



Facultad de Ciencias Humanas y Sociales
Grado en Relaciones Internacionales

Trabajo Fin de Grado

“La presencia de la mujer en la Diplomacia española”

Estudiante: Claudia Curcio Arroyo

Director: Andrea Betti

Madrid, abril 2020

Índice

1) Introducción.....	2
2) Objetivos y preguntas	3
3) Estado de la cuestión	4
3.1) La importancia de la mujer en la diplomacia	4
3.2) Obstáculos que la mujer presencia en la diplomacia.....	5
3.3) La mujer en los servicios diplomáticos españoles.....	6
3.3.1) Tendencias y evolución.....	6
3.3.2) Diplomáticas en puestos directivos	7
4) Marco teórico.....	8
5) Metodología.....	14
6) Análisis y discusión	18
5.1) La presencia de la mujer en el cuerpo diplomático en Europa.....	18
5.2) La presencia de la mujer en la diplomacia española	19
5.3) Obstáculos que presenta la mujer en la carrera diplomática	21
5.4) Discusión sobre las medidas implementadas	23
5.5) El Feminismo en la diplomacia	24
7) Conclusiones.....	25
8) Bibliografía.....	28
9) Anexos	31

1) Introducción

Históricamente el sector público ha estado orientado únicamente para ser liderado por hombres. En concreto, en el ámbito de las relaciones internacionales y de la seguridad resulta más visible el dominio del sistema patriarcal. En este sentido, se muestra una realidad de marginación e invisibilización de la mujer. Durante muchos años se ha tratado de implementar nuevas medidas y herramientas que consiguieran la igualdad de género tanto en el sector de la diplomacia de forma global como en los cargos de mayor responsabilidad.

La elaboración del siguiente estudio se sustenta en la necesidad de contar con un análisis que describa de forma crítica el nivel de inclusión de la mujer en la carrera diplomática y que analice los motivos por los cuales esta se produce de forma pausada. Se pretende exponer la realidad que supone integrarse en el cuerpo diplomático siendo una mujer. Gracias a las entrevistas realizadas se encontrarán en el documento experiencias reales vividas por diplomáticas españolas.

Resulta indispensable, desde mi punto de vista, que jóvenes que quieran dedicarse a este sector conozcan las limitaciones que pueden llegar a tener y las medidas que se están llevando a cabo para que se reduzcan las desigualdades de género. Así mismo, otro de los motivos por los que se realiza este trabajo es para investigar en qué punto se encuentra la paridad en la diplomacia y qué herramientas se han implementado para paliar el desequilibrio en el que se encuentra.

En este trabajo se va a buscar analizar y por consiguiente exponer, desde la perspectiva feminista de las relaciones internacionales, el nivel de inclusión de la mujer en la diplomacia española. Sabemos que hay una presencia de la mujer en el mundo diplomático pero esto no siempre significa una paridad en el proceso de toma de decisiones. Es decir, que exista una presencia no significa que haya poder. Suponiendo que la diplomacia debe reflejar a toda la sociedad del país representado no se entiende por qué las mujeres siguen marginadas en la jerarquía diplomática. Únicamente el 10,5% de los puestos de Jefatura de Misión en el sector diplomático están dirigidos por

mujeres (2019), lo que nos indica que las decisiones no están tomadas en su mayoría por mujeres si no por hombres diplomáticos.

Además, se busca examinar la igualdad de género en el desarrollo de la carrera diplomática. Se examinarán los posibles obstáculos que pueden interrumpir o ralentizar la evolución de la misma, así como las medidas que se han tratado de implementar y su efectividad.

Por ello, y para desarrollar una investigación que esté bien fundamentada, nos basaremos en fuentes principalmente académicas y un análisis cualitativo a través de unas entrevistas en profundidad a seis diplomáticas españolas. A través de las entrevistas se tratará de extraer conclusiones sobre las cuestiones planteadas.

2) Objetivos y preguntas

Para conseguir un informe claro la principal pregunta de investigación que se planteará durante el análisis será la siguiente:

- ¿Cuál es el nivel de inclusión de la mujer en la diplomacia española?

A raíz de ella, nos cuestionaremos las siguientes preguntas subordinadas que nos ayudarán a investigar y analizar de forma más precisa este estudio.

- ¿Existen desigualdades de género a la hora de acceder a los diferentes cargos de poder en el cuerpo diplomático español (agregados, cónsules, embajadores o ministros)?
- ¿Se ha alcanzado la paridad en la carrera diplomática? Es decir, ¿se presentan y aprueban las oposiciones la misma cantidad de mujeres que de hombres?
- ¿Resulta un obstáculo la conciliación familiar de la mujer en el desarrollo de la carrera diplomática?

El objetivo fundamental del análisis es conocer si la presencia de la mujer continúa siendo menor que la del hombre en la carrera diplomática. Así mismo, este trabajo trata de estudiar los motivos por los cuales esto ocurre y conocer si existen impedimentos reales que les dificulte a las mujeres el ascenso o la ocupación en cargos de mayor responsabilidad.

3) Estado de la cuestión

3.1) La importancia de la mujer en la diplomacia

Si en el siglo XX se presencié la entrada de la mujer en el ámbito público, en el siglo XXI se presenciará la inclusión de las capacidades conciliadoras de las mujeres para construir un mundo con un menor número de enfrentamientos y más diálogo. La situación que presencia en la actualidad la mujer es distinta a la que denunciaba Ann Tickner cuando defendía que el terreno de las relaciones internacionales se encontraba liderado por el género masculino (Tickner 1988). Hoy en día, en la comunidad internacional las mujeres han conseguido grandes avances.

Sin embargo, todavía no se puede evidenciar una paridad estable. En la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible todavía encontramos como objetivo la necesidad de lograr la igualdad entre géneros (Naciones Unidas, 2015). A pesar de ello, se han logrado ciertos avances que posibilitan un mundo cada vez más ligado a la mujer. Se ha ido asimilando que la paridad llevaría a un mundo más pacífico.

La resolución 1325 de 2000 de Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad reafirma la importancia del papel que las mujeres desempeñan en la prevención y solución de conflictos y en la consolidación de la paz. Así mismo, subraya la importancia de que participen en pie de igualdad e intervengan plenamente en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento y fomento de la paz y la seguridad. Además, esta resolución reconoce la necesidad urgente de incorporar una perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz (*Resolución 1325, 2000*).

Muchos académicos defienden que las mujeres líderes llevan a cabo un liderazgo transformacional. “El primero de los estudios publicados en esta línea fue llevado a cabo por Rosener en 1990 con hombres y mujeres líderes que debían evaluar su propio estilo de liderazgo. La autora encontró que las mujeres líderes se describían a sí mismas aludiendo a una serie de características propias del liderazgo transformacional, mientras que los líderes hombres describían su estilo de liderazgo en términos de transacciones o intercambios con sus subordinados” (Cuadrado, I. & Molero, F., 2002). En este sentido, le dan más importancia al desarrollo que al resultado en sí. Esto lleva a identificar los problemas del proceso e implementar cambios que posibiliten una igualdad de

condiciones. Por ello, las políticas usadas por mujeres diplomáticas no solo integran una equidad de género, sino que también incluyen a todos los grupos aun siendo minoritarios.

Una clara evidencia de la necesidad de las mujeres a la hora de resolver conflictos quedó reflejada en la Conferencia de las Mujeres de Pekín en 1995. “En Pekín se ha visto claramente que lograr la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres no sólo interesa a las mujeres, sino que es una cuestión fundamental para alcanzar el desarrollo social que interesa a la sociedad en su conjunto” (Alberdi, 1995). La inclusión de las mujeres en la participación activa además de un requisito de democracia, resulta imprescindible para alcanzar metas de igualdad, desarrollo y paz en la toma de decisiones.

3.2) Obstáculos que la mujer presencia en la diplomacia

El mundo se ha ido transformando poco a poco. Antaño, la mujer no tenía derecho de voto y tampoco podía viajar sin autorización ni contraer matrimonio sin la aceptación del varón en cuestión. Hoy en día en Europa, las mujeres ya disponen de estos derechos. Podemos decir que ya cuentan con una ciudadanía plena y no pertenecen a una segunda categoría.

Se sigue cuestionando el mantenimiento del feminismo puesto que ya todos gozamos de leyes justas que tratan de garantizar la igualdad. No obstante, en muchas ocasiones el hecho de que se hayan aprobado leyes de paridad no quiere decir que éstas se cumplan de forma integral. Encontramos diversos sectores como el de la carrera diplomática donde se sigue manteniendo una mentalidad más antigua y menos progresista.

Es necesario recordar que una de las condiciones necesarias para integrarse a la carrera diplomática en España fue durante mucho tiempo el “ser varón y mayor de edad”. La diplomacia abrió sus puertas a las mujeres en 1964 cuando se suprimió este requisito que las vetaba en este campo (Cosano, 2018).

No hace mucho tiempo que este requisito se ha eliminado y poco a poco la situación ha ido cambiando. Las administraciones públicas se centran en evitar

cualquier tipo de discriminación a los grupos que solían ser minoritarios. “En la carrera diplomática no hay discriminación, pero que todavía el número de mujeres es inferior es un hecho”, explica Helena Cosano (Cosano, 2018). Por lo tanto, podemos constatar que el número de mujeres que se presentan a la oposición es menor y encontramos mujeres que justifican que las razones principales son: la presión social que las desalientan a la hora de presentarse a las oposiciones. Como argumenta Aurora Díaz-Rato, “solemos padecer el síndrome del impostor: creer que siempre hay otros que valen mucho más que nosotras. Hay que luchar contra eso yendo a las escuelas y a las universidades a explicar nuestro trabajo. Que no seamos nosotras las que nos pongamos freno” (Abellán, 2019). Además, está el problema de la conciliación de la vida familiar con su profesión como constata la embajadora española Clara Girbau “muchas mujeres no se atreven por eso, por la dificultad para combinar ambas facetas” (Abellán, 2019).

3.3) La mujer en los servicios diplomáticos españoles

3.3.1) Tendencias y evolución

Durante muchos años las mujeres únicamente tenían acceso a puestos administrativos en el ministerio de Asuntos Exteriores en España. Asimismo, las mujeres de los diplomáticos podían desempeñar diversas funciones en las embajadas, sin ningún tipo de remuneración ni reconocimiento. Las mujeres comenzaron a ingresar en la carrera diplomática a partir de 1970. La primera embajadora, Mercedes Rico, fue nombrada en 1985 (Del Río & Ruiz del Árbol, 2019).

A partir de los 90, las jubilaciones de diplomáticos compuestas por hombres dieron lugar al ingreso de un número considerable de mujeres diplomáticas. Sin embargo, este incremento que al principio parecía que iba continuar en el tiempo se acabó estancando. “Hoy las mujeres constituyen el 25% del conjunto de la carrera diplomática. En la última década, los avances han sido mínimos (2% desde 2010). A este ritmo, se alcanzará la paridad –si acaso– a mediados del siglo XXII.” (Del Río & Ruiz del Árbol, 2019).

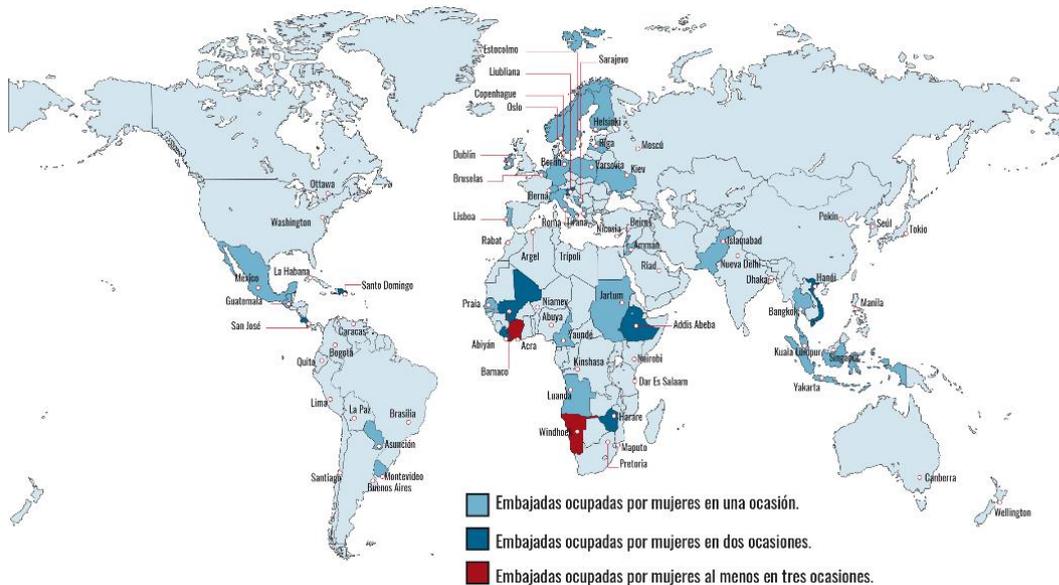
Si hablamos de la situación en el acceso a los cargos de poder encontramos una realidad muy parecida. “Las mujeres suponen apenas un 26 por ciento del total de

miembros del cuerpo diplomático español y solo un 11 por ciento de los titulares de embajadas o representaciones permanentes, según datos facilitados a Europa Press por el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.”(“Mujeres en el cuerpo diplomático: un 26% del total y un 11% de embajadoras”, 2018).

