, ¿hay patrones de género en las jefaturas de las misiones diplomáticas argentinas en el exterior?

Esta investigación busca responder a la pregunta de dónde están posicionadas las mujeres y los hombres en la diplomacia argentina en la actualidad. En particular, se centra en las posiciones de jefas y jefes de misiones argentinas en el exterior. El análisis se basa en un conjunto de datos únicos que contiene 282 nombres de jefas y jefes de misión acreditados en la totalidad de las sedes diplomáticas que Argentina tiene alrededor del mundo, de 2018 a 2020. Apoyándose en teorías de género y estatus posicional, así como en los testimonios de las propias diplomáticas, se pregunta si existen patrones de género operando en el Servicio Exterior argentino con hombres ocupando puestos de mayor estatus que las mujeres, de forma similar a los que se encuentran en otras instituciones. El objetivo del trabajo es explorar si, efectivamente, las mujeres se encuentran subrepresentadas como jefas de misión, y particularmente, si las que alcanzan esa posición, lo hacen en embajadas de menor estatus que sus colegas varones. En otras palabras, se analiza si existe un patrón de techo de cristal en las misiones diplomáticas argentinas, con las mujeres teniendo mayor dificultad para ser acreditadas en las embajadas de mayor importancia y prestigio. Al mismo tiempo, se busca explorar si, de existir cierto patrón de género, éste se agrava en los casos de las designaciones políticas. Es decir, si las personas externas al cuerpo del Servicio Exterior de la Nación designadas por el Poder Ejecutivo son mayormente varones, y si a la vez son quienes ocupan las representaciones argentinas de mayor estatus en el exterior. Por último, teniéndose en consideración que el período bajo estudio atraviesa dos gestiones presidenciales y ministeriales distintas, de hallarse un patrón, se indaga si éste presenta continuidad, o no, a lo largo del mismo.

Explorando estos interrogantes, el presente proyecto es un aporte que procura enriquecer la literatura sobre género y diplomacia en el país, ya que ésta -además de ser relativamente nueva- ha sido mayormente desarrollada en Europa y América del Norte.

Asimismo, se pretende proveer de un diagnóstico exhaustivo que pueda ser utilizado en futuras investigaciones, estimulando así futuros estudios de género y contribuyendo a repensar la diplomacia en la región. Conocer en profundidad el punto de partida, es decir, la situación de la (sub)representación de las mujeres actual en el Ministerio de Relaciones Exteriores y, específicamente en las jefaturas de misión en el exterior, es el primer paso para poder, luego, formular iniciativas en pos de revertirla.

El resto de este trabajo procede en siete secciones. Se comienza situando el presente estudio en la literatura sobre género y diplomacia, así como sobre género y jerarquía internacional. La siguiente sección discute los fundamentos teóricos del trabajo, incluidas las razones por las que se puede esperar que hombres y mujeres terminen en diferentes posiciones en la diplomacia. La tercera sección presenta un panorama general de la situación en el Servicio Exterior Argentino, analizando el ingreso de las mujeres a través del tiempo y describiendo la composición actual, por género, del cuerpo. La cuarta sección da cuenta de la representación de mujeres en los cargos de toma de decisión dentro de Cancillería, durante la gestión ministerial de Jorge Faurie y, la actual de Felipe Solá. La quinta sección presenta el diseño, datos únicos y métodos del presente trabajo. La sexta sección explica la operacionalización de las variables, género y estatus. La séptima sección exhibe los resultados y el análisis. En la octava se presentan las conclusiones del trabajo. Y, la novena y última sección, plantea algunas reflexiones finales.

ANTECEDENTES EN LA LITERATURA

La literatura más desarrollada sobre género y diplomacia es sin duda la de la historia diplomática. Para explorar cuestiones más amplias de género en la diplomacia, gran parte de estas investigaciones se centra en las vidas de mujeres individuales, como Lady Anne Fanshawe, la embajadora de Inglaterra ante la Corte de Madrid (1664–1666), o la Gran Duquesa María Pavlovna, la hermana del zar ruso y diplomática estatal no oficial a principios del siglo XIX (Oliván Santaliestra 2016; Schedewie 2016). Estos trabajos muestran que, aunque rara vez podían contar con la designación formal como representante del Estado, las mujeres han desempeñado funciones importantes como enviadas no oficiales, negociadoras detrás de escena y mediadoras informales (Aggestam y Towns, 2018). La literatura sobre historia diplomática también explora el género en el surgimiento de los Minsiterios de Relaciones Exteriores (MRE) modernos profesionalizados y burocratizados en los siglos XIX y XX (Calkin 1977; De Souza Farias 2017). Con el desarrollo de las organizaciones modernas del Servicio Exterior, las *esposas diplomáticas* se convirtieron en mediadoras de la diplomacia informal crucial para el funcionamiento de un Servicio Exterior que se expandía y evolucionaba rápidamente (Enloe, 2014). La diplomacia llegó a depender de cierto tipo de matrimonio heterosexual, y se esperaba que la esposa de un diplomático contribuyera a la misión diplomática de su esposo, sin paga (Wood, 2007). Alojar funciones sociales, proporcionar un ambiente agradable en el que los embajadores varones y otros diplomáticos pudieran desarrollar relaciones importantes, y servir como "ojos y oídos" del esposo en las funciones públicas eran algunas de las expectativas puestas en las esposas diplomáticas (Enloe, 2014). En resumen, los estudios de historia diplomática demuestran claramente que el género y la sexualidad estructuran las relaciones formales entre los representantes estatales y las relaciones informales -pero centrales- de las que se ocupaban las mujeres. Por otro lado, esta vasta literatura ha examinado principalmente los roles activos que las mujeres han tomado durante siglos en la diplomacia europea. En cambio, los estudios sobre la participación de las mujeres en actividades diplomáticas de sociedades en otras partes del mundo, como Latinoamérica, son aún escasos.

La literatura sobre género y diplomacia argentina, en el país, es nula. En *Mujeres en diplomacia*, Mariel Lucero (2012) analiza brevemente el rol histórico -a nivel internacional- de las mujeres en la diplomacia, para luego presentar una comparación de la presencia femenina y participación en la toma de decisiones en distintas cancillerías.

Sólo se hace foco en la situación argentina en un par de párrafos, en los que se centra sobre todo en la creación del ISEN como hito de nuestra diplomacia moderna, así como en el hecho de que la entrada de mujeres siga una tendencia ascendente. Por otro lado, aunque en absoluto centrándose en el género, la tesis doctoral de Hugo Dalbosco (2014) *Los diplomáticos de carrera y la formulación de la política exterior argentina*, presenta un rico análisis sociológico del perfil del cuerpo del Servicio Exterior, y de la vivencia interna de la carrera diplomática. Este tipo de análisis -único a conocimiento de la autora- que incluye un vasto repertorio de entrevistas, es por demás provechoso como fuente primaria, a la hora de buscar observar las dinámicas al interior de la carrera desde una perspectiva de género. Y, poder discernir así la existencia, o no, de ciertos patrones. En tanto al perfil sociológico, Dalbosco ubica a las diplomáticas y diplomáticos de carrera dentro del segmento de la clase media, compuesto por profesionales, hijos de profesionales, del área metropolitana de Buenos Aires y de las principales ciudades de algunas provincias. En general han recibido educación en el sistema educativo formal, predominantemente de gestión privada en la escuela secundaria, y con mayor peso de la universidad pública -específicamente, de la UBA- en los estudios superiores. La profesión jurídica que aún resulta la más frecuente, ha disminuido su peso específico a favor de otras profesiones. “Y, aunque predominan ampliamente los varones, el avance de las mujeres se registra de forma sostenida, tanto en el ingreso como en el desarrollo de la carrera” (Dalbosco, p, 220, 2014).

El enfoque del presente trabajo en mujeres y hombres a cargo de embajadas en el exterior, también se relaciona con cuerpo de estudios que explora las conexiones entre las jerarquías de género e internacionales. La diplomacia es una práctica en la que las instituciones nacionales, especialmente los Ministerios de Relaciones Exteriores, se encuentran con la política internacional. Así, las prácticas institucionales de género y las jerarquías internas de organizaciones específicas del Servicio Exterior, entran en contacto con organizaciones internacionales (Towns y Niklasson, 2017). Siguiendo a las autoras previamente citadas, como organizadores de las relaciones sociales, las normas de género están cargadas de poder en términos de distribución del poder social y el prestigio entre diferentes roles de género. El prestigio de las posiciones de embajador y embajadora, explican, es a su vez en gran parte una función de las jerarquías internacionales militares y económicas; jerarquías que son fundamentalmente de naturaleza internacional. Al ocupar estas posiciones, entonces, las mujeres y los hombres se encuentran ubicados según estas jerarquías. Por lo que, estas decisiones -las de a quien, hombre o mujer,

nombrar al frente de cierto tipo de embajada- también impactan la asociación prevalente entre hombres y poder en los asuntos internacionales (Towns y Niklasson, 2017). Puede suponerse, entonces, que el número total de mujeres que ocupan puestos de embajadora (así como otros puestos de liderazgo internacional), es un factor importante que reproduce o desafía la ecuación entre hombres y poder en los asuntos internacionales. En esta línea, el trabajo feminista en la disciplina de Relaciones Internacionales ha resaltado los estrechos vínculos entre masculinidad y poder en los asuntos internacionales. Carol Cohn (1987) y David Campbell (1992) han subrayado las formas en que el comportamiento de “búsqueda de seguridad”², tan central para un Estado, ha sido legitimado mediante apelaciones a formas idealizadas de masculinidad. En contraste, los autores han subrayado las formas en que la feminidad a menudo se asocia con debilidad, subordinación y “ser conquistado”. En esta línea, los Estados y los comportamientos pueden devaluarse y ubicarse como inferiores a través de la feminización, al atribuirse rasgos supuestamente femeninos. Si las mujeres ingresan en posiciones internacionales de poder y estatus en grandes números, la asociación entre poder, estatus y hombres se afloja. De hecho, la investigación en psicología social ha demostrado que la exposición a las mujeres en posiciones de liderazgo ayuda a cambiar los puntos de vista arraigados de la autoridad como hombre (por ejemplo, Beaman et al. 2012; Latu et al. 2013). Por lo tanto, parece factible suponer que, con más mujeres en posiciones internacionales de autoridad, la jerarquía binaria entre hombres – poder – dominación y mujeres – debilidad – subordinación podría volverse menos estrecha.

Todavía hay muy poco conocimiento de dónde están posicionadas las mujeres y los hombres en la diplomacia. Los pocos estudios que existen se han centrado principalmente en Europa y América del Norte (McGlen y Sarkees, 1993; Sjolander, 2001) y confirman que los diplomáticos en la mayoría de los casos son hombres. En este sentido, relevante es el más reciente estudio llevado a cabo por el instituto Lowi de Australia. Luego de tres años investigando la representación de género en los servicios diplomáticos, de defensa y de inteligencia de Australia, el estudio encuentra hallazgos críticos: la diversidad de género está muy por detrás de la del servicio público y el sector corporativo en general de Australia, así como los servicios extranjeros de otros países. Llegan a la conclusión de que sector parece estar luchando con un problema de "escalera":

² Del inglés, *Security-seeking*.

las mujeres se están uniendo a tasas más bajas y progresando a tasas mucho más lentas que sus contrapartes masculinas (Cave et al, 2019).

Un capítulo muy popular por Cynthia Enloe (1990) es uno de los pocos tratamientos académicos de la diplomacia en conjunto, como institución internacional y conjunto de prácticas. Al escribir a fines de la década de 1980, representó el trabajo diplomático como un mundo masculino, guiado por normas de masculinidad y habitado por hombres. “Se considera que los hombres tienen las habilidades y los recursos que el gobierno necesita para mejorar su estatus internacional. Se presume que ellos son los diplomáticos”, argumentó (Enloe 1990, 97–98).

Si bien es importante, el análisis de Enloe no incluye un mapeo empírico de números y asignaciones de embajadoras y embajadores. En este sentido es relevante, y piedra angular del presente proyecto, el trabajo llevado a cabo por Ann Towns y Birgitta Niklasson (2017), *Gender International Status, and Ambassador Appointments* en el que analizan los nombramientos de embajadores y embajadoras en cincuenta países. El enfoque de su estudio está en la relación entre género y nombramientos de embajadores, y las autoras llegan a la conclusión de que hay menor probabilidad de que las embajadoras mujeres ocupen embajadas de “alto estatus” –en términos militares y económicos–, en relación con sus pares hombres. Es decir, que existen, entonces, patrones de género, ligados al poder y al estatus, presentes en los nombramientos de embajadores. Towns y Niklasson concluyen que las mujeres están claramente subrepresentadas en los nombramientos de embajadoras en cualquier parte del mundo, mostrando que sólo ocupan el 15% de estos altos cargos. Sin embargo, la proporción de mujeres embajadoras no se distribuye uniformemente entre países y regiones. Hay diferencias regionales, siendo los países nórdicos los que tienen la mayoría de las mujeres como embajadoras (35%), una proporción que contrasta fuertemente con las embajadoras de Medio Oriente (6%) y Asia (10%). Por el lado de América Latina el porcentaje es de 18%, en América del Norte del 25%, en África del 17%, en Europa del Este el 14%, y en Oceanía el 25%. La proporción de mujeres embajadoras es baja, evidentemente, a la vez que hay regiones que rompen este patrón general. Si bien las mujeres están subrepresentadas entre los embajadores de más alto estatus, no están particularmente sobrerrepresentadas entre los puestos de menor estatus.

MARCO TEÓRICO

El argumento central del presente trabajo es que en la diplomacia argentina existe un patrón de género respecto a quienes ocupan las jefaturas de misión en el exterior. Al preguntarse por qué tan pocas mujeres alcanzan posiciones influyentes, ciertos trabajos han postulado que el liderazgo en muchas culturas sigue siendo un concepto estereotípicamente masculino. Eagly y Karau (2002), por ejemplo, muestran cómo las percepciones de ambición y disposición para liderar están basadas en el género de tal manera que (a) se presume que las mujeres tienen fortalezas en la crianza o habilidades comunitarias en oposición a las habilidades de los hombres, y (b) los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de ser evaluadas como líderes eficaces (Bashevkin, 2018).

Siguiendo la formulación clásica de Scott (1986), se utiliza el concepto de género como "un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos". El género consiste en normas, estándares de comportamiento socialmente compartidos para hombres y mujeres (y, en menor medida, personas transgénero), que establecen lo que es deseable y posible hacer como hombre o mujer. Las normas de género funcionan como reglas sociales de comportamiento y ayudan a dar forma a las prácticas, elecciones y preferencias de los actores. Las normas de género ayudan a organizar las relaciones sociales en relaciones relativamente estables, predecibles y con patrones. Como organizadores de las relaciones sociales, las normas de género están cargadas de poder tanto en términos de definir los roles y expectativas de hombres y mujeres como en términos de distribuir el poder social y el prestigio entre los diferentes roles de género (Scott, 1986).

En el enfoque promovido por Acker (1990) y Burton (1987), las organizaciones mismas, no sólo las personas dentro de ellas, son vistas como portadoras de género. Específicamente, las organizaciones crean y reproducen divisiones de trabajo de género, definiciones culturales de masculinidad y feminidad, y formas de articular los intereses de hombres y mujeres (Grant y Tancred, 1992). Los arreglos organizacionales de género son activos, no pasivos. Como documentan Gherardi y Poggio (2001), la entrada de las mujeres en dominios masculinos desencadena ajustes complejos en los que se puede preservar la dicotomía simbólica de género. Aunque los estudios pioneros del género organizacional se referían principalmente al mundo corporativo, han surgido resultados comparables del sector público. Newman (1995) muestra con particular claridad cómo

los grupos de agencias del sector público tienen diferentes divisiones de trabajo por género y diferentes posibilidades de promoción para las mujeres. El género es, sobre todo, un patrón de relaciones sociales en el que se definen las posiciones de las mujeres, se negocian los significados culturales de ser hombre y mujer, y se trazan sus trayectorias a través de la vida. Las relaciones de género se encuentran en todas las esferas de la vida, incluidas las organizaciones (Connel, 2006). En este sentido, Jennifer Cassidy, profesora de la Universidad de Oxford y ex diplomática irlandesa, argumenta que, en lugar de hablar sobre género y diplomacia, “deberíamos abordar el género de la diplomacia” (Cassidy y Aggestam, 2018). La diplomacia es un concepto de género, argumenta Cassidy, y la forma en que vemos la diplomacia está influenciada por las características y los roles que asociamos con el género. En la historia diplomática, las mujeres han sido percibidas como mal equipadas para estas carreras. Los ideales promovidos por las instituciones diplomáticas están asociados con el hombre occidental: “un diplomático exitoso debe ser racional, fuerte, alto y educado” (Cassidy y Aggestam, 2018). Y, entre quienes son nombrados políticamente, es decir sin pertenecer a la carrera diplomática, la experiencia de altos cargos políticos y el acceso al ejecutivo a menudo son importantes, experiencia y acceso que en la mayoría de los Estados todavía está dominado por hombres (Townes y Niklasson, 2017).

El género, de esta manera, puede institucionalizarse en organizaciones sociales y políticas, de las cuales la diplomacia no es la excepción. La diplomacia contiene símbolos y normas de género que crean y reproducen divisiones de trabajo de género, ideas sobre feminidad y masculinidad, y cuáles son las tareas apropiadas para hombres y mujeres (Aggestam, y Townes, 2018). Y, como estudios previos han mostrado, los Ministerios de Relaciones Internacionales pueden concebirse productivamente como instituciones de género (ej, Neumann 2012). Estas instituciones parecen contener divisiones previsibles del trabajo, siendo las mujeres a menudo quienes terminan en funciones de apoyo y en áreas de políticas "blandas", y los hombres, en áreas de políticas "duras" y puestos de liderazgo. Como la diplomacia ha sido exclusivamente masculina durante mucho tiempo, esto ha fomentado entornos homosociales con formas particulares de normas, guiones y prácticas arraigadas de masculinidad (Aggestam y Townes, 2018). Al respecto Aggestam (2018) en un panel de discusión sobre Mujeres y Servicio Exterior, lo ilustra citando a otra diplomática “¿Quién plantea preguntas sobre la formación de todos estos hombres que vemos en la mesa de negociación? Las mujeres no necesitan más entrenamiento. Lo

que necesitamos es capacitación, tal vez, sobre cómo jugar golf y beber whisky”³. Los entornos predominantemente masculinos de los Ministerios de Relaciones Exteriores pueden traducirse en la existencia de discriminación y patrones de reclutamiento sesgados. Marta Aguirre, la actual presidenta del APSEN, recuerda en una entrevista con la revista digital Latfem, cuando a sus 29 años, en sus exámenes de ingreso al ISEN, lo que le importaba al jurado que la evaluaba era una sola cosa, qué iba a ser cuando se casara, “¿su marido la iba a acompañar a las misiones en otros países?”. “A los varones no les preguntaban qué iban a hacer sus mujeres porque daban por hecho que los iban a acompañar, pero a nosotras sí”. También recuerda cuando fue cónsul en Uruguay y muchos argentinos que iban a hacer trámites a la dependencia la increpaban: “Quiero hablar con el cónsul”, “Soy yo”, respondía ella. “Quedaban desorbitados o cuando iba a algún cocktail con mi marido y creían que el funcionario era él” (Aguirre, 2019). Y es que, como bien explica Enloe (1990), la historia política del matrimonio juega un papel decisivo en la apertura o cierre de puertas a las mujeres en la diplomacia. Mientras las mujeres sean vistas —por políticos, diplomáticos de carrera, y otras mujeres—, ante todo como esposas, las barreras sexistas seguirán siendo altas y la normalización de la diplomacia masculinizada seguirá arraigada. La conducción de las relaciones internacionales entre los gobiernos ha dependido de las mujeres en su papel de esposas (Enloe, 1990). La diplomacia funciona sin problemas cuando hay confianza entre funcionarios que representan gobiernos con intereses a menudo conflictivos; confianza que debe crearse en un ambiente agradable. Y, siguiendo a Enloe, son las esposas del Servicio Exterior las que deben crear una atmósfera en la que los hombres de diferentes Estados puedan conocerse "hombre a hombre". Hay implicaciones de esta creencia para las mujeres que persiguen sus propias carreras diplomáticas: cuanto más depende la política interestatal de un tipo de confianza varonil que, a su vez, depende de entornos domésticos feminizados, más difícil se vuelve para las mujeres diplomáticas cultivar el mismo tipo de confianza interestatal. La mayoría de las mujeres diplomáticas no tienen esposas (Enloe, 1990).

