

Montevideo, 8 de marzo de 2021

Señora Presidenta de la Comisión de Género
del Ministerio de Relaciones Exteriores
Subsecretaria Dra. Carolina Ache Batlle
Presente

Señora Presidenta,

En el año 2016 y en el ámbito de AFUSEU, un grupo de funcionarias decidimos, espontáneamente, reunirnos para intercambiar sobre aspectos y preocupaciones compartidas sobre la igualdad de género en la carrera diplomática. Con los años ello se transformó en un espacio de diálogo informal y abierto al que se fueron sumando colegas de todas las generaciones, edades y rangos, en Montevideo y en el exterior, y que ha servido como canal de comunicación, difusión de información de interés y red que nos permite estar conectadas a pesar de la rotación que implica esta carrera.

En el contexto del próximo 8 de marzo y de la circular 03/21 relativa al régimen legal sobre licencias por maternidad, paternidad y medio horario, que le agradecemos particularmente, se dio esta semana entre las funcionarias un muy rico intercambio en el que surgieron múltiples testimonios de colegas que contaron su experiencia reciente y pasada en este tema. La cantidad de casos y situaciones narrados por las colegas devela una realidad que requiere una acción urgente por parte de la Administración.

A lo largo de los años, las funcionarias del Servicio Exterior hemos planteado a la Administración nuestras preocupaciones vinculadas a la paridad y la equidad, a la existencia de protocolos que amparen en casos de acoso laboral, sexual y moral, a la definición de espacios seguros donde poder denunciar estas situaciones sin sufrir una revictimización ni una estigmatización, al respeto a los derechos reconocidos en las leyes pertinentes respecto a la licencia maternal, el medio horario y la lactancia, a condenar los abatimientos de calificación por estar embarazadas, a la conciliación familiar-laboral, que reconozca el hecho de que las mujeres somos las proveedoras de primeros cuidados en el seno familiar también en el caso de adultos mayores, lo que es un *handicap* a la hora de avanzar en la carrera profesional. Hemos llamado a la capacitación y formación en estos temas y a la erradicación de toda discriminación estructural, subrayando que esta existe. Los números deben leerse en función no solo de lo cuantitativo sino también de lo cualitativo.

A cada paso del camino hemos sido propositivas, acompañado cada señalamiento de un conjunto de ideas en aras de propender a un proceso que, estamos convencidas, no redundará en nuestro exclusivo

beneficio. Por el contrario, los temas señalados y las soluciones propuestas generarán una mejora de nuestra cultura institucional.

En este espíritu es que hemos acompañado cada paso que la Administración ha propuesto a través de los años y hemos integrado los espacios que, no sin dificultades, se abrieron sobre estos temas, a todo nivel. En ese sentido, consideramos un hecho de indiscutible envergadura la creación de la Unidad de Género de la Cancillería, en el entendido de que este paso implicará la jerarquización del debate y de las acciones que desde el Ministerio pueden desarrollarse. En la misma línea, entendemos que el Plan de Acción y la convocatoria realizada para su desarrollo son prácticas a sostener y reconocer.

Sin embargo, aún hoy es posible identificar situaciones de vulneración de derechos en las cuales, de forma significativa, las afectadas son mujeres. Comprender que estas situaciones continúan ocurriendo debe servir como un disparador para desterrar conductas que, sobre la base de la discriminación ejercida por quien está en una situación de autoridad, produce daños de entidad a quien las padece y refuerza una cultura que valida estos comportamientos.

Nuestra orgullosa pertenencia al Ministerio de Relaciones Exteriores nos demanda echar luz sobre estas situaciones que se prolongan en el tiempo y que afectan a muchísimas de nosotras. Estamos en conocimiento de diversas situaciones a lo largo de los años y somos conscientes de que muchas colegas declinan denunciar por temor a represalias. La existencia de mecanismos de denuncia solo será eficiente si -amparando los derechos de todas las partes- se escucha con real atención a las eventuales víctimas y, dentro de sus competencias, se establecen medidas que dispongan clara e indiscutiblemente que estos comportamientos no tienen cabida en ninguna instancia de la sociedad.

Estudios nacionales e internacionales dan debida cuenta de lo que la sociedad pierde ante escenarios donde la mujer se ve enfrentada a la discriminación en el acceso al mercado laboral, a una brecha salarial que va en su desmedro, a una construcción social estructural que le impone un rol en la sociedad vinculado al cuidado y que inhibe el desarrollo de conciliaciones laborales-familiares efectivas, a techos de cristal que frenan el desarrollo de las carreras profesionales pues impactan en las designaciones de más alta responsabilidad. Esas pérdidas se expresan en todas las áreas de la sociedad y comprometen la sociedad en que las generaciones futuras desarrollarán sus vidas.