3.3.2) Diplomáticas en puestos directivos

Además de encontrarnos datos numéricos que verifican que no se ha conseguido una paridad en la carrera diplomática, también encontramos diferencias en el acceso a los cargos de poder. En los departamentos dedicados a la política exterior y seguridad hay muchos más hombres que en los cargos de índole administrativo, protocolo o de desarrollo. Estas desigualdades acaban limitando las promociones en la carrera diplomática de las mujeres (Ruiz del Árbol & Del Río, 2019).

Encontramos distintos argumentos que explican la existencia de estos desequilibrios. El estudio realizado por Molero (2009), señala la importancia del sexo del reclutador a la hora de valorar los directivos y directivas. En este sentido, aporta en su análisis que tanto los hombres como las mujeres tienen tendencia a valorar positivamente a los candidatos de su mismo sexo. Esto supone una barrera para la mujer directiva puesto que el número de varones directivos es mayor. Además, académicos como Albert (2008) exponen la dificultad que experimentan las mujeres para conciliar la vida laboral y familiar. Sin embargo, esto debemos ligarlo también a la ausencia de la presencia de políticas laborales que posibiliten la conciliación (Agut & Martín, 2007).

Gráfica 1. Presencia de las mujeres embajadoras de España por el mundo

Fuente: (Exeni, 2019)

Para concluir, como hemos dicho previamente, las cifras siguen mostrando que no hay una paridad evidenciable en el campo de la diplomacia. Pero, ¿qué factores son los que producen que no haya una inclusión completa de la mujer en este campo? Además, Rosener en su estudio en 1990 encontró que “las mujeres líderes se describían a sí mismas aludiendo a una serie de características propias del liderazgo transformacional, mientras que los líderes hombres describían su estilo de liderazgo en términos de transacciones o intercambios con sus subordinados” (Cuadrado & Molero, 2002). Por ello, sería interesante conocer el rol de la mujer en la diplomacia. Por último, conocemos que hay ciertos obstáculos que ralentizan el crecimiento de las mujeres profesionalmente. El objetivo de este trabajo es analizar si esto continúa ocurriendo en España y en el mundo de la diplomacia.

4) Marco teórico

Una vez analizadas las cuestiones a estudiar en este trabajo de investigación, pasaremos a centrarnos en cuáles serán las teorías óptimas a emplear para desarrollarlo. Los principales paradigmas a examinar serán los siguientes: Realismo, Liberalismo,

Constructivismo y por último, la Teoría crítica feminista de las relaciones internacionales.

El Realismo establece que el panorama internacional se encuentra limitado por el interés propio de cada Estado con el fin de asegurar su supervivencia o maximizar su poder. Según esta teoría, los Estados tratan de alcanzar este fin ya sea a través de la dominación de otras naciones (Morgenthau, 1987), o de las características de la estructura en la cual están insertos (Waltz, 1988). Es necesario a partir de esta definición diferenciar dos vertientes del realismo. Nos encontramos en primer lugar con el realismo clásico. Este describe las causas del comportamiento de las naciones en base a la conducta de los individuos. Explica que el ser humano es egoísta por naturaleza. Estando el Estado compuesto por individuos, las relaciones internacionales se constituyen buscando esa maximización de poder.

El realismo estructural, por otro lado, describe las relaciones internacionales a través de una teoría sistémica. Una teoría sistémica manifiesta “de qué modo la organización de un dominio actúa como fuerza limitadora y autorizadora de las unidades interactuantes” (Waltz, 1988). Según el realismo estructural, las conductas de los Estados están establecidas por la estructura del sistema, es decir, también se busca maximizar el poder pero no por las conductas de los seres humanos si no por la situación anárquica de las relaciones internacionales.

La perspectiva realista no se va a emplear en este trabajo debido a que se trata de una teoría enfocada únicamente al poder material de los individuos o Estados. Además, se encuentra orientada principalmente a los eventos que ocurren a nivel internacional lo que no nos permitiría analizar los cambios producidos a nivel nacional.

Por otro lado, la escuela liberal defiende como supuesto clave que la paz y la cooperación entre Estados pueden producir beneficios absolutos para todos. Si una nación resulta exitosa como resultado del hecho de cooperar con las otras naciones, las ganancias del resto no importan. Es decir, el liberalismo explica que las relaciones internacionales están basadas en las preferencias internas de cada Estado y no en el interés propio o la distribución de poderes materiales concedidos según el nivel en el que se encuentre el Estado en el panorama internacional (Moravcsik, 2010).

Una de las tesis más importantes de la escuela liberal sostiene que los países democráticos evitan los conflictos entre sí. Al crear un entorno de paz y seguridad, se consigue una cooperación que se mantiene en el tiempo. En este sentido, el liberalismo considera la cooperación internacional como una herramienta para la política exterior de los Estados liberales a la hora de crear un mundo más seguro con un mayor número de países democráticos. Por ejemplo, “para Doyle, las relaciones internacionales conformaban una unión pacífica, equivalente a la federación de paz que Kant propuso en su opúsculo *Sobre la paz perpetua* (Kant, 1795) como una de las condiciones necesarias para llegar a la paz mundial” (“El debate sobre la paz democrática. Una aproximación crítica”, 2001).

A priori podríamos usar la teoría del liberalismo en nuestro análisis, ya que posee un enfoque menos materialista y más cooperativo. Sin embargo, el liberalismo no toma en cuenta de manera adecuada las diferencias que pueden existir entre los distintos géneros. Como indica Antonia Díaz Rodríguez en su artículo *Feminismo y Liberalismo*, a pesar de que el liberalismo llega a reconocer las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, se centra únicamente en igualdad y no analiza las posiciones que el sistema patriarcal establece. Es decir, no alude a los roles de género que se han establecido socialmente. Esta teoría defiende la igualdad de oportunidades, no obstante no analiza por qué las mujeres ocupan ese hueco en la sociedad y por qué el género femenino sigue estando discriminado a pesar de tener las mismas oportunidades (2019).

Según el constructivismo, ni el realismo ni el liberalismo han sido capaces de captar en su totalidad el sistema internacional. Esta corriente teórica, defiende que la conducta de los Estados está basada en la influencia que las ideas y las normas poseen sobre los mismos (Wendt, 1999; Finnemore & Sikkink, 2001). Los constructivistas defienden que las experiencias humanas y sus interacciones, así como la experiencia, percepciones, identidades etc. son los que verdaderamente determinan quién es cada Estado y configuran los intereses de los mismos. Estas percepciones varían según el contexto en el que se encuentre el Estado, puede ser histórico, cultural, político y social. “Esto permite que, para el constructivismo, los Estados tengan intereses diferentes, supuesto que no se mantiene para el realismo” (Hopf, 1998).

Asimismo, el constructivismo al defender la capacidad de cambio de ideas o normas en un Estado sostiene el posible paso de sistemas competitivos a sistemas de cooperación en el panorama internacional. Esto nos lleva a la posibilidad de unir en las relaciones entre Estados, el interés propio de una nación con el interés colectivo de un grupo de naciones que se sienten identificadas entre ellas.

El constructivismo podría formar parte del estudio, ya que se enfoca en cómo la sociedad va construyendo los fenómenos. “Es imperativo destacar aquí que el individuo es reconocido como un agente capaz de moldear su realidad y de lograr estadios mejores para su especie” (Lozano Vázquez, 2012). Sin embargo, puesto que la producción social de la realidad y del conocimiento que postula el constructivismo implica actores “reflexivos”, la práctica social no puede postularse a priori o deductivamente (Santa Cruz, 2009). Es decir, al ser el individuo un ente reflexivo no podemos asegurarnos que tenga una objetividad a la hora de realizar un análisis de la sociedad y por ello, no podría modificarla de manera objetiva.

Por lo tanto, después de este análisis podemos decir que el constructivismo acierta en la idea según la cual la realidad es un hecho que se construye socialmente. No obstante, la mayoría de los constructivistas sigue aceptando la realidad como un hecho objetivo y externo que se puede conocer de manera imparcial. Paul Watzlawick, uno de los principales autores del constructivismo radical, expone que “la realidad es fruto de la convención interpersonal y social, de los atributos que se asignan en un momento y lugar a las diferentes partes de esa experiencia de realidad” (Agudelo Bedoya & Estrada Arango, 2013). Esto quiere decir que no resulta útil para denunciar las estructuras sociales que generan injusticia y desigualdad, porque solo se conforma con analizar la realidad. En cambio, la teoría crítica tiene como objetivos fundamental la denuncia de las injusticias de la realidad con la finalidad de cambiarlas.

Las teorías previamente explicadas no se adaptan completamente al estudio que queremos realizar, y por ello, llegamos a la conclusión que se requiere una teoría crítica para el análisis de este trabajo. La Teoría Crítica sostiene que la realidad social se tiene que transformar para acabar con las situaciones de desigualdad e injusticia. Además, busca desvelar las limitaciones estructurales que tienen los humanos a la hora de actuar y como objetivo final intenta eliminar las condiciones de dominación. “Así Habermas,

evitando caer en fundamentalismos normativos, reclama unas instituciones sociales y unas formas de interacción humana que, bajo la cobertura del principio de igualdad, desbloqueen, vez por vez, las vías que interrumpen el logro de la justicia y libertad para todos” (Gimeno Lorente, 2012).

Asimismo, la teoría crítica integra los problemas dentro del contexto para analizar el mundo y generar críticas que rompan con el marco que se toma de referencia. Para Robert W. Cox, una teoría crítica de las relaciones internacionales debería ocuparse, ante todo, del cambio en el orden mundial (Salomón González, 2002). Esto se debe principalmente a que esta teoría no busca resolver los problemas para una mayor eficiencia del sistema, sino su objetivo principal es preguntarse cómo es que el sistema ha dado lugar a los problemas en primera instancia, con lo cual logra una examinación más profunda de los problemas iniciales (Booth, 2009). Buscan, además, resolver la interrogante sobre cuál es el origen de ese orden y cómo fue que se desarrolló (Leysens, 2008).

Teniendo en cuenta que el tema principal del trabajo es la cuestión de género emplearemos como base teórica la teoría crítica feminista. El principal objetivo del feminismo en sus orígenes era diferenciarse de las teorías realistas y liberales, ya que estas justificaban las actividades dentro del sistema internacional que mantienen al hombre en una posición superior sobre la mujer. Por ello, entendemos el feminismo en la teoría de las relaciones internacionales como una lucha para conseguir un lugar propio para las mujeres y para conseguir una modificación del mundo en el que se ha vivido y en el cual ha habido una estructura principalmente masculina normalizada (Lozano Vázquez, 2012).

Destacados académicos como Christine Sylvester, Mary Ann Tétreault y Cynthia Enloe publicaron reflexiones que animaron el debate tratando de rebatir las teorías clásicas de las relaciones internacionales (Lozano Vázquez, 2012).

La distinción entre los términos sexo y género revolucionó la teoría feminista. El primero que menciona la palabra género es el investigador John Money, quien propuso el papel de género para describir el conjunto de conductas atribuidas a las mujeres y los varones ya en 1955 (Aguilar García, 2008). El concepto del “sexo” se considera como algo biológico del individuo, mientras que el “género” ha sido construido socialmente.