Los patrones de género también pueden ser en parte una función de factores externos a la institución en cuestión, como las divisiones de género del trabajo no remunerado (Towns y Niklasson 2017). La diplomacia, al ser una profesión que incluye viajes y tareas en el extranjero, conlleva un estilo de vida que dificulta la combinación de

³ <https://www.globus.uio.no/news/2019/gender-foreign-policy-feb19.html>

la atención familiar, los compromisos profesionales y la carrera (ISPI, 2012). Lo que es particularmente perjudicial para las mujeres con hijos e hijas, ya que continúan siendo quienes asumen más responsabilidades de cuidado que los hombres. Esto puede afectar a la cantidad de horas en el trabajo, la capacidad de trabajar horas extras, la capacidad de asumir ciertas tareas y otros factores que pueden ciertamente influir en el avance de la carrera diplomática. Al respecto, Vera Maria Fernandes, diplomática portuguesa comentó durante el Seminario *Les Femmes Dans La Diplomatie* (2004): “si hay niños, no solo la diplomática debe cumplir su tarea de funcionaria pública, sino que también debe ocuparse de cuidarlos, ya que el papel de la madre no es delegable, y sigue siendo que sigue siendo el ama de casa. Recibir, una de las funciones diplomáticas, es también su responsabilidad. Tampoco debe olvidarse que la elección de puestos en el extranjero debe tener en cuenta varios factores (niños en edad escolar, tipo de educación, condiciones de salud, etc.), lo que limita sus opciones y tiene repercusiones en su carrera”. En el petitorio firmado por las 300 diplomáticas argentinas este año (2020), los puntos 4, 5, 7 y 11, particularmente, hacen referencia a esta cuestión:

Punto 4. Jornada laboral eficiente y razonable que permita conciliación con la vida personal y familiar;

Punto 5. Computo del período de excedencia para antigüedad y ascensos; así como también la continuidad de la cobertura médica durante dicho lapso

Punto 7. Respeto irrestricto del horario por lactancia, incluso cuando el período de lactancia sea extendido

Punto 10. Consideración de los ciclos lectivos de los hijos menores de edad al momento de decidir fechas de traslados y retornos a la República;

Punto 11. Regulación de las guardias diplomáticas y consulares según un criterio de equidad a los efectos de permitir el debido ejercicio del derecho a descanso y la libre disposición del tiempo personal.

Punto 12. Derecho a hacer uso de todas las licencias reconocidas para el Servicio Exterior de la Nación, especialmente las contempladas para progenitores gestantes y no gestantes, para las becarias y becarios de la carrera diplomática.

El punto 5 merece cierto detenimiento. Las diplomáticas argentinas aseguran que si una mujer se toma un período excedente de licencia sin goce de sueldo, durante ese tiempo no corre la antigüedad, un factor determinante a la hora de ascender en la carrera (Red de Diplomáticas Argentinas, 2020). Además, al interior de las instituciones, puede haber temor de que las mujeres no puedan establecer una red eficaz en entornos dominados por hombres, miedo de que las mujeres no puedan combinar una carrera diplomática exigente con el matrimonio y la maternidad, la renuencia a colocar a las mujeres en contextos

violentos o ideas sobre la incapacidad de las mujeres para controlar sus emociones o mantener secretos, considerado fundamental en la diplomacia. Como señala Svedberg (2018) entonces, las normas institucionales de género sobre el comportamiento apropiado “masculino” y “femenino” pueden estar canalizando a las mujeres en una dirección y a los hombres en otra, dentro de la diplomacia. Siguiendo el feminismo institucionalista, esto puede comprenderse suceda en base a dos tendencias: la diferenciación entre las esferas y prácticas “masculinas” y “femeninas”, y el ordenamiento jerárquico de hombres y mujeres. Por un lado, los hombres y las mujeres en las organizaciones públicas tienden a diferenciarse: los hombres tienden a concentrarse en lo que se consideran “campos duros” militares y de finanzas, mientras que las mujeres se agrupan en áreas supuestamente “femeninas” o “blandas”, tradicionalmente vinculados a la esfera privada y a las mujeres como grupo (Krook y O’Brien, 2012). Una segunda tendencia, y la de mayor interés a fines de este estudio, es que los hombres tienden a terminar en puestos y tareas más prestigiosos, mientras que las mujeres se agrupan en las de menor estatus (Putnam, 1976). En otras palabras, los hombres y las mujeres no se diferencian simplemente, sino que también se ordenan jerárquicamente. Al respecto, en el petitorio de las diplomáticas argentinas previamente citado, el primer punto enfatiza en esta cuestión, al reclamar por el logro sustantivo de la igualdad entre géneros en los cargos directivos y jerárquicos (Red de Diplomáticas Argentinas, 2020).

En esta línea, la hipótesis central del presente trabajo plantea que las mujeres no sólo están subrepresentadas como jefas de misión -cargo de por sí, jerárquico-, sino que también, como jefas de misión en las embajadas de mayor jerarquía. En otras palabras, que las mujeres se encuentran particularmente subrepresentadas en las posiciones – embajadas- consideradas de mayor estatus y prestigio. A fines de este estudio, el estatus de la posición asociada al género, hace referencia al estatus (ya sea alto o bajo) del Estado receptor en el cual las mujeres o los hombres estén acreditados como jefes de misión. Se espera, así, que las mujeres estén enfrentado un techo de cristal en tanto a las jefaturas de misión en los países de mayor estatus. El techo de cristal apunta a la parte superior de la jerarquía, aumentando allí realmente la discriminación (Cotter y Hermsen, 2001). La existencia de techos de cristal para mujeres ha sido documentada en un gran número de instituciones, incluso en la administración pública (ej. Guy 1992; Connell 2006).

El estatus, -o, prestigio- de las embajadas a las que se designe a las funcionarias y funcionarios, puede, hasta cierto punto, ser interpretado de formas distintas dependiendo del país y del individuo (Towns y Niklasson, 2017). Pero, así y todo, el orden jerárquico

de las embajadas también se establece en el contexto de la política internacional, por lo que es similar entre los distintos Estados (Adler-Nissen, 2013). En este trabajo, se sigue, por un lado, la suposición simple que hacen las autoras Towns y Niklasson (2017) de que el peso militar y económico relativo de los Estados se reflejará en el estatus relativo de las posiciones de las embajadoras y embajadores. En otras palabras, que ser ubicada/o en capitales de países militar o económicamente poderosos se considerará más prestigioso que ser enviada/o a países más pobres y/o militarmente menos significativos. La jerarquía que examinan las autoras citadas, y que se utiliza en el presente estudio, en cierta medida, es una jerarquía ampliamente reconocida entre los académicos de la disciplina de relaciones internacionales. En resumen, se trata de ordenar a los países según la jerarquía internacional. Se espera que las mujeres sean acreditadas en menor medida que los hombres, como jefas de misión ante Estados que se consideren de alto estatus económico, o militar. Investigaciones anteriores han señalado la existencia de cierto patrón con ésta lógica de género, a saber, que las mujeres no están asociadas con el comercio (Göransson, 2006) o el militarismo (Sjoberg, 2012) en el mismo grado que los hombres. Así como los hallazgos encontrados por las autoras anteriormente citadas, Towns y Niklasson (2017), de que las embajadoras tienen menos probabilidad a estar ubicadas en países que desempeñen un papel fundamental en el comercio mundial o que estén involucradas en algún tipo de conflicto militar.

Por otro lado, también es importante tener en cuenta posibles variaciones en la valoración que Argentina como Estado individual pudiera tener acerca del estatus relacionado a ciertas representaciones en el exterior. Por esto, el estatus asociado a las Embajadas se interpretará, también, desde la perspectiva de la relevancia del país receptor para la política exterior argentina; estatus que, a fines de este estudio, es denominado estatus bilateral. En otras palabras, no sólo se asociará el alto estatus a las embajadas ubicadas en países considerados típicamente como los “centros de poder mundial” (con alto poder económico y militar), sino también a las embajadas ubicadas en países que mantengan una estrecha relación con Argentina, ya sea en términos comerciales, políticos, geográficos o culturales. Estar al frente de una embajada en países que con una notable relación bilateral con Argentina, se considera más prestigioso que serlo en Estados sin vínculos significativos con nuestro país, en ningún sentido, y por lo tanto no estratégicos para la configuración de nuestra política exterior, *ceteris paribus*. Por lo tanto, también se espera que las mujeres sean acreditadas en menor medida que los hombres, como jefas de misión ante Estados que se consideren de alto estatus bilateral.

Tomando las tres variables de estatus en consideración, se plantea que las mujeres enfrentan un techo de cristal para alcanzar jefaturas de misión en países que más alto se ubiquen en una jerarquía económica, militar y bilateral. De lo anterior se desprenden las hipótesis específicas de este trabajo,

H1. Las mujeres son enviadas en menor medida que los hombres, como jefas de misión ante países de un elevado estatus económico.

H2. Las mujeres son acreditadas en menor medida que los hombres, como jefas de misión ante países con un elevado estatus militar, y

H3. Las mujeres son enviadas en menor medida que los hombres, como jefas de misión ante países de un elevado estatus bilateral.

EL SERVICIO EXTERIOR DE LA NACIÓN (SEN)

La Ley 20957, sancionada en 1975, define al Servicio Exterior de la Nación (SEN) como el “instrumento de ejecución de la política exterior nacional” y establece su integración por: a) el cuerpo permanente activo, b) el cuerpo permanente pasivo, c) el cuerpo de agregados laborales, d) el servicio de agregados especializados y e) los funcionarios no pertenecientes al SEN designados excepcionalmente por el Poder Ejecutivo Nacional.

Los ingresantes del SEN de los cuerpos activo y pasivo se estructuran en las siguientes categorías, en parte de las cuales están integradas las funciones diplomáticas y consulares:

- A. Embajador extraordinario y plenipotenciario
- B. Ministro plenipotenciario de primera clase
- C. Ministro plenipotenciario de segunda clase
- D. Consejero de embajadas y cónsul general
- E. Secretario de embajada y cónsul de primera clase
- F. Secretario de embajada y cónsul de segunda clase
- G. Secretario de embajada y cónsul de tercera clase

La ley dispone que personal del cuerpo activo del Servicio Exterior de la Nación desempeñará indistintamente funciones en las misiones diplomáticas en las representaciones consulares y en la Cancillería conforme al sistema de rotación que se determine Asimismo, la ley -a través del artículo 5- pauta que:

El Poder Ejecutivo podrá designar excepcionalmente embajadores extraordinarios y plenipotenciarios a personas que, no perteneciendo al Servicio Exterior de la Nación, posean condiciones relevantes. Y, que este nombramiento se considerará extendido por el tiempo que dure el mandato del Presidente de la Nación que lo haya efectuado (Ley 20957, 1975).

Aunque la reglamentación de la Ley del Servicio Exterior desde 1995 fija el límite de 25 embajadores políticos, como explica Dalbosco (2014) este tope ha sido superado en varias oportunidades. Importante para el presente trabajo, además, es el artículo 8. Según éste:

La jefatura de las misiones diplomáticas será desempeñada por funcionarios de la categoría A). Los funcionarios de las categorías B) y C) podrán ser acreditados temporalmente como jefe de misión, con el rango de embajador extraordinario y plenipotenciario, cuando razones de servicio así lo aconsejen, volviendo a su anterior jerarquía cuando esas razones desaparezcan. En el caso de que fuera necesaria la designación de encargados de negocios "ad interim", ella deberá recaer

en el funcionario de la representación, perteneciente al cuerpo permanente del Servicio Exterior de la Nación que siga en categoría y antigüedad en el grado al jefe de misión (Ley 20957, 1975).

Ingreso de mujeres al SEN

Hasta hace poco, el Servicio Exterior -a nivel mundial- seguía siendo una fortaleza patriarcal, una de las esferas más dominadas por los hombres del estado y una en la que las mujeres han tenido dificultades para ingresar (Enloe, 1990). Es a partir de la década de 1920 que los Estados y las organizaciones internacionales comenzaron gradualmente a abrir sus instituciones para que las mujeres participen en diversas funciones diplomáticas. Dado que las mujeres, previo a esto, no tenían acceso formal a puestos diplomáticos, gran parte de los escritos de historia diplomática toman como punto de partida la ausencia de mujeres de la diplomacia formal, y tienden a mostrar que las mujeres ejercieron una influencia informal significativa en las interacciones diplomáticas (Aggestam y Towns, 2018).

Lamentablemente, los estudios sobre la participación de las mujeres en actividades diplomáticas de sociedades en otras partes del mundo, como es el caso de América Latina son aún escasos, y nulos en el caso de Argentina. El Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto de la República Argentina existe desde la Constitución de 1853. Siguiendo a Dalbosco (2014) en Argentina, “hasta bien entrada la segunda mitad del siglo XX el ingreso a la diplomacia se hacía de modo más bien cooptativo y se restringía a un perfil de funcionario que abarcaba a personas con un nivel de ilustración de medio a alto entre las que era condición casi suficiente el dominio de un idioma extranjero. No se ha podido constatar si, previo al ISEN (1963) había mujeres -de forma oficial- oficiando como diplomáticas, al no haberse encontrado textos que detallen la historia de la diplomacia argentina y tengan en cuenta la participación de las mujeres en ella. A pesar de esto, según el trabajo citado puede entenderse que la diplomacia funcionaba más bien un “club de amigos”, de la elite porteña y que “las influencias políticas eran necesarias para ingresar” (Dalbosco, 2014). Considerando, además, que recién en 1947 las mujeres pudieron ejercer sus derechos políticos al votar, y teniendo también en cuenta la historia de los servicios exteriores de otros países⁴, es

⁴ Años en los que diferentes países permitieron el ingreso de mujeres a sus respectivos Servicios Exteriores: Brasil (1918 pero luego introdujo prohibición hasta 1954), Estados Unidos (1920), Francia (1945) Suecia (1948), Japón (1949).

que se entiende que, previa a la creación del instituto, las mujeres no participaron -al menos no de manera oficial- como diplomáticas.

El sistema de selección más formalizado, y con esto, el comienzo de la participación -aunque minúscula- de mujeres, se logró con la creación del Instituto del Servicio Exterior de la Nación (ISEN), el 10 de abril de 1963 mediante el Decreto-Ley No 2707, por iniciativa del Canciller Carlos Muñiz, durante la presidencia del Dr. José María Guido. La diplomacia moderna en nuestro país, entonces, surgió con la creación del ISEN, mas tarde incorporado por la Ley 20957 (1975) que lo define como el “organismo único de selección, formación e incorporación del personal para el cuerpo permanente activo del Servicio Exterior de la Nación”. De acuerdo con la Ley (art. 84) la Dirección del ISEN debe estar a cargo de un Embajador o Embajadora del cuerpo permanente activo y depende directamente del ministro de Relaciones Exteriores y Culto. Solo en 2 ocasiones, desde su creación, este puesto estuvo en manos de una mujer.

Desde su creación hasta el fin del periodo que cubre la presente investigación (2020) del ISEN egresaron 56 promociones de diplomáticas y diplomáticos. El ingreso se repite anualmente para un número variable de plazas que depende de las vacantes producidas y la disponibilidad de financiamiento (Dalbosco, 2014). Una vez ingresados, las y los aspirantes son becados y realizan con dedicación exclusiva un programa de formación de dos años. Al finalizar, se incorporan al SEN como terceras secretarias o secretarios, o su equivalente en la carrera consular, según el orden de mérito obtenido por sus calificaciones. De analizar la participación de las mujeres en el ingreso al SEN para el período 2000-2017, se observa que en el número total de inscripciones para rendir el concurso de ingreso al ISEN, la cantidad de mujeres se ha ido incrementando significativamente con los años, pasando de un total de 40 (año 2000) a una cifra por encima de 100, con algunas variaciones, en los últimos años, Esta participación, ha oscilado entre el 39.6% y el 53.37%, teniendo sus picos más altos en los años 2003, 2008 y 2016 (Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, 2016). La participación de los hombres, por otro lado, también aumentó.

Año	Inscripciones al ISEN			Ingresantes al ISEN		
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	Total
2000	61	40	101	13	12	25
2001	69	39	108	18	7	25
2002	50	25	75	18	7	25
2003	57	52	109	15	11	26
2004	57	28	85	16	10	26
2005	68	54	122	16	9	25
2006	76	63	139	24	11	35
2007	77	68	145	23	17	40
2008	89	115	204	20	30	50
2009	112	113	225	27	23	50
2010	112	98	210	26	24	50
2011	114	99	213	33	17	50
2012	117	110	227	28	22	50
2013	146	115	261	35	20	55
2014	153	112	265	36	14	50
2015	208	151	359	30	15	45
2016	206	166	372	12	13	25
2017	197	158	355	12	13	25
Total	1969	1606	3575	402	275	677

Tabla 1. Inscripciones e ingresos del ISEN por género en el tiempo (2000-2017)⁵.

La mayor participación de las mujeres en el número de inscriptos ha tendido a reproducirse en los porcentajes de mujeres que ingresaron al SEN, siendo los años 2003 y 2008 los que registraron la mayor cantidad (Figura 2). Cabe destacar, por otro lado, que los años 2013 y 2014 presentan una notoria caída de la cantidad de mujeres que ingresaron al SEN, en relación al número de las aspirantes que se inscribieron al concurso en dichos años. A partir de 2015 la tendencia es cada vez más paritaria, egresando en 2016 y 2017 - aunque por uno más mujeres que hombres.

Sobre el total de mujeres inscriptas en este periodo de tiempo (de 2000 a 2017), el 17% ingresó. Del total de hombres inscriptos, el 20% ingresó. Por otra parte, del total de inscripciones, un 45% fueron de mujeres y un 55% de hombres. Y, del total de ingresantes, un 41% fueron mujeres, contra un 59% de hombres.

⁵ La tabla 1 y la figura 1 fueron elaboradas por la autora, en base a datos extraídos del informe de FOGENE (2016), así como de la tesis doctoral de Dalbosco (2014) y del dataset del ISEN publicado en <https://datos.gob.ar/dataset?groups=intr>

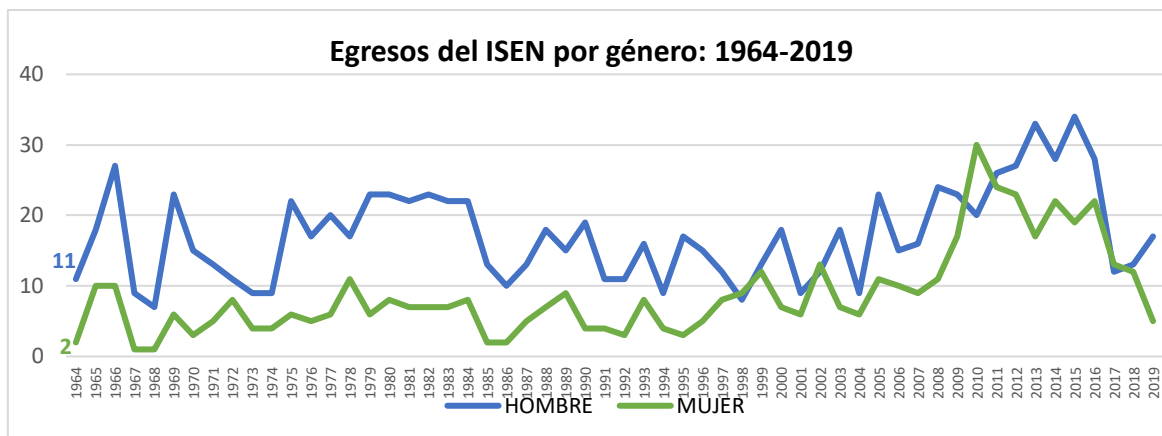


Figura 1. Ingresos al ISEN por género en el tiempo (2000-2017).

La menor cantidad de mujeres en cuanto al total de personas egresadas, resulta evidente al observar los datos del ISEN, desde su creación hasta el año 2019 (Figura 3). Pero, también es notorio como en la trayectoria de estos cincuenta y seis años -a pesar de un quiebre en la tendencia en 2019-, la representación femenina ha ascendido.

¿Esta gradual incorporación de mujeres en nuestro servicio exterior se condice con un aumento de la participación de mujeres en los puestos más visibles y de toma de decisión? ¿Qué lugar ocupan hoy las diplomáticas argentinas? ¿Qué posiciones ocupan, en relación a sus pares masculinos? ¿Las mujeres están representadas en cargos más prestigiosos en Cancillería? ¿Y, qué sucede en el exterior? El aumento en la incorporación de mujeres a la carrera, ¿tiene como correlato un aumento en los nombramientos de mujeres como jefas de misión? En las secciones siguientes se busca responder -en cierta medida- estos interrogantes, concentrándose especialmente en el último.

La entrada reciente de un mayor número de mujeres constituye un cambio bastante dramático en la composición sexual de los diplomáticos (Towns y Niklasson, 2017). Un gran cuerpo de trabajo feminista ha demostrado que cuando las mujeres han ingresado en otras arenas dominadas por hombres, se han desencadenado ajustes complejos que han canalizado a las mujeres a ciertas posiciones y a los hombres a otros (Bashevkin, 1993; Studlar and Moncrief, 1999). Muchos estudios han documentado la tendencia de la proporción de mujeres a disminuir a medida que aumenta la importancia de un puesto. Por otro lado, también es notable el cuerpo de estudios feministas que analizan el fenómeno del “techo de cristal”, es decir, del bloqueo sistémico que experimentan las mujeres para su participación en el proceso de toma de decisiones y la falta de movilidad ascendente de mujeres en el sector privado y público (Benschop y Brouns, 2003).

