

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
INSTITUTO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS**

**FERNANDA LUÍZA SILVA DE MEDEIROS**

**FEMINIZANDO A DIPLOMACIA: UM ESTUDO DAS NARRATIVAS DE  
MULHERES DIPLOMATAS**

**BRASÍLIA  
2017**

**FERNANDA LUÍZA SILVA DE MEDEIROS**

**FEMINIZANDO A DIPLOMACIA: UM ESTUDO DAS NARRATIVAS DE  
MULHERES DIPLOMATAS**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Relações Internacionais pelo Instituto de Relações Internacionais da Universidade de Brasília.

**Orientadora: Profa. Dra. Vânia Carvalho Pinto**

**BRASÍLIA  
2017**

FERNANDA LUÍZA SILVA DE MEDEIROS

**FEMINIZANDO A DIPLOMACIA: UM ESTUDO DAS NARRATIVAS DE  
MULHERES DIPLOMATAS**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Relações Internacionais pelo Instituto de Relações Internacionais da Universidade de Brasília.

**Aprovado em: 05 de dezembro de 2017.**

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Profa. Dra. Vânia Carvalho Pinto (UnB)

---

Prof. Dr. Luiz Daniel Jatobá França (UnB)

---

Profa. Dra. Sônia Cristina Hamid (IFB)

BRASÍLIA  
2017

## AGRADECIMENTOS

Estas folhas de agradecimento sempre me pareceram deselegantes por trazerem uma conotação pessoal a um esforço científico. Entretanto, esta opinião entra em conflito com tudo o que vem escrito a seguir... Além disso, depois de chegar ao final do mestrado e experimentar os desafios da pós-graduação, tenho uma opinião diferente: agradece-se porque esta jornada é difícil e todos aqueles que dela participaram merecem ser reconhecidos.

Assim, agradeço à minha orientadora, profa. Vânia Carvalho Pinto. Em quatro anos de orientação, a paciência e vontade de ensinar me transformaram de uma aluna sem interesses acadêmicos em mestranda em Relações Internacionais. Devo à senhora não apenas os diplomas conquistados, mas também minha vontade em aprender sobre gênero, sobre o Oriente Médio e sobre o que mais aparecer em meu caminho.

Aos meus pais e irmão o maior agradecimento de todos, uma vez que seu esforço, trabalho e carinho me deram o senso de dever e perseverança necessário para concretizar meus sonhos. Mãe, pai, sei bem que tudo o que eu fizer deve ser dividido com vocês, pois é tudo fruto de seus sacrifícios por mim. Agradeço também ao meu parceiro e namorado, pela paciência e ajuda na constituição deste trabalho. Aos meus amigos e amigas queridas, pelo suporte e apoio nas horas difíceis – e nas fáceis também. Que um dia eu seja tão boa acadêmica quanto vocês acham que eu sou.

Agradeço também aos meus colegas do Centro de Estudos em Gênero e Relações Internacionais, pelo suporte e revisões infinitas. Este trabalho não seria o mesmo sem sua ajuda. Estendo o agradecimento à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, do Ministério da Educação, pelo investimento feito em mim e em meu projeto de pesquisa.

Agradeço profundamente às diplomatas que aceitaram dividir comigo suas histórias e, assim, tornaram possível esta dissertação e as reflexões aqui contidas. Espero ter-lhes feito justiça. Finalmente, agradeço a todas as grandes mulheres da minha vida, que me inspiram a continuar buscando as respostas para os nossos problemas e questões. Se eu nunca duvidei que era capaz de fazer qualquer coisa, foi graças a todas vocês.

*“Mother, I think. Wherever  
you may be. Can you hear me? You wanted a women's culture. Well, now there is one. It isn't  
what you meant, but it exists. Be thankful for small mercies”*

Margaret Atwood,

**O Conto da Aia** (1985).

## RESUMO

Uma série de estudos indica que o campo diplomático foi construído como uma estrutura voltada para os homens, como o foram várias áreas da esfera pública. O resultado disso são barreiras e constrangimentos de gênero que prejudicam as chances das mulheres de entrar e progredir nesta carreira. Este efeito também colabora para a percepção geral do meio diplomático como um ambiente masculinizado e fechado às mulheres. Desse modo, essa dissertação busca mostrar e discutir as narrativas das mulheres diplomatas de maneira a contrastar suas vivências com as perspectivas e abordagens teóricas que lidam com a referida estrutura na qual atuam. Para alcançar este objetivo, foram conduzidas entrevistas profundas com dezesseis diplomatas estrangeiras residentes em Brasília, com o fim de captar e analisar narrativas relativas a diferentes serviços diplomáticos, bem como apontar tendências que poderiam contribuir para o entendimento e mudança da estrutura de gênero por meio do método de análise de narrativas.

**Palavras chave:** diplomacia; gênero; narrativas.

## ABSTRACT

There are several studies implying that the diplomatic field was built as a male-oriented structure, catered by and for men – as were several other areas of the public sphere. This results in gendered constraints and barriers that jeopardize women's entry and advancement in this career. It also furthers the perception of diplomacy as a masculine environment that is hostile to women. Considering this, this dissertation aims at displaying and discussing women diplomats' narratives under this structure. To achieve this goal, in-depth interviews were conducted with sixteen foreign diplomats stationed in Brasília, Brazil, to apprehend and analyze experiences stemming from different foreign services, as well as to point out tendencies that could help in assessing and modifying this gendered structure through the narrative analysis approach.

**Key words:** diplomacy; gender; narratives.

# Sumário

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>1 GÊNERO, DIPLOMACIA E A ABORDAGEM NARRATIVA .....</b>	<b>16</b>
1.1. MARCO TEÓRICO .....	17
<b>1.1.1. A diplomacia como uma estrutura gendered: considerações teóricas e históricas.....</b>	<b>17</b>
<b>1.1.2. A pesquisa narrativa e suas origens construtivistas: o estabelecimento de um paradigma</b>	<b>22</b>
1.2 BUSCANDO NARRATIVAS: A PESQUISA DE CAMPO.....	26
<b>1.2.1. Coleta de dados.....</b>	<b>26</b>
<b>1.2.2. Procedimentos de pesquisa .....</b>	<b>27</b>
1.3. ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES: OPERACIONALIZAÇÃO DO MARCO TEÓRICO .....	28
<b>2 SER MULHER E DIPLOMATA.....</b>	<b>30</b>
2.1. AS ENTREVISTADAS: CONSIDERAÇÕES GERAIS.....	30
2.2. GÊNERO E DIPLOMACIA: TRÊS ABORDAGENS .....	32
2.3 “HOMENS NO CENTRO, MULHERES DO LADO DE FORA”: SER MULHER E DIPLOMATA .....	36
<b>3 FAMÍLIA, EXPECTATIVAS DE GÊNERO E A CARREIRA DIPLOMÁTICA.....</b>	<b>41</b>
3.1. “NÃO IMPORTA O QUE AS MULHERES FAÇAM: MÃE É MÃE”: A DIPLOMACIA COMO UM PROJETO FAMILIAR.....	42
3.2 “SOMOS POUCAS NO COMEÇO E AINDA MENOS NO TOPO”: PROBLEMAS, SOLUÇÕES E EXPERIÊNCIAS NA DIPLOMACIA COMO AMBIENTE DE TRABALHO.....	48
<b>4 DIFERENÇAS NOS EFEITOS DE UMA ESTRUTURA GENDERED: COMO REGIMES DE GÊNERO NACIONAIS AFETAM AS NARRATIVAS DE MULHERES DIPLOMATAS .....</b>	<b>57</b>
4.1 “NÃO ESTAMOS NO CÉU, MAS TAMBÉM NÃO ESTAMOS NO INFERNO”: CONFLITOS E QUESTÕES LEVANTADAS POR DIPLOMATAS EUROPEIAS .....	57
4.2 DIPLOMATAS DE PAÍSES RECÉM-INDEPENDENTES: IGUALDADE DE GÊNERO COMO PARTE DA CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE NACIONAL .....	63
4.3 “É UMA CARREIRA GERIÁTRICA”: HIERARQUIA E MACHISMO NAS NARRATIVAS DE JOVENS DIPLOMATAS LATINO-AMERICANAS.....	67
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>71</b>

<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>79</b>
ENTREVISTAS PESSOAIS: .....	79
REFERÊNCIAS LITERÁRIAS.....	80
<b>APÊNDICE A .....</b>	<b>88</b>
<b>APÊNDICE B .....</b>	<b>92</b>
<b>ANEXO A .....</b>	<b>95</b>

## INTRODUÇÃO

Recentemente, gênero se tornou um popular ponto de discussão não apenas no ambiente acadêmico, mas na sociedade como um todo. Essa discussão envolve duas premissas principais. Primeiramente, entende-se gênero como um elemento estrutural (RISSMAN, 2004). Ele representa expectativas relativas ao corpo do indivíduo, isto é, ao sexo biológico, e se apresenta como a *performance* de papéis sociais associados a este (BUTLER, 1999; WEST; ZIMMERMAN, 1987, pp. 129-130). Segundo, a sociedade foi estruturada de maneira a valorizar masculinidades hegemônicas e a entender o feminino (e eventuais masculinidades secundárias) como subordinado. Nesse caso, masculinidades e feminilidades existem em uma noção de dualidade (CONNELL, 1987, p. 186; HOOPER, 1999), em que a superioridade do gênero masculino é garantida por meio da subjugação do feminino. Sendo algo tão intrínseco à vida em sociedade, é possível afirmar que o gênero como categoria de análise perpassa *tudo* – práticas sociais, normas, princípios, relações entre indivíduos e a própria produção da ciência (cf RISSMAN, 2004).

Nestes termos, as diferentes áreas do conhecimento passaram a utilizar o gênero como uma lente investigativa para fenômenos em que ocorre a interação entre os sexos. Ainda que tardiamente, as Relações Internacionais acompanharam este movimento, passando a inserir o gênero como variável na análise do meio internacional (TICKNER, 2001, pp. 10-12). Essa inserção não se deu facilmente: para muitos, uma disciplina que estuda Estados não deveria voltar-se às tratativas de um assunto com fundamentos pessoais. Tornou-se necessária, portanto, a transformação do gênero em discussão pública e das relações internacionais como algo que também ocorre no âmbito privado, partindo do princípio exposto por Cynthia Enloe (2000, p. 343) de que *o internacional é pessoal*.

Em conjunto com outras perspectivas que se tornaram mais comuns na disciplina a partir da década de 1980, a entrada de novos pontos de vista de análise nas Relações Internacionais, como o gênero, levou a um debate epistemológico que propiciou uma ‘virada interpretativista’ na disciplina. Essa virada, semelhante ao que ocorreu com outras Ciências Sociais e Humanas em meados do século XX, trouxe outros conceitos ao campo, gerando novas perspectivas sobre os fenômenos até então estudados. Neste contexto, abordagens que valorizavam e focavam questões socialmente construídas, como o gênero, entraram em voga, valendo-se da porta aberta pelo Construtivismo (cf ONUF, 2013). Tais abordagens dialogavam com conceitos e ideias já comuns na Sociologia, Antropologia e História, em um processo de

aproximação das Relações Internacionais com suas ciências-irmãs. Assim, um entendimento estrutural do meio internacional propiciou estudos para além das relações estatais. Mesmo quando estas ainda eram o objeto de pesquisa, novas variáveis e ideias passaram a auxiliar na interpretação dos fatos. Essas perspectivas, entre as quais se destacam análises de gênero e abordagens sobre a interação entre agentes e estruturas, inspiraram e possibilitaram a realização de estudos como o da presente dissertação.

Por sua vez, sendo uma das principais áreas de estudo das Relações Internacionais, a diplomacia sempre foi vista como um meio para um fim, isto é, uma fonte de pistas e *insights* para compreender o comportamento dos Estados (GUZZINI, 2013, p. 209; NEUMANN, 2012, p. 6). Neste ponto, a diplomacia representava a principal área de atuação dos mesmos, e possuía como função primária a defesa dos interesses nacionais. Em algumas ocasiões, diplomatas que se destacassem no ofício eram estudados individualmente, como o caso do Barão do Rio Branco no Brasil e de Henry Kissinger nos Estados Unidos, mas a diplomacia permanecia essencialmente como uma “janela” para as motivações e aspirações estatais.

Recentemente, seguindo a virada interpretativista acima descrita, novas abordagens ao campo diplomático surgiram. Alguns passaram a vê-lo como formador do interesse nacional (ADLER-NISSEN, 2012, p. 15), participando ativamente da construção deste interesse e de sua negociação na arena internacional. Outros passaram a compreendê-lo como uma comunidade que poderia de ser academicamente analisada, uma vez que suas características e processos intrínsecos afetam as relações internacionais (ADLER-NISSEN, 2012; NEUMANN, 2008; 2012). Muitos autores, como Iver B. Neumann (2008; 2012) e Cristina Patriota de Moura (2006; 2007), por estarem imersos no meio diplomático<sup>1</sup>, notaram que há ali uma série de princípios, normas e comportamentos explícitos e implícitos que diferenciam o diplomata de outros funcionários públicos. Esses princípios e normas, por sua vez, retroalimentam essa diferenciação, criando uma comunidade com *ethos* e regras próprios que condicionam o comportamento dos indivíduos. Dessa maneira, surge uma nova abordagem para os estudos diplomáticos: o da diplomacia como uma estrutura social, seguindo a definição de estrutura de Anthony Giddens (1984), William H. Sewell (1992) e outros.

Conceber a diplomacia como uma estrutura é atribuir-lhe um papel condicionante no comportamento dos indivíduos que constituem essa comunidade. Assim, as ações dos

---

<sup>1</sup> Além de ambos terem feito trabalhos etnográficos ou com metodologia similar no meio diplomático, os dois autores possuem conexões familiares (no caso de Moura) e profissionais (no caso de Neumann) com seus respectivos ministérios das relações exteriores.

diplomatas, no decorrer do tempo, levam à naturalização de alguns comportamentos baseados em normas e princípios específicos do campo. Esses comportamentos são ensinados a novos diplomatas e perpetuados pela interação entre todos os que convivem sob tais preceitos. Ao defender que a diplomacia é uma estrutura em si mesma, defende-se também que os diplomatas condicionados por ela o são independentemente de sua nacionalidade – há um propósito e uma tradição própria do campo, que pouco varia de acordo com o país. Levantar hipóteses para o *porquê* deste fato foge ao escopo deste trabalho; entretanto, há sólidas evidências nas fontes primárias e secundárias de que este é o caso (cf MCCARTHY, 2015; cf MOURA, 2007; cf NEUMANN, 2012).

Destaca-se que uma estrutura social não afeta a todos os indivíduos da mesma maneira, uma vez que ela reproduz determinadas desigualdades presentes na sociedade (ACKER, 2006). A estrutura diplomática não foge a esta regra no tocante à reprodução das desigualdades de gênero. Como muitas áreas da política, a diplomacia apresenta um regime de gênero baseado na diferenciação entre o masculino como público e o feminino como privado (ACKER, 2006, p. 443; CONNELL, 1987, p. 250; cf PATEMAN, 1988). Entende-se um regime deste tipo como a configuração de relações entre representações de gênero em um contexto específico. Essas relações envolvem expectativas, papéis pré-definidos e, conseqüentemente, a performance dos indivíduos para que se encaixem nos mesmos. Este regime também se vale de uma divisão sexual do trabalho, um processo que resulta na alocação do trabalho doméstico sob responsabilidade da mulher (a mulher como cuidadora principal), enquanto se entende que o homem deve garantir a renda familiar (o homem como provedor (BENERIA, 1979).

Devido a este fato, as mulheres permaneceram excluídas da diplomacia por algumas décadas, seja porque sua participação era legalmente vedada, ou porque havia estrangimentos estruturais para que ingressassem na profissão. Isso pode ser observado em diversos países, com aplicações diferentes. No caso brasileiro, por exemplo, algumas medidas *de facto* impediam que as mulheres construíssem carreira na diplomacia (MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES DO BRASIL, 2017). Em outros países, como o Reino Unido e a Irlanda, a permanência de mulheres casadas no ofício chegou a ser formalmente proibida (IGLIKOWSKI, 2015). Em outros, ainda que não houvesse proibição específica, como no caso de países sul-americanos, esta participação era estruturalmente dificultada.

No geral, as barreiras à entrada das mulheres eram muitas – e algumas persistem. Isto pode ser inferido diante da proporção de diplomatas estrangeiros homens e mulheres atualmente em missão no Brasil. De acordo com o Sistema de Acesso à Informação do Governo Brasileiro,

há 15.091 diplomatas estrangeiros no Brasil. Destes, apenas 3.138 são mulheres – pouco mais de 20%<sup>2</sup>. O pequeno número de diplomatas mulheres enviadas ao país serve como indício do baixo número de diplomatas mulheres no geral, já que o Brasil não apresenta restrições legais ao trabalho de diplomatas mulheres.

No caso diplomático, há algumas conjecturas sobre a exclusão e discriminação das mulheres. Elas são: o entendimento de que um homem, com o papel que lhe é garantido na divisão sexual do trabalho, estaria mais apto a cumprir com a extensa jornada de trabalho de um diplomata (MCCARTHY, 2015, loc. 70). Além disso, o fato da diplomacia se caracterizar como uma arena extrema da política faz com que o campo reproduza os entendimentos de que a mulher não possui “perfil” adequado à carreira (MCCARTHY, 2015, loc. 63-64) A compreensão da mulher como cuidadora principal também dificulta sua entrada na diplomacia, já que isso, para muitos, impede que uma mãe siga o estilo de vida diplomático, que envolve muitas mudanças, viagens e, normalmente, impede que o cônjuge siga carreira própria. Este último fato era considerado como suportável para uma esposa, tanto que o papel de ‘esposa de diplomata’ fazia parte do cálculo logístico e financeiro dos ministérios (TRUE, 2005, p. 153; ENLOE, 2014, pp. 182-183; WOOD, 2015). Assim, ter um homem no papel de cônjuge ia contra as expectativas estruturais de gênero, dificultando a ascensão profissional de suas esposas.

As premissas expostas acima inspiraram a pergunta que norteia esta pesquisa: como a estrutura de gênero imbuída na diplomacia se reflete nas experiências de mulheres enquanto diplomatas? O objetivo principal deste questionamento é compreender, discernir e analisar de que modo a diplomacia, enquanto regime de gênero, condiciona a vivência das mulheres que trabalham neste meio, mais especificamente como diplomatas. Para que isso seja alcançado, as seguintes etapas se fazem necessárias: (i) apontar os elementos estruturais de gênero que existem no ambiente diplomático; (ii) evidenciar as experiências das entrevistadas em relação a tais elementos, proporcionando maior conhecimento a respeito das mulheres ativas na política internacional; (iii) descrever as repercussões profissionais e pessoais que a inserção no ambiente diplomático causa na vida das mulheres. Espera-se, ao final, contribuir para a expansão da pesquisa sobre gênero e diplomacia nas Relações Internacionais. Elaborar-se a hipótese de que as experiências narradas por mulheres diplomatas refletirão os aspectos estruturais da diplomacia evidenciados na literatura. Estes aspectos são apresentados sob

---

<sup>2</sup> Solicitação de informação feita em 28 de junho de 2017 e respondida pelo Ministério das Relações Exteriores em 20 de julho de 2017.

considerações pessoais e, assim, contextualizadas, mas indicam a existência de um regime de gênero próprio da diplomacia com elementos estruturais que afetam a todas, independentemente da nacionalidade.

Para estudar as experiências das mulheres diplomatas, selecionou-se a abordagem narrativa, que compreende o compartilhamento de histórias com o objetivo de analisar padrões, elementos estruturais e contextuais e outros aspectos na fala dos sujeitos entrevistados. Uma abordagem relativamente consolidada em áreas como a Antropologia e a Psicologia, o estudo de narrativas ainda é pouco explorado nas Relações Internacionais. Estuda-se as experiências de indivíduos que se destacaram em macroprocessos internacionais, como guerras e conflitos (KLOTZ; LYNCH, 2007, pp. 45-46), e as meta-narrativas do campo, como os grandes debates da disciplina, mas dificilmente faz-se o cruzamento entre as narrativas de indivíduos e as estruturas do meio. Ancorada no movimento construtivista, a análise narrativa propõe uma reconfiguração da análise de agente/estrutura, podendo assim encontrar espaço nas Relações Internacionais (SUGANAMI, 2008). Sendo o objetivo principal desta abordagem dar voz aos sujeitos de pesquisa, ela se torna adequada a um estudo que busca retratar a vivência de um grupo aparentemente silenciado dentro da estrutura diplomática.

A pergunta e o objetivo de pesquisa, focados em experiências individuais e o método narrativo exigem a utilização de fontes primárias, isto é, coletadas junto às diplomatas que são protagonistas desta pesquisa. Assim, optou-se pela realização de entrevistas com diplomatas estrangeiras atualmente residentes em Brasília, no Brasil. Essa abordagem se deve à necessidade de compreender, pelas palavras das próprias mulheres afetadas pela estrutura de gênero aqui retratada, como suas histórias são condicionadas por essa estrutura.

A escolha amostral por diplomatas estrangeiras objetivou apontar padrões que fossem próprios da diplomacia e se verificassem nas experiências de diplomatas de países diferentes, bem como mostrar como a interação entre regimes de gênero poderia afetá-las. Dezesesseis diplomatas de dezesseis serviços diplomáticos diferentes (e de quinze nacionalidades) foram então entrevistadas em Brasília, entre os dias 21 de novembro de 2016 e 19 de abril de 2017. O material coletado nas entrevistas foi submetido a uma análise temática, conforme proposto por Catherine Riessman (2005). Assim, as narrativas foram agrupadas de acordo com seus temas em comum de maneira a serem discutidas à luz da literatura secundária.

Entende-se que tal estudo se justifica por meio da proposta apresentada por Cynthia Enloe (2000) de “encontrar as mulheres” na política internacional. Evidenciar as vidas e experiências das mulheres diplomatas é crucial para mostrar como se dá a inserção feminina na

política internacional. Ademais, uma perspectiva que enxerga a diplomacia como uma estrutura de práticas sociais apresenta uma abordagem modestamente inovadora para os estudos de diplomacia, valendo-se de conceitos e ideias bem trabalhados em disciplinas como a Sociologia e a Antropologia. Logo, este estudo também se justifica ao propor uma aproximação das Relações Internacionais de outras Ciências Sociais por meio de métodos e teorias interdisciplinares, colaborando para atualização do campo.

Com vistas ao disposto, esta dissertação se divide em quatro capítulos, que atendem às etapas acima descritas como fundamentais para o cumprimento do objetivo desta pesquisa e agrupam os temas identificados nas narrativas. No primeiro capítulo, apresentar-se-á a discussão acerca da diplomacia como uma estrutura *gendered* e a revisão teórica a respeito da abordagem narrativa. Considerações a respeito do processo de pesquisa de campo, como o método de coleta de dados, também serão apresentados, bem como a operacionalização do marco teórico.

