

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIA POLÍTICA

MARIANA COCKLES TEIXEIRA

O TETO DE VIDRO DA CARREIRA DIPLOMÁTICA BRASILEIRA.
DESAFIOS À ASCENSÃO PROFISSIONAL DAS MULHERES

RECIFE
2017

MARIANA COCKLES TEIXEIRA

O TETO DE VIDRO DA CARREIRA DIPLOMÁTICA BRASILEIRA.
DESAFIOS À ASCENSÃO PROFISSIONAL DAS MULHERES

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Ciência Política da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do título de mestra em Ciência Política.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Andrea Quirino Steiner

RECIFE

2017

Catálogo na fonte
Bibliotecária: Maria Janeide Pereira da Silva, CRB4-1262

T266t Teixeira, Mariana Cockles.
O teto de vidro da carreira diplomática brasileira : desafios à ascensão profissional das mulheres / Mariana Cockles Teixeira. – 2017.
164 f. : il. ; 30 cm.

Orientadora : Prof. Dr.ª Andrea Quirino Steiner.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Pernambuco, CFCH.
Programa de Pós-Graduação em Ciência Política, Recife, 2017.
Inclui Referências e apêndices.

1. Ciência política. 2. Relações internacionais. 3. Diplomacia. 4. Mulheres diplomatas. 5. Discriminação de sexo contra as mulheres. 6. Assertividade em mulheres. 7. Atuação política das mulheres. I. Steiner, Andrea Quirino (Orientadora). II. Título.

320 CDD (22. ed.)

UFPE (BCFCH2018-030)

MARIANA COCKLES TEIXEIRA

O TETO DE VIDRO DA CARREIRA DIPLOMÁTICA BRASILEIRA. DESAFIOS À ASCENSÃO
PROFISSIONAL DAS MULHERES.

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Ciência Política da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do título de mestra em Ciência Política.

Aprovada em 07/03/2017.

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Dr^ª. Andrea Quirino Steiner (Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^ª. Dr^ª. Gabriela da Silva Tarouco (Examinadora Interna)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^º. Dr^º. Pedro dos Santos (Examinador Externo)
Luther College

AGRADECIMENTOS

Agradeço à professora Andrea Steiner, pela orientação cuidadosa, dedicada e desafiadora. Seus constantes incentivos profissionais e sua atenção pessoal foram essenciais para o crescimento (inesperado) desta pesquisa.

Aos membros da banca, professora Gabriela Tarouco e professor Pedro dos Santos, pelos apontamentos desde a banca de qualificação.

À Fundação de Amparo à Ciência e Tecnologia de Pernambuco (FACEPE), pelo fomento e viabilização da execução desta pesquisa. Aos demais membros do Departamento de Ciência Política da UFPE, sou grata pela formação estimulante, desde a graduação ao mestrado.

Também gostaria de agradecer à colaboração e à recepção do Ministério das Relações Exteriores, em especial à diretoria do Instituto Rio Branco e ao Comitê Gestor de Gênero e Raça. Tenho agradecimentos especiais à conterrânea Maria Eduarda Paiva, que, em sua disposição e entusiasmo, ajudou a apontar caminhos e estimulou várias reflexões. Também foram fundamentais os auxílios das mulheres que porventura entrevistei. Através da ajuda destas diplomatas, exemplares da força feminina na Casa, foi possível ampliar os horizontes desta pesquisa. Também agradeço ao ex-chanceler, embaixador Celso Amorim, cuja preocupação com o tema o manteve em contato com a pesquisa, sempre com comentários e informações importantes. Por fim, minha gratidão a todos os demais diplomatas que participaram desta pesquisa.

Aos membros do Instituto de Relações Internacionais da Universidade de São Paulo e do Centro de Estudos das Negociações Internacionais (CAENI/USP), pela recepção e comentários enriquecedores feitos durante a realização de meu estágio de pesquisa na USP. Agradeço o convite (e a amizade carinhosa) de Matheus Hardt e a supervisão da professora Janina Onuki.

Pela casa, pela família, pelo amor e pelas risadas (que às vezes achei que não caberia no 121), sou grata a Renata e a Fábio. Junto às Raquéis, vocês me deram força e segurança para continuar nesse caminho até o doutorado. Aos amigos e colegas de área, pela motivação e pelas recomendações ao longo da pesquisa: a Leo, Edu, Ana e as duas Caróis (UFPE). E a Mel (UFMG), pelas recomendações sobre o questionário.

À minha mãe, meu pai e a Ju, sou grata pelo amor, pela confiança e pela motivação constantes, imensuráveis. Meu mérito é, também, todo de vocês.

RESUMO

Este trabalho foca nas experiências e desafios particulares das mulheres que fazem parte da carreira diplomática brasileira. É apresentada uma análise prática sobre as barreiras enfrentadas pelas diplomatas, especialmente no que se refere ao processo de progressão profissional na carreira. Parte-se do pressuposto de que a desigualdade de gênero dentro da carreira é resultado da interação entre instituições formais e informais que refletem as ideias, práticas e expectativas da cultura e socialização de gênero. Para verificar esta relação, são testadas algumas das hipóteses geradas a partir da literatura sobre o tema e de entrevistas realizadas com as diplomatas, analisando dados primários que foram gerados pela realização de um *survey* com homens e mulheres da carreira. Em geral, verificamos que a maioria das mulheres percebem e/ou experimentaram atitudes discriminatórias dentro do ambiente de trabalho. Também verificamos que o formato atual do processo de concessão de promoções apresenta características sobre as quais os homens têm vantagem em relação às mulheres da carreira. Ao final, apontamos algumas recomendações de mudanças práticas e sugestões para agenda de pesquisa.

Palavras-chave: Diplomatas. Gênero e Relações Internacionais. Atuação Política das Mulheres. Ministério das Relações Exteriores Brasileiro.

ABSTRACT

This work focuses on the experiences and challenges faced by the women who work in the Brazilian diplomatic career, presenting a practical analysis on the barriers dealt by the female diplomats, especially in regarding to the acquisition of promotions. We assume that the gender inequality within the career results from the interplay among formal and informal institutions that reproduces the ideas, practices and expectations of the gendered culture and socialization. To analyze this relation, some of the hypotheses suggested by the previous literature and interviews were tested, analyzing the data generated by a survey applied to diplomats of both genders. In short, we find that most women perceive and/or experienced attitudes of gender prejudice within their work environment. We also find that the current system of the career's promotions has features that advantage men over women. Finally, we point out some recommendations for institutional changes and some suggestions for the research agenda on the theme.

Keywords: Diplomats. Gender and International Relations. Women's Political Agency. Brazilian Ministry of Foreign Affairs.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Composições identitárias – exemplo tridimensional	25
Figura 2 - Classes de hierarquia da carreira brasileira de diplomata.....	52
Figura 3 - Processo de elaboração do Quadro de Acesso	54
Figura 4 - Proporção percentual de sexo em cada classe da carreira	75

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Proporção de mulheres nas turmas do IRBr por década (dos anos 1950 aos anos 2010).....	49
Gráfico 2 - Evolução recente da participação feminina (1998-2015)	50
Gráfico 3 - Distribuição proporcional de homens e mulheres entre as classes da carreira diplomática (dados de junho de 2015).....	57
Gráfico 4 - Classificação racial dos respondentes de acordo com sexo	76
Gráfico 5 - Distribuição de sexo por região de naturalidade (%).....	78
Gráfico 6 - Distribuição de sexo por nível de pós-graduação (%)	79
Gráfico 7 - Distribuição de sexo por estado civil	80
Gráfico 8 - Quantidade de filhos dos diplomatas (valores absolutos) amostrados.....	82
Gráfico 9 - Distribuição da quantidade de filhos.....	91
Gráfico 10 - Incentivos para a escolha profissional da carreira diplomática, por sexo	98
Gráfico 11 - Percepção sobre o <i>gap</i> de poder entre gêneros, na carreira diplomática	103
Gráfico 12 - Distribuição da classificação da desigualdade de gênero pelos diplomatas	105
Gráfico 13 - Percepção e/ou experiência com racismo no ambiente de trabalho.....	111
Gráfico 14 - Preferência sobre o gênero de colegas e chefia (%).....	116
Gráfico 15 - Adequação de gênero a postos e cargos na carreira diplomática (%).....	116
Gráfico 16 - Percepção sobre a influência da predominância dos homens na atuação profissional das mulheres	119
Gráfico 17 - Percepções sobre o que explica a baixa participação feminina em altos postos	121
Gráfico 18 - A subjetividade dos critérios de promoção pode representar uma barreira à ascensão profissional das mulheres?	125

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Critérios de habilitação para promoções na carreira de diplomata	53
Tabela 2 - Composição das Câmaras de Avaliação e da Comissão de Promoções.....	55
Tabela 3 - Orientação sexual dos respondentes.....	77
Tabela 4 - Distribuição de sexo por área de formação	79
Tabela 5 - Estado civil x classe na carreira.....	81
Tabela 6 - Situação profissional dos cônjuges dos diplomatas casados/conviventes ou que já foram casados/conviventes x sexo.....	84
Tabela 7 - Percepção sobre cônjuges que preteriram a própria carreira em favor das atividades familiares e domésticas – sexualidade x gênero	87
Tabela 8 - Percepção sobre a disponibilidade do cônjuge para acompanhar em viagens a trabalho (sexualidade x sexo)	88
Tabela 9 - Tabulação cruzada: Disponibilidade do cônjuge para preterir a própria profissão para acompanhar o(a) diplomata em viagens ao exterior x sexo.....	89
Tabela 10 - Disponibilidade do cônjuge para preterir a própria profissão para acompanhar o(a) diplomata em viagens ao exterior (sexualidade x sexo)	89
Tabela 11 - Disposição da família para acompanhar o(a) diplomata no exterior.....	92
Tabela 12 - Impacto da carreira sobre a vida familiar dos diplomatas.....	92
Tabela 13 - Interesse em ascender na carreira.....	95
Tabela 14 - Incentivos para a escolha profissional da carreira diplomática	97
Tabela 15 - Incentivos para a escolha profissional da carreira diplomática, por sexo	100
Tabela 16 - Percepção sobre o <i>gap</i> de poder entre gêneros na carreira diplomática.....	103
Tabela 17 - Percepções sobre a desigualdade de gênero na carreira	104
Tabela 18 - Percepções sobre a desigualdade de gênero na carreira (sexualidade x sexo)	106
Tabela 19 - Percepções sobre a desigualdade de gênero na carreira (raça x sexo).....	107
Tabela 20 - Percepção e/ou experiência com machismo no ambiente de trabalho	108
Tabela 21 - Percepção e/ou experiência com racismo no ambiente de trabalho (raça x sexo)	109
Tabela 22 - Experiência de discriminação por gênero em ambiente de trabalho	111
Tabela 23 - Percepção sobre diferenças de gênero no comportamento profissional.....	114
Tabela 24 - Preferência sobre o gênero de colegas e chefia	115
Tabela 25 - Adequação de gênero a postos e cargos na carreira diplomática	117

Tabela 26 - Percepção sobre o impacto da predominância dos homens na atuação profissional das mulheres	118
Tabela 27 - Percepções sobre o que explica a baixa participação feminina em altos postos .	120
Tabela 28 - Impacto da subjetividade de critérios do processo de concessão de promoções sobre as mulheres.....	124

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CACD – Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata
CAD – Curso de Aperfeiçoamento de Diplomatas
CAE – Curso de Altos Estudos
CAP – Curso de Atualização de Política Externa
CESPE – Centro de Seleção e Promoção de Eventos da Fundação Universidade de Brasília
CPCD – Curso de Preparação à Carreira de Diplomata
DAS – Direção e Assessoramento Superior
DASP – Departamento Administrativo do Serviço Público
DSE – Departamento do Serviço Exterior
FP – Ficha Perfil
GRI – Gênero e Relações Internacionais
IRBr – Instituto Rio Branco
LA – Lista de Antiguidade
MPC – Ministro de Primeira Classe
MRE – Ministério das Relações Exteriores
MSC – Ministro de Segunda Classe
PROFA-I – Programa de Formação e Aperfeiçoamento – Primeira Fase
PS – Primeiro-Secretário
QA – Quadro de Acesso
QE – Quadro Especial
QO – Quadro Ordinário
RI – Relações Internacionais
SEB – Serviço Exterior Brasileiro
SERE – Secretaria de Estado de Relações Exteriores do MRE
SS – Segundo-Secretário
TS – Terceiro-Secretário

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	LIGAÇÕES FEMININO-LOCAL E MASCULINO-GLOBAL	18
2.1	AS DIVISÕES CONCEITUAIS DE GÊNERO	19
2.2	SURGIMENTO DAS TEORIAS FEMINISTAS NAS RI	27
2.3	“GÊNERO FAZ O MUNDO GIRAR”: O(S) LUGAR(ES) DAS MULHERES NA POLÍTICA INTERNACIONAL	31
3	APRESENTANDO A CARREIRA DIPLOMÁTICA BRASILEIRA	45
3.1	O PROCESSO ADMISSIONAL DA CARREIRA	47
3.2	HIERARQUIA E ASCENSÃO PROFISSIONAL	51
3.3	VISIBILIDADE DA QUESTÃO DE GÊNERO NO MRE EM ANOS RECENTES: COTAS INFORMAIS, CRIAÇÃO DO CGGR E A MOBILIZAÇÃO INDEPENDENTE DAS MULHERES DIPLOMATAS	60
4	APRESENTANDO OS DIPLOMATAS: ANÁLISE DE PERCEPÇÕES SOBRE A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO ITAMARATY	70
4.1	DESENHO DE PESQUISA E CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	70
4.1.1	Caracterização da amostra	74
4.2	RESULTADOS	83
4.2.1	O impacto da carreira nas relações familiares dos diplomatas	83
4.2.2	Percepções profissionais e expectativas de ascensão na carreira	94
4.2.3	Visibilidade e opiniões sobre a questão de gênero no Itamaraty	102
4.2.4	Percepções dos diplomatas sobre o processo de aquisição de promoções na carreira	113
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	128
	REFERÊNCIAS	135
	APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO “IDENTIFICANDO O PERFIL DOS DIPLOMATAS BRASILEIROS”	148
	APÊNDICE B - ROTEIRO DAS ENTREVISTAS	155
	APÊNDICE C - METADADOS	158

1 INTRODUÇÃO

Um dos desenvolvimentos políticos mais importantes do último século tem sido o crescimento da representação das mulheres em cargos públicos (ROBERTS, SEAWRIGHT & CYR, 2012). E, embora a evolução da participação feminina em parlamentos apresente tendência ascendente, principalmente a partir da popularização das cotas na década de 1990, a média da proporção de cadeiras ocupadas por mulheres no mundo é de cerca de 23% (INTERPARLIAMENTARY UNION, 2016).

De acordo com a última edição do *Global Gender Gap Report* (WEF, 2015), o Brasil conseguiu fechar o *gap* de gênero nas áreas de saúde e sobrevivência e de educação, mas ainda apresenta grandes lacunas quanto à participação igualitária de gênero em postos de trabalho privados e públicos. Em 2015, o país desceu 14 posições no ranking do relatório, devido à queda da participação das mulheres em postos ministeriais (de 26% a 15%). No geral, apesar de o Brasil ter melhorado o índice de empoderamento político, este ainda é responsável por manter o país na metade inferior do ranking.

Além disso, não obstante os avanços substantivos desde a década de 1970, a representação feminina na arena política, a níveis nacional e global, ainda apresenta índices relativos seriamente baixos em matérias relacionadas à emancipação econômica e à segurança e saúde da mulher¹ (WEF, 2015). Se, por um lado, os desafios à participação das mulheres em postos legislativos ainda mantêm os índices de igualdade de gênero na política tão baixos, por outro, o acesso das mulheres a cargos no Poder Executivo, nos níveis nacional e subnacional, ainda é mais complicado. Segundo o relatório (WEF, 2013), há doze anos atrás o cargo de chefe do Executivo nacional nunca havia sido ocupado por uma mulher em cerca de 62% dos países no mundo; até 2013, esta proporção caiu para 50%.

Apesar da tendência mundial de crescimento da participação feminina em gabinetes e burocracias, desde a década de 1960, a ocupação de postos no Poder Executivo permanece como a maior barreira (“*the highest glass ceiling*”) à paridade de gênero na política (BAUER & TREMBLAY, 2011). Quando o assunto passa ao nível internacional, a participação feminina torna-se ainda mais problemática. Signatário de mais de 40 acordos cooperativos e convenções internacionais voltadas a ações afirmativas para as mulheres, o Brasil ainda

¹ Segundo dados do Observatório de Igualdade de Gênero da CEPAL, em 2016, as mulheres correspondiam a apenas 18,2% dos juizes e dos ministros federais, a 9,9% do total de membros do Poder Legislativo e a 11,8% dos chefes executivos locais, prefeitos (CEPALSTAT, 2017).

possui um quadro de atores relevantes em decisões políticas de temas internacionais visivelmente assimétrico na representação dos gêneros (MENDES, 2011).

O país não só apresenta uma estrutura ministerial pouco inclusiva, como ainda sustenta arranjos institucionais que desestimulam a participação de grupos sub-representados (HTUN, 2004). Até a década de 1940, o acesso à carreira diplomática brasileira seguia uma tradição de indicações; entre os critérios, eram levadas em conta a origem familiar do candidato, a aparência física e a etiqueta e pontos de vistas apresentados no chamado “chá com o Barão” (KOIFMAN apud BALBINO, 2011, p. 56). Essa estrutura, naturalmente, fazia com que o corpo diplomático espelhasse quase exclusivamente a elite branca e masculina da aristocracia remanescente do período monárquico.

Thereza Quintella, um dos destaques femininos de sucesso na carreira diplomática, apresentou uma visão interna da situação feminina na instituição:

“Na prática, persistem preconceitos e a Casa continua refratária ao poder feminino. As diplomatas encontram bem mais dificuldades que seus colegas para alcançar as classes mais altas e, sobretudo, para ocupar posições de mais poder. [...] A chefia titular de uma das grandes embaixadas do Brasil também não tem sido confiada a uma embaixadora e, até recentemente, nenhuma diplomata foi lotada no gabinete do ministro de Estado” (QUINTELLA, 2002, p. 14).

De fato, até o início do século XX, nenhuma das poucas mulheres que se interessaram pela carreira diplomática havia logrado sucesso no processo de admissão. Essa continuidade muda quando, em 1918, Maria José de Castro Rebello conquista a primeira colocação no concurso da Secretaria de Estado (IRBr, 2015). Ainda assim, sua entrada foi insistentemente contestada pelos diplomatas em cargo, e só através da intervenção de Rui Barbosa a admissão de Maria Rebello foi deferida. Após esse episódio, até 1938, apenas 19 brasileiras entraram para o Ministério das Relações Exteriores – MRE, quando o Decreto-Lei nº 791 proibiu formalmente a entrada de mulheres na Casa. Essa estrutura perdurou por mais de uma década e meia, quando o caso de Maria Sandra Cordeiro de Mello – cujo desempenho excepcional no concurso permitiu que ela conseguisse efetivar sua entrada através de um mandato de segurança – resultou na revogação dessa medida (BALBINO, 2011; IRBr, 2015).

O histórico de dificuldades das mulheres que optaram pela carreira diplomática é extenso e contém muitos avanços e retrocessos desde a criação do Instituto Rio Branco (IRBr), em 1945, até o formato atual de ingresso. Apesar da democratização formal dos critérios de entrada na Casa, especialmente a partir da instituição do Concurso de Admissão à

Carreira Diplomática (CACD), o alerta de Thereza Quintella (2002) ainda representa um retrato da situação ministerial interna.

Dentro da organização ministerial, um dos maiores problemas enfrentados pelas mulheres diz respeito ao acesso a postos mais elevados da carreira. Segundo o IRBr, em 2015, apenas 356 mulheres ocupavam o contingente total dos 1.582 diplomatas brasileiros – o equivalente a 22,5%. Entre estas, somente 35 tinham atingido o topo da hierarquia profissional, compondo 17,4% do total de Ministros de Primeira Classe. Um total de 33 diplomatas estavam lotadas, com cargos de chefia, em embaixadas e consulados – equivalendo a 14,5% dos postos desse tipo (IRBr, 2015). Estes dados indicam que os homens não só prevalecem entre os membros do corpo diplomático, como também se concentram nos cargos de maior poder.

De acordo com Viviane Balbino, figuram entre os grandes fatores mantenedores dessa estrutura assimétrica a necessidade de desenvolver articulações políticas a partir da segunda promoção, o desestímulo provocado pela alta correlação entre a aquisição de cargos altos e o divórcio e a ausência de uma rede de apoio feminino entre as diplomatas de classes mais baixas e as de classes mais altas – segundo a autora, prevalecem mais a omissão ou competitividade do que a cooperação entre as diplomatas (BALBINO, 2011).

A autora também verificou que o fato de haver uma predominância masculina nas classes mais altas e a necessidade de estabelecer certo grau de articulação política têm o potencial de desestimular as mulheres a tentar ascender. Além disso, o estigma de que as ministras e embaixadoras tendem a assumir uma postura constantemente agressiva, além do abandono da maternidade e da feminilidade, faz com que boa parte das diplomatas opte por se manter em cargos inferiores na escala de classes (BALBINO, 2011).

É interessante observar que muitas das diplomatas que não se dispõem a prosseguir até o topo da carreira estacionaram após a primeira promoção, quando a etapa das votações nominais entra em vigor. Isso indica que, além dos fatores subjetivos que ajudam a dissuadir a progressão das mulheres na carreira diplomática, o processo de concessão de promoções parece conter características institucionais que colaboram para a assimetria de gênero nos altos postos (BALBINO, 2011).

Louise Chappell, uma das grandes expoentes do chamado “institucionalismo feminista”, observa que as regras formais, mesmo consideradas *gender neutral*, assumem forte viés de gênero devido à influência de instituições informais que carregam a divisão

social de papéis entre homens e mulheres² (CHAPPELL, 2006; CHAPPELL & WAYLEN, 2013). Portanto, destaca-se a importância de observar como os fatores institucionais que gerem a progressão na carreira diplomática interagem com as dimensões subjetivas da desigualdade de gênero presentes no contexto da carreira diplomática para dificultar o acesso das mulheres a cargos com maior poder ministerial. A análise dos mecanismos formais e informais que influenciam na questão pode, desse modo, facilitar a identificação de soluções potenciais para o problema.

Não é à toa que a questão da mudança institucional é um dos temas mais recorrentes nas análises sobre os mecanismos de manutenção das desigualdades de gênero na esfera política. Por possuir efeitos caracteristicamente de curto-prazo, ela é frequentemente considerada a estratégia mais efetiva e eficiente de combate à assimetria na composição das carreiras públicas³.

Parte-se, então, da ideia de que alargar o domínio da produção científica em RI, adotando a perspectiva de gênero, é fundamental, especialmente em um país que, historicamente, caminha com morosidade na promoção de ações estratégicas para o empoderamento e o aumento da participação feminina na política. Nesse sentido, o trabalho se propõe a contribuir para a discussão prática sobre as desigualdades de gênero nos quadros representativos da política externa, observando o caso do Brasil.

Ademais, a ausência predominante de estudos empíricos entre as produções feministas de RI (TICKNER, 2006) também denotam a relevância do projeto, distinguindo-o dos poucos estudos do tipo aplicados ao caso da diplomacia brasileira (BALBINO, 2011; DELAMONICA, 2014; MENDES, 2011). Acredita-se que uma abordagem de métodos mistos permite gerar informações operacionalizáveis sobre o assunto, sem deixar de levar em conta as experiências e perspectivas das mulheres que compõem o objeto de estudo da pesquisa.

Como a entrada no Itamaraty é dada pelo êxito no CACD (ou seja, o processo é formalmente indiferente às distinções de gênero), a predominância dos homens entre os diplomatas sugere que as limitações à participação feminina no alto escalão da carreira são originárias de fatores institucionais inseridos na cultura androcêntrica do ambiente de trabalho. Portanto, o trabalho foca nas desigualdades enfrentadas pelas mulheres no que diz

² Exemplo destas instituições informais são a dissociação entre o elemento feminino e a esfera privada, as responsabilidades da maternidade e a superioridade financeira do homem dentro do casamento.

³ Cf. MACKAY, KENNY & CHAPPELL, 2010; MACKAY & WAYLEN, 2014.

respeito à progressão profissional dentro da carreira diplomática brasileira, comparando-a com o caso dos homens.

No primeiro capítulo, discutem-se os limites teóricos sobre a definição de gênero e sua variação conceitual de acordo com a relação de suas dimensões fisiológica e cultural. A partir da delimitação dos conceitos empregados pelo trabalho, apresentamos como se deu o surgimento do campo de pesquisa convencionado como Gênero e Relações Internacionais (GRI) e o estado da arte das produções dessa linha.

A descrição do caso analisado pelo trabalho é realizada no capítulo seguinte, onde apresentamos aspectos relevantes do funcionamento institucional do Itamaraty e do regimento da carreira diplomática. A partir da realização de algumas entrevistas, o Capítulo 2 também apresenta uma descrição inédita sobre a evolução da visibilidade da questão de gênero no Ministério, com variações institucionais informais – como no caso das cotas para as mulheres nas listas de acesso às promoções – e formais – como a criação e institucionalização do Comitê Gestor de Gênero e Raça do Itamaraty.

Através de entrevistas e da aplicação de *survey* com os funcionários da carreira diplomática, descrevemos o perfil dos diplomatas brasileiros, a partir de uma análise descritiva amostral, e realizamos uma análise sobre as percepções acerca do nível de desigualdade de gênero no Ministério das Relações Exteriores. O Capítulo 3, então, apresenta e discute os métodos e resultados da pesquisa. Além de produzir uma análise exploratória sobre o tema, através da condução de entrevistas e de alguns resultados descritivos do questionário, testamos algumas das hipóteses levantadas previamente pela pequena literatura sobre o tema e através da realização das entrevistas.

Os resultados foram divididos em quatro subseções temáticas, sobre: o impacto da carreira nas relações familiares dos diplomatas, as percepções profissionais e expectativas de ascensão na carreira, a visibilidade e as opiniões sobre a questão de gênero e as percepções dos diplomatas sobre o processo de aquisição de promoções. Como veremos, os resultados indicam que as mulheres ainda percebem e experimentam formas diversas de discriminação, que podem ser atribuídas a instituições tanto formais, quanto informais, mergulhadas em um ambiente de cultura marcadamente “generificadas”. Veremos que a questão ganhou visibilidade na casa, mas que o Itamaraty ainda resiste para atender às demandas correntes das mulheres diplomatas.

2 LIGAÇÕES FEMININO-LOCAL E MASCULINO-GLOBAL

“‘Gênero’ é uma palavra estranha no feminismo” (NICHOLSON, 2000, p. 9). Sua relação semântica com o sexo – fluida e persistentemente imprecisa – denota que as masculinidades e feminilidades, com seus mecanismos de causa e de manutenção, representam uma das questões mais sensíveis ao entendimento das relações nas sociedades pós-modernas, ainda confusas sobre as fronteiras de interação entre a cultura e a fisiologia orgânica.

A despeito de mais de um século de produção da literatura feminista, a discussão filosófica sobre o que é gênero ainda lidera a pauta de reflexões do movimento. O conceito de gênero começou a ser empregado pela literatura feminista para desnaturalizar as distinções essencialistas entre o masculino e o feminino. Falar em gênero significa considerar que as diferenças em características, comportamentos e cognições que separam homens e mulheres são determinadas não por fatores biológicos, mas por processos sócio-construtivos que estabelecem as bases das relações de poder entre os sexos (PATEMAN, 1988; BEAUVOIR, 2002).

Neste capítulo, em um primeiro momento, será discutido como o reconhecimento do gênero como construção social se desenvolveu desde o início do emprego da terminologia, nos anos 1960, até a reformulação pós-estruturalista da década de 1990. Abordaremos a gradação de suas revisões conceituais no que se refere às medidas de essencialismo e construtivismo empregadas para explicar as hierarquias entre homens e mulheres e como estas mudanças levaram à autocrítica do pensamento feminista sobre suas próprias exclusões.

Um dos pontos mais relevantes sobre essa discussão consiste em entender como os símbolos, ideias e expectativas acerca das masculinidades foram estabelecidos com base no contraste desigual com o gênero feminino. As oposições binárias, ora antagônicas, ora complementares, através das quais identificamos os gêneros, determinaram os lugares sociais de homens e mulheres. Nessa estrutura, as capacidades individuais são vinculadas à identidade de gênero: enquanto se espera que os homens sejam racionais, assertivos e políticos; as expectativas sobre as mulheres são ligadas à sua irracionalidade/emotividade, passividade e domesticidade. Segundo Enloe (2014, p. 31), “*this masculinized wielding of femininity happens not only on the playground and in local elections, but also in international nuclear politics*”⁴.

⁴ “essa manipulação masculinizada da feminilidade acontece não só no *playground* e em eleições locais, mas também em políticas nucleares internacionais”. Tradução livre.

Assim, ao surgir como campo de pesquisa dentro das Relações Internacionais, os estudos de gênero eram tolerados com dificuldade pela associação destas construções com a dificuldade de reconhecimento das mulheres enquanto pensadoras e agentes da política internacional (TICKNER, 1992). À medida que esta produção cresceu, as experiências específicas das mulheres, como agentes e como sujeitos das políticas externas dos Estados, tornaram-se cada vez mais visíveis e relevantes para a compreensão dos fenômenos internacionais. Desse modo, a consolidação do campo de estudos que se convencionou como Gênero e Relações Internacionais (GRI), iniciada nos anos 1980, ganha expressão a partir da década seguinte.

Além das discussões conceituais sobre gênero, este capítulo discute, também, o surgimento da influência das teorias feministas sobre os estudos de RI, que culminaram no estabelecimento do GRI como linha de análise. Apresentamos, então, um estado da arte da produção destes estudos, discutindo as principais abordagens, métodos empregados e temas analisados por esta literatura.

2.1 AS DIVISÕES CONCEITUAIS DE GÊNERO

Até o início da segunda onda do feminismo⁵, no final da década de 1960, a conjunção conceitual entre sexo e gênero distinguia homens e mulheres com base na atribuição de aspectos sociais, psicológicos e comportamentais a características fisiológicas – como cromossomos, órgãos sexuais e hormônios. Richard Lewonti observa que o determinismo biológico, em termos gerais, surgiu como uma solução para o paradoxo sócio-político das sociedades liberais: se os princípios da igualdade, liberdade e fraternidade basearam o progresso cívico-político das civilizações ocidentais desde o final do século XVIII, então por que suas relações sociais ainda eram caracterizadas pela ausência de liberdade, pela desigualdade econômica e social e pelas relações de dominação de alguns grupos em relação a outros? (LEWONTI, 1982, p. 151).

A resposta determinista foi elaborada através da simples atribuição de valor explicativo a variáveis descritivas do nível micro – como raça, sexo e nacionalidade –, reduzindo as condições e características dos indivíduos aos grupos em que estão inseridos. Logo, o pertencimento a estes grupos determinava o lugar das pessoas nas relações de poder:

⁵ Denomina-se “primeira onda feminista” o início dos movimentos sociais voltados especificamente para a defesa dos direitos das mulheres, no século XIX (FREEDMAN, 2002, p. 19).

se os homens subjagam as mulheres, é porque são indivíduos naturalmente mais agressivos e racionais do que estas.

E, porque a raiz da desigualdade residia na natureza fisiológica, esta relação de dominação era inevitável. Em 1975, Edward Osborn Wilson, famoso evolucionista à época, escreveu um artigo na *New York Times Magazine*, no qual afirmava que não importava quão igualitárias as sociedades futuras se tornassem, sempre haveria uma desproporção de poder que favoreceria os homens por conta das diferenças genéticas imutáveis entre estes e as mulheres (Ibid. p. 149).

Argumentos como o de Wilson demonstram que a classificação de gênero com base em aspectos biológicos não serviu apenas para explicar as diferenças entre homens e mulheres, mas para justificar uma hierarquia de dominação que serviu de base para a estrutura histórica de segregação ocupacional, social e política das últimas. Rhode relembra que, sob essa abordagem, foram realizados vários estudos sobre a inaptidão feminina para executar atividades profissionais que requerem alto nível de estabilidade, racionalidade e atenção – como, por exemplo, pilotar aviões ou realizar cirurgias neurológicas –, devido às variações hormonais a que as mulheres estão sujeitas (1989, p. 187).

A alegada instabilidade feminina legitimou, também, a inadequação das mulheres para assumir postos políticos no governo. Na verdade, o próprio interesse das mulheres sobre os assuntos públicos era questionado com base em sua fisiologia. Em “*The Evolution of Sex*”, publicado como o volume inaugural da *Contemporary Science Series*, em 1887, Patrick Geddes e J. Arthur Thompson popularizaram uma série de oposições antitéticas entre os gêneros, representadas pelo jargão “*men think more, women feel more*”⁶, a partir da tese de que os homens são naturalmente caracterizados pelo “catabolismo”, enquanto as mulheres são definidas pelo “anabolismo” (ALAYA, 1978, p. 269).

Flavia Alaya observa que a grande ressonância do texto de Geddes e Thompson, especialmente nos Estados Unidos e na Inglaterra, difundiu a ideia de que a maternidade e a propensão feminina à passividade e à vida doméstica implicavam na apatia política típica das mulheres, cuja preocupação essencial com a dinâmica da vida privada as levava naturalmente a negligenciar os assuntos públicos (Ibid., p. 270-272).

Não é surpreendente, então, que a segunda fase do feminismo tenha se desenvolvido com o objetivo de contestar a concepção determinista de gênero. Afinal, se as diferenças entre homens e mulheres, que estabeleciam uma dominação natural destes sobre estas, resultavam

⁶ “Homens pensam mais, mulheres sentem mais”. Tradução livre.

de processos fisiológicos e eram, portanto, imutáveis, de que valeria lutar pela igualdade entre os gêneros?

Boa parte da teoria feminista produzida após a década de 1960 enfrentou essa questão denunciando a necessidade de uma revisão urgente sobre a percepção essencialista da relação entre gênero e sexo. Para a manutenção da causa, era imprescindível que houvesse uma flexibilização do conceito, incluindo-se, ao menos no plano teórico, a possibilidade de reverter a estrutura de dominação masculina.

A base desse processo consistiu, então, em revelar que boa parte dos comportamentos e características femininas atribuídas à fisiologia da mulher eram produtos, na verdade, da cultura e socialização. A famosa frase de Simone de Beauvoir “*on ne naît pas femme : on le devient*”⁷ passou a representar o novo sentido da literatura feminista da época: a defesa da ideia de que as características femininas e masculinas (as quais determinam os papéis sociais de homens e mulheres) são moldadas, também, por processos sociais e, portanto, não são fixas.

Segundo Linda Alcoff (1988), duas vertentes principais marcaram o desenvolvimento da teoria feminista dos anos 1970: o feminismo cultural e o feminismo pós-estruturalista. O primeiro foi desenvolvido sobre o que Nicholson (2000) denomina de “fundacionalismo biológico”. Esta nova frente de pensamento representou o descolamento parcial do conceito de gênero determinista, ao negar a premissa da imutabilidade das condições sociais, ao mesmo tempo em que definia o feminino com base em algumas características físicas compartilhadas por todas as mulheres. As diferenças entre as mulheres, portanto, seriam circunstanciais, de acordo com a variabilidade cultural do contexto em que vivem.

A partir da popularização dessa perspectiva, surgiu uma grande diversidade de abordagens que associavam a socialização e a cultura à construção dos sentidos de gênero. Teorias de socialização, como a sociocognitiva (ou da aprendizagem social) de Albert Bandura, desempenharam papel relevante sobre as produções de Kate Millett (2000), Mary Daly (1990) e Adrienne Rich (1995); já a relação entre o *self* e o papel construtivo da socialização ficaram por conta dos diversos trabalhos que se desenvolveram sob a influência da psicanálise freudiana e lacaniana, como os de Nancy Chodorow (1999), Carol Gilligan (1982) e Julia Kristeva (1980); e, por fim, a influência do papel sexual das mulheres sobre a formação das hierarquias de gênero foi explorado pelas teorias de sexualidade, como na obra de Catherine MacKinnon (1989).

⁷ “Não se nasce mulher: torna-se uma”. Tradução livre.

Apesar do avanço conceitual que o feminismo cultural trouxe para as discussões de gênero, a permanência de certos aspectos do determinismo biológico fez com que essa abordagem recebesse críticas tão marcantes quanto suas contribuições. Mesmo apontando para a importância da socialização e da cultura na manutenção das diferenças de gênero, estas teorias, em geral, ainda associavam o pertencimento das mulheres ao grupo feminino às características ligadas ao sexo biológico: as mulheres variam em termos de raça, classe, sexualidade e *background* cultural, mas o que as classifica como pertencentes ao gênero feminino são suas características físicas compartilhadas – da habilitação física à maternidade ao próprio formato dos genitais.

Para explicar o caráter reducionista destas teorias, Linda Nicholson utiliza a alegoria do “porta-casacos” (NICHOLSON, 2000, p. 12). Visualmente, sabemos que, neste objeto, é possível pendurar qualquer acessório que seja da preferência de seu usuário; enquanto homens podem pendurar gravatas e ternos, mulheres podem depositar saias e echarpes. Se levarmos em conta todos os indivíduos das diversas sociedades no mundo, a variabilidade de acessórios disponíveis aumenta consideravelmente – de sobretudo a sombreros. Estes acessórios correspondem, então, à *cultura*, com sua variabilidade temporal e espacial, enquanto o porta-casacos pode ser comparado a nosso *corpo*, invariável e a-histórico. Portanto, a crença na existência de uma “identidade sexual” compartilhada por todas as mulheres toma características do caráter e comportamento que são individuais e as generaliza para sociedades inteiras.

Seguindo a mesma linha crítica, Elizabeth Spelman atenta que essas teorias incorrem no que a autora chama de análise aditiva de gênero, conforme a qual as identidades femininas podem ser comparadas a colares de contas: apesar de compartilhar uma conta em comum (gênero), todas as outras contas variam de acordo com a experiência, cultura e aparência (como raça, classe, sexualidade, etc.) de cada mulher (SPELMAN, 1989 apud NICHOLSON, 2000, p. 14).

Segundo Nicholson, a primeira implicação da premissa de que as similaridades sexuais das mulheres implicam nas similaridades de suas experiências de gênero consiste em considerar o gênero como representação do fator comum que une todas as mulheres, enquanto características como raça, sexualidade e classe passam consistir nos aspectos em que elas diferem. “Em outras palavras, acabamos pensando que todas as mulheres das ‘sociedades patriarcais’ ‘terminaremos’ [*sic*] agindo como casacos e cachecóis, embora ‘possamos’ [*sic*] diferir em tamanhos e formas” (Ibid., p. 13). A crítica particularista, portanto, alerta que estas generalizações terminam por relativizar a experiência das mulheres enquanto tais, pois, ao

tratar o gênero como uma dimensão separada de outras – como classe, sexualidade e raça –, passa-se a supor que todas as mulheres vivem a feminilidade da mesma forma.

Tais argumentos essencialistas, bastante utilizados pela literatura feminista da segunda onda, foram alvos frequentes das análises pós-estruturalistas que se desenvolveram principalmente em torno do pensamento de Foucault, Derridas e Lacan (ALCOFF, 1988, p. 415). Influenciada especialmente pelo primeiro, Joan Scott rejeita a oposição binária homem-mulher com base na dicotomia gênero-cultura e sexo-corpo. Em “*Gender: a useful category of analysis*” (1986), a autora alerta que a insistência na distinção entre sexo e gênero, com o pressuposto da homogeneidade generalizada do primeiro, termina levando as feministas a reforçar o que o movimento busca combater.

Segundo a definição de Scott, “*gender is a constitutive element of social relationships based on perceived differences between the sexes, and gender is a primary way of signifying relationships of power*”⁸ (Ibid, p. 1067). Portanto, para a autora, gênero e sexo são ambos construções sociais de saberes sobre o corpo, sobre as diferenças entre homens e mulheres e sobre suas implicações nas hierarquias sociais. Para que o gênero seja empregado como categoria de análise, é preciso que sua concepção seja mutável e flexível, e que seja, portanto, *histórica*; só assim a teoria feminista poderia identificar os mecanismos de poder por trás destes “saberes”.

Raia Prokhovnik (1999) observa, ainda, que a manutenção desta distinção sustenta a cadeia de dicotomias na qual se baseia a hierarquização das diferenças entre homens e mulheres. Segundo a autora, a subjetividade do gênero e sua associação à cultura e à racionalidade já o coloca, por definição, como superior à objetividade do sexo, ligado à natureza e à irracionalidade.

Como os homens estariam associados ao primeiro e as mulheres ao segundo, estes teriam a flexibilidade da disposição da mudança, o que os conferiria uma experiência de “neutralidade de gênero” (Ibid., p. 103): afinal, não se pergunta ao homem se ele pretende largar seu emprego para dedicar exclusivamente seu tempo aos cuidados familiares. Por outro lado, a associação das mulheres a suas características naturais as colocaria muito mais vinculadas, por exemplo, a seu papel de procriação (Ibid, p. 126). Isto é, as oposições binárias mente-corpo, cultura-natureza, serviriam, antes de mais nada, para reforçar os papéis sociais de gênero, estabelecidos em uma ordem de dominação masculina.

⁸ “gênero é um elemento constitutivo das relações sociais, baseado em diferenças percebidas entre os sexos, e é uma forma primária de atribuir significado às relações de poder”. Tradução livre.

De modo similar a Scott – também sob a influência da ótica discursiva foucaultiana – ,0 Judith Butler argumenta a ininteligibilidade da distinção sexo-gênero com base na ideia de que tanto gênero quanto sexo são construções das relações sociais de poder. Para Butler (1990), os argumentos essencialistas, assim como muitos construtivistas, elaboraram uma definição normativa de gênero, cuja contrapartida política implica na exclusão das mulheres dentro do próprio feminismo. Dito de maneira mais simples, ao delimitar o conceito de gênero, as feministas estabeleceram uma “forma correta” de ser mulher, incluindo em sua política de identidade apenas aquelas que atendem aos requisitos da feminilidade – entre estes, a autora destaca o dimorfismo homem masculino e mulher feminina, no qual se baseia a ordem heterossexista.

Butler aponta, portanto, que o erro da teoria feminista não consistiu apenas em delimitar uma distinção entre corpo (biológico) e gênero (cultural), mas em definir o último como uma categoria identitária fixa. Para a autora, em vez de uma condição, gênero é uma ação: uma sequência de atitudes e comportamentos assumidos pelo indivíduo, passíveis de reconstrução, mudança e ressignificação. Portanto, em vez de padronizado, o gênero seria *performativo* (BUTLER, 1999, p. 34).

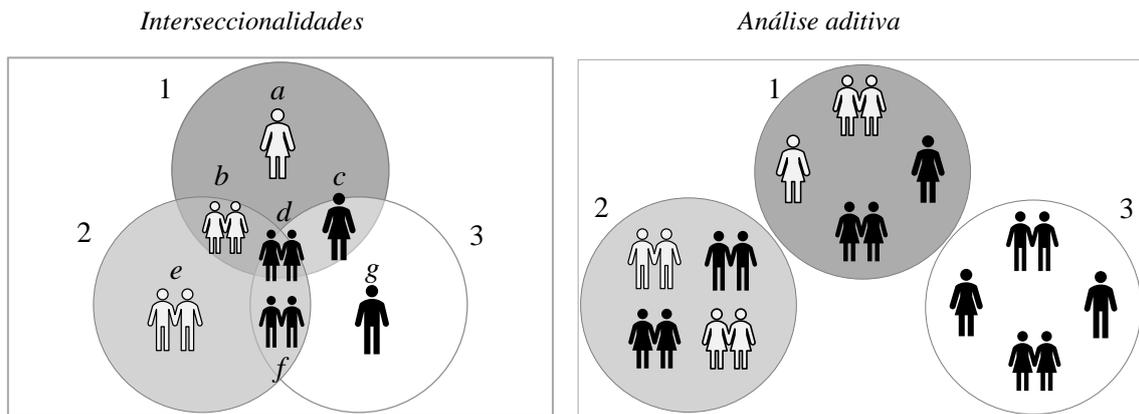
Apesar da popularidade dos alertas de Nicholson, Scott e Butler, mais de duas décadas depois de elaborar sua concepção de gênero, Joan Scott observa que a distinção sexo-gênero ainda marca o *dégradé* das perspectivas feministas que variam entre o essencialismo e o construtivismo (SCOTT, 2010, p. 225). Contemporaneamente, a continuidade do debate metateórico sobre a relação entre gênero e sexo gira em torno, principalmente, da concepção de identidade e do reconhecimento da diferença. Como Zack (2007) observa, o legado histórico de exclusões dentro do próprio feminismo levou a questão da diferença ao centro das discussões do movimento.

A popularidade dos estudos interseccionais – principalmente a partir da difusão do pós-estruturalismo francês e do pós-colonialismo (KERNER, 2012) – lançaram luz sobre a multiplicidade das experiências das mulheres, mostrando que não só as identidades de gênero moldam a maneira como outros aspectos da vida individual afetam essa experiência, mas também como essas identidades são moldadas pelo pertencimento a estes grupos. Ganham destaque, então, estudos sobre a intersecção do gênero com raça e etnia, sexualidade, classe, nacionalidade, entre outras dimensões sobre as quais as mulheres variam.

A ideia central é a de que as sobreposições de identidades diferentes – como gênero, sexualidade e raça – mudam a maneira como o indivíduo vivencia cada uma destas identidades. Por exemplo, uma mulher negra passa pelas expectativas e normas de gênero de

maneira distinta de uma mulher branca; do mesmo modo, uma mulher negra lésbica experimenta as expectativas e normas de gênero (assim como de raça) de maneira diferente de uma mulher negra heterossexual. As “camadas” da identidade influenciam umas nas outras, determinando as experiências, percepções e comportamentos das mulheres. Como observamos na Figura 1, as perspectivas aditivas de identidade, ao isolar as dimensões que compõem a identidade individual, não conseguem captar essas interações.

Figura 1 - Composições identitárias – exemplo tridimensional



Legenda: 1. Gênero; 2. Sexualidade; 3. Raça/etnia. *a.* mulher branca heterossexual; *b.* mulher branca lésbica; *c.* mulher negra heterossexual; *d.* mulher negra lésbica; *e.* homem branco gay; *f.* homem negro gay; *g.* homem negro heterossexual. Elaboração própria.

Nestas, as dimensões que compõem a identidade se aproximam, mas não se tocam; cada indivíduo pode pertencer a mais de um grupo e estes pertencimentos são “somados” para formar a identidade – como na metáfora do “porta-casacos” de Nicholson. Já as análises interseccionais permitem compreender como estas dimensões interagem e estruturam as relações de poder; os indivíduos pertencem a lugares (ou identidades) específicos dependendo da maneira como se enquadram em cada uma destas dimensões.

Os estudos interseccionais lideraram a chamada terceira fase do feminismo, concebida, principalmente, sobre as colaborações do pós-estruturalismo discursivo e do pós-materialismo do século XX e amplamente influenciada pelas demandas do feminismo negro norte-americano. Atualmente, prevalece a crença de que não é possível compreender como os mecanismos de diferenciação e hierarquização de gênero funcionam, sem se considerar a variabilidade das experiências femininas como determinante fundamental da identidade de gênero. Desse modo, “*any scholar who neglects difference runs the risk of having her work*

*viewed as theoretically misguided, politically irrelevant, or simply fantastical*⁹” (DAVIS, 2008, p. 69).

Neste trabalho adota-se, então, a concepção de gênero apresentada por Joan Scott (1986), junto às considerações da teoria performática de Judith Butler, para compreender como a feminilidade pode ser percebida pelas instituições, subjetividades e símbolos, e pela socialização individual. Além disso, como analisamos a questão de gênero dentro de uma carreira ministerial em que a renda média e o status socioeconômico de homens e mulheres tendem à similaridade, optamos por levar em conta as intersecções de gênero apenas com as identidades sexual e de raça dos membros da carreira diplomática.

Apesar de a concepção de gênero ter se tornado mais fluida à medida que a questão da diferença ganhou centralidade e os estudos interseccionais se difundiam, como observou Scott (2010), a discussão sobre o que significa gênero permanece em aberto e a distinção sexo-gênero, tão criticada por Butler, Nicholson e pela própria autora, ainda encontra ressonância em alguns trabalhos contemporâneos¹⁰.