En 1970 las feministas anglófonas occidentales crean el concepto teórico sistema de sexo/género. Esto se entiende como “El sistema de relaciones sociales que transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana y en el que se encuentran las resultantes necesidades sexuales históricamente específicas” (Rubin, 1975). Una vez que se reconozca a las mujeres como seres humanos sin tener en cuenta su género, podrán incorporarse a la vida pública sin tener en cuenta los roles que tenían asignados en la vida familiar o privada. Hay muy pocas mujeres que participan en las relaciones internacionales en este momento y Jo Ann Tickner lo manifiesta:

¿Por qué hay tan pocas mujeres en mi disciplina? Si enseño sobre este campo tal y como se le define convencionalmente, ¿por qué hay tan pocas lecturas escritas por mujeres que pueda asignar a mis alumnos? ¿Por qué está mi disciplina tan alejada de las experiencias vividas por las mujeres? ¿Por qué las mujeres han brillado solo por su ausencia en los mundos de la diplomacia, el ejército y la elaboración de la política exterior? (1992: 1).

Por último, surgió la teoría feminista radical y posmoderna. Esta teoría buscaba principalmente convertir a la mujer en el foco de la atención analítica para plantearse cuestiones sobre qué lugar ocupaban las mujeres en los campos político, educativo y cultural. Las feministas como Kate Millet y Shulamith Firestone, “consideran en sus libros que el patriarcado es un sistema de dominación sexual que es el sistema básico sobre el que se levantan las otras dominaciones como la raza y la clase (Aguilar García, 2008). Por lo tanto, creían que el género se había construido socialmente para las mujeres y que la casta era la situación que oprimía a las mujeres. Se han realizado numerosos estudios feministas durante los últimos años pero el tema que abunda con diferencia es el género. Un ejemplo de ello es el libro *The Straight mind* (1980) donde Monique Witting reitera que el género y el sexo son construcciones sociales que limitan a las mujeres.

Resulta interesante usar la teoría feminista de las relaciones internacionales en este trabajo porque analizaremos por qué hay una menor presencia femenina en el campo de la diplomacia. Muchos analistas feministas sostienen que la falta de ideas feministas en la política internacional ha causado que durante muchos años se haya pensado que la élite de la política internacional era solo para hombres. Por lo tanto, solo los hombres y no las mujeres son capaces de hacer frente a la cuestiones de política internacional y por ello, los agentes en la política exterior y los responsables de tomar decisiones son

mayoritariamente hombres. Como se ha argumentado, “La política internacional es una esfera masculinizada en la que las voces de las mujeres se consideran inapropiadas” (Tickner, 1993).

Los académicos feministas de las relaciones internacionales tratan de manifestar cómo las relaciones internacionales son una construcción de género, en las que tanto los hombres como las mujeres son actores esenciales en el mundo real. Intentan explicar que el género ha sido un elemento fundamental para construir el marco internacional, pero debido a la existencia de una masculinidad predominante en la teoría de las relaciones internacionales se ha descuidado. Por todo lo mencionado previamente, consideramos que la teoría crítica feminista trata de analizar la realidad de una forma crítica y por ello la emplearemos para el estudio de la cuestión planteada.

5) Metodología

Resulta imprescindible la investigación para llegar a conocer, analizar, describir y modificar la realidad. El desarrollo de la investigación proporcionará soluciones a los principales problemas sociales y aportará herramientas que llevarán a la transformación. Para llevar a cabo este trabajo de investigación de la forma más precisa posible se usará una metodología cualitativa.

El enfoque cualitativo se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones (Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio, 2014). Su objetivo final es describir la realidad que los sujetos han experimentado. En este sentido, la metodología cualitativa trata de entender en muchas ocasiones un fenómeno social complejo. Es importante entender dicho fenómeno.

W. Lawrence Neuman (1991) sintetiza las actividades principales del investigador cualitativo con los siguientes comentarios:

- “El investigador observa eventos ordinarios y actividades cotidianas tal y como suceden en sus ambientes naturales, además de cualquier acontecimiento inusual.

- Está directamente involucrado con las personas que se estudian y con sus experiencias personales.
- Adquiere un punto de vista “interno” (desde adentro del fenómeno), aunque mantiene una perspectiva analítica o una distancia específica como observador externo.
- Utiliza diversas técnicas de investigación y habilidades sociales de una manera flexible, de acuerdo con los requerimientos de la situación.
- Produce datos en forma de notas extensas, diagramas, mapas o “cuadros humanos” para generar descripciones bastante detalladas.
- Sigue una perspectiva holística (los fenómenos se conciben como un “todo” y no como partes) e individual.
- Entiende a los miembros que son estudiados y desarrolla empatía hacia ellos; no solamente registra hechos objetivos “fríos”.
- Mantiene una doble perspectiva: analiza los aspectos explícitos, conscientes y manifiestos, así como aquellos implícitos, inconscientes y subyacentes. En este sentido, la realidad subjetiva en sí misma es objeto de estudio.
- Observa los procesos sin irrumpir, alterar o imponer un punto de vista externo, sino tal y como son percibidos por los actores del sistema social.
- Es capaz de manejar paradoja, incertidumbre, dilemas éticos y ambigüedad.”

La metodología cualitativa integra dos enfoques principales. Por un lado, propone que observadores cualificados puedan expresar claramente tanto sus propias percepciones acerca del mundo social como las experiencias de los demás. Y por otro lado, se plantea la aproximación a un individuo real que proporcione información acerca de sus propias experiencias y opiniones. Teniendo en cuenta que nuestro análisis se basará en entrevistas a mujeres diplomáticas españolas usaremos el segundo enfoque.

Además, encontramos distintas técnicas e instrumentos para llevar a cabo un análisis cualitativo. Las técnicas empleadas para los análisis cualitativos no intentan medir de forma numérica. En este estudio se empleará como técnica la entrevista en profundidad. En este caso se usará esta técnica porque usaremos seis participantes que serán las representantes del campo de la diplomacia. Podremos profundizar en la opinión generada por las participantes y así, analizar las relaciones existentes entre los pensamientos, emociones, lenguaje y la acción de las personas entrevistadas. Resulta

interesante conocer cómo las personas entrevistadas construyen la realidad que viven en su campo y cómo éste influye en ellas. Las principales razones por las que usamos esta herramienta cualitativa son las siguientes:

- Queremos conocer las experiencias personales de las personas entrevistadas en profundidad.
- Consideramos que el propósito de la investigación está claramente definido.
- No usamos otras técnicas como la observación participante porque nos llevarían más tiempo y no resultaría efectivo en nuestro análisis.
- No necesitamos una gran cantidad de personas puesto que no buscamos cantidad, si no calidad.

Steinar Kvale en su libro *Las entrevistas en Investigación Cualitativa* explica que la entrevista es una interacción profesional que va más allá del intercambio espontáneo de ideas como la conversación cotidiana y se convierte en un acercamiento basada en el interrogatorio cuidadoso y la escucha con el propósito de obtener conocimiento meticulosamente comprobado. Por ello, parece interesante usar esta metodología en este análisis. Además, afirma que en las entrevistas cualitativas se crea un espacio lleno de conocimiento (2011).

Toda entrevista cuenta con una estructura en la que el investigador prepara unas preguntas para que el individuo las responda. En este sentido Rodríguez, Gil y García (1996) afirman que para ello es necesario un Proceso de Rapport, es decir, partir de una relación armoniosa, desarrollar un sentido básico de confianza; y esto depende del lenguaje corporal: como sentarse, mirar a los ojos, distancia determinada, cierto tono de voz” (Flores, 2007). Así mismo, es importante elegir un lugar en el que el entrevistado se sienta cómodo y que el entrevistador domine el tema a tratar. Debido a la situación en la que nos encontramos ante la crisis presentada por el COVID-19, este tipo de entrevista no se podrá llevar a cabo. Se enviará la entrevista modelo a las seis participantes para que la mediten y contesten en un plazo de una semana. Estas entrevistas se han enviado a las participantes a través de su correo electrónico.

En este análisis se realizará la entrevista a seis mujeres diplomáticas españolas. Se les indicará en un primer instante los motivos e intenciones de la investigación. Estas

entrevistas constarán de diez preguntas que se cuestionarán de la misma forma a las seis personas entrevistadas. Las diplomáticas entrevistadas son:

- Alicia Rico Pérez del Pulgar quien se encuentra actualmente ocupando el cargo de Embajadora de España en la República de Ghana.
- Aurora Díaz-Rato Revuelta que ocupa el cargo de Embajadora de España en Suiza desde 2017 y además, es la Presidenta de la Asociación de Mujeres Diplomáticas Españolas.
- Beatriz Lorenzo quien trabaja en la Embajada de España en Nueva Delhi ocupando el cargo de consejera política.
- Cinthya Breña ocupa el puesto de Vocal Asesora en la Subdirección General de Comunicación e Imagen Institucional y Diplomacia Pública en Madrid desde 2019.
- Cristina Fraile quien ocupa el cargo de Segunda Embajadora en la Embajada española de Washington desde 2015.
- Sofía Ruiz del Árbol¹ actual Cónsul Adjunta en la Embajada española en Jerusalén desde 2018.

El modelo de entrevista que se les ha realizado se encuentra en el apartado de anexos complementario (Anexo 1).

Una vez realizadas las entrevistas se buscará encontrar patrones similares en las respuestas de las mismas en experiencias que hayan vivido, percepciones que hayan tenido durante su recorrido en la carrera diplomática y opiniones personales sobre ciertos aspectos relacionados con la diplomacia. Así mismo, como elementos complementarios para el análisis se usarán diferentes documentos provenientes del gobierno. Por último, se establecerán conclusiones sobre el estudio y se registrará la bibliografía respectiva.

¹ Los nombres de las diplomáticas en cuestión aparecen tras haber solicitado su permiso de visibilidad en el documento.

6) Análisis y discusión

En este apartado, denominado “análisis y discusión”, vamos a exponer los resultados que hemos encontrado tanto en las entrevistas realizadas como en los documentos oficiales y se elaborará una discusión.

5.1) La presencia de la mujer en el cuerpo diplomático en Europa

Durante los últimos años, distintos países cercanos a España han ido tomando ciertas medidas para que la presencia de la mujer en la diplomacia se hiciera más visible e incrementara. Una de las medidas que se han tomado ha sido introducir en la selección del personal la consideración de la igualdad de género así como a la hora de promocionar o asignar los puestos a las mujeres diplomáticas. En 2011, se creó el Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE), el cual integra a diferentes diplomáticos pertenecientes a países de la Unión Europea. Este organismo muestra las diferencias de igualdad en las cancillerías los distintos países miembros. Se refleja claramente que en las categorías superiores se encuentran mayoritariamente hombres frente a las categorías inferiores donde la mayoría que ocupan los puestos son mujeres.

Se pueden nombrar las medidas implementadas para conseguir la igualdad de oportunidades tanto en mujeres como en hombres de la carrera diplomática por distintos países de Europa como es el caso de Austria. En Austria para contratar a un diplomático el titular del ministerio es asesorado por un equipo de personas que reúnen al año para emitir una serie de recomendaciones que son de obligado cumplimiento. En Alemania cuenta con el responsable de la unidad de género, quien interviene para imponer una norma vinculante cuando se deba nombrar un alto cargo en la diplomacia. Otro caso es el de los Países Bajos, donde la primera cuestión que se plantean cuando deben seleccionar a un diplomático es si ha sido previamente ocupado el cargo por una mujer (Ruiz del Árbol & Del Río, 2019).

Tabla 1. Porcentaje de mujeres diplomáticas en altos cargos en Europa.