Como señalamos, nuestra acción es propositiva y en ese sentido quisiéramos presentarle para su consideración las siguientes propuestas:

1. Revisar el Protocolo de Prevención y actuación frente a casos de acoso sexual, acoso laboral y moral en el trabajo, a los efectos de identificar los obstáculos en el acceso y las garantías para las y los damnificados al mismo, así como las medidas implementadas desde su creación y su efectividad.
2. Profundizar el resguardo de las eventuales víctimas al realizar la denuncia, sabiendo que la carga probatoria resulta de difícil concreción para las mismas.
3. Capacitar específicamente en estas áreas (acoso laboral, sexual, moral, discriminación basada en género y otras formas de discriminación) a los funcionarios y funcionarias que asumirán funciones como Jefe/a de Misión y como segundos/as. de Misión.
4. Que la capacitación indicada haga hincapié en una formación que reafirme la existencia de derechos. Para ello, proponemos generar instancias de diálogo con la Cátedra de Derecho Laboral de la UdelaR u otras Universidades y las autoridades del MTSS.
5. Designar un/una veedora interna que en calidad de "*Ombudsperson*" pueda recoger y canalizar ante las instancias correspondientes situaciones vinculadas a la equidad, paridad e igualdad.
6. Reforzar la Dirección de Gestión y Desarrollo Humano y la Dirección de Asuntos Jurídicos con funcionarios/as formados en el tema género, discriminación y acoso, mediante una formación actualizada y permanente. Fortalecer las acciones de prevención de estos comportamientos.
7. Designar prontamente a quien ocupará la titularidad de la Dirección de Género y dotarla de personal suficiente y especializado.
8. Definir protocolos que garanticen que se mide en base a los mismos criterios -en cuanto a capacidad/competencia/experiencia relevante- a hombres y mujeres en cada instancia de la carrera: ingreso, ascenso, designaciones internas y externas, para evitar la idea -socialmente naturalizada- de que la mujer debe rendir más para llegar a ser considerada para un puesto, especialmente de responsabilidad/jerarquía.

Creemos que el tiempo de desarrollar medidas y acciones encaminadas a revertir la situación a la que hacemos referencia es ahora y le expresamos toda nuestra disposición para contribuir con la Administración a llevarlo a cabo.

Anexo a esta nota encontrará algunos ejemplos enunciativos, que fueron compartidos por muchas colegas en el espíritu de demostrar que estamos ante prácticas reiteradas en el tiempo y no ante hechos aislados, que demuestran un fuerte desconocimiento de la normativa vigente.

Hacemos propicia la oportunidad para reiterar a la señora Subsecretaria las seguridades de nuestra más alta consideración.

Soledad Martínez
María Lucía Rodríguez Motz
Patricia Villanueva
Valeria Csukasi
Gimena Hernández
Beatriz Silva
Silvana García
Regina Martínez
Luciana Nader
María Eugenia Brunini
Constanza Morales
Olga Falco
Francisca Mescia
Sofía Mascari
Gabriela Ortigosa
Silvana Balaguer
Cristina Mansilla
Paola Benelli
Noelia Martínez
Lucía Fabbiani
Alina Terra
Pamela Vivas
Natalia Novoa
Alejandra Castiñeira
Beatriz Iriñíz
Melissa Rosano
Fiorella Scayola
Mariela Machado
Carla Giovanoni
Laura Dupuy
Karla Enseñat
Victoria Codina
Silvana Lesca
Julieta Falero
Soledad Britos
Susan Ostria
Alicia Arbelbide
Virginia Tebot
Imelda Smolcic

Paola Repetto
Andrea Bais
Alison Graña
Anahí Aguirre
Carolina Techera
Deborah Serra
Elisa Pérez
Valentina Fernández
Carolina Villarubia
María Noel Minarrieta
Cecilia Lima
Virginia Pacheco Prado
Ifigenia Xifré
Lourdes Boné
Stefany Romero
Gabriela Silva Canzani
Florencia Grilli
Laura Silva
Pauline Davies
Johanna Asaravicius
Alejandra De Bellis
Florencia Rizzo
Erika Muller
Macarena Del Campo
Emilia Eyheralde
Pierina Nuñez
Cecilia Otegui
Silvana Montes de Oca
Silvana Della Gatta
Lujan Barceló

1. Situaciones de discriminación por maternidad:

Tenemos derecho a ser madres sin que ello afecte nuestra carrera funcional.