No capítulo dois, as diplomatas narram suas perspectivas sobre gênero e diplomacia e a dificuldade mais básica que encontram na carreira: serem aceitas como diplomatas sem ter sua posição questionada por serem mulheres. No capítulo três, aborda-se o equilíbrio entre a vida familiar e uma carreira como a diplomacia, que é imbuída de expectativas de gênero baseadas na divisão sexual do trabalho. Por fim, o quarto capítulo busca debater as interações do regime de gênero da diplomacia com o regime de gênero de cada país.

## 1 GÊNERO, DIPLOMACIA E A ABORDAGEM NARRATIVA

Com a abertura da agenda de pesquisa das Relações Internacionais a diferentes objetos e métodos de pesquisa a partir da década de 1980, o gênero tem se tornado parte da análise internacionalista. Assim, vem participando de sua expansão para além das relações interestatais, abrindo espaço para abordagens voltadas a outro tipo de estruturas sociais (TICKNER, 2001, p. 2). Essa participação foi possível porque, de acordo com J. Ann Tickner (2005), pesquisadores de gênero fazem perguntas diferentes sobre o mundo, criando novas perspectivas que ajudam a ampliar o escopo da disciplina, conectando-a com outras ciências sociais e aproximando-a das experiências humanas.

Tanto Tickner (2005) quanto Cynthia Enloe (2014, pp. 3-6) argumentam que investigar e pesquisar mulheres no meio internacional leva a uma necessária reinterpretação do que são relações internacionais e a um foco maior em histórias pessoais, detalhes e narrativas, de maneira a sobrepujar o silêncio que ronda a presença e influência feminina nessa arena da política. Enloe (2014, p. 3) aponta que isso permite “dar um sentido feminista às Relações Internacionais”. Ademais, novas perspectivas epistemológicas como a de gênero resultaram em uma reconfiguração da análise acerca das relações constitutivas entre agentes e macroestruturas condizente com o avanço das discussões interdisciplinares sobre essas duas unidades de análise (cf SUGANAMI, 1999). Abriu-se, então, espaço para abordagens menos holísticas, permitindo o estudo de narrativas nas Relações Internacionais.

Em consonância com o exposto acima e conforme previamente mencionado, o objetivo desta dissertação é compreender como as narrativas de mulheres diplomatas são condicionadas pela diplomacia enquanto regime de gênero. Em vista disso, o presente capítulo visa apresentar os fundamentos teóricos, metodológicos e epistemológicos deste estudo.

Assim, inicia-se com uma revisão teórica e histórica sobre a diplomacia e a presença de mulheres no meio diplomático. A seguir, apresenta-se a abordagem narrativa utilizada para empreender a análise. Nesta, as raízes da abordagem são traçadas até o movimento pós-moderno das ciências sociais, principalmente ao Construtivismo. Neste âmbito, a ligação entre o método narrativo e a análise de discurso também são exploradas. Tanto o objetivo principal quanto o método selecionado preconizam a realização de pesquisa de campo, portanto neste capítulo são também descritos a técnica e o processo de coleta de dados desta pesquisa. Encerra-se com uma explicação de como o marco teórico será operacionalizado.

## 1.1. MARCO TEÓRICO

### 1.1.1. A diplomacia como uma estrutura *gendered*: considerações teóricas e históricas

Entende-se que, atualmente, a disciplina das Relações Internacionais tem caráter amplo e multifacetado. É certo que, no decorrer do século XX, com vistas a consolidar o campo em torno de um objeto de estudo claramente identificável e delimitável, os centros mais tradicionais de pesquisa restringiram boa parte de sua investigação a questões estatais, focando as relações entre os diferentes Estados. A isso somou-se uma opção metodológica por técnicas de pesquisa positivistas, o que influenciou a maneira pela qual os estudiosos enxergam o objeto de estudo da disciplina e a maneira mais apropriada para abordá-lo. Neste ínterim, a diplomacia figurou como uma fonte de indícios e tendências para o comportamento dos Estados, representando um dos braços de sua estrutura e uma arena da política internacional (ADLER-NISSEN, 2012, p. 13; NEUMANN, 2012, p. 6). Neste ponto, a diplomacia sempre se mostrou um campo óbvio de pesquisa para as Relações Internacionais (GUZZINI, 2013, p. 209).

A presente dissertação enxerga a diplomacia como uma estrutura social (ADLER-NISSEN, 2012, p. 14-15), ou seja, um padrão de princípios e normas que se traduz em práticas inter-relacionais (GIDDENS, 1984, p. 377; SEWELL, 1992, p. 3)<sup>3</sup>. De acordo com Rebecca Adler-Nissen (2012, p. 15) esta abordagem coloca o “código de conduta” do campo no centro da análise, entendendo a diplomacia como uma ordem interacional – um domínio de atividade em que ocorrem interações pessoais e diárias. Diplomatas se tornam, portanto, agentes, ou seja, aqueles que racionalizam suas ações e dos outros à luz da estrutura em que se encontram.

Considera-se a relação entre ambos como constitutiva – as ações desses indivíduos constituem a estrutura e esta, por sua vez, condiciona o comportamento dos agentes (GIDDENS, 1984, pp. 26-28). Isso é evidenciado pelo caráter fortemente relacional da diplomacia descrito por Adler-Nissen (2015, p. 286). Para a autora, a incompatibilidade comumente observada entre a diplomacia e a teoria das Relações Internacionais é um indício de que diplomatas pensam em termos relacionais, considerando a interação entre si, seus colegas e seu dever junto aos seus Estados como o processo de formação do interesse nacional e, conseqüentemente, da política internacional. Contraditoriamente, a disciplina funciona de

---

<sup>3</sup> O debate acerca do conceito de ‘estrutura’ é extenso nas ciências sociais, como pode ser visto, por exemplo, em *Theory of Structure: Duality, Agency, and Transformation*, de William H. Sewell (1992). Na presente dissertação optou-se por uma definição semanticamente simplificada.

maneira substantiva – o interesse dos Estados, entendido de maneira unitária, ignora a construção diária destas ideias por diplomatas nas negociações e discussões. A figura do diplomata é, portanto, central às Relações Internacionais, bem como a estrutura diária em que este opera.

Em termos mais específicos, a estrutura diplomática se apresenta conservadora, semelhante, por exemplo, a estruturas militares (MOURA, 2006, p. 21). A hierarquia é fortemente definida, atribuindo papéis específicos a cada diplomata. A posição hierárquica muitas vezes define o impacto da estrutura sobre o agente – quanto menos avançado na hierarquia, maior o custo de oportunidade para o diplomata apresentar qualquer comportamento desviante daquele considerado como adequado. Neste ponto, Alisher Faizullaev (2006, p. 517) sugere que a diplomacia reproduz os mecanismos de controle do Estado sobre os indivíduos, e o faz de maneira exacerbada, dado o fato de que diplomatas vivem imersos no trabalho, principalmente quando alocados em uma missão no exterior. Sendo a comunidade diplomática restrita àqueles que fazem parte do meio, a reprodução dessas práticas é facilitada, tanto em termos de manutenção de normas sociais coercitivas quanto de consolidação de privilégios – que fazem parte da rotina diplomática (FAIZULLAEV, 2006, p. 509). De fato, como colocado por Anthony Giddens (1984, p. 25), uma estrutura pode funcionar tanto como elemento coercitivo quanto como facilitadora de privilégios

Por conseguinte, sendo uma área profundamente dependente de relações interpessoais, a socialização é um elemento importante para a compreensão da diplomacia enquanto estrutura. Em alguns países, essa socialização se inicia já entre candidatos a diplomata, principalmente quando a carreira diplomática se encontra entre as carreiras públicas de maior prestígio. Há um entendimento de que a diplomacia não é uma carreira civil comum (MCCARTHY, 2015, loc. 70; NEUMANN, 2012, pp. 6-8) e, por isso, requer características específicas daqueles interessados em segui-la. Dessa forma, a responsabilidade em conduzir as relações estatais exige que diplomatas sejam bem-treinados – muitos países possuem academias diplomáticas que oferecem cursos preparatórios para os selecionados para a profissão. Esse treinamento é crucial para a criação de um campo de ação uniforme uma vez que, por meio dele, a cultura diplomática é passada para novos diplomatas. Ainda que cada ministério, departamento ou secretaria de relações exteriores possua práticas próprias relativas a cada país, Faizullaev (2006, pp. 515-516) aponta que a diplomacia possui valores construídos em torno de um conjunto ocidental de princípios e valores e, muitas vezes, países não-ocidentais buscam adaptar-se a isso, contribuindo mais para a uniformização do campo.

O entendimento da diplomacia como uma estrutura onde há forte socialização dos envolvidos indica uma quebra das barreiras entre a vida pública e particular dos diplomatas (NEUMANN, 2008, pp. 77-78). Cristina Patriota de Moura (2007, p. 42), em um estudo sobre uma turma de alunos do Instituto Rio Branco, a academia diplomática brasileira, aponta que muitos dos discentes entendiam que um diplomata deveria ter, para além da preparação acadêmica, a habilidade de convencer e negociar, um comportamento elegante e aristocrático e um gosto por festas e coquetéis. Esse estereótipo também é discutido por Neumann (2008, pp. 8-9). Para ambos os autores, estas são percepções relativas à tradição diplomática antes da I Guerra Mundial, exercida pela nobreza aristocrática na maioria dos Estados. Além disso, a socialização de diplomatas pode vir a influenciar seus relacionamentos pessoais, restringindo seu círculo de amizades a colegas de profissão, ou mesmo influenciando a escolha do cônjuge – Moura (2007, p. 85) explica que, para muitos dos entrevistados por ela, existe um “tipo certo” de cônjuge para um diplomata. Em maior ou menor grau, as observações de Moura são aplicáveis a outros países, como indicado pelo trabalho de Neumann (2012) a respeito do ministério norueguês e de Sasson Sofer (1997), que identifica o diplomata como um “estranho”, preso à sua própria comunidade.

Faizullaev (2006, p. 501) e Sofer (1997) indicam que essa socialização e condicionamento criam um efeito psicológico em que a personalidade do diplomata é confundida com o próprio Estado, e este último torna-se parte essencial da identidade do primeiro (cf ADLER-NISSEN, 2012, p. 16). Isso caracteriza a diplomacia como uma área da política em que a imersão do profissional no trabalho causa impacto em sua vida pessoal. Assim, aspectos que dificultem o trabalho de diplomatas por meio dessa dinâmica criarão impacto direto na condução das relações entre os Estados, derrubando a separação entre público e privado.

Entende-se que o gênero pode figurar como um desses aspectos, uma vez que a diplomacia possui um regime de gênero próprio. É possível definir um regime de gênero como um em que práticas, processos, ações e significados inter-relacionais criam e mantêm desigualdades dentro de uma determinada organização (ACKER, 2006, p. 443). Ademais, este regime representa a configuração de relações de gênero nesse contexto específico, e envolve expectativas, papéis pré-definidos e, conseqüentemente, a performance dos indivíduos para que se encaixem nos mesmos. As pesquisas sobre gênero e diplomacia sugerem que a diplomacia enquanto ordem de interação foi construída em torno dos mesmos ideais de masculinidade que o próprio Estado moderno, ainda que com distinções relativas às características diferenciadas

da atividade diplomática (TRUE, 2005, p. 153; NIKLASSON; TOWNS, 2016, p. 2 cf TOWNS, 2014). Estes ideais afetam a diplomacia de maneira simbólica e organizacional.

Simbolicamente, a diplomacia se encontra na arena pública, representando, de acordo com Helen McCarthy (2015, loc. 63), a arena mais masculinizada da política por ser historicamente restrita aos homens. Para a autora, essa restrição é fruto de dois aspectos principais. Primeiro, a já mencionada centralidade das relações interpessoais, que criam a necessidade de prestígio e *networking* para um bom posicionamento profissional. Para mulheres, a manutenção desses relacionamentos é dificultada por preconceitos de gênero. Os ideais de masculinidade da diplomacia, nesse caso, tornam a presença de mulheres inapropriada, criando desconforto quanto à sua socialização no campo. Em segundo lugar, McCarthy (2015, loc. 63) destaca que a necessidade de trabalho constante, com longas horas no escritório, dificulta a ascensão de mulheres, já que em muitos casos o cuidado dos filhos recaía/recai sobre elas.

Tais aspectos refletem a construção de papéis de gênero pré-definidos na diplomacia. Inicialmente, mulheres estavam limitadas a serem “esposas diplomáticas”, um papel crucial em um campo em que jantares, festas e eventos de caridade são importantes para negociações (TRUE, 2005, p. 153; ENLOE, 2014, pp. 182-183). Mulheres poderiam também ser assistentes ou secretárias nas embaixadas e consulados, oferecendo apoio administrativo, mas sem estar no centro das discussões políticas. Isso levou a uma reafirmação da separação entre público e privado que resulta na exclusão das mulheres do espaço público, conforme analisado por Carole Pateman (1988), identificando o feminino com aquilo que é privado, particular. Ao serem confinadas à esfera privada, as mulheres são impedidas de participar de discussões políticas que resultam em políticas públicas, como é o caso das Relações Internacionais (TRUE, 2005, p. 153; cf TOWNS, 2014). Na diplomacia, o papel da mulher como esposa e secretária configura uma relação instrumental e ornamental. Ou seja, ainda que participassem da organização de festas, jantares e compromissos em geral, seu acesso a tais eventos restringia-se ao papel tradicional da mulher como facilitadora dos interesses e privilégios masculinos.

De maneira conexa, no que diz respeito aos efeitos organizacionais, a construção de gênero da estrutura diplomática afeta diretamente as possibilidades de atuação profissional das mulheres. Por exemplo, em alguns países como o Reino Unido e o Brasil, até a década de 1970, mulheres eram obrigadas a deixar o serviço diplomático depois de se casarem, uma vez que se considerava a carga de trabalho incompatível com os deveres domésticos de uma esposa, além de ser uma expectativa natural que a esposa acompanhasse o marido quando este fosse

removido (IGLIKOWSKI, 2015; MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES DO BRASIL, 2016). Em outros países como a Noruega, mulheres casadas não recebiam o mesmo tratamento que seus colegas homens no tocante a benefícios para a famílias: enquanto diplomatas casados possuíam direito a auxílio financeiro para o sustento de sua esposa e filhos em caso de relocação, este benefício era negado às diplomatas mulheres na mesma situação (NEUMANN, 2012, p. 146). Na mesma linha, Birgitta Niklasson e Ann Towns (2016, p. 10) mostram que há uma tendência de enviar diplomatas mulheres para países com altos índices de igualdade de gênero. Ao mesmo tempo, mulheres são menos enviadas como embaixadoras por e para países considerados importantes na arena militar ou que tenham grande relevância para a política externa de seus países de origem. Essas tendências limitam e influenciam as perspectivas profissionais das mulheres no campo.

As características do campo diplomático previamente discutidas levantam outro problema em relação à agência de mulheres na diplomacia, em que se deve considerar como a estrutura fortemente hierárquica as afeta. Uma embaixadora não possui as mesmas vulnerabilidades que uma terceira-secretária, por exemplo, que é mais suscetível às questões simbólicas e organizacionais aqui levantadas. Em seu livro *Beaches, Bananas and Bases* (2014, p. 5), Cynthia Enloe enfatiza a necessidade de se dar voz e atenção às agentes menos visíveis da área. Enquanto existem muitas mulheres notórias na política internacional, como chefes e ministras de Estado e embaixadoras, há milhares de mulheres sem o mesmo reconhecimento, como as supracitadas diplomatas de *ranking* mais baixo (ENLOE, 2014, p. 5). Deve-se considerar também, portanto, as relações de poder entre as próprias mulheres no campo.

Em suma, é possível afirmar que a diplomacia constitui uma estrutura fortemente baseada em socialização e condicionamento baseado em autoridade, que influencia o comportamento e as práticas dos diplomatas. Em relação às mulheres que trabalham como diplomatas, essa estrutura possui um regime de gênero próprio que influencia e transforma suas histórias. Se já não relevante por si só, o estudo dessas experiências se tornou mais necessário diante da entrada crescente de mulheres no serviço diplomático (cf CARMO; FARIAS, 2016) e das histórias e relatos de que o regime de gênero da diplomacia afeta seu trabalho e possibilidades profissionais, conforme exposições e pesquisas acadêmicas exemplificadas em McCarthy (2015), Towns e Niklasson (2016), Catarina Alencastro (2016), Viviane Balbino (2011), Géssica Carmo e Rogério Farias (2016) e Vânia Carvalho Pinto (2017).

De acordo com Iver B. Neumann (2008), o processo de corporificação de papéis de gênero pré-definidos é um fator determinante na performance de diplomatas. Ainda que seus

estudos sejam específicos sobre o ministério das relações exteriores norueguês, é possível observar o mesmo em outros casos, sugerindo que esta é uma tendência da diplomacia como um todo, e não específica de cada país. Por isso, a vida profissional e pessoal de mulheres diplomatas é fortemente influenciada por essas dinâmicas, possivelmente transformando e influenciando suas experiências e a maneira como estas são compartilhadas. Esse processo de compartilhar experiências calcadas em uma estrutura sócio-política corresponde à construção de narrativas, que serve de base metodológica e epistemológica para esta pesquisa.

### **1.1.2. A pesquisa narrativa e suas origens construtivistas: o estabelecimento de um paradigma**

Tendo em vista a necessidade de se analisar histórias e discursos contextualizados estruturalmente, a pesquisa narrativa oferece possibilidades frutíferas para o estudo de mulheres enquanto diplomatas. O objetivo principal em utilizar este tipo de ferramenta é dar voz ao objeto/sujeito de pesquisa e, assim, colocá-lo em destaque em um contexto onde mulheres são comumente silenciadas (cf ENLOE, 2014). Essa premissa levou ao crescimento do número de pesquisas narrativas nas últimas décadas em diversas áreas, incluindo Sociologia Antropologia, História, Serviço Social, disciplinas relacionadas à saúde pública e, em especial, nos estudos de questões de gênero (LIEBLICH et al, 1998, p.3). Nas Relações Internacionais, o uso de narrativas tampouco é novidade, como evidenciado pelas pesquisas do movimento construtivista – os trabalhos de Hidemi Suganami (1999; 2008) tratam principalmente da incorporação do termo ‘narrativa’ à tradição epistemológica da disciplina, buscando explicar como determinados eventos ocorrem por meio da consideração de narrativas na junção entre teoria e história das relações internacionais (SUGANAMI, 2008, p. 329).

Esta seção se voltará para o detalhamento de três elementos que constituem o paradigma da pesquisa narrativa, de acordo com autores como Elliot G. Mishler (1995), Donald E. Polkinghorne (1995), Roberto Franzosi (1998), Terrill Moen (2006) e Gabriela Spector-Mersel (2010), quais sejam: (i) a ontologia desta abordagem, isto é, o próprio conceito de narrativa e as ideias que o definem nos termos da pesquisa; (ii) a discussão epistemológica envolvida, que se confunde também com a ontologia, e está calcada no arcabouço do Construtivismo e (iii) seu uso prático como metodologia de pesquisa, em que se busca estabelecer critérios, métodos e técnicas de observação e análise que se adequem às necessidades desse tipo de estudo. É interessante notar que esses três elementos se confundem

entre si, a exemplo do que ocorre no Construtivismo – de acordo com Nicholas Onuf (2013, p. 39), o Construtivismo encontra espaço entre a epistemologia e a metodologia ao fazer uma “virada ontológica”. Esse processo se dá pelo reconhecimento de que as relações internacionais não são uma forma específica de relacionamento que pode ser analisada como qualquer outra relação social, uma vez que faz parte de um enquadramento mais amplo (LITTLE, 2013, p. xii). Assim, abre-se caminho para teorias que abordam o internacional sem se restringir a relações entre Estados.

Nas Relações Internacionais, a abordagem narrativa foi mais comumente utilizada ao destacar a agência de líderes (monarcas, presidentes, ministros) sobre uma cadeia de eventos, e coaduna com a necessidade de sequencialidade temporal defendida por Polkinghorne (1995) – uma narrativa possuiria começo, meio e fim (KLOTZ; LYNCH, 2007, p. 46). Ao destacar a agência de indivíduos e apontar o meio internacional como uma estrutura, o uso de narrativas nas Relações Internacionais reafirma o aspecto constitutivo da relação entre agente e estrutura na discussão construtivista.

Em termos mais simples, entende-se ‘narrativa’ como uma história. Comumente, a palavra carrega certo tom pejorativo, advindo da leitura de que uma narrativa é uma história contada a partir de um ponto de vista específico, indicando vieses e omitindo elementos que vão contra os mesmos (cf POLKINGHORNE, 1995, p. 7). Contudo, por esse motivo, narrativas podem elucidar e evidenciar tendências, estruturas e processos sociais que afetam a realidade de um grupo, bem como os interesses envolvidos (cf BATHMAKER, 2010, pp. 2-3). De acordo com Polkinghorne (1995, p. 5), a palavra narrativa é usada de maneira equivocada, quando definida como qualquer texto prosaico. Para o autor, academicamente, uma narrativa é definida pelo tipo específico de texto (a história) e a configuração gerada por ele (a roteirização). Uma história é um tipo particular de produção de discurso, em que eventos e ações são unidos organizadamente para serem apresentados a alguém. Além disso, o foco desse discurso está na ação humana e seus efeitos, tenha sido tal ação executada pelo interlocutor ou não. Já a roteirização se refere à organização temporal dos fatos, valendo-se de uma abordagem linear do tempo (POLKINGHORNE, 1995, p. 8).

Franzosi (1998, pp. 519-520) vai além e desconstrói a necessidade de uma sequencialidade temporal nas narrativas. Neste caso, o autor refuta o pressuposto de que o impacto de uma ação em outra se assenta na causalidade temporal, admitindo que uma ação pode ser transformada por outra sem, necessariamente, anteceder-la em termos causais. Isso permite que as ações apresentadas nas narrativas sejam contextualizadas de acordo com

processos políticos que não parecem ter afetado tal ação à primeira vista, e não somente de acordo com a estrutura da história em si, o que restringiria a análise ao indivíduo que a conta. Para estudos de gênero, essa possibilidade é fundamental, uma vez que elementos identitários e de reação a uma estrutura opressiva não são sempre reconhecidos pelas narradoras como causas diretas de suas decisões e ações. É proveitoso, portanto, compreender uma narrativa como a maneira em que indivíduos apresentam suas histórias, buscando pertencimento ou identificação e estabelecendo, essencialmente, conexão com outras pessoas e, quando necessário, entendimento e obediência aos padrões morais estabelecidos por uma comunidade (BURCK, 2005, p. 252; LINDE, 1993, p. 3).

Essa necessidade de contextualização das narrativas e a possibilidade de ouvir grupos subordinados, como mulheres em contextos primariamente masculinizados, encaixa a pesquisa narrativa entre as perspectivas pós-modernas. Sua proposta critica concepções epistemológicas tradicionais associadas ao positivismo, em que a pesquisa interpretativa poderia ser vista como falha ou mesmo como não-científica (SPECTOR-MERSEL, 2010, p. 207). A partir da década de 1970, a já referida virada interpretativista que afetou diversas disciplinas popularizou a abordagem narrativa, valorizando-a pela possibilidade de contrastar experiências particulares com conjunturas sociais e políticas, além de permitir que grupos subordinados, marginalizados ou que enfrentam qualquer dificuldade estrutural fossem trazidos para o centro da discussão acadêmica (BATHMAKER, 2010, pp. 2-3; SPECTOR-MERSEL, 2010, pp. 207-208).