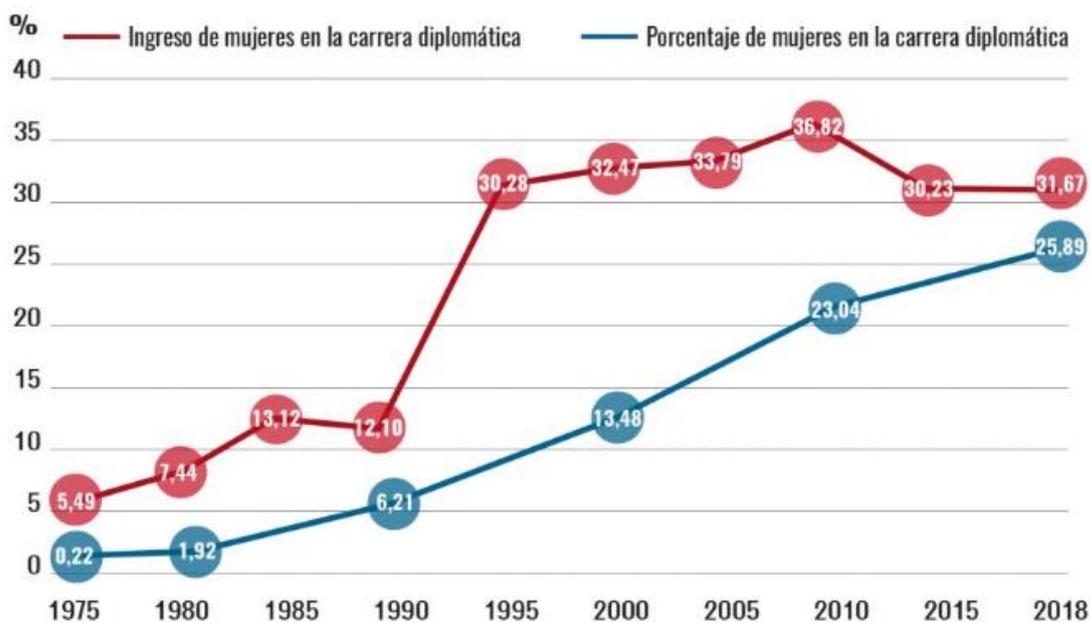
País	Finlandia	Noruega	Suecia	Francia	Países Bajos	Irlanda	España
Porcentaje	40%	40%	40%	25%	30%	35%	15%

Fuente: (Del Río & Ruiz del Árbol, 2019)

Si comparamos los porcentajes en la tabla previamente expuesta sobre las mujeres diplomáticas que ocupan puestos de mayor responsabilidad, podemos observar que España posee una cifra muy por debajo del resto de países pertenecientes a la Unión Europea.

5.2) La presencia de la mujer en la diplomacia española

A continuación, analizaremos la presencia de la mujer en la diplomacia mediante el análisis realizado en las entrevistas a las diplomáticas españolas. En el interior de este apartado encontraremos también los obstáculos que presencia una mujer diplomática, así como la explicación de las alternativas que se han propuesto y la opinión de las distintas diplomáticas sobre estas medidas.

Gráfica 2. La evolución de la mujer en la carrera diplomática.

Fuente: (Exeni, 2019)

Como podemos observar en el gráfico con el paso de los años ha ido incrementando tanto el número de mujeres que se presentan a la oposición de diplomático como el número de mujeres que acceden a la carrera. Sin embargo, este porcentaje sigue siendo muy bajo y por ello, decidimos analizar por qué acceden y encontramos menos mujeres en la carrera diplomática.

Como se menciona previamente en el marco teórico y se puede observar en el gráfico, el cuerpo diplomático español se encuentra formado actualmente por únicamente un 25% de mujeres. Encontramos una resolución expuesta en 2019 en el Boletín Oficial del Estado donde se escribe que el Real Decreto 211/2019 “cumplirá el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público, de acuerdo con lo que establece el artículo 14 de la Constitución Española” (*Resolución 3 de septiembre, 2019*). Una de las razones que se expone con claridad a la hora de analizar las entrevistas es el tardío ingreso de la mujer en la carrera diplomática que no se produjo hasta 1964. Sin embargo, apartando los hechos racionales como es el caso de la fecha de entrada de la mujer en el mundo de la diplomacia todas aluden a dos razones relacionadas con el género, ya que como refleja el número de aprobados (26%) es bajo. Reflejan en sus comentarios que la carrera diplomática sigue siendo una carrera muy masculinizada y que por ello, lleva implícita un sesgo masculino que provoca esa poca atracción para las jóvenes que se plantean realizar la oposición. Además, consideran que se percibe como una carrera con dificultades extra por el hecho de ser mujer a la hora de querer promocionar o enfrentarse a alguna situación que se les plantee durante su profesión. Por último, el mundo de la diplomacia lleva a una profesión con una movilidad forzosa, ya que los proyectos se deben llevar a cabo en distintos países y eso hace que se deban ocupar puestos en otros países que no sea España. En este sentido, afirman que las mujeres debido a la educación recibida se sienten con una responsabilidad adicional de crear una familia y mantener una estabilidad. Se cree que la obligación de desplazamientos regulares no casa con esa previa responsabilidad y por ello no realizan las oposiciones más mujeres como mencionan Beatriz Lorenzo y Cristina Fraile en sus entrevistas.

5.3) Obstáculos que presenta la mujer en la carrera diplomática

En muchas ocasiones en las entrevistas podemos ver como se mencionan los obstáculos que encuentra una mujer a la hora de realizar su carrera profesional en la diplomacia. Más adelante los mencionaremos. Sin embargo, resulta importante resaltar que estos obstáculos son los que evitan que más mujeres decidan optar por ser diplomáticas. Las principales dificultades que se reflejan en las entrevistas son las siguientes: la conciliación entre la vida familiar y laboral y los desequilibrios a la hora de acceder a altos cargos en sus carreras.

Por un lado, todas las mujeres entrevistadas coinciden con que la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional ha sido muy complicada e incluso Aurora Díaz-Rato la llega a calificar como “un calvario”. Se recalca que es una profesión donde los horarios son muy extensos debido a tener que contactar con países que tienen otros husos horarios y que en organismos localizados en España sigue prevaleciendo la cultura del presentismo, lo que provoca una mayor estancia en el puesto. Según anuncia Sofía Ruiz del Árbol, el ministerio trata de aumentar la conciliación reduciendo el número de horas de trabajo a las mujeres lo que les lleva a ocupar puestos con menos responsabilidades pero no se tiene en cuenta que la conciliación consiste en que precisamente tanto los hombres como las mujeres puedan ocupar altos cargos sin tener que perjudicar su vida personal/familiar. Esto provoca que años más tarde se encuentren con el impedimento de dirigir cargos de más responsabilidad por no adquirir los méritos suficientes debido a la ocupación de puestos más planos para intentar conciliar. Así mismo, el salario ofrecido a personas casadas o solteras es el mismo, esto hace que ciertos puestos resulten más difíciles de ocupar por mujeres que tengan una familia. Por último, se menciona que se han implementado ciertas medidas para conseguir una mayor flexibilidad como es el caso de la integración del teletrabajo.

Por otro lado, encontramos una afirmación por parte de las entrevistadas a la hora de cuestionar la dificultad en el acceso a cargos de más responsabilidad por ser mujeres. Coinciden en que la infrarrepresentación de la mujer es los puestos con más responsabilidad es una realidad. De facto mencionan que las mujeres diplomáticas españolas ocupan únicamente un 10,8% de los puestos en la Jefatura de Misión. Resulta innegable que uno de los factores se atribuye una vez más a la entrada tardía de la mujer

en el mundo de la diplomacia. Esto lleva a que todavía la generación de hombres que ocupan los altos cargos sigue manteniendo un cierto sesgo, ya sea consciente o inconsciente, y deciden elegir a hombres en vez de mujeres a la hora de nombrar nuevos cargos. Además, la profesión de diplomático supone una gestión del poder y se encuentran casos donde los hombres no quieren ceder o compartir ese poder con una mujer. Incluso se llega a mencionar que se han experimentado ocasiones en las que se han nombrado a hombres que eran amigos o coincidentes en carácter ideológico con su predecesor. Por lo tanto, se perpetúan los esquemas en el tiempo. Así mismo, esta complicación para ascender en la carrera diplomática se encuentra ligada a la conciliación con la vida laboral y familiar. Se refleja un pensamiento y es el de que las mujeres únicamente pueden ocupar cargos de cooperación o de gestión. Como menciona Sofía Ruiz del Árbol en su entrevista “la política de verdad parece estar reservada para los hombres”. Sin embargo, como podemos observar en las respuestas de Alicia Pérez Rico del Pulgar, se celebra el nombramiento que se ha producido este año en mujeres como la Ministra de Asuntos Exteriores, dos Secretarías de Estado y varias Directoras Generales.

No obstante, a pesar de la clara posición que poseen frente a la dificultad del acceso a los cargos de mayor responsabilidad, también indican la mayoría de ellas que lo conocido como el síndrome del impostor juega un papel importante en este proceso de promoción. Este síndrome crea, en este caso en las mujeres, un pensamiento engañoso sobre cómo han llegado hasta el puesto que ocupan dudando de sus éxitos y pensando que no son merecedoras del mismo. Esto provoca que a la hora de intentar promocionar en la carrera no estén seguras por completo e incluso no acepten cargos por esos miedos. Por ejemplo, Beatriz Lorenzo, expone que ha presenciado concretamente tres casos en los que sus compañeras diplomáticas han rechazado puestos de responsabilidad debido a la falta de seguridad en sí mismas. También expone que en ocasiones este síndrome viene ocasionado porque en reuniones o relaciones interpersonales se tiene más en cuenta lo que dice un hombre que una mujer aunque tengan la misma experiencia profesional. Así mismo, algunas de ellas como Alicia Pérez Rico, Aurora Díaz-Rato y Beatriz Lorenzo coinciden en que se trata de un factor generacional por la educación recibida que afecta a las mujeres que han tenido que luchar en un mundo profesional muy masculino y que según van pasando los años la situación va

cambiando. Así mismo lo anuncia Alicia Rico Pérez del Pulgar en su entrevista: “Estoy segura de que las jóvenes generaciones no van a sufrir este síndrome. Lo percibo en mis hijas”.

5.4) Discusión sobre las medidas implementadas

Una de las medidas que se ha propuesto y que más controversia ha tenido para lograr un equilibrio de género en la carrera diplomática ha sido la integración de cuotas en el sector. Estas cuotas permiten a las mujeres promocionar hasta los altos cargos sin tener que romper lo que se denomina el techo de cristal². Al plantear esta cuestión en las entrevistas realizadas todas las diplomáticas coinciden en que es necesario que se integre un mecanismo temporal para que exista una equidad de género. No solo lo ven como una política que puede lograr acabar con ciertas desigualdades si no que algunas, como Aurora Díaz-Rato, incluso mencionan que sería una medida también para romper con la tendencia que permanece en muchas mentes, incluso en mujeres a la hora de nombrar nuevos cargos. Así mismo, integrarían las cuotas como una forma de luchar contra esos sesgos conscientes o inconscientes que se producen en esta profesión. No obstante, también ven el lado negativo que produciría la aplicación de las cuotas en el sector de la diplomacia. Afirma Beatriz Lorenzo que el inconveniente sería “la mala imagen” de aquellas mujeres que consiguen cargos simplemente por rellenar esa cuota y no por sus capacidades. Esto provocaría la mala reputación en todo el conjunto de mujeres. En algunos casos proponen soluciones para que no se tengan que implementar estas cuotas como es el caso de Beatriz Lorenzo que nos dice en su entrevista: “Soy más partidaria de asegurar un sistema de evaluación de trabajo, promoción y de selección para puestos lo más objetivo posible, en el que en igualdad de condiciones se elija a la mujer”. También recalca que esa igualdad de condiciones que mencionábamos previamente debe ser real, puesto que a veces no se cumple y esto supone una desventaja una vez más para las mujeres.

² “Se comenzó a utilizar el término “techos de cristal” para denominar a las barreras “invisibles”- pues son sutiles y difíciles de constatar – que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de mayor poder, prestigio o salario, en cualquier ámbito laboral y en cualquier país” (Bozal, 2008).

Otra de las posibles soluciones que se ha propuesto y además, se ha llevado a cabo es la creación de asociaciones cuyo objetivo es la lucha para conseguir reducir o incluso eliminar los desequilibrios de género que se encuentran en la carrera diplomática. En este caso nos referimos a la Asociación de Mujeres Diplomáticas Españolas (AMDE). Todas las diplomáticas entrevistadas pertenecen a esta asociación y coinciden en que colaboran en conjunto con ella. Además, una de las entrevistas se realizó a la Presidenta de la AMDE, Aurora Díaz-Rato Revuelta. Se refleja una posición positiva a favor de este proyecto para defender los derechos e intereses de la mujer en la diplomacia. Todas ellas tienen confianza en que esta asociación esclarecerá la presencia y la acción de la mujer en la carrera diplomática y, por tanto, el trabajo que hacen en la ejecución de la política exterior de España. Para todas ellas parece indispensable que este proyecto siga vigente y actuando, ya que como menciona Alicia Pérez Rico del Pulgar en su entrevista “todas las mujeres diplomáticas tenemos la percepción de que los hombres escalan puestos de manera natural mientras que nosotras nos enfrentamos a un camino plagado de dificultades y teniendo que demostrar constantemente nuestra valía”. Así mismo, se encuentra la percepción generalizada de que esta asociación logrará que las mujeres diplomáticas puedan acceder con más frecuencia a los cargos con mayor responsabilidad y conseguirá aumentar el porcentaje de mujeres ocupando cargos de Jefatura de Misión.