Porém, mesmo entre aquelas que discordam das ideias dessas autoras, o entendimento da necessidade de se adotar uma concepção de gênero cambiável no tempo e no espaço prevalece com consenso na teoria feminista (BUTLER, 1990; SCOTT, 2010). O despreendimento do sentido filosófico de gênero em relação às dicotomias tradicionais, tal qual na relação prenunciada por Prokhovnik (1999), permanece, então, como um dos principais objetivos teóricos do feminismo.

Assim como em diversas áreas, essa tendência foi acompanhada pelo surgimento dos estudos feministas nas Relações Internacionais, que vieram denunciar o papel do dimorfismo de gênero em um tipo específico de exclusão sociopolítica das mulheres; ou seja, a visão de que o gênero, com seu caráter supostamente a-histórico e invariável, não consiste em uma categoria relevante nem para a condução, nem para a análise da política externa. Na próxima seção, será discutida como se deu a emergência dos estudos de gênero na disciplina e quais são os pontos centrais de sua produção.

⁹ “qualquer acadêmica que negligencie a *diferença* corre o risco de ter seu trabalho visto como teoricamente mal orientado, politicamente irrelevante ou, simplesmente, fantasioso”. Tradução livre.

¹⁰ Sobre essa discussão, conferir “*Gender: Still a useful category of analysis?*” (SCOTT, 2010).

2.2 SURGIMENTO DAS TEORIAS FEMINISTAS NAS RI

Se as associações de símbolos e características dicotômicas aos papéis femininos e masculinos consistiram no ponto mais sensível para a compreensão sobre as hierarquias de gênero, a entrada da literatura feminista nas Relações Internacionais fez com que essa questão tivesse um impacto ainda mais relevante, ressoando nas críticas das feministas da área desde a década de 1980 até os trabalhos contemporâneos. Além de a formação ontológica das RI ter sido pautada na rejeição do caráter normativo de suas teorias, o que explica essa repercussão é a compreensão de que a origem e os elementos que caracterizam a política internacional foram (e ainda são) enraizados nos traços mais associados a masculinidade: poder, autonomia, força física, coragem e assertividade (TICKNER, 1992, p. 6).

A relação entre a política externa e as masculinidades estabeleceu, dentro e fora da disciplina, a percepção e expectativa de incompatibilidade do feminino com as demandas da dinâmica política internacional. J. Ann Tickner observa que, durante a presidência de Ronald Reagan, Jeane Kirkpatrick, conhecida por seu perfil autoritário e discurso anticomunista, foi designada como embaixadora dos Estados Unidos nas Nações Unidas, em 1981. Embora o caráter impositivo de Kirkpatrick tenha garantido que sua participação no posto tivesse grande visibilidade, posteriormente ela admitiu que suas ideias não eram levadas em conta e que se sentiu como “um ‘rato’ em um mundo de homens”, sem ter conseguido exercer qualquer efeito sobre a condução da política externa norte-americana (Ibid., 1992, p. 7).

A experiência de Jeane Kirkpatrick não se distanciou de outros relatos de mulheres que participaram da diplomacia, forças armadas e outras organizações de condução da política externa. Apesar de a sub-representação feminina prevalecer em todas as esferas do funcionamento político mundial, doméstico ou internacional, os trabalhos que surgiram na disciplina destacam, unanimemente, uma conclusão: as peculiaridades da política externa aumentam ainda mais a altura da barreira que as mulheres transpõem para participar não só de sua condução, mas também de suas análises (ENLOE, 2014; TICKNER, 1992, 2006). Como observa Tickner (1992, p. 6), “*since foreign and military policy-making has always been largely conducted by men, the discipline that analyzes these activities is bound to be primarily about men and masculinity.*”¹¹.

¹¹ “já que a elaboração das políticas externa e militar sempre foi amplamente conduzida por homens, a disciplina que analisa estas atividades é compelida a ser, principalmente, sobre homens e sobre masculinidade”. Tradução livre.

Enquanto a sociologia, filosofia, história, psicologia e antropologia incorporaram o gênero como categoria relevante de análise já na década de 1960, e a ciência política, economia e sociologia na década de 1970, foi apenas no final dos anos 1980 e começo dos 1990 que as Relações Internacionais desenvolveram os estudos de gênero dentro da disciplina (HALLIDAY, 1994; PRÜGL, 2010). O atraso das RI em relação aos demais campos das ciências sociais foi explicado, pelas próprias analistas da área, pelo caráter androcêntrico tanto de seu objeto de estudo, quanto da própria disciplina.

Na verdade, o debate sobre a questão de gênero e a dificuldade das RI em incorporá-la como objeto relevante de análise têm uma origem profundamente ligada às transformações que os principais debates paradigmáticos da área exerceram na produção do conhecimento sobre a política internacional. Entre os anos 1930 e 1940, época do primeiro debate, o centro das discussões sobre as relações internacionais repousava sobre suas bases ontológicas. A contraposição dos idealistas ao realismo, com a prevalência do último, privilegiou a questão da guerra, da segurança nacional e da centralidade do Estado como principal (ou único) ator político relevante.

Sob a perspectiva realista, as oposições binárias – como força-passividade, dominação-submissão, anarquia-ordem, entre outras – conferiram um sentido hierárquico às características dos Estados e do sistema internacional (RUIZ, 2012). Portanto, a masculinização inicial da área consistiu justamente na associação subjetiva destas díades às dicotomias essencialistas/deterministas de gênero: força, dominação e autonomia, características tradicionalmente percebidas como masculinas, eram ligados aos objetivos securitários e expansionistas dos Estados; enquanto passividade, submissão e dependência, traços percebidos como femininos, eram associados à má condução da política externa e a governos fracos (TICKNER, 1992, p. 6).

Essa relação, essencialmente baseada em hierarquias, consistiu na primeira crítica que a literatura feminista da área realizou, para denunciar a desqualificação das mulheres e suas experiências tanto na agenda política internacional, como no próprio seio da disciplina (STEANS, 2006, p. 25). Além disso, a compreensão do Estado como ator unitário levava ao entendimento de que a política e a ordem internacional eram concebidas unicamente sob a ótica e influência destes. Logo, a proposta idealista da construção de teorias normativas que atentavam para o papel social, individual e de instituições para além do Executivo nacional dos países foi preterida em favor do desenvolvimento de teorias, técnicas e modelos voltados a explicar a dinâmica de um sistema internacional profundamente estatocêntrico (KURKI & WIGHT, 2007, p. 18).

A consequência imediata da rejeição do caráter normativo das teorias de RI sobre a questão de gênero foi a prevalência da ideia de que as experiências femininas, ligadas ao nível micro, não eram relevantes como elemento de análise da política internacional. Christine Sylvester (1994) observa que essa postura de neutralidade em relação à questão de gênero (“*gender neutral*”) das relações internacionais foi construída desde os pensadores clássicos da área, como Tucídides, Maquiavel, Hobbes, Rousseau e Morgenthau, cujas ideias baseavam-se fundamentalmente na premissa da separação entre o público e o privado¹².

Na metade do século XX, os temas prevalentes do primeiro debate já estavam consolidados entre os principais interesses da área. Segurança nacional e questões de guerra e paz figuravam no centro das produções de RI, cujo debate sobre a definição e concepção dos objetos de análise da área apoiava-se sobre a estabilidade do realismo como paradigma central da área. Nesse sentido, as dúvidas sobre a condução da área deixaram de girar em torno de *o que* pesquisar e passaram a focar em *como* os temas prevalentes do realismo poderiam ser analisados. Assim, na década de 1960, sob influência da revolução behaviorista e da disseminação urbanista e quantitativista, desde os anos 1930, da Escola de Chicago na sociologia e ciência política, a questão do método tornou-se o centro das discussões das RI.

O segundo debate, então, foi centrado na defesa (ou crítica) da quantificação de variáveis da política internacional e pela busca de teorias gerais das relações internacionais, como nos trabalhos de David Singer (1988) e Morton Kaplan (1957). A influência positivista e sua relação com o status científico das ciências sociais repeliu ainda mais as iniciativas de construções teóricas normativas, reforçando a defesa de uma epistemologia baseada na maximização da neutralidade axiológica das pesquisas (KURKI & WIGHT, 2007, p. 18-19). Dessa forma, a manutenção do perfil *gender neutral* da área e o reforço da ideia de que o domínio da política internacional não é explicado pelo nível micro garantiram que gênero permanecesse fora das categorias de análise da área (HALLIDAY, 1994).

O foco da atenção sobre o debate metodológico perdurou ao longo de uma década, até que, nos anos 1970, as mudanças que o pós-guerra provocaram sobre a dinâmica geral do sistema internacional descaracterizaram os problemas de pesquisa que garantiram a primazia da abordagem realista. A descentralização temática do eixo de segurança e guerra e paz e a quebra da premissa estatocêntrica cedeu lugar à entrada de temas sociais e à análise dos

¹² Vale lembrar que o feminismo liberal dos anos 1970 já denunciava que essa separação consistiu na justificativa histórica da invisibilidade da agenda pública feminina e da exclusão da participação política das mulheres (WOLLSTONECRAFT; MIGUEL, 2014).

múltiplos atores envolvidos no processo decisório de política internacional. Essa mudança representou, então, o início de uma ampla revisão sobre os fundamentos da área.

O terceiro grande debate, também conhecido como “interparadigmático” ou pós-positivista, representou o início da multiplicação dos modelos de análise das Relações Internacionais em várias abordagens, marcadas pela multidisciplinaridade, adoção de métodos mistos, produção de teorias normativas e diversidade temática (KURKI & WIGHT, 2007, p. 19). Associadas ao enfraquecimento do realismo, essas mudanças foram acompanhadas pelo rompimento gradual com a lógica de pensamento dicotômica das teorias de RI, o que permitiu o início da penetração das contribuições feministas na área (HOFFMAN, 2003). Ganham destaque, então, o desenvolvimento dos feminismos liberal, marxista e radical (TICKNER, 1992, p. 10; STEANS, 2006, p. 25-28) que influenciariam o início da identificação da questão de gênero na área, no final do século XX.

Apesar do início da abertura, a recepção do tema pela disciplina ainda era dificultosa e não acompanhou a profusão generalizada de trabalhos de gênero que a segunda onda feminista dos anos 1970 promoveu na ciência. Halliday observa, ainda, que, na época, as poucas autoras que despertavam interesse pela questão

“[were] either discouraged from working on it or [chosen] to do so in other, more receptive, academic disciplines – or in extra-academic contexts. In their time-honored role as gatekeepers, ‘refereed journals’, often the twentieth-century academic equivalent of the Inquisition, excluded such material”¹³ (HALLIDAY, 1994, p. 148).

Logo, além de uma resistência ontológica, epistemológica e metodológica persistente, a impermeabilidade das Relações Internacionais às questões de gênero era, também, institucional. O estabelecimento do gênero como categoria de análise para as relações internacionais só viria a acontecer por volta dos anos 1980, quando a área, mais uma vez, passa da preocupação sobre a defesa de paradigmas, para uma atenção específica à maneira como o conhecimento é produzido por ela.

Até hoje não existe consenso sobre o que essa mudança representou para a área. Alguns internacionalistas apontam para o surgimento de um quarto debate, por volta dos anos 1980, caracterizado por oposições binárias de diversas abordagens em torno de questões ontológicas, epistemológicas e metodológicas. Segundo Kurki e Wight (2007, p. 20), esse

¹³ “ou [foram] desencorajadas a trabalhar com ele, ou [escolheram] fazê-lo em outras disciplinas acadêmicas mais receptivas – ou em contextos extra-acadêmicos. Em seu papel privilegiado de guardiões, os ‘periódicos de referência’, sempre equivalentes, em termos acadêmicos, à Inquisição do século vinte, excluíram esse material”. Tradução livre.

debate, que se estende até hoje na produção da área, foi marcado por três discussões principais.

A primeira se dá entre abordagens *científicas*, preocupadas em identificar causas generalizáveis, e *interpretativas*, cujas análises focavam em “sentidos internos”, motivos e crenças dos atores como aspectos mais relevantes da existência social (Ibid., p. 21). Por sua vez, a segunda corresponde ao debate sobre as abordagens explicativas do *positivismo* em sua forma *soft* pós-behaviorista, especialmente com a influência da contribuição de King, Keohane e Verba (1994) e do *pós-positivismo*, que reunia todas aquelas que desacreditam em uma “ciência” do comportamento humano (Ibid., p. 22).

Finalmente, o quarto debate foi caracterizado pelas discussões entre o que Keohane (1988) chamou de racionalistas e relativistas. Enquanto os primeiros alinhavam-se ao utilitarismo da escolha racional, o relativismo rejeitou a ideia de neutralidade das análises políticas e sociais. Este marcou o surgimento das teorias que criticavam as abordagens racionalistas mais populares, como a teoria crítica, o construtivismo, pós-estruturalismo e o feminismo.

Decerto, a crítica feminista que emergiu junto ao quarto debate, nos anos 1980, desferiu um golpe considerável aos fundamentos *mainstream*¹⁴ das RI, referida frequentemente como “o último bastião das ciências sociais” (RUIZ, 2012, p. 2). Em sua agenda, os estudos do campo que ficou conhecido como GRI (Gênero e Relações Internacionais) introduziram o gênero como categoria de análise em duas frentes principais: a crítica à masculinização da produção do conhecimento na área e a consequente exclusão das experiências das mulheres como fator relevante nas (e para as) relações internacionais e da vida política no âmbito internacional. Estas e outras contribuições, como principais discussões temáticas e teorias, do surgimento dos estudos de GRI serão, então, apresentadas na seção seguinte.

2.3 “GÊNERO FAZ O MUNDO GIRAR”: O(S) LUGAR(ES) DAS MULHERES NA POLÍTICA INTERNACIONAL

Apesar de outros trabalhos que abordavam gênero na área terem surgido antes, existe um consenso de que a publicação do volume especial da Revista *Millenium* intitulado “*Women and International Relations*”, em 1988, marcou o início da consolidação da literatura

¹⁴ Jargão utilizado para se referir às abordagens e metodologias tradicionais das RI, vinculadas, em maioria, aos paradigmas realista e idealista/liberalista.

feminista na área de RI. Segundo Mark Hoffman, as contribuições deste volume procuraram, em comum, demonstrar como a divisão entre o público e o privado afetava as práticas da política mundial e como isso estava conectado à exclusão das mulheres nessa esfera política e nos edifícios teóricos e institucionais dos estudos de RI (2003, p. 153).

Os estudos de GRI surgiram, então, com a preocupação central de gerar visibilidade para as experiências e os papéis das mulheres em assuntos internacionais. Nesse sentido, o livro de Cynthia Enloe, *Bananas, Beaches and Bases*, lançado em 1989 em sua primeira edição, mostrou como as histórias despercebidas de mulheres como trabalhadoras domésticas, camareiras de hotéis, esposas de diplomatas, soldadas e refugiadas são importantes para compreender como a política global funciona. Enloe acredita que o estudo da dinâmica internacional, ao negligenciar a experiência das mulheres, excluiu uma série de fatores determinantes para compreender como conceitos fundamentais da área – como poder, soberania e violência – realmente operam no cotidiano das pessoas.

Para ilustrar essa ideia, em um dos exemplos de Enloe sobre como “o gênero faz o mundo girar”, a autora convida o leitor a considerar as implicações do caso em que um soldado estrangeiro, em uma missão humanitária, responde às provocações homofóbicas dos colegas de tropa recorrendo a uma casa de prostituição local. A autora observa que, embora este soldado pense que está apenas reforçando sua masculinidade diante de seus pares, a atitude de compensação de suas inseguranças pessoais ajuda a dar forma à maneira como as relações de poder são estabelecidas entre os militares de seu país e a sociedade que deveria estar sendo protegida (ENLOE, 2014, p. 7).

O exemplo do encontro generificado entre um soldado estrangeiro e uma mulher local em situação de pobreza é utilizado pela autora para demonstrar como a masculinidade heterossexualizada é um dos pilares mais fundamentais das relações políticas internacionais militarizadas (Idem). Assim, a preocupação de Enloe em evidenciar a experiência das mulheres aparece ligada à discussão sobre como a construção do conhecimento sobre política internacional e a predominância masculina entre os especialistas da área influenciaram na exclusão das mulheres da política internacional.

Enloe cita que uma das conclusões da realização de um *survey* internacional, em 2013, sobre o nível de entendimento do cidadão comum em relação à política externa, foi a de que as mulheres sabem menos sobre o assunto, independente do grau de igualdade de gênero do país a que pertencem (Ibid., p. 348-349). Analisando os mesmos dados deste *survey*, uma jornalista britânica apontou que uma das explicações possíveis para esse resultado é a de que a definição e mensuração empregada pelos pesquisadores sobre o que é “política” tenha sido tão

abrangente que não incluiu os assuntos que são mais sensíveis para as mulheres. Por exemplo, assistência infantil, institucionalização de vias efetivas de denúncia de casos de violência ou a sexualização da imagem de mulheres locais para benefício da indústria do turismo.

Segundo Steans (2003a), a obra de Enloe foi um dos marcos mais importantes entre os esforços iniciais de problematização da influência mútua entre a agência das mulheres e os impactos sociais da política externa. Essa preocupação, junto à defesa da revisão das bases da produção acadêmica da área, caracterizou a primeira geração dos estudos de gênero em RI, como nos trabalhos de J. Ann Tickner, Jill Steans, Kathleen Newland, Sandra Witworth, Ackerly Brook e Jacqui True, entre outras.

A partir do começo dos anos 1990, a produção dos estudos de gênero na área aumentou sobremaneira, acompanhada do aumento da receptividade institucional dos periódicos e encontros de Relações Internacionais (STEANS, 2003a, p. 431). Patrícia da Costa (1997) observa que estes trabalhos compartilharam o objetivo comum de questionar as bases *mainstream* da área em três dimensões principais: (i) a reprodução de estruturas de poder através e dentro da construção do conhecimento; (ii) as implicações das projeções de papéis de gênero em temas internacionais; e (iii) o papel das mulheres entre os atores internacionais.

A primeira corresponde às “questões de primeira ordem” (STEANS, 2003a, p. 432), ou seja, à revisão ontológica e epistemológica produzida pelos primeiros trabalhos da área. Para além da questão de onde estão as mulheres, os estudos iniciais de GRI perguntaram *onde* e *como* estavam as mulheres na disciplina de Relações Internacionais. Estes estudos chamaram atenção para o baixo número de pesquisadoras e a divisão sexual das áreas temáticas; em que os homens predominavam entre os especialistas de segurança e estudos de guerra e paz, enquanto as (poucas) mulheres concentravam-se em assuntos de *soft power*, como organizações internacionais e assistência humanitária entre nações (TICKNER, 1992). Também foram discutidas as consequências que essa estrutura trouxe para a elaboração de conceitos fundamentais da área, e como a reprodução dos papéis tradicionais de gênero na esfera internacional foi endossada pela produção do conhecimento (ENLOE, 2014).

A segunda diz respeito ao reconhecimento das maneiras pelas quais a esfera privada interage com a esfera pública internacional. Em uma alusão a um dos *slogans* mais famosos da segunda onda feminista¹⁵, Cynthia Enloe defende que “o pessoal é internacional” na medida em que as relações de poder que operam dentro da esfera privada exercem uma

¹⁵ “*The personal is political*”, ou “o pessoal é político”.

influência fundamental sobre a comunidade, os movimentos sociais e as agências e alianças internacionais (2014, p. 347-348). Os trabalhos de GRI denunciaram, também, como a associação das dicotomias de gênero aos conceitos diádicos da área operaram para diminuir a relevância das experiências femininas na esfera internacional da política¹⁶.

Em paralelo, a terceira dimensão destes estudos consiste na preocupação em evidenciar a exclusão das mulheres das esferas de decisão política e em identificar as formas alternativas através das quais elas interferem nos negócios públicos. A ideia consiste em reconhecer que

*“while men who dominate public life in so many countries have told women to stay in the proverbial kitchen (not to travel to workshops, not organize, not theorize), those same men have used their myriad forms of public power to construct private relationships in ways that have bolstered their own masculinized political control”*¹⁷ (ENLOE, 2014, p. 348).

A aproximação temporal e a influência consequente da difusão das teorias da segunda onda feminista dos anos 1970 sobre o surgimento do campo de GRI caracterizaram a diversidade de teorias empregadas nessa linha (STEANS, 2003a, p. 432). Para citar algumas, a literatura destaca a influência do feminismo liberal, marxista e radical (TICKNER, 1992); do feminismo socialista, psicanalítico, existencial e pós-moderno (TONG, 2013); e do feminismo crítico, construtivista, pós-estruturalista e pós-colonial (STEANS, 2003b).

Mas a classificação mais comum dessa produção a divide em três abordagens principais, caracterizadas não só pela orientação teórica, mas também por preferências metodológicas específicas: o feminismo do ponto de vista das mulheres (*standpoint feminism*), as teorias pós-estruturalistas e o racionalismo (HARDING & NORBERG, 2005; HANSEN, 2010). Associada às teorias pós-marxistas – daí sua afinidade com estudos críticos de segurança, segurança humana e economia política internacional neogramsciana –, o *standpoint feminism* consiste na defesa de que as desvantagens estruturais das mulheres têm raízes na própria produção do conhecimento (Idem). Como a ciência foi construída a partir do ponto de vista masculino, privilegiado, os conceitos e as respostas produzidas às perguntas de pesquisa tenderiam a favorecer os homens (brancos).

Dessa forma, a tendência masculinizada da ciência influenciaria tanto nas perguntas que são feitas, quanto no que é identificado como problema real. Esse viés, por sua vez,

¹⁶ Cf. TICKNER, 1992; FREEMAN, 2001; BLANCHART, 2003.

¹⁷ “Enquanto os homens, que dominam a vida pública em tantos países, têm dito às mulheres para permanecerem na cozinha ‘proverbial’ (não viajar para oficinas, não se organizar, não teorizar), estes mesmos homens têm usado suas formas miríades de poder público para construir relações privadas de maneiras que têm reforçado seu próprio controle político masculinizado”. Tradução livre.

possui dois impactos políticos frequentemente discutidos pelos trabalhos que utilizam essa abordagem: a desconsideração dos interesses das mulheres na formação da agenda pública e a exclusão de sua participação de processos decisórios. Portanto, para estas teóricas, não só a ciência, mas também o Estado sustenta silenciosamente as desvantagens estruturais das mulheres. Neste sentido, segundo Tickner, um dos compromissos mais importantes do feminismo em RI é tornar claro que a própria construção do conhecimento deve ser transformada de modo que as mulheres possam desafiar tais condições opressivas (2006, p. 25).

Essa abordagem é fortemente associada à primeira dimensão apontada por Patrícia da Costa (1997) e bastante presente nas produções da primeira geração de estudos de gênero em RI, como nos trabalhos de Tickner (1992), Jill Steans (2013) e Ackerly Brook, Maria Stern e Jacqui True (2006). A preocupação central destes estudos era produzir análises sob o ponto de vista daquelas que foram excluídas sistematicamente da esfera política (KEOHANE, 1989, p. 245). Em atenção aos vieses de gênero que as técnicas tradicionais implicariam sobre as análises, os estudos alinhados ao feminismo do ponto de vista das mulheres tendem a rejeitar metodologias tradicionais, associadas ao *mainstream* da área. Foram preteridas, então, as abordagens quantitativas, em favor de técnicas que permitiam uma aproximação entre a pesquisadora e seu objeto de análise, como os métodos etnográfico e interpretativo¹⁸.

Essa orientação metodológica, assim como a preocupação em relação às divisões entre as esferas pública e privada, caracterizou também as abordagens pós-estruturalistas de GRI (CHAN-TIBERGHIE, 2004). Para o pós-estruturalismo feminista, o viés masculino na maneira como elementos da esfera pública são entendidos – como as expectativas sobre o comportamento de atores políticos e a concepção de cidadania e identidade – justificou a exclusão das mulheres da política internacional. Desse modo, a construção das diferenças de gênero não pode ser compreendida fora do discurso e da reprodução do conhecimento (HANSEN, 2010, p. 23). Portanto, enquanto as *standpoint feminists* concebem as mulheres como sujeitos concretos que possuem perspectivas particulares sobre sua experiência, as pós-estruturalistas compreendem o gênero como uma construção linguística (Ibid., p. 24).

Mas o ponto de embate principal entre as duas abordagens corresponde à crítica que o próprio pós-estruturalismo feminista, sob sua forma multidisciplinar, levantou contra as perspectivas da segunda onda¹⁹: a concepção generalista de que existe *um único* ponto de vista feminino. Enquanto o *standpoint feminism* denuncia que os homens são tendenciosos na

¹⁸ Cf. TICKNER, 2005; BROOK, STERN & TRUE, 2006.

¹⁹ Cf. Seção 1.1, página 15.

construção do conhecimento, as pós-estruturalistas adicionam que as mulheres também o podem ser, na medida em que a revisão do pensamento (masculinizado) é feita sob a perspectiva branca e ocidental que é então universalizada como feminina (Idem; KEOHANE, 1989, p. 245).

Assim como outras abordagens pós-modernas, o pós-estruturalismo chama atenção para as diferentes experiências das mulheres, de acordo com características interseccionais ao gênero, como raça/etnia, nacionalidade, religião, sexualidade e classe econômica (CHANTIBERGHEN, 2004). Em paralelo à emergência de teorias feministas pós-coloniais, que descentralizaram a origem da produção acadêmica do eixo norte, surgiram várias análises que mostraram como a experiência das mulheres variam de acordo com o contexto cultural nacional e/ou socioeconômico a que pertencem.

Mais caracterizada pelo método do que pelos demais elementos que definiram o debate entre as teorias anteriores, a abordagem racionalista adota elementos da tradição da teoria racional dos estudos políticos para analisar os mecanismos causais que ligam a variável gênero aos fenômenos da política internacional (HANSEN, 2010, p. 19). Também conhecido como empirista, o feminismo racionalista é caracterizado pelo uso de técnicas quantitativas e pela produção de dois tipos principais de estudos (TRUE, 2001).

O primeiro corresponde a estudos comparativistas, geralmente do tipo *large-n*, sobre guerra e paz, como os trabalhos de Mary Caprioli, sobre o impacto da igualdade de gênero a nível nacional em conflitos internacionais (CAPRIOLI, 2005, 2000; CAPRIOLI & BOYER, 2001). Já o segundo utiliza estudos de caso para analisar as relações indiretas do gênero com a política externa, como nos trabalhos de Valerie Hudson sobre a influência de instituições formais que reforçam o *gap* de gênero na predisposição do Estado para se engajar em políticas violentas (HUDSON & DEN BOER, 2004; HUDSON & CAPRIOLI, 2009).

Devido à afinidade com ideias e metodologias empregadas em abordagens *mainstream* da área, o surgimento da abordagem realista está relacionado à segunda geração dos estudos de gênero em RI. De acordo com Jacqui True (2001), enquanto a primeira geração concentrou-se no nível metateórico das RI, margeando as abordagens tradicionais, a segunda buscou dialogar com estas, analisando relação entre gênero e a política externa em contextos reais. Esta segunda fase, que ganha fôlego a partir dos anos 2000, assumiu como dado o estabelecimento dos estudos de gênero na área e passou a se preocupar em como as pesquisas sobre os fenômenos internacionais podem ser conduzidas através de lentes feministas (Ibid, p. 2-3).

Ou seja, se a primeira geração da linha de GRI assumiu a tarefa de fazer com que o gênero fosse levado a sério na disciplina de relações internacionais, a segunda ocupou-se em procurar e testar maneiras de fazer isso empiricamente (Idem). O perfil que caracteriza essa segunda fase surge como resposta à crítica de que os estudos de gênero de RI não dialogavam com a tradição da área. Essa lacuna foi vista por muitas internacionalistas feministas como um dos obstáculos remanescentes à consolidação dos estudos de GRI. Dessa forma, os estudos de gênero da segunda geração são caracterizados, principalmente, pela clareza e operacionalização conceitual, pela contextualização das experiências femininas, pelos estudos sistemáticos dos homens e masculinidades nas relações internacionais e pela ligação de elementos de nível macro a processos no nível micro (TRUE, 2001).

Apesar destas diferenças, a transição para a segunda geração dos estudos de GRI não é vista como uma ruptura, mas sim como uma continuação e expansão da agenda da primeira fase. No que diz respeito à variedade temática dessa produção, os três assuntos mais recorrentes na primeira geração mantiveram sua centralidade na fase seguinte; quais sejam os estudos de segurança, de economia política internacional e a agência feminina na esfera política internacional.

Em relação aos primeiros, os trabalhos feministas em RI mostraram que a política internacional securitária tem impactos tão específicos sobre as mulheres, que a negligência de suas experiências terminou excluindo uma série de fatores explicativos sobre as políticas externas e relações entre os Estados. Assim, uma das maiores contribuições dos estudos de GRI foi a revisão dos conceitos de segurança e interesse nacional, com a inclusão dos efeitos mútuos entre as desigualdades sistemáticas de gênero, raça e classe e as relações interestatais (TICKNER, 2006, p. 24).

Para tanto, os estudos de GRI sobre segurança buscaram explicar a associação entre os significados da guerra com os símbolos e ideias sobre masculinidade e como tal relação impacta sobre a segurança e vulnerabilidade econômica da população feminina. Estes estudos evidenciaram diversas maneiras através das quais a condição das mulheres foi historicamente utilizada pelos Estados para atacar inimigos em conflitos, justificar guerras ou até mesmo estabelecer vínculos entre tropas estrangeiras e comunidades nativas.

Sobre o último, em *Maneuvers: the international politics of militarizing women* (2000), Cynthia Enloe discute como objetivos militares têm sido atingidos através da manipulação da feminilidade em certos grupos de mulheres. Enloe observa, entre seus exemplos, como as expectativas, medos e habilidades de lavadeiras, prostitutas, esposas de

militares e enfermeiras são controlados para apoiar operações militares e estabelecer relações sociais (hierarquizadas) entre soldados estrangeiros e civis locais.

A legitimação política da presença de tropas estrangeiras foi bastante explorada por outros estudos. Analisando os símbolos relacionados aos papéis dos homens como soldados e ao das mulheres como não combatentes, Jean Elshtain (1987) explica como o modelo do homem como “guerreiro justo” e da mulher como “bela alma” estabeleceu a representação da fragilidade feminina, e a responsabilidade masculina de protegê-las, como justificativa aceitável de guerra. Essa relação é utilizada por Lila Abu-Lughod (2002) para explicar como a “guerra ao terror” norte-americana foi justificada pelo discurso de que as mulheres islâmicas afegãs precisavam ser salvas. De modo similar, Lene Hansen (2013) discute como a representação das mulheres dos Bálcãs como não-combatentes figurou nos discursos ocidentais de intervenção durante a guerra da Bósnia.

Outras pesquisas dedicaram-se a identificar novas formas de violência perpetradas durante conflitos internacionais. Entre estas, a análise da dimensão de poder por trás da violência sexual em áreas de conflito levou os estudos de GRI a mostrar que o estupro não é simplesmente um crime de guerra, mas uma arma (CARTER, 2010). E, como tal, ele pode servir para sinalizar um ataque durante um conflito, gerar laços genéticos imperialistas e/ou estabelecer relações de dominação (CARD, 1996).

Diversos estudos de caso exploraram o emprego do estupro como estratégia política em situações de conflito, como no embate na fronteira mexicana com os EUA (FALCON, 2001), em guerras de países da África Central (BAAZ & STERN, 2013), na dissolução da Iugoslávia (KOHN, 1994), no conflito sudanês em Darfur (GINGERICH & LEANING, 2004), e na guerra da Bósnia (HANSEN, 2000; SKJELSBÆK, 2012).

Nesse sentido, os estudos de GRI de economia política internacional ajudaram a identificar como políticas consideradas de *soft power*, como sanções econômicas a países, podem gerar mais mortes que conflitos bélicos internacionais²⁰. Em relação a esta linha de pesquisa, é analisado, principalmente, o impacto de acordos, sanções e tratados internacionais sobre a divisão sexual do trabalho e sobre o aumento da vulnerabilidade social feminina (TRUE, 2001). Com atenção à segurança social e à liberalização de mercados, estas análises ganham destaque entre os estudos de globalização sobre justiça econômica, migração e direitos humanos (Idem).

²⁰ Sjoberg (2006) mostra que as sanções econômicas ao Iraque provocaram uma desestruturação tão profunda no fornecimento de serviços básicos, que a morte consequente de milhares de civis iraquianos, a qual afetou principalmente mulheres e crianças, foi maior que as baixas nos conflitos armados.

Por exemplo, Deborah Barndt (2002) analisa como o Tratado Norte-Americano de Livre Comércio (NAFTA) impactou nas relações laborais da indústria agrícola do tomate, aprofundando o trabalho informal e escravo e a inserção das mulheres mexicanas abaixo da linha de pobreza. Barndt mostra como as divisões dos papéis de gênero são capazes de fazer com que o funcionamento das cadeias transnacionais de *commodities* aprofundem a desigualdade não só entre homens e mulheres, mas entre os níveis de desenvolvimento econômico dos países envolvidos. Treze anos antes, ao discutir o papel das mulheres na indústria internacional de bananas, Cynthia Enloe já alertava que “*any product that has traveled miles to be consumed far from where it was grown or assembled is the product of multilayered manipulations of ideias about manliness and femininity*”²¹ (2014, p. 247).

Com foco sobre as novas relações de trabalho no contexto de globalização do final do século XX, Cristine Chin (1998, 2003) observa como o neoliberalismo internacional gerou novas formas específicas de dependência para as mulheres de classes alta e baixa. Em *In service and servitude*, Chin (1998) analisa como a importação de mulheres filipinas e indonésias como trabalhadoras domésticas para famílias malaias nas décadas de 1980 e 1990 fez parte do plano de desenvolvimento econômico da Malásia. Essa estrutura terminou afetando as relações de poder tanto para as mulheres que migraram no período quanto para as que as contratam.

O emprego do gênero como categoria de análise sobre fenômenos econômicos internacionais ajudou, dessa forma, a traçar diversas linhas de conexão entre processos locais e globais e a evidenciar estruturas de poder que passaram despercebidas pelas macroteorias (TRUE, 2001, p. 11-12). Apesar de alguns destes trabalhos apontarem que a nova estrutura globalizada trouxe impactos positivos para o empoderamento feminino²², a maioria se concentrou em revelar formas de violência econômica que afetam especificamente as mulheres que não recebiam atenção pela literatura de RI.

Através destes foi discutido como as desigualdades de gênero aumentaram o fosso da divisão sexual do trabalho e como a participação desproporcional de mulheres em trabalhos informais e reprodutivos aumentou a vulnerabilidade social destas (FAWOLE, 2008). Entre as consequências sanitárias e econômicas de tal estrutura, a literatura examina o aprofundamento da pobreza (JUHN, UJHELYI & VILLEGAS-SANCHEZ, 2013), o aumento da violência contra mulheres (HUDSON & DENBOER, 2004), o crescimento do tráfico humano e da

²¹ “Qualquer produto que tenha viajado quilômetros de distância de onde foi produzido para poder ser consumido é resultado de manipulações multifacetadas de ideias sobre masculinidade e feminilidade”. Tradução livre.

²² Cf. KABEER, 1994; CARR, 2002.

exploração sexual (BERTONE, 1999) e o aumento da mortalidade infantil e materna (SJOBERG, 2006).

Juntos, os trabalhos de GRI sobre segurança e economia política ajudaram a gerar visibilidade para algumas das relações mais sensíveis entre a experiência das mulheres e as ações empreendidas pelos Estados no âmbito internacional. Enquanto a questão era posta em evidência no meio acadêmico pelos estudos da área, o movimento feminista transnacional se ocupou em divulgá-la nos novos espaços políticos criados pelo processo de globalização dos anos 1990 (FRASER, 2009).

Para Brenner (2003, p. 27), a realização da Conferência Mundial do Ano Internacional das Mulheres, convocada pela ONU em 1975, marcou o início das discussões sobre a formação de uma agenda de interesses femininos para a política internacional. Mas foi só a partir dos anos 1990 que a defesa destes interesses pelo feminismo transnacional adquiriu força política, com a difusão global de movimentos, como a Marcha das Vadias (*SlutWalk*) e o FEMEN, e de organizações, como *Equality Now*, *Women's Refugee Commission* e a *Women's International League for Peace and Freedom*.

Até sua popularização, o feminismo transnacional foi descreditado pela mídia e pela maior parte dos atores políticos, devido à grande diversidade de sua agenda²³ e à dificuldade de aceitar a legitimidade de sua atuação enquanto movimento político internacional. Em relação ao último, os argumentos de resistência se baseavam na ideia geral de que as feministas transnacionais não estavam de fato lidando com a agenda política internacional. Enloe (2014, p. 15-17) observa que isso era justificado porque estas supostamente (i) defendiam um interesse específico em vez de geral, (ii) utilizava conceitos de segurança, crise, desenvolvimento e estabilidade diferentes dos tradicionais, ao tratar de assuntos vistos como pertencentes à esfera privada e (iii) defendiam uma causa com poucas chances de ser atingida.

A dissociação da agência feminina em relação à política internacional fez com que o feminismo transnacional adotasse uma estratégia de divulgação de suas ideias similar à utilizada pelo movimento sufragista da década de 1920: o investimento em mídia alternativa. A criação de jornais, revistas e rádios independentes surgiu como resposta à impermeabilidade dos meios de comunicação em relação a suas ideias, que muitas vezes não

²³ Enquanto o feminismo internacional recebeu críticas pela ocidentalização dos interesses femininos considerados como gerais, o feminismo transnacional alinhou-se à crítica do feminismo pós-colonial e diversificou sua agenda e seus meios de atuação, levando as diversas intersecções do gênero.

se enquadravam nas definições tradicionais do que é político, internacional e até mesmo relevante (Ibid., p. 19-21)

Alinhada ao crescimento da divulgação de uma agenda de interesses femininos para a política internacional, as análises sobre a atuação política de mulheres nessa esfera tornaram-se presentes em grande parte da produção de GRI (HANSEN, 2010). Esta linha de estudos dedicou-se a examinar as vias utilizadas pelas mulheres para participar do processo de elaboração e implementação da política internacional, através da defesa de uma agenda interesses femininos e/ou da participação em instituições políticas representativas.

Além dos movimentos transnacionais das mulheres, estes estudos concentraram-se em analisar as implicações da reestruturação do sistema internacional pelas políticas neoliberais da década de 1990 sobre o espaço de atuação feminina na esfera internacional. Alguns destes estudos argumentaram que a concessão de soberania decorrente de acordos de livre comércio terminou encolhendo ainda mais a participação das mulheres – especialmente as não brancas e não ricas (HERR, 2003).

Proposições internacionais de implicações negativas específicas sobre as mulheres foram atribuídas à ausência destas em conselhos e mesas de deliberação de organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho e o Fundo Monetário Internacional (STIENSTRA, 1994). Brenner defende que os programas de microcrédito, iniciados pela USAID e pelo Banco Mundial, enquanto fez parte de estratégias de desenvolvimento macroeconômico, custou às mulheres o aumento de sua participação no trabalho informal, da competitividade nas relações sociais entre elas e da exploração do trabalho infantil (BRENNER, 2003).

E esta ausência não foi compensada no plano nacional, agravando ainda mais a situação em países pobres. Observando o caso do NAFTA, Barndt (2002) afirma que as concessões comerciais para os EUA e Canadá aprofundaram o *gap* de gênero no México, que concentrou a produção *offshore* das redes comerciais entre os membros. Além de prejuízos socioeconômicos específicos para as mulheres, o encolhimento do poder decisório mexicano diante do acordo diminuiu ainda mais as possibilidades de atuação política feminina na esfera nacional.

Para além da atuação formal, alguns estudos dedicaram-se a compreender como as relações hierárquicas de gênero, endossadas pelo Estado, ajudam a definir os papéis políticos (invisíveis) de esposas de diplomatas (WOOD, 2005; DOBSON, 2012) e de militares (PAYNE, WARNER & LITTLE, 1992; ENLOE, 2014). Nestes, o conceito de poder é estritamente vinculado aos símbolos e ideias sobre masculinidade (TICKNER, 1992).

Como a sobrevivência dos Estados foi posta historicamente como centro explicativo do funcionamento do sistema internacional, as ameaças à segurança nacional foram classificadas como constantes no cálculo estratégico dos Estados. Tickner (2001) observa que essa estrutura serviu para construir e reforçar as diferenças hierarquizadas de gênero que marcaram a incongruência do feminino com a política internacional. A classificação das mulheres como sujeitos frágeis física e psicologicamente, reforçada por associações simbólicas como as do modelo “guerreiro justo/bela alma” de Jane Elshtain (1987), atribuiu aos homens a responsabilidade “genuína” de proteger.

Enquanto os homens tratavam das ameaças externas, a limitação das mulheres à esfera privada concentrou suas experiências no ambiente doméstico²⁴. Como as experiências dos fenômenos internacionais foram baseadas na agência masculina, naturalmente foi considerado que a realidade da política internacional não poderia ser compreendida pelas mulheres, pois não era vivida por elas (BLANCHARD, 2003).

Neste sentido, as masculinidades são associadas, em última instância, a capacidades. Segundo Baaz e Stern (2009), as condições e atitudes associadas à emasculação dos soldados – desde provocações homofóbicas, à privação sexual – carregam o estigma de fraqueza e submissão. A negação da masculinidade e a associação com a feminilidade representam, dessa forma, a falta de aptidão (e até mesmo de merecimento) destes sujeitos para desempenharem funções militares. Alguns autores observam que uma das implicações dessa estrutura simbólica é a execução de estupros de guerra²⁵.

As hierarquias das masculinidades são estabelecidas, assim, pelos graus de associação dos sujeitos às feminilidades: enquanto temos homens racionais, fortes e assertivos no limite superior desta escala, encontramos homens emotivos, fracos e passivos no limite inferior. A competição entre os homens, então, dá-se pela escala de apropriação destas características, que determinam mérito e capacidade dos indivíduos. Em meio a estas “rivalidades” masculinas, as mulheres permanecem como competidoras invisíveis, a menos que adquiram, também, um perfil de atuação e comportamento masculinizado (ENLOE, 2014, p. 31).

As noções de masculinidade moldam, assim, a maneira como a política é conduzida e determina as divisões de gênero em sua esfera de atuação. Nessa lógica, é natural que a presença das mulheres tenha passado a ser percebida como inadequada e até mesmo incômoda. Enquanto o elemento masculino já é pressuposto dentro do funcionamento da

²⁴ Não surpreende que o nível nacional seja frequentemente referido como “doméstico”, nos estudos de Relações Internacionais.

²⁵ Cf. BAAZ & STERN, 2009; SALIH, KAUR & YAHYA, 2016.

política internacional, o feminino é ou invisível, ou exageradamente destacado. Se os homens que atuam nessa esfera política são reconhecidos individualmente pelas suas identidades nacional, sexual, étnico-racial, as mulheres o são pela sua identidade de gênero.

Tickner (2001) explica que o primeiro resultado da exclusão dos elementos femininos da concepção e execução da política externa foi o estabelecimento de diferenças visíveis entre as percepções de gênero sobre os fenômenos internacionais. É difícil esperar que as mulheres, que são concebidas como sujeitos simplesmente passivos – ora como objetos, ora como vítimas – da política internacional, desenvolvam o mesmo conjunto de interesses que os homens (Idem; ENLOE, 2014, p. 33). Daí a dificuldade de reconhecimento da incorporação de papéis masculinizados pelas mulheres nessa esfera. Segundo Enloe, “*rarely are women seen as the explainers or the reshapers of the world. Rarely are they made visible as thinkers and actors*”²⁶ (Ibid., p. 34).

Até a metade da década de 1990 a participação das mulheres como funcionárias do serviço exterior dava-se em níveis muito mais baixos do que o de representação feminina em outras instâncias do poder público. Françoise Gaspard (2000) relata a entrada constrangedora da primeira mulher na diplomacia francesa, em 1930, e o claro esforço do corpo diplomático para mantê-la longe dos postos decisórios, sob as escusas da convivência incoerente entre uma mulher e as demandas por ímpeto e racionalidade que a *Realpolitik* requer nos assuntos internacionais. Análises similares aparecem para o caso norte-americano (CRAPOL, 1992), irlandês (KENNEDY, 2002), e inglês (MCCARTHY, 2014), por exemplo.

A descrição da participação e da atuação das mulheres como diplomatas ainda foi pouco explorada pela literatura de GRI. No caso do Brasil, a tímida produção da área conta com alguns estudos sobre a atuação das mulheres nas Forças Armadas²⁷ e com uma pequena parte dedicada a gerar hipóteses²⁸ e a descrever as mulheres na carreira diplomática brasileira (BALBINO, 2009, 2011; MENDES, 2011; FRIAÇA, 2012; DELAMONICA, 2014; FARIA & CARMO, 2016). Estes estudos atestam a dificuldade de reconhecimento das desigualdades de gênero nas relações sociais dentro da carreira diplomática brasileira, pelos seus membros, e levantam diversas hipóteses que podem explicar como esse *gap* de gênero surge e é mantido pelas estruturas formais e informais da burocracia do Itamaraty (Idem). Nesse sentido, este

²⁶ “Raramente as mulheres são vistas como intérpretes ou remodeladoras do mundo. Raramente elas são visíveis enquanto *pensadoras* e *agentes*”.

²⁷ Cf. D’ARAÚJO, 2003; SILVA, 2006; MATHIAS, 2009; LOMBARDI, BRUSCHINI & MERCADO, 2013.

²⁸ O artigo publicado por Rogério Farias e Géssica Carmo (2016) destaca-se por ser o primeiro a utilizar métodos quantitativos em uma análise confirmatória sobre as expectativas acerca da participação feminina na diplomacia.

trabalho foca em apresentar e discutir as percepções acerca dos desafios enfrentados pelas mulheres que trabalham na carreira diplomática brasileira.

3 APRESENTANDO A CARREIRA DIPLOMÁTICA BRASILEIRA

Quase dois séculos de completo exclusivismo masculino se passaram entre a criação do Ministério das Relações Exteriores, em 1736, e a entrada da primeira mulher na diplomacia. Em 1918, as inscrições das duas primeiras candidatas foram negadas (MAIA & ALVARENGA, 2010, p. 31). Diante da recusa, uma delas procurou ajuda na influência do jurista Rui Barbosa, cuja defesa, baseada no artigo 73 da Constituição de 1891, destacava que a elegibilidade para os cargos públicos era conferida a “‘todos os brasileiros’, sem discriminar o sexo” (BALBINO, 2011, p. 56). O então chanceler Nilo Peçanha acatou a defesa de Rui Barbosa, não sem antes expressar a opinião de que “melhor seria, certamente, para o seu prestígio que continuassem a direcção do lar taes são os desenganos da vida pública, mas não há como recusar sua aspiração, desde que fiquem provadas suas aptidões” (MAIA & ALVARENGA, 2010, p. 32).

Certamente a aprovação em primeiro lugar de Maria José de Castro Rebello Mendes no concurso surpreendeu não só ao chanceler, mas à grande maioria do quadro de funcionários do serviço exterior da época. E durante os dezenove anos que se passaram desde sua aprovação até a instituição da Reforma Osvaldo Aranha (Decreto-Lei nº 791 de 1938), foram admitidas apenas dezoito candidatas do gênero feminino (IRBr, 2015). A Reforma, porém, ao mesmo tempo em que unificou o corpo consular ao corpo diplomático, proibiu formalmente a entrada de mulheres na carreira.

Durante a terceira fase organizacional do Ministério, o processo de racionalização do serviço público brasileiro, a partir da reestruturação administrativa da década de 1930, conferiu ao Itamaraty os primeiros contornos da horizontalização de seu sistema admissional (CHEIBUB, 1989). Nesse contexto, a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), em 1938, propagou a adoção de concursos públicos como via principal de recrutamento dos burocratas no país. Essa conjuntura, somada à instituição do Curso de Aperfeiçoamento nos Serviços Diplomático e Consular na Secretaria de Estado das Relações Exteriores (SERE), culminou na fundação do Instituto Rio Branco (pelo Decreto-Lei nº 7.473 de 1945).

A criação do Instituto ocorreu durante as comemorações pelo centenário do Barão de Rio Branco e fez parte da Reforma Osvaldo Aranha (CHEIBUB, 1989; IRBr, 2015). Entre suas atribuições, o IRBr possuía “a dupla finalidade de tratar da formação e aperfeiçoamento dos funcionários do Ministério das Relações Exteriores bem como de constituir um núcleo de estudos sobre diplomacia e relações internacionais” (IRBr, 2017). Apesar da racionalização da

burocracia a partir da instituição de critérios impessoais na admissão, o exclusivismo da carreira a manteve a homogeneidade social, racial e de gênero entre o quadro de diplomatas.