A abordagem narrativa requer um esforço metodológico organizado que a torne válida como conhecimento científico. Esse esforço busca reunir narrativas que possuam elementos estruturais em comum e em realizar uma análise uniforme das mesmas. O primeiro ponto é alcançado por meio da seleção de uma amostra coerente, uma vez que a pesquisa de campo com entrevistas é indispensável à abordagem narrativa. Já o segundo ponto pode ser atingido ao selecionar um modelo claro de exame dos dados coletados. Catherine Riessman (2005, pp. 3-5) apresenta quatro modelos de análise: análise temática, análise estrutural, análise interacional e análise performática. No primeiro caso, o estudo se volta para os temas presentes nas narrativas – o conteúdo, a história em si. No segundo caso, o foco muda para a estrutura, considerando a maneira como a história é contada, incluindo escolha de palavras ou método de fala. A análise interacional resguarda elementos temáticos e estruturais, mas foca no relacionamento entre o narrador e seu interlocutor, utilizando este para uma construção conjunta da história. Finalmente, a análise performática funciona como uma abordagem interacional estendida, buscando elementos que vão além do texto ou da prosa, como a importância do

personagem. Nota-se que, na prática, esses modelos se misturam; ao realizar uma análise temática como a que será feita na presente dissertação, elementos estruturais do discurso, interacionais e performáticos também são incorporados de maneira a contextualizar as narrativas de maneira mais completa.

A análise temática se justifica, ainda, pelo objetivo do trabalho de apontar pontos de comum e de contraste nas narrativas de mulheres diplomatas. Além disso, o material coletado por meio de entrevistas apresentou, como característica principal, temas que apareciam com mais frequência que outros, em vez de elementos linguísticos ou que surgissem da interação entre a pesquisadora e as entrevistadas.

Há grande semelhança entre a abordagem narrativa e a análise de discurso que busca identificar e interpretar representações encontradas nas falas – para os pós-modernos, o discurso é um sistema linguístico que ordena conceitos e afirmações, conforme definido por Michel Foucault (HANSEN, 2014, p. 172). Neste caso, diferentes aspectos da realidade podem representar coisas diferentes de acordo com as variadas perspectivas e posicionamentos (FAIRCLOUGH, 2003, p. 26). As palavras utilizadas para descrever o mundo não são neutras, refletindo esses posicionamentos. Considerando isso, tais representações devem ser desconstruídas para que se apreendam as ideias ali conjecturadas (HANSEN, 2014, p. 172-173). Neumann (2008) propõe um quadro de referência para a análise de discurso que contribui substancialmente para a análise narrativa. Neste caso, o autor coloca um pré-requisito para que o estudo seja feito – competência cultural, isto é, a acumulação de conhecimento substancial sobre o tópico a ser pesquisado, incluindo a compreensão de aspectos políticos e culturais relacionados ao objeto de pesquisa. Na sequência, o primeiro passo é delimitar os textos a serem analisados, ou seja, as próprias narrativas (NEUMANN, 2008, p. 63).

O segundo passo se refere ao mapeamento de representações (NEUMANN, 2008, p. 70). Entende-se que um discurso ou narrativa apresenta uma visão dominante da realidade (uma representação) e uma ou outra versão alternativa. O objetivo é identificar essas representações e em que contexto elas se encaixam, considerando também a existência de representações conflitantes na mesma narrativa. Ao realizar esse mapeamento, é possível empreender na análise temática das narrativas, uma vez que se torna factível identificar pontos de semelhança e discordância nas narrativas das entrevistadas. Brooke Ackerly e Jacqui True (2010, p. 210) sugerem que se procure por ‘graus de alteridade’ nos discursos, de maneira a apontar e criticar dicotomias como homem x mulher ou vítima x agente. Assim, tais construções não são naturalizadas, mas compreendidas de acordo com o objeto de pesquisa.

Em complemento à metodologia de Neumann, Lene Hansen (2014) indica que é necessário buscar incoerências em como tais representações dicotômicas estão conectadas. Neumann se refere a isso como uma sobreposição de representações. Dessa maneira, se entende que as mesmas refletem relações de poder e, portanto, respondem a mudanças e influências de maneira diferente (NEUMANN, 2008, p. 73). Ao interpretar narrativas, deve-se estar atento a como tais diferenças afetam a pesquisa e seu resultado final.

Por fim, entende-se que para um estudo de gênero voltado essencialmente para experiências contextualizadas em estrutura condicionante e por vezes opressora, a abordagem narrativa se mostra adequada, uma vez que permite que minorias, grupos subordinados e/ou silenciados vocalizem suas experiências e que o entrevistador as contextualize em um contexto político e social. Além disso, o caráter epistemológico construtivista dessa abordagem ajuda a aproximar as Relações Internacionais das relações humanas, algo importante para a atualização da disciplina enquanto parte das ciências sociais.

## 1.2 BUSCANDO NARRATIVAS: A PESQUISA DE CAMPO

### 1.2.1. Coleta de dados

Com o objetivo de coletar e analisar narrativas, optou-se pela abordagem semiestruturada ao método de entrevista profunda, em que se realizam entrevistas a partir de um questionário-base cuja função é somente dar direção e foco à conversa. A aplicação é feita mais livremente, sem um foco exclusivo nas perguntas contidas no questionário, possibilitando a inserção de novas questões ou a exclusão daquelas que não são pertinentes, a depender do rumo da entrevista. Essa técnica é apropriada a situações em que o pesquisador entrevista um número pequeno de participantes, buscando um entendimento mais profundo de suas experiências e perspectivas sobre um tópico específico. As perguntas podem ser adaptadas de acordo com a pessoa entrevistada, e temas não previstos no questionário podem ser abordados caso surjam durante a conversa.

De acordo com Robin Legard, Jill Keegan e Kit Ward (2003, p. 139), o melhor tipo de entrevista profunda é a que se assemelha a uma conversa comum, sendo caracterizada por um certo grau de proximidade entre o entrevistador e o entrevistado para que haja uma troca de visões de mundo e experiências. A ideia por trás das entrevistas profundas é que a “única pessoa que entende a realidade social em que vive é a própria pessoa” (BURNS, 2000, p. 425). Por

isso, este método advoga uma troca horizontal e pessoal entre os interlocutores, e justifica o uso de um questionário flexível. Além disso, o aspecto conversacional é interessante para uma pesquisa sobre questões de gênero, já que garante uma troca entre teoria e experiência pessoal tanto da parte dos informantes quanto da pesquisadora, de maneira similar à etnografia, permitindo assim uma abordagem interpretativa e intersubjetiva (BURNS, 2000, p. 396). Além disso, o método de entrevistas profundas recomenda uma amostra reduzida, já que o material será analisado densamente e não generalizado para fins estatísticos.

No que diz respeito à escolha amostral, esta foi orientada por três motivos principais. O primeiro diz respeito ao argumento de que a diplomacia possui maior efeito estrutural sobre o diplomata quando este está trabalhando em remoção, ou seja, representando seu país no exterior. O segundo é que, ao entrevistar diplomatas de vários países, levanta-se a possibilidade de indicar tendências no campo que ultrapassam costumes e cultura nacionais, criando a possibilidade de se generalizar hipóteses sobre a diplomacia como um todo. Finalmente, a pesquisadora, por viver e estudar em Brasília, possui acesso ampliado ao corpo diplomático, uma vez que as embaixadas estão localizadas na cidade. Tendo por base a recomendação de tamanho de amostra para entrevistas profundas, dezesseis diplomatas vivendo em Brasília entre 2016 e 2017 foram entrevistadas.

### **1.2.2. Procedimentos de pesquisa**

Após revisão bibliográfica sobre o tema estudado, o presente projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisas Sociais da Universidade de Brasília (CEP-IH). Houve indicação de aprovação com uma pendência – a necessidade de esclarecer o recrutamento das participantes. Quando a mesma foi sanada, porém, o comitê deixou de responder aos e-mails da pesquisadora e de atualizar a Plataforma Brasil, onde todas as pesquisas nacionais que envolvem seres humanos devem ser registradas, e que faz parte do sistema do Conselho Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) (Anexo I). Todas as recomendações do CEP foram estritamente seguidas nesta pesquisa, com destaque para a garantia de anonimato das entrevistadas.

O método de recrutamento utilizado foi a abordagem direta e o *snowballing*, em que foi solicitado a cada diplomata entrevistada o contato de colegas de trabalho que estivessem interessadas em participar da pesquisa. Dessa forma, chegou-se à quantidade de 16 entrevistadas. As entrevistas ocorreram entre os meses de novembro de 2016 e abril de 2017,

em Brasília, e foram realizadas tanto em inglês quanto em português, de acordo com a preferência da entrevistada. Todas as participantes assinaram um termo de compromisso livre e esclarecido, elaborado conforme proposto pelo CEP-IH (Apêndice I). Este termo garantia o compromisso da pesquisadora com o anonimato das entrevistadas, necessário dado o conteúdo pessoal das informações e as possíveis repercussões em seu ambiente de trabalho.

O instrumento de pesquisa, um questionário (Apêndice II), foi estruturado em três seções. Na primeira, buscou-se conhecer e entender a realidade da entrevistada, com perguntas sobre a formação educacional, cultural e a entrada no meio diplomático. Na segunda seção o objetivo era compreender aspectos de seu condicionamento à estrutura, utilizando a experiência das diplomatas como indicador de tendências estruturais. Por fim, a última seção possuía duas partes: uma sobre gênero em termos gerais e outra sobre situações concretas vividas no ambiente de trabalho.

Todas as entrevistas foram gravadas com um gravador digital (formato .wma) e depois transcritas, *ipsis litteris*. Ainda que seja recomendado pela Associação Brasileira de Normas Técnicas, as transcrições não serão disponibilizadas como anexo, uma vez que isso poderia ferir a garantia de anonimato dada às entrevistadas. Dessa maneira, elas serão citadas por codinomes genéricos – escolheu-se, para simplificar, letras do alfabeto, em ordem sequencial. Sendo dezesseis diplomatas, elas são citadas nesta pesquisa como “Diplomata A”, “Diplomata B” e assim por diante, até a “Diplomata P”.

### 1.3. ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES: OPERACIONALIZAÇÃO DO MARCO TEÓRICO

As experiências/informações extraídas das entrevistas são, em seguida, analisadas à luz da literatura para identificar como aspectos estruturais, culturais e políticos do ambiente diplomático construíram, afetaram ou reforçaram as mesmas. Ademais, busca-se identificar se as narrativas onde tais histórias se encontram refletem conhecimento desses aspectos via análise de discurso, considerando o paradigma descrito na seção anterior. Mais especificamente, uma descrição dos elementos estruturais e condicionantes da diplomacia é feito sob uma perspectiva de gênero. Além disso, as experiências serão contrastadas para identificar pontos de semelhança e discordância.

Os elementos fundamentais para conduzir a análise proposta são os seguintes: (i) o contexto político e cultural ou, nesse caso, a estrutura diplomática; (ii) as produtoras da narrativa, ou seja, as diplomatas entrevistadas; (iii) as narrativas em si e os temas abordados

por elas, considerando o contexto explicitado em (i). Propõe-se mesclar as tipologias identificadas por Riessman (2005) – mesmo utilizando a análise temática como modelo-base, elementos estruturais do discurso, interacionais e performáticos também serão observados na análise, de maneira a considerar os inúmeros detalhes e aspectos presentes em uma narrativa compartilhada.

Tabela 1: Análise temática de narrativas

Contexto político-social	Diplomacia
	Regime de gênero
Narradoras	<p>Diplomatas estrangeiras entrevistadas em Brasília (16 ao todo; de 15 países diferentes).</p> <p>São 2 diplomatas latino-americanas, 1 africana e 1 asiática e 11 europeias. A maioria já em posição hierárquica superior na carreira, ou seja, a partir do cargo de conselheira.</p>
Narrativas	Inserção das mulheres no ambiente diplomático no papel central de diplomatas
	Reconhecimento da sua posição profissional por colegas, superiores e pela sociedade em geral.
	Conflitos entre vida familiar (papel de mãe e esposa) e a profissão.
	Dia-a-dia em um ambiente organizacional; conflitos relacionados a ambiente de trabalho e as demandas específicas das mulheres.
	Adaptação a diferentes culturas; equilíbrio entre expectativas de gênero do país natal e do ambiente diplomático.

Fonte: Elaboração própria (2017).

## 2 SER MULHER E DIPLOMATA

Em consonância com o enquadramento teórico previamente abordado, o presente capítulo objetiva apresentar as mulheres entrevistadas, expondo as considerações que devem ser feitas a respeito da amostra. Além disso, busca discutir as opiniões e perspectivas dessas mulheres sobre diplomacia e gênero, de maneira a contextualizar suas narrativas ideológica e politicamente. Procura ainda compreender o que significa, para elas, ser mulher e diplomata, e como esses dois papéis interagem em suas histórias. Tendo em vista os objetivos e a metodologia desta pesquisa – os de compreender mais a fundo as narrativas compartilhadas por diplomatas de vários países diferentes – a amostra selecionada foi pequena (como dito, 16 entrevistadas).

Em termos iniciais/gerais, no que diz respeito às perspectivas das diplomatas sobre gênero e diplomacia, identificam-se três principais dinâmicas. Na primeira, as mulheres se colocam/veem primeiro enquanto mulher e somente depois como diplomata, priorizando aspectos de sua identificação de gênero que podem entrar em conflito com sua profissão, uma vez que esta é enraizada em padrões masculinos. A segunda dinâmica reflete o oposto, em que o papel de diplomata se sobrepõe à identificação de gênero, e a mulher busca adaptar-se às normas e expectativas sociais da diplomacia, mesmo que isso implique em possíveis prejuízos à sua identidade. Já a terceira dinâmica aponta para um ajuste entre as duas identidades, sugerindo um caminho de transformação para ambas. Essas dinâmicas são semelhantes aos *scripts* de feminilidade definidos por Neumann (2008, pp. 687-689) e refletem formas de interação entre os papéis profissional e individual/identitário.

Desse modo, esse capítulo se divide da seguinte forma. Primeiro, descrever-se-á brevemente o perfil das entrevistadas, e como este pode contextualizar as narrativas coletadas. A seguir, apresenta-se as opiniões e perspectivas das próprias diplomatas em relação a questões de gênero imbuídas na diplomacia. Encerra-se o capítulo com suas experiências relativas a serem mulheres no campo diplomático.

### 2.1. AS ENTREVISTADAS: CONSIDERAÇÕES GERAIS

Em relação ao perfil das entrevistadas com base na análise do material coletado, foram identificadas duas principais características que parecem afetar os resultados da pesquisa: nacionalidade e posição hierárquica. A grande maioria das diplomatas servia como ministra-

conselheira e/ou vice-embaixadora<sup>4</sup> no Brasil – o segundo cargo na hierarquia de uma embaixada. Além disso, em relação à nacionalidade, boa parte das diplomatas advinha da Europa ou de países desenvolvidos da *Commonwealth*<sup>5</sup>.

A nacionalidade das diplomatas cria um viés geográfico, racial e cultural. Das 16 entrevistadas, 11 eram europeias ou pertencentes aos países mais ricos da *Commonwealth*. Além disso, todas eram caucasianas. Dessa forma, não foi possível realizar um estudo que compreendesse a interação entre o regime de gênero e outros regimes de desigualdade, como o de raça<sup>6</sup>. Além disso, apenas duas diplomatas entrevistadas vinham de países recém-independentes – uma da África Setentrional e outra do Sudeste da Ásia. Por fim, outras duas diplomatas eram latino-americanas.

Deve-se considerar que o regime de gênero próprio da diplomacia afetam suas narrativas de maneiras semelhantes, a despeito das diferentes nacionalidades, e isso será melhor trabalhado nas próximas seções e no capítulo 3. Contudo, o regime de gênero de seus respectivos países também afeta suas experiências de maneira diversa, conforme será discutido no capítulo 4.

Em termos hierárquicos, a presença de um grande número de ministras-conselheiras e vice-embaixadoras (12) aumentou a frequência das menções a temas como o equilíbrio entre carreira e família e a adaptação do cônjuge à vida de “esposo de diplomata”, dilemas mais frequentes para mulheres mais velhas e que, no ambiente diplomático, já atingiram certo nível na carreira. Para as cinco diplomatas mais jovens (das quais apenas uma já possuía cargo de vice-embaixadora), outros problemas denotavam maior repercussão, como a dificuldade em serem de fato reconhecidas como diplomatas por colegas e parceiros profissionais e problemas relacionados à leitura estereotipada que se faz sobre mulheres jovens, especialmente em relação à aparência. Notou-se que as diplomatas mais velhas possuíam postura mais assertiva em casos mais óbvios de assédio e discriminação, um posicionamento originado em sua maior autoconfiança e posição hierárquica mais avançada.

---

<sup>4</sup> Nota-se que há títulos, como o de ministra-conselheira, que representam progressão funcional, e cargos relativos a uma embaixada, como seria o de vice-embaixadora (*deputy head of mission*). Uma vice-embaixadora não será, necessariamente, ministra-conselheira – isso depende da quantidade de funcionários com essa titulação à disposição do ministério.

<sup>5</sup> Graças à similaridade entre esses países e a experiência europeia, optou-se por analisá-las conjuntamente.

<sup>6</sup> Este recorte seria importante considerando-se a sociedade brasileira, em que essas diplomatas trabalhavam. Questões raciais só foram levantadas por uma diplomata, cuja sogra era uma mulher negra e relatava viver constantes situações de preconceito no Brasil.

As experiências relacionadas ao local de nascimento e o regime de gênero autóctone serão melhor detalhadas no capítulo 4. Entretanto, é necessário apresentar um apanhado geral das características da amostra antes de prosseguir aos temas abordados por todas as diplomatas, isto é, temas que dizem respeito às mulheres na carreira diplomática independentemente de sua nacionalidade. Considerando-se que toda narrativa se enquadra em um contexto político e social mais amplo, é possível afirmar que essas características afetam profundamente a visão de mundo dessas diplomatas. Torna-se necessário considerar que seu local de nascimento e raça influenciam a discriminação e privilégios originados de seu contexto. Não sendo a amostra estatisticamente representativa, as considerações acima expostas não podem ser amplamente generalizadas. Contudo, apresentam indícios para pesquisas futuras que possuam esse escopo e oferecem importantes informações para a interpretação das narrativas que vêm a seguir.

## 2.2. GÊNERO E DIPLOMACIA: TRÊS ABORDAGENS

Ainda que todas as diplomatas entrevistadas vissem a relevância de se debater questões de gênero, reconhecendo em menor ou maior grau o *ethos* masculino da diplomacia, suas ideias a respeito do tema não eram homogêneas. Deve-se considerar ainda que nenhum indivíduo pode ser totalmente coerente em seus posicionamentos e, por vezes, as diplomatas entrevistadas apresentavam em suas narrativas todas as três dinâmicas aqui descritas, a depender da situação específica em discussão.

O entendimento da diplomacia como uma estrutura com fortes aspectos de gênero parece ter criado, em algumas diplomatas, um padrão de comportamento reativo (Diplomata A, 21 nov. 2016; Diplomata B, 07 dez. 2016; Diplomata D, 13 fev. 2017; Diplomata F, 02 mar. 2017; Diplomata J, 23 mar. 2017; Diplomata M, 05 abr. 2017; Diplomata O, 11 abr. 2017; Diplomata P, 19 abr. 2017). Para elas, essa estrutura deveria ser enfrentada diretamente e, portanto, questionada e modificada para que as mulheres pudessem entrar e avançar na carreira de maneira mais direta. Ao mesmo tempo, as características que reforçariam esse não-pertencimento aos padrões masculinizados são celebradas e se tornam fonte de orgulho, como a preocupação com a família, aspectos da aparência e maneiras de liderança consideradas como ‘femininas’.

Esse processo é descrito no contexto específico do ministério das Relações Exteriores norueguês por Neumann (2008, pp. 686-688), em que o autor analisa três diferentes *scripts* de feminilidade. O primeiro diz respeito a esse comportamento reativo e reforçador de

performance de gênero. Na pesquisa de campo aqui realizada, esse *script* foi mais observado em mulheres em cargos superiores ou mais velhas, que possuíam maior liberdade para agir da maneira que considerassem mais apropriada. Na maioria dos casos aqui analisados, isso se refletia em atitudes como vestir-se da maneira que desejassem, usando roupas coloridas ou maquiagem mais pronunciada e colocar o papel de mãe à frente do papel de diplomata. Como coloca a Diplomata G (06 mar. 2017):

***Pesquisadora:*** *A senhora prefere ser diplomata trabalhando no seu país ou fora?*

***Diplomata G (06 mar. 2017):*** *Os dois. São missões de cinco anos fora, três no país. Aí mudaram para quatro fora, dois no país. É bom para a família, para as crianças, porque tem que ter um fortalecimento dos laços com o país. [...]. Se não for possível para o meu marido, eu fico no [meu país] [...]. Se for difícil, se tiver problema na família, eu vou voltar e ficar com a minha família. Essa é uma prioridade. E não é simples, como diplomata, manter a família unida.*

Para essa diplomata, a prioridade absoluta era a família e o papel afetivo desempenhado por ela nesse contexto. Mesmo que valorizasse suas conquistas profissionais, sentia-se livre para valorizar a vida familiar diante do trabalho, sem por isso se sentir menos competente junto ao seu posto. Neste caso, o trabalho, mesmo que fortemente pautado por normas sociais específicas e condicionantes, é uma função que não se sobrepõe às outras funções desempenhadas por ela em sua vida pessoal.

Entre as diplomatas mais jovens, foi observada certa dificuldade em agir dessa maneira dado o *status* delas na profissão – ainda em treinamento, em papel subordinado e com a necessidade de avançar na carreira (Diplomata A, 21 nov. 2016; Diplomata B, 07 dez. 2016; Diplomata I, 08 mar. 2017). Assim, apresentavam em suas falas a tendência de dar centralidade quase que absoluta à profissão, o que levava a uma incorporação de alguns dos padrões masculinizados da diplomacia em detrimento de aspectos de sua aparência e personalidade considerados como ‘femininos’ demais. Isso ocorria a despeito de seu grande engajamento com a discussão de gênero, em que reconheciam e criticavam os aspectos *gendered* da profissão.

Nesse sentido, o segundo *script* colocado por Neumann (2008, p. 688) mostra um processo contrário, em que ser mulher fica em segundo plano diante do papel profissional. Nesse sentido, ainda que as perspectivas sobre ser mulher e diplomata em geral reforçassem o que é descrito na literatura específica, algumas das entrevistadas se distanciaram dos problemas

relacionados a gênero que permeiam o ambiente diplomático. Mesmo denunciando a estrutura masculinizada do campo, estas fizeram questão de afirmar que nunca foram pessoalmente prejudicadas (Diplomata D, 13 fev. 2017; Diplomata E, 24 fev. 2017; Diplomata G, 06 mar. 2017; Diplomata I, 08 mar. 2016; Diplomata J, 23 mar. 2016; Diplomata K, 24 mar. 2017; Diplomata N, 05 abr. 2017). Algumas até mesmo reclamaram da direção do debate sobre gênero, apontando que a denúncia de discriminação contra mulheres acabou levando à desvalorização de seus esforços e méritos profissionais. De acordo com essas mulheres, políticas como as “cotas rosas”<sup>7</sup> e outras ações afirmativas na realidade tornaram a ascensão profissional mais difícil para elas, uma vez que sugerem que suas conquistas não foram fruto de seu trabalho, mas sim uma concessão feita para amenizar uma possível inferioridade (Diplomata G, 06 mar. 2017; Diplomata N, 05 abr. 2017).