5.5) El Feminismo en la diplomacia

En España se ha ido introduciendo el movimiento feminista poco a poco. Parece que en el mundo de la diplomacia este movimiento resulta tan indispensable como en el resto de sectores. Las diplomáticas coinciden en que el feminismo, conocido como la lucha por la igualdad de derechos y oportunidades del género femenino, resulta imprescindible para conseguir la igualdad de género como menciona Cinthya Breña en su entrevista. Así mismo, lo mencionan como una herramienta para concienciar a aquellas mujeres que creen “que quien vale, llega” al puesto que requiere. No obstante, resulta imprescindible destacar que todas ellas coinciden que la palabra feminismo en la carrera diplomática lleva implícita una connotación negativa que repercute directamente a los hombres diplomáticos, y que esto provoca el rechazo de los mismos en muchas ocasiones cuando ellos mismos son partidarios de la igualdad. Además, explican que el

movimiento feminista se encuentra muy politizado en el sector de la diplomacia española e insisten en que no se debe aplicar como un ataque al género masculino. Coinciden en que el término de “feminismo” debe ser bien empleado y explicado entre los miembros de la diplomacia y que ha de ser un movimiento que promueva la igualdad de género de una manera constructiva e inclusiva (que no implique la discriminación de los hombres diplomáticos), ya que mencionan que es necesario el apoyo y el trabajo de sus compañeros diplomáticos.

Resulta imprescindible destacar en este apartado que a la hora de cuestionar a las diplomáticas entrevistadas si han experimentado algún trato de forma diferenciada por el hecho de ser mujeres la respuesta ha sido afirmativa en todas las entrevistas. Encontramos experiencias desde los micromachismos, como explica que ha presenciado Cristina Fraile durante su carrera profesional, hasta comentarios que dejan en muy mal lugar a una mujer que desempeña su labor correctamente. Muchas de ellas comentan los comentarios sutiles que les han hecho sus jefes por el hecho de ser mujer o por tener hijos. Destaca el caso concreto de Alicia Pérez Rico del Pulgar quien recibió un informe de evaluación realizado por sus jefes donde aparecía “ha desempeñado muy bien sus responsabilidades a pesar del embarazo”. Así mismo, coinciden en que este tipo de actuaciones no se lleva únicamente a cabo por los hombres si no que han presenciado situaciones como cuenta Beatriz Lorenzo en las que una propia mujer le deniega ciertos derechos por haber empleado una excedencia previa para poder cuidar a sus hijos. Resaltan la importancia de tener el acceso a recursos tanto legales como institucionales para poder actuar denunciando aquellos tratos que consideren discriminatorios e impensables en el siglo XXI. Coinciden en que seguramente hayan tolerado algunos comportamientos durante su carrera profesional que seguramente ahora serían muy cuestionables.

7) Conclusiones

En el apartado anterior encontrábamos los resultados que se habían hallado en el análisis cualitativo realizado junto con la discusión expuesta sobre ciertos resultados encontrados. En esta sección del trabajo se realizará una conclusión que recogerá todos

los puntos del análisis a modo de resumen sintético final, así como las conclusiones finales de este trabajo.

En este trabajo hemos presentado la situación actual que presencian las mujeres pertenecientes a la carrera diplomática española. Además, se han expuesto datos relacionados con las tendencias que se prevén en la evolución de la mujer en la carrera diplomática y con la tasa de mujeres que ocupan los altos cargos de responsabilidad en el sector de la diplomacia. Una vez documentados sobre la situación del género femenino en la carrera diplomática española, se han debatido varias Teorías de las Relaciones Internacionales tratando de detallar con la mayor precisión por qué se ha usado para el análisis la Teoría crítica feminista de las Relaciones Internacionales. A través de esta teoría hemos podido conocer la construcción de género que lleva implícita esta profesión.

A continuación, en el apartado de metodología podemos encontrar el método que hemos seguido para elaborar el trabajo de investigación. En definitiva, se ha usado la entrevista cualitativa ejecutada a seis diplomáticas españolas y documentos del gobierno como resoluciones empleadas para conseguir la igualdad.

Seguidamente, encontramos los resultados encontrados. A raíz del análisis, podemos exponer que en países europeos, como por ejemplo los nórdicos, hay una mayor presencia de mujeres en sus cuerpos diplomáticos ocupando cargos de mayor responsabilidad. Además, hemos podido conocer que en los países cercanos a España, se han implementado ciertas medidas que intentan dejar a un lado el desequilibrio de género en el sector de la diplomacia en distintas naciones. Así mismo, el estudio realizado en España nos lleva a recalcar distintas conclusiones. Podemos afirmar gracias a los datos expuestos previamente que la presencia de la mujer en la diplomacia en España sigue siendo baja. Las razones por las cuales esto ocurre son principalmente por el tardío ingreso de la mujer en la carrera diplomática y porque como se menciona por distintas diplomáticas en sus entrevistas se trata de una carrera que se encuentra muy masculinizada. Así mismo, las mujeres presentan fundamentalmente dos obstáculos en el recorrido de la misma; la conciliación entre la vida familiar y laboral que aún no se ha facilitado y la dificultad a la hora de promocionar y dirigir su carrera hacia puestos de mayor responsabilidad. Además, podemos concluir que tanto las cuotas que se proponen

para conseguir la igualdad de oportunidades como la asociación creadas son medidas que parecen bien aceptadas por las diplomáticas. Y por último, se encuentra en las entrevistas una visión no contundente sobre el feminismo empleado en la diplomacia, ya que muchas afirman que es un concepto que está muy politizado y que de emplearlo habría que hacerlo siempre explicando que no se trata de un ataque hacia el género masculino si no de una herramienta para conseguir la paridad en la profesión.

Una vez realizado el trabajo de investigación, he podido observar que aunque se intenta por todos los medios tratar de paliar esa desigualdad de género en la carrera diplomática, el proceso sigue siendo lento. Creo que es necesario formar a próximas generaciones en estos temas para poder concienciar al conjunto de la sociedad y que no sea un problema a la hora de elegir una profesión. En mi opinión, el movimiento feminista está consiguiendo muchos avances y gracias a las asociaciones, como es el caso de la Asociación de Mujeres Diplomáticas Españolas, se están conociendo experiencias vividas o incluso datos reales de lo que supone ser una mujer en el cuerpo diplomático. Esto provoca una mayor visibilidad de la realidad y por consiguiente, una mayor concienciación.

Respecto a las limitaciones encontradas a la hora de realizar el trabajo de investigación han sido fundamentalmente dos. Por un lado, la relativa escasez de documentos o informe que expusieran los datos reales sobre la diplomacia en España y en concreto, sobre el género femenino. Y por otro lado, debido a la crisis del COVID-19 las entrevistas se han realizado a través de correos en vez de presencialmente como iban a elaborarse en un primer instante. Esto puede llevar a la falta de información en las entrevistas o recibir respuestas demasiado pensadas en vez de conseguir las mediante una conversación fluida.

Sería interesante realizar para el futuro un análisis de forma comparativa con otras naciones europeas o incluso a nivel mundial haciendo comparaciones con el sector de la diplomacia en América u otro continente. También se propone elaborar un estudio de mayor precisión ejecutando las entrevistas presencialmente.

8) Bibliografía

- Abellán, L. (2019). Padecemos el síndrome del impostor. *El País*. Recuperado de https://elpais.com/sociedad/2019/03/06/actualidad/1551890065_522719.html
- Agudelo Bedoya, M., & Estrada Arango, P. (2013). Constructivismo y construccionismo social: Algunos puntos comunes y algunas divergencias de estas corrientes teóricas. *Prospectiva*, (17), 353. doi: 10.25100/prts.v0i17.1156
- Aguilar García, T. (2008). El sistema sexo-género en los movimientos feministas. *Amnis*.
- Alberdi, C. (1995). Pekín, una conferencia de compromisos. *El País*. Recuperado de https://elpais.com/diario/1995/10/02/sociedad/812588416_850215.html
- Booth, K. (2009). Changing Global Realities: Critical Theory for Critical Times. *Journal Of Global Studies*, (2), 38-54. Retrieved from https://www.fuhem.es/papeles_articulo/cambiar-las-realidades-globales-una-teoria-critica-para-tiempos-criticos/
- Bozal, A. (2008). Mujeres y ciencia: Techos de cristal. *Eccos – Revista Científica*, 10(1), 213-232. doi: 10.5585/eccos.v10i1.1056
- Cosano, H. (2020). Mujeres en el cuerpo diplomático: un 26% del total y un 11% de embajadoras. Recuperado el 23 de abril de 2020, de <https://www.europapress.es/nacional/noticia-mujeres-cuerpo-diplomatico-26-total-11-embajadoras-20180307184241.html>
- Cosano, H. (2018). Mujer y Diplomacia. *Diplomacia Siglo XXI*, (106), 6. Recuperado de https://issuu.com/revistadiplomacia/docs/diplomacia_106_web
- Cuadrado, I. & Molero, F. (2002). Liderazgo transformacional y género: autoevaluaciones a directivos y directivas españolas. *Revista de Psicología y de las Organizaciones*, 18(1), 39-55
- Del Río, A., & Ruiz del Árbol, S. (2019). Mujeres y Diplomacia en España. *Política Exterior*, (190). Recuperado de

<https://www.politicaexterior.com/articulos/politica-exterior/mujeres-diplomacia-espana/>

- El debate sobre la paz democrática. Una aproximación crítica. (2001). *Revista De Estudios Políticos (Nueva Epoca)*, (113), 241.
- Exeni, A. (2019). *Embajadoras de España* [Imagen]. Recuperado de <https://www.politicaexterior.com/articulos/politica-exterior/mujeres-diplomacia-espana/>
- Exeni, A. (2019). *Evolución de la mujer en la carrera diplomática en España desde el regreso de la democracia* [Imagen]. Recuperado de <https://www.politicaexterior.com/articulos/politica-exterior/mujeres-diplomacia-espana/>
- Rubin, G. (1975). The Traffic in Women: Notes on the "Political Economy" of Sex. *Monthly Review Press*, 157-206. Recuperado de <https://philpapers.org/archive/RUBTTI.pdf>
- Gimeno Lorente, P. (2012). La Evolución de la Teoría Crítica. Reflexiones y Digresiones sobre su vigencia para una educación crítica. *Con-Ciencia Social*, (16), 46.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Pilar Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Ediciones Morata, S.L.
- Lozano Vázquez, A. (2012). El feminismo en las relaciones internacionales: un breve repaso. *Revista De Las Relaciones Internacionales De La UNAM*, (114), 143-152.
- Moravcsik, A. (2010). 'Wahn, Wahn, Überal Wahn': A reply to Jahn's critique of liberal internationalism. *International Theory* 2(1):113-139. doi: 10.1017/s1752971910000011
- Morgenthau, H. (1987). El papel del Realismo en las Relaciones Internacionales. *Revista De Estudios Políticos (Nueva Epoca)*, (57), 149-176.

- Mujeres en el cuerpo diplomático: un 26% del total y un 11% de embajadoras. (2020). Recuperado el 23 de abril de 2020, de <https://www.europapress.es/nacional/noticia-mujeres-cuerpo-diplomatico-26-total-11-embajadoras-20180307184241.html>
- Naciones Unidas. Resolución 1325 (2000).
- Naciones Unidas. (2015). Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development (p. 18). Nueva York. Retrieved from <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>
- Neuman, W. (1991). *Social research methods: qualitative and quantitative approaches*. Boston. Allyn and Bacon.
- Resolución 3 de septiembre (2020). Madrid.
- Salomón González, M. (2002). La teoría de las Relaciones Internacionales en los albores del siglo XXI: diálogo, disidencia, aproximaciones. *Revista CIDOB D'Afers Internacionals*, (56), 7-52. Recuperado de <http://file:///C:/Users/claudia/Downloads/28242-Texto%20del%20art%C3%ADculo-28166-1-10-20060309.pdf>
- Tickner, J. (1993). Gender in International Relations: Feminist Perspectives on Achieving Global Security. *Political Science Quarterly*, 108(2), 347. doi: 10.2307/2152026
- Tickner, J. (1988). Hans Morgenthau's Principles of Political Realism: A Feminist Reformulation - J. Ann Tickner, 1988. Recuperado el 10 de february de 2020, de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/03058298880170030801>
- Velo de Antelo, S. (2020). Mujer y Diplomacia. *Diplomacia Siglo XXI*, (127), 16-22.