Desde a criação do Instituto a proibição à admissão de mulheres na carreira permaneceu por mais nove anos e só foi modificada após Maria Sandra Cordeiro de Mello ter garantido que a aprovação, no exame de 1953, resultasse em sua contratação, através de um mandato de segurança. O caso de Maria Mello culminou na promulgação da Lei nº 2.171 em 1954, que revogou a discriminação por gênero na admissão (IRBr, 2015). Mas a disparidade nos quadros permaneceu ao longo das décadas e até hoje o quadro nunca chegou perto de refletir a proporção populacional de gênero do Brasil: em anos mais recentes, em que a entrada de mulheres tem aumentado, percebe-se que sua média de participação ainda gira em torno dos 22% do efetivo total (IRBr, 2013, 2014, 2015), enquanto a população feminina no país corresponde a mais da metade – na média, aproximadamente 52% – do total de brasileiros durante o período (IBGE, 2011).

Cristina Moura (2006) observa que o desenvolvimento da transição organizacional do Ministério, desde a criação do Instituto até a mudança da sede do Itamaraty para Brasília, em 1970, teve “um simbolismo que, com raízes no parentesco, [passou] a designar a instituição” (Ibid., p. 22). Os laços familiares permaneceram, então, entre os legados mais marcantes do elitismo da “Casa de Rio Branco” (MOURA, 2008). Na verdade, a própria estética do corpo diplomático ainda é associada à figura do homem branco, de meia idade, erudito e de origem familiar privilegiada.

Como recurso simbólico, a *Casa* une patrimônio e parentesco e é associada à figura de seu *patrono*, considerado também o fundador da diplomacia, o Barão de Rio Branco (Ibid.). A correspondência da figura do Barão com essa estética reforça a associação da aparência branca e masculina à representação da unidade nacional e do próprio referencial de diplomacia que orienta a imagem da organização. Para as mulheres, o custo histórico dessa associação consistiu em uma estranha convivência entre os elementos femininos e o próprio caráter da carreira. Como veremos, esse estranhamento, alinhado à cultura de diferenças de gênero da sociedade brasileira, construiu barreiras profissionais específicas para as mulheres.

Neste capítulo, serão apresentados dois dos principais aspectos institucionais da carreira diplomática: o processo de admissão e a progressão profissional pelas classes. Primeiro, o processo de elaboração da forma atual do processo seletivo para entrada na carreira será brevemente discutido. Em seguida, a próxima seção é introduzida pela apresentação das características da hierarquia funcional da carreira, passando por uma explicação simplificada do (complexo) processo de aquisição de promoções. Como será visto,

este processo é constituído por cinco etapas fundamentais, que carregam critérios objetivos e subjetivos. Os impactos específicos do formato destas etapas e critérios sobre as mulheres da carreira serão, então, discutidos. O capítulo é encerrado, então, com uma apresentação da evolução da questão de gênero em anos recentes, com foco sobre o debate acerca das especificidades das promoções para as mulheres.

3.1 O PROCESSO ADMISSIONAL DA CARREIRA²⁹

Um ano após a criação do Instituto Rio Branco, foi instituído o Curso de Preparação à Carreira de Diplomata (CPCD), através do Decreto-Lei nº 9.032/1946, cujo acesso dava-se por aprovação em exame vestibular. Aos candidatos aprovados, era exigida a conclusão do CPCD, que era oferecido pelo IRBr, sediado no então distrito federal do Rio de Janeiro. A admissão, portanto, era indireta³⁰ e os alunos do Instituto eram responsáveis por custear suas despesas durante o período de dois anos de duração do curso. Após a conclusão, o aluno era finalmente admitido no serviço exterior como Terceiro-Secretário e passava a receber os vencimentos correspondentes à carreira.

A partir de 1947, foram oferecidas bolsas àqueles candidatos aprovados não residentes no Rio de Janeiro nem em Niterói³¹ e que não tinham condições de se manter durante os dois anos do curso. As provas eram realizadas, também, no Rio de Janeiro e só a partir do Decreto nº 45.535/1959 o exame passou a ser aplicado nas capitais mais populosas dos estados brasileiros. A mudança foi acompanhada pelo Exame de Seleção Prévia, que corresponderia, posteriormente, ao Teste de Pré-Seleção ou à atual Primeira Fase do CACD.

O Instituto justificava a admissão indireta pela falta de oferta de cursos de formação superior que abrangessem as áreas de interesse da diplomacia; é interessante que, até 2015, o IRBr manteve o argumento, apesar da difusão dos departamentos brasileiros de relações internacionais. A exigência do curso superior chegou progressivamente ao critério atual de escolaridade dos candidatos: a conclusão do segundo ano de curso superior foi mandatória nos concursos de 1968 até o de 1984, o terceiro ano foi exigido a partir de 1985 e o curso completo passou a figurar entre os critérios de elegibilidade somente a partir de 1994.

²⁹ Todas as informações desta seção foram coletadas no Anuário do IRBr referente ao ano de 2015.

³⁰ Durante os 50 anos de duração do CPCD foram realizados apenas sete concursos de aprovação direta, nos anos de 1954, 1955, 1962, 1967, 1975, 1977 e 1978.

³¹ A bolsa foi oferecida também aos residentes da capital no exame de 1951, mas apenas em 1968 passou a ser oferecida a todos os aprovados no exame vestibular. De 1987 a 1994, com exceção dos exames de 1992 e 1993, foi oferecido também o benefício de um alojamento funcional aos aprovados para o CPCD.

No ano de 1995, o CPCD foi substituído pelo Programa de Formação e Aperfeiçoamento – Primeira Fase (PROFA-I), que regulou o conteúdo das disciplinas da formação do diplomata de acordo com as exigências específicas da rotina de trabalho. No ano seguinte, o antigo exame de vestibular do CPCD foi também substituído, dando lugar ao Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD), que manteve o formato da estrutura curricular do CPCD, à exceção de pequenas alterações ao longo dos editais, como a eliminação das provas orais e das questões sobre Cultura Geral, realizadas a partir da edição de 2005.

Vale notar que no edital de 2005 a prova de inglês assumiu, pela primeira vez, o caráter apenas classificatório. A mudança foi justificada, segundo o então chanceler Celso Amorim, pela necessidade de democratização do acesso à carreira. Porém essa abertura foi assumida, por seus críticos, como incompatível com o nível cultural requisitado para os representantes do serviço exterior (MOURA, 2006). O debate acirrado sobre a supressão do caráter eliminatório da língua inglesa no CACD resultou tanto em favor de seus críticos – com a edição de 2006 restaurando o formato anterior à de 2005 –, quanto no retorno das discussões sobre o elitismo da Casa e a legitimidade do caráter representativo dos diplomatas (Ibid, p. 27-29).

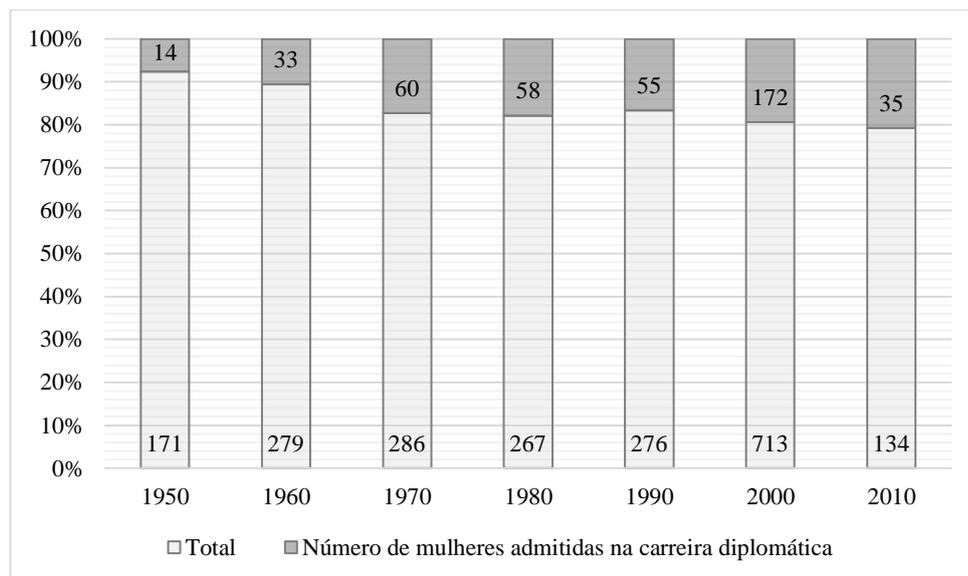
Voltando aos aspectos técnicos da admissão, o CACD, assim como o exame de vestibular para o CPCD, era elaborado pelo Instituto Rio Branco até que, em 2002, passa a ser editado e organizado pelo CESPE (Centro de Seleção e Promoção de Eventos da Fundação Universidade de Brasília). A mudança possibilitou que o concurso começasse a receber inscrições pela internet e que as provas fossem todas aplicadas na mesma cidade; a partir de 2011, todas as capitais estaduais e o Distrito Federal passou a receber postos de realização do CACD para as três fases.

Outra mudança importante foi a substituição do PROFA-I pelo atual Curso de Formação do Instituto Rio Branco, pela Portaria nº 336/2003. O Curso de Formação passou a ofertar o Mestrado Profissionalizante em Diplomacia como requisito para estágio no exterior, sendo dispensados, facultativamente, os candidatos aprovados no CACD já portadores de diplomas de mestrado ou doutorado. Em 2014, a Portaria nº 179 revogou a de nº 366 de 2003 e tornou, novamente, a conclusão do Curso de Formação do IRBr requisito obrigatório indispensável a todos os candidatos, vigorando atualmente.

Segundo o último edital do CACD³², o exame é composto por três fases realizadas nas capitais de todos os estados brasileiros. A primeira consiste em uma prova objetiva de caráter eliminatório sobre matérias de Língua Portuguesa e Inglesa, História do Brasil e Mundial, Política Internacional, Geografia, Noções de Economia e Noções de Direito e Direito Internacional Público. A segunda fase corresponde à prova escrita de língua Portuguesa e a terceira retoma as matérias da primeira (exceto Português e História Mundial) em uma prova escrita, e conta com provas objetivas de Língua Espanhola e Francesa. Nas edições de 2011 a 2014, a primeira fase do CACD contou com a reserva de 10% das vagas para candidatos negros. Esse percentual aumentou para 20% e se estendeu para todas as fases do exame, a partir da promulgação da Lei nº 12.990/2014.

No Gráfico 1, é possível visualizar a proporção das mulheres que entraram nas turmas do IRBr por década, desde os anos 1950 até os anos 2010; observa-se que a participação das mulheres na entrada da carreira sofreu uma leve queda nos anos 1990, mas logo retomou a tendência de crescimento nas décadas seguintes.

Gráfico 1 - Proporção de mulheres nas turmas do IRBr por década (dos anos 1950 aos anos 2010)



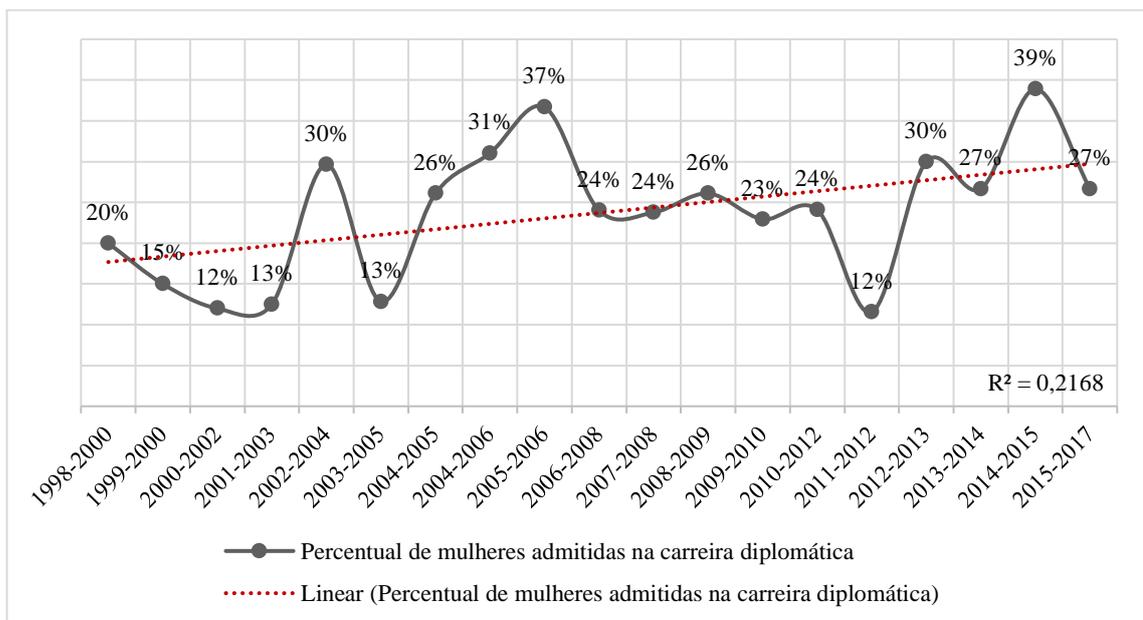
Fonte: IRBr, 2016. Dados de 1953 a 2015. Elaboração própria.

Segundo Farias e Carmo (2016, p. 6), atualmente as mulheres correspondem a, aproximadamente, 40% dos candidatos e a menos de 25% dos aprovados do CACD; segundo a projeção dos dados de 1954 a 2010, a tendência do ritmo de entrada de mulheres indica que

³² Edital nº 1 de junho de 2016.

a igualdade entre gêneros no quadro diplomático só será atingida em 2066. E essa estimativa, alertam os autores, ainda carrega certa medida de otimismo, pois conta com o aumento (ou pelo menos a manutenção) da valorização da cultura de igualdade de gênero de anos recentes. O Gráfico 2 mostra como essa tendência se apresenta de acordo com dados de anos recentes. A tendência linear de crescimento para o período é similar quando comparada à do intervalo de 1954 a 2015 e seus coeficientes de determinação são igualmente baixos; $R^2 = 0,25$ para todo o intervalo e $R^2 = 0,22$ para o período de referência do gráfico.

Gráfico 2 - Evolução recente da participação feminina (1998-2015)



Fonte: IRBr, 2016. Elaboração própria.

Estudos anteriores sobre a participação das mulheres na diplomacia brasileira apontam que existem duas explicações possíveis sobre o *gap* de gênero na entrada da carreira³³. A primeira diz respeito à formulação das provas de seleção do CACD e à possibilidade de que o processo de seleção não seja neutro. Farias e Carmo (2016) lembram que a elaboração de questões em testes de seleção geralmente tende a favorecer certas características individuais e vários estudos já demonstraram que esse viés termina prejudicando determinados grupos sociais nas seleções, inclusive as mulheres³⁴.

A segunda explicação teria raiz na divisão sexual do trabalho e na socialização dos papéis de gênero. A participação das mulheres em carreiras e posições tradicionalmente masculinas conta com uma barreira que antecede até mesmo o processo de recrutamento: o

³³ Cf. BALBINO, 2011; DELAMONICA, 2014; FARIAS & CARMO, 2016.

³⁴ Cf. BRELAND, KUBOTA & BONNER, 1999; KIZILCA, 2013; PIFFER et al., 2014

sentimento de “não pertencer àquele espaço” e as baixas perspectivas de sucesso desestimulam a candidatura feminina (HOYTI, 2005). No caso da diplomacia as mulheres enfrentam, ainda, as expectativas do custo familiar para investimento na carreira, calculado geralmente pelos estigmas da perda da feminilidade e da alta correlação entre a progressão e os divórcios e a abdicação da vida familiar, por conta da instabilidade das remoções³³.

Até o momento, nenhuma pesquisa dispôs de dados suficientes para atestar evidências sobre a primeira explicação, mas os trabalhos de Balbino (2011) e Delamonica (2014) apontam que é provável que as características da carreira afastem mesmo o interesse das mulheres em prestar o CACD. Essa condição seria ainda mais reforçada pelo processo de incorporação dos candidatos aprovados na seleção.

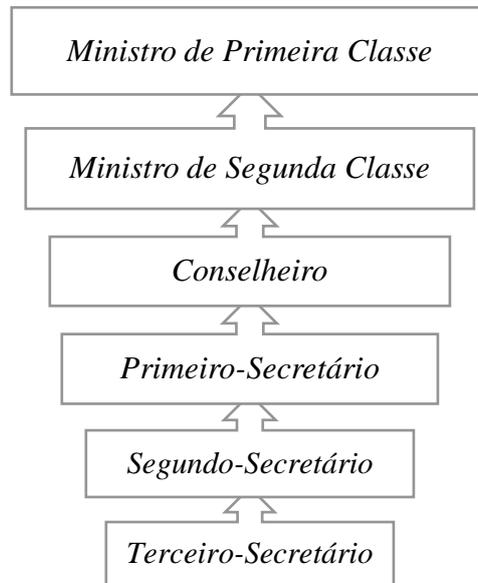
Segundo Cristina Moura (2007), a entrada na carreira é marcada pela construção da identidade do diplomata. O próprio processo de formatura das turmas do IRBr inicia os diplomatas na proeminência da “Casa de Rio Branco”. A autora observa que, para os candidatos bem-sucedidos no CACD, a aprovação e entrada no Ministério representa, antes de tudo, a aquisição de uma condição social de poder muito específica à classe dos diplomatas e ao imaginário histórico que a define. Contudo, como também observa Dulci (2008), Moura identifica que, assim que os candidatos iniciam a carreira, esse imaginário é rapidamente substituído por dois elementos que baseiam “a identidade própria da função”: a formalidade e a hierarquia (Ibid., p. 316).

3.2 HIERARQUIA E ASCENSÃO PROFISSIONAL

Segundo Moura (2007), a peculiaridade da hierarquia da carreira diplomática, responsável pela distinção do Itamaraty das demais agências executivas do governo, resulta de uma espécie de estrutura institucional que combina elementos tradicionais da burocracia nacional (organizada em cargos e funções) à escalonagem das Forças Armadas (organizada sobre “patentes”). Essa combinação oferece um senso forte de estratificação para os próprios diplomatas, e o pertencimento a cada categoria determina o status do diplomata não só na estrutura funcional, mas também nas socializações dentro do Ministério (MOURA, 2007).

A composição dessa hierarquia é delimitada por *classes* e cada promoção corresponde à ascensão do diplomata para a classe subsequente. As promoções são atualmente regimentadas pelo Decreto nº 6.559, de 8 de setembro de 2008, e seguem um processo complexo e de grande envolvimento da SERE. A Figura 1 ilustra, grosso modo, o processo de progressão na carreira e as seis classes que a compõem.

Figura 2 - Classes de hierarquia da carreira brasileira de diplomata



Quando o candidato aprovado no CACD é admitido como funcionário do SEB, ele entra na carreira como Terceiro-Secretário. Após o período mínimo de três (e máximo de quatro) anos de serviço efetivo, caso o diplomata tenha concluído o Curso de Formação do Instituto Rio Branco, a promoção para a classe de Segundo-Secretário acontece automaticamente, de acordo com a disponibilidade de vagas e respeitando a ordem decrescente de tempo de serviço efetivo; em caso de empate, é utilizada a ordem de classificação dos diplomatas no CACD como critério de preferência.

A partir da classe de Segundo-Secretário, todas as promoções são sujeitas não só a requisitos de antiguidade, mas também a critérios de merecimento. O último estrato da carreira corresponde ao de Ministro de Primeira Classe (MPC), quando o diplomata passa a ser denominado, também, de Embaixador. Balbino (2011, p. 62) comenta que a alcunha, na verdade, faz referência aos Ministros de Primeira Classe que assumiram a função de chefe de missão diplomática no exterior, mas que, na rotina da carreira, terminou-se por denominar todos os MPC de Embaixadores, indistintamente.

As promoções acontecem duas vezes ao ano e são efetivadas na segunda quinzena de julho e de dezembro, respectivamente. Nas ocasiões, todos os diplomatas são listados em um documento elaborado pelo Departamento do Serviço Exterior (DSE), denominado Lista de Antiguidade (LA). Na Lista, constam todas as informações que permitem verificar se os

diplomatas cumprem os requisitos de elegibilidade para as promoções; a Tabela 1 resume os critérios práticos para cada classe.

Tabela 1 - Critérios de habilitação para promoções na carreira de diplomata

Classe	Antiguidade	Merecimento		
	Tempo de efetivo serviço	Tempo de serviço no exterior	Tempo de exercício de funções de chefia	Conclusão de cursos
Ministro de Primeira Classe	20 anos	10 anos	3 anos	-
Ministro de Segunda Classe	15 anos	7 anos e 6 meses	-	CAE
Conselheiro	10 anos	5 anos	-	CAP
Primeiro-Secretário	3 anos	2 anos	-	CAD

Fonte: Decreto nº 6.559/2008. Elaboração própria.

O tempo de efetivo serviço equivale ao período entre a entrada do diplomata na carreira, como Terceiro-Secretário, até a data atual da redação da Lista. Assim como os demais critérios, ele aumenta à medida que se sobe na hierarquia. O tempo de serviço no exterior diz respeito ao período em que o diplomata serviu ao SEB em embaixadas, consulados, consulados-gerais, vice-consulados, delegações, missões e escritórios comerciais, financeiros e de representação fora do Brasil.

Todos os postos no exterior são classificados em quatro categorias, de A a D, “segundo o grau de representatividade da missão e as condições específicas de vida na sede” (Artigo 13 do Decreto nº 93.325/1986). Para fins de promoção, caso o diplomata complete pelo menos um ano de serviço efetivo, o tempo de serviço em postos C é computado em dobro e em postos D em triplo. Essa contagem diferenciada serve como incentivo para aumentar as iniciativas dos diplomatas de procurarem remoções com lotações para vagas nessas categorias.

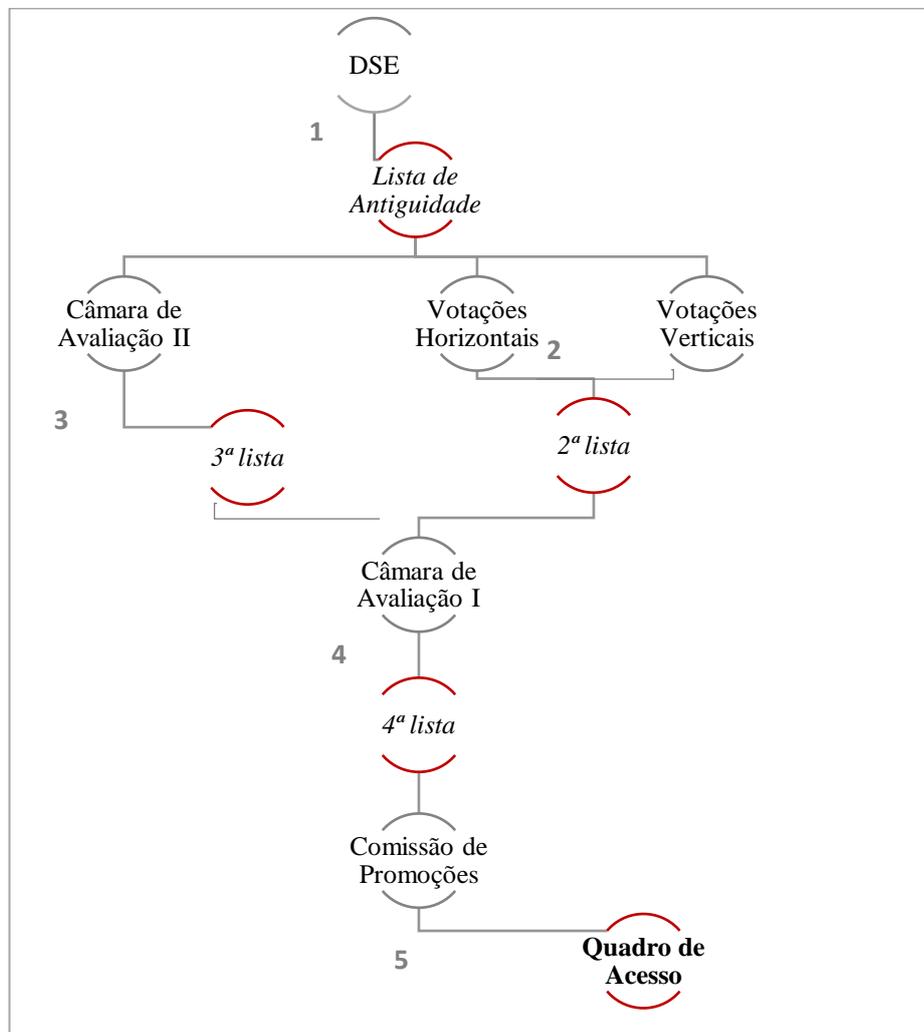
O tempo de serviço em funções de chefia, por sua vez, é contabilizado quando o diplomata assume a titularidade desse tipo de funções, a nível mínimo a DAS-4³⁵ na SERE ou em posto no exterior. Este critério só aparece como requisito para os Ministros de Segunda Classe que desejam ascender a Ministros de Primeira. Por fim, vale observar que os

³⁵ Os cargos comissionados de Direção e Assessoramento Superior (DAS) da administração pública direta, autárquica e fundacional são classificados em seis níveis, no Brasil.

diplomatas devem ter pelo menos três anos de efetivo serviço na classe em que se encontram para que possam ascender à subsequente.

Além dos critérios de antiguidade, as promoções da terceira à quinta classe (desde Primeiros-Secretários até Ministros de Segunda Classe) são condicionadas à conclusão de cursos de treinamento e qualificação. Para ascender à classe de Primeiro-Secretário, os Segundos-Secretários precisam concluir o Curso de Aperfeiçoamento de Diplomatas (CAD); para subir à classe de Conselheiro, os Primeiros-Secretários devem concluir o Curso de Atualização de Política Externa (CAP); por último, para chegar a Ministro de Segunda Classe, é necessário concluir o Curso de Altos Estudos (CAE). Todos os cursos são ofertados e coordenados pelo Instituto Rio Branco e possuem um formato parecido com cursos de pós-graduação.

Figura 3 - Processo de elaboração do Quadro de Acesso



Fonte: Decreto nº 6.559/2008. Elaboração própria.

Os diplomatas habilitados para receber as promoções, então, concorrem à entrada para o Quadro de Acesso (QA), que determina quem pode receber as promoções naquele semestre – apenas os diplomatas que constam no QA recebem as promoções para as vagas do semestre. Este processo, que acontece em cinco etapas, é sintetizado graficamente pela Figura 3.

As cinco etapas envolvem a participação (1) do Departamento do Serviço Exterior, (2) de todo o quadro de diplomatas, (3) da Câmara de Avaliação II (4), da Câmara de Avaliação I e da (5) Comissão de Promoções, respectivamente. A composição das Câmaras e da Comissão podem ser visualizadas na Tabela 2. Ambas as Câmaras de Avaliação são presididas pelo Secretário-Geral das Relações Exteriores e têm como Secretário-Executivo o Diretor do DSE. Já em relação à Comissão, quem a preside é o Ministro de Estado em exercício.

Tabela 2 - Composição das Câmaras de Avaliação e da Comissão de Promoções

Câmara de Avaliação II	Diplomatas que ocupam chefia na SERE e que não integram a Comissão de Promoções nem a Câmara de Avaliação-I.
Câmara de Avaliação I	Chefe de Gabinete do Ministro de Estado; Chefe de Gabinete do Secretário-Geral; Chefe do Cerimonial; Inspetor-Geral do SEB; Secretário de Controle Interno; Chefe da Assessoria Especial de Assuntos Federativos e Parlamentares; Corregedor do SEB; Secretário de Planejamento Diplomático; Diretores e Assessores Especiais do Gabinete.
Comissão de Promoções	Ministro de Estado das Relações Exteriores; Secretário-Geral das Relações Exteriores; Subsecretários-Gerais; Diretor-Geral do IRBr; Chefe de Gabinete do Ministro de Estado; Chefe de Gabinete do Secretário-Geral e um MPC no exercício de chefia em posto e convocado pelo Ministro de Estado.

Fonte: Decreto nº 6.559/2008. Elaboração própria.

Primeiro, o Departamento do Serviço Exterior elabora a Lista de Antiguidade, onde todos os diplomatas são ranqueados de acordo com o preenchimento dos requisitos para as promoções. A partir das informações na LA, os diplomatas realizam as votações horizontais e as votações verticais. As votações horizontais correspondem àquelas que são realizadas pelos pares. Por exemplo, o diplomata na classe de Primeiro-Secretário vota, em cédula individual, nos colegas de mesma classe que ele julgar merecedores da promoção para a classe de Conselheiro. Já as votações verticais são realizadas pelos diplomatas Ministros de Primeira e Segunda Classe, Conselheiros e Primeiros-Secretários que indicam os nomes dos candidatos

para o QA de todas as classes inferiores. As indicações em todas as etapas de votações devem ser feitas em um número que equivale a um décimo dos cargos de cada classe.

O regimento das promoções determina um sistema de contagem de pontos para os diplomatas mais bem votados e os resultados das votações horizontais são unidos aos resultados das votações verticais para compor uma segunda lista ranqueada (Etapa 2, na Figura 1). Em paralelo, a Câmara de Avaliação II também utiliza as informações da Lista de Antiguidade para realizar votações majoritárias internas que resultam em uma terceira lista dos diplomatas merecedores de exame pela Câmara de Avaliação I para concorrerem ao QA (Etapa 3). Esta, por sua vez, utiliza como referência as listas que resultaram da etapa das votações e da etapa da Câmara de Avaliação II para filtrar novamente os diplomatas que vão concorrer às promoções (Etapa 4). A decisão final sobre a formação do QA é dada pela Comissão de Promoções, que utiliza, como base, a lista resultante das votações nominais da Câmara de Avaliação I (Etapa 5). Nesta última fase, os membros da Comissão determinam os critérios de seleção dos diplomatas e, por fim, escolhem, pelo voto majoritário, os diplomatas que irão compor o Quadro de Acesso. A partir da lista final do Quadro, são indicados os diplomatas que vão preencher as vagas disponíveis através das promoções.

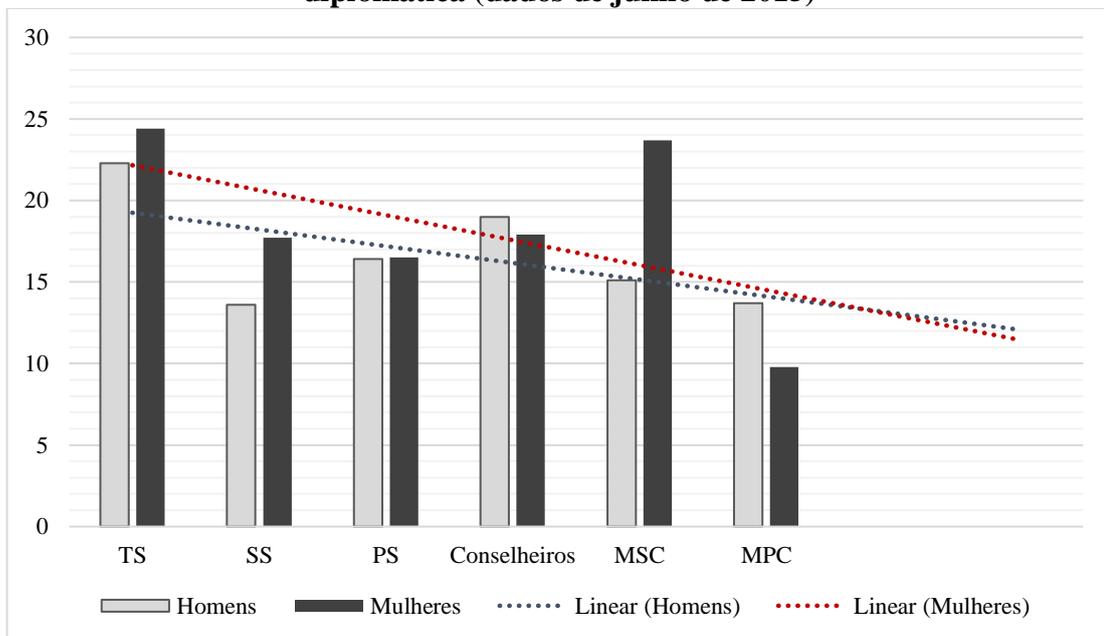
Preenchendo os requisitos de antiguidade e merecimento, todos os diplomatas que constam no quadro ordinário do SEB podem concorrer à entrada no Quadro de Acesso. Porém cada classe da carreira possui uma delimitação temporal de permanência dos servidores no quadro ordinário; ultrapassado esse limite, o diplomata entra no quadro especial (QE) do SEB. Para os Ministros de Primeira e Segunda Classe, assim como os Conselheiros, esse limite corresponde à permanência na mesma classe por até 15 anos ou até a idade máxima estabelecida, por Lei, para cada classe. Por sua vez, os Segundos e Primeiros-Secretários, após o período mínimo de 12 anos, entram para o quadro especial de acordo com a ordem decrescente de tempo de efetivo.

Havendo disponibilidade, os diplomatas do quadro especial concorrem a uma vaga na classe subsequente – por exemplo, Primeiros-Secretários e Conselheiros do QE podem concorrer, respectivamente, a vagas de promoção para Conselheiros e Ministros de Segunda Classe do QE. Porém, como observam Farias e Carmo (2016), a entrada para o QE diminui consideravelmente a probabilidade de que o diplomata seja promovido. Além disso, os Ministros de Segunda Classe do QE não podem ascender a Ministros de Primeira Classe. Ou seja, a chegada ao topo da carreira só se dá pelas vias normais do quadro ordinário do SEB.

Em relação à composição dos quadros, observamos que, em 2015, as mulheres corresponderam a apenas 22,9% dos diplomatas e que essa diferença entre gêneros sobe ainda

mais quando observamos a metade superior da hierarquia funcional; por exemplo, dos 199 embaixadores, apenas 18,6% são mulheres³⁶ (IRBr, 2016). Não é raro ouvir nos corredores do Itamaraty que a sub-representação feminina nas classes mais altas é produto dos números baixos de entrada das mulheres na carreira. No entanto, como se observa pelo gráfico a seguir, ponderadamente, as mulheres estão distribuídas entre as classes de maneira mais desequilibrada do que os homens, superando-os apenas nas três fases inferiores da pirâmide (de Terceiros a Primeiros-Secretários). As linhas de tendência do Gráfico 2 mostram que a desproporção das mulheres entre as classes é bem maior que a dos homens, com baixa composição delas entre as classes superiores.

Gráfico 3 - Distribuição proporcional de homens e mulheres entre as classes da carreira diplomática (dados de junho de 2015)



Fonte: Farias & Carmo, 2016. Elaboração própria.

Trabalhos anteriores observam a existência de um “gargalo” a partir das promoções para a classe de Conselheiros que afeta especificamente as mulheres (BALBINO, 2011, p. 179; FARIAS & CARMO, 2016, p. 7). É a partir deste ponto da carreira que as conexões e articulação política tornam-se mais relevantes para a aquisição das promoções (BALBINO, 2011, p. 67-68). Sobre o assunto, Rogério Farias e Géssica Carmo (2016, p. 91) verificam que, apesar de haver similaridade entre os gêneros dos diplomatas no que diz respeito à origem regional, formação educacional, classificação na Lista de Antiguidade, tempo no

³⁶ Em publicação na Revista da Associação dos Diplomatas do Brasil (ADB), Viviane Balbino relata que, segundo a Divisão de Pessoal do MRE, a proporção de mulheres entre os Ministros de Primeira Classe é de apenas 12% (BALBINO, 2016).

exterior e ocupação de cargos de chefia, a trajetória profissional das mulheres ainda é diferente da trajetória dos colegas do gênero masculino. Porém, se as regras formais valem igualmente para homens e mulheres e se ambos preenchem os requisitos de habilitação para as promoções de maneira parecida, então o que explica o fato de que existe uma diferença de gênero na composição da hierarquia da carreira diplomática brasileira?

Conversando com várias diplomatas, a resposta provável a essa questão, que já foi levantada outras vezes pela literatura (BALBINO, 2011; DELAMONICA, 2014; FARIAS & CARMO, 2016), converge para a mesma explicação: a abertura do processo de promoções à escolha subjetiva dos diplomatas prejudica especificamente as mulheres. Como não existem parâmetros pré-estabelecidos para as votações nominais que acontecem ao longo de todas as etapas de composição do Quadro de Acesso, a seleção do voto fica a critério do julgamento individual de mérito por parte de cada diplomata participante. Ou seja, a medida de subjetividade que opera nas indicações abre espaço para que a cultura e a socialização dentro do Ministério assumam um papel fundamental na maneira como a hierarquia entre os diplomatas é constituída. Afinal, quando as instituições formais faltam, são as informais que se encarregam de moldar o comportamento dos indivíduos (HELMKE & LEVITSKY, 2006).

Pode-se dizer que este sistema de interação entre as normas formais do processo de concessão de promoções e as instituições informais que pautam a socialização e a cultura dentro do Ministério tem três consequências potenciais para as mulheres. A primeira é a de que se abre espaço para que haja o favorecimento do padrão estético e social de representação da diplomacia brasileira. Aqueles que correspondem ao estereótipo dos “membros da Casa de Rio Branco” – basicamente homens, brancos, bem eruditos e de origem socioeconômica privilegiada – seriam, então, privilegiados em detrimento dos demais. Considerando que a grande maioria dos diplomatas de fato corresponde a esta imagem (FARIAS & CARMO, 2016) e que é natural que profissionais tendam a selecionar suas indicações com base em critérios subjetivos de similaridade à sua própria figura, é de se esperar que esse privilégio resulte em certa medida de exclusão para quem não possui as características daquele padrão (BALDER & MCBRIER, 1997; BLAU & DEVARO, 2006).

Em segundo lugar, a cultura e socialização dentro do MRE, assim como em qualquer ambiente social, é permeada pela divisão dos papéis de gênero, que determinam parâmetros distintos de comportamento, atitudes e aparência. Um exemplo muito claro, mencionado em comum nas entrevistas realizadas durante a execução desta pesquisa e em trabalhos anteriores, é sobre a percepção quanto à postura de imposição profissional: enquanto o homem que levanta a voz para seus colegas durante uma discussão é, geralmente, visto como alguém que

“sabe se impor”, a mulher que apresenta o mesmo comportamento é considerada “histórica” ou “desequilibrada” (Entrevistadas 2, 3 e 5; BALBINO, 2011, p. 88).

Ou seja, determinadas posturas naturalizadas nas interações entre os homens, quando assumidas pelas mulheres, terminam por desqualificá-las (JOSHI, 2014). Estas diferenças constroem um sistema de avaliação de comportamento que funciona com, como se diz popularmente, “dois pesos e duas medidas”. Este sistema é ainda mais problemático quando consideramos que os traços que correspondem ao referencial de liderança no ambiente de trabalho são tradicionalmente associados a elementos considerados masculinos.

Por fim, segundo a literatura, as conexões políticas, que começam a desempenhar um papel fundamental na promoção da visibilidade dos candidatos ao Quadro de Acesso, adequam-se mais ao perfil de interação social dos homens em comparação ao das mulheres (JOSHI, 2014). Com uma educação e sociabilização orientadas, entre outros elementos, pela competitividade, alguns estudos organizacionais indicam que os homens têm maior facilidade de arriscar, de estabelecer relações com colegas e de utilizar técnicas mais “agressivas” de autopromoção³⁷. Do mesmo modo como ocorre nas competições eleitorais, a incongruência com o padrão masculino de competitividade desestimula a ambição feminina e põe a necessidade de articulação política como um obstáculo maior para as mulheres do que para os homens (NORRIS & INGLEHART, 2004).

Dito isto, fica claro que o argumento meritocrático sobre o pressuposto de igualdade que o processo de ascensão oferece a homens e mulheres desconsidera não só que as experiências femininas e masculinas são distintas, como também os efeitos excludentes (ou, no mínimo, de desvantagem) que a subjetividade dos critérios tem sobre as mulheres na competição. Ainda assim, o discurso oficial de neutralidade do MRE parece ressoar bem entre os corredores da Casa e dificulta o reconhecimento da desigualdade entre homens e mulheres na carreira diplomática.

³⁷ Cf. VAZ, 2013; HOYTI, 2005; EAGLY & CARLI, 2007; GROWE & MONTGOMERY, 2000; KIAMBA, 2008.

3.3 VISIBILIDADE DA QUESTÃO DE GÊNERO NO MRE EM ANOS RECENTES: COTAS INFORMAIS, CRIAÇÃO DO CGGR E A MOBILIZAÇÃO INDEPENDENTE DAS MULHERES DIPLOMATAS³⁸

A questão da progressão tornou-se especialmente sensível dentro do Ministério, a partir do período inicial da gestão do ex-presidente Lula, em 2003. Na época, o então Ministro de Estado, embaixador Celso Amorim, instituiu uma política informal de cotas para as mulheres na composição dos Quadros de Acesso. Anteriormente, quando esteve no mesmo posto durante o governo de Itamar Franco (este atuou como como Ministro de Estado durante um ano e meio na gestão deste presidente), manifestou a primeira mobilização em defesa de ações compensatórias à condição específica das mulheres na carreira.

Até os anos 1980 vigorou uma norma que instituiu a obrigação de que nos casais de diplomatas, caso estes desejassem permanecer juntos durante uma remoção, um dos cônjuges teria de entrar de licença durante o tempo que o outro permanecesse servindo no exterior. A prática da entrada neste tipo de licença ficou conhecida pela expressão *agregar*. Naturalmente, quase a totalidade dos cônjuges que agregavam eram mulheres, o que provocava uma estagnação na contagem do tempo de carreira destas diplomatas que saem de licença (BALBINO, 2011, p. 51).

A questão foi modificada no início do governo Sarney; no entanto, o tempo perdido pelas diplomatas que já haviam agregado não poderia ser contabilizado retroativamente. Diante da situação, o embaixador, durante o governo de Itamar Franco, Celso Amorim, relata que teve de “brigar um pouco com [sua] assessoria jurídica, brigar não, mas persuadir” para contar o tempo de serviço no exterior de algumas das diplomatas que agregara. O ex-chanceler conta que não pôde corrigir a situação de todas, mas que conseguiu reverter o prejuízo para algumas delas (Entrevista realizada com o embaixador Celso Amorim em 2016).

Amorim nota que, na época, já se preocupava com a situação das mulheres no Itamaraty, mas que o curto período de sua primeira atuação como Ministro das Relações Exteriores inviabilizou a realização de mudanças a nível estrutural. Só quando assumiu novamente a chancelaria, no início do primeiro governo Lula, resolveu interferir na composição do Quadro de Acesso:

³⁸ As informações apresentadas nesta seção baseiam-se em entrevistas realizadas com diplomatas da carreira. Para manter a uniformidade das seções do trabalho, as informações sobre os procedimentos utilizados na coleta destas informações estão disponíveis no Capítulo 3.

“Havia um funil. Primeiro, era legal o funil, legislativo ou regulamentado, que era essa questão de não poder servir no exterior e você dificultar que o casal seja [removido] junto [provoca], na sociedade brasileira, um prejuízo para as mulheres. [...] Eu tinha consciência disso então eu passei, mais ou menos, a estabelecer umas cotas informais. Não posso dizer um número exato sempre, mas, sei lá, tinha seis, sete promoções, [aí] eu falava ‘quero pelo menos uma mulher’. Na promoção, embora seja colegiado, o ministro tem um pouco mais de arbítrio, mas no Quadro de Acesso não. Então eu tinha que já garantir que no Quadro de Acesso entrassem [as diplomatas]. Eu tinha que falar, convencer os meus colaboradores de que [isso] era importante” (Idem).

As cotas, então, utilizavam instrumentos de pressão interna para estimular as indicações das mulheres aos Quadros de Acesso. O ex-chanceler observa que, nesse processo, a participação do então Secretário-Geral do Itamaraty, o embaixador Samuel Pinheiro Guimarães Neto, desempenhou papel importante na implementação das indicações das mulheres. Como a Comissão de Promoções é presidida pelo Secretário-Geral e não pelo Ministro³⁹, Guimarães Neto encarregava-se de manifestar o desígnio do chanceler para os demais envolvidos no processo de formação do Quadro de Acesso.

“Então eu dizia ‘Samuel, são dez vagas no QA, eu quero pelo menos três mulheres, *pelo menos*’. E ele executava, não tinha a menor dúvida, porque aí ele chegava falava com cada um e dizia ‘olha, tem que ter três mulheres, senão o Ministro vai devolver o Quadro’. Mas, claro, isso é uma coisa que você só faz em casos extremos, então todas as pessoas nomeadas, de alguma forma, por mim ou pelo Secretário-Geral acabavam se conformando” (Idem).

A medida, como era de se esperar, teve uma recepção dúbia pelo quadro de diplomatas e encontrou resistência não só entre aqueles autodeclarados conservadores, mas até mesmo dentro de alguns setores da então dita “ala humanista” do Ministério.

“Algumas [pessoas ficavam] revoltadas e até [alguns diplomatas], entre aspas, que eu conheci progressistas, diziam ‘ah, mas eu não posso fazer isso, [a promoção] é só pelo mérito, [pel]a meritocracia’. E eu dizia, ‘mas, gente, elas têm mérito, o problema é que elas não tiveram a mesma chance’. [...]. Então você tem que compensar, não é? É que nem *handicap* de corrida⁴⁰, você tem que compensar as pessoas que têm menos chances”. (Idem)

Segundo Farias e Carmo (2016, p. 39), entre 2003 e 2009 houve um “grande salto” da participação das mulheres no Quadro de Acesso para a maior classe da carreira, iniciando na proporção dos 10% e chegando, durante o período, aos 29% – medida, inclusive, acima da

³⁹ Segundo o diplomata, para garantir que esse presidente seja “alguém da casa”, já que o pertencimento à carreira diplomática é requisito obrigatório para ocupar o cargo de Secretário-Geral, mas não o é para o de Ministro das Relações Exteriores.

⁴⁰ Referência à modalidade de corrida de cavalos em que os animais devem transportar determinado peso para compensar a forma; quanto “melhor” o cavalo, maior o *handicap* (peso) que ele carrega.

proporção geral de mulheres na carreira. Entre a lista dos diplomatas que foram realmente promovidos, a proporção de mulheres cresceu de 16% para 29% no mesmo intervalo. Porém os autores observam que, após o término da gestão do presidente Lula, essas medidas começaram a reduzir. Em 2015, a taxa de participação feminina no QA para Ministros de Primeira Classe caiu para 18,6% e a proporção de mulheres que foram promovidas para a mesma classe reduziu, ainda mais que a medida anterior, para apenas 16,7% dos cargos (quase um retorno à taxa na época do início da primeira gestão petista).

Quando questionado sobre o motivo de as cotas não terem sido formalizadas como ação afirmativa do Ministério, o embaixador Celso Amorim afirma que nunca viu necessidade de instituir a prática em lei, pois acredita que a mudança “seja principalmente cultural”.

“Bom, eu não sou necessariamente contra, mas eu acho que se você puder resolver o problema sem criar uma coisa burocrática... Eu acho até que as mulheres se sentem melhor, pra falar a verdade [...]. Mas aí se a gente notar que vai haver retrocesso, então [restitui a] cota” (Idem).

Pelo visto, de fato, o retrocesso ocorreu. E, em grande parte, seu responsável foi a resistência de boa parte dos diplomatas em reconhecerem que existia uma diferenciação de gênero dentro do Itamaraty que prejudicava as mulheres nas promoções. Além da resistência dos homens, pesquisas anteriores identificaram que algumas das próprias diplomatas sentiram o peso desfavorável da “discriminação positiva”.

Delamonica observa que algumas sentiram-se “diminuídas com essa situação, como se a promoção decorresse não de sua competência e dedicação ao trabalho, mas do fato de ser mulher” (2014, p. 60). Já algumas das diplomatas que Balbino entrevistou confirmaram que existia, de fato, diferença no tratamento e julgamento de mérito das mulheres, mas que acreditavam que as cotas não eram a resposta adequada à desigualdade; o ideal, para elas, seria que o tratamento paritário fosse estabelecido na prática do dia-a-dia, sem instrumentos de discricionariedade (2011, p. 151-155).