Essa lógica resta clara em um comentário da Diplomata N (05 abr. 2017). Uma jovem diplomata em seu primeiro posto, ela acreditava que a maioria dos problemas graves enfrentados por uma mulher em contextos tradicionais como a diplomacia já não existiam. Para ela, mérito era suficiente para que uma mulher crescesse na carreira, e ela se sentia bastante desconfortável com a ideia de cotas para mulheres ou qualquer privilégio especial que ela pudesse ter por causa de seu gênero.

***Pesquisadora:** Você acredita que há barreiras para mulheres em relação à progressão profissional?*

***Diplomata N (05 abr. 2017):** No [meu país] agora há uma coisa diferente: mulheres são favoritas. Você sabe, temos uma cota rosa, posições têm que ser reservadas para mulheres. Então quando há promoções, duas posições são reservadas para mulheres, extraoficial, mas teoricamente. Eu não gosto disso, porque quando você conquista algo, significa que foi porque você é mulher. Quando eu fui a primeira colocada no concurso público, alguns disseram que eu fui a primeira porque era mulher.... Eu não gosto disso, porque se há cinco pessoas competindo por trabalho, três homens e duas mulheres, e os homens são melhores, então eles deveriam ter o emprego de forma meritocrática.*

Sua opinião reflete a de muitas de suas colegas. (Diplomata D, 13 fev. 2017; Diplomata E, 24 fev. 2017; Diplomata G, 06 mar. 2017; Diplomata J, 23 mar. 2016; Diplomata K, 24 mar.

---

<sup>7</sup> Como são chamadas cotas para mulheres no serviço público em alguns lugares.

2017). Ainda que reconheçam que o gênero é uma questão importante, seu modo de responder a aspectos coercitivos da estrutura é atrelando seu valor pessoal ao seu desempenho profissional. Mesmo aquelas que acreditavam nos benefícios de cotas e outros mecanismos reforçavam a ideia de meritocracia: entendiam que o fato de estarem em uma carreira muito competitiva por seus próprios esforços deveria ser reconhecido – elas passaram pelo mesmo treinamento que seus colegas homens e exigiam o mesmo respeito. Isso reflete uma hierarquização de papéis em que ser mulher não é, de acordo com elas, o principal determinante de sua experiência profissional, mas sim apenas uma característica pessoal (Diplomata D, 13 fev. 2017; Diplomata E, 24 fev. 2017; Diplomata G, 06 mar. 2017; Diplomata J, 23 mar. 2016; Diplomata K, 24 mar. 2017; Diplomata N, 05 abr. 2017). Tal entendimento pode ser também efeito da sutileza apresentada por estruturas de gênero, em que situações de discriminação e assédio flagrantes são mais raros em relação a situações cotidianas de desrespeito.

Por fim, o terceiro *script* de Neumann (2008, p. 689) mostra uma adaptação entre os dois anteriores, em que há uma alternância dos dois papéis de acordo com a situação enfrentada pela diplomata. Nesse caso, mais especificamente, há a conformação das duas identidades, em que se reconhece o gênero como um fator determinante e há a priorização da auto-identificação como mulher, ao mesmo tempo em que, dependendo do contexto, a identificação como diplomata prevalece. Assim, os aspectos descritos acima levam ao desenvolvimento de estratégias que visam tratar questões de gênero com a relevância que possuem, mas valendo-se de uma abordagem pragmática que busca acomodar aspectos práticos do trabalho como diplomata. O comentário feito pela Diplomata O (11 abr. 2017) exemplifica bem essa questão. Ela explicou que, ainda que movimentos feministas tenham sido cruciais para a liberação e proteção dos direitos das mulheres, ela acreditava que excluir os homens da discussão era um erro. Em sua opinião, a mitigação das barreiras de gênero na diplomacia ocorreria apenas por meio da valorização dessa questão e, para que isso acontecesse, as mulheres deveriam usar aspectos da estrutura masculinizada em seu benefício.

***Diplomata O (11 abr. 2017): [...] você tem que buscar incluir os homens nesta questão.... Há alguns homens que, se você os chamar de machista, eles ficarão ofendidos, dirão que não o são, mas isso é porque eles não acreditam que questões de gênero tenham a ver com eles. Eles nem mesmo notam a maior parte dos problemas, porque tudo é tão sutil. Então eu acho que temos que incluir todos nessa discussão, mesmo os homens, porque quando um assunto é tratado como algo que afeta apenas as mulheres, ele perde importância. Todos deveríamos ser***

*feministas. Profissões [mais comumente associadas a] de mulheres não têm respeito! Mas engenheiros têm. Eu tento respeitar bastante minha enfermeira [por exemplo]. Temos que expandir a discussão sobre gênero para além do rótulo de “problema das mulheres”.*

Em resumo, as respostas dadas pela Diplomata N (05 abr. 2017), pela Diplomata G (06 mar. 2017) e pela Diplomata O (11 abr. 2017) mostram três perspectivas diferentes sobre lidar com o problema de relações de gênero e poder na diplomacia. Essas três perspectivas são representativas das dezesseis diplomatas entrevistadas para essa pesquisa, e indicam importantes tendências do posicionamento dessas mulheres em relação a gênero na construção de suas narrativas.

Enquanto a primeira (Diplomata N, 05 abr. 2017) acredita que mérito é suficiente para a progressão de carreira mesmo em uma estrutura com fortes condicionamentos de gênero, a segunda (Diplomata G, 06 mar. 2017) descreve a importância de encontrar um ‘equilíbrio’ entre a vida profissional e pessoal, afirmando sem constrangimentos que prioriza a família diante da carreira, valorizando seu papel como mãe. Por fim, a terceira diplomata (Diplomata O, 11 abr. 2017) mostra como aspectos de ambas as visões podem ser conformados, criando uma narrativa estratégica para reverter a situação coercitiva a favor das próprias mulheres. As três perspectivas coadunam com a análise feita por Neumann (2008) e também mostram que, na diplomacia, o corpo do diplomata influencia a forma como a estrutura diplomática age sobre ele ou ela (cf NEUMANN, 2008), tornando o campo fortemente afetado por questões mais amplas de gênero e poder.

### 2.3 “HOMENS NO CENTRO, MULHERES DO LADO DE FORA”: SER MULHER E DIPLOMATA

As opiniões divergentes a respeito de como lidar com questões de gênero não ignoram o fato de que, para todas as diplomatas entrevistadas, suas carreiras são marcadas por tais questões. De uma maneira ou outra, a estrutura *gendered* da diplomacia transforma suas experiências – principalmente no tocante à percepção de que há certa incompatibilidade entre os papéis de diplomata e o de mulher<sup>8</sup>, compreendidos de acordo com as construções sociais

---

<sup>8</sup> A título de anedota, algumas versões do Microsoft Word, software de redação de documentos, consideram ‘diplomata’ como substantivo masculino e pedem correção caso artigos femininos sejam utilizados para qualificá-lo.

que regem as relações humanas. Assim, quando questionadas se gênero ainda era um problema a ser discutido nos dias de hoje, todas as dezesseis diplomatas responderam positivamente.

A Diplomata A (21 nov. 2016) declarou que, para ela, gênero era um “óbvio ponto de conflito” na sociedade atual. Ela relatou acreditar que gênero é um fator que transforma todas as experiências e percepções sobre o mundo, em uma opinião que coaduna com o que relatou a maioria das diplomatas entrevistadas, mas especialmente as mais jovens (Diplomata B, 07 dez. 2016; Diplomata I, 07 mar. 2017, Diplomata N, 05 abr. 2017; Diplomata O, 11 abr. 2017). No entanto, mesmo considerando gênero como um fato determinante, nenhuma das entrevistadas afirmou sentir que sua vida profissional é totalmente dominada pelas barreiras impostas por representações de gênero. Na realidade, esse reconhecimento as tornava mais propensas a buscar maneiras de lidar com as expectativas de papéis pré-definidos de gênero na sociedade e as possíveis discriminações ligadas a eles. Essa identificação da diplomacia como uma estrutura *gendered* e seus efeitos sobre as mulheres pode ser exemplificada pela fala abaixo:

***Pesquisadora:** E sobre o seu ministério? Há algum tipo de discriminação em relação às mulheres?*

***Diplomata O (11 abr. 2017):** No [meu país], creio que até a década de 1970 as mulheres eram obrigadas a deixar o serviço diplomático quando se casavam. E depois dessa época, você não tinha que sair, mas a maioria saía de qualquer maneira. E você tinha que sair se tivesse filhos. No topo da hierarquia, ainda se nota a disparidade de gênero – há uma quantidade enorme de homens. Isso está mudando, mais mulheres estão sendo promovidas e não há discriminação direta, mas as pessoas têm filhos, e a responsabilidade sobre eles tende a cair sobre as mulheres. Ser diplomata toma sua vida por inteiro, então isso gera conflitos. Creio que algumas mulheres estejam se limitando por que não há flexibilidade no trabalho, já que essa estrutura foi desenhada para homens, que têm uma esposa em casa cuidando das crianças.*

Outras entrevistadas confirmaram a existência dessa estrutura, em termos análogos. A Diplomata A (21 nov. 2016) compartilhou aquela que, para ela, foi sua experiência profissional mais marcante: uma reunião do Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU) em Nova York. Na ocasião em que acompanhou o Conselho, a Embaixadora dos Estados Unidos para a ONU, Samantha Power, não estava presente. Assim, apenas homens estavam sentados à mesa central do CSNU. Nas mesas adjacentes havia um número muito maior de mulheres, escrevendo

notas e passando documentos aos homens no centro. “Neste momento, eu me surpreendi. As mulheres estavam literalmente do lado de fora, incumbidas de passar anotações para os homens” (Diplomata A, 21 nov. 2016). Esse tipo de representação visual corrobora a literatura sobre o papel auxiliar tradicionalmente desempenhado por mulheres no ambiente diplomático.

Ainda que esse exemplo possa parecer um caso extraordinário, as entrevistas revelaram que a discriminação de gênero e exclusão de mulheres de processos seletivos, cargos de confiança e afins ainda são recorrentes na maioria dos ministérios e departamentos de relações exteriores. Por exemplo, muitas diplomatas relataram não serem imediatamente reconhecidas como tais em eventos e reuniões de trabalho, mas constantemente confundidas com papéis auxiliares do ambiente diplomático. Duas delas, Diplomata A (21 nov. 2016) e Diplomata O (11 abr. 2017), reportaram serem comumente confundidas com filhas ou secretárias de seus embaixadores. Por sua vez, quando foi promovida a *charge d'affairs*, a Diplomata G (06 mar. 2017) notou a surpresa dos participantes de uma reunião (todos homens) quando foi anunciada como tal. “Nenhum deles esperava que uma mulher estivesse em minha posição”, disse.

Em um evento no Norte do Brasil em que estava representando seu país como vice-embaixadora e acompanhada de uma jovem diplomata, a Diplomata J (23 mar. 2017) foi apresentada como a “esposa do cônsul”, enquanto sua colega foi apresentada como “secretária da consulesa”. Na realidade, ambas possuíam ranking mais alto que o cônsul, mas não retificaram o apresentador. Na realidade, a diplomata usou esta anedota como exemplo da “gerontocracia” existente na sociedade, afirmando que, para homens mais velhos e em altas posições, “mulheres só estão lá para sorrir e acompanhar” (Diplomata G, 23 mar. 2017).

É comum, de acordo com as diplomatas, que colegas homens de nível hierárquico mais baixo sejam tratados por terceiros como superiores de suas chefas, dada a expectativa *gendered* sobre quais homens devem ocupar cargos mais altos. E mesmo quando devidamente reconhecidas por seu título, cargo e profissão, as mulheres entrevistadas relataram outros tipos de problema. Quando servia em um país árabe, a Diplomata C (20 dez. 2016) informou ter tido grande dificuldade em se comunicar, uma vez que os homens “preferiam conversar com o motorista do que comigo”.

A carreira de mulheres na diplomacia também é prejudicada graças ao preconceito existente contra mulheres jovens. Contextos tradicionais como esse não são tão receptivos a essa demografia como o são com jovens homens, por exemplo. Na esfera política institucional, jovens mulheres são 20% mais propensas a nunca ter interesse em concorrer a algum cargo

público em comparação com homens da mesma idade (FOX; LAWLESS, 2013). Jennifer J. Lawless e Richard L. Fox (2013) discutem as possíveis razões para isso no estudo *Girls Just Wanna Not Run*. Para eles, o estereótipo de que jovens mulheres não são “sérias” o suficiente faz parte do senso comum, um preconceito que prejudica mulheres por muito tempo no início da vida adulta. Ademais, desde a infância mulheres são menos expostas à política e a outros assuntos considerados como de alto nível, bem como são menos encorajadas a seguir prestigiadas carreiras tradicionais como a militar e a diplomática. Como resultado, essas jovens se sentem menos qualificadas para tais posições, estabelecendo um círculo vicioso que reafirma a exclusão das mulheres de certos espaços (FOX; LAWLESS, 2013, p. 13). Uma das diplomatas se identifica com essa problemática, como pode ser notado abaixo:

***Pesquisadora:*** *Como você descreveria sua experiência geral no escritório?*

***Diplomata A (21 nov. 2016):*** *[Descreveria como] Jovem mulher. Ser jovem afeta minha experiência. No geral, tive sorte com meus colegas, alguns me apoiaram identificando oportunidades e fazendo coisas que normalmente não fariam, e eu sou grata por isso [...], Mas eu sinto algum preconceito, e não dos homens, às vezes ele vem de outras mulheres por eu ser tão jovem. Algumas pessoas querem falar com um homem ou com alguém mais velho [...]. Olha, eu tenho que trabalhar mais duro para ter respeito. Se eu for um homem de 40 anos em uma conversa sobre desarmamento, tudo bem, mas como uma jovem mulher [e com menos idade]... às vezes tenho que trabalhar mais para ter respeito.*

Mulheres mais jovens estão mais vulneráveis a certas discriminações diárias que afetam a todas, mas ressonam com mais força sobre aquelas que ainda não atingiram certo patamar na carreira. Uma delas é a aparência. De acordo com o entendimento da diplomacia como uma estrutura *gendered*, pode-se inferir que há uma maneira adequada para diplomatas se vestirem e se portarem, a fim de representarem bem não apenas seu país, mas também a profissão (cf FAIZULLAEV, p. 501). A faceta da discriminação de gênero fica clara quando a necessidade de “boa aparência” se traduz em interferências e desrespeito ao corpo feminino, ferindo a agência das mulheres. Os exemplos disso variam: a algumas mulheres foi solicitado que passassem a usar maquiagem, enquanto a outras foi pedido que parassem de usar maquiagem demais (Diplomata A, 21 nov. 2016; Diplomata B, 07 dez. 2016). Mais de uma diplomata foi admoestada por não sorrir ou não ser agradável o suficiente, enquanto uma diplomata foi advertida por sorrir demais, uma vez que isso poderia ser entendido como flerte

(Diplomata B, 07 dez. 2016). Já para a Diplomata A (21 nov. 2016) foi sugerido que tentasse falar em um tom mais grave, já que sua voz era aguda e considerada como “inadequada” para uma agente do governo. A Diplomata I (07 mar. 2017), para que não parecesse ser tão jovem, inspirou-se no livro *La Canciller*, da diplomata latino-americana Rosario Green. Green, ex-ministra das Relações Exteriores do México, costumava usar óculos de grau falsos de maneira a parecer “mais velha e respeitável”. A diplomata em questão valia-se do mesmo subterfúgio, usando um par de óculos de armação escura e quadrada. “Eu não sei por que eles são tão efetivos. Acho que dão um aspecto mais sério, como uma CEO”.

Evidencia-se, no geral, que a estrutura construída de acordo com padrões masculinos torna o corpo feminino aparentemente inadequado e aberto a questionamentos constantes sobre sua presença. Ainda que busquem se adaptar a esses padrões, o conflito entre eles e o corpo feminino se torna inescapável; da mesma forma, reforçar a própria feminilidade também reverbera a mesma inadequação. As experiências compartilhadas mostram que, considerando que ambas as escolhas geram consequências negativas, é necessário assumi-las de maneira confiante. Assim, ao mostrar o vestido colorido combinado com sapatos estampados de oncinha, a Diplomata D (13 fev. 2017) declarou: “eu tentava ser sóbria, mais séria. Agora, não me importo – vou usar o que eu quiser, porque isso não tem nada a ver com a minha competência”. Em raciocínio parecido, a Diplomata K (24 mar. 2017) afirmou sempre usar saltos altos quando mais jovem, de maneira a evitar ser “a mais jovem e também a mais baixa na sala”.

Pelo que foi exposto até este momento, as experiências e perspectivas das diplomatas entrevistadas sobre ser mulher e diplomata refletem aquilo exposto pela literatura específica – como discutido, até recentemente, as mulheres possuíam papéis pré-definidos na diplomacia que espelhavam seus papéis tradicionais da sociedade. Por isso, é mais difícil para elas que sejam reconhecidas como diplomatas, sendo frequentemente confundidas com secretárias, filhas e esposas (MCCARTHY, 2015; cf ENLOE, 2000, p. 178). Não se objetiva diminuir a importância de nenhum desses papéis por meio dessas observações, mas sim expor as limitações impostas sobre mulheres no campo diplomático e a maneira como questões de gênero afetam suas narrativas.

### 3 FAMÍLIA, EXPECTATIVAS DE GÊNERO E A CARREIRA DIPLOMÁTICA

Tendo abordado, no capítulo anterior, experiências referentes às perspectivas das entrevistas sobre questões de gênero e como estas as afetam e reflexões sobre a presença das mulheres no meio diplomático e suas, neste capítulo serão abordados os dois principais temas presentes nas narrativas coletadas: o equilíbrio entre família e profissão e as dificuldades organizacionais impostas pela estrutura *gendered*. Questões relacionadas ao equilíbrio entre vida familiar e vida profissional foram bastante expostas pelas diplomatas entrevistadas e, principalmente, compartilhadas como um dos principais pontos de contenda na carreira. Para as mais velhas, buscar esse equilíbrio já era uma realidade, com desafios e conflitos diários (Diplomata C, 20 dez. 2016; Diplomata D, 13 fev. 2017, Diplomata E, 24 fev. 2017; Diplomata F, 02 mar. 2017; Diplomata G, 06 mar. 2017; Diplomata H, 07 mar. 2017; Diplomata J, 23 mar. 2017; Diplomata K, 24 mar. 2017; Diplomata L, 30 mar. 2017; Diplomata M, 05 abr. 2017; Diplomata P, 19 abr. 2017). Para as mais jovens, isso representava uma ansiedade, algo com que teriam que lidar, com certeza, em um futuro próximo (Diplomata A, 21 nov. 2016; Diplomata B, 07 dez. 2016; Diplomata I, 08 mar. 2017; Diplomata N, 05 abr. 2017; Diplomata O, 11 abr. 2017).

Isso se deve a uma das características básicas da carreira diplomática, a presença de notável tensão entre a vida pessoal e a profissional, gerada pela dedicação total, a necessidade de mudança regular e as expectativas de gênero envolvidas na construção dos relacionamentos neste âmbito (cf NEUMANN, 2012, p. 102; MCCARTHY, 2015, loc. 63-70). Ademais, essa questão reflete um problema estrutural que, já que afeta a grande maioria das mulheres em ambientes organizacionais, extrapola os limites do campo diplomático. Nota-se que, desde as décadas de 1960 e 1970, a academia se dispõe a debater o conflito decorrente da divergência entre o papel naturalmente atribuído à mulher (cuidadora, responsável pela família) e seu novo papel no mercado de trabalho, como pode ser conferido nos trabalhos de Rhona Rapoport e Robert N. Rapoport (1969), Jeffrey H. Greenhaus e Nicholas J. Beutell (1985) e Hans-Peter Blossfeld e Johannes Huinik (1991).

No centro desta questão capital, a maior presença de mulheres em todos os contextos organizacionais, incluindo os ministérios, departamentos, secretarias de relações exteriores, embaixadas e consulados, levou à ampliação da discussão a respeito de como tais ambientes apresentam hostilidades às demandas e necessidades específicas do gênero feminino (CARMO; FARIAS, 2016). No entanto, é necessário apontar que tais demandas e necessidades são

construções sociais tanto quanto o próprio gênero e que não são unânimes, já que ‘mulheres’ não são uma categoria monolítica de análise.

Essencialmente, os conflitos são originados na competição entre papéis: de um lado, o de esposa e mãe; do outro, o profissional (BLAIR-LOY, 2003, pp. 2-3). Há também conflitos gerados pelo entendimento de que a presença feminina em determinados contextos não é “natural”, uma vez que as mulheres não possuem a aparência, o tom de voz ou os padrões de comportamento considerados como corretos (Diplomata A, 21 nov. 2016; Diplomata B, 07 dez. 2016; Diplomata I, 08 mar. 2017). Tudo isso faz com que as narrativas compartilhadas pelas diplomatas sejam fortemente pautadas por histórias de discriminação sutil e de conflito pessoal a respeito da priorização de papéis em sua vida pessoal e profissional. Nota-se também uma constante aplicação das dinâmicas abordadas no capítulo anterior, em que cada diplomata lida de maneira diversa com os problemas que enfrenta, criando narrativas que, em todos os detalhes, revelam as opiniões e perspectivas da mesma sobre as questões estruturais de gênero aqui trabalhadas.

Mantendo o objetivo de realizar uma análise temática das narrativas, este capítulo se volta à exposição, discussão e interpretação das narrativas voltadas para questões de conflito entre carreira e família, assim como dificuldades encontradas no dia-a-dia profissional das diplomatas, seja trabalhando em seus países ou em embaixadas e consulados no exterior. Há bastante pontos em comum entre esses dois temas principais, conforme explicado acima. Dada a centralidade da questão familiar, esta será abordada inicialmente, para então seguir às discussões de origem mais organizacional.

### 3.1. “NÃO IMPORTA O QUE AS MULHERES FAÇAM: MÃE É MÃE”: A DIPLOMACIA COMO UM PROJETO FAMILIAR

Conforme supracitado, o tópico família foi, de longe, o mais discutido pelas diplomatas entrevistadas – o único assunto abordado em todas as dezesseis entrevistas e sobre o qual todas as diplomatas possuíam alguma perspectiva, experiência ou medo para compartilhar. Isso mostra a centralidade do conflito entre carreira e família na vida das entrevistadas, assim como a importância, para elas, de atingir um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional.