9) Anexos:

ANEXO 1: Modelo de entrevista realizada

Me encuentro actualmente terminando mis estudios de Relaciones Internacionales en la Universidad Pontificia de Comillas (Madrid). Para realizar mi trabajo de fin de grado he decidido centrarme en la presencia de la mujer en la diplomacia española. Por ello, acudo a usted para realizar esta entrevista, la cual tiene como objetivo hacer un análisis sobre el tema previamente mencionado. A continuación, se encontrará con una serie de preguntas a las que me gustaría que contestara con total sinceridad y precisión.

- 1. Me gustaría que se presentara y que contara brevemente, en un párrafo, su carrera profesional. ¿Cuándo empezó? ¿Qué puestos ha ocupado? ¿En qué países ha estado?**

Entrevistada:

Ahora entraremos en preguntas más personales en las que podrá responder con su opinión personal.

- 2. El cuerpo diplomático se encuentra formado únicamente por un 25% de mujeres. ¿Cuál cree que es la razón por la que ingresan tan pocas mujeres en la carrera diplomática?**

Entrevistada:

- 3. ¿Cómo ha presenciado usted la conciliación entre la vida familiar y laboral a lo largo de su carrera profesional como diplomático?**

Entrevistada:

- 4. Las cifras muestran que se encuentran muchos más hombres ocupando cargos directivos que mujeres, ¿por qué cree que esto ocurre?**

Entrevistada:

- 5. Algunas diplomáticas mencionan el síndrome del impostor (creer que siempre hay otros que valen mucho más que nosotras) como principal razón de no ascender a los cargos más altos de la carrera diplomática. ¿Cree usted que esto ocurre actualmente? ¿Por qué?**

Entrevistada:

- 6. Se ha debatido la introducción de las cuotas en el sector de la diplomacia con el fin de acabar con las desigualdades de género. ¿Cree que las cuotas podrían ser una solución adecuada al problema de las desigualdades de género en la carrera diplomática?**

Entrevistada:

- 7. ¿Conoce usted la AMDE (Asociación de Mujeres Diplomáticas de España)?**

Entrevistada:

- 8. Alguno de los objetivos principales de esta Asociación son alcanzar la paridad y una igualdad que sea transversal en la política exterior española. ¿Cree usted que este tipo de asociaciones puedan ayudar para conseguir una mayor igualdad de género en la diplomacia española?**

Entrevistada:

- 9. ¿Alguna vez ha recibido un trato diferenciado por ser mujer durante su carrera profesional? ¿Podría dar algún ejemplo?**

Entrevistada:

- 10. Por último, ¿cómo podría el feminismo como movimiento ayudar para alcanzar ciertos logros y mantener los que ya se ha conseguido?**

Entrevistada:

Muchas gracias por su participación en la entrevista

ANEXO 2: Texto de las Entrevistas.

Entrevista a Alicia Pérez Rico del Pulgar

Me gustaría que se presentara y que contara brevemente, en un párrafo, su carrera profesional. ¿Cuándo empezó? ¿Qué puestos ha ocupado? ¿En qué países ha estado?

Entrevistada:

Soy licenciada en Derecho e ingresé en la carrera diplomática en 1991. He sido consejera técnica en el gabinete del ministro de Asuntos Exteriores y Consejera en la Embajada de España en Luxemburgo. He ocupado el puesto de Segunda Jefatura en las Representaciones de España en Kuwait y el Sultanato de Omán. En 2008 fui nombrada Subdirectora general de Cancillería y de 2010 a 2015, Consejera en la Representación Permanente de España ante la Unión Europea. Tras participar en el programa de intercambio diplomático en el Servicio Europeo de Acción Exterior (UE Bruselas), el 26.08.2017 fui nombrada Embajadora de España en la República de Ghana.

Ahora entraremos en preguntas más personales en las que podrá responder con su opinión personal.

El cuerpo diplomático se encuentra formado únicamente por un 25% de mujeres. ¿Cuál cree que es la razón por la que ingresan tan pocas mujeres en la carrera diplomática?

Entrevistada:

Hay que tener en cuenta que contamos con una situación de desventaja dado que no se permitió el ingreso de la mujer en la Carrera Diplomática (CD) hasta 1964 y la primera mujer no accedió en 1972. Aun así, el porcentaje de mujeres que acceden a la CD es bajo (26%) y se han identificado dos cuestiones objetivas que pueden influir: el poco atractivo de la carrera entre las jóvenes licenciadas y las dificultades extra a las que se enfrenta una mujer diplomática a lo largo de su carrera profesional.

¿Cómo ha presenciado usted la conciliación entre la vida familiar y laboral a lo largo de su carrera profesional como diplomático?

Entrevistada:

La CD presenta grandes dificultades de conciliación particularmente para las parejas. Casi todas las mujeres diplomáticas, que no tengan un cónyuge también de la carrera, han tenido que estar separadas en un momento dado de su trayectoria profesional. Yo pase 2 años en el Sultanato de Omán con mis tres hijos y mi cónyuge se quedó en España. Es difícil que la pareja pueda realizarse profesionalmente y el hecho de tener que acompañar al funcionario diplomático en sus destinos en el extranjero implica un sacrificio profesional importante que a veces acaba repercutiendo en la relación de pareja.

Las cifras muestran que se encuentran muchos más hombres ocupando cargos directivos que mujeres, ¿por qué cree que esto ocurre?

Entrevistada:

La infrarrepresentación de las mujeres sigue siendo una realidad. Especialmente flagrante es la escasa presencia de las mujeres ocupando jefaturas de misión (únicamente un 10,8% de Jefaturas de Misión están ocupadas por mujeres, cuando el porcentaje de mujeres con más de 20 años de carrera sobre el total de personal diplomático con la misma experiencia es de un 15%).

Partiendo de una situación de igualdad de méritos y capacidad profesional, yo creo que es necesario ejecutar una política activa que promocióne la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad. En este sentido, doy la bienvenida al nombramiento de

una mujer como Ministra de Asuntos Exteriores, así como dos Secretarías de Estado y varias Directoras Generales.

Algunas diplomáticas mencionan el síndrome del impostor (creer que siempre hay otros que valen mucho más que nosotras) como principal razón de no ascender a los cargos más altos de la carrera diplomática. ¿Cree usted que esto ocurre actualmente? ¿Por qué?

Entrevistada:

Si, creo que sigue ocurriendo no solo en la CD, sino en el ámbito profesional en general. Pero considero que es un problema generacional. Afecta principalmente a mujeres que tuvimos que luchar en un mundo profesional muy masculino. Estoy segura de que las jóvenes generaciones no van a sufrir de este síndrome. Lo puedo percibir en mis hijas.

Se ha debatido la introducción de las cuotas en el sector de la diplomacia con el fin de acabar con las desigualdades de género. ¿Cree que las cuotas podrían ser una solución adecuada al problema de las desigualdades de género en la carrera diplomática?

Entrevistada:

Por muchas críticas que hay recibido la aplicación de cuotas, considero es una medida necesaria para romper el techo de cristal actual. Ma parece también un paso positivo la creación de la Unidad de Igualdad en el Ministerio.

¿Conoce usted la AMDE (Asociación de Mujeres Diplomáticas de España)?

Entrevistada:

Si, pertenezco a la AMDE desde su creación y me parece que es un proyecto imprescindible para defender los derechos e intereses de la mujer en la CD. Debemos unir fuerzas y hablar con una sola voz. Todas las mujeres diplomáticas tenemos la percepción de que los hombres escalan puestos de manera natural mientras que nosotras nos enfrentamos a un camino plagado de dificultades y teniendo que demostrar constantemente nuestra valía.

Alguno de los objetivos principales de esta Asociación son alcanzar la paridad y una igualdad que sea transversal en la política exterior española. ¿Cree usted que este tipo de asociaciones puedan ayudar para conseguir una mayor igualdad de género en la diplomacia española?

Entrevistada:

La igualdad de género es uno de los principios transversales de nuestra política exterior, tanto a nivel bilateral como en el marco de la Unión Europea. En este sentido, la AMDE puede ayudar a reforzar este principio básico pero donde yo considero que la AMDE puede realmente tener un impacto significativo es en dar mayor visibilidad a la presencia y la acción de la mujer en la CD y por tanto a nuestro papel en la ejecución de la política exterior de España. Por otro lado, la AMDE puede contribuir de manera significativa a conseguir que la mujer pueda acceder a puestos de responsabilidad a lo largo de su carrera profesional, en igualdad de condiciones que el hombre.

¿Alguna vez ha recibido un trato diferenciado por ser mujer durante su carrera profesional? ¿Podría dar algún ejemplo?

Entrevistada:

Creo que todas las mujeres a lo largo de nuestra carrera hemos tenido jefes que desgraciadamente han tenido actitudes que podemos calificar de “machistas”.

Recordaré siempre el comentario de uno de mis jefes en el informe de evaluación “ha desempeñado muy bien sus responsabilidades a pesar del embarazo”.

Lo importante es que las mujeres tengamos los recursos legales e institucionales para denunciar hoy en día cualquier tipo de trato discriminatorio. Es un hecho que hasta hace poco algunas mujeres han tolerado comportamientos que hoy en día serían a todas luces reprobables.

Por último, ¿cómo podría el feminismo como movimiento ayudar para alcanzar ciertos logros y mantener los que ya se ha conseguido?

Entrevistada:

Creo que el feminismo, entendido como la lucha por la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres, sigue siendo un movimiento imprescindible para lograr la igualdad de género. Lamento profundamente que se haya politizado esta cuestión y quisiera hacer énfasis en que en ningún momento se debería interpretar este

movimiento como un ataque al género masculino. Por lo que respecta a la CD, insisto en que el objetivo es conseguir que la mujer pueda desarrollar su carrera profesional en igualdad de condiciones que el hombre, sin que ello implique discriminar a nuestros compañeros.

Entrevista a Aurora Díaz-Rato Revuelta

Me gustaría que se presentara y que contara brevemente, en un párrafo, su carrera profesional. ¿Cuándo empezó? ¿Qué puestos ha ocupado? ¿En qué países ha estado?

Entrevistada:

Llevo 38 años en esta carrera. He estado la mitad destinada en Madrid y la otra mitad en el extranjero. En uno y otro destino me he ocupado de temas europeos o latinoamericanos en sus distintas vertientes, UE, políticos y de cooperación.

Ahora entraremos en preguntas más personales en las que podrá responder con su opinión personal.

El cuerpo diplomático se encuentra formado únicamente por un 25% de mujeres. ¿Cuál cree que es la razón por la que ingresan tan pocas mujeres en la carrera diplomática?

Entrevistada:

La carrera tiene un muy fuerte sesgo masculino que la hace particularmente más complicada para las mujeres desde el ingreso hasta las jefaturas de misión.

¿Cómo ha presenciado usted la conciliación entre la vida familiar y laboral a lo largo de su carrera profesional como diplomático?

Entrevistada:

Como un calvario. Nunca se ha facilitado cuando no se ha dificultado. Desde hace unos años hay algunas medidas pero muy poco eficaces lo que redundará claramente en un a menos eficaz incorporación de efectivos a la carrera y una difícil situación a quien ya en ella debe conciliar.

Las cifras muestran que se encuentran muchos más hombres ocupando cargos directivos que mujeres, ¿por qué cree que esto ocurre?

Entrevistada:

Hay muchas razones que podrían ser homologables a las de otras profesiones. Dos se me antojan particulares: esta es una profesión que gestiona el poder, y normalmente estas son áreas de donde los hombres que siempre lo han detentado tienen menos apetito por cederlo o compartirlo. Hasta ahora además, quienes decidían los nombramientos son hombres lo que naturalmente, por ese sesgo del que hablaba, les lleva a replicar su propio esquema y nombrar otros nombres.

Algunas diplomáticas mencionan el síndrome del impostor (creer que siempre hay otros que valen mucho más que nosotras) como principal razón de no ascender a los cargos más altos de la carrera diplomática. ¿Cree usted que esto ocurre actualmente? ¿Por qué?

Entrevistada:

Si ocurre. Primero nos invisibilidad y luego lo asumimos. Si no llegamos es que se han dado cuenta de que no lo merecemos. Son mecanismos mentales propios de una cultura organizacional claramente masculina.

Se ha debatido la introducción de las cuotas en el sector de la diplomacia con el fin de acabar con las desigualdades de género. ¿Cree que las cuotas podrían ser una solución adecuada al problema de las desigualdades de género en la carrera diplomática?