Composición por género del cuerpo permanente del SEN

De tomar como punto de partida la composición actual del cuerpo permanente - activo- del Servicio Exterior de la Nación, el mismo está conformado por un total de 1022 funcionarios diplomáticos, de los cuales el 35% son mujeres y el 65% son varones (ver Anexo, Tabla A1). En 2018, de forma similar, se registró un 34% de mujeres frente a un 66% de varones. Las proporciones no presentan diferencias importantes, y en el posterior análisis se hablará de los promedios. Podría decirse, entonces, que en el período de tiempo analizado, la composición del cuerpo del Servicio Exterior de la Nación refleja un 34,5% mujeres y un 65,5% de hombres (Figura 2).

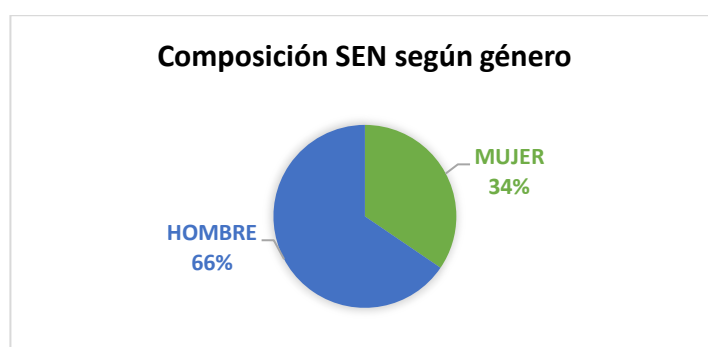


Figura 2. Composición del cuerpo permanente activo del SEN en la actualidad (2018-2020) ⁶.

Estos primeros datos, de no existir patrones de género operando, permitirían pensar que, como mínimo, sería esperable que dicha proporción pudiera reflejarse no solo en las diferentes categorías del SEN, sino también en las designaciones para los diferentes cargos jerárquicos responsables de la toma de decisiones, tanto en el país, como en el exterior.

Si se desagrega el personal SEN por categorías, como se muestran en la Figura 3, se observa que en la categoría A -Embajadora/Embajador - el porcentaje de mujeres es 10 puntos porcentuales menor al global (el 34,5%), situándose en un 24,5%, mientras los Embajadores varones explican el 75,5% restante. La relación porcentual disminuye ligeramente en la categoría B, de Ministra/Ministro de Primera (78% varones, 22% mujeres), y aumenta en la C, de Ministra/Ministro de Segunda, donde las mujeres representan el 29% de total de la categoría. En resumen, existe una significativa brecha

⁶ Las figuras 2 y 3 fueron elaboradas por la autora, en base a datos extraídos de relevamientos dentro de Cancillería (en 2018 y 2020) llevados a cabo por el grupo de diplomáticas argentinas de “Me Case Con La Carrera” y publicado en su página web.

en los niveles más altos de la carrera respecto de la composición global del cuerpo permanente del Servicio Exterior.

En la categoría de Consejeras/Consejeros, las proporciones resultan más cercanas a la participación global (34,5%), desagregándose esta categoría en un 38% mujeres y un 62% de hombres. A nivel de Secretarías/Secretarios de Primera se advierte un aumento mayor del porcentaje de mujeres, representando el 47,5% del total, por lo que en este caso los porcentajes se acercan a la paridad. En las categorías F y G, de Secretarios de Segunda y de Tercera se advierte un cambio notorio dado que, con leves diferencias, los porcentajes se acercan a la paridad (40% y 36% de mujeres respectivamente).

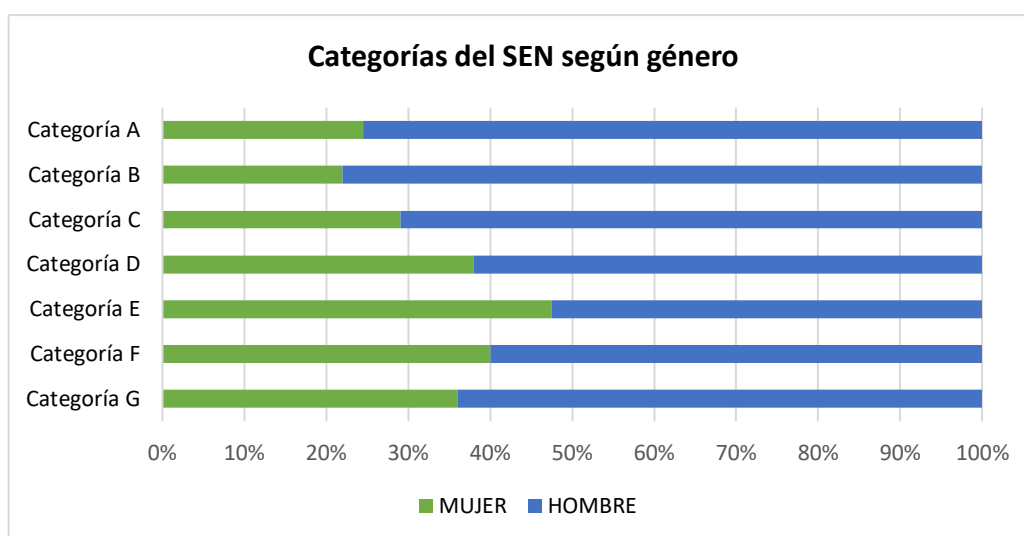


Figura 3. Distribución por género de categorías del cuerpo permanente del SEN (2018-2020)

Mientras que en las categorías inferiores la relación entre varones y mujeres es muy cercana a la composición global del cuerpo del SEN (34,5% y 65,5%) la brecha se hace mayor en las categorías superiores. A pesar de hacerlo con ciertas diferencias, la mayor paridad en las categorías inferiores permitiría prever que, de mantenerse la tendencia en el ingreso de mujeres al SEN -exceptuando su marcada caída en la camada de 2019- las proporciones totales entre mujeres y varones debieran ser cada vez más equilibradas.

Los datos presentados, sin embargo, reflejan una cierta concentración de mujeres en la en la categoría D (38%) de comparar con la inmediatamente superior (Ministra de segunda, 29%), por lo que podría pensar que la permanencia de mujeres en dicha categoría podría asociada a determinadas dificultades para ascender a las posiciones más altas, en igualdad de condiciones. Al respecto es interesante tener en cuenta lo señalado por Dalbosco en su tesis doctoral, para la cual se basa en múltiples entrevistas con

funcionarios y funcionarias del servicio exterior. El desarrollo de la carrera, explica, se divide en dos tramos: uno predominantemente administrativo hasta al rango de consejero/a, y otro predominantemente político, desde ahí en adelante, puesto que para ascender al rango de Ministro y Ministra hacia arriba, es necesario el acuerdo del Senado y además el número de vacantes se reduce considerablemente y varía año tras años⁷. Los ascensos del resto del personal de carrera se disponen por la vía administrativa. En ambos casos, el progreso en la carrera diplomática está pautado por la ley del SEN, y la promoción la eleva o propone el o la Canciller, según sea el caso, luego de la intervención de la Junta Calificadora. Mientras que el primer tramo, las camadas usualmente ascienden en bloque, en el segundo, se presentan situaciones más variadas. Se da un juego de influencias mucho más diverso por lo que para progresar en el tramo superior es preciso estar visible (Dalbosco, 2014). En este sentido un funcionario argentino le comentó al autor previamente citado que “los ascensos no están pautados de una forma profesional. Priman las relaciones. Nadie lee los legajos”. A pesar de no estar particularmente interesado en la cuestión de género, este abordaje de *la interna* del cuerpo diplomático argentino, da ciertos indicios de lo que podría estar pasando con las mujeres de carrera. Se hace evidente que para ascender a las categorías superiores no solo son necesarios méritos, por lo que la subrepresentación de mujeres en estas posiciones puede ser el efecto, en parte, de la existencia de discriminación, redes homosociales masculinas y patrones de reclutamiento sesgados dentro de las jerarquías (Townes y Niklasson, 2017). Como la diplomacia ha sido exclusivamente masculina durante mucho tiempo, esto ha fomentado entornos homosociales con formas particulares de normas, guiones y prácticas arraigadas de masculinidad. Y, en tales contextos, existen barreras informales en juego que excluyen y evitan que otros actúen eficientemente como diplomáticas.

La Junta Calificadora, especifica la ley, ordena el grado de prioridad de los ascensos de acuerdo con la antigüedad y los méritos de los candidatos, asesora al Canciller en lo referente a promociones, traslados, sanciones, disponibilidades, retiros y mantiene actualizado el escalafón del SEN. Está integrada por cinco miembros: presidida por el Subsecretario o subsecretaria de quien dependa el área de personal, con cuatro vocales con rango de embajador o embajadora en actividad con funciones en la Cancillería, que se renuevan cada dos años. Maria Luisa Martino, anterior directora de la

⁷Los embajadores “políticos” y los agregados especializados designados con jerarquía de Ministro para arriba también deben contar con acuerdo del Senado.

Unidad de Derechos de la Mujer en Cancillería, comentó en 2019 al respecto de la Junta “el año pasado (2018) ascendieron a diez embajadores, y de esos diez solo dos eran mujeres”. Es decir, en una proporción 20% vs 80%; lo que marca un claro desequilibrio en términos de paridad (50% - 50%), pero aun también un desequilibrio -aunque sutil- de considerar la proporción de mujeres en la categoría inmediatamente inferior -es decir, las ministras a ascender. Dado que, como se mostró, las ministras de primera (la categoría inmediatamente inferior a embajadora) hacían un 22% del total de la categoría. En esta línea es que Martino reflexionó “no es que no haya ministras de primera para ascender, sino que no se las mira de la misma manera en que se mira a los colegas varones”. Siguiendo a Aggestam y Towns (2019), puede verse como las redes masculinas ubicadas en el centro pueden moldear, así, el reclutamiento y el desarrollo profesional. La Junta, prosiguió señalando Martino, está compuesta por cinco miembros por el cual solo una era una mujer (Martino, 2019). En el mismo sentido, Marta Aguirre, embajadora de carrera y actual presidenta del APSEN (el sindicato del SEN) señaló que “la falta de equilibrio en la integración de la Junta Calificadora refleja una ausencia de la perspectiva de género que tomas más lejana la paridad” (Aguirre, 2019).

A medida que se sube en la escala jerárquica, entonces, crecen las dificultades y deben multiplicarse las gestiones formales e informales para obtenerlos (Dalbosco, 2014). Como la diplomacia ha sido exclusivamente masculina durante mucho tiempo -lo que ha fomentado entornos homosociales-, estas “gestiones” formales e informales que deben tener en cuenta las y los miembros del SEN para ascender en el tramo superior de la carrera, podrían tener que ver con formas particulares de normas, guiones y prácticas arraigadas de masculinidad. Es decir, las -pocas- mujeres podrían estar jugar en condiciones desventajosas. Esto también aplica a la dificultad creciente para obtener un buen lugar en la Cancillería. La necesidad de ser “visible” de los funcionarios y funcionarias del cuerpo para obtener una posición de poder en el país obliga a entrar en competencia inmediatamente (Dalbosco, 2014). Lo que para las mujeres, podría significar, de nuevo, un desafío aún mayor. Y, como muestran los datos, efectivamente lo es.

(SUB)REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN LOS NUCLEOS DE TOMA DE DECISIÓN DENTRO DE CANCELLERÍA

De observarse la distribución por género de los cargos de toma de decisión en Cancillería, es decir, los que podrían considerarse de mayor prestigio y poder, la realidad es otra. Aun teniendo en cuenta el 34,5% que representan las mujeres en la totalidad del cuerpo del SEN, su participación en los núcleos de toma de decisiones en el país, del 2018 al 2020, es marginal.

ÁREAS	HOMBRE	MUJER	Total
Ministerio	1	0	1
Jefatura de gabinete	1	0	1
Secretarías	4	0	4
Subsecretarías	7	1	8
Direcciones A	15	4	19
Direcciones	20	10	30
Total	47	15	63

Tabla 2. Distribución por género de cargos jerárquicos en distintas áreas de Cancillería, a julio de 2018.⁸

Comenzando por los cargos políticos más importantes, todos estuvieron, en 2018, en manos de hombres. El canciller Jorge Faurie, el vicedecano -secretario de relaciones exteriores⁹- Daniel Raimondi, y el jefe de gabinete, Hernán Bielus. A julio de 2018, se observa que de un total de 63 cargos ejecutivos de relevancia y prestigio dentro del Ministerio, sólo 15 son ocupados por mujeres; es decir, el 24% (Tabla 2). A nivel de direcciones (30), el cargo más bajo de los considerados de decisión, las mujeres constituyen el 33%. Ascendiendo, del nivel de subsecretarios y subsecretarias (8), las mujeres sólo representan el 12,5%. Es decir, la proporción se encuentra no solo muy por debajo de una proporción equilibrada para garantizar la equidad de género sino que también, se encuentra lejos de la proporción total de mujeres en el SEN (34,5%). En las direcciones A¹⁰, direcciones más importantes (19), la proporción de mujeres aumenta a la del 21% sin embargo; igual inferior a la representación global, es decir la proporción

⁸ Las tablas 2 y 3 fueron confeccionadas por la autora a partir de una base de datos única elaborada en base a los datos del organigrama de Cancillería a 2018 y a 2020, recuperados de <https://datos.gob.ar/dataset?groups=intr>

⁹ Quien está a cargo de la Secretaría de Relaciones Exteriores es quien de hecho oficia como vicedecano.

¹⁰ Se incluyen las Direcciones Nacionales y las Direcciones Generales, así como la Comisión de Cascos Blancos.

total de mujeres en el SEN (34,5%). Por último, en tanto a las Secretarías, entre las cuales la de Relaciones Exteriores -existe una marcada brecha tanto del parámetro de la composición global y como de la equidad de género: no hay mujeres.

Tomando como unidad la gestión presidencial de Mauricio Macri, por otro lado, no puede obviarse la importancia del punto de inflexión que significó la conducción anterior a la de Faurie, llevada a cabo por una mujer, Susana Malcorra. No sólo en términos de representación cuantitativa, sino también por el interés que mostró la misma en la cuestión de género; interés cristalizado en que se haya, por primera vez, llevado a cabo un “Punto Focal de Género” (FOGENE), buscado implementar un Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades dentro del Ministerio; aunque, como puede leerse en el petitorio elevado por las diplomáticas este año, aun no se haya puesto realmente en práctica.

	HOMBRE	MUJER	Total
Ministerio	1	0	1
Jefatura de gabinete	1	0	1
Secretarías	4	0	4
Subsecretarías	4	2	6
Direcciones A	16	5	21
Direcciones	33	22	55
Total	59	29	88

Tabla 3. Distribución por género de cargos jerárquicos en distintas áreas de Cancillería, a julio de 2020

Del periodo actual de Cancillería, con Felipe Solá como Ministro, relevante es mencionar la reapertura de la Dirección de la Mujer – dirección que existía desde hace una década pero que en 2018, por razones presupuestarias, se había reducido, fusionándose con la Unidad de Derechos Humano. Por otra parte, otro punto a destacar en este sentido, es la resolución a partir de la cual ahora se utiliza -de forma oficial- los términos “Embajadora”, “Ministra”, “Consejera” y “Secretaria”, que hasta el momento eran empleados como masculinos para las denominaciones escalonarias. A pesar de estos avances en la cuestión de género mencionados, en la estructura actual de Cancillería, específicamente en los cargos de toma de decisión, se nota el mismo patrón previamente observado (Tabla 3). En primer lugar, el puesto más visible e importante, el de Canciller, sigue estando en manos de un hombre. Así también sucede con el cargo de vicescanciller -ocupado por Pablo Tettamanti-, y de jefe de gabinete, en manos de Guillermo Chaves. De 88 cargos de decisión que pudieron ser codificados en base al organigrama actual, el

33% están en manos de mujeres. Una vez más, todas las secretarías están a cargo de varones y no hay ninguna mujer. En tanto a las subsecretarías, las mujeres representan el 33%. Bajando un escalón, en las direcciones A, las mujeres hacen un 23%. Por último, en las direcciones, el porcentaje de las mujeres sobe considerablemente, a uno del 40%; en este caso podría decirse las mujeres están sobrerrepresentadas, en tanto a su participación global en el cuerpo del SEN (34,5%).

En resumen, los puestos de toma de decisión y, por ende, lo más prestigiosos, en Cancillería, tomando los datos a julio de 2018 y a julio de 2020, son ocupados en una notoria mayor medida por varones. A medida que se aumenta en las áreas y cargos de mayor poder, puede observarse, en ambos casos, como el porcentaje de mujeres disminuye. Dicho esto, las diplomáticas y los diplomáticos pasan sólo una parte de sus carreras en Buenos Aires - gran parte del trabajo diplomático se realiza en el extranjero. Del total de la población actual del Servicio Exterior en el extranjero, no están disponibles los datos acerca de qué porcentaje representan las mujeres y cual, los hombres Sin embargo, en base al relevamiento llevado a cabo por Cancillería a diciembre de 2016, de quienes se encontraban trasladados, el 69% eran varones y el 31%, mujeres; mientras que en el país los porcentajes eran del 65% y 35% respectivamente. Además, el mismo relevamiento también mostró que dentro de la categoría de Embajador, se verificaban brechas de género en los porcentajes de quienes estaban designados en el exterior y en el país, siendo que del total de Embajadoras, un 85% se encontraba en el país y sólo un 15% en sedes, a diferencia de lo que ocurría con los Embajadores varones, cuya distribución era más simétrica, con el 51% en el país y el 49% en sedes (Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, 2016). En este sentido, el patrón puede observarse al analizarse otros servicios exteriores y empresas multinacionales. Las mujeres, por múltiples razones que se analizaran más adelante parecen enfrentar un desafío más grande, que sus colegas masculinos, a la hora de trasladarse al extranjero. Por ejemplo, las diplomáticas brasileñas también pasan menos tiempo que los hombres en posiciones en el exterior; estando en promedio casi el 55% de su carrera en el extranjero, mientras que los hombres pasan en promedio el 60% (De Souza Farias y Do Carmo, 2018). Por otra parte, un estudio de mujeres ejecutivas estadounidenses mostró que las mujeres reciben menos ofertas para trasladarse al extranjero como consecuencia de la creencia de que no están dispuestas a mudarse (Groysberg y Abrahams, 2014).

Por consiguiente, el traslado al extranjero pareciera presentar un reto más elevado para las mujeres. A la vez que, ser una embajadora o un embajador nombrado

políticamente tiene un gran prestigio, y para los funcionarios y funcionarias de carrera, la jefatura de misión en el extranjero es la posición cúspide de su carrera diplomática (Krook y O'Brien, 2012). Por lo tanto, el análisis -que es el fundamental del presente trabajo- en las próximas secciones pasa al de los patrones en los que se acredita a hombres y mujeres al frente de las misiones diplomáticas argentinas en el exterior; tanto en el sentido de la representación numérica de mujeres en estas posiciones, como al del estatus asociado con éstas. Dada la tendencia de la sobrerrepresentación masculina en puestos de alto estatus, la sobrerrepresentación general de hombres en las designaciones como jefes de misión, es de esperar. Pero, claramente, no todas las embajadas tienen el mismo peso, así como no todos los embajadores y embajadoras, en el país, cumplen la misma función. Es decir, no sería sorprendente que las mujeres acreditadas como jefas de misión en el exterior tengan a su cargo embajadas de menor prestigio y valor estratégico. Esta cuestión se aborda en profundidad en las próximas secciones.

DISEÑO

El enfoque del presente trabajo está en la relación entre género y estatus dentro de la diplomacia argentina. En primer lugar, se busca conocer qué porcentaje de mujeres están acreditadas como jefas de misión ante representaciones argentinas en el exterior, en comparación al de hombres, y observar esta proporción en base a diferentes totales. Se desagrega por género asimismo las designaciones políticas, de las de carrera para observar si, de existir un desequilibrio de género, este es igual en ambos casos. Pero, conocer el número -a pesar de ser sumamente significativo- no bastaría para explicar *qué* lugar ocupan hoy las jefas de misión en la política exterior argentina. Y por esto, también va a analizarse el “estatus” del país al que se envía a esas mujeres, en comparación al de sus pares masculinos- para conocer si existen diferencias de género. En otras palabras, se examina el “tipo” de posición -de embajada-, en base al grado de estatus que tiene el país receptor, para analizar si las mujeres se encuentran subrepresentadas en las posiciones de mayor estatus y prestigio. En resumen, no sólo se muestra el porcentaje de mujeres a cargo de embajadas sino también la proporción de las que sirven en lugares que puedan considerarse más estratégicos.

La presente investigación tiene carácter exploratorio, y utiliza la estadística descriptiva para organizar y clasificar datos empíricos, para revelar a través de ellos propiedades, relaciones y tendencias que en muchas ocasiones no se perciben de forma inmediata (Meléndrez, 2006). Se lleva a cabo un análisis descriptivo en pos de poder estimar si hay asociación entre las variables: género y estatus. Mientras que el género es fácilmente codificado en hombre o mujer¹¹, la variable estatus es una variable teórica: por lo que, para llevar a cabo el análisis, se utilizan los diversos indicadores de estatus posteriormente definidos. El objetivo es analizar la situación actual (2018-2020) de las jefaturas de misiones diplomáticas argentinas en el exterior, explorando si existe un patrón de género, y no así explicar causalidad.