No primeiro capítulo, mostrou-se como a diplomacia foi estruturada com base em relações interpessoais, sugerindo uma quebra das barreiras entre público e privado, mas

contraditoriamente reafirmando a separação entre as duas esferas que levava à marginalização das mulheres no campo da política em geral (cf PATEMAN, 1988). Essa separação efetivamente exclui as mulheres da esfera pública, deixando-as confinadas no espaço privado e, por conseguinte, responsáveis por questões domésticas e familiares. Por esse motivo, o estilo de vida da diplomacia não representava um problema para homens, necessariamente, uma vez que se esperava que as famílias simplesmente se mudassem para acompanhar o principal provedor, e que as esposas cuidassem dos detalhes logísticos da mudança e do dia-a-dia doméstico da embaixada/consulado. Como explicado por Enloe (2000, pp. 178-179) e Molly Wood (2015), no campo diplomático foram determinados vários deveres para cônjuges de diplomatas, em sua maioria esposas, como maneira de usar seu trabalho doméstico como vantagem econômica e operacional para os governos. A entrada de mulheres no campo em um papel diferente causou uma subversão nessa lógica e criou uma série de questões a serem resolvidas por famílias em que a figura do diplomata é, na realidade, a mãe/esposa.

Três principais subtemas foram identificados nas narrativas em relação à questão familiar. Primeiramente, a adaptação e bem-estar dos cônjuges, que também sofrem as consequências dos papéis de gênero restritos do *script* diplomático. Em segundo lugar, a criação das crianças e a acomodação da profissão com o papel e as funções de mãe. Por fim, as expectativas criadas em torno do papel feminino de cuidadora principal e os conflitos entre isso e suas aspirações profissionais, uma ansiedade presente mesmo entre as jovens diplomatas que ainda não haviam constituído família.

É importante destacar que boa parte dos problemas relatados pelas diplomatas se encaixa no conflito decorrente da transformação de papéis tidos como naturais até então – da mulher como cuidadora e do homem como provedor. Este conflito se origina na entrada em massa de mulheres no mercado de trabalho remunerado a partir da década de 1970, que mudou a configuração desses papéis e criou um novo padrão, chamado à época de “famílias de dupla-carreira” (SKINNER, 1980, pp. 474-475). A principal repercussão dessa divergência entre os papéis está na constatação de que, para cumprir com sucesso as demandas de um, o indivíduo é incapaz de atuar satisfatoriamente para cumprir o outro (GREENHAUS; BEUTELL, 1985, pp. 77-78).

A configuração mulher-como-diplomata e homem-como-cônjuge subverte os papéis tradicionais de gênero da diplomacia, criando novas situações, problemas e adaptações. Dentre as entrevistadas, doze diplomatas eram casadas, tornando esse subtema bastante comum às narrativas. Mais de uma diplomata relatou que há uma “aparente inadequação” no fato de um

marido deixar o emprego para seguir a mulher em missão, uma vez que isto se choca com as expectativas sociais que recaem sobre o homem para que este seja o provedor principal de sua família.

Uma diplomata ofereceu uma solução ao desconforto que normalmente acompanha os maridos no mundo diplomático. Sua fala se referia ao entendimento da carreira diplomática como um “projeto familiar”, como pode ser lido a seguir:

*Diplomata C (20 dez. 2016): Em relação ao fato do meu marido não trabalhar... Sempre sinto que tenho que justificar o porquê de ele não estar trabalhando, até para mim mesma. Por que tenho que justificar? Se ele fosse uma mulher, estaria tudo bem. E no entanto, meu marido tem que justificar para a família dele, para a minha família – por que ele não está trabalhando? Por que ele não encontra emprego?*

*Isso é um projeto de família. Só posso fazer meu trabalho porque meu marido está fazendo a parte dele e estamos fazendo isso juntos. Nós escolhemos essa vida juntos, de ficar mudando. As crianças também. [...]. As pessoas me perguntam como eu consigo trabalhar aqui, e eu consigo porque meu marido me apoia. Se faço meu trabalho bem, é por causa dele. E se meus colegas homens conseguem trabalhar bem, é por causa de suas esposas os apoiando.*

Sua ideia de um “projeto de família” consiste em não tomar papéis de gênero como algo dado, e sim considerar todos os membros da família como facilitadores conscientes da carreira do diplomata. A maioria das diplomatas casadas descreveram dinâmicas similares, e declararam serem gratas pelo apoio de seus cônjuges, mostrando compreensão sobre a dificuldade de pausar a própria carreira em prol da carreira da parceira (Diplomata C, 20 dez. 2016; Diplomata E, 24 fev. 2017; Diplomata H, 07 mar. 2017; Diplomata J, 23 mar. 2017; Diplomata M, 05 abr. 2017; Diplomata P, 05 abr. 2017; Diplomata O, 11 abr. 2017). Contudo, muitas refletiram sobre o fato de que, se durante décadas as mulheres foram facilitadoras da carreira diplomática de seus maridos, não haveria nenhum motivo para que seus maridos fossem criticados por fazer o mesmo hoje em dia.

A principal diferença está no fato de que não há, sobre os esposos, a expectativa de que cumprissem as funções não-oficiais de um cônjuge (cf MCCARTHY, 2015; ENLOE, 2000, pp. 177-179). Isso funcionava como uma barreira para a entrada de mulheres no serviço diplomático: como não se esperava, socialmente, que maridos cumprissem essa função vital para o campo, isto se tornava um argumento para barrar a entrada de mulheres na profissão.

Além disso, a tentativa de “proteger famílias” e garantir sua união justificava a exclusão de mulheres casadas do serviço diplomático (cf WOOD, 2015).

Contudo, ainda que a separação de famílias seja uma consequência real do estilo de vida diplomático, essa separação poderia ser também uma solução: uma diplomata (Diplomata K, 24 mar. 2017) declarou quase nunca ter vivido na mesma casa que seu marido, pai de seus dois filhos. Ela, uma diplomata, e ele, um funcionário de organização internacional, decidiram não abrir mão de suas carreiras. De acordo com ela, nenhum dos dois se sentiria satisfeito em fazê-lo e, para que não culpassem um ao outro, criaram um arranjo que funcionasse para o propósito de constituir família sem que um dos cônjuges se dedicasse integralmente a ela. Assim, passaram a viver a vida familiar à distância, como uma solução que funcionou mesmo para as crianças. “Eles brincam que têm três casas – uma no Brasil, uma onde o pai mora e uma em nosso país de origem”, disse.

Outra diplomata (Diplomata L, 30 mar. 2017) descreveu um arranjo parecido. Em seu caso específico, suas crianças ficaram no país de sua missão anterior, vivendo com o pai, já que este país oferecia melhores condições às crianças, que ainda estavam em idade escolar, e seu filho mais novo, que tinha asma, poderia sofrer com o clima seco de Brasília. Ela veio para o Brasil sozinha e, apesar de não ter gostado de deixar o filho mais novo vivendo tão longe, aceitara que era melhor para eles. Esses dois casos mostram uma subversão do papel tradicional de “cônjuge de diplomata”. Não há mais a expectativa, por parte dos ministérios e departamentos, de que o marido/esposa do funcionário arque com responsabilidades diretamente ligadas à vida profissional de seu cônjuge (cf WOOD, 2015) e, por isso, não é obrigatório que este acompanhe seu parceiro/parceira em missão.

Para além disso, as falas da Diplomata C (20 dez. 2016) e as experiências das Diplomatas K (24 mar. 2017) e L (30 mar. 2017) revelam que as mulheres se beneficiam de contextos em que o exercício da profissão é facilitado por sua família, com anuência e colaboração de seus cônjuges e filhos. A maioria das diplomatas entrevistadas concorda que, sem a ajuda do marido, não seria possível equilibrar a carreira com a vida familiar – por isso mesmo, conforme já referenciado anteriormente, a diplomacia deveria ser um “projeto de família”. Isso também pode ser exemplificado com a experiência da Diplomata P (19 abr. 2017) a respeito da escolha do próximo posto em que trabalharia. Como ela mesma coloca:

***Pesquisadora:*** *E a respeito do seu marido – ele sempre concordou em segui-la?*

**Diplomata P (19 abr. 2017):** *Quando eu entrei para o serviço diplomático, nós nem éramos noivos, estávamos apenas namorando, mas eu sabia que nos casaríamos. Então fizemos um acordo: perguntei se ele conseguiria viver uma vida dessas, e ele disse que sim. Ele tem sido muito flexível. Foi a Moscou comigo e conseguiu um emprego lá, muito flexível mesmo, mas a decisão seguinte foi dele, eu disse que ele deveria fazer o que quisesse. Então fomos a Nova York porque ele teve uma oferta de emprego lá. Depois disso eu consegui um posto lá. Tentamos equilibrar, é difícil...*

**Pesquisadora:** *Essa responsabilidade é um peso nas suas costas? A adaptação deles, a carreira do seu marido.*

**Diplomata P (19 abr. 2017):** *Não, não. Eu estou aqui por causa do meu marido, na realidade. Ele sempre quis vir ao Brasil, aprender português, então pensei: por que não? Eu poderia ter ido para qualquer lugar no mundo, mas ele nos trouxe para o Brasil. Definitivamente uma decisão conjunta.*

Em relação a isso, algumas diplomatas consideraram que um homem em sua posição não estaria interessado, necessariamente, em buscar acordos como os descritos acima. Elas entendiam que a sociedade no geral esperava que as mulheres seguissem seus maridos ou, então, que oferecessem soluções para diminuir o impacto criado pela subversão dos papéis de gênero resultante de suas ambições profissionais (Diplomata C, 20 dez. 2016; Diplomata G, 06 mar. 2017; Diplomata L, 30 mar. 2017). Em todo o caso, de acordo com elas, a responsabilidade de garantir o bem-estar dos membros da família recai sobre as mulheres – não há a mesma expectativa para os homens: “a única razão pela qual meus colegas estão tão tranquilos no trabalho é sua esposa estar em casa com as crianças”, comentou a Diplomata C (20 dez. 2016). As diplomatas mais jovens e ainda não casadas concordaram que, para uma mulher que deseje seguir a carreira diplomática, a única maneira de encontrar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal seria encontrar um parceiro disposto a suportar esse estilo de vida específico.

Uma maneira de enfrentar a suposta inadequação dos homens ao papel de cônjuge de diplomata pode vir por meio do efetivo exercício das funções de uma esposa diplomática tradicional por parte dos esposos. A Diplomata M (05 abr. 2017), uma diplomata representante de um país rico da *Commonwealth* britânica, contou que seu marido recebia convites para atividades destinadas a esposas do meio diplomático, como aulas de ioga, sessões de hidroginástica, piqueniques, *playdates* e afins. “Ele está sempre procurando atividades, projetos”, disse ela, “e faz muito sucesso com as outras esposas. Elas adoram o fato de ele

conseguir falar a palavra ‘chá’”. Por outro lado, porém, o marido da Diplomata H (07 mar. 2017), uma diplomata da Europa central, preferia ficar em casa, cuidando da filha pequena e das necessidades domésticas da família.

Uma outra possibilidade de facilitar o equilíbrio entre vida familiar e carreira para casais diplomáticos, permitindo que cônjuges seguissem seus parceiros pelo mundo sem necessariamente abrir mão de suas carreiras, tem sido a modernização tecnológica e o avanço das relações de trabalho, que geraram possibilidades mais flexíveis de trabalho, como o *home office*. Tanto a Diplomata P (19 abr. 2017) quanto a Diplomata E (24 fev. 2017) declararam que essa nova flexibilidade do mercado de trabalho fora fundamental para o bem-estar de suas famílias, já que seus maridos puderam, assim, manter suas carreiras de alguma forma. Essa possibilidade é de grande importância principalmente para as diplomatas que sentem ser sua responsabilidade as pausas ou dificuldades na vida profissional dos cônjuges. Para elas, já que é seu estilo de vida e rotina que exige que a família se mude com frequência, é também sua responsabilidade que o parceiro tenha um trabalho mais regular (Diplomata C, 20 dez. 2016; Diplomata E, 24 mar. 2017). Essa variedade de maneiras para lidar com o “problema do marido” mostra criatividade e, mais importante, desejo por parte dessas mulheres de combinar suas aspirações profissionais com sua vida pessoal, desafiando e, ao mesmo tempo, acomodando as duras normas de gênero do campo.

Um segundo subtema muito abordado nas narrativas é a criação dos filhos. Mesmo que a maioria das diplomatas questionasse os papéis e normas de gênero do campo, muitas consideravam que a mãe, nos termos compreendidos pela sociedade, é insubstituível – a presença diária de seus maridos em casa não substituíria sua própria presença. Uma das diplomatas (Diplomata C, 20 dez. 2016) destacou: “uma mãe é sempre mãe. Eu passo o dia inteiro fora de casa, trabalhando, mas meus filhos precisam de sua mamãe. Não importa o que as mulheres façam – mãe é mãe”. Para outras diplomatas que concordavam com isso, havia sentimento de culpa também a respeito de deixar os filhos em casa. Para diminuir essa sensação, consideravam o apoio de seus ministérios e embaixadas como imprescindível, já que cuidado infantil, ajuda com a mensalidade das escolas e horas de trabalho flexíveis as auxiliavam na acomodação de seus deveres profissionais com a maternidade.

Além do apoio dos cônjuges, uma rede de contatos para mães também foi mencionada como importante ajuda nesta questão. No caso, as diplomatas mães residindo em determinado posto costumam compartilhar dicas sobre boas escolas e creches, locais de entretenimento para os filhos, babás e outros tópicos relacionados. Neste sentido, a Diplomata M (05 abr. 2017)

ofereceu um *insight*: ela, uma diplomata de alto nível hierárquico, estava servindo com uma embaixadora – algo ainda raro. Para ela, sua chefe entendia melhor suas ansiedades e demandas em relação a assuntos familiares, já que também era uma mulher e também possuía família. Por isso, ela conta, a presença de uma embaixadora tornara a embaixada mais compreensiva e disposta a oferecer apoio a ela e sua família. “Ela entende que eu não vou conseguir me concentrar no trabalho se não tiver certeza que minha família está bem”, explicou.

Para diplomatas mais jovens, as expectativas sobre família e maternidade representam o principal subtema relacionado ao tópico aqui discutido. Elas mencionaram que, por vezes, sentem que casamento e maternidade são obrigações sociais, e que são questionadas por terem escolhido uma carreira que dificulta o cumprimento desse dever. A dificuldade em encontrar um cônjuge que as apoiasse também figurava como ponto de ansiedade, e elas disseram que, sem alguém que estivesse disposto a entender sua carreira, atingir o equilíbrio entre vida profissional e pessoal seria um desafio ainda maior. Ademais, algumas dessas diplomatas sequer desejavam se casar – se o fizessem, seria apenas pelas garantias legais em uma situação em que há certa insegurança jurídica a respeito de benefícios garantidos por lei em seus países e sobre o *status* de cônjuges de diplomatas, ainda desprotegidos em muitos locais que não fossem cobertos pelo tratado de Viena ou por acordos bilaterais (cf Diplomata I, 08 mar. 2017).

Em termos mais específicos, é possível apontar a “busca por equilíbrio” como a principal narrativa em comum entre as entrevistadas. Nesse caso, deseja-se possuir tanto uma vida familiar e pessoal satisfatória quanto uma vida profissional que não é limitada pelo papel de mãe e esposa. Ainda que as estratégias para alcançar esse equilíbrio variem, esse é o principal dilema, e a solução para ele move as experiências das diplomatas. É possível, ainda, identificar em suas falas o conflito entre papéis teorizado por Rapoport e Rapoport (1969), Greenhaus e Beutell (1985), Blossfeld e Huinik (1991) e Blair-Loy (2003), entre outros. As demandas da carreira diplomática criam dificuldades para que as mulheres entrevistadas consigam cumprir seu papel familiar. Essa incompletude do papel familiar é frequentemente vista negativamente, graças às expectativas que ainda recaem sobre as mulheres no âmbito da divisão sexual do trabalho.

### 3.2 “SOMOS POUCAS NO COMEÇO E AINDA MENOS NO TOPO”: PROBLEMAS, SOLUÇÕES E EXPERIÊNCIAS NA DIPLOMACIA COMO AMBIENTE DE TRABALHO

As dificuldades enfrentadas por mulheres no mercado de trabalho são um assunto bastante estudado. Conforme descrito no relatório *Gender at Work*, publicado pelo Banco Mundial (2013), a desigualdade de gênero no trabalho é uma questão grave, uma vez que relega mulheres a empregos que pagam menos e são menos valorizados socialmente já que seriam mais compatíveis com seus papéis de esposa e mãe. Destacam-se nessa análise aspectos estruturais referentes a qualquer carreira, como a criação da ideia de liderança em torno de características masculinas (KIAMBA, 2008, pp. 8-9) e dificuldades relativas à ascensão profissional das mulheres principalmente graças a critérios subjetivos de avaliação e promoção (COCKLES; STEINER, 2017, p. 263; MARTIN; HARRISON; DINITTO, 1983)<sup>9</sup>.

Viviane Balbino (2011), Laura Delamonica (2014), Mariana Cockles e Andrea Quirino Steiner (2017) apresentam alguns dos problemas relacionados ao ambiente de trabalho enfrentados por mulheres na carreira diplomática. Ainda que seus estudos foquem no Ministério das Relações Exteriores brasileiro, a maioria dos problemas por elas discutidos podem ser apontados também nas narrativas compartilhadas pelas diplomatas entrevistadas. Inicialmente, um problema comum a vários países é o fato de a legislação trabalhista não se aplicar plenamente a diplomatas trabalhando no exterior, principalmente no que diz respeito a alguns benefícios específicos, como creches. O entendimento da maioria dos ministérios é de que embaixadas e consulados não possuem funcionários em número suficiente para justificar uma instalação como essa (Diplomata B, 07 dez. 2016; Diplomata C, 20 dez. 2017; Diplomata F, 02 mar. 2017; Diplomata I, 08 mar. 2017). De acordo com Delamonica (2014, p. 57), porém, nem mesmo as sedes dos ministérios possuem esse serviço. Como a entrada de mulheres no mercado de trabalho não alterou estruturalmente a divisão *gendered* de papéis familiares e elas continuam sendo as cuidadoras, isto é, responsáveis pelo bem-estar dos filhos, a falta de opção para cuidado infantil pode afetar negativamente a carreira das diplomatas que são mães (DELAMONICA, 2014, pp. 57-58). Para a Diplomata K (24 mar. 2017) o problema também estava relacionado à educação dos filhos: enquanto funcionários públicos em seu país tinham direito a auxílios para o pagamento da mensalidade escolar, diplomatas vivendo no exterior – mesmo que em missão oficial – não possuíam direito ao mesmo benefício.

Outro direito que apresenta certa insegurança jurídica para diplomatas é a licença-maternidade. Em alguns países, por causa da escala de remoção, a diplomata pode perder o

---

<sup>9</sup> De fato, critérios subjetivos de promoção podem afetar homens também, quando considerados contextos profissionais fortemente baseados em relações interpessoais como a diplomacia, conforme pode ser observado no artigo de Mariana Schreiber (2017).

direito ao posto que ocupava se decidir usufruir de todo o período de licença-maternidade a que tem direito. Este é o caso do país da Diplomata H (07 mar. 2017), em que, de acordo com as regras do serviço diplomático, um posto jamais deve ficar vago; além disso, não pode haver dois diplomatas trabalhando na mesma função ao mesmo tempo – o que impede a contratação de substitutos temporários. Assim, para conseguir gozar plenamente desse direito, ela teria que retornar ao país de origem e abrir mão de seu posto, o que afetaria negativamente sua pontuação relativa à progressão de carreira.

Dando sequência, questões relacionadas à progressão de carreira também se mostraram bastante presentes nas experiências das diplomatas entrevistadas. Todas reportaram notar que há muitas mulheres no começo da carreira, até o nível de primeira secretária, mas muito poucas no topo. Para elas, são muitas as barreiras de gênero que impedem que as mulheres avancem profissionalmente nesse campo, como pode ser notado abaixo:

**Pesquisadora:** *A senhora acha que há um problema de gênero específico em seu ministério?*

**Diplomata I (07 mar. 2017):** *Não específico. Há muitas mulheres, as turmas [na academia diplomática] quase sempre são meio a meio. Os problemas aparecem depois, porque as mulheres não podem avançar na carreira por muitas razões – elas têm filhos, então buscam postos com menos responsabilidade, o que garante menos pontos nos exames de progressão. Assim, mulheres ficam embaixo, e os homens vão até o topo da carreira.*

A Diplomata J (23 mar. 2017) ofereceu perspectiva similar:

**Pesquisadora:** *E a respeito de questões de gênero em outros países em que a senhora trabalhou?*

**Diplomata J (23 mar. 2017):** *Depende do mindset. Em alguns países, uma mulher com filho pequeno que trabalha não é bem-vista. Aqui no Brasil, eu vejo mais mulheres fazendo trabalho manual, trabalho pesado. Mas aqui também tem essa forte discriminação de gênero desde o berço. Assim, mulheres não querem avançar.... Recentemente, o sistema de promoções no meu ministério mudou. Antes, os superiores decidiam as promoções. Agora você tem que se candidatar, e eu não acho isso bom para as mulheres. A mulher vai ter que se vender e mulheres não fazem isso. Temos progredido muito, mas no topo há apenas 10 mulheres como embaixadoras, e temos mais de 100 missões. Somos poucas no começo e ainda menos no topo.*

A principal dessas barreiras, de acordo com as entrevistas e conforme exposto por Balbino (2011, p. 149) e Delamonica (2014, p. 55), são as longas horas de trabalho exigidas e esperadas de um diplomata. Mesmo que isso seja um problema para diplomatas de ambos os gêneros, conforme apontado por Neumann (2012, p. 105), essa expectativa se choca com o papel das mulheres como principais prestadoras de cuidados, evocando o mesmo conflito previamente apresentado (cf BLAIR-LOY, 2003).

Uma das diplomatas, advinda de um país da Europa ocidental, afirmou que trabalhar apenas as oito horas determinadas pela legislação trabalhista a ajudaria imensamente na criação dos filhos, mas isso não era compatível com a cultura organizacional do seu ministério. Os diplomatas deveriam se fazer sempre disponíveis (Diplomata F, mar. 03, 2017). Ela reclamou que jornadas de trabalho até as 20h ou 21h eram a norma para seus colegas, mesmo que a legislação trabalhista nacional proibisse essa prática sem o pagamento de horas extras. Ela decidiu, então, não seguir mais essa regra implícita e ir embora no horário correto, para cuidar de seus filhos. Como resultado, seu supervisor a avaliou como “não suficientemente disponível” para o trabalho, e ela perdeu seu bônus anual.

A maioria das mulheres são condicionadas a aceitar situações parecidas, mesmo que afetem negativamente sua vida pessoal. Entre as entrevistadas, havia divisão: algumas consideraram injusto ter que realizar uma escolha entre sua vida particular e a carreira (Diplomata D, 13 fev. 2017; Diplomata F, 02 mar. 2017; Diplomata G, 06 mar. 2017; Diplomata L, 30 mar. 2017). Assim, suas narrativas refletiam esse sentimento, apresentando essas excessivas demandas profissionais sob uma luz negativa – principalmente quando tais demandas iam de encontro aos seus direitos garantidos por lei. Entretanto, outras diplomatas entendiam que essas regras implícitas sobre ter uma jornada de trabalho longa refletiam as necessidades das carreiras escolhidas por elas. Dessa forma, buscavam arranjos que mitigassem os efeitos da jornada dupla, como uma divisão doméstica do trabalho, contratação de babás e tutores e o uso de seus dias de licença e férias para este fim (cf. Diplomata C, dec. 20, 2016; Diplomata H, 07 mar. 2017; Diplomata K, 24 mar. 2017).