Bem recepcionada ou não, o fato é que a política de cotas aumentou a participação das mulheres nas classes superiores da hierarquia da carreira diplomática, mas esse aumento ainda não atingiu patamares de proporcionalidade à participação total das mulheres na carreira. Além disso, seu caráter informal permitiu que houvesse um retrocesso no crescimento dos índices participativos alcançados entre os anos de 2003 e 2009. Mas seu efeito principal, e que reverbera até hoje pelos corredores da Casa, certamente foi a visibilidade que a ação trouxe para a questão de gênero dentro do Itamaraty. Como veremos, as discussões e os

posicionamentos que as cotas evidenciaram manifestaram-se com uma clareza crescente durante os anos subsequentes à sua implementação.

Um destes efeitos foi o de que, pela primeira vez, as diplomatas se organizaram em torno de um grupo, informal e de estrutura completamente horizontal, para estabelecer uma agenda de interesses comuns às mulheres da carreira. Através de reuniões não oficiais, o grupo redigiu e entregou, em março de 2014, uma carta à chefia do Ministério, contendo quatorze pontos com reivindicações de adequação à estrutura e jornada de trabalho à experiência, também, das mulheres. A carta, subscrita por 203 diplomatas⁴¹, trazia entre os destaques a demanda de que o Itamaraty buscasse adquirir o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, compensação de reconhecimento do programa homônimo desenvolvido pelo governo federal em parceria com a ONU.

A primeira edição do programa Pró-Equidade de Gênero e Raça foi lançada em 2005 pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM). Seu objetivo principal era a promoção da igualdade de gênero, levando em consideração a intersecção com raça, no ambiente de trabalho de organizações públicas e privadas de médio e grande porte (SPM, 2016). Cada edição do programa apresenta um guia operacional e um plano de ação com uma lista de medidas que envolvem matérias que vão desde a linguagem inclusiva em editais de concurso à organização de divisões que tratem da questão dos assédios em ambiente de trabalho. As instituições que participam Programa e que cumprem a proporção mínima de 70% das ações previstas ganham o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, certificação que simboliza a iniciativa e compromisso público da organização em promover a igualdade entre homens e mulheres, levando em conta as intersecções de gênero com raça/etnia.

À época da 5ª edição do programa, em 2014, como resultado da carta, já mencionada, o Itamaraty resolveu participar do Pró-Equidade (apesar de alguma resistência remanescente de alguns membros do Ministério). Um dos requisitos para conquista do selo consistia na criação de um comitê voltado às questões de paridade entre homens e mulheres e de igualdade racial, então, em setembro do mesmo ano, foi criado o Comitê Gestor de Gênero e Raça (CGGR) do MRE.

A participação das instituições no programa é vinculada à elaboração e cumprimento de um plano de ação eficiente, que avalia as necessidades particulares de cada companhia participante das edições. Para que seja elaborado o Plano de Ação, é necessário que as

⁴¹ As 203 diplomatas eram compostas por 13 embaixadoras, 23 Ministras de Segunda Classe, 30 Conselheiras, 41 Primeiras-Secretárias, 41 Segundas-Secretárias e 55 Terceiras-Secretárias; números proporcionais à distribuição das mulheres na hierarquia funcional.

instituições preenchem a Ficha Perfil (FP), um registro que contém informações sobre os funcionários, processos internos e práticas de promoção de igualdade⁴². Por conta disso, a primeira função fundamental do CGGR consistiu na elaboração dessa ficha, já que a portaria que criou o Comitê estipulou como única função a apresentação da candidatura do MRE ao programa.

Em pouco tempo, o preenchimento da ficha se mostrou uma tarefa mais ambiciosa que o previsto para o Comitê, pois o Departamento Pessoal do Itamaraty não dispunha de informações sobre a identificação racial dos funcionários, uma característica elementar à composição da FP. O desafio da agregação de dados tornou-se ainda mais intrincado quando se levava em conta que, segundo o formato tradicional dos requisitos de composição da ficha, necessário incluir todos os funcionários que trabalham no Ministério, o que inclui diplomatas, oficiais de chancelaria, assistentes de chancelaria e funcionários administrativos. Para viabilizar a execução desta tarefa, o CGGR adaptou a ficha de modo a incluir somente as três carreiras do Ministério: a de diplomatas, oficiais de chancelaria e assistentes de chancelaria.

Mesmo com a exclusão dos funcionários administrativos da FP, a agregação dos dados resultava em um banco de informações inconsistentes. Como o Comitê não encontrou uma maneira de uniformizar as informações – que ou eram dispersas e continham lacunas, ou não existiam –, optou-se por restringir ainda mais o formato da FP a apenas os funcionários da carreira diplomática. Como a prestação de candidatura ao CACD requeria a declaração racial, foi possível coletar as informações étnicas dos diplomatas. Ao fim do preenchimento da Ficha Perfil, um dos focos de observação centrou-se justamente em como as mulheres estavam ascendendo às classes mais altas: a questão da progressão funcional despontou como o principal ponto de desequilíbrio de gênero entre os diplomatas.

Assim, a questão que dividiu opiniões durante a atuação de Celso Amorim como Ministro entre 2003 e 2012 ganhou evidência novamente. À época de sua saída da gestão, o fim da influência do chanceler sobre a implementação das cotas informais e a pressão contrária à prática fez com que esta caísse em desuso, reduzindo os índices de participação das mulheres, conforme apresentado anteriormente.

Quanto ao Comitê, o que parecia ser o momento adequado de abraçar a pauta de reivindicações por igualdade de gênero no Itamaraty rapidamente foi transformado no redirecionamento de suas funções para a questão de raça. No ano de 2015, em respeito à Lei

⁴² A Ficha Perfil contém sete áreas temáticas para preenchimento de dados: (1) perfil do corpo de funcionários, (2) processos de recrutamento e seleção, (3) de ascensão funcional e (4) de capacitação, além de (5) programas de saúde, (6) políticas de benefício, (7) mecanismos de combate a práticas discriminatórias e (8) o sistema de propaganda institucional.

nº 12.990/2014, o edital do CACD foi lançado com a previsão de reserva de 20% das vagas para candidatos autodeclarados negros. Porém, nem o CESPE, órgão responsável pela elaboração do concurso, nem o próprio Itamaraty, contavam com banca examinadora da autodeclaração. O resultado foi o aparecimento de casos polêmicos de incongruência na autodeclaração dos candidatos e pressão de ONGs do movimento negro, como a Educafro, para que o Ministério instalasse a banca de avaliação. Sob pressão do Ministério Público, que chegou a ameaçar suspender o concurso, o MRE cedeu, colocando o CGGR como instância responsável de verificação da autodeclaração racial do CACD. Assim, a questão de gênero assumiu um papel secundário no Comitê.

Porém, os ânimos reacenderam novamente e, dessa vez, a polarização de opiniões ficou ainda mais acirrada. O gatilho das discussões foi a publicação, em novembro de 2015, de um artigo do internacionalista Matias Spektor, intitulado “Mulheres diplomatas”, em sua coluna no jornal Folha de São Paulo. O texto, que se baseia na denúncia de que o machismo é institucionalizado dentro do Ministério, argumenta a existência de uma “ampla tolerância ao assédio e discriminação de gênero” na organização. Spektor também comentou sobre a resistência das promoções da gestão Amorim e o silêncio seletivo diante da promoção de homens “de sabida incompetência”, com até mesmo a lotação de diplomatas com passagem pela polícia por agressão a colegas e/ou companheiras em cargos de destaque.

Segundo as diplomatas entrevistadas, o artigo de Matias Spektor causou um furor imediato pelos corredores do Itamaraty, provocando uma reação negativa por parte da chefia, que se teria se sentido ofendida, enquanto instituição, e singularizada – comenta-se que circulava o sentimento de “Criticom o MRE, mas e os outros ministérios? Só falam de nós?”. Foi a partir das discussões levantadas pela publicação do artigo que as opiniões que tinham permanecido até então relativamente veladas se manifestaram de uma vez, ora através de uma indignação conservadora, ora por meio de declarações irascíveis, ofensivas e algumas até mesmo misóginas.

Ainda sobre a reação oficial da chefia, esta foi reproduzida publicamente, quase duas semanas depois da divulgação do artigo, em uma nota redigida pela Assessoria de Imprensa do Ministério, na Folha de São Paulo. O Itamaraty não só contestou as denúncias de Spektor, como manifestou que suas declarações eram “claramente *ofensivas* à instituição” e que suas afirmações foram realizadas sem qualquer fundamento.

A resposta da chefia despertou indignação por parte das diplomatas. Através de um grupo de e-mail das servidoras do MRE, as diplomatas coletaram, em menos de 72 horas, 102 relatos de abusos que “vão desde as microviolências diárias a assédios sexuais, verbais e

físicos”⁴³. Todos os relatos foram compilados, preservando o anonimato das vítimas, em um documento que passou a circular abertamente entre os diplomatas. Segundo este documento, o objetivo de sua divulgação não era reivindicar reparação pelas agressões, mas contestar a postura de neutralidade assumida pelo discurso oficial do Ministério e desnaturalizar as práticas discriminatórias dentro do SEB.

Os relatos trazem um retrato das diversas dimensões através das quais a discriminação contra as mulheres é reproduzida nas dependências do SEB. Uma delas é a deturpação de funções profissionais por conta do gênero, como ter de servir café em conferências a pedido de embaixadores mais velhos, assistir à designação de alunas do IRBr como “*dip ligs*”⁴⁴ de esposas de autoridades ou receber cobranças para participar da organização de eventos extraprofissionais (como chás de embaixatrizes, por exemplo). Além da descaracterização, muitas vezes as funções das mulheres são interrompidas por conta de seu gênero. Há vários relatos de diplomatas que foram excluídas de mesas de discussão sobre temas de quem eram “*desks*”⁴⁵ para não constranger autoridades ou colegas, ou ainda porque seus chefes “presumiram” que elas se sentiram desconfortáveis pelo fato de serem as únicas mulheres nas mesas.

Mas as duas práticas de rotina que figuraram com mais frequência entre os relatos dizem respeito às manifestações de misoginia e à associação entre a aparência física e a competência das mulheres. Em relação às primeiras, encontramos várias mulheres comentando sobre episódios em que os colegas lhe disseram que só foram promovidas por conta das cotas – uma até mesmo comentou que chegou a ouvir de um colega que os homens não eram promovidos graças à “cota de mulheres” e à “cota gay”. Comentários diversos como “tem coisa que só homem pode resolver”, que “o problema do posto era o excesso de mulheres”, que “mulher fala demais”, além de referências a mulheres como “históricas” e “loucas” também foram comuns.

Em relação à aparência física, ela não só é associada à competência, como também a comentários de teor apelativo à imagem e/ou sexualidade das diplomatas. Muitos relatos continham a denúncia de assédio sobre a forma “elogios” inconvenientes:

⁴³ A existência da compilação dos relatos surgiu a partir das entrevistas. Com o tempo, uma das diplomatas em contato com a pesquisa se dispôs a enviar o documento, que será explorado ao longo do trabalho.

⁴⁴ O *dip lig* é responsável por fazer a conexão entre delegações ou autoridades estrangeiras com instâncias do governo nacional.

⁴⁵ Expressão utilizada para indicar o(a) diplomata designado como responsável por determinado tema.

“[...] Despacho coletivo, todos os colegas em volta da mesa do chefe. Ele se dirige a mim com as seguintes palavras: ‘Nossa, você está um tesão de óculos’” (Relato anônimo nº 20).

“Várias vezes entrei na sala de um chefe para (sic) despachar e ele pediu uma salva de palmas pela minha beleza...” (Relato anônimo nº 31).

“[...] o embaixador nos ‘*late sixties*’ exclamando, ao entrar na sala (compartilhada): ‘cadê aquela gata que fica aqui?’”. (Relato anônimo nº 24).

“Uma vez, fui despachar, no dia seguinte a um evento, e meu chefe virou pra mim e disse: você ontem estava muito gostosa...” (Relato anônimo nº 99).

“Durante uma aula no IRBr resolvo fazer uma intervenção sobre o tema em debate. Ao final da aula, o professor me interpela para dizer o seguinte: ‘Ótima observação. Como é que uma mulher bonita pode ser também inteligente?’” (Relato anônimo nº 95).

“[...] Parei numa divisão cujo chefe só falava da minha roupa e dos meus sapatos, de como eu era bonita e atraente, etc. Não importava o que eu fizesse, era sempre elogiada pela aparência. Todas as mulheres diplomatas a que ele se referia eram sempre alvo de comentários dessa natureza [...]” (Relato anônimo nº 43).

Outros denunciavam a instrumentalização da beleza e do corpo das funcionárias:

“[...] o diplomata estrangeiro se insinuou e fez gracejos inapropriados. Ao cumprimentar meu chefe, agradeceu a recepção e disse que era muito bom ser recebido por uma diplomata tão bonita. Meu chefe sorriu orgulhoso, e comentou que ele merecia ser muito bem recebido, levando a crer que esse tinha sido exatamente o motivo para me designar a tarefa” (Relato anônimo nº 63).

“Ser chamada à sala do chefe e levar o bloco de anotações toda disposta a anotar as instruções do despacho e ouvir: ‘não é nada, só te chamei pra [sic] enfeitar minha sala’” (Relato anônimo nº 6).

Os relatos não incluíram só manifestações verbais abusivas. Houve também casos de contato físico ou insinuação sexual direta da parte de seus colegas.

“Duas vezes tive que aguentar embaixador bêbado amassando minha perna por baixo da mesa em jantar de trabalho. Uma foi meu então chefe, outra um embaixador estrangeiro, aproveitando que não dava pra [sic] trocar de lugar” (Relato anônimo nº 10).

“Bem, eu tive Embaixador tocando minha perna embaixo da mesa, Presidente (da República!) ligando para minha casa para me convidar para um cineminha no Alvorada, Senador me pedindo para acompanhá-lo em um jantar depois da reunião, só que o jantar era a dois... [...]” (Relato anônimo nº 72).

“Missão eventual com o chefe. Chegamos ao hotel e ele diz ‘Olha só que pena, o hotel está cheio, vamos ter de dividir um quarto.’ Vou em direção à saída, pronta para procurar outro hotel, e ele ‘Calma, era só brincadeira.’ [...]” (Relato anônimo nº 72).

O vazamento interno do documento com os relatos impactou profundamente o Itamaraty e colocou a chefia em uma posição que requeria, no mínimo, o reconhecimento de que os casos narrados condiziam com as denúncias trazidas por Spektor.

Segundo relatos, o Secretário-Geral da época, embaixador Sérgio Danese, em resposta, acionou o Comitê Gestor de Gênero e Raça e solicitou uma reformulação de suas atribuições, ampliando sua atuação. Em um primeiro momento, houve a demanda de que o CGGR se tornasse uma espécie de ouvidoria do Ministério. Mas a simultaneidade da demanda de raça, como a comissão verificadora da autodeclaração no processo de entrada, em concomitância com a questão de gênero, terminou sobrecarregando a instância, de tal modo que o plano de candidatura ao Programa Pró-Equidade deixou de ser sua diretriz fundamental.

Alguns membros do Comitê (não se sabe se a totalidade) aprovou a ideia de criação de uma ouvidoria, mas acreditava que não cabia ao CGGR assumir esse papel como função secundária. Na carta apresentada pelo grupo de mulheres, em março de 2014, já havia a recomendação de criação de uma instância autônoma dedicada a tratar exclusivamente do assunto. De toda forma, atualmente tramita a sugestão do próprio Comitê de que ele sirva como uma espécie de caixa postal de denúncias de discriminação, que seriam, então, encaminhadas à Corregedoria e à Comissão de Ética – únicos órgãos atualmente disponíveis para julgar casos de assédio e preconceito entre os diplomatas.

Diante do decorrer dos fatos e do surgimento de novas demandas, o Comitê, do qual fazem parte não só diplomatas, mas também oficiais e assistentes de chancelaria, além de funcionários homens do SEB, encontra-se em fase de redefinição. Passado o período de turbulência da questão, que ainda mexe com os ânimos dos diplomatas, acredita-se o CGGR será novamente reestruturado (Entrevistada 2).

Uma das questões relacionadas ao Comitê é a de que este teria virado uma espécie de “bandeira” da atenção do Ministério com o assunto (Entrevistadas 1 e 2). Uma das diplomatas entrevistadas durante a execução desta pesquisa observa:

“O Comitê foi criado justamente para fiscalizar, para avaliar, para fazer a reflexão interna. Mas até agora infelizmente há essa impressão de que a criação do comitê é um fim em si” (Entrevistada 1).

Os relatos refletem que ainda há grande resistência por parte dos diplomatas em aceitar que existe uma diferença de gênero. Até hoje a vigência das cotas informais durante a chancelaria de Celso Amorim, mesmo com sua implementação eliminada depois da saída do embaixador do cargo, ainda gera comentários depreciativos sobre o movimento organizado

das mulheres. Parte do discurso que nega as diferenças de gênero no Itamaraty é pautado no ataque de que algumas diplomatas “só querem ter uma promoção mais fácil” (Entrevistada 2).

Em resumo, além de uma descrição dos aspectos institucionais da entrada e progressão na carreira, o Capítulo 2 apresentou uma discussão sobre alguns dos acontecimentos recentes mais relevantes para a história do reconhecimento da questão de gênero na carreira diplomática brasileira. No capítulo seguinte, iremos verificar quantitativamente como a questão é compreendida pelos membros da carreira, com atenção para as percepções e experiências dos diplomatas.

4 APRESENTANDO OS DIPLOMATAS: ANÁLISE DE PERCEPÇÕES SOBRE A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO ITAMARATY

Este capítulo apresenta os resultados da análise sobre a percepção dos diplomatas brasileiros acerca da questão de gênero dentro da carreira diplomática do Itamaraty. São observadas características pessoais e profissionais dos diplomatas, além de percepções sobre o processo de concessão de promoções, a desigualdade de gênero interna, as expectativas de ascensão profissional, as experiências de discriminação na casa e o impacto da carreira sobre a vida familiar.

Em um primeiro momento, são discutidos os métodos e o desenho de pesquisa que orientou a coleta e análise de dados. Em seguida, a amostra é caracterizada, apresentando os dados descritivos preliminares. Na segunda seção deste capítulo verificamos, então, como a desigualdade de gênero é percebida e interpretada pelos membros da carreira. Além da comparação dos dados sobre percepções, as diferenças nos perfis pessoais e profissionais dos diplomatas são relacionadas a características interseccionais, como sexualidade e raça.

4.1 DESENHO DE PESQUISA E CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Dada a complexidade para obtenção dos dados, optou-se por realizar um estudo observacional transversal, com coleta de dados primários através de um *survey* online (n = 198) e de entrevistas semiestruturadas com oito diplomatas mulheres e com um grupo focal de cinco mulheres, que serviu aos objetivos exploratórios e descritivos do trabalho. Além disso, utilizamos informações sobre as características dos diplomatas e dados de percepção para verificar a visibilidade da questão de gênero na casa e as diferenças entre diplomatas homens e mulheres sobre aspectos próprios da carreira e de sua relação com a vida familiar.

É provável que a difusão recente dos departamentos de ciência política e relações internacionais, pelo Brasil – somada à convergência da produção com as abordagens neopositivistas norte-americanas – tenha uma relação muito próxima à predominância de abordagens *mainstream* na literatura nacional de RI e, por conseguinte, à baixa incidência de temas que ganharam destaque, na literatura internacional, com o debate interparadigmático da área (HALLIDAY, 1994; HERZ, 2002; KURKI & WIGHT, 2007). Não é surpreendente então, que no país as RI tenham sido produzido poucos trabalhos sobre gênero em relações internacionais.

Entre estes, aqueles dedicados a investigar as nuances da participação feminina na diplomacia brasileira recorreram a métodos historiográficos, exploratórios e/ou descritivos de análise⁴⁶, gerando os primeiros *insights* sobre as peculiaridades da experiência feminina no MRE. No entanto, não encontramos análises confirmatórias que atestem parte das hipóteses geradas por estes estudos. Assim, uma das ambições deste trabalho é contribuir com esta literatura, gerando e analisando um banco de dados inédito e testando algumas das expectativas que surgiram a partir de trabalhos exploratórios anteriores.

Espera-se, então, que:

- H1.* A carreira diplomática tem maior impacto sobre a vida familiar das diplomatas mulheres do que dos diplomatas homens.
- H2.* Os casos de cônjuges desempregados para dedicação à vida familiar são mais comuns entre os diplomatas homens do que entre as diplomatas.
- H3.* É mais comum que os cônjuges companheiros de diplomatas homens tenham mais disposição para os acompanhar em viagens de trabalho do que os cônjuges das diplomatas mulheres.
- H4.* Entre os diplomatas que não desejam ascender na carreira, prevalecem as mulheres.
- H5.* A questão de gênero ainda tem pouca visibilidade entre os diplomatas em geral.
- H6.* Mas é mais reconhecida pelas próprias mulheres, especialmente entre aquelas de níveis inferiores na hierarquia funcional.
- H7.* A percepção dos diplomatas é a de que as mulheres apresentam comportamentos diferentes em relação aos dos colegas homens.
- H8.* Os diplomatas costumam preferir trabalhar com colegas do gênero masculino, especialmente se estes colegas estiverem em posição superior de chefia.
- H9.* A predominância dos homens na carreira prejudica o desempenho profissional das diplomatas.
- H10.* O formato das promoções é percebido como prejudicial à progressão das mulheres na carreira, devido à subjetividade dos critérios de julgamento de mérito.
- H11.* A ideia de que o formato das promoções é prejudicial para as mulheres é mais perceptível para as próprias mulheres do que para os homens.

⁴⁶Cf. BALBINO, 2009, 2011; MENDES, 2011; DELAMONICA, 2014; FARIAS & CARMO, 2016. Vale observar que este último foi o único cuja abordagem baseou-se em análise quantitativa descritiva. Além destes, Friaça (2012) desenvolve um estudo historiográfico sobre a participação feminina na diplomacia.

Para investigar estas hipóteses, os dados foram analisados por meio de testes de média e de variâncias diferentes, de acordo com a natureza das informações. Em geral, os grupos de homens e mulheres foram comparados através do teste qui-quadrado de Pearson, técnica não paramétrica que permite verificar o grau de associação entre duas variáveis ou mais. Como recomendado pela literatura⁴⁷, no caso de variáveis dicotômicas, foram observados os valores dos coeficientes Phi, de correção e qui-quadrado. Quando as tabulações cruzadas apresentaram matrizes maiores que 2x2, utilizou-se o V de Cramer como medida.

Para trabalhar com dados categóricos ordinais, utilizamos os testes de variância ANOVA, U de Mann-Whitney, Kruskal-Wallis e t de Student. O teste U de Mann-Whitney foi utilizado para comparar dados não-paramétricos de dois grupos amostrais e o teste de Kruskal-Wallis foi empregado quando as comparações com este tipo de dado envolviam mais de um grupo. A análise de variância e o teste t de Student foram utilizados, ocasionalmente, para ajudar a visualizar os resultados e sua significância; as inferências do trabalho, então, partiram dos dois testes de média não-paramétricos.

Complementarmente, em algumas análises e descrições foram realizadas correlações de Spearman – dada a natureza qualitativa da maior parte dos dados. Vale notar que os grupos de homens foram comparados aos das mulheres, observando também a relação entre os subgrupos associados ao gênero; neste trabalho, estes grupos secundários correspondem aos de sexualidades e raças.

Conforme mencionado anteriormente, o *survey* foi precedido por entrevistas exploratórias com algumas diplomatas, a fim de facilitar a compreensão da realidade de gênero dentro da casa através dos relatos de mulheres da carreira. No total, foram treze diplomatas entrevistadas – oito individualmente e cinco através da composição de um grupo focal. As entrevistas foram semiestruturadas e duraram, em média, uma hora e trinta minutos; o roteiro, com as perguntas-base, pode ser acessado no Anexo 1 da dissertação. As oito diplomatas entrevistadas individualmente dividiram-se da seguinte maneira: duas Terceiras-Secretárias, uma Segunda-Secretária, três Primeiras-Secretárias, uma Conselheira e uma Ministra de Segunda-Classe.

As entrevistas presenciais ocorreram em locais de escolha das entrevistadas; duas foram realizadas em ambiente de trabalho e duas em locais públicos. As demais foram feitas através de videoconferência ou por telefone (duas em cada meio). Todas as conversas foram gravadas, com consentimento das participantes, e armazenadas no computador da

⁴⁷ Cf. MCHUGH, 2013; HABERMAN, 2014, p. 4-7.

pesquisadora. Alguns dos relatos são citados indiretamente, com atenção para preservar a identidade de todas as participantes. O grupo focal de Terceiras-Secretárias foi formado para coletar as opiniões de diplomatas que ainda se encontram na base da hierarquia funcional; foram discutidas expectativas sobre a trajetória na carreira e opiniões sobre o tratamento recente do Ministério à questão de gênero.

Vale ressaltar, ainda, que o questionário foi elaborado na plataforma online Google Forms e abordou temas relacionados à questão de gênero no Ministério e à interação entre a vida pessoal e profissional dos diplomatas – todas as perguntas podem ser consultadas no Anexo 2 da dissertação. O pré-teste, realizado com um par de diplomatas, indicou que, em média, os participantes levariam de cinco a sete minutos para completar o questionário.

O endereço eletrônico do questionário foi enviado diretamente por um membro do CGGR⁴⁸, através de solicitação de acesso interno ao Departamento Pessoal do Ministério. O envio ocorreu duas vezes, sendo a primeira referente ao começo de outubro de 2016 e a segunda ao final de novembro do mesmo ano. No total, o banco formado a partir do *survey* contém 52 variáveis e 198 observações – o quadro de variáveis utilizado em todas as análises descritivas e confirmatórias encontra-se no Anexo 3 do trabalho. Foi assegurado o total anonimato de todos os respondentes.

Diante da sensibilidade do tema e da especificidade da população sob análise, a amostra contém proporções estatisticamente satisfatórias, apresentando um intervalo de confiança de 86,8% com uma margem de erro de 5%. Ou seja, as afirmações feitas a partir das análises correspondem aos dados reais de todo o quadro de diplomatas (composto por 1.588 indivíduos) em, aproximadamente, 87% das vezes em que estes dados forem observados, com uma margem de variação de 5%, para mais ou para menos.

É importante informar que, embora o envio tenha sido sistematizado para alcançar todos os diplomatas indistintamente, trabalhos de gênero que envolvem a participação da população analisada frequentemente carregam o viés de interesse dos respondentes (ACKERLY, STERN & TRUE, 2006). Afinal, é de se esperar que mais mulheres do que homens se interessem pela questão de gênero na casa e que, portanto, apresentem maior receptividade e disposição para responder um questionário que aborde o tema. Durante o desenho do questionário, as perguntas relativas às desigualdades de gênero foram deixadas

⁴⁸ As colocações do trabalho a partir do *survey*, assim como da entrevista, são de responsabilidade da autora e não necessariamente refletem a posição do Ministério das Relações Exteriores nem dos membros do Comitê Gestor de Gênero e Raça-MRE. O CGGR apenas colaborou com a pesquisa ao viabilizar o envio, sem participar de quaisquer outras etapas de composição e análise do questionário.

por último, especialmente aquelas de maior sensibilidade, como experiências ou conhecimento de episódios de machismo e racismo.

Uma estratégia que possivelmente reduziria este viés consiste em “maquiar” o foco do *survey* – por exemplo, equilibrando as questões de gênero com as de raça e sexualidade – para que os respondentes pudessem sentir-se mais à vontade para comentar sobre a postura do Ministério e para manifestar suas opiniões (inclusive aquelas “politicamente incorretas”). Porém, considerou-se que uma alteração deste tipo no desenho do questionário enfrenta sempre o *trade-off* entre a redução de viés e a falta de transparência da pesquisa com os próprios colaboradores (BRACE, 2004, p. 127). Diante disto, optou-se por informar os respondentes sobre o enfoque da pesquisa antes mesmo do início das questões.

Em termos metodológicos esta é uma das questões mais frequentes relatadas em pesquisas de gênero na área de RI (TICKNER, 2006), tendo em vista que os temas dentro da área frequentemente envolvem questões de extrema sensibilidade – como, por exemplo, o temor das respondentes de perseguições políticas e/ou profissionais (KRONSELL, 2006) ou o constrangimento de relatos de agressões sexuais (D’COSTA, 2006). A recomendação, geralmente, é a de que o(a) pesquisador(a) sempre que possível assegure o anonimato das participantes e que, quando se deparar com o *trade-off* citado, leve em consideração o caráter temporal da pesquisa, se transversal ou latitudinal, e o grau de envolvimento pessoal dos participantes. De toda forma, é importante contar com o que Tami Jacoby alerta, a partir de sua própria experiência: “*Elusiveness, while sometimes a useful tool for access to information, carries with it the risk of deception*”⁴⁹ (2006, p. 168).

4.1.1 Caracterização da amostra

O grupo focal foi formado por cinco Terceiras-Secretárias, dentro das classes etárias de 25-29 e 30-34 anos. Entre estas, apenas uma era casada e nenhuma possuía filhos. Três das participantes eram originárias do Sul e duas do Sudeste do Brasil e possuíam formação nas áreas de direito, relações internacionais, ciências sociais e engenharia.

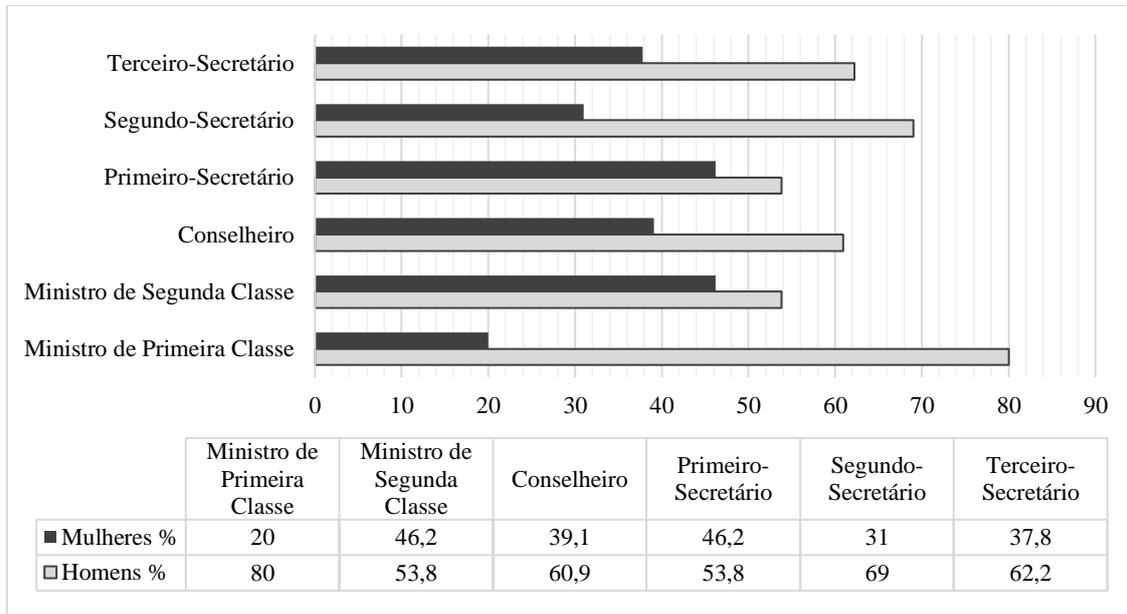
Das oito diplomatas entrevistadas, metade destas era natural de estados do sudeste e a outra metade dividia-se igualmente entre estados do nordeste e do sul. Quanto à área de formação, três eram graduadas em relações internacionais, duas em direito e as outras três eram formadas em psicologia, medicina e economia. Duas delas estavam dentro da classe

⁴⁹ “A elusividade, enquanto às vezes mostra-se como uma ferramenta útil de acesso à informação, carrega consigo o risco da decepção”. Tradução livre.

etária de 25-29 anos, uma de 30-34 anos, duas 35-39, uma de 40-44, uma de 45-49 e uma de 55-59. Metade das entrevistadas é casada, três são divorciadas e apenas uma é solteira. Ainda em relação aos dados sobre a família, metade tem filhos.

A baixa variação em termos de estado civil e naturalidade reflete a tendência de predominância de diplomatas casadas e naturais de estados do sul e sudeste. No entanto, as diferenças nos posicionamentos manifestados nas entrevistas e as peculiaridades das experiências de cada uma das participantes garantiram uma diversidade satisfatória de relatos sobre os assuntos abordados nas entrevistas. Os depoimentos das entrevistadas foram utilizados no Capítulo 2 e ao longo das seções seguintes em caráter complementar às informações do *survey*.

Figura 4 - Proporção percentual de sexo em cada classe da carreira



Fonte:

Banco de dados da autora. Elaboração própria.

No que diz respeito ao *survey*, dos 198 respondentes, 72 pertencem ao sexo feminino e 126 ao masculino⁵⁰ (36,4% e 63,6% da amostra, respectivamente). Considerando a desproporção real de sexo no quadro de funcionários da carreira, pode-se observar que houve uma distribuição razoável dos respondentes não somente quanto a este quesito, mas também

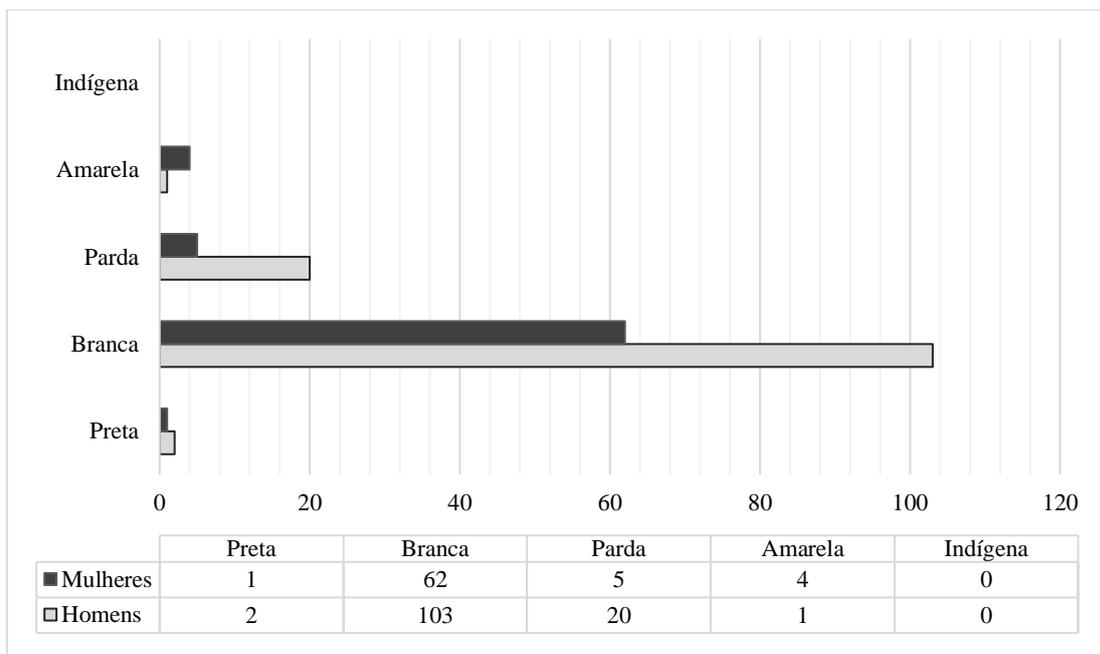
⁵⁰ Pode-se observar pelo Anexo 3 que a informação sobre o gênero dos respondentes foi derivada da autodeclaração do sexo. Isso foi feito para evitar margens de ambiguidade para as interpretações dos respondentes, tendo em vista a complexidade do conceito de gênero. Já que também foi incluída uma pergunta sobre sexualidade, cruzando as informações, pode-se inferir que o sexo dos respondentes combina, a grosso modo, com a divisão tradicional de gênero homem-mulher. Diante do pragmatismo desta escolha, vale reiterar que aqui não se considera útil uma distinção entre gênero e sexo, nem tampouco o tratamento dos dois conceitos como sinônimo (ver Capítulo 2, Seção 2.1).

de acordo com as classes da hierarquia funcional. O gráfico 3 apresenta a composição de cada classe⁵¹ por gênero.

A categoria dos Ministros de Primeira Classe foi a que apresentou o maior predomínio masculino – dado esperado, tendo em vista que, em 2015, as mulheres correspondiam a apenas 18,6% do total de 199 embaixadores. Porém, é interessante observar que a quantidade de Ministras de Segunda Classe na amostra foi muito parecida com a de Ministros da mesma categoria. Isso provavelmente se deu devido à questão do viés de interesse dos respondentes mencionada anteriormente. No entanto, em linhas gerais, as proporções não comprometeram a validade da amostra.

Em relação à declaração étnico-racial dos respondentes, utilizou-se a classificação empregada pelo IBGE na definição do conceito de raça para as pesquisas do instituto. Como era de se esperar pelas estatísticas do último Anuário do IRBr (2016), houve uma predominância excessiva de brancos entre os diplomatas da amostra, equivalente a 83,3% do total de respondentes. Cerca de 12,6% declararam-se pardos, 2,5% amarelos e apenas 1,5% são negros. Nenhum diplomata declarou-se indígena.

Gráfico 4 - Classificação racial dos respondentes de acordo com sexo



Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

⁵¹ Vale destacar que o termo *classe*, quando empregado ao longo do trabalho, refere-se à classe da carreira diplomática. Não confundir com a referência do termo à condição socioeconômica.

No que diz respeito à sexualidade dos respondentes (Tabela 3), 88,9% declarou-se heterossexual e apenas 9,6% e 1,5% declarou-se, respectivamente, homossexual e bissexual. Entre as mulheres, o predomínio heterossexual foi ainda maior que entre os homens: 94,4% das respondentes consideram-se heterossexuais, proporção que cai para 85,7% no caso dos homens. É interessante observar que, apesar do anonimato, existe a possibilidade de que as mulheres se sintam menos confortáveis para assumir uma sexualidade fora dos padrões heteronormativos quando seu papel profissional está em evidência (SHIELDS, 2008).

David Johnson (2004), em um estudo sobre a perseguição do governo norte-americano, na época McCarthy, aos funcionários públicos homossexuais, observa que a simples relação de amizade com uma colega lésbica era suficiente para prejudicar a carreira de uma mulher no serviço público, inclusive quando ela não era homossexual. Mesmo após o período de opressão institucionalizada terminar, a especificidade do tratamento às mulheres lésbicas marcou, por muitos anos, a maneira como a sexualidade era abordada em ambientes de trabalho no setor público, seguindo a mesma lógica “*don't ask, don't tell*”⁵² de dentro das Forças Armadas (JOHNSON, 2004). No caso da presente pesquisa, não é possível saber ao certo se essa baixa proporção se deu por conta disto, se o *survey* por acaso não alcançou mais respondentes não heterossexuais ou se, de fato, existem poucas mulheres lésbicas na carreira diplomática.

Tabela 3 - Orientação sexual dos respondentes

	Homens	Mulheres	Total
Heterossexual	108 (85,7%)	68 (94,4%)	176 (88,9%)
Homossexual	16 (12,7%)	3 (4,2%)	19 (9,6%)
Bissexual	2 (1,6%)	1 (1,4%)	3 (1,5%)
Total	126	72	198

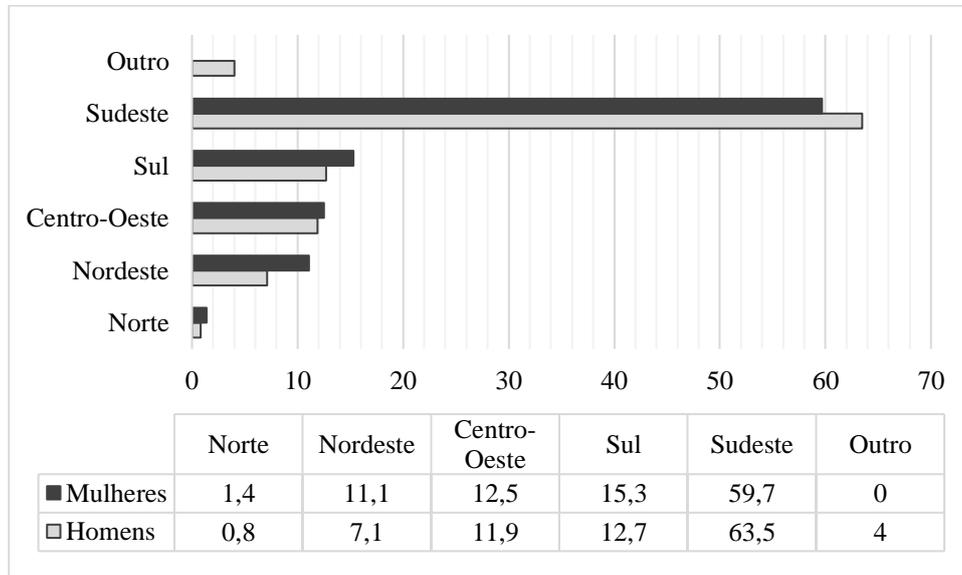
Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Os diplomatas também foram classificados pela região de naturalidade. A grande maioria é originária do sudeste do país e a amostra indica que a região norte conta com o

⁵² “não pergunte, não diga”

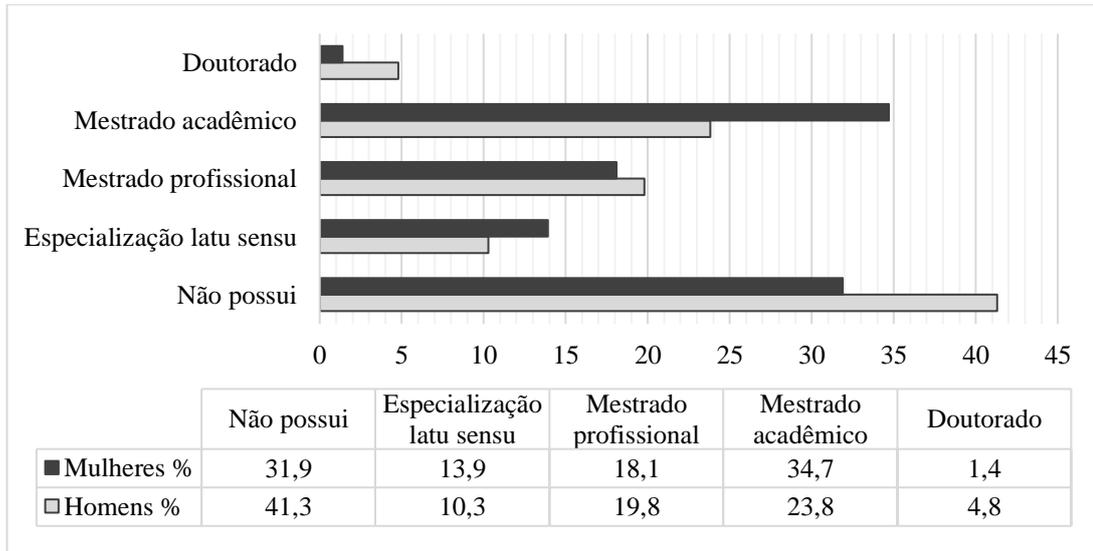
menor número de representantes entre os diplomatas. A categoria “outro” indica que o respondente nasceu no exterior.

Gráfico 5 - Distribuição de sexo por região de naturalidade (%)



Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

No que diz respeito à formação, mais da metade dos diplomatas – cerca de 62,12% – possuem títulos de pós-graduação, distribuídos entre especialização *latu sensu*, mestrado profissional e acadêmico e doutorado. Em termos proporcionais, na amostra mais mulheres apresentam diplomas de pós-graduação (68,1% do que homens (58,7%). As mulheres compõem a maioria entre os mestres acadêmicos e os especialistas/aperfeiçoados, já os homens correspondem à maioria dos doutores e mestres profissionais.

Gráfico 6 - Distribuição de sexo por nível de pós-graduação (%)

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Ainda no que diz respeito à formação, predominam os diplomados nas áreas de direito, relações internacionais, economia, jornalismo, comunicação social e letras, que, juntas, correspondem às áreas de formação de cerca de 77,3% dos respondentes. Como se pode observar, existe grande diversidade na formação dos diplomatas predominando, entre as grandes áreas, os cursos das ciências humanas. A Tabela 4 apresenta, respectivamente, a distribuição de mulheres e homens, em ordem crescente, entre estas áreas.

Tabela 4 - Distribuição de sexo por área de formação

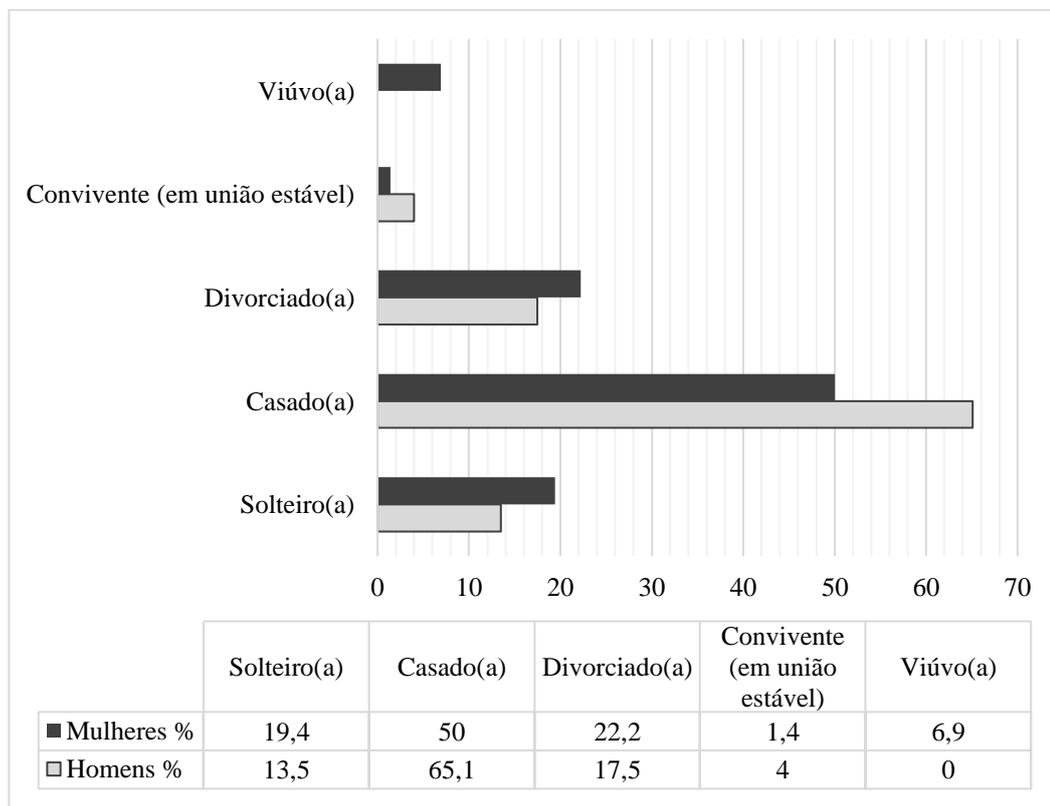
	Homens	Mulheres	Total
Direito	43	18	61
Relações Internacionais	21	21	42
Economia	13	6	19
Jornalismo	6	5	11
Comunicação Social	5	5	10
Letras	6	4	10
História	3	4	7
Engenharia	6	0	6
Administração	5	1	6
Filosofia	4	0	4
Medicina	1	2	3
Ciência Política	1	1	2
Odontologia	0	2	2
Psicologia	1	1	2

Ciências Sociais	1	1	2
Física	2	0	2
Música	1	1	2
Ciência da Computação	2	0	2
Sociologia	1	0	1
Agronomia	1	0	1
Geografia	1	0	1
Marketing	1	0	1

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Além dos dados sobre o perfil pessoal e profissional dos diplomatas, também foram coletadas informações sobre a vida familiar dos respondentes. A maioria é casada, tanto entre os homens, quanto entre as mulheres, mas proporcionalmente há mais homens casados na amostra – assim como em união estável – que mulheres. Estas predominam entre os solteiros, divorciados e viúvos. Sobre o assunto, a literatura anterior aponta que as diplomatas teriam mais dificuldade que seus colegas homens para estabelecer e manter relações estáveis, devido às demandas de tempo e deslocamento da profissão (BALBINO, 2011; DELAMONICA, 2014). Porém é complicado afirmar que estas expectativas se confirmam na realidade, sem realizar uma análise em profundidade dos casos individualmente.