El análisis en este estudio se apoya en una base de datos única, de elaboración propia, de las representaciones argentinas en el exterior. Esta base incluye los nombres de los países y organismos en donde están las sedes diplomáticas, las regiones geográficas en dónde se encuentran, así como los datos de las y los titulares de estas; apellido, nombre,

¹¹ A pesar de considerar la cuestión de género como una no binaria (“femenino/masculina”), la información oficial en la que me baso para construir la base de dato no toma en consideración otras categorías.

género y año en el cual ejerce esa posición -2018, 2019 o 2020. Además, el conjunto de datos toma nota de características especiales, como la designación política frente a la de carrera. Por otra parte, se incluyen también en esta base todas las medidas de estatus de los países en donde se encuentran las sedes –PIB, PIB per cápita, comercio bilateral, gasto militar, pertenencia al Mercosur, membresía al Consejo de Seguridad de la ONU, existencia de consulados argentinos y limitrofitad.

Para llevar a cabo el análisis de asociación entre género y estatus, se calcula, resume y analizan los datos a través de distintas tablas, gráficos y cuadros (todos producidos por la autora, a menos se indique lo contrario), en pos de poder observar comparaciones, patrones y tendencias en ellos. Se elaboran, también, diversas tablas en las que se ordenan los países en grupos según su estatus, para comparar las proporciones de mujeres y las de varones que están acreditado en cada uno de estos, pudiéndose observar así la distribución de género, y si existen diferencias entre ambos. En cuanto a los resultados del análisis, se trata siempre de promedios entre los resultados de cada año del periodo analizado (2018, 2019 y 2020). Excepto se indique lo contrario, -ya que hay ocasiones en las cuales es significativo hacer la distinción por años-, se trata del promedio. En el Anexo se detallan las cantidades para cada año, para ciertos hallazgos.

El interés del presente trabajo se centra en la jefatura de las misiones diplomáticas, es decir en las personas al frente de las misiones diplomáticas argentinas en el exterior. Esta posición -la jefatura de misión- es la que se analiza, entonces, a lo largo del mismo. Como reza el artículo 8 de la ley N° 20.957, ésta puede ser desempeñada tanto por miembros permanentes del servicio exterior, ya sean embajadoras y embajadores, ministras y ministros (ascendidos por el tiempo que dure la misión al rango embajador o embajadora) o encargadas y encargados de negocios, así como por personas no pertenecientes al mismo, que sean nombradas por el Poder Ejecutivo de manera excepcional. A razones protocolares, claro, en todos los casos tendrán el rango de “embajadora o embajador extraordinario y plenipotenciario”, excepto en el caso de las encargadas o encargados de negocios, que precisamente serán designados con este rango en caso necesario. Para este trabajo la relevancia está en quien es titular de la representación diplomática; en la mayoría de los casos se tratara de embajadoras y embajadores -de carrera con esa categoría (A) o con categorías inferiores (B y C), o designados políticamente- pero también habrá casos en los que se trate de encargadas o encargados de negocios. Este, claro, es un rango inferior, pero en definitiva es quien se encuentra a cargo de la embajada al momento analizado, es decir, quien detenta la jefatura

de la misión. En resumen, para los posteriores análisis se observa el género de la persona titular de la sede. Se observa el cargo y no el rango.

Específicamente, el estudio se basa en las jefas y jefes de misión acreditados en las representaciones diplomáticas argentinas en el exterior, del 2018 al 2020. A pesar tratarse de un periodo de tiempo muy acotado, por lo que podría esperarse que los datos sean similares, el poder extraer un valor promedio de estos, se considera le aporta más robustez al análisis. En este sentido es que se observa cada embajada por año; es decir, se observa quien (su género) está a cargo de la embajada en 2018, en 2019 y en 2020; el nombre puede coincidir o no. Por otra parte, al contener, este periodo, dos gestiones presidenciales y -por lo tanto- dos conducciones del Ministerio, distintas, sería interesante en tanto se encontrase, o no, diferencias significativas. En cuanto a los datos de 2018 y 2019, puede suponerse que, excepto algunas excepciones que tienen más que ver con tiempos de la carrera diplomática, las personas titulares de embajadas en 2018 y 2019 no varíen. No hay una norma escrita al respecto del tiempo que duran las jefaturas de misión en el caso de funcionarias y funcionarios de carrera, pero lo habitual es que estas duren 4 años a veces más, a veces menos. Por lo que, de 2018 a 2019 de observarse cambios, podría esperarse, estos tuvieran que ver con jefaturas que ya hubiesen excedido los 4 años o más. Para 2020, lo mismo podría esperarse aplique en el caso de carrea -hasta cierto punto-, y, en cambio, sí ver un claro recambio en tanto a las designaciones políticas. Las embajadoras y embajadores políticos, como se explicó previamente, caducan una vez termina el mandato del ejecutivo que los nombro, y no así los de carrera -los miembros del cuerpo permanente del SEN. Sin embargo, también es habitual que con el arribo de una nueva administración se designen nuevas diplomáticas y diplomáticos de carrera al frente de embajadas, y se traslade a otras embajadas o a Cancillería, a quienes las ocupaban previamente. Es decir, se espera un recambio de nombres en 2020 en lo que respecta a los puestos políticos, pero también, en cierta medida, puede esperarse un recambio en tanto cargos de carrera. En definitiva, es el Poder Ejecutivo quien tiene la facultad de acreditar jefas y jefes de misión alrededor del mundo, sean de carrera o no. Y para este artículo se tendrán en cuenta, por año, tanto las nuevas designaciones como quienes habían sido nombrados previamente.

Alrededor del mundo hay 94 embajadas argentinas, y, por lo tanto, 94 personas a cargo de ellas. En total hay 282 nombres de jefas y jefes de misión codificados: 94 en 2018, 94 en 2019, y 94 en 2020. Los nombres reflejan la jefa o jefe con ese puesto a ese

momento, no quiere decir que haya sido designada/os ese año. Por este motivo es que para determinado año puede haber nombres que fueron designados en gestiones presidenciales anteriores. Claro que solo sucede este con nombres de personas de carrera, ya que las embajadoras y embajadores políticos solo están a cargo de la embajada mientras dure la gestión presidencial que los designó. Es decir, en el caso de los cargos de carrera, hay nombres en los datos de 2018 que corresponden a designaciones de 2014, o 2015, y, más claramente observable, hay nombres en 2020 que corresponden a funcionarios y funcionarias nombradas en años anteriores. Se abordan, en cierta medida, las designaciones específicas de una gestión y de otra al hablar del porcentaje de recambio. Por la base de datos que se elabora, es posible, al analizar el recambio de 2018 a 2019, tener en cuenta designaciones específicas hechas por el gobierno de Mauricio Macri, y al ver el recambio de nombres de 2019 a 2020, observarse nombramientos específicos hechos por la actual gestión de Alberto Fernández.

Para finalizar con este apartado, es necesaria una última aclaración. A pesar de haberse codificado tanto las representaciones en países, como en organismos multilaterales para poder observar qué proporción de mujeres tienen a cargo una embajada, a fines del análisis prioritario de este estudio –el análisis de la asociación, o no, entre género y estatus- sólo se tienen en cuenta los datos codificados para países, y no así para organismos. La lista de países se basa en los Estados miembros de las Naciones Unidas en donde Argentina cuenta con representación. Por esto, de los 282 nombres y sedes codificadas, sólo se utilizan 258 en el análisis de relación entre género y estatus; 86 en cada año. Esto es así porque se busca medir el estatus en base a una variedad de indicadores que solo podrían aplicarse a países (como PIB, comercio bilateral etc.) y no así a organismos. Sí, se hace una excepción en el caso de la Unión Europea ya que, a pesar de no ser un país propiamente dicho, tampoco puede considerarse un organismo multilateral en el sentido de los demás en los que Argentina cuenta con una misión. A diferencia del resto de lo que se consideraría como organismo, de la UE sí pueden registrarse, sin problema alguno, los valores para todos los indicadores utilizados; es decir, a pesar de no ser un Estado propiamente dicho, a fines del estudio, lo es. No lo es el Vaticano, ni Palestina; además de los casos obvios de organismos multilaterales como la FAO, la ONU, el MERCOSUR y UNESCO. No es incluido como país Palestina, a pesar de contar Argentina con una sede diplomática allí, por las mismas razones que no son incluidos los organismos. No pueden aplicarse los indicadores de estatus que se utilizan para el resto de los países.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

El enfoque de este estudio está en la relación entre género y estatus. Más específicamente, se pregunta si hay un patrón de género con respecto a quién es nombrado/a y el estatus del puesto al que se envía a esa persona. Para esto, se describe a continuación cómo se operacionalizan las variables teóricas centrales: **género y estatus**.

Género

Se entiende esta variable como una dicotómica, es decir que puede tomar sólo dos valores: hombre/mujer. La codificación de género se basa en los nombres de quienes tienen la titularidad de las embajadas argentinas en el exterior; es decir, de las jefas y jefes de misión; ya sea se trate de embajadoras y embajadores -de carrera con ese rango, o nombrados protocolarmente, de carrera o políticos- o de encargadas o encargados de negocios. Esta información se recolecta a partir del dataset de las sedes diplomáticas – país en donde está la sede y nombre del titular- disponible en la página web de datos de Argentina¹², el boletín oficial, e información que actualmente figura en la página web de Cancillería argentina¹³. Así también, al tratarse de información muy actual, algunos datos fueron recolectados a partir de búsquedas en Google.

Estatus

Este concepto refiere al estatus del país receptor, en donde la embajadora o el embajador cumplen sus funciones diplomáticas. Esta variable teórica la puedo descomponer en tres dimensiones, también teóricas: *estatus económico*, *estatus militar* y *estatus bilateral*.

El estatus económico de un país se mide de tres maneras diferentes. Analizando la clasificación del *PIB* y del *PIB per cápita* de los diferentes países proporcionada por el Banco Mundial. En segundo lugar, codificando si un país es uno de los *miembros del G20* o no, ya que los miembros del G20 representan economías cuyo tamaño o importancia estratégica les da un papel particularmente crucial en la economía global¹⁴. Por otra parte, el poder militar de diferentes países se mide a través de sus *gastos militares*, recuperados de la Base de Datos de Gastos Militares del SIPRI¹⁵ (Instituto

¹² <https://datos.gob.ar/dataset?groups=intr>

¹³ <https://www.cancilleria.gob.ar/es/representaciones>

¹⁴ <http://www.oecd.org/g20/about.htm>

¹⁵ <https://www.sipri.org/databases/milex>

Internacional de Investigación para la Paz de Estocolmo,) así como, a través de la *membresía permanente en el Consejo de Seguridad* de la ONU, como un indicador del alto estatus militar.

Por otro lado, voy a incluir también indicadores que capturen las relaciones bilaterales entre el país emisor (Argentina) y los países receptores, para tener en cuenta la relevancia específica que una Embajada pudiese tener para nuestra política exterior, más allá de su relevancia a nivel internacional. El estatus del país receptor según la relación bilateral –según el estatus bilateral- se mide de cuatro maneras diferentes. En primer lugar, observando el *comercio bilateral*, recuperado del INDEC, entre Argentina y cada uno de los países en los que Argentina cuenta con representación diplomática. Es dable suponer que, tener una fuerte relación comercial con el país receptor incrementaría la valoración a darle a la Embajada allí. En segundo lugar, codificando si en el país en cuestión existe un *consulado* argentino (o más), interpretado esto como un indicador de una relación –ya sea por mayor cantidad de turismo, nativos residentes, intercambio cultural, - más estrecha que en caso contrario. Y, en tercer y cuarto lugar, codificando si el país receptor es miembro del *MERCOSUR* y si es *limítrofe*, ya pueden ser consideradas formas fiables de medir una relación política, cultural y comercial estrecha. En el caso del MERCOSUR, se trata del proceso de integración regional más importante del cual nuestro país es parte. El “Mercado Común del Sur” (MERCOSUR) implica la libre circulación de bienes y servicios entre los países miembro, el establecimiento de un arancel externo común y la adopción de una política comercial común con relación a terceros Estados¹⁶, así como otros importantes acuerdos a nivel social y cultural. Llevar la conducción de las relaciones diplomáticas en uno de estos Estados socios, por lo tanto, se consideraría una posición clave y estratégica. Por otro lado, como no todos los países limítrofes son miembro de este Mercado Común pero aun así la relación bilateral política, comercial como cultural -por la cercanía- podría considerarse como muy estrecha, se observará también si se trata de un país vecino o no, como otro indicador del estatus; considerando de mayor estatus a una embajada en un país limítrofe a una en un país que no lo sea, *ceteris paribus*. Como explica Dalbosco, basándose en una serie de entrevistas, “los diplomáticos de carrea entrevistados valoran significativamente los destinos limítrofes por su importancia estratégica, juicio que suele extenderse, como segunda opción, a los países latinoamericanos en general” (Dalbosco, p.104, 2014). Sin lugar a

¹⁶ <https://www.mercosur.int>

dudas, estas variables correlacionan entre sí: es muy probable que un país limítrofe, o miembro del Mercosur, tenga un alto comercio bilateral con Argentina. Así como también es probable que haya consulados en los países que tengan un comercio alto con Argentina, y/ o que mantengan una relación política importante, medido esto ya sea por su membresía al MERCOSUR o su vecindad.

Asimismo, se analiza qué proporción de mujeres, no pertenecientes al Servicio Exterior de la Nación, son designadas excepcionalmente como Embajadoras a cargo de una representación argentina en el exterior, en comparación con la de hombres. Es decir, se incluye, también, la variable de *cargo político*. Las embajadoras y embajadores políticos son funcionario/as designado/as conforme al Artículo 5° de la Ley del SEN. Estos nombramientos se basan en una “facultad del Poder Ejecutivo Nacional que sólo se puede aplicar excepcionalmente para otorgar funciones a personas que, no perteneciendo al Servicio Exterior de la Nación, posean condiciones relevantes para desempeñarse en determinados destinos en el exterior, y sólo durante el tiempo que dure el mandato del presidente que lo haya nombrado” (APSEN, 2020). Esta variable es incluida para determinar qué porcentaje de los/las funcionarios/as son designados de esta manera -en contraposición al ascenso por carrera-, si hay un sesgo de género –es decir, si se eligen considerablemente más hombres que mujeres- y, si hay relación entre las designaciones políticas y el estatus. Se espera que los cargos políticos sean los asociados a posiciones de mayor estatus, y, por ende, que sean asociados a varones por sobre mujeres. Para codificar el tipo de cargo –político/de carrera- se realizaron búsquedas de google, utilizándose información de diarios online (sobre todo en tanto a las designaciones políticas) y del boletín oficial.

RESULTADOS

Subrepresentación de mujeres en las jefaturas de misión

Se comenzará por ofrecer una visión general de la proporción de mujeres a cargo de una representación diplomática. De las 94 embajadas argentinas en el exterior (contando los organismos multilaterales), son 15 las que en 2018 estaban a cargo de mujeres (16%), 13 en 2019 (14%) y 13 las que hoy están a cargo de mujeres (14%). La diferencia es mínima.

Podría parecer lógico que la diferencia entre los años sea mínima, ya que las embajadoras y embajadores suelen permanecer 4 o 5 años en el destino en el que fueron acreditados; por lo que, podría pensarse que de 2018 a 2020 las personas a cargo de embajadas fueron -en general- las mismas; excepto por las designaciones políticas que caducan una vez termina la administración que hizo el nombramiento. Es decir, sería lógico esperar una diferencia mínima, de suponerse que el recambio fue mínimo. Sin embargo, no lo fue. El 60% de los nombres de 2020 son nuevos, respecto a los de 2018, considerando la totalidad de las designaciones -políticas y de carrera. Es decir, hubo un recambio del 60% tomando el primer y último año bajo análisis, y, sin embargo, las proporciones de mujeres y hombres muestran continuidad. Observando el porcentaje de recambio en base al cambio de administraciones presidenciales -y ministeriales-, es decir, diferenciando específicamente los nombres de 2019 (Macri-Faurie) de los de 2020 (Fernández-Solá), este es menor, pero aun así importante. De 2019 a 2020, hubo un recambio del 37% (35 de 94). Y, de este 37%, un 11% (4) fueron mujeres. En resumen, se puede observar continuidad, de un año al otro, en tanto a la proporción de mujeres vis a vis la de hombres con embajadas a cargo, aun cuando uno signifique un Poder Ejecutivo nuevo. Y, aun cuando esta nueva administración, tanto presidencial como del propio ministerio, haya llegado con una marcada agenda de género. Dada la situación excepcional¹⁷ de la pandemia, sin embargo, podría esperarse que no se hayan hecho todas las designaciones que, de otra forma, se hubiesen hecho. Pero, *a priori*, no habría porque esperar que, si de los nombramientos que hasta el momento sí se hicieron, las mujeres

¹⁷ Situación excepcional debido a la pandemia por coronavirus. El 20 de marzo de 2020 Argentina declaró el aislamiento preventivo, social y obligatorio, además de un cierre de fronteras internacionales.

representen un número tan bajo, las posibles designaciones frenadas fuesen las que lograran la paridad o al menos un significativo aumento de mujeres.

La figura 4 muestra la distribución por género de las jefaturas de misión, observando los datos de 2018 a 2020. En promedio, hay un 15% de mujeres al frente de una misión diplomática en el exterior, frente a un 85% de hombres.

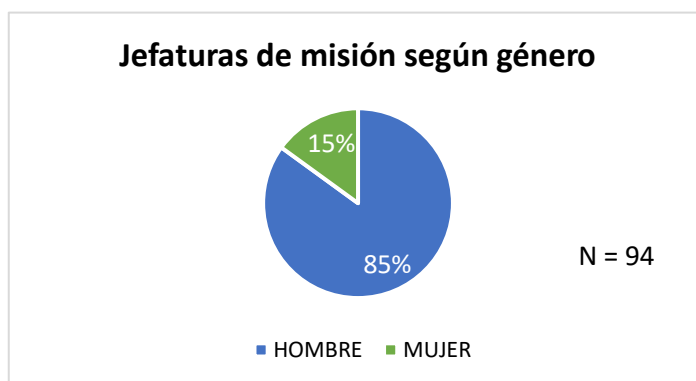


Figura 4. Jefaturas de misión según género. Nota: los datos en la gráfica son resultado del promedio de las proporciones de 2018, 2019 y 2020.

Este 15% coincide con el porcentaje de mujeres nombradas jefas de misión a nivel mundial en 2014, el cual podría esperarse haya aumentado en la actualidad, dado el crecimiento y relevancia que la cuestión de la representación de las mujeres tomó en la agenda internacional, especialmente desde 2014, y el compromiso -explícito- de diferentes países centrales de llevar a cabo *diplomacias feministas*. Aun comparando con los datos de hace seis años, el porcentaje de mujeres argentinas en jefaturas de misión estaría ligeramente por debajo del de la región; dado que, según el estudio de Towns y Nicklasson (2017), los países de América Latina designaron un 18% de mujeres como jefas de misión.

Tipo de sede.

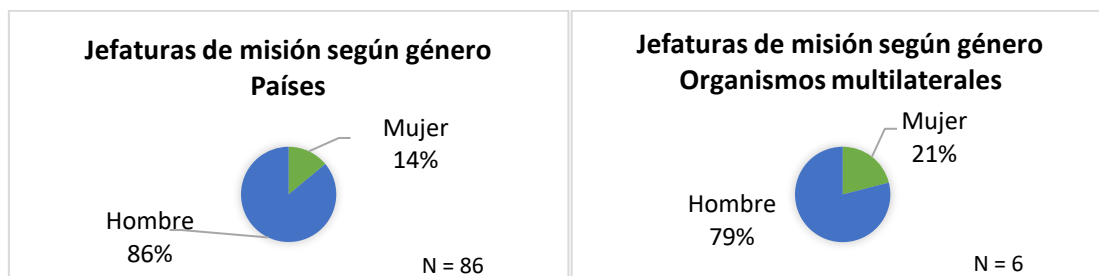


Figura 5. Jefaturas de misión (en países extranjeros) según género. Figura 6. Jefaturas de misión (ante organismos multilaterales) según género. Nota: las proporciones en las gráficas son resultado del promedio de las proporciones para 2018, 2019 y 2020.

Las figuras 5 y 6 muestran la distribución de las jefaturas por género, separando, por un lado, el caso de sedes países y por el otro, en organismos multilaterales. Como se observa, el nivel de representatividad de la mujer es superior de mirarse sólo las misiones ante organismos multilaterales. Sólo existen 6 representaciones permanentes argentinas ante organismos por lo que la figura de “países” -la de mayor interés para el posterior análisis de asociación- no difiere mucho de la figura 4.

Tipo de nombramiento.

Continuando con el análisis descriptivo, es interesante desagregar por género las jefaturas de misión según se trate de nombramientos políticos o de carrera. Para esto, primero se las desagrega según el tipo de nombramiento. Como muestra la figura 7, en promedio, un 18% de las jefaturas corresponden a puestos políticos y 82%, a cargos de carrera.