Em relação a promoções e progressão de carreira, a literatura indica que há um padrão de autolimitação por parte das mulheres em todos os campos de trabalho, incluindo a diplomacia (cf. BULARD, 2003; BALBINO, 2011, p. 43). Mulheres tendem a se candidatar para posições medianas de gerência em vez de buscar cargos mais altos (BARSH; YEE, 2012, p. 2). As razões para isso são muitas, como a já comentada extenuante jornada de trabalho que ignora o papel das mulheres como cuidadoras principais, bem como a combinação de

preconceitos e equívocos baseados em papéis de gênero pré-definidos que afetam a autoconfiança e desejo delas em avançar na carreira (BULARD, 2003; BARSH; YEE, 2012, pp. 2-3).

Além disso, conforme apontado por Cockles e Steiner (2017, pp. 264-265), a incorporação de características masculinas de liderança e comportamento é frequentemente usada contra as mulheres que assim agem. A dificuldade em fazer articulações políticas e *networking* e um ambiente fortemente pautado por expectativas e preconceitos de gênero também limita as possibilidades de ascensão para mulheres. Ademais, a falta de mulheres em altos postos hierárquicos as exclui retroativamente de consideração para esses mesmos postos, uma vez que a falta de semelhantes no topo prejudica a autoconfiança e indica que mulheres podem não ser adequadas para tais posições em primeiro lugar (cf Relatório Gender at Work, 2013).

Por exemplo, conforme colocado pela Diplomata I (07 mar. 2017), as missões e postos no exterior ocupados por um diplomata são uma parte importante do histórico considerado para progressão na carreira. Para alguns sistemas, países considerados como mais difíceis de viver e trabalhar contam mais pontos e são mais valiosos para a pontuação de progressão. Contudo, alguns países não enviam suas diplomatas a esses postos. Como explica a Diplomata K (24 mar. 2017): “você precisa de um diplomata que possa trabalhar. Então eles entendem que não é possível enviar mulheres para alguns lugares”. Essa perspectiva vai de acordo com o trabalho feito por Ann Towns e Birgitta Niklasson (2016), que verificaram a tendência por parte de muitos países de enviar diplomatas mulheres mais frequentemente a países onde a igualdade de gênero é maior. Muitas vezes, estes postos não são os de maior prestígio ou importância estratégica para o país de origem. Um caso conhecido sobre as dificuldades enfrentadas por uma mulher trabalhando em um posto no exterior é o da ex-Embaixadora dos Estados Unidos para a Jordânia, Alice Wells. Em artigo para a revista *Foreign Policy*, Dan De Luce e Ruby Mellen (2017) mostram que o gênero da diplomata dificultou seu trabalho em um país importante para a política externa norte-americana, eventualmente colaborando para a decisão do governo em removê-la. Ainda que outras variáveis tenham influenciado na decisão governamental, testemunhas e especialistas apontam que o fato de Wells ser mulher prejudicou seu trabalho no país árabe, levando à sua remoção do cargo.

Os exames de progressão e remoção que envolvem entrevistas também representam uma dificuldade para as mulheres, como foi indicado na fala da Diplomata J (23 mar. 2017) e apontado por Cockles e Steiner (2017, p. 265), devido aos conhecidos estereótipos de gênero

em ambientes de trabalho – diz-se que elas possuem menos tempo para dedicar ao trabalho, que são sensíveis em excesso e pouco assertivas, para citar apenas alguns poucos (HEILMAN, 2012). Em relação a esse tópico, as narrativas apresentam um discurso voltado justamente para tranquilizar e reassegurar a si mesmas e às colegas de suas capacidades. Expressões como “tive que provar que era capaz” e “tive que trabalhar em dobro” eram comuns; bem como a expressão de esperança de que a ascensão de mais mulheres a altos postos nos ministérios e departamentos era apenas questão de tempo.

As entrevistadas apontaram que, para atingir esse fim, é recorrente a criação de redes de mentoria e apoio, tentando incentivar outras mulheres a se candidatar a qualquer cargo que desejassem e para o qual fossem qualificadas, e para que focassem em preparação e trabalho para alcançar seus objetivos. Entre elas, havia o entendimento de que, quando essas mulheres chegassem ao topo, suas demandas seriam ouvidas: jornada de trabalho razoável, garantia de benefícios para mães, mais igualdade de gênero em relação à divisão do trabalho doméstico. Essa crença se origina no fato de que muitas vezes há a perspectiva de que mulheres tendem a ter mais empatia para com outras mulheres. Curiosamente, a Diplomata F (06 mar. 2017) ofereceu um contraponto a isso: para ela, mulheres mais jovens não compreendiam as necessidades diferenciadas das diplomatas mães. “É como se, para elas, você devesse sair da carreira se tivesse filhos”, disse.

Finalmente, há também o subtema das ações, práticas, padrões discursivos e comportamentos que deixam as mulheres desconfortáveis em seu local de trabalho e que são parte de uma cultura patriarcal mais ampla, que se estende para além da diplomacia (cf GREGORY, 2002, pp. 39-47). Normalmente, esses padrões refletem elementos estruturais construídos de maneira a reforçar a posição masculina de superior em relação à subordinação das mulheres, e resultam em discriminação e/ou preconceitos relativos a estereótipos de gênero, interferência na aparência das mulheres, insensibilidade em relação a mulheres grávidas ou que já são mães, dentre outros. Cada diplomata entrevistada possuía pelo menos uma história a respeito de situações desagradáveis que teve que enfrentar no trabalho.

Por exemplo, a Diplomata D (13 fev. 2017) se sentiu ofendida quando foi convidada para um chá com a primeira-dama brasileira, quando nenhum de seus colegas homens foi. “Não sou primeira-dama, a esposa de alguém. Não entendi esse convite”, disse ela. A Diplomata J (23 mar. 2017) completou dizendo que isso reflete uma questão de *mindset*. Para ela, alguns países, como o Brasil, possuíam muitos “homens velhos” no topo das carreiras, e estes ainda acreditavam que o papel tradicional da mulher era essencialmente doméstico e familiar, ou que,

mesmo no ambiente de trabalho, era algo “decorativo”, quando muito. A Diplomata D (13 fev. 2017) esclareceu que ser uma esposa (ou primeira-dama) não seria um problema em si mesmo. Entretanto, a consequência direta do entendimento de que toda mulher é ou deseja ser esposa é que, quando confinadas a esse papel, as mulheres são também confinadas quase exclusivamente à esfera privada. Sua companhia principal são outras esposas e crianças, e não colegas de trabalho ou possíveis contatos (Diplomata D, 13 fev. 2017; Diplomata J, 23 mar. 2017).

No tocante ao seu relacionamento com colegas e empregados homens, muitas das entrevistadas citaram histórias que iam do tragicômico ao assustador. A Diplomata O (11 abr. 2017) declarou que dois empregados da embaixada onde estava em missão simplesmente se recusavam a fazer o que ela pedia. Eles foram demitidos e duas mulheres os substituíram, e a situação não se repetiu. Para a diplomata, eles se recusavam a obedecer suas ordens por ela ser mulher. A Diplomata H (07 mar. 2017) contou que uma colega dela recebeu uma bronca de um funcionário responsável pelo espaço físico do escritório. De acordo com ele, uma sala de trabalho não era local apropriado para plantas. Sua colega relatou que ele falou usando um tom que “não ousaria usar com um homem”. Por sua vez, a Diplomata L (30 mar. 2017) compartilhou que trabalhar com estrangeiros era a única maneira que encontrou de escapar da misoginia imbuída nas relações de trabalho em seu ministério, onde sempre se considerava prejudicada pelo fato de ser mulher. Já a Diplomata B (07 dez. 2016) afirmou que, ainda que muitos colegas estejam bem-intencionados e até conscientes de questões de gênero, seu ministério apresenta uma cultura de *mansplaining*<sup>10</sup> e *maninterrupting*<sup>11</sup> que torna difícil para uma mulher jovem como ela se expressar em reuniões.

De acordo com essas mulheres, esse tipo de situação – *mansplaining*, tratamento misógino e desconsideração de sua presença – é particularmente difícil de lidar, dada sua frequência e naturalização. Ainda que algumas tenham se posicionado fortemente contra essas questões, a maioria preferia simplesmente continuar a trabalhar, tentando não deixar que tais coisas afetassem seu desempenho (Diplomata A, 21 nov. 2016; Diplomata F, 02 mar. 2017; Diplomata I, 08 mar. 2017; Diplomata K, 24 mar. 2017). Uma das razões para esse comportamento pode estar no fato de que muitos ministérios possuem canais institucionais para a denúncia dessas ocorrências, mas eles não pareciam ser seguros ou eficientes. No Brasil,

---

<sup>10</sup> *Mansplaining* se refere à explicação feita para mulheres de tópicos que se assume que elas não conheçam apenas por serem mulheres.

<sup>11</sup> *Maninterrupting* se refere à interrupção sistemática de mulheres por parte de homens quando estas desejam se expressar em reuniões de trabalho.

diplomatas mulheres tiveram que tonar públicas suas demandas para terem maior chance de que assédios e outros problemas fossem resolvidos (ALENCASTRO, 2015). Se defender desse tipo de discriminação também pode aumentar sua vulnerabilidade ao expô-las aos demais colegas. De qualquer maneira, todas concordaram que qualquer mudança que mitigasse esses problemas não parecia factível, já que refletem perspectivas mais profundos da sociedade em relação às mulheres.

Por outro lado, o fato de serem diplomatas lhes concedia/proporcionava um efeito protetor em cada uma das missões em que trabalharam, de acordo com suas histórias. Nesse caso, em relação aos problemas de gênero de cada país, essas mulheres se transformavam em observadoras – sobre elas recaía um “verniz diplomático”. Enquanto se sentiam mais vulneráveis a situações de preconceito e discriminação em seu próprio país, como cidadãs, elas se sentiam protegidas por seu status mesmo em países com altos índices de violência contra a mulher e mesmo discriminação legal. A Diplomata E (24 fev. 2017) narrou que, enquanto trabalhava em serviços consulares em uma das antigas colônias africanas de seu país, ela se sentia desconfortável com questões como a poligamia legal e o tipo de tratamento que mulheres recebiam no geral. Contudo, sendo estrangeira e uma funcionária pública com poder sobre a emissão de vistos, “nenhum homem ousava incomodá-la”. Assim, ela se sentia confiante mesmo com seu desconforto em relação aos costumes locais. Outras diplomatas mais velhas compartilharam o mesmo tipo de experiência – a discriminação que sofriam era mais sutil, e elas não se sentiam constrangidas em usar seu poder para combatê-la. “Se quiserem falar com meu país, eles têm que falar comigo”, foi uma frase muito utilizada nesse contexto (Diplomata A, 21 nov. 2016; Diplomata M, 05 abr. 2017; Diplomata P, 19 abr. 2017).

Contudo, nem todas as diplomatas tiveram suas narrativas tão afetadas pelo machismo. Três delas, provenientes de países da Europa do Norte ou da *Commonwealth* britânica, (Diplomata D, 13 fev. 2017; Diplomata M, 05 abr. 2017; Diplomata P, 19 abr. 2017) descreveram cenários positivos e disseram nunca ter sofrido o tipo de discriminação discutido anteriormente. Pelo contrário, sentiam que seus ministérios as apoiavam, garantindo uma jornada de trabalho adequada, apoio à família, licença parental garantida, sistemas justos para a progressão de carreira e canais institucionais eficientes que garantissem seu anonimato caso quisessem denunciar alguma ocorrência. Todas elas vieram de países em que os papeis de gênero foram reconfigurados para alterar a divisão dos papeis de cuidador na família, diminuindo a jornada dupla das mulheres. Além disso, ainda que elas fossem capazes de identificar os tipos de discriminação de gênero enfrentadas pelas outras mulheres, elas ainda

achavam que seus ministérios e governos estavam fazendo “apenas o mínimo”. Isso oferece um ponto de partida para analisar as repercussões da interação do regime de gênero diplomático com outros regimes, tema a ser abordado em detalhes no capítulo seguinte.

#### **4 DIFERENÇAS NOS EFEITOS DE UMA ESTRUTURA *GENDERED*: COMO REGIMES DE GÊNERO NACIONAIS AFETAM AS NARRATIVAS DE MULHERES DIPLOMATAS**

Mesmo que exista um regime de gênero específico à diplomacia e com características gerais – isto é, que dizem respeito ao campo em si e não a cada país específico – é interessante demonstrar como os regimes de gênero de cada país interagem com o da diplomacia e afetam as narrativas das diplomatas entrevistadas. Busca-se também mostrar como experiências individuais são influenciadas por aspectos específicos de cada contexto.

Para atingir tal objetivo, esse capítulo abordará separadamente as narrativas de diplomatas europeias, advindas de países recém-independentes e latino-americanas que compõem a amostra. Deve-se considerar que essa divisão possui caráter meramente organizativo uma vez que cada sociedade possui seu próprio regime de gênero, mesmo que apresente semelhanças culturais e religiosas com outras. As histórias serão então contrastadas e analisadas à luz da literatura. Dessa forma, a primeira seção abordará especificidades e singularidades relativas à vivência das diplomatas europeias. A seguir, discutir-se-á o mesmo em relação às diplomatas latino-americanas e, por fim, em relação às diplomatas que se originam de países recém-independentes.

##### **4.1 “NÃO ESTAMOS NO CÉU, MAS TAMBÉM NÃO ESTAMOS NO INFERNO”: CONFLITOS E QUESTÕES LEVANTADAS POR DIPLOMATAS EUROPEIAS**

Ainda que haja certa uniformidade no ambiente diplomático do continente europeu, os países ali localizados são muito diversos e apresentam cenários muito variados no tocante ao regime de gênero. Da análise das entrevistas, três principais cenários foram identificados diante das narrativas compartilhadas pelas diplomatas europeias. Em primeiro lugar, um em que há total reconfiguração dos papéis de gênero tradicionais e uma perspectiva mais igualitária para as mulheres na profissão (cenário I). Em segundo, um em que há muitas dificuldades para as mulheres, principalmente devido ao cruzamento do regime de gênero de seu país com o da diplomacia, que resulta em uma grande barreira para diplomatas mulheres mesmo quando há políticas afirmativas de igualdade de gênero (cenário II). Por fim, um último cenário, de transição, em que se nota tentativas do ministério ou departamento de mudar do cenário II para o I por meio de políticas afirmativas de igualdade de gênero e acompanhando mudanças destes

mesmos papéis na sociedade (cenário III). Em todos esses cenários existem, em maior ou menor grau, organizações de mulheres voltadas para a reivindicação e proteção de seus direitos.

Poucos países se encaixam no cenário I aqui descrito, a exemplo dos países escandinavos, e os países mais ricos que pertencem à *Commonwealth* britânica (Diplomata D, 13 fev. 2017; Diplomata M, 05 abr. 2017; e Diplomata P, 19 abr. 2017). Nessas narrativas, nota-se que as sociedades desses países passaram por uma reconfiguração em seu regime de gênero, abrandando os efeitos da divisão sexual do trabalho (cf BENERIA, 1979). Dessa maneira, carreiras que demandam bastante não são mais automaticamente entendidas como carreiras masculinas, já que não se pressupõe um conflito natural entre o papel da mulher como cuidadora principal e suas ambições profissionais. Nessa linha, os ministérios das relações exteriores desses países possuem programas e políticas afirmativas para atingir maior igualdade de gênero nos setores hierarquicamente superiores e reconhecem as demandas específicas das mulheres que são mães, por exemplo.

Algumas histórias se destacam nesse cenário. Quando a Diplomata M (05 abr. 2017) foi convidada para a entrevista, ela sugeriu que a pesquisadora se preparasse assistindo e/ou lendo discursos de sua embaixadora no Brasil a respeito de questões de gênero, e indicou que alguns fatos históricos de seu país seriam úteis à discussão. Dessa maneira, poder-se-ia compreender mais satisfatoriamente como questões de gênero eram tratadas no âmbito do ministério. De fato, o país era pioneiro em diversos avanços relativos a direitos das mulheres, como o direito ao voto, e desde a década de 1970 havia um processo sistemático de inclusão de mulheres em todas as esferas da sociedade (cf SAWER, 1996, p. 17). Até mesmo questões mais simples, como a nomeação de salas na sede do ministério, estavam sendo observadas. “Teremos, felizmente, a primeira sala batizada em homenagem a uma mulher em nossa sede”, ela disse, esperançosa, “lutamos bastante por isso” (Diplomata M, 05 abr. 2017).

No caso da Diplomata D (13 fev. 2017), seu país não apresentava pioneirismo em relação aos direitos das mulheres, mas sim um histórico de luta por parte das mesmas nas últimas décadas para atingirem essas conquistas diante de um possível retrocesso em direitos conquistados nos anos 1970 e 1980 (BLANDY et al, 2007, p. 233; BORCHORST; SIIM, 2007, p. 215). A diplomata relatou que existiam muitas dificuldades para mulheres no corpo diplomático no começo do século XX. Com o tempo, organizações voltadas para o avanço das mulheres passaram a fazer pressão junto ao governo, que respondeu com a criação de políticas públicas e órgãos voltados exclusivamente à abolição da discriminação de gênero. Aos poucos,

houve uma reconfiguração dos papéis de gênero em toda a sociedade e, como efeito *spillover*, dentro do serviço diplomático. Como ela diz:

*Diplomata D (13 fev. 2017): Há pequenas coisas que podemos fazer. Por exemplo, você sugeriu que nos encontrássemos às 17h30min. Nós trabalhamos de 9h às 17h. No meu país, ninguém marca reuniões para antes ou depois disso, porque esse é o tempo que ficamos com nossas famílias. Isso ajuda muito, principalmente porque temos também a opção de ter flexibilidade – tirar um intervalo de almoço mais curto e então poder ir para casa mais cedo. Isso é bom especialmente para mulheres, porque para nós é muito difícil trabalhar das 8h até depois das 18h.*

No caso da Diplomata P (19 abr. 2017), suas experiências estavam bastante alinhadas com as experiências da Diplomata D (13 fev. 2017). Seu empregador garantia seus direitos e benefícios, além de uma licença maternidade de dois anos sem prejuízos financeiros ou consequências negativas para a ascensão profissional. A diplomata, contudo, se mostrou crítica às políticas de gênero do governo atual de seu país, cujo efeito prático não corresponde, em suas palavras, às propagandas feitas pelo governo a respeito do posicionamento sobre igualdade de gênero. Ainda assim, reconhecia que sua situação era positiva, já que voltou ao trabalho depois de suas licenças-maternidade sem se sentir prejudicada ou constrangida pelo tempo em que passou fora. “Na realidade, quando voltei, temia que nem me reconhecessem. Mas todos acharam simplesmente que eu estivesse em missão no exterior – é algo bem comum nessa carreira, as pessoas sumirem por dois ou três anos e depois retornarem” (Diplomata P, 19 abr. 2017).

Essas três experiências revelam algo próximo de um cenário positivo, ainda que todas as três diplomatas concordassem que, mesmo com uma situação favorável, não estavam imunes ao machismo enraizado na cultura diplomática ou na cultura de seus países. Por exemplo, a Diplomata D (13 fev. 2017) compartilhou que, em seu país, iniciara-se um *backlash* contra direitos das mulheres considerados como “excessivos” e que apontavam para um fracasso do projeto de inclusão dos direitos das mulheres nas políticas públicas. Esse sentimento ecoa, neste país, um *backlash* mais amplo contra políticas baseadas no multiculturalismo e na expansão do Estado de Bem-Estar social.

O cenário II compreende as experiências das Diplomatas C (20 dez. 2016) F (02 mar. 2017), N (05 abr. 2017) e O (11 abr. 2017). Essas diplomatas vêm de países europeus cujas

sociedades ainda são fortemente pautadas por expectativas de gêneros e pela divisão sexual do trabalho. Suas experiências, no geral, retratam uma situação em que os ganhos, ainda poucos, são constantemente questionados pelos estereótipos imbuídos na estrutura *gendered*.

As diplomatas C (20 dez. 2016) e F (02 mar. 2017), ainda que possuíssem a mesma nacionalidade, trabalhavam para serviços diplomáticos diferentes<sup>12</sup>. Assim, foi possível contrastar o quanto de suas experiências advinha de uma cultura social de divisão sexual de funções e estereótipos de gênero, e o quanto dizia respeito a um fenômeno mais particular de cada um dos serviços diplomáticos. A Diplomata F (02 mar. 2017), que servia seu próprio país como diplomata, relatou enfrentar barreiras e dificuldades diárias em sua carreira, principalmente depois de se tornar mãe. Para ela, o machismo e discriminações diárias tornavam a carreira extenuante, ainda que muito disso não a afetasse diretamente. De acordo com ela, a falta de solidariedade das colegas tornava a situação sobremaneira mais difícil, uma vez que suas colegas que ainda não tinham filhos não compreendiam as necessidades diferenciadas que ela tinha para conseguir equilibrar o cuidado com eles e sua carreira.

A Diplomata C (20 dez. 2016) não enfrentava tantos desafios relacionados a gênero no ambiente de trabalho, mas lidava com dilemas relacionados a um problema pertinente ao campo diplomático como um todo: a inversão de papéis, uma vez que seu marido a acompanha nas missões e, por isso, abria mão da carreira – em muitos dos países em que trabalhara, essa inversão era “difícil de explicar”. Ela identificava, porém, que o regime de gênero de seu país ainda requeria bastante trabalho e persistência das mulheres para que fosse modificado e atendesse melhor às suas demandas.

Assim, é possível inferir que, no cruzamento entre o regime de gênero da diplomacia e o regime de gênero do referido país, a situação se tornava mais complicada, confirmando expectativas e papéis de gênero pré-definidos. Deve-se considerar ainda que o serviço diplomático onde estava a Diplomata F (02 mar. 2017) possui, de acordo com a mesma, uma estrutura profundamente hierárquica, o que aumentava a vulnerabilidade daqueles que ocupavam cargos subordinados – com poucas mulheres no topo, esta vulnerabilidade se combinava à de gênero (cf GRUBER, 1998).

A Diplomata N (05 abr. 2017), uma diplomata no início da carreira, não vivenciara muito das reivindicações ocorridas previamente em seu ministério, mas via problemas nos resultados da luta das organizações de mulheres. Como discutido no capítulo 03, essa diplomata

---

<sup>12</sup> Neste caso, ainda que possuíssem a mesma nacionalidade, uma das diplomatas servia a uma organização multilateral como diplomata, e não seu próprio país.

se posiciona contrariamente às políticas afirmativas, uma vez que considerava que estas dirimiam os esforços e conquistas das mulheres. Esse posicionamento deriva do fato de que tais políticas e esforços acabam gerando uma reação que cria um novo conjunto de dificuldades. Por exemplo, é presente no discurso de que mulheres são favorecidas e privilegiadas por ações afirmativas, que ocorre também com outros grupos populacionais – geralmente, minorias. Para esta diplomata, as organizações se preocupavam em demasiado com questões estéticas, como a flexão da palavra diplomata para o feminino, algo que sua língua natal não prevê, em vez de questões mais centrais, como o fraco apoio do ministério aos seus diplomatas no exterior. Ademais, de acordo com ela, tais questões afetam homens e mulheres igualmente. Nesse sentido, buscar vantagens para mulheres com base em dificuldades do passado seria valer-se dos mesmos estereótipos de gênero que tais organizações e sindicatos deveriam combater (Diplomata N, 05 abr. 2017).