Entrevistada:

No las excluyo como mecanismo temporal hasta alcanzar la igualdad pero personalmente creo que se puede asegurar la equidad simplemente mirando más allá

del mecanismo primario de otros hombres. Hay suficiente masa crítica entre las mujeres diplomáticas para hacerlo. Basta con tener la voluntad d hacerlo

¿Conoce usted la AMDE (Asociación de Mujeres Diplomáticas de España)?

Entrevistada:

Si. Tengo el honor de haber estado entre sus fundadoras

Alguno de los objetivos principales de esta Asociación son alcanzar la paridad y una igualdad que sea transversal en la política exterior española. ¿Cree usted que este tipo de asociaciones puedan ayudar para conseguir una mayor igualdad de género en la diplomacia española?

Entrevistada:

Desde luego lo creo. Pero aún más. Le diría que sin esas asociaciones esta si se lograra, que lo dudo, por otras vías, no sería sostenible. Tan pronto cambiara el titular o el gobierno que asumiera ese compromiso, la situación se revertiría.

¿Alguna vez ha recibido un trato diferenciado por ser mujer durante su carrera profesional? ¿Podría dar algún ejemplo?

Entrevistada:

Solo de deferencia. Pero a veces la deferencia apenas oculta una cierta condescendencia.

Por último, ¿cómo podría el feminismo como movimiento ayudar para alcanzar ciertos logros y mantener los que ya se ha conseguido?

Entrevistada:

Lamentablemente el poder no se cede voluntariamente, y es fundamental que haya una concienciación de algunas mujeres que, a mi juicio erróneamente, creen que quien vale, llega. Y si a lo mejor es aceptable en positivo, que quien no llega es porque no vale es claramente incierto.

Entrevista a Beatriz Lorenzo

Me gustaría que se presentara y que contara brevemente, en un párrafo, su carrera profesional. ¿Cuándo empezó? ¿Qué puestos ha ocupado? ¿En qué países ha estado?

Entrevistada:

Ingresé en la Carrera de 2008 y desde entonces he ocupado puestos en Madrid (Oficina de Derechos Humanos, DG Iberoamérica y Gabinete de la Subsecretaría), en la Embajada de España en Trinidad y Tobago (Segunda Jefatura) y en la Embajada de España en Nueva Delhi (Consejera Política).

Ahora entraremos en preguntas más personales en las que podrá responder con su opinión personal.

El cuerpo diplomático se encuentra formado únicamente por un 25% de mujeres. ¿Cuál cree que es la razón por la que ingresan tan pocas mujeres en la carrera diplomática?

Entrevistada:

En mi opinión, tiene mucho que ver con la movilidad forzosa de la Carrera (el único cuerpo de la Administración que está afectado por esta movilidad forzosa: en todas las demás es voluntaria), algo que la hace más difícil -aunque en ningún caso imposible- de compaginar con la vida personal y con una estabilidad.

¿Cómo ha presenciado usted la conciliación entre la vida familiar y laboral a lo largo de su carrera profesional como diplomático?

Entrevistada:

Yo no he tenido muy buena experiencia con la conciliación, por varias razones. En primer lugar, la falta de efectivos en Madrid hace que siempre el trabajo en Madrid sea más exigente, en cuanto a carga de trabajo y en cuanto a horarios. El trabajo en el Ministerio se adapta además a la cultura de trabajo aún demasiado extendida en

España, según la cual no importa cuánto acortes tu pausa para comer, siempre tendrás que quedarte hasta más bien tarde en la oficina trabajando. A eso se suma que nuestros contactos con las Embajadas (que viven en otros husos horarios) nos hacen en ocasiones estar activos y pendientes hasta altas horas de la noche y desde muy temprano por la mañana. Al final, ello resulta en la necesidad de pasar mucho tiempo fuera de casa, algo que, si tienes niños pequeños, no es la mejor solución. Dicho esto, se están haciendo importantes esfuerzos por promover fórmulas más “conciliadoras” y flexibles, como el teletrabajo y la prohibición de reuniones a determinadas horas de la tarde, etc.

En cuanto a la forzosa movilidad, es obvio que este tipo de vida dificulta también la vida en familia, tanto por las limitaciones a la hora de encontrar a una pareja que pueda seguirte por el mundo, como por la dificultad de mover a los niños (en el caso de tenerlo), que han de cambiar de colegio, de amigos, de entorno y de casa cada x años.

También en este ámbito creo que está habiendo cambios: cada vez hay más empresas y sectores que favorecen la movilidad y el trabajo a distancia de sus trabajadores/as, por lo que cada vez resulta más fácil para las parejas poder encontrar soluciones imaginativas y flexibles para estar con una diplomática/o.

Las cifras muestran que se encuentran muchos más hombres ocupando cargos directivos que mujeres, ¿por qué cree que esto ocurre?

Entrevistada:

Persiste en la Carrera Diplomática una visión muy centrada en los hombres. AL fin y al cabo ha sido durante muchas décadas una profesión muy masculina, no sólo en España. Esto está empezando a cambiar, como se ha puesto de manifiesto con los recientes nombramientos.

A ello se suma el hecho de que, por temas de conciliación, o por no creerse del todo capaces de ejercer esa tarea (está demostrado que los hombres siempre creen mucho más en sus capacidades que las mujeres), algunas mujeres rechazan puestos de mayor responsabilidad. Personalmente conozco tres casos en los últimos años. No dudo que también algún hombre haya rechazado puestos de responsabilidad por las dos razones arriba descritas, pero tengo la impresión de que sucede con menor frecuencia. Esta

realidad, en un contexto en el que sigue habiendo un número mayor de hombres que de mujeres con un determinado número de años de experiencia, hace que la tendencia natural vaya encaminada a nombrar más hombres que mujeres.

Algunas diplomáticas mencionan el síndrome del impostor (creer que siempre hay otros que valen mucho más que nosotras) como principal razón de no ascender a los cargos más altos de la carrera diplomática. ¿Cree usted que esto ocurre actualmente? ¿Por qué?

Entrevistada:

Sí, estoy convencida que ocurre, y lo he visto entre mujeres a mi alrededor, muy capaces y que sin embargo no veían esa capacidad. Influye el hecho de que -en general- se perciba en muchas reuniones o relaciones interpersonales una mayor predisposición a tomarse más en serio lo que dice un hombre que lo que dice una mujer, con la misma experiencia. Pero no creo que sea exclusivo a la Carrera Diplomática. Lo he visto también en la preparación (he sido preparadora durante cuatro años): las mujeres que “cantaban” temas estaban mucho más inseguras que muchos hombres que se sabían esos mismos temas mucho peor. Tiene mucho que ver con la educación desde pequeños y con la forma de ser, algo que también progresivamente cambiará.

Se ha debatido la introducción de las cuotas en el sector de la diplomacia con el fin de acabar con las desigualdades de género. ¿Cree que las cuotas podrían ser una solución adecuada al problema de las desigualdades de género en la carrera diplomática?

Entrevistada:

No tengo una opinión clara al respecto. Por una parte sí creo que un sistema de cuotas es la única manera de romper una tendencia muy impregnada en muchas mentes (incluso de mujeres) a la hora de pensar en mejores candidatos/as para un puesto. Por otra parte creo que el sistema de cuotas siempre ha tenido el inconveniente de perjudicar a las mujeres, por cuanto que se nombran a veces a mujeres no aptas para determinados puestos, que sólo crean peor reputación al conjunto de mujeres. Siempre es más fácil crear mala reputación que buena. En definitiva, creo que soy más partidaria de asegurar un sistema de evaluación de trabajo, de promoción y de

selección para puestos lo más objetivo posible, en el que en igualdad de condiciones se elija a la mujer. Dicho esto, la igualdad de condiciones tiene que ser real, porque muchas veces los hombres “venden” mucho mejor sus condiciones que las mujeres, y ya se crea desde el principio una desigualdad.

¿Conoce usted la AMDE (Asociación de Mujeres Diplomáticas de España)?

Entrevistada:

Sí, soy socia y desde mi puesto de trabajo he colaborado mucho con dicha Asociación.

Alguno de los objetivos principales de esta Asociación son alcanzar la paridad y una igualdad que sea transversal en la política exterior española. ¿Cree usted que este tipo de asociaciones puedan ayudar para conseguir una mayor igualdad de género en la diplomacia española?

Entrevistada:

Sin duda. Hacen un buen trabajo, aunque hace falta mucho más que eso. Tienen que ser el apoyo de una voluntad política existente. No puede trabajar sola.

¿Alguna vez ha recibido un trato diferenciado por ser mujer durante su carrera profesional? ¿Podría dar algún ejemplo?

Entrevistada:

Se me denegaron determinados derechos por haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos. Lo hizo una mujer, basándose en argumentos supuestamente jurídicos, que posteriormente demostraron no ser correctos. Dudo mucho que le habría hecho lo mismo a un hombre en las mismas condiciones. De hecho, nunca se había aplicado tales criterios a un hombre en las mismas o similares condiciones. Desde entonces he trabajado mucho por evitar que esa injusticia le vuelva a pasar a alguna compañera/o, y creo que lo he conseguido.

Por último, ¿cómo podría el feminismo como movimiento ayudar para alcanzar ciertos logros y mantener los que ya se ha conseguido?

Entrevistada:

El feminismo puede ayudar mucho, siempre y cuando sea bien utilizado y bien explicado. El problema en nuestra Carrera la propia palabra “feminismo” es a menudo mal entendida y provoca auténtico rechazo entre algunos compañeros hombres, que sin embargo sí que son partidarios de la igualdad. Ha de ser promovida de una manera constructiva y, sobre todo, inclusiva, aceptando también (por pura necesidad) el apoyo y trabajo de los hombres.

Entrevista a Cynthia Breña

Me gustaría que se presentara y que contara brevemente, en un párrafo, su carrera profesional. ¿Cuándo empezó? ¿Qué puestos ha ocupado? ¿En qué países ha estado?

Entrevistada:

Mi nombre es Cinthya Breña, 36 años, originaria de Alcalá de Henares. Estudié Periodismo y al acabar la carrera preparé la oposición a la carrera diplomática durante 3 años hasta que aprobé. En 2010 Los primeros cuatro años de mi carrera como diplomática, ejercí mi labor en la Dirección de Relaciones Culturales y Científicas, en el área de artes escénicas y música. En 2014 salí destinada como Secretaria de Embajada a la Embajada de España en Tegucigalpa (Honduras) como encargada de asuntos administrativos, consulares y culturales. Tras tres años allí, fui destinada a la Embajada de España en Guatemala ocupando el mismo puesto. En 2019 regresé a Madrid, al puesto de Vocal Asesora en la Subdirección General de Comunicación e Imagen Institucional y Diplomacia Pública.

Ahora entraremos en preguntas más personales en las que podrá responder con su opinión personal.

El cuerpo diplomático se encuentra formado únicamente por un 25% de mujeres. ¿Cuál cree que es la razón por la que ingresan tan pocas mujeres en la carrera diplomática?

Entrevistada:

Creo el principal factor son los sesgos inconscientes, tanto en los tribunales de oposición como entre las propias mujeres que probablemente no se muestran tan interesadas en preparar la oposición porque ven difícil entrar al ser percibida como una “carrera para hombres”

¿Cómo ha presenciado usted la conciliación entre la vida familiar y laboral a lo largo de su carrera profesional como diplomático?

Entrevistada:

En general, al formar parte de la administración pública, creo que hay más facilidades para la conciliación de las que hay en la empresa privada (permisos, flexibilidad horaria, etc). No obstante, la carrera diplomática es una carrera con horarios extensos y el MAUC un ministerio con una cultura del presentismo que no ayuda en la conciliación. En mi caso particular, y gracias a la aprobación reciente de un Plan Piloto de Teletrabajo, puedo decir que no he tenido problemas en ese sentido y me siento afortunada por ello.

Las cifras muestran que se encuentran muchos más hombres ocupando cargos directivos que mujeres, ¿por qué cree que esto ocurre?

Entrevistada:

Sesgos inconscientes y conscientes, y penalización de la conciliación de la vida personal/familiar y la laboral.

Algunas diplomáticas mencionan el síndrome del impostor (creer que siempre hay otros que valen mucho más que nosotras) como principal razón de no ascender a los cargos más altos de la carrera diplomática. ¿Cree usted que esto ocurre actualmente? ¿Por qué?

Entrevistada:

Creo que sucede, pero creo que juegan un papel más importante los factores mencionados en la anterior respuesta.

Se ha debatido la introducción de las cuotas en el sector de la diplomacia con el fin de acabar con las desigualdades de género. ¿Cree que las cuotas podrían ser una

solución adecuada al problema de las desigualdades de género en la carrera diplomática?