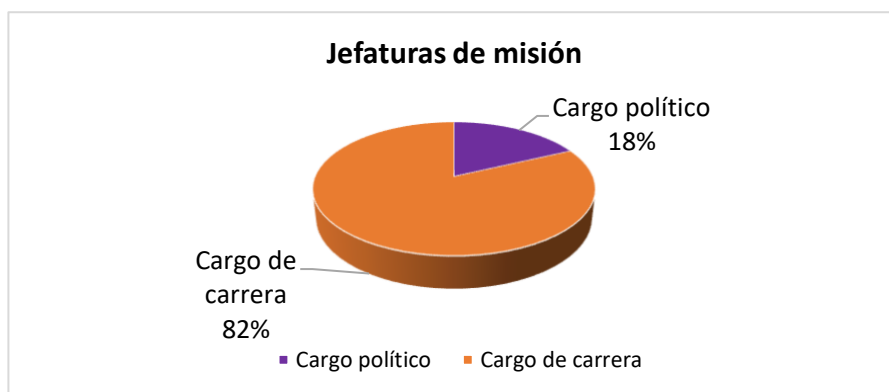


Figura 7. Distribución de jefaturas de misión según tipo de nombramiento.

Del total de puestos políticos, como puede observarse en la figura 8, el 91% son hombres, y el 9%, mujeres. Y, de los cargos de carrera, el 83% son hombres y el 17%, mujeres.

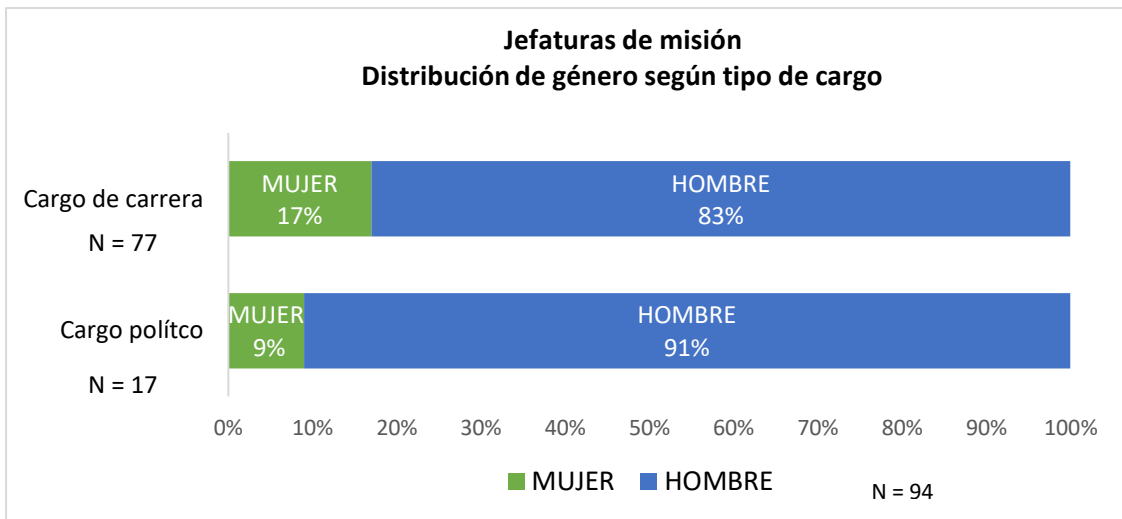


Figura 8. Distribución por género en las jefaturas, según se trate de cargos políticos o de carrera. Nota: la cantidad, en promedio, de embajadoras políticas es 2, y de embajadores, 15. De carrera, en promedio, son 13 las mujeres, frente a 65 hombres. En el Anexo (Tabla A2) se presentan los totales para cada año.

Nombramientos de carrera - SEN

Por otro lado, es también interesante comparar las proporciones de jefas y jefes de misión de carrera, respecto del total de diplomáticas y diplomáticos de carrera.

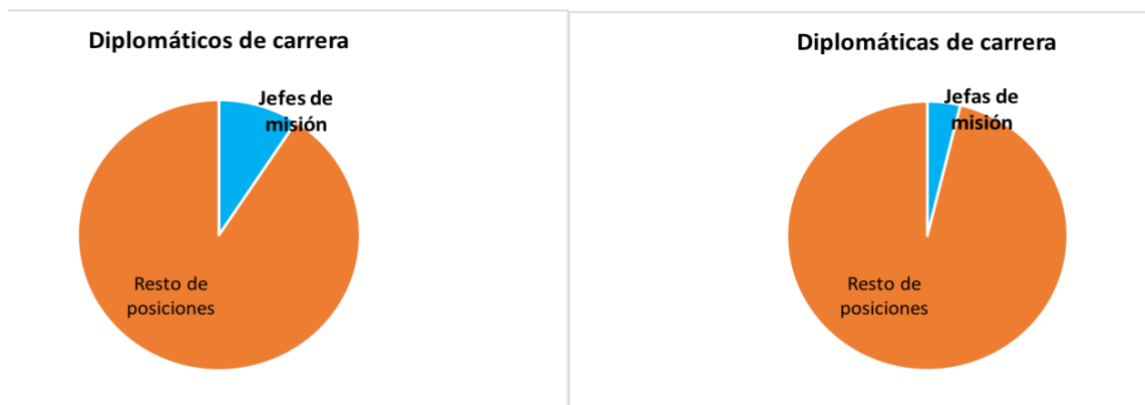


Figura 9. Proporción de jefes de misión del total de diplomáticos de carrera (8,2%). Figura 10. Proporción de jefas de misión del total de diplomáticas de carrera (3,8%)

Del total de mujeres de carrera (351), un 3,8% son jefas de misión, la cima en su carrera diplomática. Del total de varones de carrera (674), un 9,2% de ellos está al frente de una misión diplomática. Por lo tanto, como puede observarse en las gráficas 9 y 10, de las diplomáticas de carrera, 1 de cada 26 es jefa de misión, mientras que, de los diplomáticos de carrera, 1 de cada 12, es jefe de misión.

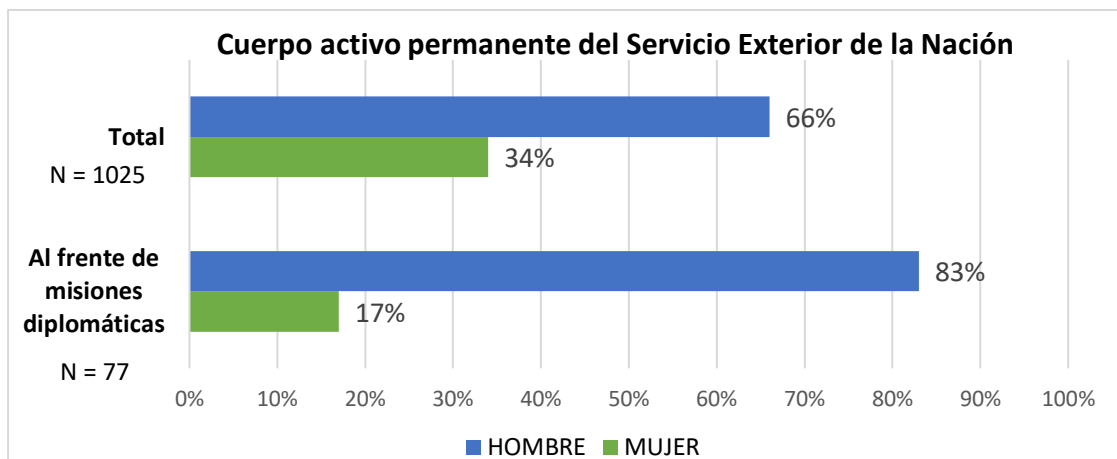


Figura 11. Distribución por género del total del cuerpo permanente del SEN; y distribución por género de las jefaturas de misión de carrera. Nota: la cantidad, en promedio, de mujeres en el cuerpo permanente del SEN es de 351, y de hombres, de 674. En las jefaturas de misión, en promedio, hay 13 mujeres y 65 hombres de carrera. En el Anexo se presentan en detalle los totales para cada año.

Del cuerpo permanente del Servicio Exterior de la Nación (1025), un 66% son hombres, y un 34%, mujeres. Pero, de quienes forman parte del cuerpo permanente del SEN y tienen a cargo embajadas (77) sólo un 17% son mujeres. Dicho de otro modo, 1 de cada 3 miembros del cuerpo permanente del Servicio Exterior¹⁸, es una mujer. Pero sólo, 1 de cada 6 jefaturas de misión de carrera, se encuentran a cargo de mujeres. Es decir, el porcentaje de funcionarias de carrera al frente de misiones diplomáticas (17%) es significativamente inferior en relación a la participación de mujeres en el SEN (34%).

Podría argumentarse, por otro lado, que comparar el 17% con el 34% no es tan esclarecedor, al ser sólo las mujeres de las categorías A, B o C (Embajadoras, Ministras de 1ra y de 2da) -y no todas las pertenecientes al SEN- las que pueden acceder a la titularidad de las representaciones. Pero aun al observar el porcentaje que representan las mujeres en estas categorías superiores -el 25%-, existe una marcada subrepresentación. El porcentaje de funcionarias de carrera al frente de misiones diplomáticas (17%) sigue siendo inferior en relación al de mujeres que, según la ley 20.957 del SEN, tienen el rango para ser nombradas como jefas de misión en el exterior (25%).

Nombramientos políticos

De los 18 nombramientos políticos codificados para la gestión de Mauricio Macri, 2 fueron mujeres: Paula Bertol en la OEA y Patricia Viviana Giménez en Costa Rica. Actualmente, de los 15 cargos políticos, 1 es una mujer: Alicia Castro en Rusia.

¹⁸ Es decir, diplomáticas y diplomáticos de carrera.

Las proporciones siguen casi iguales, lo que tiene más sentido en tanto a los puestos de carrera, al pasar solo dos años, y no así en caso de los nombramientos políticos. Es decir, no tendría por qué, *a priori*, seguir existiendo la misma proporción de hombres *vis a vis* la de mujeres, ya que justamente quienes son designados de esta manera permanecen a cargo de las embajadas durante el tiempo que este en poder el presidente que los nombro. Es decir, como la renovación de nombres en caso de los cargos políticos, de un mandato a otro, es total (100%) podría verse en este tipo de cargos una diferencia importante. En definitiva, no habría razón por la que esperar que de un mandato al otro la cantidad -mínima- de mujeres designadas de esta manera sea la misma. Por otro lado, podría haberse esperado que con la nueva conducción se nombren significativamente más mujeres, dado que la agenda de género tuvo un lugar importante en la campaña, además de haber sido relevante específicamente en el ámbito de Cancillería. Pero esto no sucedió. Habiendo, la administración de Alberto Fernández, asignado 15 embajadores políticos en lo que va del año, solo una es una es mujer. Por lo tanto, en las designaciones políticas - sujetas a un cambio más rápido- se ve continuidad.

Podría decirse que la subrepresentación es significativamente mayor en este tipo de designación que en el caso de la observada para cargos de carrera. El “pool” del cual se ascienden funcionarias de carrera a jefas, podría entenderse como uno en el cual las mujeres representan un 34% o, más específicamente, un 25%, como se explicó. Y solo hay un 17% de funcionarias acreditadas como jefas de misión. En cambio, para ser designadas bajo el artículo 5 de la ley del SEN, es decir, como embajadoras políticas, el “pool” podría entenderse como uno en el cual mujeres representan un 50%. El “pool” pasaría a ser la población entera de hombres y mujeres en Argentina mayor de edad. Es decir, del total de quienes pueden acceder titularidad de las representaciones diplomáticas de esta forma, técnicamente los hombres representarían un 50% y las mujeres el otro 50%. O, al menos, debería esperarse estos nombramientos reflejen, como mínimo, la diversidad de género del Congreso Nacional: las mujeres representan el 41,2% del total de la Cámara Baja actualmente (bienio 2019-2021), y representaban el 38% en el 2018; y, el 40,3 de la Cámara Alta en el mismo periodo de tiempo¹⁹. Sin embargo, las mujeres sólo representan un 9% de los puestos políticos. Desagregar por género, entonces, sobre todo en este caso, deja al descubierto una enorme inequidad. A pesar de que ha investigado, relativamente, mucho sobre el caso de los llamados “embajadores políticos” en la diplomacia argentina,

¹⁹ <https://www.argentina.gob.ar/interior/observatorioelectoral/analisis/mujeres>

se ha tendido a ignorar la cuestión de género al respecto. Es decir, mientras que existen varios estudios, tesis y artículos periodísticos que traten sobre este tipo de designaciones, no los hay -o no se han encontrado- estudios que las desagreguen por género. Las mujeres, como en todos los otros ámbitos de la política, tienen -mucho- mayor dificultad para acceder a puestos de toma de decisión. Por lo que no es -tan- sorprendente que en la política exterior pase lo mismo; y más específicamente, no es sorprendente que la barrera sea aún más exacerbada en el caso de las designaciones políticas. Podría verse al sistema de la carrera diplomática como uno -relativamente- más equitativo, aunque la subrepresentación sea aun notoria.

Resumen.

De este primer análisis puede concluirse que al observar la distribución y participación de quienes encabezan las sedes diplomáticas argentinas en el exterior, una marcada subrepresentación de las mujeres en dichos cargos se hace visible. De las 94 representaciones argentinas en el exterior, en promedio, un 15% son conducidas por mujeres, y un 85% de hombres. Desagregando por tipo de sede, las mujeres representan un 14% en las jefaturas de embajadas en países extranjeros, y un 21% de las jefaturas de las misiones ante organismos multilaterales. Por otro lado, la subrepresentación es tal tanto de observarse el porcentaje de funcionarias de carrera a cargo de embajadas, respecto del total del cuerpo del servicio exterior, como de observarse el porcentaje de embajadoras designadas políticamente vis a vis el de hombres designados de esta manera. El sesgo de género, sin embargo, es más exacerbado en este último caso.

Este primer hallazgo, de que hay relativamente pocas mujeres al frente de embajadas en general, no es sorprendente. El interés principal de mi trabajo, sin embargo, es lo que les sucede a aquellas mujeres que efectivamente logran ser acreditadas como jefas de misión en representaciones argentinas en el exterior. ¿En qué parte del mundo están designadas y, estas posiciones están asociadas con el mismo nivel de prestigio que las de sus homólogos masculinos? Estas preguntas serán respondidas en pos de encontrar evidencia que respalde mi hipótesis de que las mujeres tienen menos chances, que sus contrapartes masculinas, a ser nombradas en países de alto estatus, en términos de jerarquía internacional, y de relación bilateral.

¿Dónde están las mujeres?

Para responder a las preguntas centrales de este trabajo, se comienza por mostrar a que parte del mundo se envían más mujeres, y a cuales más varones en base al periodo de tiempo analizado (2018-2020). Los hombres, claro está, representan proporciones mayores en todas las regiones del mundo (Figura 12). Sin embargo, donde esto es más notorio es en el caso de América del Sur (100%), Oceanía (100%), y en menor medida, Asia (93%). Las mujeres representan proporciones más importantes, relativamente, en los casos de América Central (23%), África Subsahariana (25%) y Europa Oriental (22%). Y, las proporciones más bajas, en América del Sur (0%), Oceanía (0%) y Asia (7%).

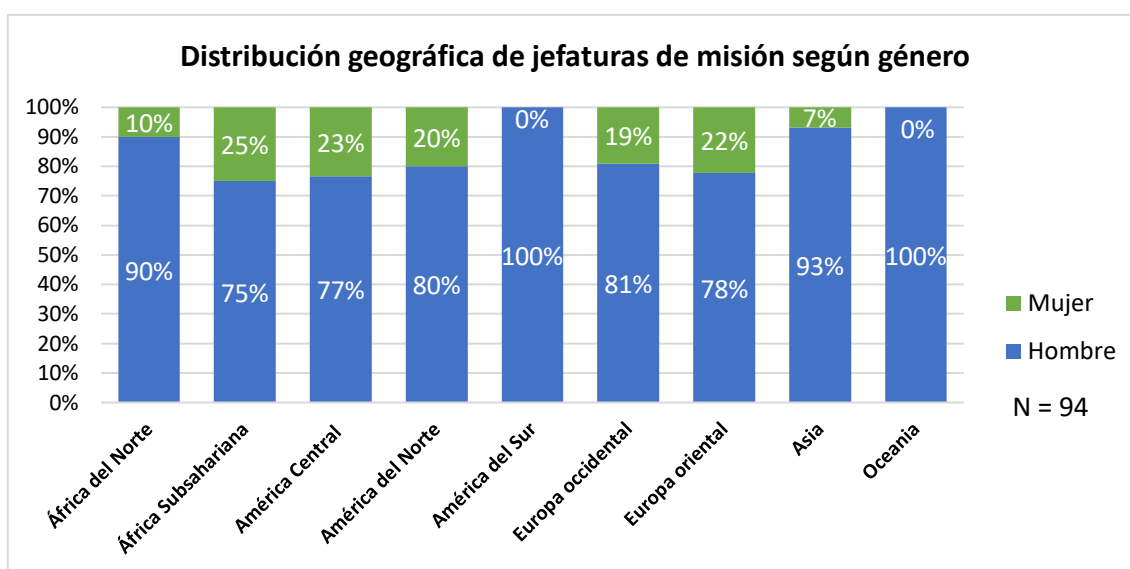


Figura 12. Distribución geográfica de las jefaturas de misión según el género. Nota: El número de casos para las regiones es África del Norte (5), África Subsahariana (6), América Central (15), América del Norte (5), América del Sur (9), Europa Occidental (21), Europa Oriental (9), Asia (22), y Oceanía (2). El criterio utilizado para diferenciar regiones se basa en el que utiliza el Ministerio de Relaciones Exteriores argentino (se incluyen las sedes en organizaciones internacionales). Ver Anexo (Tabla A3) para totales por años.

En 2018 el 16% de las embajadas estaban en manos de mujeres y el 84%, de hombres. Específicamente, las mujeres se encontraban acreditadas como jefas de misión ante las representaciones argentinas en Cuba, República Dominicana, Guatemala, Irlanda, Marruecos, Nigeria, Noruega, Polonia, Costa Rica, Sudáfrica, Suecia, Trinidad y Tobago, y Tailandia; y en las misiones permanentes ante la OEA y ante la FAO. En 2019, 11 de las representaciones en donde había mujeres a cargo se mantuvieron igual. Sin embargo, las embajadoras en Marruecos y en Trinidad y Tobago, al haber cumplido los años que habituales, fueron trasladadas y en su lugar fueron designaron embajadores varones. Por otro lado, en 2019 también se enviaron varones como embajadores a las sedes de

Sudáfrica y Cuba; embajadas en donde anteriormente (2018) había encargadas de negocios mujeres, oficiando como jefas de misión ante la falta de nombramiento de embajador o embajadora. Por último, durante este año se designaron mujeres al frente de las embajadas de Kuwait y de Ucrania.

Actualmente el 14% de las embajadas están a cargo de mujeres y 86%, de hombres. Hay mujeres al frente de las sedes de República Dominicana, Guatemala, Nigeria, Noruega, Polonia, Suecia, Tailandia, Kuwait, el Reino Unido, Ucrania, el Vaticano y Rusia; y en la misión permanente ante la ONU. Se repiten países de embajadas que en los años anteriores también estaban ocupadas por mujeres, y otras que ya no: la misión permanente en la OEA y la FAO y la embajada en Irlanda, actualmente están encomendadas a varones. Y, por otro lado, nuevas respecto a los años anteriores son las jefas de misión en el Reino Unido -la carga de negocios-, en Rusia y en el Vaticano.

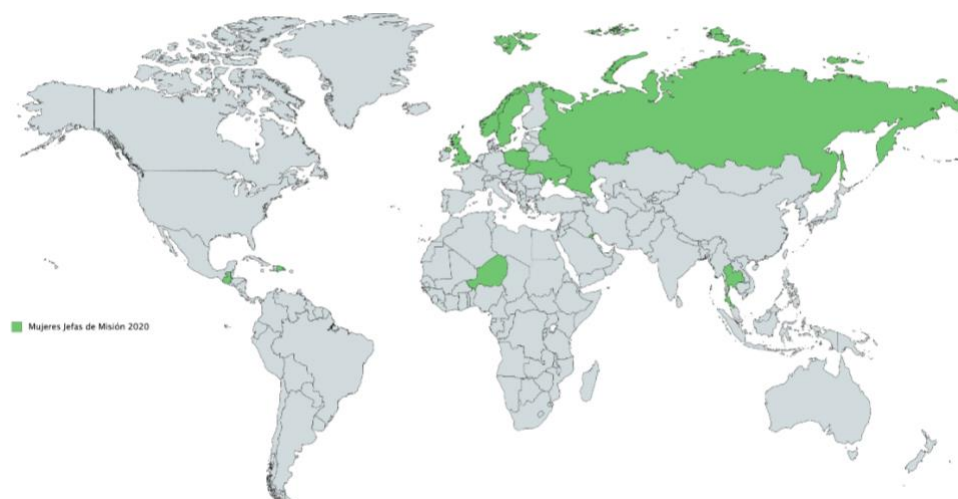


Figura 13. Países (en verde) en donde Argentina está representada por una mujer al 2020. Nota: Se excluyen puestos en organizaciones internacionales. Nota: Se excluyen puestos en organizaciones internacionales.