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

Algunas de las situaciones de discriminación que hemos atravesado:

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

También destacó su desagrado por enterarse en ese momento de que estaba embarazada de cuatro meses, por lo que, al consultarle cuáles serían mis tareas en la Embajada, me contestó que no era necesario darme funciones por el momento ni asignarme a ninguno de los tres Departamentos en los que se divide la Misión, que eso lo iría viendo más adelante.

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

Al entrar en licencia maternal otra colega que se encargaba del área cultural, y quedando sin funcionarios ese Departamento, a sugerencia del segundo de Misión, el Jefe de Misión aceptó ubicarme en esa área. En el transcurso de mi trabajo en ese Departamento fui sometida a acoso laboral, gritos e insultos, no solamente en la oficina, sino también delante de público y autoridades locales en ocasión de la celebración de eventos culturales. Generalmente se me acusaba a los gritos y de malos modos de ser una funcionaria incapaz por cumplir con las instrucciones que me daba por escrito (y de las cuales esta funcionaria tiene copia como prueba en caso de que sea necesario) que posteriormente negaba.

El malestar generado por la maternidad de esta funcionaria y su condición de mujer (en varias ocasiones tomó decisiones que denotaban su preferencia por trabajar con hombres por sobre mujeres) quedó plasmado en las calificaciones anuales de ese año, donde explicitó que mi maternidad y posterior medio horario laboral eran elementos negativos al momento de calificar mi desempeño.

Creo que es elocuente la discriminación, el maltrato, el abuso de poder, el desconocimiento a la carrera y el negarse a que la funcionaria pudiera ejercer su derecho a trabajar, sin razones fundadas, solamente basándose en la condición de género de la funcionaria y en el hecho de su maternidad como factores inhabilitantes para cumplir con la función.

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

Colega 3: *En octubre de 2017, estaba cursando el segundo mes de mi primer embarazo y en su cena de bienvenida, el Embajador destaca el excelente equipo que había tenido en su Misión anterior, excepto por una funcionaria que había decidido “embarazarse” en un destino que, según él, no era para tener hijos.*

Destacó que, a su entender, las buenas funcionarias deberían esperar a embarazarse unos meses antes de regresar definitivamente a Uruguay, para tener a su hijo en capital y hasta sugirió que la “planificación” del embarazo debía ser discutida con él, para asegurar que no interferiría con el trabajo.

Luego de escuchar eso, y más aun viniendo de un Embajador que se jactaba permanentemente de su poder y de su potestad de “arruinarle la carrera” a quien quisiera, fue muy difícil anunciarle mi embarazo.

Luego de hacerlo, mi trabajo pasó a ser completamente ignorado y despreciado hasta el día que abandoné la Misión.

Incluso poco antes de culminar mi destino, y dado que coincidía mi partida con la de otros colegas, escuché al Embajador pedir a la Superioridad telefónicamente funcionarios de forma urgente pero que de ninguna manera fueran mujeres.

Mis calificaciones también se vieron afectadas como consecuencia de la maternidad.

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

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

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

Para mi ingrata sorpresa se me respondió que era funcionaria pública al servicio de los compatriotas y que conocía las consecuencias y obligaciones que ello implicaba al momento de ingresar a la carrera.

Además, agregó que mi prioridad debía ser la asistencia a los uruguayos. También manifestó que mi actitud denotaba falta de responsabilidad, compromiso y vocación de servicio.

Como resultado de esa audiencia, mi jerarca envió una comunicación a todas las autoridades de Cancillería (al menos diez correos como destinatarios) y a la Misión manifestando que esta funcionaria no había gestionado solicitud formal de medio horario por lactancia, por lo que deseaba recibir comentarios al respecto.

Al día hoy, me mantengo en un régimen de trabajo que no condice al estipulado en el art. 12 de la Ley 19.121.

Colega 7: *Éste un relato para sensibilización que me sucedió en el exterior: durante mi horario reducido de trabajo por maternidad, extraía leche materna en mi oficina durante media hora, sentada con la computadora trabajando. Esa leche servía al otro día como*

alimento de mi bebé (en pecho exclusivo - con menos de 6 meses en ese entonces) mientras yo estuviera en la Misión.

En un par de ocasiones, tras interrupciones para ir a la Oficina de mi jefe a despachar, no conseguí extraer la cantidad suficiente, lo que me implicó buscar algún momento libre en mi casa - muchas veces de madrugada - para conectar la bomba y extraer hasta completar la mema del día siguiente. Por momentos, sentí que no podía llevar adelante la lactancia exclusiva, pero gracias al apoyo familiar y de colegas que me empoderaron, pude llevar con éxito ambas actividades: la personal y la laboral.