Gráfico 7 - Distribuição de sexo por estado civil



Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

É interessante observar que, entre os homens, aqueles divorciados distribuem-se proporcionalmente pelas classes, de maneira diferente do que ocorre com as mulheres divorciadas, que se concentram nas classes mais altas da hierarquia; como apresenta a Tabela 5 abaixo. Este dado é alinhado às expectativas da discussão sobre a dificuldade de conciliar as demandas da carreira, que aumento à medida que se ascende na hierarquia, com o estabelecimento e manutenção de relacionamentos, mencionada no parágrafo anterior (Idem; Idem). Naturalmente, a maioria dos diplomatas solteiros, tanto de um sexo quanto de outro, se encontra nas primeiras classes. Este fator poderia ser relacionado à idade, no entanto a correlação entre esta variável e o estado civil não apresentou resultados significativos ($\rho = 0,03$, $p = 0,67$).

Tabela 5 - Estado civil x classe na carreira

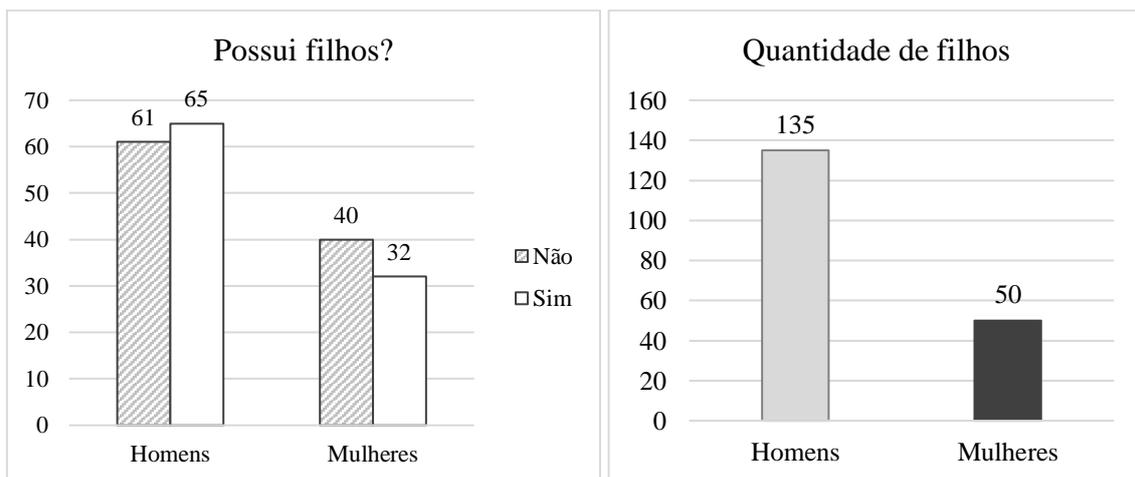
Sexo	Classe	Estado Civil					Total
		Solteiro(a)	Casado(a)	Convivente	Divorciado(a)	Viúvo(a)	
Masculino	Terceiro-Secretário	8	10	9	1	0	28
	Segundo-Secretário	3	29	6	2	0	40
	Primeiro-Secretário	3	13	4	1	0	21
	Conselheiro	1	12	1	0	0	14
	Ministro de Segunda Classe	0	5	2	0	0	7
	Ministro de Primeira Classe	0	15	0	1	0	16
	Total	15	84	22	5	0	126
Feminino	Terceiro-Secretário	6	6	5	0	0	17
	Segundo-Secretário	3	8	7	0	0	18
	Primeiro-Secretário	2	14	2	0	0	18
	Conselheiro	0	5	2	2	0	9

Ministro de Segunda Classe	2	2	0	1	1	6
Ministro de Primeira Classe	1	1	0	2	0	4
Total	14	36	16	5	1	72

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Além do estado civil, coletamos informações sobre a quantidade de filhos dos diplomatas. Menos da metade das mulheres participantes, cerca de 44,4%, têm filhos, enquanto mais da metade dos homens são pais, cerca de 51,6%. No que diz respeito à quantidade, os homens também superam as mulheres: em média, possuem 1,1 filhos, enquanto as mulheres têm 0,7. O Gráfico 8 mostra os diplomatas, por gênero, que possuem filhos, bem como a quantidade de filhos que cada grupo possui.

Gráfico 8 - Quantidade de filhos dos diplomatas (valores absolutos) amostrados



Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Em resumo, foi apresentada a caracterização da amostra em termos de sexo, raça, sexualidade, idade, classe na hierarquia, naturalidade, formação educacional, estado civil e filhos. Nas seções seguintes, serão analisados os dados de percepção sobre a questão de gênero na carreira e no Itamaraty, com foco sobre os grupos apresentados.

4.2 RESULTADOS

Esta seção apresenta os resultados da pesquisa de percepção realizada pelo *survey* “Identificando o perfil dos diplomatas brasileiros”, que buscou coletar informações sobre características, experiências e opiniões dos diplomatas acerca das relações de gênero no Itamaraty. O banco de dados resultante permitiu que as análises sobre a questão fossem divididas em quatro grupos temáticos, apresentados ao longo desta seção: (i) o impacto da carreira diplomática nas relações familiares, (ii) percepções e expectativas profissionais, (iii) visibilidade e opiniões sobre a questão de gênero no Itamaraty e (iv) percepções dos diplomatas sobre o processo de aquisição de promoções na carreira.

4.2.1 O impacto da carreira nas relações familiares dos diplomatas

Não é novidade que os papéis sociais femininos na família e na vida doméstica, em geral, ainda conferem funções e responsabilidades à mulher que dificultam sua dedicação à carreira (BRUSCHINI & PUPPIN, 2004). No caso da diplomacia, além das atribuições socioculturais e biológicas da maternidade, o requisito de tempo mínimo de serviço no exterior complexifica estes papéis, implicando, geralmente, na desistência ou relutância das diplomatas em acelerar as remoções (BALBINO, 2011; Entrevistadas 2, 3, 4, 8 e 9). Por isso, as especificidades da experiência feminina nas relações familiares ainda é um dos pontos mais sensíveis para a agenda de igualdade de gênero (COWELL-MEYERS & LANGBEIN, 2006), especialmente no ambiente de trabalho (BRUSCHINI, 2013).

Ao longo desta subseção serão discutidos como certos aspectos do perfil da carreira diplomática impactam na vida familiar dos diplomatas. Para tanto, no decurso das análises serão apontadas algumas das similaridades e diferenças de gênero sobre questões ligadas à vida conjugal e ao relacionamento com os filhos.

No que diz respeito ao primeiro aspecto, como já foi observado na seção anterior (Tabela 6), a maioria dos diplomatas da amostra são ou já foram casados ou mesmo estão em uma união estável, em um total de 85,4% dos respondentes. A percepção de que a carreira é consideravelmente endogâmica (Entrevistadas 2, 3, 4, 5 e 7) é corroborada pelos dados. Cerca de 21,2% dos diplomatas da amostra possuem/possuíam cônjuges também empregados na carreira diplomática; de fato, o índice é bastante alto quando comparado ao de cônjuges empregados em carreiras distintas (35,9%).

Tabela 6 - Situação profissional dos cônjuges dos diplomatas casados/conviventes ou que já foram casados/conviventes x sexo

	Masculino	Feminino	Total
Cônjuge empregado na carreira diplomática	21 (16,7%)	21 (29,2%)	42 (21,2%)
Cônjuge empregado em carreira distinta	43 (34,1%)	28 (38,9%)	71 (35,9%)
Cônjuge desempregado (circunstancialmente)	26 (20,6%)	8 (11,1%)	34 (17,2%)
Cônjuge desempregado (dedicação exclusiva à família)	21 (16,7%)	1 (1,4%)	22 (11,1%)
Não se aplica	15 (11,%)	14 (19,4%)	29 (14,6%)
Total	126	72	198

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Outro dado interessante é sobre cônjuges que preteriram a carreira em favor da dedicação exclusiva à vida familiar e aos cuidados domésticos. Cerca de 16,7% dos homens, 21 casos entre os 126, possuem cônjuges nesta situação; entre as mulheres, apenas uma relatou que o cônjuge se enquadra nessa condição, equivalendo a 1,4% do total de 72 mulheres da amostra.

Apesar da peculiaridade do público que compõe o universo a que se refere a amostra – pessoas, em grande maioria, de formação superior, com alto grau de instrução formal (em relação ao conjunto da população nacional) e provenientes, em maioria, dos extratos socioeconômicos superiores da população –, é possível observar com base nos dados que os papéis de gênero associados à vida profissional de membros familiares ainda são reproduzidos, em certa medida, entre os membros da carreira; expectativa prevista pela literatura e pelas entrevistadas 3, 4 e 6.

As incumbências sociais das esposas dos diplomatas praticamente classificam o estado marital como um compromisso com o Estado. Cinthia Enloe (2014), discutindo o papel político destas mulheres, aponta que o vínculo entre o feminino e a esfera doméstica conferiu a elas o papel histórico de mediadoras nos eventos sociais que fazem parte da dinâmica profissional dos diplomatas. Devido à natureza do serviço diplomático, o espaço de flexibilização das relações interpessoais entre representantes do serviço externo,

especialmente quando os países que representam possuem interesses conflitantes, consiste nos eventos domésticos oferecidos no lar. Por isso, um dos “deveres domésticos” destas mulheres inclui a preparação de um ambiente confortável o suficiente para que os representantes de países diferentes interajam e se conheçam “de homem para homem” (ENLOE, 2014, p. 185).

Além deste, as mulheres dos diplomatas assumem outros papéis de impacto político que vão desde trabalhos voluntários durante remoções para o exterior até o auxílio pessoal às atividades profissionais do marido, não só em eventos sociais, mas prestando assistência ao ser “os olhos e os ouvidos” quando eles exercem suas funções (Ibid., p. 184). Por isso, Enloe considera que “*the conduct of international relations between governments has relied on women in their roles as wives. Marriage is domestic, but it is also national and international. The gendered politics of marriage inform the gendered politics of international relations*”⁵³ (Ibid., p. 178).

De fato, as remoções e a falta de estabilidade residencial dos diplomatas são um desafio à continuidade profissional tanto de esposas, quanto de maridos de diplomatas (Entrevistadas 2, 3, 5 e 7). Porém, para além deste fator, a carga de responsabilidades que constroem o papel político das esposas de diplomatas frequentemente mina as possibilidades de continuidade da maioria das carreiras disponíveis a estas mulheres.

Em entrevista a um blog, um diplomata brasileiro, antigo na carreira, comenta como seu trabalho impactou na trajetória profissional de sua esposa que, mesmo mudando de área de atuação, ainda tinha suas atividades profissionais dependentes das condições da carreira do marido:

“No plano específico da vida em comum, parece inevitável que alguns *trade-offs* tivessem de ter sido feitos, aceitos e encarados, nem sempre em igualdade de condições. Como apenas eu ingressei na carreira diplomática, [minha esposa] (...), por injunções da vida diplomática – remoções, mudanças de modo de vida, filhos, e uma série de outras vicissitudes – teve de abandonar sua carreira pessoal, como economista, para adentrar num tipo de atividade na qual pudesse conciliar suas preferências pessoais com as condições sempre mutantes da minha condição” (ALMEIDA, 2016. Grifo da autora).

A situação narrada por Almeida não parece destoar da maioria dos casos no Itamaraty (BALBINO, 2011). Enloe observa que durante as décadas de 1970 e 1980, auge da segunda onda feminista nacional e transnacional, o início da autopercepção sobre o papel político destas mulheres (e de seus custos profissionais pessoais) fez com que grupos de esposas de

⁵³ “A condução das relações internacionais entre governos tem dependido das mulheres em seus papéis de esposas. O casamento é doméstico, mas é também nacional e internacional. As políticas generificadas do casamento informam as políticas generificadas das relações internacionais.”. Tradução livre. Grifo da autora.

diplomatas suecos, canadenses, britânicos e norte-americanos se organizassem institucionalmente para reivindicar o reconhecimento de seu papel na condução da política externa de seus países (Ibid., p. 181). Para muitas, o *status* de esposa de diplomata, por si só, consistia em uma profissão específica de serviço ao Estado, que além de não remunerada, também era não reconhecida.

A divisão sexual do trabalho e a reprodução dos papéis tradicionais de gênero dentro do ministério ajudam a naturalizar essa estrutura. No mesmo depoimento citado anteriormente, o diplomata aponta que:

“ainda que amplamente divididas as tarefas da casa, é óbvio que a carga maior sempre fica com *quem tem a obrigação* de cuidar dos filhos, de se ocupar de sua educação e do funcionamento da casa, em face de uma carreira bastante exigente em termos de invasão das horas vagas e dos fins de semana” (ALMEIDA, 2016. Grifo da autora.).

A estrutura familiar em que o diplomata (homem) trabalha e o cônjuge (mulher) é responsável pela casa e pela família não é estranha em carreiras de rotina de trabalho rigorosa. Mesmo que Almeida não faça distinção de gênero em sua colocação e que ele se refira apenas a seu caso, e não à totalidade dos companheiros dos diplomatas, é natural que “a obrigação de cuidar dos filhos, de se ocupar de sua educação e do funcionamento da casa” seja, historicamente, atribuída à mulher⁵⁴.

No Itamaraty, as esposas dos diplomatas são referenciadas como *diplowives*, e não existe termo masculino equivalente para os maridos em mesma condição. Para muitas, o que parece ser um simples referencial linguístico representa, na verdade, a exclusividade do papel às mulheres (Grupo focal; Entrevistadas 1, 2, 3, 5 e 6). Mais de uma participante da pesquisa relatou que enquanto as esposas de diplomatas que abandonavam seus empregos para acompanhar os maridos eram vistas com naturalidade ou até mesmo exaltação, acontecia o contrário com aqueles maridos de diplomatas que faziam o mesmo; estes eram taxados de preguiçosos ou até mesmo de oportunistas (“aproveitadores”, em suas palavras) (Grupo focal; Entrevistadas 3 e 4).

Uma das perguntas do questionário é voltada à percepção de críticas à escolha dos cônjuges que optaram por se dedicar exclusivamente às atividades familiares e domésticas. O intuito da pergunta era verificar se cônjuges homens e mulheres diferiam nesse quesito, no entanto a baixíssima quantidade de mulheres que possuem ou possuíram companheiros nesta situação impossibilitou a comparação – a única mulher cujo cônjuge está desempregado por

⁵⁴Cf. SCOTT, 1986; PATEMAN, 1988, p. 154-157; FISCHER & ARNOLD, 1990.

este motivo nunca ouviu manifestações de reprovação sobre a escolha do companheiro. É interessante notar que 5 dos 21 homens que possuem cônjuge nesta situação já ouviram manifestações de reprovação sobre a opção de suas companheiras – equivalente a cerca de 23,8% destes casos (Tabela 7).

Tabela 7 - Percepção sobre cônjuges que preteriram a própria carreira em favor das atividades familiares e domésticas – sexualidade x gênero

Orientação Sexual	Sexo	Algum(a) colega de trabalho, amigo(a), familiar ou conhecido(a) já demonstrou reprovação ou criticou de alguma maneira a escolha de seu/sua companheiro(a)?			
		<i>NAs</i>	Não	Sim	Total ¹
Heterossexual	Masculino	(89)	14	5	19
	Feminino	(67)	1	0	1
	Total	(156)	15	5	20
Homossexual	Masculino	(15)	1	-	1
	Feminino	(3)	0	-	0
	Total	(18)	1	-	1
Bissexual	Masculino	(1)	1	-	1
	Feminino	(1)	0	-	0
	Total	(2)	1	-	1
Total		(176)	17	5	22

¹ Excluídos os valores omissos (coluna 3 da tabela).

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Do lado das diplomatas, é de se esperar que elas lidem, também, com a resistência dos próprios cônjuges em se mudar para o exterior para acompanhá-las, principalmente se estes não forem empregados na própria carreira diplomática ou na classe de oficiais de chancelaria (Entrevistadas 2, 3, 4, 6 e 7). Frequentemente, a saída do país implica em prejuízo na vida profissional dos companheiros dos diplomatas; uma consequência historicamente mais cara para os homens do que para as mulheres.

Quando questionados sobre a disposição de o cônjuge acompanhá-los em viagens ao exterior, a grande maioria (80,15%) dos diplomatas relatou que seus companheiros estão aptos a sair do país. É importante observar que, dos 158 diplomatas casados e conviventes, apenas 136 responderam a esta questão. Os demais 22 assinalaram “Não se aplica”. Em todo caso, a expectativa de que as mulheres respondessem negativamente à questão não se confirmou.

É interessante notar que a idade dos respondentes parece ter uma influência significativa sobre a percepção desta disposição do cônjuge. As duas variáveis possuem uma correlação negativa, que indica que quanto menor a idade do respondente, mais provável que ele responda positivamente à questão ($\rho = -0,20$, p -valor = 0,01). Vale notar que as respostas refletem apenas a percepção dos diplomatas sobre seus cônjuges, portanto não necessariamente às expectativas positivas se reproduzem/reproduzirão na prática.

Tabela 8 - Percepção sobre a disponibilidade do cônjuge para acompanhar em viagens a trabalho (sexualidade x sexo)

Orientação sexual	Sexo	Seu(sua) companheiro(a) mostra disposição para acompanhá-lo(la) em viagens a trabalho?		
		Não	Sim	Total ¹
Heterossexual	Masculino	15	67	19
	Feminino	10	39	49
	Total	25	106	131
Homossexual	Masculino	2	2	4
	Feminino	0	1	1
	Total	2	3	5
Bissexual	Masculino	-	2	2
	Mulher	-	1	1
	Total	-	3	3
Total		27	109	139

¹ Excluídos os valores omissos (coluna 3 da tabela).

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

A mesma pergunta foi realizada mais adiante no questionário, desta vez condicionando a predisposição do cônjuge em acompanhá-los em viagens mesmo que, para isso, tivessem de preterir sua própria profissão. Nesta, 35 diplomatas (ainda mais que para a pergunta anterior) assinalaram a opção “Não se aplica”. Entre os que assinalaram “Sim” e “Não”, a maioria continua confirmando a disposição do cônjuge para acompanhá-los em viagens a trabalho.

Testamos a relação desta variável com o gênero dos participantes através do qui-quadrado de Pearson. O teste indica que existe uma associação bastante significativa entre elas ($\chi^2 = 11,4$, p -valor $\leq 0,00$), porém a intensidade dessa associação é fraca (V de Cramer = 0,24, p valor $\leq 0,00$). Este mesmo teste mostrou uma associação insignificante entre a variável anterior – predisposição do cônjuge para acompanhar diplomata em viagens para o exterior

(Conj_Acomp) – e o gênero. A tabulação cruzada dessa variável (Conj_AcompEmprego) e do gênero é apresentada pela Tabela 9.

Tabela 9 - Tabulação cruzada: Disponibilidade do cônjuge para preterir a própria profissão para acompanhar o(a) diplomata em viagens ao exterior x sexo

Sexo do respondente*	Você acredita que seu(sua) cônjuge estaria disposto(a) a lhe acompanhar no exterior, mesmo que para isso ele(a) precisasse abdicar de seu emprego atual?			
	Não	Sim	Não se aplica	Total ¹
Masculino	10 (7,9%)	71 (56,3%)	45 (35,7%)	126
Feminino	16 (22,2%)	26 (36,1%)	30 (41,7%)	72
Total	26 (13,1%)	97 (49%)	75 (37,9%)	198

* $\chi^2 = 11,4$, p-valor $\leq 0,00$;

*V de Cramer = 0.24, p-valor ≤ 0.00 .

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

De acordo com a Tabela 10, entre aqueles que não estariam aptos a acompanhar os companheiros diplomatas, 10 são mulheres e 16 são homens, números bastante próximos considerando-se as expectativas. Já em relação aos que estariam disponíveis para acompanhá-los à custa da própria profissão, 66 são mulheres e 31 são homens⁵⁵. Apesar de esperarmos que mais diplomatas mulheres respondessem negativamente à questão, o dado sobre o sexo dos acompanhantes dispostos corroboram a expectativa de que as viagens ao exterior são mais caras aos homens, especialmente quando comprometem sua própria carreira.

Tabela 10 - Disponibilidade do cônjuge para preterir a própria profissão para acompanhar o(a) diplomata em viagens ao exterior (sexualidade x sexo)

Orientação sexual	Sexo	Você acredita que seu(sua) cônjuge estaria disposto(a) a lhe acompanhar no exterior, mesmo que para isso ele(a) precisasse abdicar de seu emprego atual?		
		Não	Sim	Total ¹
Heterossexual	Masculino	9	66	75
	Feminino	15	26	41

⁵⁵ Estas proporções não são necessariamente exatas. Como o sexo dos cônjuges é inferido a partir de dados sobre o gênero dos diplomatas e sua sexualidade, não se pode afirmar o sexo dos companheiros dos respondentes bissexuais casados/conviventes. Tal proporção, então, pode ser, alternativamente, de 67 mulheres e 30 homens ou 68 mulheres e 29 homens.

	Total	24	92	116
Homossexual	Masculino	1	3	4
	Feminino	1	0	1
	Total	2	3	5
Bissexual	Masculino	-	2	2
	Feminino	-	0	0
	Total	-	2	2
Total		26	97	123

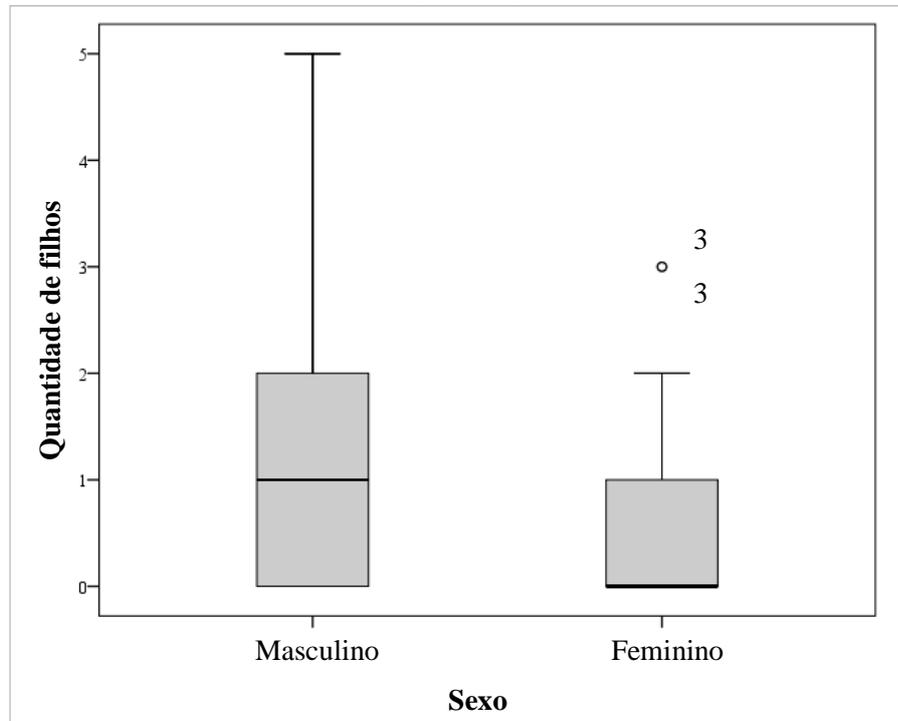
¹. Excluídos os valores omissos (coluna 3 da tabela).

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Assim como a questão marital, a maternidade se apresenta como um desafio peculiar às mulheres. A divisão social dos papéis familiares demanda um alto investimento de tempo, por parte das mulheres, na educação e nos cuidados com os filhos (BRUSCHINI & PUPPIN, 2004). Somando-se a isso, a gravidez e a amamentação aumentam ainda mais o custo profissional para as mulheres que têm interesse em tornar-se mães.

Daniella Del Boca e Marilena Locatelli (2006) observam que a inserção feminina em novos setores da força laboral, com a diminuição da divisão sexual do trabalho, foi altamente associada à queda de fertilidade na Europa. O interesse das mulheres em gerar filhos passou, então, a ser consideravelmente associado às condições de redução do investimento de tempo na maternidade (DUNCAN et al., 2003; DEL BOCA & LOCATELLI, 2006, p. 5-11). Em carreiras demandantes como a diplomática, essa relação se acentua ainda mais.

Como já foi observado, menos mulheres do que homens têm filhos, com estes apresentando médias maiores em termos de quantidade: entre aqueles que são pais – 87 diplomatas na amostra de 198 –, aproximadamente 74,7% são homens e apenas 25,3% são mulheres. O gráfico abaixo mostra a distribuição da quantidade de filhos de acordo com o gênero. Podemos observar que a quantidade média de filhos entre as mulheres é muito baixa (0,7), com dois casos *outliers* de mulheres com três filhos. Entre os homens, não só esta média é mais alta (1,1) como a variação é maior.

Gráfico 9 - Distribuição da quantidade de filhos

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Apesar dos benefícios dos quais os filhos dos diplomatas dispõem, entre eles o contato com uma diversidade cultural e idiomática evidentemente maior que a disponível dentro do país, a instabilidade que as remoções para o exterior imputam na vida pessoal dos diplomatas geralmente atribuem um custo alto diante dos benefícios. A falta de continuidade na educação e nas relações interpessoais extrafamiliares chegam a prejudicar a relação parental dos diplomatas (Entrevistadas 2 e 5).

Sobre o assunto, realizamos duas perguntas, uma destas referente às remoções, outra ao impacto familiar da profissão. Primeiro, questionamos aos diplomatas qual a disponibilidade de sua família para acompanhá-los em viagens para o exterior. Observamos que, em geral, os diplomatas responderam positivamente, e quando observamos especificamente a variável gênero, não encontramos diferenças marcantes entre homens e mulheres – o teste de associação do qui-quadrado mostrou-se, também, insignificante ao nível $p \leq 0,05$. De toda forma, cerca de 72,6% dos homens que responderam alternativas diferentes de “Não se aplica” assinalaram que sua família sempre ou quase sempre o acompanhou em viagens ao exterior a serviço do Itamaraty, enquanto que entre as mulheres essa taxa caiu para 66,7%.

Tabela 11 - Disposição da família para acompanhar o(a) diplomata no exterior

Sexo	Nas ocasiões em que você precisou se ausentar do país a serviço do MRE, sua família (filhos e/ou cônjuge) o(a) acompanhou durante a viagem?					Total
	Não se aplica	Sempre	Quase sempre	Poucas vezes	Nunca	
Masculino	32 (25,4%)	39 (31%)	22 (17,5%)	15 (11,9%)	18 (14,3%)	126
Feminino	27 (37,5%)	16 (22,2%)	14 (19,4%)	4 (5,6%)	11 (15,3%)	72
Total	59 (29,8%)	55 (27,8%)	36 (18,2%)	19 (9,6%)	29 (14,6%)	198

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Quando questionados sobre o impacto da carreira nas relações familiares, aproximadamente 70,45% (dos 176 diplomatas que assinalaram alternativas diferentes de “Não se aplica”) indicaram que a rotina da carreira já atrapalhou sua vida familiar. Destrinchando a proporção por gênero, cerca de 72,6% das mulheres relataram impacto negativo da profissão em sua relação com o cônjuge e/ou com os filhos; esse percentual cai para 69,3% no caso dos homens.

Como mostra a Tabela 12, a rotina profissional da carreira parece impactar mais nos relacionamentos conjugais do que no relacionamento com os filhos, tanto para homens, quanto para mulheres. É interessante notar, inclusive, que houve mais respondentes indicando que a profissão prejudica tanto a vida conjugal quanto a parental em comparação àqueles que apontaram perceber danos apenas no último. No que diz respeito a esta variável, não encontramos diferenças significativas entre homens e mulheres.

Tabela 12 - Impacto da carreira sobre a vida familiar dos diplomatas

		Sexo		Total
		Masculino	Feminino	
Enquanto diplomata, sua rotina profissional impacta na sua vida familiar?	Não se aplica	12 (54,5%)	10 (45,5%)	22
	Nunca gerou problemas	35 (67,3%)	17 (32,7%)	52
	Já atrapalhou minha vida conjugal	39 (58,2%)	28 (41,8%)	67
	Já atrapalhou o relacionamento com meu(s) filho(s)	6 (85,7%)	1 (14,3%)	7

Já atrapalhou tanto minha vida conjugal, quanto o relacionamento com meu(s) filho(s)	19 (73,1%)	7 (26,9%)	26
Frequentemente gera problemas nos meus relacionamentos familiares	15 (62,5%)	9 (37,5%)	24

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

De certa forma, apesar de o papel familiar das mulheres ainda ser mais sensível do que o dos homens, o perfil de carreira da diplomacia tende a dificultar a estabilidade familiar de ambos os gêneros. Alguns homens, atualmente, passaram a enxergar mais positivamente e até mesmo a apoiar as diplomatas que reivindicam a implementação de mudanças institucionais que reduzam o impacto familiar da carreira, mesmo que estas demandas estejam inseridas na chamada “agenda de gênero” (Entrevistadas 2, 3, 5, 6 e 8).

Em geral, os dados sugerem que o impacto da carreira na vida familiar dos diplomatas não é tão diferente para homens e para mulheres quanto a literatura esperava, refutando a primeira hipótese (*H1*). Do lado das mulheres, as dificuldades de conciliação das demandas de uma rotina de trabalho tão exigente quanto às da carreira diplomática são visíveis (Grupo focal; Entrevistadas 2, 3, 4, 5, 6 e 7), mas os resultados dos questionários permitiram identificar como essa relação é vista pelos homens.

Em resumo, vimos que a grande maioria dos diplomatas são casados ou conviventes (85,4%) e que a expectativa de que a carreira seja consideravelmente endogâmica foi confirmada pelos dados – 21,2% dos companheiro(a)s dos diplomatas são empregados também na carreira, enquanto 35,9% trabalha em áreas distintas. Ainda sobre a situação profissional dos cônjuges dos diplomatas, apenas uma mulher declarou que seu companheiro preteriu a própria carreira para cuidar das atividades familiares e domésticas, quando 16,7% dos homens apontaram que têm esposas/maridos nesta situação, comprovando a segunda hipótese (*H2*).

A grande desproporção de gênero para este dado não permitiu identificar se os homens, cônjuges de mulheres diplomatas, que optam pela dedicação exclusiva ao lar/família sofrem maior reprovação à escolha do que as mulheres. Os dois ou três diplomatas que são casados/conviventes com homens atestam que nunca ouviram críticas do tipo – destes, apenas um caso corresponde a uma relação conjugal heteroafetiva, contexto que dificulta ainda mais a aceitação social dessa condição para um homem (ENLOE, 2014, p. 186; Entrevistadas 3 e 4).

Quando questionados sobre a disponibilidade de o cônjuge acompanhá-los em viagens a trabalho no exterior, a maioria respondeu positivamente (cerca de 80,5% entre os que não assinalaram “Não se aplica”). Embora a expectativa de que mais mulheres respondessem negativamente à pergunta não tenham se confirmado, menos mulheres do que homens responderam positivamente, confirmando a terceira hipótese (*H3*). De toda forma, não encontramos diferenças estatisticamente significativas entre os gêneros.

Essa relação se mantém similar quando condicionamos a disposição do cônjuge para acompanhá-los à necessidade de que o mesmo interrompa sua carreira. A maioria continua respondendo positivamente (78,9%), e ainda menos mulheres do que homens compõem este dado. Observamos, ainda, que existe uma diferença significativa entre homens e mulheres respondentes, mas que esta diferença possui uma intensidade fraca de acordo com a amostra. Além disso, entre os cônjuges supostamente dispostos a acompanhar os diplomatas à custa de sua profissão, mais da metade são mulheres.

Por fim, em relação aos filhos, vimos que mais diplomatas do gênero masculino são pais e que a quantidade média de filhos é maior, também, entre eles. Quando questionados sobre a disposição da família a acompanhá-los no exterior, não encontramos diferenças significativas entre homens e mulheres, apesar das estatísticas serem levemente mais favoráveis para os homens. O mesmo acontece quando questionados sobre o impacto da carreira na vida familiar: embora a maioria dos homens e das mulheres declare que a rotina de trabalho já prejudicou suas relações familiares, são estas que apresentam os índices maiores. Além disso, é interessante notar que a carreira parece prejudicar mais as relações conjugais do que os relacionamentos com os filhos.

4.2.2 Percepções profissionais e expectativas de ascensão na carreira

Estudos exploratórios anteriores⁵⁶ indicaram que um dos fatores mais relevantes para a baixa participação proporcional das mulheres nas classes mais altas tem a ver com o próprio interesse das diplomatas em ascender profissionalmente. A forte hierarquização da carreira diplomática e o próprio perfil corporativista de seus membros fez com que os diplomatas, em geral, fossem caracterizados pela competitividade e pela ambição (Entrevistadas 1, 3, 4 e 9).

Claro que, como em relação a qualquer estereótipo, alguns dos diplomatas destoam do generalista e preferem dar seguimento à carreira sem se preocupar com os dispêndios de

⁵⁶ Cf. BALBINO, 2011; DELAMONICA, 2014.

tempo e esforço que as tão concorridas entrada e votação no Quadro de Acesso demandam. Porém, certas peculiaridades de gênero podem operar como incentivos para as mulheres se enquadrarem no último grupo.

Balbino (2011) observa que o estigma de que as ministras e embaixadoras tendem a assumir uma postura constantemente agressiva e a abandonar a maternidade e a própria feminilidade faz com que parte das diplomatas considerem estas características como parte do custo para ascender na carreira. O receio de arcar com este custo – alto, para muitas mulheres – leva as diplomatas que partilham essa percepção a optar por se manter em cargos inferiores na escala de classes (Entrevistadas 3 e 4).

Sobre o assunto, observamos que a maioria dos diplomatas, de ambos os gêneros, têm interesse em ascender até a última classe da carreira. Enquanto essa preferência corresponde a cerca de 77% dos homens, ela cai para 73,6% entre as mulheres. No entanto, é interessante observar que mais da metade dos diplomatas que manifestaram essa ambição pertencem ao gênero masculino; aproximadamente 64,7% contra apenas 35,3% mulheres. A direção dessa relação se inverte entre aqueles que têm interesse em ascender, mas sem pretensão de chegar ao topo da carreira: 53,1% são mulheres e 46,9% são homens. Como se pode observar pela Tabela 13, subir na carreira sem a intenção de chegar à posição de Ministro(a) de Primeira Classe foi a segunda opção preferida pelos diplomatas de ambos os gêneros.

Tabela 13 - Interesse em ascender na carreira

Sexo	Como você descreveria seu interesse em ascender na carreira diplomática?				Total
	Nunca pensei sobre isso	Tenho interesse (até a última classe)	Tenho interesse	Não tenho interesse	
Masculino	6 (4,8%)	97 (77,0%)	15 (11,9%)	8 (6,3%)	126
Feminino	1 (1,4%)	53 (73,6%)	17 (23,6%)	1 (1,4%)	72
Total	7 (3,5%)	150 (75,8%)	32 (16,2%)	9 (4,5%)	198

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Poucos declararam desinteresse na progressão da carreira: apenas 4,5% da amostra. Ao contrário das expectativas da literatura, esse percentual foi composto por 88,9% de homens e somente 11,1% de mulheres. Outro dado interessante é o de que muito mais homens

do que mulheres declararam nunca ter pensado sobre o assunto – respectivamente, 85,7% contra 14,3%.

O teste de relação entre as variáveis não indicou que existem diferenças significativas entre os gêneros em termos de ambição de progressão. Esse resultado vai de encontro às expectativas das análises exploratórias da literatura e indicam que as diplomatas estão ainda mais atentas às promoções do que seus colegas homens. Durante as entrevistas, quando questionadas sobre o mesmo ponto, todas afirmaram ter interesse em atingir a última classe e algumas indicaram que este interesse surgiu antes mesmo de entrarem na carreira (Entrevistadas 3, 4 e 7). É possível que essa ambição prévia oriente uma parcela peculiar de mulheres a priorizar a ambição da ascensão em relação aos desafios da carreira. Apenas uma das entrevistadas indicou que não objetiva ascender, no momento, porque enxerga que o custo familiar do investimento na competição pelas promoções supera os benefícios da ascensão (Entrevistada 8).

Verificamos, também, a variação desse interesse em termos de sexualidade e raça. Do mesmo modo que as expectativas de discriminação e confrontação identitária poderiam desestimular as mulheres, é possível que o pertencimento a grupos segregados esteja associado a desincentivos específicos a seus membros. No que diz respeito à sexualidade, não encontramos associação significativa nem em relação à amostra como um todo, nem quando a dividimos por gênero⁵⁷. Aparentemente, a orientação sexual dos diplomatas não tem qualquer relação com sua ambição de ascensão.

O mesmo não acontece em relação à raça. Quando testamos a ligação entre esta variável e o interesse em ascender com toda a amostra, não aparecem resultados significativos. No entanto, quando dividimos a amostra por gênero, a relação aparece estatisticamente significativa e com intensidade fraca para o caso dos homens ($\chi^2 = 19,14$, p-valor $\approx 0,02$; V de Cramer = 0,22, p-valor $\approx 0,02$) e moderada para o caso das mulheres ($\chi^2 = 19,14$, p-valor $\approx 0,02$; V de Cramer = 0,30, p-valor $\approx 0,02$).

Como já foi mencionado, é possível que o entusiasmo pela progressão profissional tenha a ver com os incentivos que estimularam os diplomatas a escolherem a carreira. Entre as motivações mais recorrentes, destacam-se o interesse em: viajar e trabalhar no exterior, servir ao país, contar com a estabilidade profissional de entrar em uma carreira do setor público e entrar em contato com outras culturas e idiomas.

⁵⁷ As análises deste parágrafo resultaram a partir de dez tabelas de contingência contendo as 3 variáveis de agrupamento. Como adicionar esse volume de informação gráfica ao corpo do texto prejudicaria a leitura, as tabulações cruzadas correspondentes foram omitidas.

Tabela 14 - Incentivos para a escolha profissional da carreira diplomática

Identificador dos incentivos	O que o (a) motivou a escolher a carreira diplomática?	Sexo		Total
		Masculino*	Feminino**	
1	Salário	34 (27%)	13 (18,1%)	47 (8,2%)
2	Estabilidade profissional	47 (37,3%)	29 (40,3%)	76 (13,3%)
3	Vocação	39 (31%)	14 (19,4%)	53 (9,3%)
4	Incentivo da família	16 (12,7%)	10 (13,9%)	26 (4,6%)
5	Incentivo de companheiro(a)	5 (4%)	4 (5,6%)	9 (1,6%)
6	Incentivo de amigo(s)	9 (7,1%)	1 (1,4%)	10 (1,8%)
7	Interesse em aprender outras culturas/idiomas	48 (38,1%)	27 (37,5%)	75 (13,1%)
8	Interesse em viagens/trabalho no exterior	80 (63,5%)	54 (75%)	134 (23,5%)
9	Interesse em servir ao país	84 (66,7%)	43 (59,7%)	127 (22,2%)
10	Outro(s)	12 (9,5%)	2 (2,8%)	14 (2,5%)

* $\chi^2 = 19,14$; p-valor $\approx 0,02$;

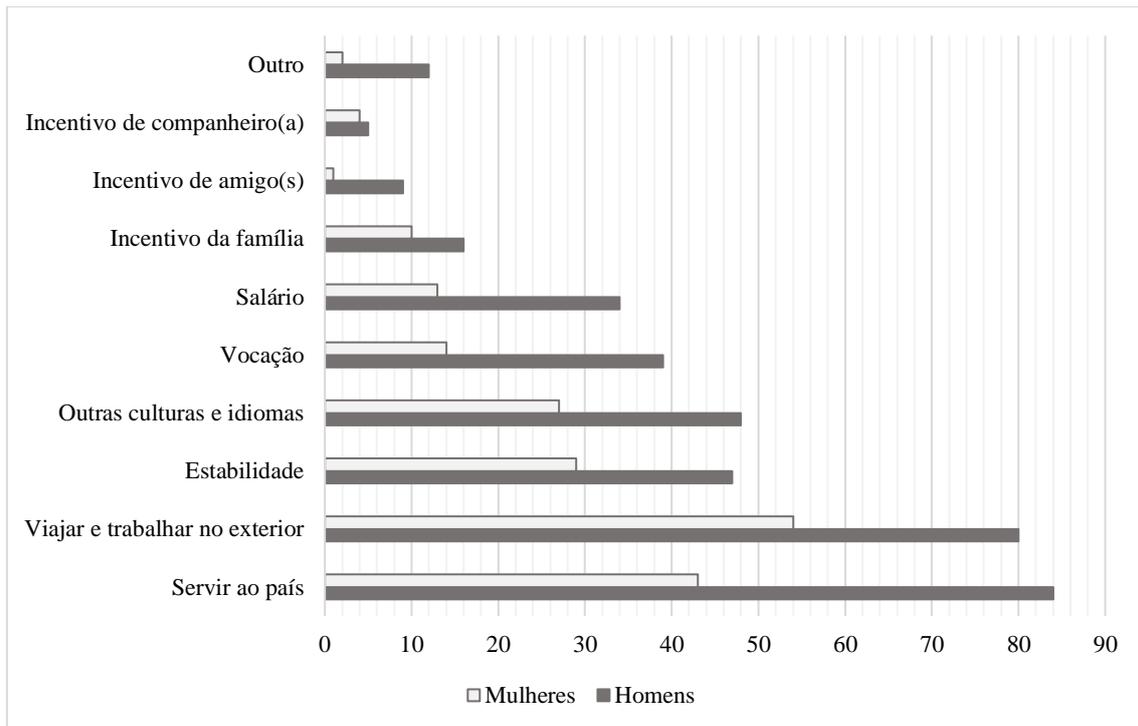
*V de Cramer = 0,22, p-valor $\approx 0,02$;

** $\chi^2 = 19,14$; p-valor $\approx 0,02$;

**V de Cramer = 0,30, p-valor $\approx 0,02$.

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Quando dividimos a amostra por gênero, estes incentivos permanecem como os favoritos tanto dos homens quando das mulheres; o Gráfico 10 oferece uma representação gráfica dessa distribuição, em valores absolutos. Proporcionalmente, em relação ao total de escolhas por gênero, os homens prevalecem entre aqueles que assinalaram as opções salário, vocação, incentivo de amigos, interesse em servir ao país e interesse em aprender outras culturas e idiomas. As mulheres apresentaram taxas de preferência pelos dois últimos muito similares, mas prevalecem nas opções estabilidade, incentivo da família, do(a) companheiro(a) e interesse em viajar e trabalhar no exterior.

Gráfico 10 - Incentivos para a escolha profissional da carreira diplomática, por sexo

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Em relação aos incentivos pessoais, a maioria dos que assinalaram que foram estimulados por amigos a prestar o CACD é de homens; equivalente a 90% dos que marcaram esta opção. Em relação à família, proporcionalmente mais mulheres do que homens relataram que receberam incentivos de casa. Quanto ao cônjuge, poucos diplomatas relataram que foram estimulados por seus companheiros a entrar na carreira (apenas nove dos 198 da amostra). Entre estes, mais da metade declararam que o(a) companheiro(a) é, também, empregado na carreira diplomática. Em relação ao restante, dois têm empregos em carreiras distintas e dois estão desempregados, um circunstancialmente e o outro em razão da dedicação exclusiva à família e ao lar.

A alternativa “Outro” permitia que os respondentes indicassem, em um texto breve, os motivos que não estavam listados entre as alternativas da questão, mas que os influenciaram na escolha pela carreira diplomática. Onze participantes marcaram esta opção e as respostas mais frequentes diziam respeito ou ao interesse em trabalhar com política externa e internacional, ou a aspirações pragmaticamente profissionais – como “estar empregado (independente do setor)”, a insatisfação com o setor privado, a impessoalidade do processo de admissão e a conciliação de áreas de interesse. Houve também quem indicasse que um dos

incentivos para a escolha da carreira veio de sua experiência prévia como oficial de chancelaria.

Quando analisamos a ligação entre as categorias da variável de motivações e a variável de interesse em ascender na carreira, observamos que este interesse é relacionado, significativamente, ao incentivo de entrada na carreira pelo desejo de servir ao país ($\chi^2 = 9,28$, p valor $\approx 0,03$; V de Cramer = 0,22, p-valor $\approx 0,02$), pelo interesse em viagens e trabalho no exterior ($\chi^2 = 13,27$, p valor $\leq 0,00$; V de Cramer = 0,26, p-valor $\leq 0,00$) e pela inspiração vocacional dos diplomatas ($\chi^2 = 8,71$, p valor $\approx 0,03$; V de Cramer = 0,21, p-valor $\approx 0,03$); vale notar que, apesar da significância, de acordo com o valor do coeficiente de contingência V de Cramer, esta relação é de intensidade fraca.

Quando dividimos a amostra por gênero, os resultados mudam. A vocação deixa de ter uma relação significativa com a ambição pelas promoções. Aqui, o interesse em entrar em contato com outras culturas e idiomas e o incentivo do cônjuge passam a apresentar coeficientes estatisticamente significantes. É interessante notar que estes quatro motivos se relacionam diferentemente para cada gênero.

Enquanto servir ao país ($\chi^2 = 11,3$, p valor $\approx 0,01$; V de Cramer = 0,29, p valor $\approx 0,01$), o interesse por viagens e trabalho no exterior ($\chi^2 = 11,55$, p valor $\approx 0,01$; V de Cramer = 0,30, p-valor $\approx 0,01$) e por culturas e idiomas estrangeiros ($\chi^2 = 9,51$, p valor $\approx 0,02$; V de Cramer = 0,28, p valor $\approx 0,02$) está relacionado moderadamente ao desejo pela progressão profissional dos diplomatas homens, apenas o incentivo do cônjuge ($\chi^2 = 18,1$, p valor $\leq 0,00$; V de Cramer = 0,50, p valor $\leq 0,00$) é fortemente ligado à ambição das mulheres diplomatas⁵⁸.

Além das motivações para entrada na carreira, o interesse em ascender pode depender da maneira como os diplomatas percebem sua própria participação nas atividades de trabalho. As entrevistadas 2 e 3 observaram que muitas mulheres da carreira sentem que não são levadas a sério no ambiente de trabalho. “Elogios” fora de hora, como os regulares “além de linda, é muito competente” ou “além de muito bonita, é diplomata” entre os corredores do Itamaraty e do Instituto Rio Branco demonstram que a aparência física das mulheres diplomatas é frequentemente associada/comparada à sua qualificação (Grupo focal; Entrevistadas 1, 2, 3, 4, 6, 7 e 8).

Além disso, também foram relatados casos de práticas comportamentais conhecidas como *manterrupting*, que consiste na interrupção da fala da mulher durante discursos,

⁵⁸ Cf. nota de rodapé nº 56.

conversas e debates, e *bropropriating*, que diz respeito à apropriação indevida, por homens, de ideias ou produções de autoria feminina, levando o crédito por elas (Entrevistadas 1, 3 e 4). As duas práticas são presentes no dia-a-dia de todas, ou quase todas, as mulheres em interações sociais que vão desde o ambiente doméstico, até o educacional e corporativo. Naturalmente, essas atitudes produzem um ambiente de trabalho desestimulante (quando não hostil) às profissionais do gênero feminino.

Verificando, então, como os diplomatas percebem a recepção de suas ideias em atividades de trabalho, observamos que a maioria deles, equivalente a aproximadamente 84,3% dos respondentes, considera que suas ideias são frequentemente levadas em consideração no ambiente de trabalho. Entre as mulheres, 36,1% julgam que quase todas as suas ideias e propostas são levadas em conta pelos colegas, enquanto entre os homens essa proporção é de 8,3%. Esse dado, somado ao fato que o teste de associação entre gênero e receptividade de ideias resultou negativo, contraria as expectativas teóricas e intuitivas de que as mulheres se sentiriam menos favorecidas nesse quesito.

Tabela 15 - Incentivos para a escolha profissional da carreira diplomática, por sexo

Nas relações profissionais que você estabelece com outros diplomatas, como você classificaria a receptividade de seus colegas a suas ideias/propostas?	Sexo		Total
	Masculino	Feminino	
Quase todas as minhas ideias e propostas são levadas em consideração pelos meus colegas	23 (63,9%)	13 (36,1%)	36
Muitas das minhas ideias e propostas são levadas em consideração	84 (64,1%)	47 (35,9%)	131
Poucas ideias e propostas que apresento são levadas em consideração	15 (60,0%)	10 (40,0%)	25
Nenhuma, ou quase nenhuma, ideia ou proposta que apresento é levada em consideração	3 (75,0%)	1 (25,0%)	4
Eu não apresento ideias ou propostas a meus colegas	1 (50,0%)	1 (50,0%)	2
Total	126 (63,6%)	72 (36,4%)	198

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Seguindo a mesma lógica da análise da variável de interesse em ascender, cruzamos estas informações com as informações sobre a sexualidade e a identificação étnico-racial dos respondentes, tanto para a amostra integral, quanto para a amostra dividida por gênero.