Un punto interesante al analizar las sedes a cargo de mujeres en estos tres años, es notar cuales fueron las que, a pesar de cambiar el nombre de su titular, se mantuvo el género. Las embajadas en Guatemala, Suecia, Nigeria y República Dominicana no siempre estuvieron a cargo de las mismas embajadoras en el periodo de tiempo analizado -es decir, existió un recambio de nombres en esas sedes-, y, sin embargo, siempre estuvieron a cargo de mujeres.

Excepto algunos casos puntuales, podría aplicar lo que el historiador Yves Denéchère había señalado sobre las mujeres en el Servicio Exterior de Francia, en 2003, “los pequeños Estados siempre han sido y siguen siendo más propensos a dar la bienvenida a mujeres diplomáticas” (Denéchère, 2003). Roma, Washington, Pekín, los

puestos considerados como los más prestigiosos rara vez se confían a las mujeres. Y, de los cinco países del BRICS (Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica) solo Rusia ve actualmente a Argentina representada por una mujer.

Estatus y género.

Luego de este panorama general del lugar en el mundo en el cual están ubicadas las mujeres, se continúa con el análisis de género y estatus propiamente dicho. Para comenzar, se remitirá a cada una de las medidas incluidas de estatus económico, militar y bilateral, para los casos de los países en los que las de mujeres son embajadoras y dónde los varones son embajadores. Se presentan las estadísticas descriptivas para dar cuenta del estado de la situación de 2018 a 2020. En pos de explorar la existencia de diferencias de género, se comparan los promedios y proporciones de cada una de las medidas de estatus, para los casos de los países en los que las mujeres son embajadoras y los casos en los que los hombres son embajadores. Y asimismo, se observa la distribución de género según grupos de países -de mayor y menor estatus, haciendo hincapié también en el análisis de la “elite” de países en cada variable de estatus: es decir, observando sólo las embajadas más prestigiosas en cada caso. Se analizan tanto las proporciones de las mujeres vis a vis las de los hombres por cada grupo, es decir, mirando los totales de países por grupos, como el si las mujeres tienden a agruparse en determinados países receptores. Es decir, se analiza qué sucede dentro de cada grupo de países; del total de los países por grupos, qué proporción representan las mujeres, vis a vis la de los varones, en pos medir la (des)proporcionalidad en la representación. Y también se muestra a qué grupo de países van más (y menos) mujeres sobre el total de mujeres designadas como jefas de misión. Es decir, sí las mujeres se concentran en determinados grupos y no en otros. Específicamente, se mostrará si las mujeres se concentran en los grupos de menor y no en los de mayor estatus. Y lo mismo con sus homólogos masculinos.

El total de jefas y jefes de misión, y por lo tanto de embajadas, es de 86 para cada año. Como se explicó en la anterior sección, para éste análisis sólo se tiene en cuenta los casos de embajadas en países, y no en organismos multilaterales, razón por la que se redujo el total (Figura 14). Las figuras y las tablas que se muestran a continuación muestran siempre un promedio de los datos; es decir de la situación de las embajadas en

2018, 2019 y 2020. El total de mujeres al frente de embajadas en países extranjeros²⁰ para 2018 es de 13, para 2019 es de 11 y para 2020, también de 11. En el caso de los hombres, el total es de 73 para 2018 y de 75 embajadores para 2019 y para 2020.

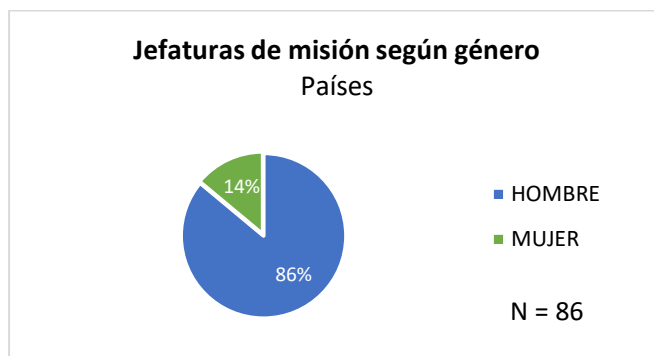


Figura 14. Porcentaje medio de mujeres y hombres al frente de misiones diplomáticas ante países extranjeros (igual a Figura 5).

Estatus económico y género.

Se comienza con el estatus económico de los Estados receptores. La idea es que las mujeres estarán acreditadas como jefas de misión en países con un alto estatus económico, en menor grado que los hombres. Para mostrar esto, se observa el rango del PIB y del PIB per cápita, así como la membresía del G20.

La tabla 5 muestra los resultados de la primera de estas medidas: el rango del PIB. Se observa cómo se distribuyen las embajadoras entre cuatro grupos de países receptores de aproximadamente igual tamaño (dos grupos con 21 países y dos grupos con 22 países). Los grupos se basan en la clasificación del PIB, los países con la clasificación más alta se ubican en el Grupo 1 (rango 1–21), los países con la clasificación más baja en el Grupo 4 (clasificación 65–86) y los restantes países en los grupos intermedios. En detalle, el grupo 4 incluye 22 países que tienen desde el valor mínimo de PIB de 3.591 millones de dólares (Suriname) al de 100.023 millones de dólares (Cuba). El grupo 3, comprende los 21 países con un PIB desde 65.055 millones de dólares (Panamá) hasta uno de 245.22 millones de dólares (República Checa). El grupo 2 contiene los 22 países con un PIB desde 250.8945 (Egipto) millones de dólares hasta uno de 585.663,81 (Polonia). Y, por último, el grupo 1, que abarca los 21 países con la clasificación del PIB más alta, va desde

²⁰ No se cuentan en este caso las mujeres (y los hombres) al frente de embajadas en organismos multilaterales o actores no considerados países para este análisis (Vaticano y Palestina).

un valor de PIB de 705.140 millones de dólares (Suiza), hasta el valor máximo de 20.544.343,46 millones dólares (Estados Unidos).

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Total
Mujer	6%	50%	31%	13%	100%
Hombre	27%	23%	24%	26%	100%

Tabla 4. Porcentaje de mujeres (del total de embajadoras) y de hombres (del total de embajadores) en grupos de países receptores dividido por rango de PIB. Nota: las proporciones en la tabla son el resultado del promedio de las proporciones para 2018, 2019 y 2020. Ver Anexo (Tabla A4) para totales por año.

La tabla 4 muestra qué porcentaje de mujeres, del total de jefas de misión, se ubica en cada grupo. Es decir, muestra en donde tienden a ser enviadas, o a dónde no. Dada la desproporción inicial de mujeres y hombres a cargo de embajadas, ver los datos de esta manera parece más esclarecedor; no habría lugar a la interpretación de que hay menos mujeres en determinados grupos tan solo por una cuestión de que hay menos mujeres en general; ya que los porcentajes son en referencia al total de embajadoras -al hablar de mujeres- y al de embajadores -al hablar de hombres. En tanto a los países de mayor PIB (Grupo 1), puede observarse una marcada preferencia por utilizar embajadores varones. El 6% de las embajadoras, en comparación con el 27% de los embajadores varones, son nombradas para el Grupo 1. Es decir, del 14% de mujeres al frente de una representación argentina en el exterior, sólo un 6% está destinada en algunos de los 21 países de mayor estatus económico -en tanto al rango del PIB. Esto tampoco significa que las mujeres estén concentradas mayormente en los países de más bajo estatus; al contrario, hay más hombres proporcionalmente. Las embajadoras, entonces, están mayormente concentradas en los dos grupos intermedios - Grupos 2 y 3. Puede decirse que en el único caso en el que se ve una sobrerrepresentación de mujeres es en el grupo 2; a la mitad de las embajadoras las designan en países de esta clase.

En tanto a la menor probabilidad de ser enviadas a embajadas del grupo 1, esto podría indicar la existencia de un efecto de techo de cristal en las posiciones más altas. Siguiendo esta idea es que se va a observar específicamente al grupo de países que pertenecen al top 10 de mayor PIB y la membresía al G20.

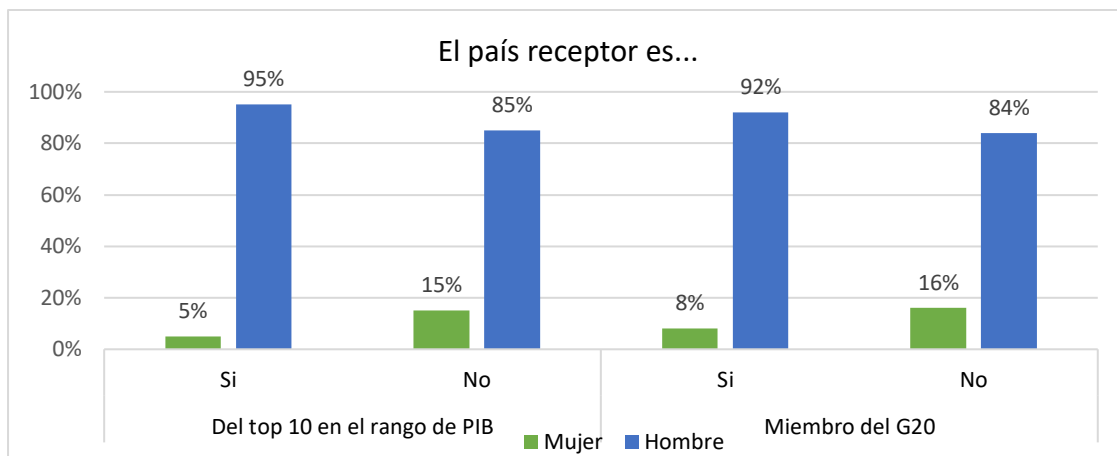


Figura 15. Distribución por género en los países del top 10 según el rango del PIB (y en los que no); y en los países miembros del G20 (y en los no miembros). Nota: las proporciones en la tabla son el resultado del promedio de las proporciones para 2018, 2019 y 2020.

Una de las medidas incluidas en la Figura 15 también se basa en la clasificación del PIB, pero en estos casos, se ha limitado el enfoque a los diez principales países. El resultado apunta en la misma dirección que los hallazgos anteriores. Observando qué porcentajes de mujeres hay, respecto del total de embajadas en el grupo de países mejor clasificados según el PIB (10), se nota una evidente subrepresentación. Un 5% de las embajadas en estas naciones es ocupada por mujeres. En el caso de los miembros del G20 sucede lo mismo, sólo un 8% de las embajadas en estos Estados (19)²¹ es ocupado por una mujer.

Parece más fácil, entonces, que se designe a un embajador masculino en uno de los diez principales países clasificados según el PIB, así como a países del G20. La Tabla 5 se arma en base a los mismos datos que la figura anterior, pero observando los porcentajes respecto del total de mujeres, por un lado, y respecto del total de hombres, por el otro. Muestra en qué medida las embajadoras y los embajadores son enviados a puestos en esos países, así como a los países en el extremo inferior de la escala.

El país receptor es	Del top 10 en el rango de PIB			Miembro del G20		
	Si	No	Total	Si	No	Total
Mujer	3	97	100	9	91	100
Hombre	13	87	100	24	76	100

Tabla 5. Porcentaje de mujeres (del total de jefas de misión) y de hombres (del total de jefes de misión) en países del top 10 según PIB (y fuera del top 10), y en países miembros del G20 (y no miembros). Nota: las proporciones en la tabla son el resultado del promedio de las proporciones para 2018, 2019 y 2020.

²¹ 19 y no 20 ya que Argentina es miembro, pero evidentemente no se incluye.

El 13% de los embajadores varones ocupan ese puesto, en comparación con el 3% de las mujeres. Es decir, del total de mujeres al frente de embajadas argentinas alrededor del mundo, en promedio, solo un 3% está acreditada como jefa de misión en un país del top 10 según el rango de PIB. Del mismo modo, la proporción de mujeres embajadoras que son nombradas para un país que no pertenece a uno de los diez países con el PIB más alto, es mayor que la de los hombres (97% en comparación con el 87%), y el mismo patrón es discernible cuando se trata de los miembros del G20. El 24% de los embajadores varones son enviados a uno de estos países, pero solo el 9% de las mujeres. Las diferencias en puntos porcentuales son grandes, y las dos medidas indican que las mujeres son nombradas con menos frecuencia para los puestos de mayor prestigio económico. En tanto a qué tan asociados están estas posiciones con los nombramientos políticos, la respuesta, en base al periodo de tiempo analizado, es, poco. La mayoría de los embajadores, que son varones, y que estuvieron y están a cargo de embajadas en los países del top 10, según PIB, son de carrera; específicamente el 60%. Sólo la embajada de Estados Unidos y la de Brasil estuvieron en los tres años analizados a cargo de un embajador político; en China y el Reino Unido fue mixto (político en 2018/19 y de carrea en 2020). En cuanto a los países miembros del G20, en donde la mayoría de las embajadas también están a cargo de hombres, como se vio, el 79% son de carrera.

Género	Embajada en...	PIB (en millones de dólares)	Membresía G20
HOMBRE	Estados Unidos	20.544.343,46	Si
HOMBRE	UE	18.768.076,08	Si
HOMBRE	China	13.608.151,86	Si
HOMBRE	Japón	4.971.323,08	Si
HOMBRE	Alemania	3.947.620,16	Si

Tabla 6. Top 5 de países según rango de PIB. Nota: la columna de género se mantiene igual en todos los años bajo análisis.

De observarse, por otro lado, sólo las embajadas argentinas en los cinco actores con mayor PIB -Estados Unidos, Unión Europea, China, Japón y Alemania- durante el periodo de tiempo analizado, nunca hubo una mujer como embajadora (Tabla 6).

Siguiendo con el análisis, como puede advertirse en la figura 16, a las mujeres las designan en países con un PIB, en promedio, de 463.391 millones de dólares y a los hombres, de 1.287.274 millones de dólares.

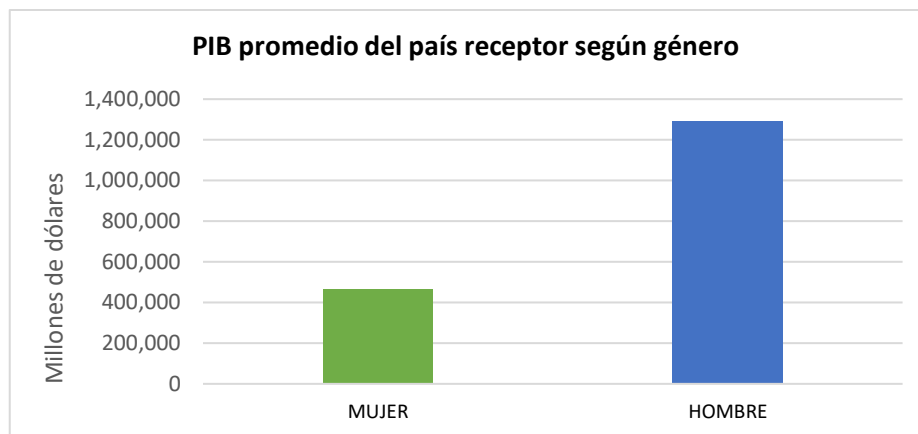


Figura 16. PIB promedio del país receptor según se trate de embajadas con mujeres u hombres a cargo.

En tanto al PIB per cápita, por otro lado, la tendencia es algo distinta. Mientras que, a los hombres, en promedio, los designan a Embajadas en países con un PIB per cápita medio de 20.724 dólares, a las mujeres, las envían a países con uno de 23.541 dólares. No es una diferencia abismal como en el caso del PIB, pero es interesante este cambio en la tendencia, ocupando las mujeres, en promedio, embajadas en países con un PIB per cápita más alto y no los hombres. Esto tiene que ver con que en ambos años las mujeres fueron designadas a países con un PIB per cápita muy elevado, como Suecia y Noruega. De sacar estos dos casos -outliers-, el PIB per cápita promedio asociado a las Embajadas donde las mujeres están a cargo, cae muy por debajo del de los hombres, específicamente al valor de 14.294 dólares.

Que sean mujeres las designadas a estos dos países escandinavos no lo creo casual. El caso de los países de esta región es único ya que se trata de Estados con políticas exteriores públicamente feministas y que en mayor medida envían representantes mujeres a sus respectivas embajadas alrededor del mundo. Como Ann Towns y Birgitta Niklasson (2017) mostraron en su artículo, los países nórdicos²² no solo pertenecen a la región que envía más mujeres como embajadoras (35%); sino también a los que reciben mujeres en mayor medida que las otras regiones: el 22% de las embajadas ubicadas en los países nórdicos están a cargo de mujeres, en comparación con el 15% a nivel mundial. En el caso puntual de los dos países en cuestión –Finlandia y Suecia-, el primero envía un 44% de mujeres como embajadoras a sus representaciones en el exterior, y el segundo, un 40% (Towns y Niklasson, 2017). Podría suponerse que hay algún tipo de reciprocidad en tanto al envío de mujeres, y de que de manera excepcional, en el caso de países escandinavos,

²² Finlandia, Suecia, Noruega y Dinamarca.

sea importante para los demás Estados—del cual Argentina no sería la excepción- en términos de asegurar una buena relación diplomática, enviar mujeres allí. Es decir, podría pensarse que el caso de los países escandinavos sea uno en donde estatus sí podría estar asociado al género femenino, y no al masculino. Sería muy positivo en el sentido de que de asumir la idea de reciprocidad, en la medida que más países tomaran políticas oficialmente feministas, y efectivamente aumentaran el número de mujeres participando en la esfera de la política exterior podría causar algo así como un efecto contagio. Pero esta es una suposición que excede mi estudio.

Como queda al descubierto tanto al observar los promedios y proporciones de cada variable, según se trate de embajadas a cargo de mujeres o a cargo de hombres, como al analizar la distribución de género, por grupos de países de menor y mayor estatus, la tendencia general le da sustento a mi hipótesis; es más probable que los hombres ocupen puestos de mayor estatus económico que las mujeres.

Estatus militar y género.

En segundo lugar, se analiza el estatus militar de los países receptores. Se observa si las mujeres, en promedio, ocupan jefaturas de misión con más frecuencia en países con un estatus militar más bajo que sus colegas masculinos. El estatus militar es medido de dos maneras: rango militar basado en gastos militares y membresía permanente en el Consejo de Seguridad de la ONU.

Como puede observarse en la Figura 17, las mujeres están designadas en países que tienen gastos militares, en promedio, de 8.715 millones de dólares, mientras que los hombres están a cargo de embajadas en países con un gasto militar medio de 27.291 millones de dólares. La diferencia -de 18.576 millones de dólares- es importante, y sustenta la tendencia que esperaba encontrar.

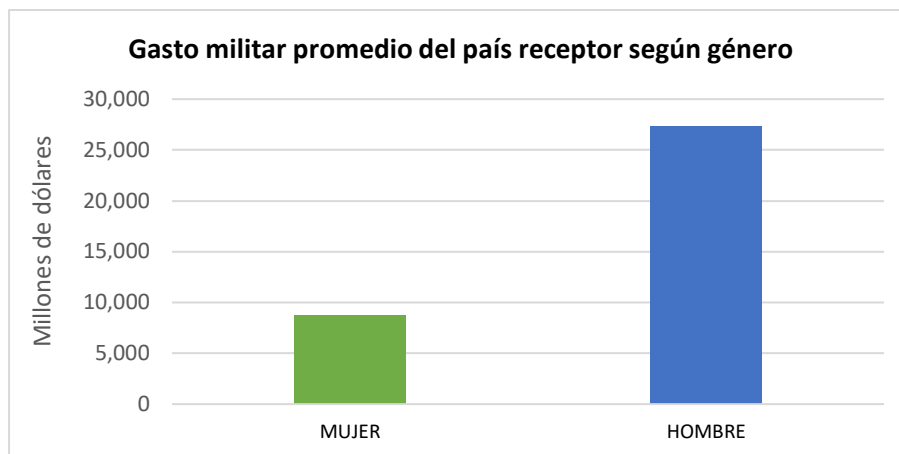


Figura 17. Gasto militar promedio del país receptor, según se trate de embajadas con mujeres u hombres a cargo.

Continuando con el análisis, en la Tabla 7, se divide a todos los países receptores en cuatro grupos según su rango militar, basado en sus gastos militares para observar cómo se distribuyen las embajadoras entre estos. Los países con la clasificación más alta se ubican en el Grupo 1 (rango 1–21), los países con la clasificación más baja en el Grupo 4 (clasificación 65–86) y los restantes países en los grupos intermedios. El grupo 4 incluye 22 países que tienen desde el valor mínimo de 0 en gasto militar (Costa Rica) al de 904 millones de dólares (Serbia). El grupo 3, comprende los 21 países con un gasto desde 1.096 millones de dólares (Bulgaria) hasta uno de 3.770 millones de dólares (Filipinas). El grupo 2 contiene los 22 países con un gasto militar desde 3.849 millones de dólares (Finlandia) hasta uno de 11.376 (Pakistán). Y, por último, el grupo 1, que abarca los 21 países con la más alta clasificación, va desde un valor de gasto de 11.596 millones de dólares (Polonia), hasta el valor máximo de 648.798 millones dólares (Estados Unidos).