Entrevistada:

Creo que las cuotas sí pueden ayudar a paliar las desigualdades de género dentro de la carrera diplomática, ya que son una forma de luchar contra los sesgos inconscientes y conscientes.

¿Conoce usted la AMDE (Asociación de Mujeres Diplomáticas de España)?

Entrevistada:

Sí, formo parte de la misma.

Alguno de los objetivos principales de esta Asociación son alcanzar la paridad y una igualdad que sea transversal en la política exterior española. ¿Cree usted que este tipo de asociaciones puedan ayudar para conseguir una mayor igualdad de género en la diplomacia española?

Entrevistada:

Creo que sí, ya que son asociaciones que ayudan a poner en la agenda estos temas y elaboran propuestas valiosas para aportar soluciones.

¿Alguna vez ha recibido un trato diferenciado por ser mujer durante su carrera profesional? ¿Podría dar algún ejemplo?

Entrevistada:

Sí, pero han sido más micromachismos y comentarios sutiles.

Por último, ¿cómo podría el feminismo como movimiento ayudar para alcanzar ciertos logros y mantener los que ya se ha conseguido?

Entrevistada:

En todos los sentidos, al ser un movimiento que busca la igualdad de derechos y oportunidades en todos los ámbitos.

Entrevista a Cristina Fraile

Me gustaría que se presentara y que contara brevemente, en un párrafo, su carrera profesional. ¿Cuándo empezó? ¿Qué puestos ha ocupado? ¿En qué países ha estado?

Entrevistada:

Aprobé la oposición en 1989, soy de la promoción de 1990 (31 miembros, 3 mujeres). He sido segunda jefatura en Dakar, secretaria en Brasilia, consejera en la RePer OSCE (Viena), segunda en la Asesoría Jurídica Internacional (MAEC), segunda en Nueva Delhi, segunda en Viena, directora de la ODH en el Ministerio, y desde 2015 segunda en Washington.

Ahora entraremos en preguntas más personales en las que podrá responder con su opinión personal.

El cuerpo diplomático se encuentra formado únicamente por un 25% de mujeres. ¿Cuál cree que es la razón por la que ingresan tan pocas mujeres en la carrera diplomática?

Entrevistada:

Creo que prevalece un sesgo de género. Sigue siendo una profesión muy masculinizada, no solo en España. Prevalece la asunción de que es más difícil la conciliación para una mujer cuyo trabajo exige desplazamientos regulares de un continente a otro. Puede que haya un sesgo adicional, aunque no está comprobado, en la oposición, pero lo cierto es que se presentan a la oposición menos mujeres que hombres.

¿Cómo ha presenciado usted la conciliación entre la vida familiar y laboral a lo largo de su carrera profesional como diplomático?

Entrevistada:

Gracias a que mi marido está tan concienciado como yo, practicamos a diario un reparto equitativo de tareas, adaptado a las responsabilidades profesionales de cada uno, y a las circunstancias familiares.

Las cifras muestran que se encuentran muchos más hombres ocupando cargos directivos que mujeres, ¿por qué cree que esto ocurre?

Entrevistada:

Por varias razones. En primer lugar, por el mismo sesgo de género que mencionaba en el punto 2. La explicación que suele darse: ya llegaréis, no es válida, el mero paso del tiempo no es una buena política de igualdad de género. Creo que los hombres tienen probablemente más tendencia a tomar decisiones sobre atribución de puestos de responsabilidad basado en la pertenencia a su grupo (de amigos, ideológico, o de otro tipo). Como la mayoría de puestos de responsabilidad han estado tradicionalmente ocupados por hombres, se perpetúan esos esquemas.

Algunas diplomáticas mencionan el síndrome del impostor (creer que siempre hay otros que valen mucho más que nosotras) como principal razón de no ascender a los cargos más altos de la carrera diplomática. ¿Cree usted que esto ocurre actualmente? ¿Por qué?

Entrevistada:

No estoy segura. Creo que no hay que confundir el ser consciente de las propias capacidades y de las propias aspiraciones profesionales con ese síndrome del impostor. Quizá hay que concienciar a los hombres de que sean más moderados en sus aspiraciones.

Se ha debatido la introducción de las cuotas en el sector de la diplomacia con el fin de acabar con las desigualdades de género. ¿Cree que las cuotas podrían ser una solución adecuada al problema de las desigualdades de género en la carrera diplomática?

Entrevistada:

Las expertas están convencidas de que hasta que se llegue al 30% de presencia, las cuotas están plenamente justificadas. Hay un problema de estigmatización unido a las cuotas contra el que hay que luchar.

¿Conoce usted la AMDE (Asociación de Mujeres Diplomáticas de España)?

Entrevistada:

Sí, soy socia desde el principio y colaboro todo lo que puedo. Esta entrevista me ha llegado a través de la AMDE.

Alguno de los objetivos principales de esta Asociación son alcanzar la paridad y una igualdad que sea transversal en la política exterior española. ¿Cree usted que este tipo de asociaciones puedan ayudar para conseguir una mayor igualdad de género en la diplomacia española?

Entrevistada:

Absolutamente. Espero que la AMDE ayude a canalizar nuestras aspiraciones ya normalizar la presencia de las diplomáticas en puestos de responsabilidad.

¿Alguna vez ha recibido un trato diferenciado por ser mujer durante su carrera profesional? ¿Podría dar algún ejemplo?

Entrevistada:

Hasta ahora, los ejemplos que puedo citar son más bien de “micromachismo” (expresiones poco afortunadas, referencias a los hijos sólo al hablar con mujeres, etc). En alguna ocasión me he preguntado si, de haber sido un hombre, habría recibido un trato diferente. No he llegado a ninguna conclusión definitiva porque las apuestas históricas son indemostrables. Pero mirando hacia atrás, me doy cuenta de que en muchas circunstancias complicadas, quizá la reacción de las autoridades habría sido distinta. Tengo cuatro hijos, y las reacciones de algunos de mis jefes cuando les he comunicado que estaba embarazada, o cuando me he ido de baja por maternidad no han envejecido bien, en el sentido de que hoy serían impensables.

Por último, ¿cómo podría el feminismo como movimiento ayudar para alcanzar ciertos logros y mantener los que ya se ha conseguido?

Entrevistada:

Hay un gran debate sobre qué debe entenderse por “feminismo como movimiento”. Creo que hay una tarea pendiente, que es promover la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos. La política exterior no debe ser una excepción.

Entrevista a Sofía Ruiz del Árbol

Me gustaría que se presentara y que contara brevemente, en un párrafo, su carrera profesional. ¿Cuándo empezó? ¿Qué puestos ha ocupado? ¿En qué países ha estado?

Entrevistada:

Ingresé en la carrera diplomática en 2002. Los dos primeros años estuve en Madrid. Después hice 9 años seguidos en el extranjero: Nicaragua (Segunda Jefatura), Ecuador (Consul General en Guayaquil) y la República Dominicana (Segunda Jefatura). De 2014 a 2018 estuve en Madrid donde ocupé el puesto de Subdirectora General de la Oficialía Mayor. Desde 2018 estoy de Consul Adjunta en Jerusalén.

Ahora entraremos en preguntas más personales en las que podrá responder con su opinión personal.

El cuerpo diplomático se encuentra formado únicamente por un 25% de mujeres. ¿Cuál cree que es la razón por la que ingresan tan pocas mujeres en la carrera diplomática?

Entrevistada:

Hay muchos motivos

Culturales y sociales. Las mujeres somos más reticentes a la movilidad. Pensamos que no vamos a ser capaces de montar una familia. Todavía seguimos creyendo que el peso de la casa y la familia recae sobre nosotras.

La carrera diplomática y la diplomacia en general sigue considerándose una carrera masculina. Y el tipo de liderazgo, masculino.

Sesgos inconscientes. Falso proteccionismo por parte de los hombres que piensan que las mujeres no podemos ir a determinados puestos.

¿Cómo ha presenciado usted la conciliación entre la vida familiar y laboral a lo largo de su carrera profesional como diplomático?

Entrevistada:

Estoy casada y tengo 4 hijos. Y hasta el momento no he tenido los únicos obstáculos que he encontrado ha sido externos. Cuento con el total apoyo de mi marido e hijos. ¿Qué tipo de obstáculos tenemos?

El Ministerio no hace distinción entre casados y solteros/ con hijos o sin hijos de forma que hay puestos que están vetados para familias numerosas. Por ejemplo, Nueva York. Si el sueldo es igual independientemente de tu condición civil o del número de hijos, es muy difícil que una familia con hijos pueda vivir en determinados países.

Conciliación. El ministerio entiende la conciliación como “reducir el número de horas” o flexibilizar las condiciones de trabajo a hombres y mujeres (pero sobre todo a mujeres) para que puedan ocuparse de sus familias, relegando a que las mujeres, durante una serie de años, no podamos ocupar puestos de responsabilidad que exigen más dedicación. El objetivo de la conciliación debería ir dirigido a que las mujeres podamos ejercer puestos de responsabilidad sin que la familia se resienta.

Si durante una serie de años (entre los 30-50) las mujeres tienen que ocupar puestos más “planos”, posteriormente, a la hora de pedir otro tipo de puestos de responsabilidad o Embajadas, te encuentras con que no tienes los méritos suficientes y tienes que coger carrerilla y demostrar mucho más que los hombres que no han sufrido ese problema.

Hay que cambiar mentalidades (mayor formación) y estructura y jerarquías de trabajo. No se puede seguir trabajando de 8 a 8 con una pausa de 2 a 4 para comida y siesta. No se pueden convocar reuniones a partir de las 6 de la tarde. Se debería obligar a los hombres a coger las bajas de paternidad integrales etc.

Las cifras muestran que se encuentran muchos más hombres ocupando cargos directivos que mujeres, ¿por qué cree que esto ocurre?

Entrevistada:

Muchos dirán que es un tema de números. Hay menos mujeres. Pero no es cierto.

Como te he comentado en el anterior apartado, las mujeres parece que tenemos menos disponibilidad. Y no solo se trata de puestos de responsabilidad sino también de áreas de responsabilidad. Parece que solo se pueden colocar mujeres diplomáticas en puestos como “cooperación” o “gestión”. La política de verdad parece estar reservada a hombres.

Miedo de los hombres a ceder poder.

Los hombres hacen mejor networking que las mujeres.

Algunas diplomáticas mencionan el síndrome del impostor (creer que siempre hay otros que valen mucho más que nosotras) como principal razón de no ascender a los cargos más altos de la carrera diplomática. ¿Cree usted que esto ocurre actualmente? ¿Por qué?

Entrevistada:

Por supuesto que no. hay mujeres muy preparadas y también hay hombres muy preparados.

Se ha debatido la introducción de las cuotas en el sector de la diplomacia con el fin de acabar con las desigualdades de género. ¿Cree que las cuotas podrían ser una solución adecuada al problema de las desigualdades de género en la carrera diplomática?

Entrevistada:

Aquí tengo sentimientos encontrados. No creo que necesitemos cuotas porque seamos peores profesionales pero si para consolidar una tendencia.

Realmente hay cuotas en todos los ámbitos y los hombres las acaparan todas.

Las cuotas te dan acceso pero no permanencia.

Hay una cosa clara. A más discrecionalidad, más hombres.

La igualdad y la presencia de mujeres no solo nos benefician a nosotras. Beneficia a toda la sociedad.

¿Conoce usted la AMDE (Asociación de Mujeres Diplomáticas de España)?

Entrevistada:

Si. soy socia y fundadora. Pertenezco a la junta directiva.

Alguno de los objetivos principales de esta Asociación son alcanzar la paridad y una igualdad que sea transversal en la política exterior española. ¿Cree usted que este tipo de asociaciones puedan ayudar para conseguir una mayor igualdad de género en la diplomacia española?

Entrevistada:

Si lo creo y lo espero.

¿Alguna vez ha recibido un trato diferenciado por ser mujer durante su carrera profesional? ¿Podría dar algún ejemplo?

Entrevistada:

Si. n muchas ocasiones (condescendencia jefes; ser excluida por ser mujer; echarme en cara el hecho de tener hijos).

Por último, ¿cómo podría el feminismo como movimiento ayudar para alcanzar ciertos logros y mantener los que ya se ha conseguido?

Entrevistada:

No tengo una opinión clara sobre esto. Creo que la igualdad, el fomento d de la igualdad, la lucha por la igualdad de oportunidades es cosa de mujeres pero también de hombres.