Nenhum resultado dos testes de relação mostrou-se significativo e as tabulações cruzadas não indicaram que os diplomatas não-heterossexuais e não-brancos diferem em termos de percepção sobre a receptividade de suas ideias. Do mesmo modo, a variável recepção não apresentou valores de relação significativos com a variável de interesse na ascensão profissional; o que pode ser explicado pela baixa variação da primeira.

Em resumo, observamos que a maioria dos diplomatas (cerca de 78,5%) deseja atingir o topo da carreira e que os homens superam as mulheres na composição deste percentual, correspondendo a, respectivamente, 64,7% e 35,3%. Também vimos que o interesse em ascender na carreira, sem necessariamente atingir a classe dos embaixadores foi a segunda opção favorita entre os diplomatas e que, em relação a esta, as mulheres superaram discretamente os homens em 6,2 pontos percentuais. Entre os poucos que declararam desinteresse na progressão, apenas 4,5%, os homens superam as mulheres significativamente, correspondendo a, respectivamente, 85,7% e 14,3%. Portanto, os dados refutam a quarta hipótese (*H4*) que previu que as mulheres seriam maioria entre aqueles que não desejam ascender.

Também observamos a relação entre estas ambições e outras características identitárias de acordo com gênero, quais sejam as de sexualidade e raça. Quanto à primeira, observamos que a orientação sexual dos diplomatas não tem qualquer relação com seu interesse em progredir na carreira. Porém, no que diz respeito à segunda, observou-se que a divisão da amostra por gênero mostrou relações estatisticamente significativas entre a identificação racial dos respondentes e sua ambição profissional. Além disso, os testes estatísticos mostraram que esta relação é mais forte para as mulheres do que para os homens.

Existe, também, uma relação significativa, ora fraca, ora moderada, entre esta variável e alguns fatores que incentivaram os respondentes a entrarem na carreira diplomática. Para a totalidade da amostra, estes fatores correspondem ao desejo de servir ao país, ao interesse em viagens e trabalho no exterior e à inspiração vocacional para a diplomacia. Porém, quando dividimos a amostra por gênero, a vocação deixa de ter uma relação significativa com a ambição de promoções e o incentivo do cônjuge passa figurar nesta lista.

Vimos que a maneira como o indivíduo percebe o tratamento dado pelos colegas a sua participação nas funções de rotina do trabalho não tem uma relação estatisticamente significativa com a ambição pessoal em progredir na carreira. No entanto, é interessante observar que a maioria de 84,3% dos diplomatas julga que suas ideias são frequentemente levadas em consideração no ambiente de trabalho. Entre aqueles que acreditam que isso raramente ou nunca acontece, o percentual é de apenas 3,2%; sendo que os homens

correspondem a 3/4 deste pequeno percentual. Somando-se a isso, foi observado que, entre as mulheres, cerca de 36,1% acreditam que quase todas as suas ideias são levadas em consideração pelos colegas, com este percentual caindo para 8,3% quando observamos apenas as respostas dos homens. Estes achados contrariam as expectativas da literatura anterior de que as mulheres se sentiriam mais prejudicadas neste sentido.

4.2.3 Visibilidade e opiniões sobre a questão de gênero no Itamaraty

O discurso oficial *gender neutral* do Ministério encontra ressonância entre grande parte dos diplomatas (Entrevistadas 2, 3, 4, 6, 8 e 9). A resistência em reconhecer o *gap* de gênero na carreira e a necessidade de institucionalização de vias punitivas para atitudes discriminatórias e/ou violentas é frequentemente pautada em argumentos sobre a forte hierarquização da carreira e seu caráter meritocrático e sobre a suficiência das vias institucionais existentes – a Corregedoria e a Comissão Ética do MRE.

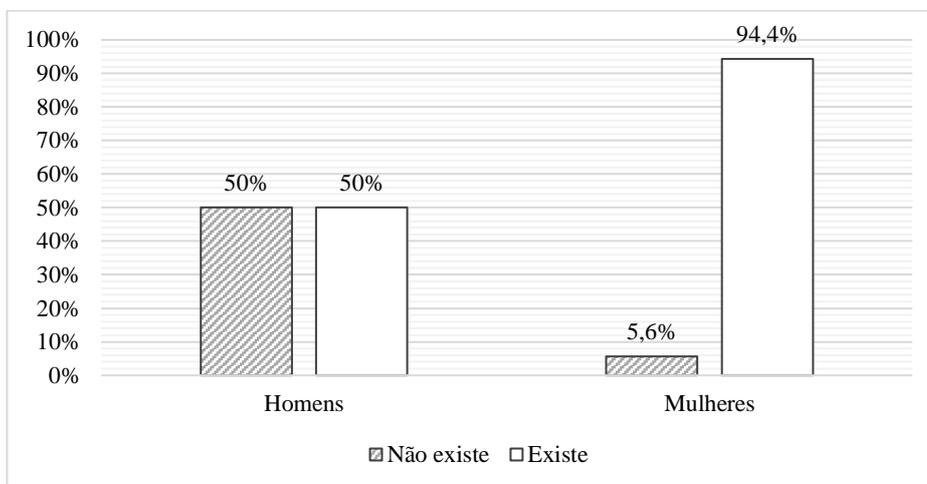
A orientação meritocrática, supostamente, garantiria igualdade de competição entre homens e mulheres não só no processo de admissão, mas também no de concessão de promoções. Não raro, ouvi dos próprios diplomatas que a razão de poucas mulheres se encontrarem em cargos de chefia e nas classes mais altas era uma das consequências lógicas da baixa participação e, conseqüentemente, aprovação feminina no concurso de admissão da carreira. No entanto, as estatísticas apontam que a proporção participativa das mulheres diminui à medida que se sobe na hierarquia funcional (IRBr, 2016). Os diplomatas que negam a questão interna de gênero tratam essa questão como uma mera eventualidade, já que as “regras do jogo” seriam iguais para todos os diplomatas.

É interessante que, nas ocasiões em que a questão de gênero ficou mais evidente dentro do Ministério, como visto no Capítulo 2, algumas das entrevistadas relataram que a postura inicial dos colegas começava com uma negativa persistente dos fatos relatados e frequentemente terminavam, quando encurralados em seus argumentos, com eles apontando para os demais Ministérios do Governo Federal, em uma postura quase infantil, do tipo “eles fazem também (ou ‘se todo mundo faz’), então por que só reclamam daqui?” (Entrevistadas 3, 4 e 5). Assim, a dificuldade de gerar reconhecimento sobre as lacunas e os problemas de gênero dentro do Ministério fez com que a visibilidade da questão se tornasse destaque na pauta das diplomatas mais ativas (Entrevistadas 2, 3 e 4).

Quando questionados se acreditavam que existia diferenças de poder entre os membros da carreira de gêneros distintos, a maioria dos diplomatas – cerca de 66,2% da

amostra – respondeu positivamente. Porém, quando separamos os respondentes por gênero, a diferença sobre essa percepção torna-se visível, conforme mostrado no Gráfico 11.

Gráfico 11 - Percepção sobre o gap de poder entre gêneros, na carreira diplomática



Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Os testes estatísticos mostram uma relação significativa entre o gênero do diplomata e sua percepção sobre as diferenças de poder entre homens e mulheres da carreira. O teste de correlação de Spearman aponta que existe uma relação moderadamente forte entre as duas variáveis ($\rho \geq 0,45$, p-valor $\leq 0,00$), resultado confirmado pelo qui-quadrado de Pearson ($\chi^2 = 40,43$, p-valor $\leq 0,00$; Correção de Continuidade = 38,46, p-valor $\leq 0,00$)⁵⁹.

Tabela 16 - Percepção sobre o gap de poder entre gêneros na carreira diplomática

Sexo*	Existe diferenças de poder entre homens e mulheres diplomatas?		Total
	Não	Sim	
Masculino	63 (50%)	63 (50%)	126
Feminino	4 (5,6%)	68 (94,4%)	72
Total	67 (33,8%)	131 (66,2%)	198

* $\chi^2 = 40,43$, p-valor $\leq 0,00$;

*Correção de continuidade = 38,46, p-valor $\leq 0,00$;

* $\phi = 0,45$, p-valor $\leq 0,00$.

Fonte: banco de dados da autora. Elaboração própria.

⁵⁹ O valor do coeficiente Phi é igual ao valor do coeficiente Rho; conferir a legenda da Tabela 15.

Para mensurar a percepção dos diplomatas sobre grau de desigualdade entre homens e mulheres na carreira, optamos pela criação de uma variável qualitativa ordinal a partir de uma pergunta com escala de Likert, no questionário. A escala variou de zero a dez, com o valor mínimo correspondendo à percepção de que existe “nenhuma igualdade” de gênero no MRE e o valor máximo à percepção de que existe “muita igualdade”.

Observamos que, para a totalidade dos respondentes, a resposta mais frequente entre os casos correspondeu ao valor 8 e o valor médio das respostas ficou em aproximadamente 5,6, com um desvio padrão de 0,2. Dividimos, então, a amostra por gênero e comparamos as médias amostrais através de uma análise de variância e do teste U de Mann-Whitney; os resultados são apresentados pela Tabela 17. É interessante notar que em todos os parâmetros as mulheres superaram os homens, exceto no que diz respeito à resposta apresentada com mais frequência. Apesar de a moda da amostra de mulheres ser um ponto inferior em relação à dos homens, os demais parâmetros sugerem que, mesmo com uma variância similar, as respostas das mulheres corresponderam a avaliações, em geral, mais altas.

Tabela 17 - Percepções sobre a desigualdade de gênero na carreira

Sexo	Média	Mediana	Moda	Variância	Desvio padrão
Masculino**	4,7	5	8	8,3	2,9
Feminino***	7,2	7	7	8	1,6
Total*	5,6	6	8	7,7	2,8

* Anova – $F = 46,7$, $p\text{-valor} \leq 0,00$;

* U de Mann-Whitney – $Z = -5,98$, $p\text{-valor} \leq 0,00$;

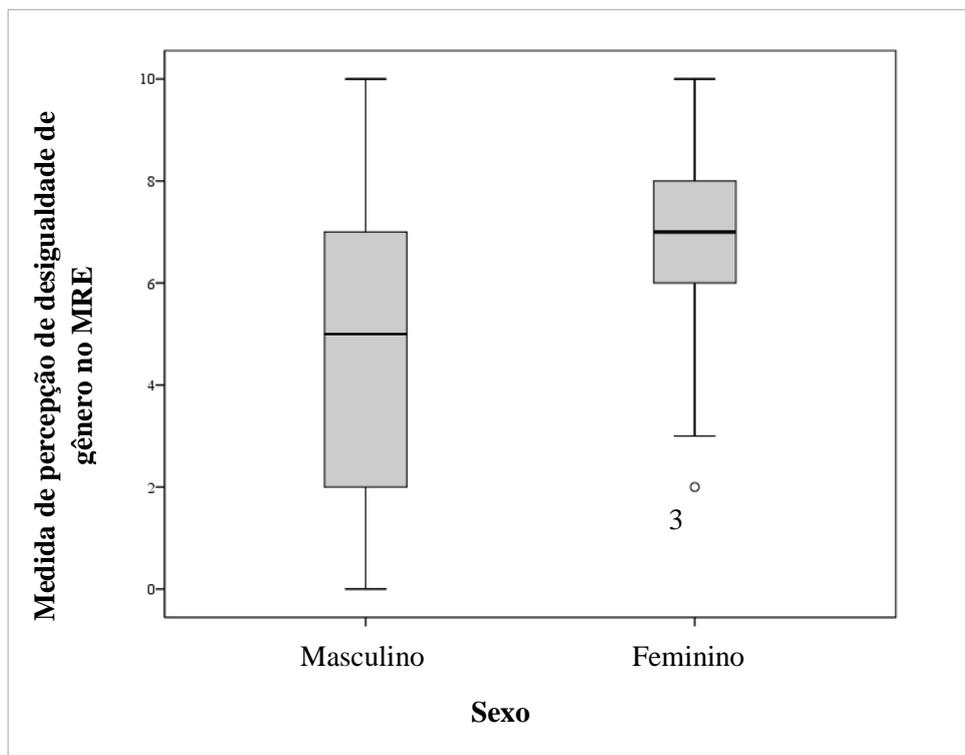
** t de Student = 18,2, $p\text{-valor} \leq 0,00$;

*** t de Student = 37,2, $p\text{-valor} \leq 0,00$.

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Tanto a análise de variância, quanto o teste U demonstraram que existem diferenças significativas entre os parâmetros dos grupos de gênero. Realizando o teste de média t de Student com as duas amostras, verificamos que essa diferença se confirma e que as mulheres estão associadas a maiores médias na classificação da escala (ver a legenda da Tabela 17). Esses resultados confirmam os demonstrados pela variável anterior, de que a questão de gênero é consideravelmente mais visível para as mulheres do que para os homens.

Gráfico 12 - Distribuição da classificação da desigualdade de gênero pelos diplomatas



Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Para facilitar a visualização, o Gráfico 12 apresenta a distribuição de classificações dos respondentes, que mostra que as avaliações masculinas foram, em geral, mais baixas que as femininas e de maior variação. Observa-se ainda um caso *outlier* entre as mulheres, em que a avaliação da respondente correspondeu ao valor 3 da escala.

Verificamos, também, os grupos de sexualidades dos respondentes também diferem em relação à percepção da desigualdade de gênero na casa. Como era esperado, entre as mulheres, os grupos de mulheres lésbicas e bissexuais apresentaram medianas e médias maiores do que o grupo de mulheres heterossexuais; como indica a Tabela 18. No entanto, o mesmo não acontece no caso dos homens. Surpreendentemente, o grupo de homens heterossexuais apresentaram níveis de percepção da desigualdade de gênero maiores em relação ao grupo de homens gays. Embora os grupos se aproximem nos parâmetros de variância e desvio padrão, a classificação mais recorrente neste grupo foi a alternativa 2, enquanto, entre os homens heterossexuais, prevaleceu a alternativa 8 como resposta⁶⁰.

⁶⁰ Embora o grupo de homens bissexuais, tenha apresentado o maior nível de percepção entre os homens, não o adicionamos à comparação, devido à desproporção de seu número de casos.

Tabela 18 - Percepções sobre a desigualdade de gênero na carreira (sexualidade x sexo)

Sexo	Sexualidade	Média	Mediana	Moda	Variância	Desvio padrão	N
Masculino**	Heterossexual	4,6	5	8	8,1	2,8	108
	Homossexual	4,3	4,5	2	9	3	16
	Bissexual	8,5	8,5	7	4,5	2,1	2
Feminino***	Heterossexual	7,1	7	8	2,6	1,6	68
	Homossexual	7,7	8	5	6,3	2,5	3
	Bissexual	9	9	9	-	-	1
Total*	Heterossexual	5,6	6	8	7,4	2,7	176
	Homossexual	4,8	5	2	9,8	3,1	19
	Bissexual	8,7	9	7	2,3	1,5	3

* Kruskal-Wallis $\chi^2 = 5,76$, p-valor $\approx 0,05$;

** Kruskal-Wallis $\chi^2 = 3,47$, p-valor $\leq 0,18$;

*** Kruskal-Wallis $\chi^2 = 2,02$, p-valor $\leq 0,36$.

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

A ideia de que o pertencimento a grupos socialmente marginalizados sensibiliza os membros destes grupos a outras questões de desigualdade não se confirmou, então, para este caso. Na verdade, a discussão sobre a interação entre o sexismo e a socialização da comunidade LGBT costuma encontrar caracteres do machismo nos fundamentos do processo de afirmação da identidade gay (GLICK, WILKERSON & CUFFE, 2015). A própria cultura *queer* masculina é carregada de manifestações e atitudes misóginas, que ora desqualificam a feminilidade em favor do reforço da aparência e do comportamento masculino estereotipado⁶¹, ora desqualificam a feminilidade das mulheres quando a comparam à apropriação destes traços pela comunidade gay⁶². Rose McGowan, atriz e ativista LGBT, discutindo sobre a falta de apoio deste grupo à agenda das mulheres, chegou a comentar que “*gay men are as misogynistic as straight men, if not more so*”⁶³ (STRUDWICK, 2014).

Claro que, como em relação a qualquer generalização sobre manifestações discriminatórias, nem todos os membros da comunidade gay se enquadram na qualificação de McGowan. Do mesmo modo, os parâmetros reduzidos de reconhecimento da desigualdade de gênero dentro do MRE entre diplomatas gays não implicam na interpretação de que estes

⁶¹ Lançado em 2014, o documentário *Do I Sound Gay?* mostra como o estereótipo da voz feminilizada estabelece uma condição de insegurança pessoal e desconforto para homens gays, dado o temor da associação da identidade gay à perda da masculinidade. Seu conteúdo encontra-se publicamente disponível através do endereço: <<http://www.doisoundgay.com/>>. Acesso em 15 de janeiro de 2017.

⁶² Outro exemplo de misoginia na cultura gay é a expressão “*serving fish*”, utilizada pelo nicho LGBT de *drag queens*, para se referir a um membro (uma “*queen*”) que realmente se parece com uma mulher. O problema é que a expressão faz alusão às características dos genitais femininos, depreciados, na comparação, pelo seu formato e cheiro (CLARKE, 2014).

⁶³ “os homens gays são tão misóginos quanto os héteros, se é que não o são ainda mais”. Tradução livre.

mesmos são, também, machistas ou misóginos; destas medidas, pode-se apenas inferir que sua sensibilidade à questão de gênero na casa é menor que a dos homens heterossexuais.

De toda forma, é importante reconhecer que a desigualdade de gênero é perpetrada genericamente entre os homens, seja qual for sua sexualidade, e que o machismo também é sustentado por atitudes e discursos de homens não-heterossexuais, com implicações práticas sobre a socialização da mulher. Almeida (2015), em sua crítica ao argumento de que a desigualdade de gênero do Itamaraty existe e possui caráter organizacional, chega a comentar que

“Essa tese do ‘machismo institucionalizado’ é impressionista e precisaria ser apoiada em fatos fundamentados, a menos que se queira acusar os gays – que certamente são uma ‘minoria’ de mais de um quarto do contingente – de também serem partidários desse ‘machismo’”⁶⁴.

Não se sabe se os diplomatas gays são “partidários” ou não do machismo da casa, nem se pode afirmar isto sem uma pesquisa em profundidade com estes sujeitos, mas também não se deve descartar o fato de que o potencial dos homens de engendrar a discriminação de gênero é extensivo a todos, acima de suas intersecções identitárias, e consideravelmente superior ao das mulheres.

Voltando à Tabela 18, podemos ver que os resultados dos testes de média foram significativos para a amostra em geral (Kruskal-Wallis $\chi^2 = 5,76$, p-valor $\approx 0,05$), porém sinalizam que a relação entre as variáveis é fraca. Quando dividimos a amostra entre o grupo de homens e mulheres, verificamos que não existe relação significativa entre a sexualidade dos respondentes e sua percepção sobre a desigualdade de gênero. É possível que a grande desproporção de composição dos grupos tenha impossibilitado a análise da relação entre as duas variáveis, quando a amostra foi dividida.

Também verificamos a relação entre a percepção sobre a desigualdade de gênero na carreira e a identificação étnico-racial dos respondentes. Os resultados dos subgrupos raciais de cada gênero são apresentados abaixo, na Tabela 19.

Tabela 19 - Percepções sobre a desigualdade de gênero na carreira (raça x sexo)

Sexo	Raça/etnia	Média	Mediana	Moda	Variância	Desvio padrão	N
Masculino**	Preta	3	3	1	8	2,8	2
	Branca	4,8	5	8	8,3	2,9	103

⁶⁴ Vale notar que, de acordo com os dados desta pesquisa, os homens gays, mesmo quando somados às mulheres lésbicas, não chegam perto da proporção de um quarto do contingente, apontada intuitivamente pelo diplomata.

	Parda	3,7	4	0	7,1	2,7	20
	Amarela	9	9	9	-	-	1
Feminino***	Preta	8	8	8	-	-	1
	Branca	7	7	8	2,7	1,6	62
	Parda	8,8	9	8	0,7	0,8	5
	Amarela	7,7	7,5	6	2,9	1,7	4
Total*	Preta	4,7	5	1	12,3	3,5	3
	Branca	5,6	6	8	7,3	2,7	165
	Parda	4,8	5	0	10	3,2	25
	Amarela	8	8,8	6	2,5	1,6	5

* Kruskal-Wallis $\chi^2 = 6,2$, p-valor $\approx 0,10$;

** Kruskal-Wallis $\chi^2 = 6,1$, p-valor $\approx 0,06$;

*** Kruskal-Wallis $\chi^2 = 7,3$, p-valor $\approx 0,06$.

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Como mostra a legenda da Tabela 19, a relação entre a variável raça e a percepção sobre desigualdade no Itamaraty é insignificativa ao nível de p-valor $\leq 0,05$. Mesmo se estabelecermos um nível de significância mais flexível, digamos de um p-valor $\leq 0,1$, a magnitude da associação entre as variáveis seria de baixíssima intensidade, tanto quando a amostra é analisada integralmente, como quando a dividimos em grupos de gênero.

Naturalmente, a visibilidade da questão de gênero vem associada com o nível de conhecimento que os diplomatas têm sobre discursos e atitudes discriminatórios. Essa medida, por sua vez, tem a ver com a sensibilidade de percepção do indivíduo a manifestações de machismo e misoginia. Verifica-se que a maioria da amostra, correspondente a 85,9%, já presenciou ou ouviu relato sobre comportamentos/discursos discriminatórios de gênero.

Tabela 20 - Percepção e/ou experiência com machismo no ambiente de trabalho

Sexo*	Você já ouviu algum tipo relato ou presenciou alguma atitude ou comentário machista/misógina em seu ambiente de trabalho?		Total
	Não	Sim	
Masculino	27 (21,4%)	99 (78,6%)	126
Feminino	1 (1,4%)	71 (98,6%)	72
Total	28 (14,1%)	170 (85,9%)	198

* $\chi^2 = 15,15$, p-valor $\leq 0,00$;

*Correção de continuidade = 13,5, p-valor $\leq 0,00$;

* $\phi = 0,28$, p-valor $\leq 0,00$.

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

No entanto, quando dividimos a amostra, essa percepção é muito maior do lado feminino, que apresentou apenas um caso cuja resposta foi negativa; ou seja, cerca de 98,6% das mulheres já presenciaram ou tomaram conhecimento desse tipo de situação. Testando a relação entre as duas variáveis, encontramos resultados significativos, porém moderadamente fracos, indicando que, de fato, as mulheres percebem situações desse tipo com maior frequência em relação aos homens (ver legenda da Tabela 20).

Quando subdividimos os grupos de gênero de acordo com a sexualidade dos respondentes, observamos que não existem relações significativas entre a orientação sexual dos diplomatas e a percepção de machismo no ministério. Essa relação também não aparece quando desconsideramos a variável gênero e comparamos apenas a relação desta variável e a sexualidade dos respondentes. O mesmo acontece quando, em vez de sexualidade, verificamos a relação entre raça e a variável sobre a percepção do machismo.

Apesar disso, é interessante notar que o reconhecimento da presença de atitudes e/ou discursos machistas é positivamente correlacionada com a percepção sobre a existência de comportamentos racistas no Ministério ($\rho = 0,43$, $p < 0,01$). Quando dividimos a amostra por gênero, observamos que a relação entre as duas variáveis é significativa ao nível $p < 0,05$ apenas entre os diplomatas do gênero masculino ($\rho = 0,44$, $p < 0,01$). Mesmo se diminuirmos o nível de significância para $p < 0,10$, a intensidade dessa relação ainda seria fraca entre as mulheres ($\rho = 0,21$, $p < 0,08$). Novamente, a homogeneidade racial dos diplomatas interfere nos testes, dificultando as comparações; ver Tabela 21.

Tabela 21 - Percepção e/ou experiência com racismo no ambiente de trabalho (raça x sexo)

Sexo*	Raça	Você já ouviu algum tipo de relato ou presenciou alguma atitude ou comentário racista em seu ambiente de trabalho?		Total
		Não	Sim	
Masculino**	Preta	0 (0%)	2 (100%)	2
	Branca	55 (53,4%)	48 (46,6%)	103
	Parda	8	12	20

		(40%)	(60%)	
	Amarela	0 (0%)	1 (100%)	1
	Total	63 (50%)	63 (50%)	126
Feminino***	Preta	1 (100%)	0 (0%)	1
	Branca	16 (25,8%)	46 (74,2%)	62
	Parda	1 (20%)	4 (80%)	5
	Amarela	0 (0%)	4 (100%)	4
	Total	18 (25%)	54 (75%)	72

* $\chi^2 = 11,85$, p-valor $\leq 0,01$;

*V de Cramer = 0,24, p-valor $\leq 0,01$;

** $\chi^2 = 4,3$, p-valor $\approx 0,23$;

** V de Cramer = 0,18, p-valor $\approx 0,23$;

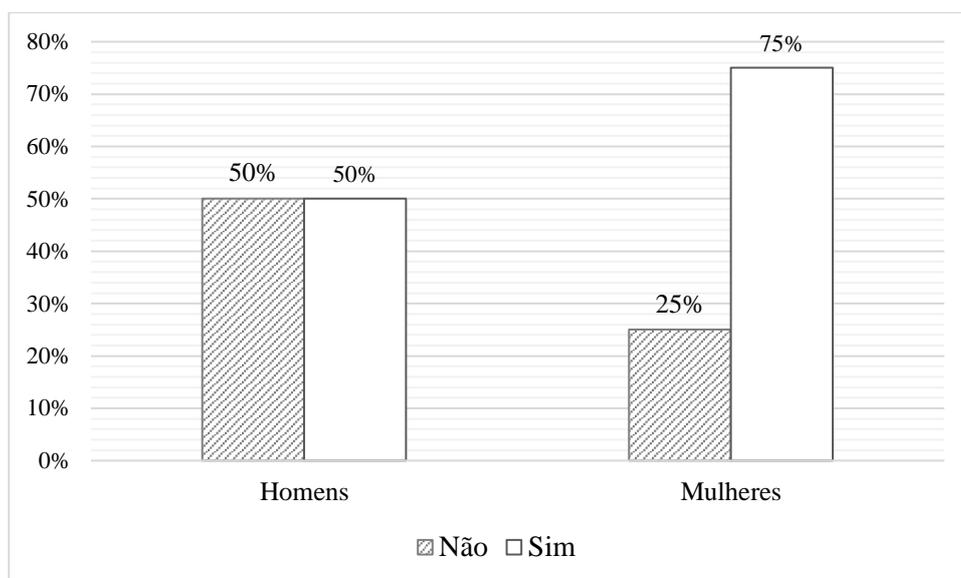
*** $\chi^2 = 4,42$, p-valor $\approx 0,22$;

*** V de Cramer = 0,25, p-valor $\approx 0,22$.

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Cerca de dois terços dos diplomatas, equivalente a 54 casos, responderam positivamente à questão. Como podemos observar, entre os diplomatas negros, pardos e amarelos, 30,3% declararam não terem conhecimento nem terem presenciado episódios racistas no Itamaraty. Esse percentual sobe para 43% quando considerados apenas os diplomatas brancos. Entre os diplomatas negros, apenas a única mulher desse grupo na amostra respondeu negativamente. Entre os pardos, a resposta de 36% também foi negativa. Por fim, todas as pessoas que se declararam amarelas responderam positivamente.

Os resultados dos testes de associação não mostraram relações significativas entre raça e percepção de racismo nem quando a amostra foi considerada como um todo, nem quando foi dividida por gênero. Portanto, não podemos inferir que o pertencimento a determinados grupos raciais influencia na percepção do diplomata sobre episódios racistas na casa. Essa inferência, essencialmente contraintuitiva, poderia ser conferida com mais propriedade se fosse possível contar com uma maior diversidade racial na amostra. Porém, independentemente da identificação racial dos respondentes, fica claro que a questão racial é mais visível para as mulheres do que para os homens ($\chi^2 = 11,85$, p-valor $\leq 0,01$; V de Cramer = 0,24, p-valor $\leq 0,01$) – no Gráfico 13 podemos observar a distribuição das respostas por gênero.

Gráfico 13 - Percepção e/ou experiência com racismo no ambiente de trabalho

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

As perguntas de percepção mostram que as diplomatas possuem maior sensibilidade à questão de gênero na casa. Dada a negativa do ministério sobre a magnitude da questão de discriminação de gênero dentro da carreira, resolvemos perguntar aos diplomatas se já tiveram alguma experiência que os fez sentir discriminados por serem homens ou mulheres. Como esperado, a maioria das mulheres relatou já ter tido seu comportamento ou aptidão para realizar tarefas questionados por conta de seu gênero (69,4%). Vale observar que cinco homens também assinalaram positivamente. Apesar de estatisticamente insignificante, essa parcela poderia ser investigada em profundidade para se entender que tipos de experiências particulares levou estes homens a desviarem da média de seu grupo de gênero. Naturalmente, a relação estatística entre as variáveis de gênero e discriminação de gênero mostrou-se bastante forte e significativa, como se pode observar pelos valores dos coeficientes da legenda da Tabela 22.

Tabela 22 - Experiência de discriminação por gênero em ambiente de trabalho

Sexo	Seu comportamento ou sua aptidão para realizar determinadas tarefas já foram questionados, por seus colegas, pelo fato de você ser homem ou mulher?		Total
	Não	Sim	
Masculino	121	5	126

	(96%)	(4%)	
Feminino	22 (30,6%)	50 (69,4%)	72
Total	143 (72,2%)	55 (27,8%)	198

* $\chi^2 = 97,9$, p-valor $\leq 0,00$;

* Correção de continuidade = 94,7, p-valor $\leq 0,00$;

* $\phi = 0,70$, p-valor $\leq 0,00$.

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

É interessante notar que, observada a totalidade da amostra, as variáveis de sexualidade e de raça não interagiram significativamente com a variável de discriminação. Quando agrupamos os respondentes de acordo com o gênero, essa relação mantém-se insignificativa para todos os casos, exceto para o subgrupo de sexualidades dos homens ($\chi^2 = 11,8$, p-valor $\leq 0,00$; V de Cramer = 0,31, pvalor $\leq 0,00$). No entanto, desconsideramos este resultado, pois a homogeneidade dos casos pode ter enviesado as estimativas, tendo em vista que 50% dos homens bissexuais, de um total de dois, respondeu positivamente à questão.

Em resumo, todas as variáveis ligadas à percepção de desigualdade de gênero no MRE correspondem às expectativas: a questão é consideravelmente mais visível para as mulheres do que para os homens. Portanto, apesar de rejeitarmos a hipótese que afirmava que a desigualdade de gênero era pouco percebida dentro da carreira diplomática (*H5*), confirmamos a que indicava que as mulheres teriam maior sensibilidade à questão (*H6*).

Essa relação também se mantém estatisticamente significativa quando mensuramos a percepção dos diplomatas sobre a desigualdade de gênero na carreira: as mulheres apresentaram maiores médias de avaliação do nível desta desigualdade e uma menor variação nas respostas. Observou-se que esta variável também está relacionada à sexualidade dos respondentes, com as mulheres lésbicas e bissexuais apresentaram medianas e médias de avaliação da desigualdade de gênero maiores. Entretanto, esta relação se inverte no caso dos homens: os diplomatas gays tiveram médias menores do que os diplomatas heterossexuais.

Em relação ao assunto, a maioria de 85,9% dos respondentes da amostra afirmou já ter presenciado ou ouvido relatos sobre comportamentos e/ou discursos machistas e/ou misóginos. Mais uma vez, o gênero dos respondentes mostrou-se associado significativamente às respostas: em termos proporcionais, 98,6% das mulheres responderam positivamente à questão; percentual que cai para 78,6% entre os homens.

Notamos, também, que a percepção sobre a existência manifestações de machismo está correlacionada à percepção sobre a existência de atitudes e comentários racistas. No

entanto, essa relação só é significativa quando considerado o caso dos homens. Provavelmente, a alta homogeneidade racial da parcela feminina da amostra impossibilitou captar como se dá esta relação entre as mulheres. De toda forma, vimos que enquanto 50% dos homens afirmam já ter presenciado ou ouvido falar em atitudes e/ou comentários racistas, este percentual sobe para 75% no caso das mulheres.

Outro teste de associação prejudicado pela homogeneidade racial da amostra correspondeu ao realizado entre esta variável e a própria variável de raça dos respondentes. Para melhorar as estimativas do teste, seria necessário aumentar o número de casos, mas, ainda assim, nada garante que haveria variabilidade suficiente nos valores da variável raça, dada a histórica e massiva predominância de diplomatas brancos na carreira.

Para além da percepção, em relação à experiência real dos diplomatas, 75% das mulheres participantes afirmaram que já se sentiram discriminadas no ambiente de trabalho, tendo seu comportamento ou habilidade para desempenhar funções questionados por conta de seu gênero. Essa medida, mais do que qualquer outra variável de percepção, indica que, de fato, as diplomatas experimentam uma conjuntura profissional pautada na desigualdade entre homens e mulheres.

É natural, então, deduzir que esse contexto de socialização também interfere nas interações profissionais e na maneira como o trabalho da mulher é percebido dentro do Itamaraty; fatores que influenciam decisivamente na progressão das mulheres na carreira. Na próxima seção, serão discutidos alguns dos elementos da desigualdade de gênero que podem interferir na trajetória profissional das mulheres, prejudicando a igualdade no processo de concessão de promoções.

4.2.4 Percepções dos diplomatas sobre o processo de aquisição de promoções na carreira

Sabendo-se que a desigualdade discutida na seção anterior é baseada na premissa de que homens e mulheres reproduzem práticas e discursos hierarquizados pela divisão social dos papéis de gênero, é natural presumir que as percepções sobre os comportamentos profissionais das diplomatas sejam diferentes daquelas sobre a atuação de seus colegas. No entanto, quando perguntamos aos participantes da pesquisa, essa diferenciação foi negada por mais da metade dos participantes, embora a questão tenha dividido sensivelmente as opiniões: 45,5% concordaram que ela existe, enquanto 54,5% discordaram.

De maneira contraintuitiva, descobrimos que os homens corresponderam à maioria dos que discordaram, equivalendo a aproximadamente 74%; essa proporção, por sua vez,

corresponde a 63,5% do total de homens da amostra. Ou seja, entre as mulheres, as diferenças de comportamento de gênero no trabalho são percebidas com mais frequência: cerca de 61,1% das mulheres concordaram que ela existe. O teste de associação entre esta variável e gênero mostrou-se significativo, embora denote que essa relação parece fraca, como se pode observar pela legenda da Tabela 23.

Tabela 23 - Percepção sobre diferenças de gênero no comportamento profissional

Sexo*	Na sua opinião, em termos profissionais, homens e mulheres diplomatas comportam-se de maneira diferente no trabalho?		Total
	Não	Sim	
Masculino	80 (63,5%)	46 (36,5%)	126
Feminino	28 (38,9%)	44 (61,1%)	72
Total	108 (54,5%)	90 (45,5%)	198

* $\chi^2 = 11,2$, p-valor $\leq 0,00$;

*Correção de continuidade = 10,2, p-valor $\leq 0,00$;

* $\phi = 0,24$, p-valor $\leq 0,00$.

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Quando analisamos a percepção sobre as diferenças de comportamento segmentando a amostra em grupos raciais e de sexualidades, não encontramos resultados significativos. Mesmo quando a amostra é dividida por gênero, os coeficientes continuam denotando que não existe relação entre a identificação racial e de sexualidade com essa variável.

Apesar destes resultados, trabalhos anteriores indicam que algumas diferenças entre homens e mulheres tendem a influenciar não só na percepção de um comportamento por parte das diplomatas, mas também nas preferências sobre o gênero de colegas e chefias. Algumas funcionárias do Itamaraty indicaram que certas chefias femininas assumiam uma postura “masculinizada” de rigidez superior à dos homens, sendo preteridas em relação aos chefes do gênero masculino (BALBINO, 2011, p. 87). Também existem relatos de que as diplomatas seriam preteridas por algumas chefias devido à possibilidade de gravidez e a consequente interrupção temporária das funções (DELAMONICA, 2012, p. 61).

No entanto, os dados apontam que a maioria dos diplomatas não tem preferência sobre o gênero dos colegas – cerca de 63,6% dos respondentes afirmaram isto. Aqueles que têm, ou indicaram que preferem trabalhar com chefes e colegas de um mesmo gênero ou indicaram que só têm preferência pelo gênero da chefia. A Tabela 24 indica as proporções gerais de

respostas e as proporções por gênero dos participantes; como se pode ver pela legenda, os grupos de gênero dos diplomatas não apresentaram diferenças estatisticamente significativas em suas respostas.

Tabela 24 - Preferência sobre o gênero de colegas e chefia

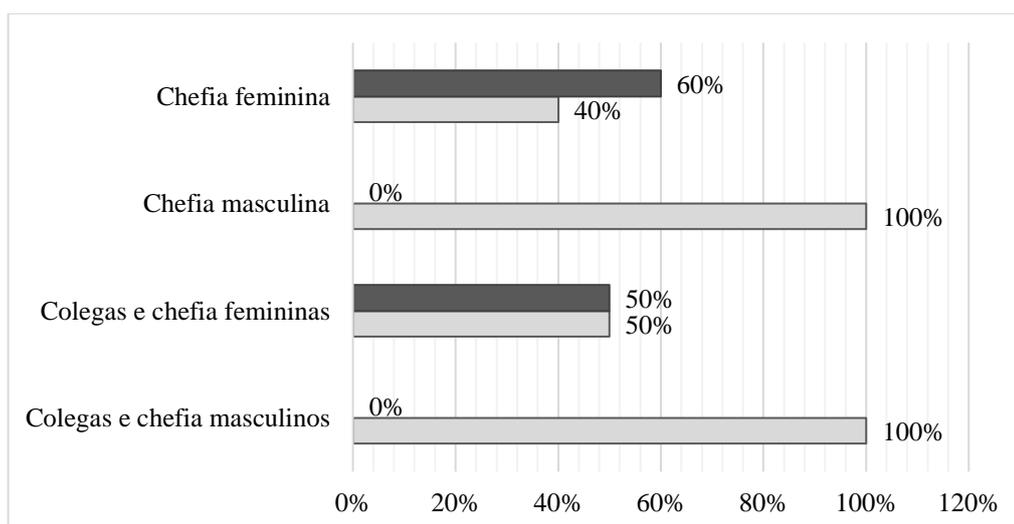
Preferência pelo gênero de colegas e chefia	Sexo		Total
	Masculino	Feminino	
Colegas e chefia masculinos	4 (100%)	0 (0%)	4
Colegas e chefia femininas	1 (50%)	1 (50%)	2
Não tem preferência sobre colegas, mas prefere estar sob uma chefia masculina	4 (100%)	0 (0%)	4
Colegas masculinos, mas sem preferência por chefia	-	-	-
Não tem preferência sobre colegas, mas prefere estar sob uma chefia feminina	6 (40%)	9 (60%)	15
Colegas femininas, mas sem preferência por chefia	-	-	-
Não tem preferência sobre colegas nem sobre chefia	111 (64,2%)	62 (35,8%)	173
Total	126 (63,6%)	72 (36,4%)	198

* $\chi^2 = 8,4$, p-valor $\approx 0,08$;

*V de Cramer = 0,21, p-valor $\approx 0,08$.

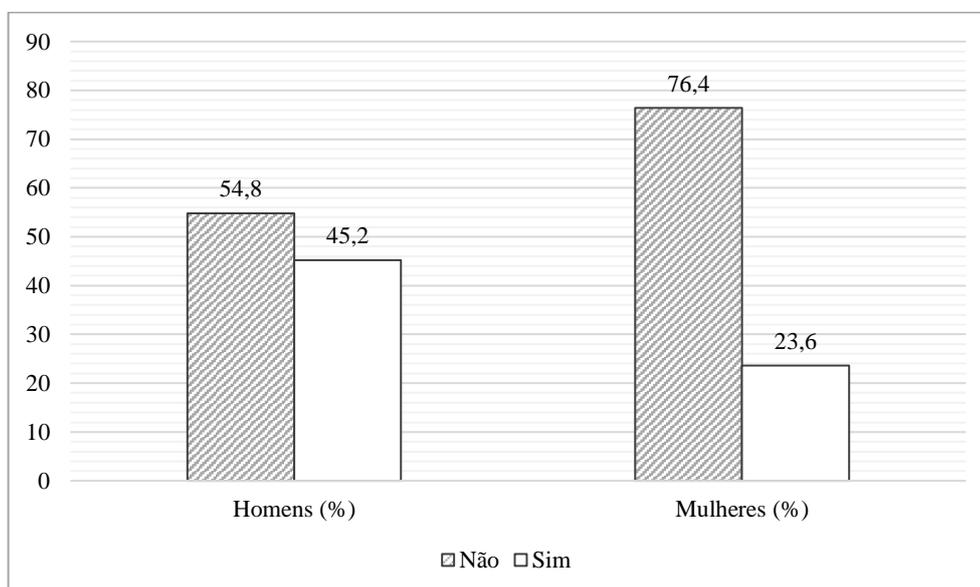
Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Entre aqueles que possuem preferência, as diferenças de respostas das mulheres e dos homens é notável. Aqueles que afirmaram preferir trabalhar com chefes ou com colegas do gênero masculino são todos homens. Por outro lado, entre os que afirmaram que preferem estar sob a chefia de uma mulher, 60% são também mulheres e 40% são diplomatas homens. Entre os que preferem que tanto a chefia, quanto os colegas pertençam ao gênero feminino, metade correspondem a respondentes mulheres e a outra metade a homens.

Gráfico 14 - Preferência sobre o gênero de colegas e chefia (%)

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Além da questão da preferência por gênero de colegas de trabalho, algumas diplomatas indicaram que percebem que as mulheres têm mais dificuldades para assumir certos postos, especialmente em embaixadas localizadas em países com uma cultura de gênero muito marcada (Entrevistadas 2 e 5). Quando questionados sobre o assunto, tanto os diplomatas homens quanto as mulheres – cerca de 62,5% da amostra – discordam que existem postos e cargos que são mais adequados aos homens e outros que são mais apropriados para as diplomatas. Mas a proporção dessa discordância mostrou-se muito maior no lado das mulheres, como se pode observar pelo Gráfico 15.

Gráfico 15 - Adequação de gênero a postos e cargos na carreira diplomática (%)

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

A Tabela 25, abaixo, apresenta os valores absolutos totais e proporcionais para cada gênero. Quando testada a associação entre o gênero dos respondentes e sua resposta, notamos que, apesar de esta relação existir e ser estatisticamente significativa, sua intensidade é moderadamente baixa ($\chi^2 = 9,16$, p-valor $\leq 0,00$; $\phi = -0,21$, p-valor $\leq 0,00$). Isso pode ser explicado pelo fato de que, apesar da grande maioria das mulheres terem respondido negativamente à questão, os homens ficaram bem divididos entre as alternativas (consultar Tabela 25). Vale notar que o valor negativo do coeficiente Phi se deve ao fato de que a resposta positiva é mais associada aos homens (codificados como 0) e a negativa às mulheres (codificadas com o valor de 1). Assim como em relação à variável anterior, esta não apresentou relações estatisticamente significantes com as variáveis de raça e sexualidade.

Tabela 25 - Adequação de gênero a postos e cargos na carreira diplomática

Sexo	Você acredita que, na carreira diplomática, existem postos que são mais adequados às mulheres e outros que são mais apropriados aos homens?		Total
	Não	Sim	
Masculino	69 (54,8%)	57 (45,2%)	126
Feminino	55 (76,4%)	17 (23,6%)	72
Total	124 (62,6%)	74 (37,4%)	198

* $\chi^2 = 9,16$, p-valor $\leq 0,00$;

* Correção de continuidade = 8,25, p-valor $\leq 0,00$;

* $\phi = -0,21$, p-valor $\leq 0,00$.

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Outra questão relevante sobre o desempenho e ambição profissional das mulheres é a predominância masculina em ambientes de trabalho. Yancey Martin (2003) observa que a predominância masculina, junto a outros fatores, leva à percepção de que o comportamento masculino é o comportamento do profissional, e que as atitudes que destoam desta masculinidade representam sinais de fraqueza ou inferioridade. James Gruber (1998), por sua vez, identifica que a predominância de gênero não só afeta negativamente a autoconfiança e a

ambição das mulheres, como também é um preditor significativo de assédios morais e sexuais contra elas.

Considerando a importância do assunto, perguntamos aos diplomatas se a desproporção de gênero da carreira, em que prevalecem os homens, influencia na atuação profissional das diplomatas e se essa influência é positiva ou negativa. Cerca de 60,1% dos respondentes afirmaram que a predominância masculina influencia negativamente e apenas 5,1% respondeu que esta influência é positiva. O resto da amostra, aproximadamente 34,8% dos respondentes, acredita que o fato de os homens prevalecerem no quadro de diplomatas não afeta a atuação das mulheres.

Tabela 26 - Percepção sobre o impacto da predominância dos homens na atuação profissional das mulheres

Sexo	Na sua opinião, a predominância de homens na carreira diplomática influencia no desempenho ou no comportamento profissional das mulheres?			Total
	Não	Sim, influencia positivamente	Sim, influencia negativamente	
Masculino	59 (46,8%)	9 (7,1%)	58 (46%)	126
Feminino	10 (13,9%)	1 (1,4%)	61 (84,7%)	72
Total	69 (34,8%)	10 (5,1%)	119 (60,1%)	198

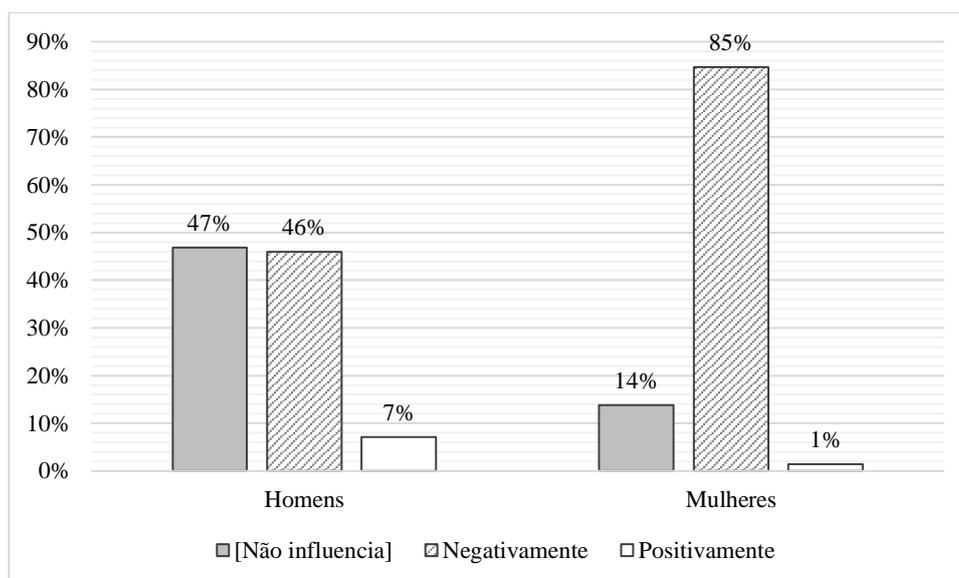
* $\chi^2 = 28,7$, p-valor $\leq 0,00$;

*V de Cramer = 0,38, p-valor $\leq 0,00$.

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Quando verificamos a relação entre o gênero do respondente e as médias de respostas, observamos que homens e mulheres diferem significativamente em relação à percepção sobre o impacto da predominância masculina sobre a atuação profissional das diplomatas; os coeficientes do teste de associação qui-quadrado mostraram que gênero possui uma relação moderadamente forte com esta variável ($\chi^2 = 28,7$; p-valor $\leq 0,00$; V de Cramer = 0,38, p-valor $\leq 0,00$). O Gráfico 16, a seguir, traz uma apresentação visual da proporção de respostas por gênero.

Gráfico 16 - Percepção sobre a influência da predominância dos homens na atuação profissional das mulheres



Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Vimos, então, que a maioria dos respondentes não tem preferência pelo gênero dos colegas e que consideraram que homens e mulheres não se comportam de maneira diferente. Porém essa maioria percebe que a predominância masculina parece afetar o desempenho feminino.