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Total
Mujer	15%	37%	20%	28%	100%
Hombre	26%	24%	25%	25%	100%

Tabla 7. Porcentaje de mujeres (del total de jefas de misión) y de hombres (del total de jefes de misión) en grupos de países receptores dividido por rango militar (el cual se basa en el gasto militar). Nota: las proporciones en la tabla son el resultado del promedio de las proporciones para 2018, 2019 y 2020. Ver Anexo (Tabla A5) para totales por año.

Los resultados indican que es menos probable que las mujeres sean nombradas para el grupo 1; el grupo en cual clasifican los países con el mayor gasto militar. El 15% de las embajadoras mujeres son enviadas a este grupo en comparación con el 26% de los

varones. Por otro lado, las mujeres están sobrerrepresentadas en grupo que le sigue, el grupo 2. Vuelven a estar subrepresentadas en los países del grupo 3, para finalmente estar ligeramente sobrerrepresentadas en el grupo con el estatus más bajo. Como se hizo anteriormente, para observar si existe un techo de cristal en cuanto a las posiciones de más alto prestigio militar, es que se pasa a mirar específicamente el top 10 de países según su rango militar, y la membresía permanente al Consejo de Seguridad de la ONU. En la figura 21 se muestra la distribución, según el género, de las embajadas del top 10 y de las embajadas en los países miembros del Consejo de Seguridad (CS). Es decir, se observa el porcentaje de mujeres y de hombres respecto del total de países del top 10 (10) y de países no pertenecientes al top 10 (76). Y, del total de países pertenecientes al CS (5) y de países no pertenecientes (81). Como puede observarse, la subrepresentación de mujeres en ambos indicadores de estatus militar, es notoria. De las sedes argentinas en los países del top 10 -en cuanto a rango militar-, un 93% están a cargo de embajadores varones. En tanto a qué tan asociados están estas posiciones con los nombramientos políticos, la respuesta, al igual que en el caso de estatus económico, es poco. La mayoría de los embajadores, que son varones, y que estuvieron y están a cargo de embajadas en los países del top 10, según en rango militar, son de carrera; de nuevo el 60%²³. En cuanto a los países miembros del Consejo de Seguridad, en donde la mayoría de las embajadas también están a cargo de hombres como se vio, los nombramientos políticos representan el 40%²⁴ del total (5 en cada año).

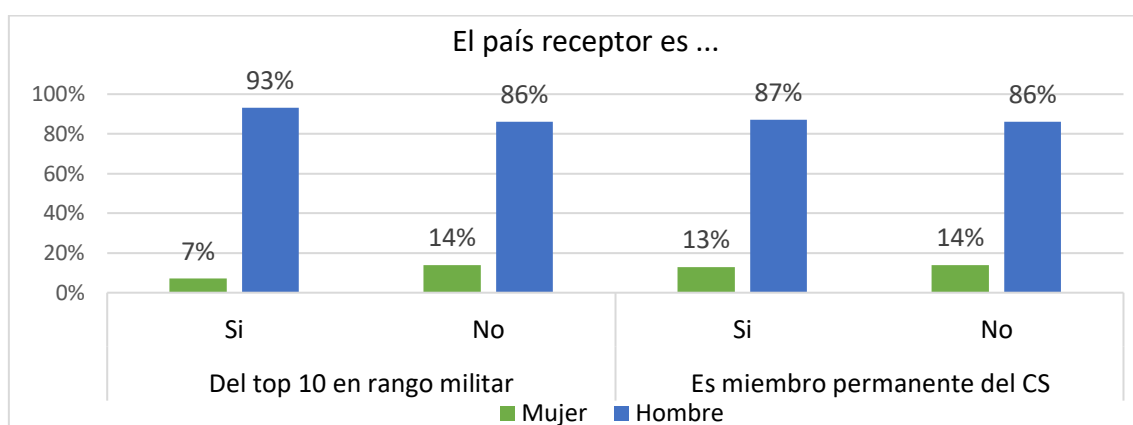


Figura 18. Distribución por género en los países del top 10 según el rango militar (y en los que no); y en los países miembros del CS (y en los no miembros). Nota: las proporciones en la tabla son el resultado del promedio de las proporciones para 2018, 2019 y 2020.

²³ Sólo la embajada de Estados Unidos estuvo en los tres años analizados a cargo de un embajador político; en China y el Reino Unido fue mixto (político en 2018/19 y de carrea en 2020)

²⁴ En 2018/19 dos de cinco eran nombramientos políticos (en China y EEUU) y en 2020 también (en Rusia y EEUU).

Por otro lado, no hubo, ni hay, en el periodo de tiempo analizado, ninguna mujer acreditada como jefa de misión ante alguno de los 5 actores más poderosos militarmente, en términos de sus gastos militares (Tabla 8).

Género	Embajada en...	Gasto militar (en millones de dólares)
HOMBRE	Estados Unidos	648.798
HOMBRE	UE	281.521
HOMBRE	China	249.997
HOMBRE	Arabia Saudita	67.555
HOMBRE	India	66.510

Tabla 8. Top 5 de países según rango militar. Nota: la columna de género se mantiene igual en todos los años bajo análisis. Nota: la columna de género se mantiene igual en todos los años bajo análisis.

En cuanto a los países miembros del consejo de seguridad de la ONU, hay más hombres que mujeres ocupando las embajadas en países miembro. Específicamente de las 15 posiciones codificadas entre los tres años (5 para cada año) hay dos 2 mujeres contra 13 hombres. Se puede, sin embargo, marcar una diferencia entre las dos distintas conducciones del Ministerio. Mientras que en 2018 y 2019 todos los puestos corresponden a varones, en 2020, hay 2 mujeres; precisamente en Rusia y en el Reino Unido. El caso del Reino Unido, sin embargo, es el de una encargada de negocios, es decir, una diplomática de carrera que igual se incluye como se explicó antes, por ocupar jerárquicamente el cargo más alto, por desempeñarse como la jefa de la misión. Específicamente esto tiene que ver con que el embajador político que ocupaba la embajada en Londres fue removido al comenzar la nueva gestión presidencial, y aún no se ha designado a otro, u otra: lo que suele suceder con las Embajadas más importantes es que están a cargo de Embajadores políticos -que suelen ser hombres- y no de carrera, por eso al terminar el mandato del presidente que lo designo, se lo remueve, y hasta no designar otro, ya sea de carrera o político, el cargo lo ocupa quien le seguía en jerarquía dentro de esa embajada, en este caso, una mujer -la encargada de negocios. En el caso de Rusia, sin embargo, a pesar de también tratarse de un cargo político, se trata de una mujer -Alicia Castro- lo que representa cierto quiebre respecto a una embajada siempre sido ocupada por varones. Castro, reconocida sindicalista y política, ya había ocupado durante el gobierno de Nestor Kirchner otra embajada que, dada la relación bilateral en ese entonces, podría ciertamente considerarse de alto estatus; la sede argentina en Caracas. Y, durante el mandato de Cristina Fernández de Kirchner, la embajada argentina en

Londres, otra representación de alto prestigio. A pesar de esta excepción importante, sin embargo, la tendencia es igual que en el caso del estatus económico: parece más fácil que se designe a varones al frente de las embajadas de los países más poderosos en términos militares.

Por lo tanto, se encuentra también apoyo para mi segunda hipótesis. Las mujeres son nombradas embajadoras, con menos frecuencia que sus pares masculinos, en los países con el estatus militar más alto.

Estatus bilateral y género.

Por último, voy a referirme al estatus bilateral de los países receptores. Se observa si las mujeres, en promedio, son designadas con más frecuencia jefas de misión en países con un estatus bilateral más bajo que sus compañeros masculinos. El estatus bilateral trata de captar el prestigio asociado a las embajadas en países de relevancia específica para Argentina y para esto se observa el comercio bilateral, la existencia –o no- de consulados, la pertenencia -o no- al MERCOSUR, y el ser -o no- país vecino.

Para analizar la relación entre el género de la persona y el estatus del país al cual es acreditada en cuanto la relación bilateral con Argentina, se comienza analizando el comercio internacional, es decir la suma de importaciones y exportaciones de Argentina con los Estados receptores. Las mujeres están designadas en países que, en promedio, tienen un comercio con Argentina valuado en 531.926 miles de dólares, y los hombres en países con un comercio bilateral medio de 1.858.221 miles de dólares (Figura 20).

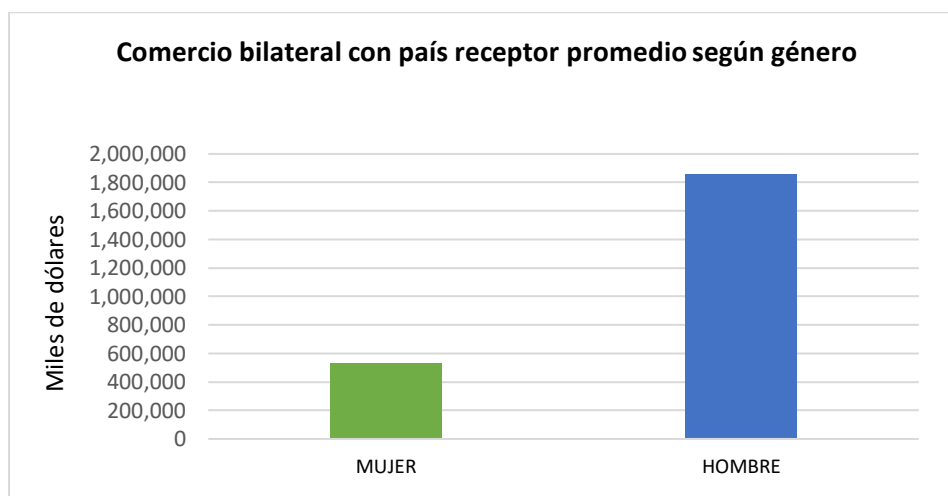


Figura 19. Comercio bilateral promedio entre el país receptor y Argentina, según se trate de embajadas con mujeres u hombres a cargo.

La diferencia es notable, y la tendencia, la esperada. Pero para verlo en mayor detalle se observa también como se distribuye el género según países de menor a mayor comercio bilateral. La Tabla 9 muestra los resultados. Al igual que como se hizo antes, se observa cómo se distribuyen las jefas y jefes de misión, entre cuatro grupos de países receptores de aproximadamente igual tamaño. Los grupos se basan en la clasificación del comercio bilateral; los países con la clasificación más alta se ubican en el Grupo 1 (rango 1–21), los países con la clasificación más baja en el Grupo 4 (clasificación 65–86) y los otros países en los grupos intermedios. El Grupo 4 comprende los 22 países que tienen desde el valor mínimo de 677 (Barbados) hasta el de 108.968 miles de dólares (Costa Rica). El Grupo 3 incluye los 21 países con un comercio bilateral de 111.904 (Túnez) a uno de 367.900 miles de dólares (Venezuela). El Grupo 2, los 22 países, desde 370.089 (Nigeria) a 1.516.313 miles de dólares (Francia). Y, por último, el Grupo 1 comprende los 21 países mejor clasificados, que tienen un comercio con Argentina desde 1.568.618 (Japón) al valor más alto, de 26.865.533 miles de dólares (Brasil).

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Total
Mujer	9%	34%	37%	20%	100%
Hombre	27%	24%	22%	26%	100%

Tabla 9. Porcentaje de mujeres (del total de jefas de misión) y de hombres (del total de jefes de misión) en grupos de países receptores dividido por rango de comercio bilateral con Argentina. Nota: las proporciones en la tabla son el resultado del promedio de las proporciones para 2018, 2019 y 2020. Ver Anexo (Tabla A6) para totales por año.

Se puede observar una preferencia por acreditar jefes de misión varones en lugar de mujeres en los países con el mayor comercio bilateral con Argentina. En promedio, el 9% de las mujeres, en comparación con el 27% de los hombres son nombrados para el Grupo 1. Mientras que el porcentaje aumenta a 20% en el caso de los países con más bajo estatus, en donde la representación de mujeres es mayor, respecto al total de embajadoras, es en los grupos intermedios. Es decir, pareciera que las mujeres tienen más posibilidades de ser enviadas a los países con los valores medios de comercio con Argentina.

En resumen, 1 de cada 11 jefas de misión está acreditada en alguno de los países que en mayor medida comercian con Argentina, en comparación con 1 de cada 4 jefes de misión. Y, de cada 20 embajadas en uno de estos países, 1 está a cargo de una mujer. Podría asumirse, otra vez, la existencia de un techo de cristal en cuanto a estas posiciones de mayor estatus. Por esto, de nuevo, se centra la atención en un top 10 de países de mayor

estatus bilateral en tanto al comercio bilateral, la membresía al MERCOSUR y el ser limítrofe.

Género	País receptor	Comercio bilateral (en miles de dólares)
HOMBRE	Brasil	26.865.533
HOMBRE	UE	20.520.630
HOMBRE	China	16.302.658
HOMBRE	Estados Unidos	11.870.516
HOMBRE	Alemania	4.406.253
HOMBRE	Chile	3.769.085
HOMBRE	Paraguay	3.433.877
HOMBRE	España	3.024.501
HOMBRE	Vietnam	2.738.258
HOMBRE	Italia	2.649.056

Tabla 10. Top 10 de países según el comercio bilateral. Nota: la columna de género se mantiene igual en todos los años bajo análisis.

La Figura 20 muestra en qué medida las embajadoras y embajadores son enviados a puestos en esos países, así como a los países en el extremo inferior de la escala. Una de las medidas incluida también se basa en la clasificación del comercio bilateral, como explique previamente, pero en estos casos, se ha limitado el enfoque a los 10 principales países.

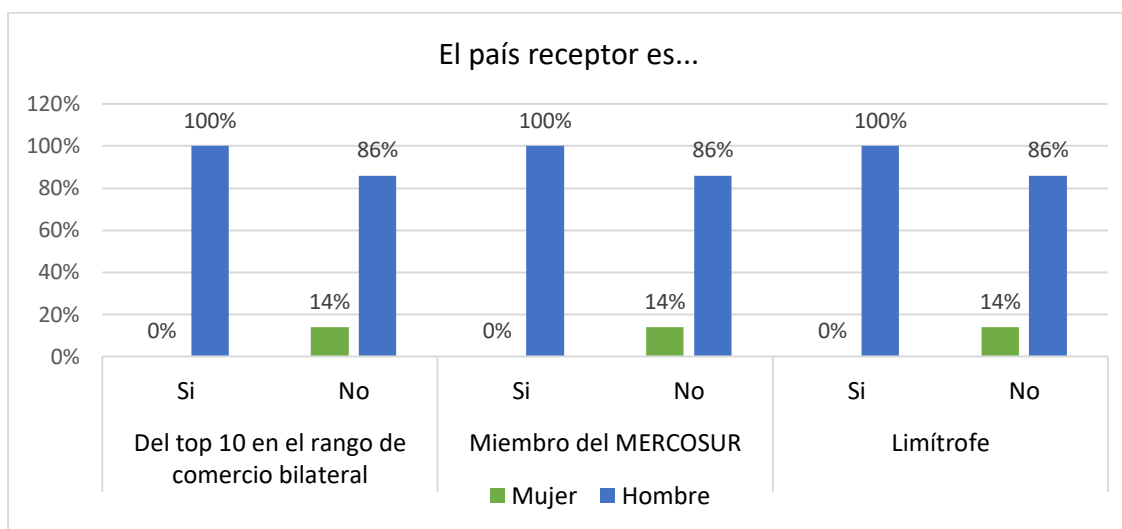


Figura 20. Distribución por género en los países del top 10 según el comercio bilateral (y en los que no); en los países miembros del Mercosur (y en los no miembros; y en los países limítrofes (y no limítrofes). Nota: El número de casos para mujeres y hombres para cada categoría es igual para todos los años bajo análisis.

En la figura 20 se muestra la distribución, según el género, de las embajadas del top 10 y de las embajadas en los países miembros del Mercosur, y limítrofes. Es decir, se observa el porcentaje de mujeres y de hombres respecto del total de países del top 10 (10) y de países no pertenecientes al top 10 (76). Del total de países pertenecientes al Mercosur (3) y de países no pertenecientes (83), y del total de países limítrofes (5) y los no limítrofes (81). Como puede observarse, la subrepresentación de mujeres en los 3 indicadores de estatus bilateral es evidente; no hay mujeres. El resultado apunta en la misma dirección que en la tabla anterior, es decir, parece más fácil que se designe a un embajador masculino en uno de los diez principales países clasificados según el comercio bilateral. En este sentido, los resultados son concluyentes: El 100% de las sedes en países del top 10 son ocupadas por varones, el 14% de los jefes de misión. Es decir, en ninguno de los años bajo estudio una mujer ocupó una embajada en uno de nuestros 10 mayores socios comerciales. El mismo patrón es visible al observar los miembros del Mercosur. Ninguna mujer, entre 2018 y 2020, estuvo o está a cargo de una Embajada en un país miembro del Mercosur, y lo mismo sucede en tanto a los países limítrofes. El 100% de las embajadas en ambos casos están ocupadas por varones.

Las diferencias de género son evidentes, y las medidas indican que las mujeres son nombradas con menos frecuencia – con 0 frecuencia de hecho- para los puestos de mayor prestigio bilateral - comercial y político. Podría fácilmente verse que tan asociados están estos puestos con los cargos políticos, y la respuesta no es sorprendente: de 2018 a 2020 la mayoría de los embajadores, que son varones, y que ocuparon estos puestos fueron designados políticamente, es decir, de manera excepcional siendo que no pertenecen al servicio exterior de la nación. En el caso de las embajadas en países que en mayor medida comercian con Argentina, 6 de 10 tuvieron o tienen al frente embajadores políticos: las sedes en Brasil, Chile, Paraguay, España, China y Estados Unidos en todos los años bajo estudio tuvieron a varones designados políticamente al frente. Observando, las sedes en países pertenecientes al Mercosur o limítrofes, el resultado es aún más concluyente. Todos los embajadores fueron y son políticos. La única excepción es el caso de la embajada de Bolivia actualmente, en donde quien está a cargo de la embajada es un diplomático -varón- de carrera, por la razón de que no se ha designado aun a nadie, solo se ha tenido que volver quien estaba con la anterior gestión. Es decir, actualmente quedo a cargo el encargado de negocios. Pero, en definitiva, la tendencia es que estas embajadas se las den a funcionarios políticos; adrede escrito en masculino, ya que, como muestran los datos arriba, es muy poco -o nada- probable que se asignen mujeres; ni como

embajadoras políticas ni como de carrera. Las sedes en América Latina, además, puede suponerse ocupan un prestigioso lugar para el cuerpo diplomático de carrera, ya que - como indica la Ley- “el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto tendrá en cuenta en las designaciones y traslados que los funcionarios con mayor calificación deberán ser destinados prioritariamente a los países de América Latina”. Al mismo tiempo, como se mencionó anteriormente los diplomáticos de carrera valoran significativamente los destinos limítrofes por su importancia estratégica, juicio que suele extenderse, a los países latinoamericanos en general. Obviamente, como explica Dalbosco, conceden también gran importancia a la representación en los Estados Unidos y en los países de la Unión Europea (Dalbosco, 2014). Y, sin embargo, a las jefaturas de misión en estos países solo llegan quienes son designados políticamente, y, en definitiva, quienes son varones. Es de mi interés el enfatizar en cómo se asocia la variable de mayor estatus –en este caso en un sentido bilateral - con lo político y a la vez, con lo masculino. Es en esta medida de estatus en especial, en donde más evidente se hace la diferencia de género; o, la discriminación por género.

Por último, en cuanto a la existencia de uno, o más, consulados argentinos en el país receptor, la diferencia también es importante. Argentina cuenta con consulados (ya sea uno o más) en 20 países. En 2018, 19 hombres tenían a cargo embajadas en países que contaban con consulados, contra tan solo 1 mujer en esa posición; lo mismo sucede en 2020, con 19 hombres contra 1 mujer. En ambos casos, las mujeres son encargadas de negocios. En 2019, ninguna mujer estuvo acreditada en un país en el que Argentina contase a su vez con un consulado (o más).

Se encuentra, entonces, también apoyo para mi tercera, y última, hipótesis. Las mujeres son nombradas embajadoras, con menos frecuencia que sus pares masculinos, en los países con el estatus bilateral más alto.

Resumen.

Los países que reciben el 14% de las jefas de misión argentinas, se distribuyen de manera más o menos uniforme en -casi- todos los grupos. Las mujeres se distribuyen de forma similar en los países del grupo 4, 3 y 2. Pero el patrón, en todas las medidas de estatus consideradas, se ve notoriamente diferente en el caso del grupo 1, el grupo en donde se ubican las embajadas más prestigiosas. En este grupo de países receptores de alto estatus la subrepresentación de mujeres es evidente. De observarse un grupo aún más reducido y pasar al top 10 o top 5 en las diferentes medidas de estatus, los porcentajes de

mujeres disminuyen aún más, o, en el caso de la medida de estatus bilateral, nulos. Por lo tanto, podría decirse que entre las embajadas existe un patrón de techo de cristal. Del grupo 4 al grupo 2 (del nivel de estatus inferior al medio-alto) la representación de hombres y mujeres es relativamente proporcional, mientras que, en la parte superior de la jerarquía (grupo 1) hay una clara subrepresentación de mujeres, y aún más marcada de solo mirar los 10 países receptores mejor clasificados en cada una de las medidas de estatus.