Este tipo de situaciones no deberían suceder dado que tenemos una ley que garantiza a la mujer que esté amamantando un lugar y un tiempo adecuados para dicha actividad.

Colega 8: *Retorno de licencia maternal a puesto de responsabilidad junto a jerarca de la Cancillería, recién asumido:*

No se respetó el horario maternal.

Comentarios cotidianos del estilo “no se preocupe, esto lo hace XXXX, usted es madre y no puede dedicar a esto”, “mejor lo dejamos que lo haga XXXX”, “no quiero herir la sensibilidad que debe tener en estos momentos”, “usted quizás mejor se queda en su casa”. Al mismo tiempo, se asignaron todas mis tareas, a colegas de menor rango o con otras responsabilidades sin estar preparados para la función.

Extracción de leche en oficina, tapada por puertas de muebles, porque si no estaba me llamaba furioso que no era posible que no esté y que así no podía darme mis responsabilidades.

Después de nada más que un mes, pide a otro colega que me informe que ya no eran necesarias mis tareas, que mi horario maternal no servía para esa función, que mis responsabilidades serían dadas a otra funcionaria, de otro escalafón, que en ese momento trabajaba bajo mi cargo y que lo mejor para mi y mi familia era ir a otra Dirección. En ningún momento me consultó lo que pensaba, me recibió personalmente, o me dio chance de nada. Tuve que pedir a colega que me juntara mis cosas porque el pase fue inmediato.

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

Y algunos de los comentarios que es frecuente escuchar...

“Si querés casarte y formar una familia mejor ir a una bilateral no a una multilateral!”

“Uyyyyy y para que volviste? Vos que tenés la vida solucionada, podes quedarte cuidando tus hijos!”

“La carrera es complicada para ustedes, los hijos y todo eso no es fácil”.

"Al final usted nunca trabaja! Se la pasa embarazada!"

Secretaria de Segunda a Secretaria de Tercera: *"El Embajador me preguntó si no estarías embarazada"* (ante cada ausencia por motivos médicos ya fueran gripe o gastroenteritis). 2016-2017

"En esta Misión la mujer viene a tener hijos".

"Trabajar medio horario maternal es como no trabajar". Embajador a Ministra consejera.

Conversación entre Jerarca y Terceros Secretarios: Funcionaria 1: *"La licencia maternal en el exterior se sigue rigiendo por la ley uruguaya, por tanto, corresponde licencia y medio horario"*. Respuesta de jerarca MUJER: *"si si, vos tomate el medio horario, pero después bancate las calificaciones bajas y el freezer. Después a llorar al cuartito"*.

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

2. Situaciones de violencia y acoso verbal:

"Esta chica tan linda sirve para hacer de moza y traernos un whisky" Empresario que integraba una delegación oficial a Secretaria de Tercera, también integrante de la delegación oficial, durante una escala en una sala vip. El comentario fue presenciado en silencio por varios colegas hombres, incluidos Embajadores.

Segunda Secretaria a Primer Secretario: *"Si estás libre te llamo"*. Respuesta: *"llámame, yo siempre dispuesto para hablar con damas atractivas!"*

Primer Secretario a colega recién llegada a su destino: *"A mi no me gusta trabajar con mujeres. Son muy emocionales y todos los meses, cuando el periodo, vienen con alguna crisis distinta. Estos dramas repercuten en el rendimiento profesión. Pero ahora que lo pienso, vos no has llorado desde que llegaste. Sos la primera mujer con la que trabajo a la que no hago llorar."*

"Deberías agradecer que no te tengo barriendo el piso". Embajador a Secretaria de segunda.

Embajador, Director de Protocolo, a Secretaria de Segunda, por teléfono interno: *"Qué linda que estás hoy"*.

"Allí viene la mujer con las mejores piernas de la oficina"

Tercer Secretaria. En una Dirección General. Ingreso de colega nueva. Directora del momento me solicita que la comience a introducir en todos los temas. Luego de poco tiempo, en una reunión importante que yo llevaba y había preparado por mucho tiempo, y a la primera que iba mi colega, la Directora me dice que iba a estar mi colega y no yo sentada adelante con ella, porque mi colega era rubia y más bonita, *“más fina”* y quedaba mejor. Al poco tiempo mi colega quedó con todos mis temas y a mi me cambiaron de Dirección.