A experiência da Diplomata O (11 abr. 2017) contrastava com a de suas colegas no sentido em que, dentro de seu ministério, questões de gênero não chegavam a se tornar um debate. De acordo com ela, sendo este um país com presença internacional reduzida atendendo a uma população não muito numerosa, a necessidade de diplomatas graduados “superava barreiras de gênero”, fazendo com que mulheres ascendessem rápido na carreira, sem maiores impedimentos. Assim, para ela, sua maior dificuldade era lidar com o regime de gênero dos países em que trabalhara. Na Europa do Leste, sua atuação como diplomata era constantemente contestada dada sua aparência jovem, e sua experiência no Brasil era similar. Além disso, afirmou lidar diariamente com questionamentos a respeito da escolha de seu marido brasileiro de deixar o emprego no país e acompanhá-la na missão seguinte (Diplomata O, 11 abr. 2017).

Nas experiências descritas em relação ao cenário II, nota-se que há uma combinação de regime de gênero sobre as mulheres que resulta em maiores dificuldades para seu trabalho – seja este regime de seu próprio país ou dos países em que estiveram em missão, situação em que um apoio de seus ministérios seria crucial para mitigar a situação (Diplomata C, 20 dez. 2016; Diplomata F, 02 mar. 2017). Esse apoio, contudo, não foi narrado por nenhuma das diplomatas. Pelo contrário, regimes de gênero com forte divisão sexual dos papéis pareciam se agregar aos regimes de gênero de seus ministérios, reforçando expectativas *gendered* sobre funcionárias mulheres (cf NIKLASSON; TOWNS, 2016).

O cenário III apresenta uma transição entre as duas situações descritas e discutidas acima. Aqui se encaixam as experiências das Diplomatas A (21 nov. 2016), E (24 fev. 2017), H (07 mar. 2017), J (23 mar. 2017) e K (24 mar. 2017), em que há o reconhecimento por parte

de seus ministérios de que a igualdade de gênero deve ser buscada por meio de políticas e ações especificamente voltadas para isso, muitas vezes indo contra o regime de gênero do país a que servem. O caso mais emblemático é o da Diplomata A (21 nov. 2016), cujo serviço diplomático passou por uma rápida e profunda transição nos últimos trinta anos (LOVENDUSKI, 2007, pp. 146-149). Sendo anteriormente um país que oferecia restrições legais à entrada de mulheres no serviço diplomático, este passou a oferecer benefícios e condições que facilitassem a entrada e permanência delas no ministério, valendo-se da ideia, nas palavras dela, de que uma boa representação diplomática deveria representar igualmente todos os segmentos da sociedade. Com base nas experiências da Diplomata A (21 nov. 2016), é possível indicar que essa transição foi acompanhada de intenso debate promovido e incentivado por organizações especificamente voltadas para questões de gênero, realizando um processo de conscientização entre as diplomatas sobre seus direitos. Pode-se conectar esses esforços com a análise empreendida por Diane Sainsbury (2004) e outros, em que a combinação de esforços organizacionais, discursivos e institucionais são decisivos para a entrada de mulheres na esfera pública.

Os casos das Diplomatas E (24 fev. 2017), H (07 mar. 2017), J (23 mar. 2017) e K (24 mar. 2017) são parecidos, e suas narrativas se encontram no reconhecimento de que seus respectivos serviços diplomáticos não são “o céu, mas também não [são] o inferno”, nas palavras da Diplomata E (24 fev. 2017). Nesse caso, elas reconhecem que há muitos problemas e que enfrentam um ambiente de trabalho hostil, mas que já houve avanços, mesmo que estes não fossem fruto de uma política focada especificamente em igualdade de gênero. De acordo com suas experiências, políticas que beneficiam diplomatas com filhos acabam por beneficiar mais as mulheres, uma vez que seus ministérios, nesse sentido, refletem seus respectivos países no tocante à divisão de trabalho doméstico e papéis familiares. Contudo, cresceu a proteção a mulheres no ambiente de trabalho, com maior intolerância em relação à discriminação contra diplomatas do sexo feminino. Os problemas são causados pelos regimes de gênero de cada país. As Diplomatas K (24 fev. 2017) e J (23 mar. 2017) relataram que em seus ministérios há pouca igualdade de gênero nas turmas de novos diplomatas. No caso da Diplomata K (24 fev. 2017) ela acreditava que a razão principal para isso era a adição de provas de conhecimentos culturais ao processo de seleção de novos diplomatas. Ela entendia que mulheres possuíam menos tempo que os homens para se interessarem e buscarem conhecimentos nestes assuntos, dado fato de que ainda hoje as mulheres em seu país passam mais tempo cuidando dos filhos e da casa e têm, reconhecidamente, menos tempo disponível.

Já a Diplomata H (07 mar. 2017) apontou que notava uma mudança gradual no ambiente de trabalho, mas também na cultura de seu país em relação a questões de gênero. “Aos poucos, as mesmas piadas de sempre não são mais aceitas; não se faz os mesmos comentários”, disse. Para ela, a situação ainda poderia melhorar, mas “estava no caminho certo”, uma vez que seu país possuía um regime de gênero com uma rígida divisão sexual do trabalho (cf SAUER, 2007, p. 41). Elas acreditavam ainda que haveria maiores mudanças nesse aspecto da estrutura quando mais mulheres chegassem a cargos de liderança na diplomacia (cf THARENOU, 2005, p. 102), mas que muito já havia sido vencido pela sua geração.

De acordo com o exposto acima, é possível notar que o regime de gênero da diplomacia pode se sobrepor e combinar com regimes de gênero mais amplos dentro de países. Nesse caso, há grande dificuldade em reconfigurar as relações de gênero dentro do campo diplomático. Em outros casos, nota-se que, por esforço organizacional dos ministérios e serviços diplomáticos e pela luta, reivindicação e *lobbying* de organizações de mulheres, buscou-se dirimir os efeitos dos regimes de gênero da diplomacia e do país sobre as mulheres, tornando suas experiências menos custosas. Há, ainda, casos em que existe uma lenta transição, em que o regime de gênero do ministério acompanha mudanças estruturais presentes nas sociedades, representando um meio-termo entre as duas situações extremas – nem o céu, nem o inferno.

#### 4.2 DIPLOMATAS DE PAÍSES RECÉM-INDEPENDENTES: IGUALDADE DE GÊNERO COMO PARTE DA CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE NACIONAL

O grande destaque a fazer a respeito das experiências das duas diplomatas advindas de países recém-independentes é a conexão entre o serviço diplomático e a construção da identidade nacional em seus países, processo muito recente em ambos os casos (Diplomata G, 06 mar. 2017; Diplomata L, 30 mar. 2017). Para elas, sendo a formação do país e o estabelecimento de um serviço diplomático acontecimentos modernos, suas experiências estavam profundamente conectadas à inclusão dos direitos das mulheres no projeto de sociedade e cultura dos fundadores de seus respectivos Estados (cf HATEM, 1992; cf MEDEIROS, 2015; WHITE, 2003). Assim sendo, seus relatos refletiam bastante a narrativa estatal a respeito da inclusão das mulheres nas mais variadas áreas da sociedade. Ademais, ambas as diplomatas se mostraram conscientes em relação a problemas enfrentados por elas devido à sobreposição entre o regime de gênero da diplomacia e o regime de seus países, com o agravante de que, sendo mulheres advindas de países não-ocidentais, sua presença no campo

era ainda mais questionada devido ao estereótipo existente em países do Ocidente sobre mulheres muçulmanas.

As narrativas estatais acima mencionadas se referem ao entendimento pelos governos de muitos países pós-coloniais de que direitos das mulheres, bem como sua inclusão em determinadas áreas da sociedade, eram fundamentais para construir a legitimidade moderna do novo Estado (cf MOGHADAM, 1999; KANDIYOTI, 2004, p. 49; CARVALHO PINTO, 2012). Neste sentido, esses direitos também serviriam para garantir certa união nacional sob este Estado, uma vez que, nesta perspectiva, trazer-se-iam as mulheres para o centro do projeto de construção de identidade nacional, abarcando assim metade da população neste projeto. Contudo, como coloca Valentine Moghadam (1999), essa centralidade dos direitos e inclusão das mulheres normalmente apresentam duas facetas. Por um lado, entende-se tais direitos como legitimadores do novo regime; por outro, essa centralidade não leva a mudanças estruturais no regime de gênero local, naturalizando a divisão sexual do trabalho preexistente. Em muitos casos, resulta em novos contextos de opressão, como jornada dupla e assédio moral e sexual nos espaços que as mulheres passam a ocupar após o processo de inclusão liderado pelo Estado.

A Diplomata G (06 mar. 2017), uma diplomata experiente e que dava palestras sobre direitos das mulheres para estudantes e organizações nos países em que morava em missão, entendia que, para que a pesquisadora pudesse melhor compreender sua trajetória e a questão de gênero no serviço diplomático de seu país, uma compreensão do contexto histórico nacional se fazia necessária. Assim, relatou o processo de independência do país e chegada ao poder de um governante cuja visão sobre direitos das mulheres levou, de acordo com ela, à conquista de direitos por parte delas, garantindo-lhes importantes conquistas registradas na primeira constituição pós-independência. Nas palavras dela, o presidente à época via os direitos das mulheres como requisito fundamental para o desenvolvimento – a adoção de um código de organização social antes da própria Constituição foi o começo da mudança. “Esse código estabeleceu a organização de tudo, e o código da mulher também. Deveria garantir a educação dos filhos, bem como das filhas. Isso veio do nosso presidente. Ele entendia que não era possível desenvolver só metade do país” (Diplomata G, 06 mar. 2017).

Para a diplomata, ter direitos garantidos constitucionalmente colocava seu país à frente de muitos vizinhos, pautando a igualdade de gênero que se alcançara em algumas profissões, incluindo a diplomacia. Como ela mesma coloca:

*Diplomata G (06 mar. 2017): A minha turma – o grupo daqueles que passam no concurso. A minha foi a de abril de 1999. 15 mulheres e 10 homens. Foi a primeira turma [do país] com tantas mulheres, e foi motivo de orgulho. Nós tivemos uma formação depois em que algumas pessoas [expressaram] não gostar muito dessa história [das mulheres] mas felizmente o ministro, que tem a decisão final, determinou que nossa turma seria uma das boas. A situação [do país] é um pouco particular. Com essa política, algumas universidades chegam a ter 63% de mulheres. Às vezes algumas associações de homens reclamam que não tem direitos!*

A fala da diplomata e sua perspectiva a respeito da garantia constitucional de direitos para as mulheres pode ser analisada à luz da extensa literatura a respeito da inclusão de mulheres nos movimentos de independência e construção de identidade nacional em países pós-coloniais. Neste movimento de inclusão, figurava o entendimento de que o avanço dos direitos das mulheres deveria ocorrer no âmbito dos Estados recém-formados. Assim, tem-se uma espécie de feminismo estatal que difere do conceito original do termo, uma vez que as mudanças e avanços ocorrem “de cima para baixo” (HERNES, 1987 *apud* BORCHORST; SIIM, 2005, p. 209). A Diplomata G, (06 mar. 2017) ao refletir sobre sua experiência, conclui que garantias legais não funcionam tão bem na prática, exigindo constantemente posicionamento das mulheres para que seus direitos sejam respeitados no dia-a-dia. “Às vezes há alguma observação estranha [sexista]”, disse, “principalmente quando entrei no ministério, tinha muito disso”. A saída seria, em suas palavras, focar no próprio trabalho, de maneira a não permitir que tais coisas se tornassem distrações (Diplomata G, 06 mar. 2017).

Entende-se que a experiência da Diplomata G (06 mar. 2017) reflete dois fenômenos diferentes. Primeiro, é possível ter o Estado como aliado na busca pela paridade de gênero, principalmente em áreas tradicionalmente masculinas do serviço público, como a diplomacia e as forças armadas. Por outro lado, também é necessário considerar que, em uma sociedade com regime de gênero tradicional, apenas garantias legais não levam, necessariamente, à igualdade entre homens e mulheres. Isso ocorre uma vez que políticas públicas e ações afirmativas voltadas para a igualdade de gênero devem ser combinadas com ativismo, conscientização e reivindicação da sociedade civil para que sejam respeitados na prática (SAINSBURY, 2004).

Para a Diplomata L (30 mar. 2017), isso era uma verdade enfrentada diariamente no corpo diplomático de seu país. Ela conta que mulheres sempre puderam entrar no serviço diplomático (desde a independência do país, entre os anos 1960 e 1970) e que, atualmente, há uma cota estabelecida em lei de 10% de vagas reservadas para mulheres. No entanto, ela

considera que a diplomacia em seu país ainda é majoritariamente masculina, com o ministério, em suas palavras, “dominado por homens”. “Algumas pessoas falam sobre como nos vestimos, observações que são sexistas. Mas eu falo sobre isso – fui discriminada muitas vezes”, disse.

O principal exemplo disso, para a Diplomata L (30 mar. 2017), era a política de remoção do ministério. Em sua opinião, homens eram privilegiados e protegidos, sendo enviados para países próximos do país-natal ou com o qual tivessem algum tipo de conexão, como, por exemplo, ser o país-natal do cônjuge. Para ela, isso era uma óbvia questão de gênero, em que as famílias dos colegas homens eram protegidas da separação muitas vezes imbuída na atividade diplomática, mas não havia o mesmo cuidado com a família das diplomatas mulheres.

**Pesquisadora:** *A senhora já notou algum tipo de discriminação contra si por ser mulher?*

**Diplomata L (30 mar. 2017):** *Sendo mulher, eu sou mais forte, me mudando para vários lugares sem reclamar [...]. Eu tive que lutar, sabe. Muitos dos meus colegas homens não tiveram que trabalhar tanto quanto eu – eu dei à luz o meu filho e em duas semanas fiz uma prova, porque eles teriam criado um problema em torno disso. Então estou sempre trabalhando muito duro, fazendo trabalho equivalente a dois homens. Algumas das minhas colegas copiam esse script. [...]. Eles preferem mulheres solteiras, eu tive que lutar muito. Quando meu filho nasceu, fui encurralada. Tive que lutar porque arranjar outro emprego seria difícil, todos preferem mulheres sem filhos.*

Para ela, os problemas se estendiam inclusive ao fato de que funcionários de seu país de origem a tratavam de maneira consideravelmente pior dos funcionários locais, reforçando sua sensação de ser discriminada em seu ministério por ser mulher. Nota-se que, nesse caso, a narrativa apresenta combinações de regimes de gênero que dificultam o trabalho e vida da diplomata, mesmo com as garantias legais de direitos e entrada de mulheres no serviço diplomático.

Ao comparar sua experiência com a da Diplomata G (06 mar. 2017), é possível inferir que, nesses casos, a instituição *top-down* de direitos dificulta o pleno gozo dos mesmos por parte das mulheres, já que a concessão estatal não se reflete na prática, sendo este mesmo Estado facilitador da divisão sexual do trabalho. Isso pode ser observado na difícil experiência da Diplomata L (30 mar. 2017) como mãe e no entendimento da diplomata G de que o papel da mulher no contexto familiar deve ser valorizado e priorizado frente ao ambiente profissional.

### 4.3 “É UMA CARREIRA GERIÁTRICA”: HIERARQUIA E MACHISMO NAS NARRATIVAS DE JOVENS DIPLOMATAS LATINO-AMERICANAS

As narrativas compartilhadas por diplomatas latino-americanas indicam duas principais questões que afetam suas experiências na profissão. Em primeiro lugar está a forte hierarquia dos ministérios de relações exteriores da região, verificada nas experiências das duas diplomatas entrevistadas. Em segundo lugar, o machismo imbuído nas relações de gênero do continente gera dificuldades e barreiras que ainda impedem que mulheres entrem na carreira diplomática e consigam ascender, ainda que este machismo exista em graus variados e de acordo com questões culturais de cada país. Nota-se ainda que as duas diplomatas latino-americanas que foram entrevistadas nesta pesquisa eram ainda muito jovens e no início da carreira (Diplomata B, 07 dez. 2016; Diplomata I, 08 mar. 2017).

Como discutido no capítulo 02, a diplomacia é um ambiente naturalmente hierárquico e com normas e regras de conduta naturalizadas (cf NEUMANN, 2012; MOURA, 2007). Em todas as entrevistas, quando consultadas a respeito desse tópico, as diplomatas sugeriram que o ministério brasileiro, com quem estão em constante contato, apresenta hierarquia muito rígida, em que qualquer comportamento minimamente desviante do considerado como adequado é reprimido. Uma observação feita pela Diplomata P (19 abr. 2017) ilustra este ponto: sendo uma conselheira, mas com o cargo de vice-embaixadora, ela não conseguia reuniões com seus equivalentes no ministério brasileiro. Assim, alterou seu título para ministra-conselheira – sem nenhuma implicação salarial ou funcional – e passou a conseguir “contato com as pessoas certas”, de acordo com ela. “Nós mudamos o nome, só o título, o que é um pouco bobo, porque não mudamos a senioridade. Mas agora tenho melhor acesso ao Itamaraty” (Diplomata P, 19 abr. 2017).

De maneira exemplificativa, conforme mencionado, Cristina Patriota de Moura (2006) iniciou seus estudos sobre o Itamaraty utilizando literatura voltada para o estudo das Forças Armadas e estruturas militares, dadas as semelhanças entre esses dois campos (MOURA, 2006, p. 21). Em experiência semelhante, o livro *Sob o Signo de Atena: gênero na diplomacia e nas Forças Armadas*, editado por Suzeley Kalil Mathias (2009) aborda a presença de mulheres em duas instituições consideradas como igualmente hierárquicas e em constante cooperação, o que leva a uma influência mútua: as Forças Armadas e o Itamaraty (cf MATHIAS, 2009, p. 11).

Essa semelhança corrobora a percepção das diplomatas sobre a estrutura do ministério brasileiro, uma que pode ser verificada em outros países do continente, de acordo com as

diplomatas entrevistadas (Diplomata A, 21 nov. 2016; Diplomata D, 13 fev. 2017; Diplomata F, mar. 03, 2017; Diplomata I, 08 mar. 2017; Diplomata K, 24 mar. 2017; Diplomata P, 19 abr. 2017). Possivelmente, os processos políticos que desenvolveram as instituições latino-americanas levaram à construção da diplomacia como uma estrutura híbrida, em que os costumes da nobreza, como as origens europeias deste campo político, se misturam à disciplina e hierarquia das forças militares (cf PHILIP, 2001, pp. 79-83). Celso Castro (2001) destaca, por exemplo, o papel formativo e de liderança das Forças Militares brasileiras na modernização da sociedade, desde o período monárquico dos anos 1800 até a década de 1930, quando os militares se consolidaram como uma das forças de influência da sociedade brasileira (CASTRO, 2001; cf ROUQUIÉ; SUFFERN, 2012, pp. 201-205).

Para a Diplomata B (07 dez. 2016), a diplomacia ainda possuía um regime de gênero baseado em estereótipos e na divisão sexual do trabalho. Isso refletia o regime de gênero de seu próprio país, ainda que este tivesse buscado, nas últimas décadas, melhorar o nível de participação feminina em órgãos públicos, como o congresso. Ela aponta que houve melhoras parciais na situação no serviço público, mas apontou que ainda há muito machismo na diplomacia – principalmente quando se é uma mulher jovem, como ela mesma colocou:

***Diplomata B (07 dez. 2016):*** *Eu ouvi uma crítica horrível outro dia, que diziam que eu sorrio muito. Era um colega meu, da chancelaria. Oito anos a mais do que eu, incrível. Disse que isso fazia parecer que estou sempre flertando... E eu tenho um problema pessoal, eu pareço ter muito menos idade... leva um tempo para me levarem a sério, e isso foi o principal problema. A diplomacia é uma carreira bastante geriátrica, então leva um tempo para você ser respeitada e tudo.*

A diplomata apontou ainda que há uma questão de gênero clara no serviço diplomático de seu país, e que um órgão fora criado recentemente para lidar com questões relacionadas a discriminação, denúncias de assédio e buscas por direitos como licença-maternidade. Para ela, contudo, o machismo imbuído nas relações de gênero do ministério refletia uma mentalidade nacional, em que não há espaço para que as mulheres façam denúncias ou vocalizem suas demandas. Neste âmbito, o forte aspecto hierárquico do ministério dificulta ainda mais a manifestação de mulheres no início da carreira e que estejam em cargos subordinados, (cf BOLDRY et al, 2001, p. 693). Conforme já discutido no capítulo 2, aponta-se uma ligação entre juventude, gênero e ambientes hierarquizados; quanto mais rígida a hierarquia e masculinizado

o campo, mais desprotegida está uma mulher em relação à discriminação, assédio ou manifestações diárias de machismo (GRUBER, 1998, p. 302; cf ACKER, 1990, pp. 149-150). De acordo com as entrevistas aqui analisadas (Diplomata A, 21 nov. 2016; Diplomata B, 07 dez. 2016; Diplomata I, 08 mar. 2017; Diplomata K, 24 mar. 2017), essa vulnerabilidade é ainda maior para mulheres jovens.

A Diplomata I (08 mar. 2017) relatou algo parecido. De acordo com ela, um homem jovem tem respeito “quase automático”, enquanto uma mulher precisa “demonstrar que tem o mesmo conhecimento ou até mais, e que está tão preparada quanto ele”. Contudo, ela relatou que seu ministério possuía uma hierarquia menos rígida, em comparação com outros ministérios latino-americanos – e citou o Brasil como exemplo. Inclusive, a diplomata relatou ter enfrentado machismo por parte de diplomatas brasileiros, como pode ser lido abaixo:

***Pesquisadora:** E é muito difícil lidar com diplomatas brasileiros?*

***Diplomata I (08 mar. 2017):** Sim, o Itamaraty é bem mais machista. Eu só tive antes que trabalhar no Equador, em Quito, e não é que lá tivessem mais mulheres ou fossem mais feministas. Mas o [meu país], para Quito, era muito importante, então a comunicação era mais fácil. Aqui no Brasil somos parceiros, mas também somos rivais, então não sou tão bem recebida. E também porque, para mim, o Itamaraty é bem mais hierárquico que os outros ministérios que conheço, então tem menos mulheres nos postos altos.*

A Diplomata I (08 mar. 2017) apresenta que, neste contexto de machismo e hierarquia, sua experiência mais importante foi ter trabalhado com uma embaixadora mulher, que lhe dava mais espaço do que um embaixador homem daria, de acordo com ela. Para ela, ter mais mulheres em cargos de poder faria a diferença, gerando uma “união de gênero”. Sem isso, ela relatou observar medo por parte das mulheres em vocalizar suas demandas, já que isso levaria a um contexto desconfortável dentro do ambiente de trabalho. “Há muita fofoca, falam muito – e as mulheres ficam com medo de falar. Há o medo de que você sendo a vítima, vai acabar sendo falada”, explicou.