Por otro lado, es relevante notar también que en la medida de estatus bilateral que busca cuantificar el estatus del país receptor en base a la relación bilateral de Argentina, el alto estatus, además de estar fuertemente asociado a los embajadores varones (más que en las otras dos medidas de estatus), está asociado a los embajadores políticos varones. Podría pensarse que, mientras más “político” sea un destino receptor, mayor probabilidad aún tienen los hombres de ser designados -políticamente- como embajadores allí.

CONCLUSIÓN

La proporción de mujeres jefas de misión es baja. En promedio, del total de las representaciones argentinas en el exterior, el 85% están a cargo de hombres, y sólo el 15%, de mujeres. La jefatura de una misión diplomática, posición de alto prestigio, es otra aún dominada por varones.

Desagregando por tipo de sede, las mujeres representan un 14% en las jefaturas de embajadas en países extranjeros, y un 21% de las jefaturas de las misiones ante organismos multilaterales. Por otro lado, la subrepresentación es tal tanto de observarse el porcentaje de funcionarias de carrera a cargo de embajadas, respecto del total del cuerpo del servicio exterior, como de observarse el porcentaje de embajadoras designadas políticamente vis a vis el de hombres designados de esta manera.

El objetivo principal de este trabajo era centrarse en las mujeres (y los hombres) que están a cargo de las embajadas argentinas en el exterior para explorar en qué posiciones se canalizan. ¿Las mujeres que se convierten en jefas de misión terminan en posiciones más bajas que sus colegas masculinos? Los resultados, ya sea que se observe el estatus económico, militar, o bilateral, del país receptor, apuntan consistentemente en la misma dirección: las mujeres son acreditadas en menor medida que los hombres, como jefas de misión en los países de mayor prestigio económico, militar y bilateral. De indagar, por otro lado, a dónde parece más fácil que se designen mujeres, se observa que, aunque haya más varones en todas las regiones, las mujeres tienden a concentrarse en América Central y África Subsahariana.

Si bien las mujeres están subrepresentadas entre las embajadas de más alto estatus, no están particularmente sobrerrepresentadas entre los puestos de menor estatus. Es decir, el patrón no es gradual, sino que sigue una forma de techo de cristal. Del grupo 4 al 2, es decir del grupo de destinos de menor estatus al de destinos de un estatus medio-alto, la representación de hombres y mujeres es relativamente proporcional. En tanto a las embajadas más prestigiosas, sin embargo, las diferencias de género no sólo son consistentes, sino que también son muy notorias. Las mujeres parecen estar ante un techo de cristal en lo que atañe a los destinos de mayor jerarquía. Y, en la medida de estatus que más se aprecia esto, es en la de estatus bilateral. Pareciera más difícil que se nombre a una mujer en alguno de los países más estratégicos -ya sea por vínculos comerciales o políticos- desde la perspectiva específica de nuestra política exterior. Dicho de otro modo, aun estando claramente subrepresentadas, las mujeres tienen más chances de ser

destinadas a embajadas que clasifiquen alto en las medidas de estatus económico y militar, que se basan en una jerarquía internacional. Al hacer el foco sólo en la relación bilateral del país receptor con Argentina, el techo de cristal se hace más alto: no hay ninguna mujer al frente de las embajadas en ninguno de los diez mayores socios comerciales de Argentina, ni en ningún país miembros del Mercosur, ni limítrofe. Estas posiciones, en mayor medida, las ocupan embajadores políticos, varones. El techo de cristal se vuelve entonces más alto a medida que las posiciones se hacen más políticas.

En conclusión, hay poca evidencia para apoyar la afirmación de que el género es irrelevante en el mundo de la diplomacia argentina. Es menos probable que las mujeres sean nombradas para los puestos de mayor estatus. Y sólo tienen a cargo un 15% de las embajadas argentinas en total. Precisamente por qué esto es así no es una pregunta que el presente estudio este diseñado para responder, pero parece muy probable que estos patrones tengan que ver con las normas, reglas y prácticas institucionales de la diplomacia y el propio Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto de Argentina. Además, en la práctica, la combinación de la vida dentro de la diplomacia y la familiar, sigue siendo particularmente problemática para las mujeres dado que son quienes siguen, en mayor medida, ocupándose de las tareas de cuidado.

Con hombres ocupando el 85% de las jefaturas de misión, y particularmente las más prestigiosas, podría esperarse que la comunidad diplomática argentina continúe reproduciendo el vínculo entre hombres y poder que predomina en la política exterior. El desafío más grande claramente sigue siendo el bajo nivel general de mujeres acreditadas como jefas de misión, en lugar de donde terminan una vez nombradas.

REFLEXIONES FINALES

El sector de diplomacia en Argentina tiene un grave desequilibrio de género en su fuerza laboral, ya sea se centre la atención en los puestos de toma de decisión en el país, como en las misiones diplomáticas en el exterior. Es importante que el sector aborde esta desigualdad. Una fuerza laboral más diversa no sólo reflejaría mejor la sociedad argentina sino que hará un uso completo del grupo de talentos disponible (Cave et al, 2019). Si la tendencia creciente de ingresantes mujeres al ISEN continua, a la vez que aumenta la cantidad de funcionarias con rango de embajadoras o ministras, podría esperarse ocupen más jefaturas de misión en un futuro. Que se trate de jefaturas -embajadas- estratégicas y de mayor relevancia no parece, sin embargo, tan claro.

Dado que una proporción de las jefaturas está destinada siempre a nombramientos políticos, también debería cambiar la composición de género de estas designaciones. Es decir, para lograr un mayor balance de género en tanto a quienes llegan a estar al frente de las embajadas, es necesario no solo mayor paridad en la carrera diplomática, sino también una selección más equitativa de las y los embajadores políticos. Los nombramientos políticos para los roles de embajadores y embajadoras en el extranjero deberían, como mínimo, reflejar la diversidad de género del Congreso. Pero esto tampoco sucede durante el periodo analizado. Entre quienes son designados políticamente, la experiencia partidaria, en altos cargos políticos, y el acceso al ejecutivo son importantes; experiencia y acceso que en Argentina todavía está dominado por los hombres. Sin embargo, este tipo de designación, a la vez, es más susceptible a la voluntad política que en el caso de las y los diplomáticos de carrera, por lo que, aunque hoy no sea la situación que se observa, podría funcionar a favor de un mayor nombramiento de mujeres, y de reparar una marcada desigualdad.

Si el debate de fondo tiene que ver con el lugar que las mujeres ocupan en el ordenamiento del poder político, representar a la Argentina en una embajada todavía está marcado por una enorme brecha de género. El desbalance que hay en la asignación de varones y mujeres es notable. Para que la brecha se acorte, políticas activas al respecto deberán ser tomadas. El Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto (MRECIC) de Argentina defiende internacionalmente el compromiso de la igualdad de género a través de su diplomacia: Argentina es parte de los marcos normativos regionales e internacionales relativos a la protección y promoción de los derechos humanos de las mujeres (la Convención sobre la Eliminación de todas las

formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, entre otros. Sin embargo, la igualdad sustantiva que dichos instrumentos prevén está lejos de ser alcanzada en el Ministerio (Red de Diplomáticas Argentinas, 2020). La ejemplaridad del MRECIC en sus prácticas internas es fundamental. El Servicio Exterior argentino debe promover la participación e influencia de las mujeres en la de toma de decisiones a todos los niveles y en todas las áreas. Para favorecer la paridad, el Ministerio debería aumentar el número de mujeres en puestos directivos en el país y como jefas de misión en el exterior. Deberían implementarse dispositivos para conciliar mejor la vida profesional y la vida privada y para prevenir cualquier forma de acoso y discriminación en el trabajo. El que ya exista una dirección dedicada exclusivamente a los asuntos de género, podría esperarse haga esto más fácil.

Entre 1963 y 2018, a pesar del creciente número de mujeres que ingresaron al Servicio Exterior, no hubo un movimiento organizado para exigir reformas y contrarrestar los casos de discriminación por género. Sin embargo, en 2019, como se mencionó en la introducción de este trabajo, surgió un movimiento organizado de mujeres diplomáticas. Primero de forma anónima bajo el nombre de *Me Case con la Carrera*. En 2020, abandonando el anonimato y juntando 300 firmas, la *Red de Diplomáticas Argentinas* presentó su petitorio de 12 puntos al canciller Felipe Solá. A pesar de ser incipiente, podría esperarse la acción llevada a cabo por estas diplomáticas marque un rumbo específico del cual sea difícil volver.

ANEXO

Tabla A1. Totales y proporciones de la composición del SEN según género y año

Cuerpo activo del SEN		
2018		
Mujer	345	34%
Hombre	683	66%
Total	1028	100%
2020		
Mujer	357	35%
Hombre	665	65%
Total	1022	100%

Tabla A2. Cantidad de jefas y jefes de misión, según sean de carrera o no

	Cargo de carrera	Cargo político	Total
2018			
Mujer	13 (17%)	2 (11%)	15 (16%)
Hombre	65 (83%)	16 (89%)	81 (84%)
Total	76 (100%)	18 (100%)	94 (100%)
2019			
Mujer	11 (14%)	2 (11%)	13 (14%)
Hombre	65 (86%)	16 (89%)	81 (86%)
Total	76 (100%)	18 (100%)	94 (100%)
2020			
Mujer	12 (15%)	1 (7%)	13 (14%)
Hombre	67 (85%)	14 (93%)	81 (86%)
Total	79 (100%)	15 (100%)	94 (100%)

Tabla A3. Cantidad de mujeres y hombres al frente de Embajadas, según región de destino (países y organismos)

	<i>África del Norte y Cercano Oriente</i>	<i>África Subsahariana</i>	<i>América Central</i>	<i>América del Norte</i>	<i>América del Sur</i>	<i>Europa occidental</i>	<i>Europa oriental</i>	<i>Asia</i>	<i>Oceanía</i>	Total
2018										
Hombre	4	4	10	4	9	17	8	21	2	79
Mujer	1	2	5	1	0	4	1	1	0	15
Total	5	6	15	5	9	21	9	22	2	94
2019										
Hombre	5	5	12	4	9	17	7	20	2	81
Mujer	0	1	3	1	0	4	2	2	0	13
Total	5	6	15	5	9	21	9	22	2	94
2020										
Hombre	5	5	13	4	9	17	6	20	2	81
Mujer	0	1	2	1	0	4	3	2	0	13
Total	5	6	15	5	9	21	9	22	2	94

Tabla A4. Cantidades de mujeres y de hombres por grupos, según rango de PIB

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Total
2018					
Mujer	0	7	3	3	13
Hombre	21	15	18	19	73
Total	21	22	21	22	86
2019					
Mujer	0	6	4	1	11
Hombre	21	16	17	21	75
Total	21	22	21	22	86
2020					
Mujer	2	5	4	0	11
Hombre	19	17	17	22	75
Total	21	22	21	22	86

Tabla A5. Cantidades de mujeres y de hombres por grupos, según rango militar

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Total
2018					
Mujer	1	3	4	5	13
Hombre	20	19	17	17	73
Total	21	22	21	22	86
2019					
Mujer	1	5	2	3	11
Hombre	20	17	19	19	75
Total	21	22	21	22	94
2020					
Mujer	3	5	1	2	11
Hombre	18	17	20	20	75
Total	21	22	21	22	86

Tabla A6. Cantidades de mujeres y de hombres por grupos, según comercio bilateral

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Total
2018					
Mujer	1	5	5	2	13
Hombre	20	17	16	20	73
Total	21	22	21	22	94
2019					
Mujer	1	3	4	3	11
Hombre	20	19	17	19	75
Total	21	22	21	22	94
2020					
Mujer	1	4	4	2	11
Hombre	20	18	17	20	75
Total	21	22	21	22	94

REFERENCIAS

Acker, J. (1990). Hierarchies, Bodies and Jobs: A Gendered Theory of Organisations. *Gender and Society*, 4(5), 565-569.

Adler-Nissen, R. (2013). European Diplomats: State Nobility and The Invention of a New Social Group. En N. Kauppi y M. Madsen (Eds.) *Transnational Power Elites*. (pp. 65-80). London: Routledge

Aggestam, K. Cassidy, J. (29 de noviembre de 2018). Gender in diplomacy and foreign policy. En GLOBUS Roundtable, Dublin, Irlanda. Recuperado de <https://www.globus.uio.no/news/2019/gender-foreign-policy-feb19.html>

Aggestam, K., Towns, A. (2019) The gender turn in diplomacy: a new research agenda. *International Feminist Journal of Politics*, 21(1), 9-28.

Aggestam, K., Towns, A. (Eds.) (2018). *Gendering Diplomacy and International Negotiation*. London: Palgrave Macmillan.

Aguirre, M. (9 de diciembre de 2019). Las embajadas con diplomáticas /Entrevistada por Goldman. *Latfem*. Recuperado de <https://latfem.org/las-embajadas-con-diplomaticas/>

Aguirre, M. [APSEN]. (11 de octubre de 2019). Día del diplomático Argentino. Discursos [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=fIFB5hoMHKg>

Bashevkin (1993). *Toeing the Lines: Women and Party Politics in English Canada*. Toronto: University of Toronto Press.

Bashevkin (2018). *Women as Foreign Policy Leaders. National Security and Gender Politics in Superpower America*. New York: Oxford University Press.

Beaman, L., Duflo, E. Pandi, R. y Topalora, P. (2012). Female Leadership Raises Aspirations and Educational Attainment for Girls: A Policy Experiment in India. *Science* 335(6068), 582–86.

Benschop, Y. Brouns, M. (2003). Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and Its Gender Effects. *Gender Work and Organization*, 10 (2), 194-212.

Burton, C. (1987) Merit and Gender: Organisations and the Mobilisation of Masculine Bias. Australian. *Journal of Social Issues* 22(2), 424-35.

Calkin, H (1977). *Women in American Foreign Affairs*. Washington, DC: Department of State.

Campbell, D. (1992). *Writing Security: United States Foreign Policy and the Politics of Identity*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.

Cave, D. Oliver, A. Hayward-Jones, J. Munro, K. Harrisforeign, E. (2019) *Foreign territory: women in international relations*. Sydney: Lowy Institute.

- Cohn, C. (1987). Sex and death in the rational world of defense intellectuals. *Signs*, 12(4), 687–718.
- Connell, R. (2006). Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites. *Public Administration Review*, 66(6), 837-849.
- Cotter, D. y Hermsen, J. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces* 80(2), 655–81.
- Dalbosco, H. (2014). *Los diplomáticos de carrera y la formulación de la política exterior argentina (1983-2007)*. (Tesis de doctorado). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Católica Argentina. Recuperada de <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/188>
- De Souza Farias, R. (2017). Do You Wish Her to Marry? Brazilian Women and Professional Diplomacy, 1918–1938. *Diplomacy & Statecraft*, 28 (1), 39-56.
- De Souza Farias, R. y Do Carmo, G. (2018). Brazilian Female Diplomats and the Struggle for Gender Equality. En K. Aggestam, A. Towns (Eds.), *Gendering Diplomacy and International Negotiation* (pp.107-124). London: Palgrave Macmillan.
- Denéchère, Y. (2003). La place et le rôle des femmes dans la politique étrangère de la France contemporaine. *Vingtième Siècle. Revue d'histoire* 2003/2, 78(2), 89-98.
- Eagly, A. y Karau, S. (2002). Role Incongruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review* 109 (3), 573–598.
- Enloe, C. (1990). *Bananas, Beaches & Bases: Making Feminist Sense of International Politics (first edition)*. Berkely: University of California Press.
- Enloe, C. (2014). *Bananas, Beaches & Bases: Making Feminist Sense of International Politics (second edition)*. Berkely: University of California Press.
- Fernandes, V.M. (Octubre, 2004). L'égalité des chances et la participation des femmes dans la diplomatie: stéréotypes et obstacles. En *Séminaire sur les Femmes dans la diplomatie*, Conseil d'Europe, Strasbourg, France. Recuperado de <https://rm.coe.int/16805916ba>
- Garner, K. (2013). *Gender and Foreign Policy in the Clinton Administration*. Boulder: Lynne Rienner Publishers.
- Gherardi, S. y Poggio, B. (2001) Creating and Recreating Gender Order in Organizations. *Journal of World Business* 36(3), 245-58.
- Göransson, A. (2006). Elite empresarial. En A, Göransson (Ed), *El género del poder. Mujeres y hombres en la élite del poder sueco en el siglo XXI*, 325–346. Nora: Bokförlaget Nya Doxa.
- Grant, J. y Tancred, P. (1992). A Feminist Perspective on State Bureaucracy. En A. Mills y P. Tancred (Eds.) *Gendering Organizational Analysis* (pp 112-28). Newbury Park, CA: Sage Publications.

Guy, M. (1992). *Women and Men of the States: Public Administrators at the State Level*. Armonk. New York: M. E. Sharpe.

ISPI (2012). *The long walk to gender parity in international organizations*. Milano: Istituto per gli Studi di Politica Internazionale. Recuperado de https://www.ispionline.it/it/documents/Gender-parity-in-Int-Org-_11072012.pdf

Krook, M., O'Brien, D. (2012) All the President's Men? The Appointment of Female Cabinet Ministers Worldwide. *The Journal of Politics*, 74 (3), 840-855.

Latu, I. M., Mast, M. S., Lammers, J., y Bombari, D. (2013). Successful female leaders empower women's behavior in leadership tasks. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(3), 444–448.

Lucero, M. (Noviembre, 2012). Mujeres en diplomacia: una introducción al tema. *En VI Congreso de Relaciones Internacionales*, Instituto de Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de La Plata, La Plata, Argentina. Recuperado de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/40310>.

Martino, M.L. [Senado Argentina]. (13 de mayo de 2019). Aportes para una Diplomacia Feminista [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=OQ4ghogOE0Q>

McGlen, N. Sarkees, M. (1993). *Women in Foreign Policy: The Insiders*. London: Routledge.

Meléndrez, E. (2006). *Cómo escribir una tesis*. Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba. Recuperada de: https://www.researchgate.net/publication/238721968_Como_escribir_una_tesis

Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (2016). *FOGENE. Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto 2017-2019*. Buenos Aires: Autor.

Neumann, I. (2012). *At home with the Diplomats: Inside a European Foreign Ministry*. Ithaca: Cornell University Press.

Newman, A. (1995). The Gendered Nature of Lowi's Typology; or, Who Would Guess You Could Find Gender Here? En G. Duerst-Lahti, y R. Mae Kelly (Eds.) *Gender Power, Leadership, and Governance*, (pp 141-64). Ann Arbor: University of Michigan Press.

Oliván Santaliestra, L. (2016). Lady Anne Fanshawe, Ambadress of England at the Court of Madrid (1664–1666). En G. Sluga y C. James (Eds.), *Women, Diplomacy and International Politics Since 1500*, (pp.137–150). London: Routledge.

Putnam, R. (1976). *The comparative Study of Political Elites*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Red de Diplomáticas Argentinas (2020). *Petitorio de 12 puntos*. Buenos Aires: Autor.

- Schedewie, F. (2016). The Tsar's Sister as State Diplomat: Maria Pavlovna Between Weimar and Saint Petersburg on the Eve of the Congress of Vienna. En G. Sluga y C. James (Eds.), *Women, Diplomacy and International Politics Since 1500*, (pp.137–150). London: Routledge.
- Scott, J. (1895). *Gender: A Useful Category of Historical Analysis*. Oxford: Oxford University Press.
- Sjoberg, L. (2012). Gender, Structure, and War: What Waltz Couldn't See. *International Theory*, 4(1), 1-38.
- Sjolander, C. (2001). Adding Women but Forgetting to Stir: Gender and Foreign Policy in the Mulroney Era. En N. Michaud y K. Nossal (Eds.) *Diplomatic Departures: The Conservative Era in Canadian Foreign Policy, 1984–93* (pp. 220–240). Vancouver: UBC Press.
- Studlar, D. y Moncrief, G. (1999). Women's Work? The Distribution and Prestige of Portfolios in the Canadian Provinces. *Governance: An International Journal of Policy, Administration and Institutions*, 12(4), 379-395
- Svedberg, E. (2018) East-West Negotiations. En K. Aggestam, A. Towns (Eds.), *Gendering Diplomacy and International Negotiation* (pp.107-124). London: Palgrave Macmillan.
- Towns, A. Niklasson, B. (2017) Gender, International Status, and Ambassador Appointments. *Foreign Policy Analysis*, 13(3), 521–540.
- Wood, M. (2007). Commanding Beauty and Gentle Charm: American Women and Gender in the Early Twentieth-Century Foreign Service. *Diplomatic History*, 31(3), 505-530.
- Zalewski, M. (2010). Feminist International Relations: Making Sense. En L. Shepherd (Ed), *Gender matters in global politics: A feminist introduction to International Relations*. Oxon: Routledge.