Tercer Secretaria. Dirección de Protocolo. Reiteradas veces Secretario de Presidencia solicitaba que fuera yo – de pollera- y no mi colega hombre, a recibir a Aeropuerto o a acompañar a Sala VIP. Reiteradas veces proponía que fuéramos en su auto. Cuando se lo conté a Jefa de Ceremonial del momento, no recibí ningún apoyo.

Embajada. Encargado de Negocios del momento, claramente alcoholizado, en evento cultural de la Misión: *“fúmate esto y relájate, que siempre pareces una histérica”*.

Mismo Encargado de Negocios, en otra instancia cultural de danza con jóvenes a mi esposo cuando yo no estaba presente: *“vos tenés que aprender de mi, yo te enseño los negocios para que le lleves el sueldo, así vas a estar bien”* y *“después pedime que te pase datos de amigas, así estás gozado, y mira que divina esta fiesta con todas estas pendejas, me tienen re caliente”*. No solo mi esposo quedó completamente en shock, sino que nos fue muy difícil a los dos reestablecer contacto con él, además de trabajar a diario en mi caso, presenciando similares comentarios todo el tiempo compartido en la Misión, incluso al personal local.

3. Situaciones de acoso sexual:

“Hoy llamaron dos Embajadores interesados en que vayas a trabajar con ellos. Ahora, si quieres me ayuda para tu destino, eso dependerá de lo que hagas esta noche”. Dicho por un alto jerarca a una Tercer Secretaria

Embajador, Director de Protocolo a Segunda Secretaria en avanzada de Visita Presidencial: *“Cancelá la cena de coordinación con los del hotel y vení a mi habitación, así revisamos la agenda”* (y le dejó de contestar los mensajes luego de que ella lo llamó por teléfono y le propuso hacerlo en el Restaurant).

Viceministro a funcionaria, durante misión oficial: *“mmmm, me enloquece tu perfume, ¿cuál es?”*

4. El doble rasero para medir las capacidades:

Éramos cuatro personas del equipo de la Embajada en condiciones de concursar, un varón y tres mujeres. El jerarca de turno sólo permitió que el varón gozara de varias semanas libres (sin siquiera pedir licencia) para preparar

el concurso mientras las mujeres solo tuvimos los días estipulados y debimos coordinar unos pocos días de licencia entre nosotras, aun cuando concursábamos para cargos superiores y menores vacantes.

Ingresamos a la carrera en una generación integrada únicamente por 9 mujeres. Percibimos la discriminación desde el día en que nos anunciaron los resultados, ya que varios jerarcas nos manifestaron explícitamente su asombro y descontento por el hecho de que solamente mujeres pasaran la prueba escrita (que en ese momento era eliminatoria). Inmediatamente después de ingresar, nos transmitieron que éramos *“un problema para la Administración, que va a invertir en ustedes y ustedes solamente van a querer ir a destinos en la frontera, para privilegiar a la familia”*. Años después, muchos de esos mismos jerarcas nos reconocieron el error de su prejuicio inicial.

“Es mujer, pero lo está haciendo bastante bien” Embajador a Ministro adelante de una Consejera.

“Usted tiene que demostrar su inteligencia mucho más porque además de ser mujer, es linda.”

Embajador a Secretaria de Segunda: *“El Ministro vendrá con su esposa así que tendrás que armarle una agenda y acompañarla”* (no aplica precedencia, ni otro criterio más que el del género). Agosto de 2018.

“Nos acompañan las chicas del Departamento Económico Comercial y los Ministros fulano y fulano” Embajador presentando a funcionarias y funcionarios diplomáticos.

“Fulano estará a cargo de los temas de Derechos Humanos, salvo los temas de género, de los cuales se encargará fulana (por ser mujer)” Ministro a funcionarios de Embajada.

“Tenés demasiada iniciativa y carácter, si fueses hombre serías el funcionario ideal”. Embajador a Tercera Secretaria.

Tercer Secretario a Segunda Secretaria cuando ésta le preguntar el motivo por el cual fue puesta en una cena oficial de un tema que no es su responsabilidad: *“por precedencia y por la cuota femenina sobretodo”*. Respuesta: *“bájame por favor, yo no soy un adorno, gracias”*.

Tercer Secretaría. Dirección de Protocolo. Jefa de Ceremonial Mujer en Plena Cumbre de Mercosur: *“Tú tenés que siempre venir linda, de pollera o vestido y con tacos. Es muy importante estar linda para los Embajadores y para el Presidente. Eso te va a ayudar mucho en la carrera, para ascender. Y el pelo enrulado no, brushing o planchita”*.