Sabendo que a predominância masculina é percebida, pela literatura, como fator de influência sobre a ambição feminina em carreiras hierarquizadas e que a presença de mulheres em postos de chefia ainda é desproporcionalmente inferior à dos homens, perguntamos aos diplomatas o que mais pode estar relacionado a esta desproporção. Foram oferecidas nove alternativas, entre as quais sete surgiram a partir dos estudos exploratórios sobre a participação feminina no Itamaraty e das entrevistas realizadas com as diplomatas e as outras duas ofereciam opções àqueles respondentes que discordam que exista uma desigualdade de gênero na carreira e àqueles que nunca pensaram sobre o assunto. Os participantes podiam assinalar quantas alternativas desejassem e a questão era obrigatória.

Observamos que as explicações mais recorrentes foram as de que (i) os homens recebem mais oportunidades e convites para assumir postos de maior poder, (ii) existem poucas mulheres na disputa por estes postos, (iii) os homens têm mais facilidade para desenvolver relações políticas com diplomatas mais antigos na carreira e (iv) as mulheres não assumem estes postos, porque normalmente não conseguem conciliar seu papel profissional com o papel doméstico/familiar. Apenas 7,6% dos diplomatas assinalaram que a desigualdade

de gênero não existia no Itamaraty e 1% nunca pensou sobre o assunto – todos os respondentes que assinalaram estas duas alternativas eram homens.

Tabela 27 - Percepções sobre o que explica a baixa participação feminina em altos postos

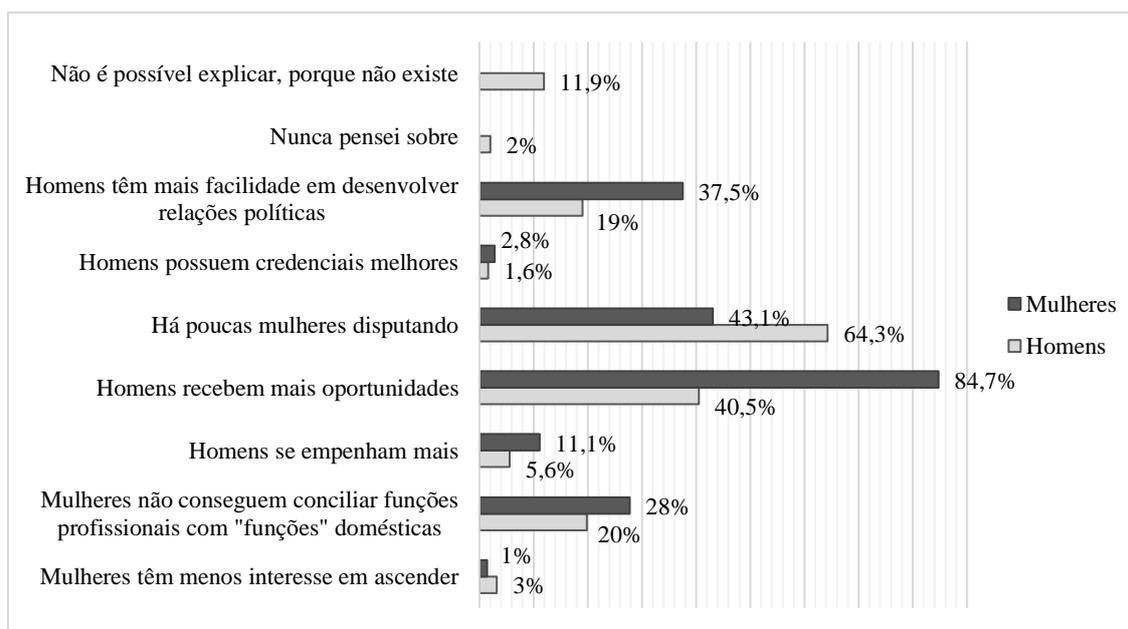
Identificador das causas	O que explica a baixa presença de mulheres em altos postos?	Sexo*		Total
		Masculino	Feminino	
1	As mulheres diplomatas têm menos interesse do que seus colegas homens em assumir postos de maior poder.	4 (3,2%)	1 (1,4%)	5 (2,5%)
2	As mulheres diplomatas não assumem postos de poder, normalmente, por não conseguirem conciliar a função com os afazeres da casa e cuidados com a família.	25 (19,8%)	20 (27,8%)	45 (22,7%)
3	Os homens diplomatas se empenham mais para conseguir postos de maior poder.	7 (5,6%)	8 (11,1%)	15 (7,6%)
4	Os homens diplomatas recebem mais convites e oportunidades de assumir postos de maior poder.	51 (40,5%)	61 (84,7%)	112 (56,6%)
5	Existem poucas mulheres disputando os postos de maior poder.	81 (64,3%)	31 (43,1%)	112 (56,6%)
6	Os homens diplomatas possuem credenciais melhores para ocupar esses postos.	2 (1,6%)	2 (2,8%)	4 (2%)
7	Os homens diplomatas têm mais facilidade em desenvolver relações políticas com diplomatas de carreira mais antiga.	24 (19%)	27 (37,5%)	49 (24,7%)
8	Não é possível explicar esta desigualdade, pois não existem diferenças na trajetória profissional dos diplomatas homens e mulheres.	15 (11,9%)	0 (0%)	15 (7,6%)
9	Nunca pensou sobre o assunto.	2 (1,6%)	0 (0%)	2 (1%)

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Entre as mulheres, a questão do maior número de oportunidades e convites aparecer para os homens foi a resposta mais recorrente (84,7% das mulheres assinalaram esta alternativa), seguida da baixa quantidade de mulheres competindo por postos de maior poder (43,1%) e da percepção de que é mais fácil para os homens desenvolverem relações políticas que para as mulheres (37,5%). Em relação à alternativa de conciliação de papéis, cerca de 28% das mulheres assinalaram que concordam que esta seja uma explicação potencial para a desproporção de gênero.

Quanto aos homens, a resposta mais recorrente correspondeu à que afirmava que esta desigualdade acontece por conta da quantidade reduzida de mulheres que pleiteiam os cargos de maior poder dentro da hierarquia funcional – aproximadamente 64,3% selecionaram esta alternativa. As outras alternativas favoritas foram, respectivamente, a de que os homens recebem mais oportunidades (40,5%) e a de que as mulheres não conseguem conciliar funções profissionais com “funções domésticas” (20%).

Gráfico 17 - Percepções sobre o que explica a baixa participação feminina em altos postos



Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Comparando o grupo de homens ao de mulheres, verificamos o gênero está estatisticamente relacionado à percepção dos diplomatas sobre os fatores que explicam a

desigualdade citada, em relação a três alternativas⁶⁵. A primeira delas diz respeito à percepção de que os homens recebem mais convites para assumir postos de maior poder ($\chi^2 = 36,5$, p-valor $\leq 0,00$; Correção de continuidade = 34,73, p-valor $\leq 0,00$; $\phi = 0,43$ p-valor $\leq 0,00$). Como se pode observar, a relação é significativa e moderadamente forte e o sinal de Phi indica que a concordância com esta alternativa é mais presente entre as mulheres do que entre os homens.

A segunda se refere à explicação potencial de que existem poucas mulheres competindo pelos postos de poder. Dessa vez, a direção do coeficiente Phi indica que o gênero masculino está associado à marcação desta alternativa, no entanto essa associação é moderadamente fraca, apesar de significativa ($\chi^2 = 8,4$, p-valor $\leq 0,00$; Correção de continuidade = 7,6, p-valor $\leq 0,00$; $\phi = -0,21$, p-valor $\leq 0,00$).

A terceira alternativa cuja marcação está associada ao gênero do respondente corresponde à que afirma que os homens têm maior facilidade de desenvolver relações políticas. É interessante que todas as entrevistas durante a execução da pesquisa afirmaram ter a mesma impressão e que esta assertiva também foi identificada em estudos prévios (BALBINO, 2011; DELAMONICA, 2014). Essa associação, porém, mostrou-se estatisticamente fraca: $\chi^2 = 6,05$, p-valor $\leq 0,01$; Correção de continuidade = 5,23, p-valor $\leq 0,01$; $\phi = 0,17$, p-valor $\leq 0,01$.

Quando observamos a relação entre a percepção sobre as explicações da desigualdade de gênero com a variável de sexualidade, para a totalidade da amostra, não encontramos resultados significativos. No entanto, quando dividimos a amostra em grupos de gênero, percebemos que os grupos de sexualidade das mulheres diferiram entre si no que diz respeito à alternativa que afirma que os homens se empenham mais para conquistar as promoções ($\chi^2 = 9,8$, p-valor $\leq 0,00$; V de Cramer = 0,37, p-valor $\leq 0,00$). Apesar de ser um dado interessante, é importante lembrar que a falta de proporcionalidade na composição destes grupos pode ter enviesado estas estimativas.

No que diz respeito à variável raça, observamos que existe uma associação entre esta e a variável sobre análise no que diz respeito à alternativa de que existem poucas mulheres disputando pelos cargos ($\chi^2 = 7,9$, p-valor $\leq 0,05$; V de Cramer = 0,20, p-valor $\leq 0,05$) e que os homens recebem mais convites e oportunidades que as mulheres ($\chi^2 = 9,5$, p-valor $\leq 0,02$;

⁶⁵ Outra alternativa que, naturalmente, apresentou uma relação significativa com o gênero de quem respondia foi a de que esta desigualdade não existia ($\chi^2 = 9,3$, p. valor $\leq 0,00$; Correção de continuidade = 7,6, p. valor $\leq 0,00$; $\phi = -0,22$, p. valor $\leq 0,00$).

V de Cramer = 0,22, p-valor \leq 0,02). Quando dividimos a amostra por gênero, não encontramos associações significativas.

Como já foi discutido, parte do processo de ascensão na carreira diplomática consiste na formação de uma lista de “candidatos” à promoção, submetida a dois tipos de votação interna. Tanto a votação pelos pares, quanto a votação por diplomatas em extratos superiores da hierarquia não contam com requisitos pré-estabelecidos formalmente. Assim como na formação do Quadro de Acesso, o voto nominal é sujeito, então, à percepção individual de cada diplomata participante sobre os candidatos. Portanto, o princípio meritocrático das promoções é, inevitavelmente, imbuído nas subjetividades individuais de cada membro.

Embora muitos enxerguem o formato do processo como manifestação de uma meritocracia funcional, essencialmente igualitária – afinal, qualquer diplomata pode ser indicado –, a falta de clareza formal sobre os critérios que devem ser levados em conta tanto na indicação dos nomes para compor o QA, quanto na concessão dos votos, abre espaço para a personalização do sistema. As práticas de apadrinhamento – que envolvem não só a “tutela” de diplomatas influentes na casa, mas também a concessão de favores a secretários, senadores, entre outros atores para além do MRE – atribuem um caráter potencialmente excludente ao processo, já que nem todos os diplomatas conseguem ou podem estabelecer as conexões políticas, internas e/ou externas, relevantes (Grupo focal; Entrevistadas 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 8).

Além da exclusão, essas práticas abrem espaço para que as relações políticas prevaleçam sobre os critérios tradicionais de mérito profissional. Quase todas as entrevistadas relataram o caso de um diplomata que se envolveu em mais de quatro episódios de agressão a mulheres, dentro e fora do Ministério (Grupo focal, Entrevistadas 2, 3, 4, 5, 6 e 7). Após o último, instituiu-se uma medida “punitiva” contra este diplomata, que consistia em limitar sua lotação a divisões e setores em que apenas homens trabalhavam (Entrevistadas 2, 3 e 5). Alguns meses depois, o mesmo diplomata foi indicado para o QA e conseguiu a promoção de classe do período (Entrevistadas 2, 3, 4 e 5).

Casos como este atestam a magnitude das falhas em que o formato atual do processo tem potencial de incorrer. E esta história, em específico, demonstra apenas uma das dimensões de prejuízo que a falta de objetividade das concessões de promoção provoca, especificamente, para as mulheres. Não é à toa que uma das reivindicações mais recorrentes entre as diplomatas é a instituição de vias punitivas que realmente penalizem os agressores, sem deixar de preservar suas vítimas (Grupo focal, Entrevistadas 1, 2, 3, 4, 5 e 7).

Outra dimensão diz respeito ao reconhecimento de mérito profissional. Nesse quesito, a subjetividade afeta especificamente as mulheres, que além de apresentarem maior dificuldade para estabelecer relações políticas com seus colegas – majoritariamente masculinos –, contam com uma flexibilidade menor do que os homens quanto aos limites da aparência e comportamento considerados aceitáveis dentro e fora do Ministério (BALBINO, 2011; DELAMONICA, 2014).

Ademais, posições de liderança são vinculadas a características que definem a masculinidade – como assertividade, agressividade e autonomia decisória. Essa presença de estereótipos de gênero no ambiente profissional leva à desqualificação das mulheres que assumem postos de chefia ou que entram em processo de ascensão a estes postos. Joshi (2014) observa que em ambientes “incongruentes” com as características femininas, as habilidades e especialização das mulheres tendem a ser subvalorizadas.

Do mesmo modo, essa dinâmica faz com que a performance das mulheres também seja depreciada (BRUSKINI & PUPPIN, 2004). Segundo Balbino (2011) e Delamonica (2014), enquanto os diplomatas que “gritam” e se impõem são considerados ativos e imponentes, as diplomatas que exibem o mesmo comportamento são taxadas de histéricas e psicologicamente desequilibradas; perspectiva compartilhada pelas entrevistadas 2, 3, 4, 5, 7 e 8 e pelo grupo focal.

Questionamos, então, aos diplomatas se eles concordam que a subjetividade dos critérios do processo de concessão de promoções afeta negativamente as diplomatas que desejam ascender na carreira. Em termos gerais, a maioria concorda que, de fato, as mulheres são prejudicadas por este fator. Mas é visível que a questão ainda divide opiniões: apenas 53% dos diplomatas da amostra concordaram com isso. A Tabela 28, abaixo, apresenta a distribuição absoluta e proporcional das opiniões de ambos os gêneros.

Tabela 28 - Impacto da subjetividade de critérios do processo de concessão de promoções sobre as mulheres

Sexo	Segundo sua percepção, o julgamento subjetivo imposto por estes critérios pode representar uma barreira à ascensão profissional das mulheres?		Total
	Não	Sim	
Masculino	80 (63,5%)	46 (36,5%)	126
Feminino	13	59	72

	(18,1%)	(81,9%)	
Total	93 (47%)	105 (53%)	198

* $\chi^2 = 37,98$, p-valor $\leq 0,00$;

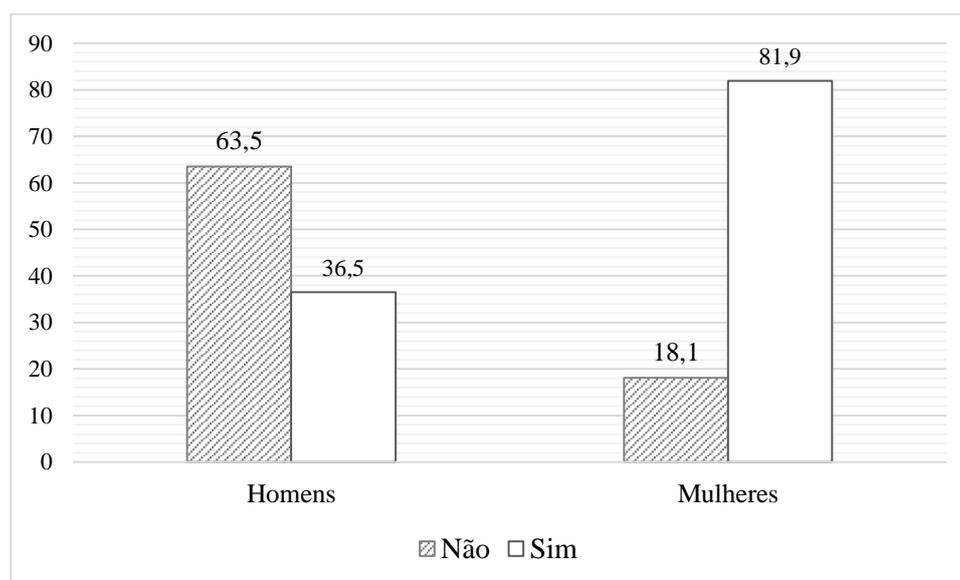
* Correção de continuidade = 36,2, p-valor $\leq 0,00$;

* $\phi = 0,44$, p-valor $\leq 0,00$.

Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

No entanto, quando dividimos a amostra por gênero, observamos que existe uma grande diferença, entre homens e mulheres, nas distribuições de opinião. Enquanto a maior parte dos homens – aproximadamente 63,5% dos 126 diplomatas – respondeu negativamente à questão, a maioria das mulheres, cerca de 81,9%, respondeu positivamente. O teste de homogeneidade dos grupos de gênero mostrou que existe uma relação forte e significativa entre esta variável e a percepção sobre a questão de gênero das promoções ($\chi^2 = 37,98$, p-valor $\leq 0,00$ e $\phi = 0,44$, p-valor $\leq 0,00$). O gráfico abaixo apresenta a distribuição dessa percepção por gênero.

Gráfico 18 - A subjetividade dos critérios de promoção pode representar uma barreira à ascensão profissional das mulheres?



Fonte: Banco de dados da autora. Elaboração própria.

Testamos se as variáveis de sexualidade e raça teriam algum impacto na percepção da questão pelos diplomatas; no entanto, não encontramos qualquer associação significativa nem quando a amostra foi analisada integralmente, nem quando foi dividida por gênero. Isso sugere a possibilidade de que a sensibilidade aos efeitos específicos da ausência de critérios

objetivos das promoções sobre as mulheres dependa unicamente do gênero dos diplomatas. Entretanto, uma amostra com menos homogeneidade de distribuição destas variáveis talvez apontasse resultados diferentes.

Em resumo, observamos que mais da metade dos respondentes (54,5%) discorda que existem diferenças de gênero no comportamento profissional dos diplomatas, contrariando a hipótese de que os diplomatas notariam tais diferenças (*H7*). Um dado interessante é o de que as mulheres prevaleceram entre aqueles que concordaram, sugerindo que a expectativa de que os diplomatas reproduzissem as diferenças comportamentais decorrentes dos papéis de gênero não se confirmou. Quanto a isso, a prevalência da percepção de que homens e mulheres comportam-se similarmente não implica necessariamente em afirmar que estes comportamentos iguais sejam apreciados da mesma forma quando realizados por ambos os gêneros.

Discutimos que uma das maneiras de manifestar essa percepção é através da preferência sobre o gênero de colegas e chefia. Sobre o assunto, a maioria (63,6%) afirmou que não tem preferência, especialmente os homens, que corresponderam a 64,2% deste percentual. Para ambos os grupos de respondentes, notamos que o gênero dos colegas não parece ser tão relevante quanto o da chefia. Enquanto apenas os homens declararam preferir trabalhar com chefes e colegas masculinos, a preferência por chefia e colegas, ou apenas pela chefia, feminina dividiu os respondentes. É interessante notar que entre os 25 diplomatas que declararam preferência, 68% preferem trabalhar com mulheres e apenas 32% preferem trabalhar com homens. Este dado contraria, também, a expectativa de que as mulheres fossem, em geral, preteridas, especialmente em uma relação de superioridade (*H8*).

Sobre a adequação de gênero aos postos, vimos que a maioria discorda que existem postos mais ou menos apropriados aos diplomatas de acordo com seu gênero (62,5%). Proporcionalmente, os homens ficam divididos (apenas 54,8 discordam) e a grande maioria das mulheres (76,4%) discorda.

No que diz respeito à predominância dos homens no ambiente de trabalho, a maioria (cerca de 60,1%) acredita que a presença dos homens influencia negativamente na atuação profissional das mulheres, confirmando as expectativas da hipótese *H9*. Além disso, observou-se que existe uma relação estatisticamente significativa entre o gênero dos respondentes e a resposta positiva a esta questão, corroborando, mais uma vez, com a hipótese *H6*.

Quando questionamos o que explicaria a desigualdade de gênero na ocupação de postos de chefia e na composição das classes mais altas, as respostas favoritas dos diplomatas

corresponderam às de que os homens recebem mais oportunidades e convites, além de terem mais facilidade para desenvolver relações políticas, e que as mulheres ainda estão em pouco número na competição e têm mais dificuldade em conciliar seu papel profissional com o papel doméstico/familiar. A percepção de que os homens recebem mais oportunidades foi assinalada por 84,7% das mulheres, sugestão seguida em preferência pela alternativa de que existem poucas mulheres disputando por estas vagas.

Em relação ao que explica propriamente a desigualdade entre homens e mulheres na ocupação de postos de chefia e na composição das classes mais altas, observamos que a maioria dos diplomatas, especialmente entre as mulheres, acredita que os homens recebem mais oportunidades do que as mulheres. Também se observou uma atenção especial, por parte dos dois gêneros, para a percepção de que existem poucas mulheres competindo por estes postos; alternativa que, por sua vez, é mais associada ao gênero masculino dos respondentes. A conciliação dos papéis profissionais e familiares também se mostrou uma das alternativas mais assinaladas, junto à percepção de que os homens desenvolvem com maior facilidade as relações políticas.

Por fim, apresentamos uma breve discussão de reforça os argumentos apontados no Capítulo 2, sobre o potencial discriminatório do critério de votações nominais, no atual formato do processo de concessão de promoções. Vimos que cerca de 53% dos diplomatas da amostra concordaram que existe um viés de gênero nestas regras, confirmando a hipótese *H10*. Tal percentual foi composto majoritariamente pelas mulheres: enquanto a maioria dos homens respondeu negativamente à questão (63,5%), a grande maioria das mulheres respondeu positivamente (81,9%). Estes dados mostraram que existe uma forte relação estatística entre o gênero do respondente e a percepção sobre o impacto dos critérios subjetivos sobre a ascensão profissional das mulheres, confirmando a hipótese *H11* de que o gênero feminino está mais associado a tal percepção.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde a pouquíssima quantidade de produção sobre o tema, à ausência de pesquisadoras(es) e grupos nacionais de discussões de estudos de GRI, a grande quantidade de desafios que se apresentaram à realização desta pesquisa mostra que ainda existe um longo caminho a ser percorrido para que o gênero seja consolidado como unidade de análise na produção e comunidade epistêmica de RI brasileiras. Diante dessa conjuntura, este trabalho respondeu à escassez de informações operacionalizáveis sobre as relações de gênero entre os representantes burocratas da política exterior do país, oferecendo uma base de dados inédita sobre o tema.

Esperamos que este material, junto às narrativas e às análises descritivas e confirmatórias do trabalho, contribua para acelerar o percurso deste caminho. Afinal, se o “gênero” ainda é uma palavra que causa estranhamento dentro do próprio feminismo (NICHOLSON, 2000, p. 9), seu significado é ainda mais complexo de ser apreendido por uma área das áreas mais tradicionalistas das ciências sociais.

Como já alertava Cynthia Enloe há quase três décadas atrás, esta mudança surge a partir do reconhecimento das práticas vivenciadas pelas mulheres que atuam e afetam as dinâmicas da política internacional. Entrar em contato com as experiências das diplomatas abriu um espaço para a reflexão que não poderia ser alcançado em sua totalidade apenas através de números e teorias. As histórias de rotina destas mulheres apresentaram os receios, as expectativas e os desafios reais enfrentados dentro da estrutura social e institucional de uma das burocracias mais tradicionais do funcionalismo público brasileiro.

Em meio aos relatos apresentados, ficou claro que as diplomatas, diante da resistência persistente da maioria de seus colegas em reconhecer as especificidades destas histórias, desafiam cada vez mais paradigmas da casa e expectativas de gênero. A organização informal destas mulheres, hoje, apresenta-se como uma das estratégias mais relevantes de reivindicação da “agenda feminina” na carreira. E, assim como aconteceu com a consolidação do reconhecimento do gênero como categoria relevante dentro da disciplina de RI, o primeiro passo deste processo parece consistir em gerar visibilidade para as experiências e para as dificuldades específicas enfrentados pelas mulheres.

Os eventos que foram discutidos pelo Capítulo 2 apontam neste sentido, mas os dados evidenciam que a questão, atualmente, é mais percebida pelos diplomatas do que o foi em momentos anteriores. É possível que todos os processos descritos – desde o envio da carta das mulheres à chefia, passando pela criação das cotas informais para o Quadro de Acesso, pela

institucionalização do Comitê Gestor de Gênero e Raça até a publicação do artigo de Matias Spektor e o vazamento dos 102 relatos de assédio –tenham tornado as desigualdades mais evidentes.

Porém, observamos que a sensibilidade à questão ainda é intimamente relacionada ao gênero do diplomata: todas as variáveis testadas apontaram que quase todas as mulheres já notaram e/ou vivenciaram discriminação de gênero no ambiente de trabalho. Vimos que a desigualdade é ainda mais visível para as mulheres lésbicas e bissexuais, indicando que a relação entre o gênero e a percepção desta estrutura pode ser influenciada pela identidade sexual dos diplomatas.

Além disso, observamos que a percepção sobre manifestações do machismo está consideravelmente relacionada à percepção sobre as reproduções do racismo. Sobre o assunto, a ambição pela progressão, que se mostrou uma marca visível da carreira, mostrou-se estatisticamente relacionada à identificação étnico-racial dos respondentes, com os brancos demonstrando maior interesse em ascender. No entanto, não foi possível realizar tantas análises sobre as intersecções entre raça e gênero quanto desejáveis, pois a variação quase inexpressiva da variável “raça” comprometeu a validade da maioria dos testes. Este dado, junto a outros, como os de gênero e sexualidade, refletiu a própria homogeneidade do quadro de diplomatas do ministério, que mantém, até hoje, o tradicional perfil branco, masculino e heterossexual.

Apesar de os dados indicarem que a maioria das diplomatas não se sentem prejudicadas no que diz respeito à recepção de suas ideias pelos colegas, dois terços delas declararam já terem se sentido discriminadas no ambiente de trabalho, com seu comportamento ou aptidão para realizar determinadas tarefas questionada pelos seus colegas por conta de seu gênero. As entrevistas e os relatos compilados mostraram, em geral, que a licença maternidade ainda é motivo para manifestações deste tipo.

Algumas mulheres relataram que perderam oportunidades de ocupar postos desejáveis por conta da expectativa da licença maternidade (Entrevistada 3; Relato nº 83) e que esta licença já foi taxada pelos colegas como uma “folga” desnecessária, “absurda” ou de “férias extras para as funcionárias” (Relatos nº 11, 87 e 88). Uma diplomata chegou a relatar que ouviu, durante uma reunião, que sua gravidez estava “atrapalhando a organização da subsecretaria” e que a “licença iria atrapalhar ainda mais” (Relato nº 35). A discriminação que as implicações da maternidade imputam sobre as mulheres no ambiente de trabalho consiste em mais um reflexo das dificuldades que as diplomatas enfrentam na conciliação de sua vida familiar com a profissão.

Sobre o assunto, vimos que o perfil demandante da carreira diplomática dificulta as relações familiares tanto para os homens, quanto para as mulheres. Muitos diplomatas relataram que sua rotina profissional já prejudicou seu relacionamento com os filhos e, principalmente, sua vida conjugal. Mas os dados sugerem que a experiência feminina enfrenta desafios particulares na conciliação das demandas de tempo e deslocamento da profissão com as exigências da maternidade e as aspirações profissionais de cônjuges. No que diz respeito à primeira, observamos que os diplomatas homens são pais com maior frequência e que têm, em média, mais filhos.

Quanto à segunda, vimos que, de acordo com a opinião dos diplomatas, mais da metade dos cônjuges que estariam aptos a preterir sua própria profissão em favor das demandas de remoção da carreira diplomática corresponde a mulheres. Enquanto 21 dos 126 diplomatas respondentes declararam que seus cônjuges estão desempregados para dedicação exclusiva às atividades domésticas e familiares, apenas uma mulher indicou que possui cônjuge em situação semelhante. Sobre o assunto, o sentido e os papéis da *diplowife* nunca encontrou correspondência em um cognato masculino – não existe o equivalente “*diplohusband*” – mostrando que, pelo menos no plano simbólico, o lugar secundário ocupado pelo cônjuge do diplomata ainda é feminino⁶⁶.

Para os diplomatas, a dificuldade das mulheres em conciliar as funções de postos de maior poder no ministério com os compromissos domésticos e familiares está relacionada à desproporção de gênero na metade superior da hierarquia da carreira e nos postos de chefia. É interessante notar que mais da metade do total de respondentes (56,6%) atribuiu esta desproporção à noção de que existem poucas mulheres competindo por estes postos. No entanto, as análises também apontaram que quase todas as respondentes ambicionam ascender na carreira, inclusive em número maior que os homens: enquanto 97,2% das mulheres afirmaram que desejam progredir na hierarquia, este percentual cai para 88,9% no caso dos homens.

O que explicaria, então, a incoerência entre este dado e a percepção de que existem poucas mulheres competindo pela progressão? Se, de acordo com o MRE, a meritocracia é o princípio que regimenta o processo de concessão de promoções, porque, segundo a compreensão da maioria dos diplomatas, a desproporção de gênero nas classes mais altas pode ser explicada pela ausência destas mulheres na competição?

⁶⁶ Cf. ENLOE, 2014, p. 174.

Tanto a literatura anterior, quanto a etapa exploratória que antecedeu a elaboração do *survey* previram que a ausência de transparência e de critérios objetivos sobre as indicações nominais estabelecem um sistema de promoções que apresenta dificuldades particulares para as mulheres⁶⁷. O problema é que a meritocracia não é concreta, mas uma diretriz de princípios que deixa o reconhecimento do mérito dos profissionais a cargo da vontade pessoal de seus colegas e superiores. A mesma quantidade de respondentes que assinalou a existência de poucas mulheres competindo, também atribuiu a desigualdade à percepção de que são os homens quem mais recebem convites e oportunidades para assumir os postos de maior poder.

E isto está ligado, também, à segunda explicação favorita sobre a desproporção de gênero na hierarquia: os homens têm mais facilidades do que as mulheres para estabelecer as relações políticas com os diplomatas mais antigos na carreira. O fato de que ¼ dos respondentes assinalou esta opção demonstra que, aparentemente, o caráter de subjetividade que o processo de concessão de promoções carrega tende a favorecer os homens da carreira. Considerando que as estas relações políticas internas são frequentemente vistas como um dos fatores mais relevantes para as indicações a partir do Quadro de Acesso, é de se esperar que a entrada das mulheres na competição pelas poucas vagas semestrais ou seja retida a partir das etapas de votações, ou seja despercebida.

Além disso, alguns dados contradizem certas expectativas teóricas que poderiam, em certa medida, explicar esta dificuldade. Vimos que a maioria dos diplomatas discordam que determinados postos sejam mais ou menos adequados de acordo com o gênero do profissional; e que a maioria dos diplomatas não tem preferência sobre o gênero de seus colegas, mas, entre aqueles que têm, as chefias femininas são favorecidas com mais frequência que as masculinas.

Por fim, mais da metade dos respondentes discordou que há diferenças de gênero no comportamento profissional dos diplomatas. Porém, isso não implica que estes comportamentos sejam assimilados e avaliados da mesma forma para homens e para mulheres. É possível, por exemplo, que um mesmo funcionário do ministério passe por uma chefia masculina e uma chefia feminina e que note que ambos os superiores desempenhavam suas funções com o mesmo perfil de liderança. Digamos, talvez, que ambos utilizassem uma medida visível de autoritarismo para se impor sobre sua equipe. O fato é que este funcionário pode, objetiva ou subjetivamente, interpretar que esta característica seja natural e até mesmo

⁶⁷ Cf. BALBINO, p. 88, 124, 127.

aceitável quando assumida pelo seu chefe, mas que este mesmo comportamento lhe cause estranhamento e, até mesmo desprezo quando reproduzido pela chefia feminina.

A construção das ideias e das práticas de liderança são tradicionalmente masculinas, o que leva, é claro, à compreensão (que, novamente, pode ser objetiva ou subjetiva) de que as mulheres e as feminilidades são incongruentes com funções de autoridade e direção. Dessa forma, o espaço que o formato atual da concessão de promoções cede para o julgamento subjetivo dos diplomatas sobre estes comportamentos também parece compor a barreira invisível à progressão das mulheres. Sobre o assunto, os dados indicam que a maioria dos diplomatas concorda com esta possibilidade, mas que esta maioria é composta pela quase totalidade das mulheres respondentes. Os homens, em maioria, assinalaram que não compartilham a mesma percepção.

Como essa variável trata de uma medida de percepção, não se pode inferir que, de fato, o prejuízo percebido pela quase totalidade das mulheres da amostra se reproduz na prática do Itamaraty. Desenhos longitudinais de experimentos ou estudos de caso em profundidade – com a quantificação de variáveis relacionadas aos critérios mais citados pelos diplomatas ou com uma análise das redes de conexões políticas internas – podem comprovar se as mulheres são afetadas negativamente pela ausência de critérios.

Uma possibilidade seria a de realizar um levantamento curricular dos diplomatas, efetuar o pareamento dos casos de homens e mulheres com currículos similares e checar diferenças nas médias de tempo que cada um levou para adquirir promoções. Ou ranquear os perfis curriculares dos diplomatas, realizar testes de homogeneidade entre os grupos de mulheres e de homens e verificar se aqueles que foram promovidos, de fato, corresponderam aos melhores ranqueados, observando diferenças de gênero. Este trabalho deixa, então, como agenda de pesquisa, a possibilidade de realizar uma avaliação institucional dos mecanismos de promoção na carreira diplomática que comprovem se estes promovem e sustentam a desproporção de gênero nas classes mais altas da hierarquia da carreira diplomática.

Por fim, com relação à visibilidade da questão na casa, alguns avanços têm sido realizados em anos recentes, como discutido no Capítulo 2, porém o processo de mudança tem se mostrado vagaroso e parece enfrentar a resistência de muitos dos membros da casa. O medo do Itamaraty da particularização de seu caso também se apresenta como grande desafio na busca pela igualdade de gênero entre as diplomatas.

E não é que o Ministério das Relações Exteriores acolha e perpetre a desigualdade entre homens e mulheres mais ou menos do qualquer outro ministério do Governo Federal. Mas o reconhecimento de cada uma das maneiras peculiares através das quais as hierarquias

de gênero se manifestam é fundamental para que as mudanças necessárias para a inclusão das mulheres sejam instituídas nas práticas e na rotina organizacional do órgão.

O machismo passa a ser institucionalizado quando é reproduzido em regras e normas tanto formais quanto *informais*. Quando o montante das experiências das mulheres mostra que a discriminação não é pontual, mas sim vivenciada por um número expressivo de diplomatas; que não existem vias que protejam as vítimas desta discriminação e dos assédios cometidos no ambiente de trabalho; que a ausência de vias punitivas efetivas permite a existência de casos em que um profissional envolvido em episódios de agressão contra as colegas seja recompensado.

Se as cotas informais geraram e ainda geram tanta indignação por parte de vários diplomatas, o mesmo não parece acontecer diante das evidências de que esta estrutura existe. Diante dos eventos descritos, dos relatos compilados pelo grupo de mulheres e das narrativas das diplomatas entrevistadas, fica claro que uma das mudanças mais fundamentais consiste na criação de um canal institucional voltado especificamente para o recebimento e apuração das denúncias de assédio.

Várias entrevistadas comentaram que, em geral, as mulheres não se sentem confiantes nem confortáveis para recorrer às vias atuais da Corregedoria ou da Comissão de Ética. O medo de retaliação e de que a carreira, “que é bastante baseada na aparência e na conduta” social (Entrevistada 3) fique marcada por uma denúncia a um colega faz com que várias mulheres resolvam tolerar ou anistiar episódios de assédios e/ou discriminação (Grupo focal; Entrevistadas 1, 3, 4, 6, 7). Além disso, algumas relataram ter tomado conhecimento de casos de diplomatas denunciantes que sofreram perseguição pelos aliados do acusado, tendo sua carreira perenemente prejudicada.

Caso seja criado, a eficiência deste canal institucional dependeria da garantia de preservação dos denunciantes, além de sua efetividade na implementação de constrangimentos e punições adequadas. Idealmente, seria recomendável que esta instância atuasse com determinado grau de autonomia e que seus membros não fossem, também, profissionais de qualquer carreira do MRE.

Naturalmente, o reconhecimento da necessidade de uma mudança institucional do tipo depende do reconhecimento efetivo das discriminações e dos assédios como problema relevante para a casa. A origem desta mudança surge da constatação de que as regras formais que regimentam o funcionamento do Itamaraty estão mergulhadas em um amplo contexto de regras informais de cultura e socialização que operam para a manutenção das hierarquias tradicionais de gênero.

Por fim, como observou Tickner (2001, p. 147) “*listening to voices not previously recognized in the discipline has allowed IR feminists to see different worlds, ask new questions, and begin to build the kind of practical knowledge necessary to construct more democratic theories and practices*”⁶⁸. Esperamos, dessa forma, que as reflexões e os achados deste trabalho contribuam não só para a literatura de GRI, mas também para o reconhecimento prático da importância da questão.

⁶⁸ “Ouvir as vozes que não eram reconhecidas anteriormente pela disciplina permitiu que as feministas das RI enxergassem mundos diferentes, perguntassem novas questões e começassem a produzir o tipo de conhecimento sobre a realidade necessário para construir teorias e práticas mais democráticas”. Tradução livre.

REFERÊNCIAS

ABU-LUGHOD, Lila. Do Muslim women really need saving? Anthropological reflections on cultural relativism and its others. **American anthropologist**, v. 104, n. 3, p. 783-790, 2002.

ACKERLY, Brooke A.; STERN, Maria; TRUE, Jacqui (Org.). **Feminist methodologies for international relations**. Nova Iorque: Cambridge University Press, 2006.

ALAYA, Flavia. Victorian Science and the "Genius" of Woman. **Journal of the History of Ideas**, p. 261-280, 1977.

ALCOFF, Linda. Cultural feminism versus post-structuralism: The identity crisis in feminist theory. **Signs: Journal of Women in Culture and Society**, v. 13, n. 3, p. 405-436, 1988.

ALMEIDA, Paulo Roberto de. Mulheres no Itamaraty: a FSP faz demagogia barata em editorial. Brasília: **Blog Diplomattizando**, publicado em 23 de novembro de 2015. Disponível em: <<http://diplomattizando.blogspot.com.br/2015/11/mulheres-no-itamaraty-fsp-faz-demagogia.html>>. Acesso em 15 de janeiro de 2017.

_____. Entrevista com Paulo Roberto de Almeida: depoimento. [27 de maio de 2016]. Brasília: **Blog Diplowife, Diplo life**. Entrevista concedida a Elisa Ribeiro Pinchemel. Disponível em: <<http://diplowife-diplolife.blogspot.com.br/2016/05/entrevista-com-paulo-roberto-de-almeida.html>>. Acesso em 5 de fevereiro de 2017.

BAAZ, Maria Eriksson; STERN, Maria. Sexual violence as a weapon of war? Perceptions, prescriptions, problems in the Congo and beyond. 2013.

_____; STERN, Maria. Why do soldiers rape? Masculinity, violence, and sexuality in the armed forces in the Congo (DRC). **International Studies Quarterly**, v. 53, n. 2, p. 495-518, 2009.

BALBINO, Viviane Rios. A presença da mulher na diplomacia brasileira no início do século XXI. In: MATHIAS, Suzeley Kalil (Org.). **Sob o signo de Atenas: gênero na diplomacia e nas Forças Armadas**. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

Diplomata: substantivo comum de dois gêneros: um estudo sobre a presença das mulheres na diplomacia brasileira. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2011.

_____. Mulheres no MRE. **Revista da ADB**, Edição 92, Seção – Mulheres no MRE, publicado em 5 de agosto de 2016. Disponível em: <<http://adb.org.br/mulheres-no-mre/>>. Acesso em 24 de janeiro de 2016.

BALDI, Stephane; MCBRIER, Debra Branch. Do the determinants of promotion differ for blacks and whites? Evidence from the US labor market. **Work and Occupations**, v. 24, n. 4, p. 478-497, 1997.

BLAU, Francine D.; DEVARO, Jed. New evidence on gender differences in promotion rates: An empirical analysis of a sample of new hires. **Industrial Relations: A Journal of Economy and Society**, v. 46, n. 3, p. 511-550, 2007.

BAUER, Gretchen.; TREMBLAY, Manon. (Ed.). **Women in executive power: a global overview**. Taylor & Francis, 2011.

BARNDT, Deborah. **Tangled routes: Women, work, and globalization on the tomato trail**. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers, 2002.

BEAUVOIR, Simone. **Le deuxième sexe**. Paris: Honoré Champion Éditeur, 2002.

BERTONE, Andrea Marie. Sexual trafficking in women: International political economy and the politics of sex. **Gender Issues**, v. 18, n. 1, p. 4-22, 1999.

BLANCHARD, Eric M. Gender, international relations, and the development of feminist security theory. **Signs: Journal of Women in Culture and Society**, v. 28, n. 4, p. 1289-1312, 2003.

BRACE, Ian. **Questionnaire design: How to plan, structure and write survey material for effective market research**. Londres: Kogan Page Publishers, 2004.

BRELAND, Hunter M.; KUBOTA, Melvin Y.; BONNER, Marilyn W. The performance assessment study in writing: Analysis of the SAT II: Writing Subject Test. **ETS Research Report Series**, n. 2, 1999.

BRENNER, Johanna. Transnational feminism and the struggle for global justice. **New Politics**, v. 9, n. 2, p. 78, 2003.

BRUSCHINI, María Cristina. & PUPPIN, A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 121, p. 105-138, 2004.

_____. Sexualização das ocupações: o caso brasileiro. **Cadernos de Pesquisa**, n. 28, p. 5-20, 2013

BUTLER, Judith. Performative acts and gender constitution: An essay in phenomenology and feminist theory. **Theatre Journal**, v. 40, n. 4, p. 519-531, 1988.

_____. **Gender trouble: Feminism and the subversion of identity**. Nova Iorque: Routledge, 1990.

CAPRIOLI, Mary. Primed for violence: The role of gender inequality in predicting internal conflict. **International Studies Quarterly**, v. 49, n. 2, p. 161-178, 2005.

_____; BOYER, Mark A. Gender, violence, and international crisis. **Journal of Conflict Resolution**, v. 45, n. 4, p. 503-518, 2001.

_____. Gendered conflict. **Journal of peace research**, v. 37, n. 1, p. 51-68, 2000.

CARD, Claudia. Rape as a Weapon of War. **Hypatia**, v. 11, n. 4, p. 5-18, 1996.

CARR, Marilyn et al. **Globalization and the informal economy**: How global trade and investment impact on the working poor. Geneva: International Labour Office, 2002.

CARTER, Kathleen R. Should international relations consider rape a weapon of war? **Politics & Gender**, v. 6, n. 3, p. 343-371, 2010.

CEPALSTAT; GENDER EQUALITY OBSERVATORY FOR LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN. **Autonomy in decision making**. Disponível em <<http://oig.cepal.org/en/autonomies/autonomy-decision-making>>. Acesso em 2 de fevereiro de 2017.

CHAN-TIBERGHIE, Jennifer. Gender-skepticism or gender boom? Poststructural feminisms and the World Conference Against Racism. **International Feminist Journal of Politics**, v. 6, n. 3, p. 454-84, 2004.

CHAPPELL, Louise. Comparing Political Institutions: Revealing the gendered “logic of appropriateness”. **Politics & Gender**, v. 2, n. 02, p. 223-235, 2006.

_____.; WAYLEN, Georgina. Gender and the hidden life of institutions. **Public Administration**, v. 91, n. 3, p. 599-615, 2013.

CHEIBUB, Zairo Borges. A carreira diplomática no Brasil: o processo de burocratização do Itamarati. **Revista de Administração Pública**, v. 23, n. 2, p. 97-128, 1989.

CHODOROW, Nancy J. **The reproduction of mothering**: Psychoanalysis and the sociology of gender. Oakland: University of California Press, 1999.

CHIN, Christine BN. **In service and servitude**: Foreign female domestic workers and the “Malaysian modernity project”. Nova Iorque: Columbia University Press, 1998.

_____. Visible bodies, invisible work: State practices toward migrant women domestic workers in Malaysia. **Asian and pacific migration journal**, v. 12, n. 1-2, p. 49-73, 2003.

CLARK, Ashley. The problem with feminism in Ru Paul's Drag Race. **The Huffton Post**, Huff Post Entertainment, The Blog, publicado em 14 de março de 2014. Disponível em: < http://www.huffingtonpost.co.uk/ashley-clarke/rupals-drag-race_b_4957651.html>. Acesso em 16 de janeiro de 2017.

COSTA, Patrícia Gay Pepper da. **A inserção da categoria de gênero nas relações internacionais**: contribuição brasileira à Conferência de Beijing'95. 1997, 140 f. Dissertação (Mestrado em Relações Internacionais), Universidade de Brasília, Brasília. 1997.

COWELL-MEYERS, Kimberly; LANGBEIN, Laura. Linking women's descriptive and substantive representation in the united states. **Politics & Gender**, v. 5, n. 04, p. 491-518, 2009.

CRAPOL, E. **Women and American foreign policy**: lobbyists, critics, and insiders. New York: Rowman & Littlefield Publishers, 1992.

D'ARAUJO, Maria Celina. Pós-modernidade, sexo e gênero nas Forças Armadas. **Security and Defense Studies Review**, v. 3, n. 1, p. 70-108, 2003.

D'COSTA, Bina. Marginalized identity: new frontiers of research for IR? In ACKERLY, Brooke A.; STERN, Maria; TRUE, Jacqui (Org.). **Feminist methodologies for international relations**. Nova Iorque: Cambridge University Press, 2006.

DALY, Mary. **Gyn/ecology**: The metaethics of radical feminism. Boston: Beacon Press, 1990.

DAVIS, Kathy. Intersectionality as buzzword: A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful. **Feminist theory**, v. 9, n. 1, p. 67-85, 2008.

DEL BOCA, Daniela; LOCATELLI, Marilena. **The impact of institutions on motherhood and work**. Bona: Institute of Social and Economic Research, 2006.

DELAMONICA, Laura. **Mulheres diplomatas brasileiras**. 2014, 82 f. Dissertação (Mestrado em Relações Internacionais), Universidade de Brasília, Brasília. 2014.

DOBSON, Hugo. Where are the women in global governance? Leaders, wives and hegemonic masculinity in the G8 and G20 summits. **Global Society**, v. 26, n. 4, p. 429-449, 2012.

DUNCAN, Simon; EDWARDS, Rosalind; REYNOLDS, Tracey; ALLDRED, Pam. Motherhood, paid work and partnering: values and theories. **Work, Employment & Society**, v. 17, n. 2, p. 309-330, 2003.

EAGLY, Alice Hendrickson; CARLI, Linda Lorene. **Through the labyrinth**: The truth about how women become leaders. Boston: Harvard Business Press, 2007.

ELSHTAIN, Jean Bethke. **Women and war**. Chicago: University of Chicago Press, 1987.

ENLOE, Cynthia. **Maneuvers: The international politics of militarizing women's lives**. California: University of California Press, 2000.

_____. **Bananas, beaches and bases: Making feminist sense of international politics**. California: University of California Press, 2014.

FALCON, Sylvanna. Rape as a weapon of war: Advancing human rights for women at the US-Mexico border. **Social Justice**, v. 28, n. 2 (84), p. 31-50, 2001.

FARIAS, Rogério; CARMO, Géssica. As mulheres na carreira diplomática brasileira: uma análise do ponto de vista da literatura sobre mercado de trabalho e gênero. **Mundorama**, jan. 2016. Disponível em: < <https://www.mundorama.net/2016/01/15/as-mulheres-na-carreira-diplomatica-brasileira-uma-analise-do-ponto-de-vista-da-literatura-sobre-mercado-de-trabalho-e-genero-por-rogerio-de-souza-farias-gessica-carmo/>>. Acesso em 2 de fevereiro de 2017.

FAWOLE, Olufunmilayo I. Economic violence to women and girls: Is it receiving the necessary attention?. **Trauma, Violence, & Abuse**, v. 9, n. 3, p. 167-177, 2008.

FISCHER, Eileen; ARNOLD, Stephen J. More than a labor of love: Gender roles and Christmas gift shopping. **Journal of consumer research**, v. 17, n. 3, p. 333-345, 1990.

FRASER, Nancy. **Scales of justice: Reimagining political space in a globalizing world**. Nova Iorque: Columbia University Press, 2009.

FREEDMAN, Estelle. **No turning back: The history of feminism and the future of women**. Nova Iorque: Ballantine Books, 2002.

FRIAÇA, Guilherme. **Mulheres diplomatas no Itamaraty (1918-2011): Uma análise de trajetórias, vitórias e desafios**. LVII Curso de Altos Estudos (CAE). Brasília: Instituto Rio Branco, 2012.

GASPARD, François. Les femmes dans les relations internationales. **Politique Étrangère**, n. 3-4, p. 730-741, 2000.

GILLIGAN, Carol. **In a different voice**. Cambridge: Harvard University Press, 1982.

GINGERICH, Tara; LEANING, Jennifer. **The use of rape as a weapon of war in the conflict in Darfur, Sudan**. Program on Humanitarian Crises and Human Rights, François-Xavier Bagnoud Center for Health and Human Rights, Harvard School of Public Health, 2004.

GLICK, Peter; WILKERSON, Mariah; CUFFE, Marshall. Masculine identity, ambivalent sexism, and attitudes toward gender subtypes. **Social Psychology**, v. 46, p. 210-217, 2015.

GROWE, Roslin; MONTGOMERY, Paula. Women and the leadership paradigm: Bridging the gender gap. National Forum, **The Phi Kappa Phi Journal**, 17E, p. 1-10, 2000

GRUBER, James E. The impact of male work environments and organizational policies on women's experiences of sexual harassment. **Gender & Society**, v. 12, n. 3, p. 301-320, 1998.

HABERMAN, Shelby J. **Analysis of qualitative data: Introductory topics**. Academic Press, 2014, cap. 1.

HALLIDAY, Fred. **Rethinking international relations**. Palgrave Macmillan, 1994.

HANSEN, Lene. Gender, nation, rape: Bosnia and the construction of security. **International Feminist Journal of Politics**, v. 3, n. 1, p. 55-75, 2000.

_____. Ontologies, epistemologies, methodologies. In: SHEPHERD, Laura J. (Org.). **Gender matters in global politics**. Nova Iorque: Routledge, 2010.

_____. **Security as practice: discourse analysis and the Bosnian war**. Nova Iorque: Routledge, 2013.

HARDING, Sandra; NORBERG, Kathryn. New feminist approaches to social science methodologies: An introduction. **Signs: Journal of Women in Culture and Society**, v. 30, n. 4, p. 2009-2015, 2005.

HELMKE, Gretchen; LEVITSKY, Steven. **Informal institutions and democracy: Lessons from Latin America**. Baltimore: The John Hopkins University Press, p. 1-32, 2006.

HERR, Ranjoo Seodu. The possibility of nationalist feminism. **Hypatia**, v. 18, n. 3, p. 135-160, 2003.

HERZ, Mônica. O crescimento da área de relações internacionais no Brasil. **Contexto internacional**, v. 24, n. 1, p. 7-40, 2002.

HOFFMAN, Mark. Critical voices in a mainstream local: *Millennium*, the LSE International Relations Department and the development of International Theory. In: BAUER, Harry; BRIGHI, Elisabetta, (Org.). **International Relations at LSE: a history of 75 years**. Londres: Millennium Publishing Group, 2003.

HOYT, C. L. The role of leadership efficacy and stereotype activation in women's identification with leadership. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, v. 11, n. 4, p. 2-14, 2005.

HTUN, Mala. From “racial democracy” to affirmative action: changing state policy on race in Brazil. **Latin American Research Review**, v. 39, n. 1, p. 60-89, 2004.

HUDSON, Valerie M.; DEN BOER, Andrea M. **Bare branches: The security implications of Asia’s surplus male population**. Cambridge: MIT Press, 2004.

_____; Caprioli, Mary. The heart of the matter: The security of women and the security of states. **International Security**, v. 33, n. 3, p. 7-45, 2009.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de indicadores sociais**. Uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: Centro de Documentação e Disseminação de Informações, 2006. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>>. Acesso em 19 de janeiro de 2017.

INTERPARLIAMENTARY UNION. **Women in national parliaments**. Disponível em: <<http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>>. Acesso em 2 de setembro de 2016.

IRBr – Instituto Rio Branco (Ministério das Relações Exteriores). **Breve história do Instituto Rio Branco**. Disponível em: <http://www.institutorio Branco.mre.gov.br/pt-br/o_instituto.xml>. Acesso em 18 de janeiro de 2017.

_____. **Anuário do Instituto Rio Branco - 2015**. Brasília: Instituto Rio Branco, 2016. Disponível em: <[https://sistemas.mre.gov.br/kitweb/datafiles/IRBr/pt-br/file/Anu%C3%A1rio%202015\(1\).pdf](https://sistemas.mre.gov.br/kitweb/datafiles/IRBr/pt-br/file/Anu%C3%A1rio%202015(1).pdf)>. Acesso em 19 de janeiro de 2017.

_____. **Anuário do Instituto Rio Branco - 2014**. Brasília: Instituto Rio Branco, 2015. Disponível em: <<https://sistemas.mre.gov.br/kitweb/datafiles/IRBr/pt-br/file/Anu%C3%A1rio%202014.pdf>>. Acesso em 19 de janeiro de 2017.

_____. **Anuário do Instituto Rio Branco - 2013**. Brasília: Instituto Rio Branco, 2014. Disponível em: <https://sistemas.mre.gov.br/kitweb/datafiles/IRBr/pt-br/file/anuarios/Anu%C3%A1rio%202013_FINAL.pdf>. Acesso em 19 de janeiro de 2017.

_____. **Breve história do Instituto Rio Branco**. Disponível em: <http://www.institutorio Branco.mre.gov.br/pt-br/o_instituto.xml>. Acesso em 2 de fevereiro de 2017.

JACOBY, Tami. From the trenches: dilemmas of feminist IR fieldwork. In ACKERLY, Brooke A.; STERN, Maria; TRUE, Jacqui (Org.). **Feminist methodologies for international relations**. Nova Iorque: Cambridge University Press, 2006.

JOHNSON, David K. **The lavender scare: The cold war persecution of gays and lesbians in the federal government**. Chicago: University of Chicago Press, 2004.

JOSHI, Aparna. By whom and when is women's expertise recognized? The interactive effects of gender and education in science and engineering teams. **Administrative Science Quarterly**, v. 59, n. 2, p. 202–239, 1 jun. 2014.

JUHN, Chinhui; UJHELYI, Gergely; VILLEGAS-SANCHEZ, Carolina. Trade liberalization and gender inequality. **The American Economic Review**, v. 103, n. 3, p. 269-273, 2013.

KABEER, Naila. **Reversed realities: Gender hierarchies in development thought**. Londres: Verso, 1994.

KAPLAN, Morton A. **System and process in international politics**. Nova Iorque: John Wiley & Sons, 1957.

KENNEDY, Michael. 'It Is a Disadvantage to be Represented by a Woman': The Experiences of Women in the Irish Diplomatic Service. **Irish Studies in International Affairs**, p. 215-235, 2002.

KEOHANE, Robert O. International relations theory: Contributions of a feminist standpoint. **Millennium**, v. 18, n. 2, p. 245-253, 1989.

_____. Beyond dichotomy: Conversations between international relations and feminist theory. **International Studies Quarterly**, v. 42, n. 1, p. 193-197, 1998.

KERNER, Ina. Tudo é interseccional? Sobre a relação entre racismo e sexismo. **Novos Estudos - CEBRAP**, n. 93, p. 45-58, 2012.

KIAMBA, Josephine M. Women and leadership positions: Social and cultural barriers to success. **Wagadu: A Journal of Transnational Women's and Gender Studies**, v. 6, p. 5, 2008.

KING, Gary; KEOHANE, Robert O.; VERBA, Sidney. **Designing social inquiry: Scientific inference in qualitative research**. Princeton university press, 1994.

KIZILCA, F. Kemal. Standardized test-based student selection and gender differences in academic achievement. **"IS, GUC" Industrial Relations and Human Resources Journal**, v. 15, n. 4, p. 102-115, 2013.

KOHN, Elizabeth A. Rape as a Weapon of War: Women's Human Rights During the Dissolution of Yugoslavia. **Golden Gate UL Rev.**, v. 24, p. 199, 1994.

KRISTEVA, Julia. **Desire in language: A semiotic approach to literature and art**. Nova Iorque: Columbia University Press, 1980.

KRONSELL, Annica. Methods for studying silences: gender analysis in institutions of hegemonic masculinity. In ACKERLY, Brooke A.; STERN, Maria; TRUE, Jacqui (Org.). **Feminist methodologies for international relations**. Nova Iorque: Cambridge University Press, 2006.

KURKI, Milja; WIGHT, Colin. International relations and social science. In: STENGEL, Frank. A.; DUNNE, Tim; KURKI, M.; SMITH, Steve (Orgs.). **International relations theories: Discipline and diversity**. Oxford: Oxford University Press, 2007. p. 13-33.

LEWONTIN, Richard C. Biological determinism. **Tanner Lectures on Human Values**, v. 4, p. 147-183, 1983.

LOMBARDI, Maria Rosa; BRUSCHINI, Cristina; MERCADO, Cristiano M. As Mulheres na Forças Armadas brasileira: a Marinha do Brasil. **Textos FCC**, v. 30, p. 105, 2013.

MACKAY, Fiona; WAYLEN, Georgina; Introduction: Gendering “New” Institutions. **Politics & Gender**, v. 10, n. 04, p. 489-494, 2014.

_____, KENNY, Meryl; CHAPPELL, Louise. New institutionalism through a gender lens: Towards a feminist institutionalism? **International Political Science Review**, v. 31, n. 5, p. 573-588, 2010.

MACKINNON, Catherine A. Sexuality, pornography, and method: Pleasure under patriarchy. **Ethics**, v. 99, n. 2, p. 314-346, 1989.

MAIA, Melina Espescht; ALVARENGA, Tainá Guimarães. Marias do *Brazil*. As mulheres e a diplomacia pelo olhar das Embaixadoras do Brasil na ONU. **Jucá**, n. 4, p. 30-39, 2010.

MARTIN, Patricia Yancey. “Said and done” versus “saying and doing” gendering practices, practicing gender at work. **Gender & Society**, v. 17, n. 3, p. 342-366, 2003.

MATHIAS, Suzeley Kalil. **Sob o signo de Atena**. São Paulo: UNESP, 2009.

MCCARTHY, Helen. **Women of the world: the rise of the female diplomat**. A&C Black, 2014.

MCHUGH, Mary L. The chi-square test of independence. **Biochemia Medica**, v. 23, n. 2, p. 143-149, 2013.

MENDES, Marina. **Gênero e Relações Internacionais** – a inserção da mulher na esfera política e na carreira diplomática brasileira. Monografia. Pós-Graduação em Relações Internacionais pela Universidade Brasília. Brasília: Universidade de Brasília, 2011.

MILLETT, Kate. **Sexual politics**. Champaign: University of Illinois Press, 2000.

MIGUEL, Luís Felipe. Gênero e representação política. In: MIGUEL, Luís Felipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e política: uma introdução**. São Paulo: Ed. Boitempo, 2014. cap. 6.

MOURA, Cristina Patriota de. **O Instituto Rio Branco e a diplomacia brasileira: um estudo de carreira e socialização**. Editora FGV, 2015, Cap. 3.

_____. O Instituto Rio Branco e a diplomacia brasileira: um estudo de carreira e socialização. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007. Resenha de: DULCI, Tereza Maria Spyer. **Revista de História**, n. 158, p. 315-318, 2008.

_____. O inglês, o parentesco e o elitismo na Casa de Rio Branco. **Cena Internacional**, v. 8, n. 1, p. 20-34, 2006.

NICHOLSON, Linda. Interpretando o gênero. **Estudos feministas**, p. 9-41, 2000.

NORRIS, Pippa; INGLEHART, Ronald. Cultural barriers to women's leadership: A worldwide comparison. [s.l.], **Journal of Democracy**, 2004.

PATEMAN, Carole. **The sexual contract**. California: Stanford University Press, 1988.

PAYNE, Deborah M.; WARNER, John T.; LITTLE, Roger D. Tied migration and returns to human capital: The case of military wives. **Social Science Quarterly**, p. 324-339, 1992.

PIFFER, Davide; PONZI, Davide; SAPIENZA, Paola; ZINGALES, Luigi; MAESTRIPIERI, Dario. Morningness-eveningness and intelligence among high-achieving US students: Night owls have higher GMAT scores than early morning types in a top-ranked MBA program. **Intelligence**, v. 47, p. 107-112, 2014.

PROKHOVNIK, Raia. **Rational woman: A feminist critique of dichotomy**. Manchester: Manchester University Press, 2002.

PRÜGL, Elisabeth. Feminism and the postmodern state: Gender mainstreaming in European rural development. **Signs: Journal of Women in Culture and Society**, v. 35, n. 2, p. 447-475, 2010.

QUINTELLA, Thereza. A presença feminina na diplomacia brasileira. **Boletim da Associação dos Diplomatas Brasileiros**, Brasília, ano IX, n. 41, p.13-15, jul/set 2002.

RHODE, Deborah L. **Justice and gender: Sex discrimination and the Law**. Cambridge: Harvard University Press, 1989.

RICH, Adrienne. **Of woman born: Motherhood as experience and institution**. Nova Iorque: WW Norton & Company, 1995.

ROBERTS, Andrew; SEAWRIGHT, Jason; CYR, Jennifer. Do electoral laws affect women's representation?. **Comparative Political Studies**, v. 46, n. 12, p. 1555-1581, 2013.

RUIZ, Tricia. **Feminist Theory and International Relations: The Feminist Challenge to Realism and Liberalism.** [2012?]. Disponível em: <<https://www.csustan.edu/sites/default/files/honors/documents/journals/soundings/Ruiz.pdf>>. Acesso em 07 jan. 2017, 00:38:51.

SALIH, Elaff Ganim; KAUR, Hardev; YAHYA, Wan Roselezam Wan. Wartime Women Rape: A Means of Moral Attack and Emasculation in Lynn Nottage's Ruined. **International Journal of Applied Linguistics and English Literature**, v. 5, n. 3, p. 113-120, 2016.

SCOTT, Joan. Gender: a useful category of historical analysis. **The American Historical Review**, v. 91, n. 5, 1986.

_____. Gender: Still a useful category of analysis?. **Diogenes**, v. 57, n. 1, p. 7-14, 2010.

SHIELDS, Stephanie A. Gender: An intersectionality perspective. **Sex roles**, v. 59, n. 5-6, p. 301-311, 2008.

SILVA, Cristina R. da. **gênero, hierarquia e forças armadas: um estudo etnográfico acerca da presença de mulheres nos quartéis.** São Paulo: UFSCar, 2006.

SINGER, J. David. Reconstructing The Correlates of War dataset on material capabilities of states, 1816–1985. **International Interactions**, v. 14, n. 2, p. 115-132, 1988.

SJOBERG, Laura. **Gender, justice, and the wars in Iraq: a feminist reformulation of just war theory.** Lanham: Lexington Books, 2006.

SKJELSBÆK, Inger. **The political psychology of war rape: Studies from Bosnia and Herzegovina.** Nova Iorque: Routledge, 2012.

SPM – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.** Rompendo fronteiras no mundo do trabalho. Brasília: SPM, 2016.

SQUIRES, Judith; WELDES, Jutta. Beyond being marginal: Gender and International Relations in Britain. **British Journal of Politics and International Relations**, v. 9, p. 185-203, 2007.

STEANS, Jill. Engaging from the margins: feminist encounters with the 'mainstream' of International Relations. **The British Journal of Politics and International Relations**, v. 5, n. 3, p. 428-454, 2003a.

_____. Gender inequalities and feminist politics in a global perspective. In: KOFMAN, Eleonore; YOUNGS, Gillian. **Globalization: Theory and practice**, Londres: Continuum, 2003b.

_____. **Gender and International Relations**. Issues, debates and future directions. Cambridge: Polity Press, 2006.

STIENSTRA, Deborah. **Women's movements and international organizations**. Nova Iorque: Springer, 1994.

STRUDWICK, Patrick. Yes, there is misogyny among gay men – but our sexist world is the problem. **The Guardian**, LGBT Rights, Opinion, publicado em 6 de novembro de 2014. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/commentisfree/2014/nov/06/misogyny-gay-men-sexist-rose-mcgowan-rights-women>>. Acesso em 15 de janeiro de 2017.

SYLVESTER, Christine. **Feminist theory and international relations in a postmodern era**. Nova Iorque: Cambridge University Press, 1994.

TICKNER, J. Ann. **Gender in international relations: Feminist perspectives on achieving global security**. Nova Iorque: Columbia University Press, 1992.

_____. **Gendering world politics: Issues and approaches in the post-Cold War era**. Nova Iorque: Columbia University Press, 2001.

_____. Feminism meets International Relations: some methodological issues. In ACKERLY, Brooke A.; STERN, Maria; TRUE, Jacqui (Org.). **Feminist methodologies for international relations**. Nova Iorque: Cambridge University Press, 2006.

TONG, Rosemarie. **Feminist thought: A comprehensive introduction**. Routledge, 2013.

TRUE, Jacqui. Engendering international relations: What difference does second-generation feminism make? **Department Working Paper Series**, Camberra: Australian National University, 2002. Disponível em: <<https://openresearch-repository.anu.edu.au/bitstream/1885/41079/3/02-1.pdf>>. Acesso em: 2 de fevereiro de 2017.

WEF – WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2015**. Disponível em <<http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>> . Acesso em 2 de setembro de 2016.

WOLLSTONECRAFT, Mary. **A vindication of the rights of woman**. New Haven: Yale University Press, 2014.

WOOD, Molly M. Diplomatic wives: The politics of domesticity and the “social game” in the US Foreign Service, 1905-1941. **Journal of Women's History**, v. 17, n. 2, p. 142-165, 2005.

VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, v. 22, n. 3, p. 765-790, 2013.

ZACK, Naomi. Can third wave feminism be inclusive? Intersectionality, its problems and new directions. In: ALCOFF, Linda M.; KITTAY, Eva F. (Org.). **The blackwell guide to feminist philosoph**. Oxford: Blackwell Publishing Ltd, 2007. cap. 11.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO “IDENTIFICANDO O PERFIL DOS DIPLOMATAS BRASILEIROS”

Identificando o perfil dos diplomatas brasileiros

Este questionário faz parte da coleta de dados para o projeto de pesquisa "Representação de gênero em relações internacionais: perfil e limites à participação feminina na carreira diplomática".

Em média, são necessários de 4 a 6 minutos para completar todas as respostas. Garantimos que os respondentes terão sua identidade preservada no estudo e em demais desdobramentos e, sob hipótese alguma, esta identidade será revelada a terceiros.

A finalidade do questionário é exclusivamente acadêmica e, para mais informações, é possível contatar a responsável pela pesquisa, Mariana Cockles – mestranda em Ciência Política, pela Universidade Federal de Pernambuco –, através do email marianacockles@gmail.com, ou a orientadora do projeto, professora Dra. Andrea Quirino Steiner - pelo ecodea@gmail.com.

Número de consulta do Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE): 56867616.0.0000.5208.

1. Em que ano você nasceu? _____
2. Qual é o seu sexo?
 - a. Masculino
 - b. Feminino
3. Você possui algum título de pós-graduação?
 - a. Sim, no formato de especialização *latu sensu*
 - b. Sim, mestrado profissional
 - c. Sim, mestrado acadêmico
 - d. Sim, doutorado/PhD
 - e. Não
4. Qual é sua área de formação (por exemplo, Direito, Economia, Relações Internacionais, etc)? _____
5. Qual é a sua cor/raça?
 - a. Preta
 - b. Branca
 - c. Parda
 - d. Amarela
 - e. Indígena
6. Qual é a sua naturalidade?
 - a. Norte
 - b. Nordeste
 - c. Centro-Oeste
 - d. Sudeste
 - e. Sul

- f. Outro: _____
7. Qual é a sua orientação sexual?
- Heterossexual
 - Homossexual
 - Bissexual
 - Transexual
 - Outro
 - Prefiro não responder
8. Quantos anos você tinha quando foi admitido na carreira diplomática? _____
9. Como diplomata, em qual classe você se enquadra atualmente?
- Terceiro(a)-Secretário(a)
 - Segundo(a)-Secretário(a)
 - Primeiro(a)-Secretário(a)
 - Conselheiro(a)
 - Ministro(a) de Segunda Classe
 - Ministro(a) de Primeira Classe
10. O que o(a) motivou a entrar na carreira diplomática? Leia todas as alternativas antes de responder. É possível marcar mais de uma opção.
- Salário
 - Estar empregado(a) no setor público / estabilidade profissional
 - Sempre tive o “perfil” de diplomata
 - Influência familiar (por exemplo, pai, mãe, tio, tia, avô, avó, etc.)
 - Influência do cônjuge ou companheiro(a)
 - Influência de amigo(s)
 - Gostaria de aprender sobre línguas estrangeiras e outras culturas
 - Gostaria de servir ao meu país
 - Outro: _____

Relações familiares

11. Qual é o seu estado civil atual?
- Solteiro(a) [encaminha para questão 15]
 - Casado(a) [encaminha para questão 13]
 - Convivente (em união estável) [encaminha para questão 13]
 - Divorciado(a) [encaminha para questão 12]
 - Viúvo(a) [encaminha para questão 12]
12. Qual era a situação profissional de seu cônjuge na época em que estavam juntos?
- Meu cônjuge estava desempregado(a), mas pretendia dar seguimento à carreira. [Encaminha para questão 15]
 - Meu cônjuge estava desempregado(a), porque optou por se dedicar exclusivamente à família e/ou às atividades do lar. [Encaminha para questão 14]

- c. Meu cônjuge era empregado(a) na carreira diplomática. [Encaminha para questão 15]
- d. Meu cônjuge possuía um emprego em uma carreira distinta da minha. [Encaminha para questão 15]

13. Qual é a situação profissional de seu cônjuge?

- a. Meu cônjuge está desempregado(a), mas pretende dar seguimento à carreira. [Encaminha para questão 15]
- b. Meu cônjuge está desempregado(a), porque optou por se dedicar exclusivamente à família e/ou às atividades do lar. [Encaminha para questão 14]
- c. Meu cônjuge está empregado(a) na carreira diplomática. [Encaminha para questão 15]
- d. Meu cônjuge possui um emprego em uma carreira distinta da minha. [Encaminha para questão 15]

14. Algum(a) colega de trabalho, amigo(a), familiar ou conhecido(a) já demonstrou reprovação ou criticou de alguma maneira a escolha de seu/sua companheiro(a)?

- a. Sim
- b. Não

15. Você tem filhos?

- a. Sim
- b. Não

16. Quantos filhos você tem? Por favor indique a idade de cada um. (Exemplo de resposta: 3 filhos - 2, 7, 10 anos.). _____

17. Nas ocasiões em que você precisou se ausentar do país a serviço do MRE, sua família (filhos e/ou cônjuge) o(a) acompanhou durante a viagem?

- a. Sim, todas as vezes em que me ausentei do país, minha família me acompanhou. (100% das viagens)
- b. Sim, quase todas as vezes em que me ausentei do país, minha família me acompanhou. (menos de 100%, mas mais de 50% das viagens)
- c. Sim, mas poucas vezes minha família me acompanhou. (menos de 50% das viagens)
- d. Não, minha família nunca me acompanhou em viagens para fora do país. (0% das viagens)
- e. Não se aplica.

18. Seu(sua) companheiro(a) mostra disposição para acompanhá-lo(la) em viagens a trabalho?

- a. Sim
 - b. Não
 - c. Não se aplica
19. Supondo que, para atender às demandas da carreira diplomática, você precise se ausentar do país por um período considerável de tempo. Você acredita que seu(sua) cônjuge estaria disposto(a) a lhe acompanhar, mesmo que para isso ele(a) precisasse abdicar de seu emprego atual?
- a. Sim
 - b. Não
 - c. Não se aplica
20. Enquanto diplomata, sua rotina profissional impacta na sua vida familiar?
- a. Minha profissão nunca gerou problemas em meus relacionamentos familiares.
 - b. Minha profissão já atrapalhou minha vida conjugal.
 - c. Minha profissão já atrapalhou o relacionamento com meu(s) filho(s).
 - d. Minha profissão já atrapalhou tanto minha vida conjugal, quanto o relacionamento com meu(s) filho(s).
 - e. Minha profissão frequentemente gera problemas nos meus relacionamentos familiares.
 - f. Não se aplica.

Relações profissionais

21. Como você descreveria seu interesse em ascender na carreira diplomática?
- a. Tenho interesse em ascender até a última classe da carreira.
 - b. Tenho interesse em ascender, mas não pretendo chegar ao topo da carreira (Ministro(a) de Primeira Classe).
 - c. Não tenho interesse em ascender, estou confortável com minha posição atual.
 - d. Nunca pensei sobre isto.
22. Você acredita que, na carreira diplomática, existem postos que são mais adequados às mulheres e outros que são mais apropriados aos homens?
- a. Sim
 - b. Não
23. Você prefere trabalhar com homens diplomatas ou mulheres diplomatas?
- a. Prefiro trabalhar com colegas homens e também estar sob a chefia de um diplomata homem.
 - b. Prefiro trabalhar com colegas homens, mas estar sob a chefia de uma diplomata mulher.
 - c. Prefiro trabalhar com colegas mulheres, mas estar sob a chefia de um diplomata homem.

- d. Prefiro trabalhar com colegas mulheres e também estar sob a chefia de uma mulher.
 - e. Não tenho preferência sobre o sexo de meus colegas, mas prefiro estar sob a chefia de um homem.
 - f. Não tenho preferência sobre o sexo de meus colegas, mas prefiro estar sob a chefia de uma mulher.
 - g. Não tenho preferência sobre o sexo nem de meus colegas, nem de meu chefe.
24. Na sua opinião, em termos profissionais, homens e mulheres diplomatas comportam-se de maneira diferente no trabalho?
- a. Sim
 - b. Não
25. Em sua opinião, existe diferenças de poder entre homens e mulheres diplomatas?
- a. Sim
 - b. Não
26. Numa escala de 0 a 10 -- em que 0 significa nenhuma desigualdade e 10 significa muita desigualdade -- como você classificaria o nível de desigualdade entre homens e mulheres na carreira diplomática do Itamaraty?
27. Seu comportamento ou sua aptidão para realizar determinadas tarefas já foram questionados, por seus colegas, pelo fato de você ser homem ou mulher?
- a. Sim
 - b. Não
28. Você já ouviu algum tipo relato ou presenciou alguma atitude ou comentário machista/misógina em seu ambiente de trabalho?
- a. Sim
 - b. Não
29. E você já ouviu algum tipo relato ou presenciou alguma atitude ou comentário racista em seu ambiente de trabalho?
- a. Sim
 - b. Não
30. Nas relações profissionais que você estabelece com outros diplomatas, como você classificaria a receptividade de seus colegas - superiores ou não - a suas ideias e propostas?
- a. Quase todas as minhas ideias e propostas são levadas em consideração pelos meus colegas.
 - b. Muitas das minhas ideias e propostas são levadas em consideração.
 - c. Poucas ideias e propostas que apresento são levadas em consideração.

- d. Nenhuma, ou quase nenhuma, ideia ou proposta que apresento é levada em consideração.
 - e. Eu não apresento ideias ou propostas a meus colegas.
31. Na sua opinião, a predominância de homens na carreira diplomática influencia no desempenho ou no comportamento profissional das mulheres?
- a. Sim, influencia positivamente.
 - b. Sim, influencia negativamente.
 - c. Não.
32. Segundo o Anuário de 2014, do Instituto Rio Branco, as mulheres correspondem a apenas "17,4% de um total de 201 embaixadores" e a "14,5% de um total de 227 postos de chefia de embaixadas consulados e representações do Brasil mundo afora". Dentre as explicações abaixo, qual(is) delas você considera que está mais associada a essa afirmativa? É possível marcar mais de uma alternativa.
- a. As mulheres diplomatas têm menos interesse do que seus colegas homens em assumir postos de maior poder.
 - b. As mulheres diplomatas não assumem postos de poder, normalmente, por não conseguirem conciliar a função com os afazeres da casa e cuidados com a família.
 - c. Os homens diplomatas se empenham mais para conseguir postos de maior poder.
 - d. Os homens diplomatas recebem mais convites e oportunidades de assumir postos de maior poder.
 - e. Existem poucas mulheres disputando os postos de maior poder.
 - f. Os homens diplomatas possuem credenciais melhores para ocupar esses postos.
 - g. Os homens diplomatas têm mais facilidade em desenvolver relações políticas com diplomatas de carreira mais antiga.
 - h. Não é possível explicar a desigualdade descrita acima, pois não existem diferenças na trajetória profissional dos diplomatas homens e mulheres.
 - i. Nunca pensei sobre isto.
33. Entre os critérios de promoção na carreira diplomática, a formação do Quadro de Acesso pela Câmara de Avaliação e as votações nominais internas são determinantes no processo de ascensão dos diplomatas, a partir da classe de Segundo Secretário. Segundo sua percepção, o julgamento subjetivo imposto por estes critérios pode representar uma barreira à ascensão profissional das mulheres?
- a. Sim
 - b. Não

34. Além da antiguidade, que critérios ou características você acha que são mais relevantes para um diplomata que deseja ascender na carreira/adquirir promoções?

APÊNDICE B - ROTEIRO DAS ENTREVISTAS

Através dessa entrevista, será coletada parte dos dados que utilizarei em minha pesquisa de dissertação para o Mestrado em Ciência Política, da Universidade Federal de Pernambuco. Essas questões e outros aspectos da pesquisa foram elaborados com a ajuda de minha orientadora, Andrea Quirino Steiner, professora adjunta da UFPE.

O objetivo principal é verificar como se dá a participação das mulheres na hierarquia da carreira diplomática brasileira, analisando como os diversos critérios de concessão de promoções podem contribuir para a assimetria de gênero dentro das classes mais altas. Dessa forma, esperamos que a pesquisa possa colaborar apontando soluções institucionais que incentivem uma composição mais igualitária do quadro de diplomatas.

É importante esclarecer que todas as informações provenientes da entrevista são sigilosas e serão trabalhadas conjunta e anonimamente. Além disso, os dados coletados serão utilizados unicamente para finalidades acadêmicas.

Como cabe ao respondente a decisão de participar da pesquisa, também é de sua livre escolha interromper esta entrevista a qualquer momento. Gostaria, então, de agradecer pelo seu tempo e reiterar a importância da sua participação para a execução deste trabalho.

Antes de iniciar a entrevista, existe alguma dúvida que posso responder?

Então, a partir deste momento, a entrevista começa.

1. Como as mulheres diplomatas eram percebidas na época em que a senhora foi admitida na carreira diplomática?
2. Mulheres diplomatas são vistas de maneira diferente hoje em dia?
3. A senhora conhece casos de mulheres que manifestaram interesse em trabalhar como diplomatas, mas desistiram ou nunca participaram do processo admissional? Por favor, comente o que a senhora acha que pode ter incentivado elas a não investirem na carreira.
4. Agora, em relação ao Itamaraty, a postura institucional do Ministério diante das assimetrias de gênero na diplomacia mudou desde a época em que a senhora foi admitida?
5. A criação do Comitê Gestor de Gênero e Raça, em 2014, provocou algum impacto perceptível na maneira como os assuntos de gênero são tratados pelo MRE?
6. Desde então, é possível notar alguma mudança na postura dos diplomatas em relação às questões de gênero da casa (como constrangimentos às mulheres e manifestações de machismo, por exemplo)?

7. Durante a gestão da presidente Dilma, notou alguma mudança na participação das mulheres em cargos de chefia do Ministério (das Relações Exteriores)?
8. No que diz respeito à ascensão profissional na carreira diplomática, qual é a sua opinião sobre o processo de aquisição de promoções?
9. O que a senhora pensa sobre o requisito de tempo de serviços prestados no exterior? A senhora acha que homens e mulheres têm a mesma disposição e mesmos recursos para assumir postos no exterior? Por favor, comente.
10. Na sua opinião, há diferenças entre as dificuldades enfrentadas por um(a) diplomata em conciliar sua vida profissional e familiar quando atua no país e quando assume postos fora? Quais?
11. Em relação à composição do quadro de acesso e às votações verticais e horizontais, quais são os requisitos mais importantes para avaliar o mérito do diplomata?
12. A senhora acha que homens e mulheres são avaliados de acordo com os mesmos critérios pelos seus colegas e superiores? Por favor, explique seu ponto de vista.
13. Segundo sua opinião, as diferenças entre homens e mulheres são levadas em conta na decisão de atribuir cargos?
14. Como a senhora descreveria o perfil ideal do diplomata que quer assumir postos de liderança e/ou a chefia das principais embaixadas e representações brasileiras no exterior?
15. Existe alguma diferença de comportamento entre as mulheres que exercem cargos de chefia e as mulheres que ocupam posições de menor poder? E entre homens e mulheres na chefia?
16. Como observadora, de que maneira a senhora descreveria o comportamento dos diplomatas homens ao tratarem de algum assunto profissional com uma diplomata de classe ou cargo superior?
17. E as mulheres que trabalham com as diplomatas de classe ou cargo superior?
18. Quais eram seus objetivos profissionais quando escolheu entrar na carreira diplomática? O que a incentivou a participar do concurso de admissão?
19. Quando a senhora entrou na carreira diplomática, estava entre seus planos profissionais atingir as maiores classes da hierarquia funcional ou adquirir alguma função de chefia? Por favor, explique.
20. Esse plano mudou até então? Por que?
21. E seus planos pessoais? As expectativas que a senhora tinha em relação à sua vida familiar se mantiveram depois de ser admitida na carreira diplomática?

22. A senhora possui algum filho? Se sim, que tipo de dificuldades encontrou para conciliar a maternidade com sua vida profissional? A senhora acredita que a profissão de diplomata apresenta desafios diferenciados de outras profissões?
23. A senhora acha que a profissão de diplomata interfere na maternidade, no relacionamento com os filhos? Se sim, como?
24. Já tomou conhecimento de algum caso de diplomata que optou por não ter filhos por conta da carreira? Tratavam-se de diplomatas homens ou mulheres?
25. A senhora é ou já foi casada? A carreira diplomática já interferiu em sua vida conjugal ou em suas expectativas pessoais em relação ao casamento?
26. Em sua opinião, por que ainda existem poucas mulheres na carreira diplomática, especialmente entre as classes mais altas da hierarquia funcional do Ministério?
27. O que é necessário mudar, para que o quadro de diplomatas se torne mais igualitário?
28. O Ministério das Relações Exteriores poderia tomar mais alguma medida em relação ao assunto?
29. A senhora já presenciou ou já foi informada sobre algum caso, dentro do Ministério, de intimidação, abuso ou agressão a uma diplomata pelo fato de ela ser mulher?
30. A senhora acha que as duas vias institucionais às quais as mulheres podem recorrer em caso de abuso ou constrangimentos por conta do gênero – que são o Comitê Gestor de Gênero e Raça e a Corregedoria do Serviço Exterior – são suficientes para tratar do problema?
31. Por fim, gostaria de fazer algum comentário antes de encerrarmos? Indicaria outra pessoa a ser entrevistada?
32. Antes de encerrarmos, gostaria de pedir algumas informações que me permitam descrever a amostra:
 - i. Ano de nascimento:
 - ii. Tempo de atuação no Itamaraty:
 - iii. Curso de formação superior:
 - a. Estado civil: Se casada, o (a) cônjuge é diplomata? Sim Não
 - iv. Naturalidade:
 - v. Número de filhos:

Agradeço pelo seu tempo e sua disposição para participar dessa entrevista.

APÊNDICE C - METADADOS

Variável	Tipo	Descrição	Valores
Sexo	<i>Dummy</i>	Sexo do diplomata	0 = homem; 1 = mulher
Idade	Contínua	Idade da/o diplomata.	26 - 70
Raça	Catagórica	Auto identificação racial do respondente	1 = Preta; 2 = Branca; 3 = Parda; 4 = Amarela; 5 = Indígena
Orientação Sexual	Catagórica	Orientação sexual do respondente. “Outro” remete a opções não listadas de identificação.	0 = Outro; 1 = Heterossexual; 2 = Homossexual; 3 = Bissexual; 4 = Transexual; 5 = Prefiro não responder
Classe	Catagórica	Classe da carreira em que o diplomata encontra-se enquadrado atualmente.	1 = Terceiro-Secretário; 2 = Segundo-Secretário; 3 = Primeiro-Secretário; 4 = Conselheiro; 5 = Ministro de Segunda Classe; 6 = Ministro de Primeira Classe
Pós-Graduação	Catagórica	Título de pós-graduação de maior grau do respondente.	0 = Não; 1 = Especialização <i>latu sensu</i> ; 2 = Mestrado profissional; 3 = Mestrado acadêmico; 4 = Doutorado
Formação 1	Catagórica	Área de formação profissional do respondente.	1 = Relações Internacionais; 2 = Medicina; 3 = Direito; 4 = Jornalismo; 5 = Comunicação Social; 6 = História; 7 = Economia; 8 = Engenharia; 9 = Ciência da Computação; 10 = Letras; 11 = Filosofia; 12 = Diplomacia; 13 = Ciência Política; 14 = Administração; 15 = Comércio Exterior; 16 = Agronomia; 17 = Odontologia; 18 = Psicologia; 19 = Artes Plásticas; 20 = Ciências Sociais; 21 = Física; 22 = Sociologia; 23 = Música; 24 = Geografia; 25 = Marketing.
Formação 2	Catagórica	Segunda área de formação profissional do respondente.	[Mesmos valores que “Formação 1”]
Formação 3	Catagórica	Terceira área de formação profissional do respondente.	[Mesmos valores que “Formação 1”]
Naturalidade	Catagórica	Região do país onde o respondente nasceu. “Outro” refere-se aos casos de pessoas nascidas fora do Brasil.	0 = Outro; 1 = Norte; 2 = Nordeste; 3 = Centro-Oeste; 4 = Sul; 5 = Sudeste
Idade de admissão	Contínua	Idade que o diplomata tinha na época em que foi admitido na carreira.	19 - 38
Tempo de carreira	Contínua	Tempo de carreira em anos, até 2016.	0 - 49
Motivo 1	<i>Dummy</i>	O respondente sentiu-	0 = não; 1 = sim

		se motivado a escolher a carreira diplomática por conta do salário.	
Motivo 2	<i>Dummy</i>	O respondente sentiu-se motivado a escolher a carreira diplomática por conta da estabilidade de estar em um emprego público.	0 = não; 1 = sim
Motivo 3	<i>Dummy</i>	O respondente sentiu-se motivado a escolher a carreira diplomática por acreditar que sempre teve o perfil de diplomata.	0 = não; 1 = sim
Motivo 4	<i>Dummy</i>	O respondente sentiu-se motivado a escolher a carreira diplomática por incentivo da família.	0 = não; 1 = sim
Motivo 5	<i>Dummy</i>	O respondente sentiu-se motivado a escolher a carreira diplomática por incentivo do cônjuge.	0 = não; 1 = sim
Motivo 6	<i>Dummy</i>	O respondente sentiu-se motivado a escolher a carreira diplomática por incentivo dos amigos.	0 = não; 1 = sim
Motivo 7	<i>Dummy</i>	O respondente sentiu-se motivado a escolher a carreira diplomática pela possibilidade de aprender sobre línguas e culturas estrangeiras.	0 = não; 1 = sim
Motivo 8	<i>Dummy</i>	O respondente sentiu-se motivado a escolher a carreira diplomática pela possibilidade de viajar e trabalhar no exterior.	0 = não; 1 = sim
Motivo 9	<i>Dummy</i>	O respondente sentiu-se motivado a escolher a carreira diplomática porque gostaria de servir ao país.	0 = não; 1 = sim
Motivo 10	<i>Dummy</i>	O respondente sentiu-se motivado a escolher a carreira diplomática por razão diversa das listadas nas nove variáveis anteriores.	0 = não; 1 = sim
Estado civil	Catagórica	Estado civil atual do respondente.	0 = Solteiro(a); 1 = Casado(a); 2 = Convivente (em união estável); 3 = Divorciado(a); 4 = Viúvo(a)
Conj_SitProf	Catagórica	Indica a situação profissional do cônjuge ou ex-	0 = Não se aplica. ; 1 = Cônjuge está desempregado(a), mas pretende dar seguimento à

		cônjuge, caso o respondente seja casado(a), convivente, divorciado(a) ou viúvo(a).	carreira. ; 2 = Cônjuge está desempregado(a), porque optou por se dedicar exclusivamente à família e/ou às atividades do lar. ; 3 = Cônjuge é empregado(a) na carreira diplomática. ; 4 = Cônjuge possui um emprego em uma carreira distinta da diplomacia. ; 5 = Cônjuge estava desempregado(a), mas pretendia dar seguimento à carreira. ; 6 = Cônjuge estava desempregado(a), porque optou por se dedicar exclusivamente à família e/ou às atividades do lar. ; 7 = Cônjuge era empregado(a) na carreira diplomática. ; 8 = Cônjuge possuía um emprego em uma carreira distinta da minha.
Conj_Percepção	<i>Dummy</i>	Reprovação de algum colega de trabalho, amigo(a), familiar ou conhecido(a) sobre a escolha profissional do cônjuge, caso este tenha preterido a carreira em benefício da dedicação exclusiva a família e/ou ao lar.	0 = não; 1 = sim
Filhos	<i>Dummy</i>	Indica se o respondente tem ou não filhos.	0 = não; 1 = sim
Quantidade de filhos	Contínua	Quantidade de filhos que o respondente possui.	0 - 5
Fam_Acomp	Catagórica	Indica se a família (filhos e/ou cônjuge) costuma acompanhar o diplomata respondente em viagens de trabalho.	0 = Não se aplica. ; 1 = Sim, sempre me acompanhou; 2 = Sim, quase sempre me acompanhou; 3 = Sim, poucas vezes me acompanhou; 4 = Não, nunca me acompanhou
Conj_Acomp	Catagórica	Disposição do cônjuge para acompanhar o diplomata respondente em viagens de trabalho.	0 = Não; 1 = Sim; 9 = Não se aplica.
Conj_AcompEmprego	Catagórica	Percepção do diplomata sobre a disposição do cônjuge afastar-se ou demitir-se do emprego para acompanhá-lo(a) em viagens de trabalho.	0 = Não; 1 = Sim; 9 = Não se aplica.
Fam_Impacto	Catagórica	Impacto percebido da profissão na vida familiar do(a) diplomata.	0 = Não se aplica; 1 = Minha profissão nunca gerou problemas em meus relacionamentos familiares.; 2 = Minha profissão já atrapalhou minha vida conjugal.; 3 = Minha profissão já

			atrapalhou o relacionamento com meu(s) filho(s).; 4 = Minha profissão já atrapalhou tanto minha vida conjugal, quanto o relacionamento com meu(s) filho(s).; 5 = Minha profissão frequentemente gera problemas nos meus relacionamentos familiares.
Interesse em ascender	Catagórica	Interesse do diplomata em ascender até as últimas classes da hierarquia funcional da carreira.	0 = Nunca pensei sobre isso.; 1 = Tenho interesse em ascender até a última classe da carreira.; 2 = Tenho interesse em ascender, mas não pretendo chegar ao topo da carreira (Ministro(a) de Primeira Classe).; 3 = Não tenho interesse em ascender, estou confortável com minha posição atual.
Gênero_AdeqPostos	Dummy	Indica se o diplomata acredita que existem postos e cargos mais adequados às mulheres e outros mais apropriados para os homens.	0 = não; 1 = sim
Gênero_PreferênciaProf	Catagórica	Preferência do respondente por gênero de colegas e chefias na carreira diplomática.	1 = Prefiro trabalhar com colegas homens e também estar sob a chefia de um diplomata homem.; 2 = Prefiro trabalhar com colegas homens, mas estar sob a chefia de uma diplomata mulher.; 3 = Prefiro trabalhar com colegas mulheres, mas estar sob a chefia de um diplomata homem.; 4 = Prefiro trabalhar com colegas mulheres e também estar sob a chefia de uma mulher.; 5 = Não tenho preferência sobre o sexo de meus colegas, mas prefiro estar sob a chefia de um homem.; 6 = Não tenho preferência sobre o sexo de meus colegas, mas prefiro estar sob a chefia de uma mulher.; 7 = Não tenho preferência sobre o sexo nem de meus colegas, nem de meu chefe.
Gênero_Comportamento	Dummy	Indica se o respondente pensa que homens e mulheres diplomatas se comportam de maneira diferente na carreira.	0 = não; 1 = sim
Gênero_GapPoder	Dummy	Indica se o respondente acredita que existem diferenças de poder entre homens e mulheres na carreira diplomática	0 = não; 1 = sim

Gênero_Desigualdade	Qualitativa ordinal	Avaliação do respondente sobre o grau de desigualdade na carreira diplomática.	0 - 10
Gênero_Discriminação	<i>Dummy</i>	Indica se acredita que seu comportamento ou aptidão para realizar determinadas tarefas já foram questionados por colegas diplomatas pelo fato de o respondente ser homem ou mulher.	0 = não; 1 = sim
Machismo	<i>Dummy</i>	Indica se o respondente já ouviu algum relato ou presenciou alguma atitude machista e/ou misógina no ambiente de trabalho.	0 = não; 1 = sim
Racismo	<i>Dummy</i>	Indica se o respondente já ouviu algum relato ou presenciou alguma atitude racista no ambiente de trabalho.	0 = não; 1 = sim
Recep_Ideias	Catagórica	Como o respondente avalia o grau de receptividade de suas propostas no trabalho.	1 = Quase todas as minhas ideias e propostas são levadas em consideração pelos meus colegas.; 2 = Muitas das minhas ideias e propostas são levadas em consideração.; 3 = Poucas ideias e propostas que apresento são levadas em consideração.; 4 = Nenhuma, ou quase nenhuma, ideia ou proposta que apresento é levada em consideração.; 5 = Eu não apresento ideias ou propostas a meus colegas.
Gênero_Predominância	Catagórica	Indica se o respondente acredita que a predominância de homens na carreira influencia no desempenho ou comportamento profissional das mulheres.	0 = Não.; 1 = Sim, influencia positivamente.; 2 = Sim, influencia negativamente.
Causa 1	<i>Dummy</i>	respondente acredita que uma das explicações para a disparidade de poder entre homens e mulheres na carreira diplomática, principalmente nos postos altos, é a de que as mulheres têm menos interesse do	0 = não; 1 = sim

		que seus colegas homens em assumir postos de maior poder.	
Causa 2	<i>Dummy</i>	respondente acredita que uma das explicações para a disparidade de poder entre homens e mulheres na carreira diplomática, principalmente nos postos altos, é a de que os homens diplomatas se empenham mais para conseguir postos de maior poder.	0 = não; 1 = sim
Causa 3	<i>Dummy</i>	respondente acredita que uma das explicações para a disparidade de poder entre homens e mulheres na carreira diplomática, principalmente nos postos altos, é a de que os homens diplomatas recebem mais convites e oportunidades de assumir postos de maior poder.	0 = não; 1 = sim
Causa 4	<i>Dummy</i>	respondente acredita que uma das explicações para a disparidade de poder entre homens e mulheres na carreira diplomática, principalmente nos postos altos, é a de que existem poucas mulheres disputando os postos de maior poder.	0 = não; 1 = sim
Causa 5	<i>Dummy</i>	respondente acredita que uma das explicações para a disparidade de poder entre homens e mulheres na carreira diplomática, principalmente nos postos altos, é a de que os homens diplomatas possuem credenciais melhores para ocupar esses postos.	0 = não; 1 = sim
Causa 6	<i>Dummy</i>	respondente acredita	0 = não; 1 = sim

		que uma das explicações para a disparidade de poder entre homens e mulheres na carreira diplomática, principalmente nos postos altos, é a de que os homens diplomatas têm mais facilidade em desenvolver relações políticas com diplomatas de carreira mais antiga.	
Causa 7	<i>Dummy</i>	Quando questionado sobre as possíveis explicações para a disparidade de poder entre homens e mulheres na carreira diplomática, respondente afirma que não é possível explicá-la, pois não existem diferenças na trajetória profissional dos diplomatas homens e mulheres.	0 = não; 1 = sim
Causa 8	<i>Dummy</i>	Quando questionado sobre as possíveis explicações para a disparidade de poder entre homens e mulheres na carreira diplomática, respondente afirma que nunca pensou sobre o assunto.	0 = não; 1 = sim
Causa 9	<i>Dummy</i>	Informa se o respondente acredita que o julgamento subjetivo incorporado pelo critério de votações nominais no processo de atribuição de promoções prejudica as mulheres de maneira específica.	0 = não; 1 = sim
Promo_Votacoes	<i>Dummy</i>		0 = não; 1 = sim