Essa discussão levantada pela Diplomata I (08 mar. 2017) indica a possibilidade de se valer da forte hierarquização dos ministérios latino-americanos em benefício da diminuição do machismo nos serviços diplomáticos do continente. À medida que mais mulheres chegam aos cargos superiores, mais as demandas das mulheres em outros níveis de carreira podem ser ouvidas, e a presença de mulheres em cargos importantes leva, conseqüentemente, à abolição

de certas práticas misóginas já naturalizadas. Contudo, deve-se considerar que essa relação não é automática e que depende da vontade de mulheres em alta hierarquia de agir dessa maneira, para alcançar a “união de gênero” acima referida.

Por fim, é possível inferir que as experiências de diplomatas latino-americanas apresentam muitos pontos em comum, refletindo uma semelhança regional na cultura diplomática e regime de gênero.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho, buscou-se cumprir o objetivo de compreender, discernir e analisar de que modo a diplomacia, enquanto regime de gênero, condiciona a vivência das mulheres diplomatas, evidenciando aspectos estruturais em suas narrativas. Para isso, foram entrevistadas dezesseis diplomatas de diversas nacionalidades. Suas experiências foram então analisadas como narrativas temáticas e contrastadas com literatura secundária.

Alguns pontos podem ser destacados da análise aqui empreendida. Inicialmente, a presença de três temas comuns a todas as entrevistadas, confirmando a hipótese de que há elementos estruturais pertencentes à diplomacia que afetam as diplomatas independentemente de sua nacionalidade. Eles são: a falta de reconhecimento por parte de colegas e terceiros delas como diplomatas de fato; o equilíbrio entre a vida familiar e a carreira; e dificuldades enfrentadas no dia-a-dia em seu ambiente de trabalho. Entretanto, nota-se que estes temas também revelam outros recortes, como o de idade e posição hierárquica.

Essas dificuldades comuns a todas as diplomatas denotam o *ethos* masculino da diplomacia enquanto estrutura social. À parte de particularidades nacionais ou regionais, a diplomacia se construiu com um regime de gênero próprio que constrói papéis específicos para homens e mulheres. Ainda que tenha havido evolução destes papéis nas últimas décadas, as diplomatas ainda enfrentam questionamentos e impedimentos estruturais à sua participação no campo. Nota-se que isso se inicia já no fato de que elas sequer são naturalmente reconhecidas como diplomatas – uma mulher dentro do contexto diplomático ainda é espontaneamente vista como esposa, filha ou secretária, ao invés de como diplomata.

No caso do equilíbrio entre vida familiar e carreira, as diplomatas enfrentam problemas semelhantes àqueles enfrentados pelas mulheres em todas as carreiras, com agravantes referentes às características específicas da profissão, como a longa jornada e a necessidade de constantes viagens. A aglutinação entre a vida pessoal e profissional quando os diplomatas estão servindo no exterior se apresenta como um subtema importante. Outro subtema relevante foi a adaptação do papel das mulheres como cuidadoras principais e suas funções profissionais, especialmente no tocante à criação dos filhos. Entende-se que as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na diplomacia se espelham nas dificuldades estruturais que as levam a serem excluídas de muitas carreiras de alto nível, encaixando suas experiências em uma análise macro que diz respeito ao regime de gênero da sociedade como um todo. Isso é corroborado por suas

experiências diárias no serviço, em que enfrentam dificuldades com funcionários, piadas e discursos machistas, situações de desrespeito e até mesmo discriminação.

Quando a perspectiva se volta para a interação entre o regime de gênero da diplomacia e o regime de cada um de seus países de origem, apresentam-se diversos e notáveis contrastes. Nesse caso, nota-se que há alguns cenários principais. Alguns países possuem regimes de gênero sobrepostos que dificultam o trabalho das diplomatas, enquanto outros passaram a tomar ações para mitigar esse efeito, e alguns países apresentavam situações ideais de apoio e reconhecimento das demandas específicas das mulheres. Em alguns locais, a inclusão das mulheres como parte de um projeto nacional se refletiu na entrada delas na diplomacia, ainda que isso não significasse mudanças estruturais efetivas. Outras situações apresentavam uma difícil interação entre a diplomacia e a estrutura de gênero da sociedade, reforçando questões como a senioridade em contextos de rígida hierarquia que tornam mais vulneráveis principalmente as mulheres mais jovens. Esses temas podem ser observados na tabela abaixo, que sistematiza a análise temática empreendida no decorrer da dissertação:

Tabela 2: Temas e subtemas encontrados

Tema	Subtemas
Opiniões e perspectivas de gênero.	Priorização do papel de mulher (mãe, papéis afetivos, etc).
	Priorização do papel profissional como diplomata.
	Posicionamento pragmático que busca priorizar a característica necessária em determinado momento, ora mulher, ora diplomata.
Ser mulher e diplomata	Inadequação do corpo feminino perante uma estrutura masculinizada que resulta no não-reconhecimento de mulheres como diplomatas.
Equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional	A adaptação dos maridos ao papel de “cônjuge de diplomata”.

	A criação dos filhos e a acomodação dos papéis de mãe e diplomata.
	A expectativa sobre maternidade, família e o equilíbrio com a carreira para mulheres jovens.
Dificuldades organizacionais	Número pequeno de mulheres em cargos importantes.
	Barreiras na progressão funcional.
	Atos cotidianos de discriminação e misoginia.
Interação entre regimes de gênero nacionais com o regime de gênero da diplomacia.	Interação em que o regime de gênero nacional anula as barreiras do regime da diplomacia (cumprimento de direitos e garantia de benefícios;  Presença de políticas de igualdade de gênero).
	Combinação do regime de gênero nacional e o da diplomacia e aumento da intensidade das barreiras de gênero enfrentadas pelas mulheres.
	Tentativa por parte dos ministérios (governos) de mitigar o regime de gênero da própria sociedade e da diplomacia. Inserção de políticas afirmativas pela igualdade de gênero;  Melhoras graduais no cenário de discriminação e/ou assédio por parte das mulheres.
	Direitos das mulheres como parte da identidade nacional em um projeto estatal. Garantia legal de direitos das mulheres e extensão disso à diplomacia;  Poucos resultados práticos.

	Hierarquia rígida e valorização da senioridade. Estereótipos e discriminação contra mulheres jovens.
--	--

Fonte: Elaboração própria (2017).

Considera-se que o objetivo geral e os objetivos específicos estabelecidos para este estudo foram cumpridos, considerando as dificuldades apresentadas pela pesquisa de campo, aqui mencionadas brevemente. Ao se entrevistar pessoas, não é possível esperar que as respostas sejam organizadas ou lógicas, mesmo que as perguntas sejam objetivas; além disso, estudar narrativas envolve também considerar que as experiências ouvidas representam, em última instância, apenas a realidade daquele indivíduo. Qualquer generalização ou interpretação contextual e estrutural representam, em último caso, a visão da entrevistadora. De qualquer maneira, se obteve um panorama interessante e importante sobre o campo diplomático e a maneira como ele pode funcionar como estrutura *gendered*, e foi possível identificar nas narrativas coletadas aspectos da estrutura definida no primeiro capítulo.

Este trabalho indica que, mesmo com o recente aumento na produção acadêmica sobre as questões de gênero imbuídas na diplomacia, ainda há muito o que pesquisar e escrever a respeito. Espera-se que esta dissertação, a despeito de suas limitações teóricas e conceituais, possa servir como ponto de partida para outros pesquisadores e pesquisadoras que desejem expandir a literatura a respeito desta problemática.

Por fim, com vistas a encerrar o trabalho e com o objetivo de mostrar perspectivas futuras a respeito da situação das mulheres na diplomacia, serão apresentados os conselhos e entendimentos das próprias sobre a carreira diplomática e sobre possíveis maneiras de superar a estrutura *gendered* nela presente. Dessa maneira, a última questão da entrevista pedia que cada diplomata oferecesse um conselho hipotético a uma mulher iniciando a mesma carreira, no mesmo ministério. A ideia por trás desta pergunta era apreender perspectivas sobre estratégias de mudança e perspectivas das próprias diplomatas sobre suas carreiras. Se pretendia também compreender como suas trajetórias poderiam refletir a estrutura *gendered* da diplomacia. Suas respostas refletiram problemas tratados nos capítulos deste trabalho e ofereceram, do ponto de vista das mulheres, estratégias que poderiam auxiliar uma jovem mulher na carreira diplomática. Seus conselhos se concentraram em como avançar na profissão, como superar discriminação de gênero, como proteger seus direitos e como equilibrar carreira e vida particular.

Para as próprias diplomatas, como poderá ser lido a seguir, algumas medidas poderiam ser tomadas para, futuramente, solucionar essas questões. Em primeiro lugar, elas sugerem que as mulheres possuam um conhecimento mais profundo e acurado do campo diplomático e do que é ser de fato diplomata, denotando a ideia de que, para elas, deve-se conhecer a realidade difícil da profissão antes de nela entrar. A partir disso, as diplomatas vocalizaram a necessidade de mulheres se promoverem na profissão, agindo com autoconfiança para ascender na carreira – e se manter no topo. Para elas, a chegada de mulheres a cargos altos na hierarquia tornaria mais fácil a inserção e ascensão de mulheres no futuro, valendo-se da ideia de que as mulheres atuariam na promoção e proteção dos interesses de suas colegas. Entretanto, muitas reconheciam que um longo caminho já havia sido percorrido, e dever-se-ia lutar pela manutenção dos direitos já conquistados, que também estão sob ataque, antes de partir à conquista de novos.

Assim, um dos conselhos mais oferecidos se referia à necessidade de jovens diplomatas de considerarem o “aspecto realista” da profissão. Algumas foram assertivas nesse sentido, apontando que seus colegas que entram na carreira precisam ter uma melhor compreensão de como a carreira funciona. Como coloca a Diplomata I (07 mar. 2017):

***Pesquisadora:** Então, nossa última questão. Que conselho você daria a uma mulher entrando no seu ministério agora?*

***Diplomata I (07 mar. 2017):** Eu diria “não entre” [risos]. Eles pensam que há muito glamour, que é uma carreira elegante, que você vai ser diplomata e viajar muito. Mas nem todos os lugares são Paris. Nem todos os lugares são Nova York. Há alguns lugares muito ruins, em que a vida é muito complexa – especialmente se você for mulher. Eu trabalhei em Quito, onde a mentalidade era mais conservadora, mais católica. Então a primeira pergunta que me fizeram foi “onde está seu marido?”. Então é preciso ter clareza sobre o que é ser um diplomata; é muito mais que cortêsias e viagens. Seria bom se fosse só isso...*

De acordo com ela e outras diplomatas, como a Diplomata H (07 mar. 2017) e a Diplomata K (24 fev. 2017), há uma aura de glamour em torno da diplomacia, que leva a decepções entre diplomatas jovens. Elas também consideraram que isso poderia ser ainda pior para mulheres, uma vez que ao se mudar para diferentes países, elas ficam expostas a diversos regimes de gênero.

Ademais, elas pareciam entender que enfrentar uma estrutura tão masculinizada diariamente poderia ser complicado, e as barreiras para progressão na carreira – geradas tanto pela estrutura *gendered* quanto pelas próprias diplomatas – poderiam minar o contentamento com a profissão. Neste ponto, a Diplomata H (07 mar. 2017) parafraseou Max Weber em como a diplomacia, sendo uma área da política, é “o processo de furar madeiras grossas com um instrumento não-afiado”<sup>13</sup>. Para ela, isso deveria ser entendido por um novo diplomata no sentido de que alcançaria poucos resultados e ainda menos reconhecimento sobre os resultados que conseguisse. Para ela, isso era intensificado por questões de gênero – havia ainda menos reconhecimento para as diplomatas mulheres por aquilo que conquistavam. Houve, entre todas as diplomatas, um desejo de compartilhar como a diplomacia de fato é, e de como contradiz a percepção que as pessoas têm sobre o campo.

Ainda em termos de progressão de carreira, o conselho mais repetido sugeria que diplomatas mulheres “acreditassem em si mesmas” (Diplomata D, 13 fev. 2017; Diplomata C, 20 dez. 2016), “mas que também aceitassem que deve haver alguns sacrifícios” (Diplomata C, 20 dez. 2016) e, ainda, “agissem mais como um homem” (Diplomata O, 11 abr. 2017). Muitas disseram ver mulheres se sabotando, ou mesmo desistindo diante de um cenário que parece impossível de ser superado: como equilibrar a longa jornada de trabalho com a manutenção de uma família, ou mesmo se encaixar, sendo mulher, em um ambiente construído por e para homens? “Sendo mulher, nós temos um fardo mais pesado, sempre achamos que não somos apreciadas o suficiente, que não somos respeitadas”, disse a Diplomata K (24 mar. 2017). A Diplomata G (06 mar. 2017) complementou: “para as mulheres, tem sempre o sentimento de que temos que provar alguma coisa. Sei que poucas de nós querem cometer erros – mas como isso funciona? Não cometemos erros só porque somos mulheres”.

Neste ponto, a Diplomata O (11 abr. 2017) ofereceu uma perspectiva interessante:

***Pesquisadora:*** Então, para fechar a entrevista, que conselho você daria a uma mulher iniciando a mesma carreira, no mesmo ministério?

***Diplomata O (11 abr. 2017):*** Eu lhes daria um conselho geral, que é o de construir confiança e desenvolver habilidades. Acho que mulheres são desencorajadas de tentar e mostrar suas vulnerabilidades. Pode ser muito difícil florescer em um ambiente em que suas forças e fraquezas não são respeitadas, e você deve operar de um jeito particular. E tem o fato de que

---

<sup>13</sup> Citação original: “A política é um esforço tenaz e enérgico para atravessar grossas vigas de madeira – sem instrumentos não afiados...” (WEBER, 2011, p. 123).

*é problema seu se você não conseguir se encaixar. Então acho que mais mulheres deveriam começar a pensar mais como homens, descobrirem aquilo em que são boas e terem confiança naquilo. Isso ajuda muito.*

Suas falas podem ser interpretadas como uma reação à pressão que cai sobre boa parte das mulheres em relação a cometer erros, já que seus pares poderiam entender tais erros como consequência da inadequação gerada por seu gênero, um ponto também levantado pela Diplomata G (06 mar. 2017). Isso reflete como é mais difícil para mulheres terem sucesso em ambientes como a diplomacia. Esse fenômeno envolve não apenas a pressão que outros colocam sobre as mulheres, mas também seus próprios sentimentos pessoais de insuficiência. Por fim, isto leva a uma jornada incessante para “se provarem” além dos estereótipos relacionados ao seu gênero. Muitas diplomatas, então, acreditavam que mulheres deveriam ter confiança em seu próprio conhecimento e preparo como validação para sua presença no campo.

O tópico de equilíbrio entre carreira e vida familiar também foi importante. As diplomatas que tinham filhos enfrentaram isso como o aspecto mais definidor de suas experiências profissionais. As perspectivas a respeito, entretanto, divergiam: alguns aconselhariam jovens diplomatas a simplesmente aceitar que a diplomacia envolve sacrifícios; outras aconselhariam mulheres a tentar modificar a profissão e aceitar que mães que trabalham possuem necessidades diferentes.

Neste âmbito, as diplomatas sugeriram também que mulheres buscassem mentoras e criassem redes de contato e influência como uma forma de proteção. A criação de organizações de mulheres em serviços diplomáticos e o estabelecimento de redes informais de *networking* entre diplomatas mulheres é uma resposta direta a isso. Mesmo que o entendimento sobre os desafios que um campo tradicional e masculinizado como a diplomacia variasse entre elas, todas concordavam que estratégias para lidar com tais desafios deveriam ser buscadas coletivamente. No passado, relataram algumas diplomatas, as mulheres eram mais silenciosas e reservadas sobre esse tipo de problema, e lidavam com ele individualmente (Diplomata A, 21 nov. 2016; Diplomata F, 02 mar. 2017). Para elas, os resultados dessa conduta individual não foram satisfatórios, já que o número de mulheres na diplomacia e sua adaptação ao ambiente são ainda hoje questionáveis. As diplomatas entrevistadas acreditavam que lidar com tais problemas coletivamente – não apenas como mulheres, mas também como diplomatas – poderia levar a uma verdadeira mudança estrutural. Algumas também esperavam que, com mais mulheres chegando ao topo, suas demandas e necessidades seriam melhor compreendidas e

respeitadas por seus superiores (Diplomata A, 21 nov. 2016; Diplomata E, 24 fev. 2017; Diplomata J, 23 mar. 2017; Diplomata K, 24 mar. 2017).

Finalmente, para concluir o capítulo, enfatiza-se a perspectiva compartilhada pela Diplomata D (13 fev. 2017), enquanto discutia eventos recentes da política internacional que influenciavam diretamente os direitos das mulheres. Ela fazia parte de um dos ministérios que ofereciam um apoio mais compreensivo, fruto da reconfiguração de relações de gênero ocorrida em seu país. Por isso, ela comentou que, nos últimos anos, iniciou-se um *backlash* contra as políticas afirmativas de seu Estado, principalmente as voltadas para igualdade de gênero e feminismo.

***Pesquisadora:*** *Que conselho a senhora daria a uma diplomata iniciando a mesma carreira em seu ministério?*

***Diplomata D (13 fev. 2017):*** *Você enfrentará pequenas coisas, talvez até assédio, mas pequenas coisas diárias. Então eu diria a ela para confiar em si mesma, que é importante. Não há um único modelo de fazer as coisas. Então aproveite que você está vivendo esta vida, agora – e por causa do backlash que começou, aproveite este período da História. Pode não durar para sempre. Não considere nada como ganho.*

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### ENTREVISTAS PESSOAIS:

- A, Diplomata. I Entrevista. [21 nov. 2016]. Entrevistadora: Fernanda Luíza Silva de Medeiros. Brasília, 2016. 1 arquivo.wma (42 min.).
- B, Diplomata. II Entrevista. [07 dez. 2016]. Entrevistadora: Fernanda Luíza Silva de Medeiros. Brasília, 2016, 1 arquivo. wma (25min).
- C, Diplomata. III Entrevista [20 dez. 2016]. Entrevistadora: Fernanda Luíza Silva de Medeiros. Brasília, 2016, 1 arquivo. wma (52min).
- D, Diplomata. IV Entrevista. [13 fev. 2017]. Entrevistadora: Fernanda Luíza Silva de Medeiros. Brasília, 2017, 1 arquivo. wma (38min).
- E, Diplomata. V Entrevistada. [24 fev. 2017]. Entrevistadora: Fernanda Luíza Silva de Medeiros. Brasília, 2017, 1 arquivo. wma (48min).
- F, Diplomata. VI Entrevista [02 mar. 2017]. Entrevistadora: Fernanda Luíza Silva de Medeiros. Brasília, 2017, 1 arquivo. wma (1h24min).
- G, Diplomata. VII Entrevista [06 mar. 2017]. Entrevistadora: Fernanda Luíza Silva de Medeiros. Brasília, 2017, 1 arquivo. wma (35min).
- H, Diplomata. VIII Entrevista [07 mar. 2017]. Entrevistadora: Fernanda Luíza Silva de Medeiros. Brasília, 2017, 1 arquivo. wma (58min).
- I, Diplomata. IX Entrevista [08 mar. 2017]. Entrevistadora: Fernanda Luíza Silva de Medeiros. Brasília, 2017, 1 arquivo. wma (40min).
- J, Diplomata. X Entrevista [23 mar. 2017]. Entrevistadora: Fernanda Luíza Silva de Medeiros. Brasília, 2017, 1 arquivo. wma (54min).
- K, Diplomata. XI Entrevista [24 mar. 2017]. Entrevistadora: Fernanda Luíza Silva de Medeiros. Brasília, 2017, 1 arquivo.wma (1h04min).
- L, Diplomata. XII Entrevista [30 mar. 2017]. Entrevistadora: Fernanda Luíza Silva de Medeiros. Brasília, 2017, 1 arquivo.wma (39min).
- M, Diplomata. XII Entrevista [05 abr. 2017]. Entrevistadora: Fernanda Luíza Silva de Medeiros. Brasília, 2017, 1 arquivo.wma (01h02min).
- N, Diplomata. XIII Entrevista [05 abr. 2017]. Entrevistadora: Fernanda Luíza Silva de Medeiros. Brasília, 2017, 1 arquivo.wma (19min).
- O, Diplomata. XIV Entrevista [11 abr. 2017]. Entrevistadora: Fernanda Luíza Silva de Medeiros. Brasília, 2017, 1 arquivo.wma (37min).

P, Diplomata. XVI Entrevista [19 abr. 2017]. Entrevistadora: Fernanda Luíza Silva de Medeiros. Brasília, 2017, 1 arquivo.wma (49min).

## REFERÊNCIAS LITERÁRIAS

ACKER, Joan. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. **Gender and Society**, vol. 4, no. 2, 1990, pp. 139-158.

ACKER, Joan. Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. **Gender & Society**, vol. 20, n. 4, pp. 441-464, 2006.

ACKERLY, Brooke; TRUE, Jacqui. **Doing feminist research in Political and Social Science**. New York: Palgrave Macmillan, 2010.

ADLER-NISSEN, Rebecca. Diplomacy as Impression Management: Strategic Face-Work and Post-Colonial Embarrassment, 2012. **Trabalho apresentado como parte da CIPSS Speaker Series on International Security and Economy**, McGill University, março de 2012.

ADLER-NISSEN, Rebecca. Relationalism or why diplomats find international relations theory strange. IN: NEUMANN, Iver B.; POULIOT, Vincent; SENDING, Ole Jacob. **Diplomacy and the making of world politics**. Cambridge: Cambridge University Press, 2015, pp. 284-308.

ALENCASTRO, Catarina. Diplomatas relatam casos de assédio no Itamaraty. **O Globo**, s.v., s.n., 01 de 20 dez.15. Disponível em; <<http://oglobo.globo.com/brasil/diplomatas-relatam-casos-de-assedio-dentro-do-itamaraty-18186656>>. Último acesso em 12 out. 2016.

AMATEA, Ellen S.; BOBBY, Carol L.; CROSS, Gail E., CLARK, Jack E. Assessing the Work and Family Role Expectations of Career-Oriented Men and Women: The Life Role Salience Scales. **Journal of Marriage and Family**, vol. 48, no. 4, 1986, pp. 831-838.

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

BARSH, Joanna; YEE, Lareina. **Unlocking the full potential of women at work: a report**. Nova York: McKinsey & Company, 2012.

BATHMAKER, Ann-Marie. Introduction. IN: BATHMAKER, Anne-Marie; HARNETT, Penelope. **Exploring Learning, Identity and Power through Life History and Narrative Research**. Londres e Nova York: Routledge, pp. 1-10, 2010.

BENERIA, Lourdes. Reproduction, production and the sexual division of labour. **Cambridge Journal of Economics**, vol. 3, n. 3, 1979, pp. 203-225.

BEUTELL, Nicholas; GREENHAUS, Jeffrey H. Sources of Conflict between Work and Family Roles. **The Academy of Management Review**, vol. 10, no. 1, 1985, pp. 76-88.

BLAIR-LOY, Mary. **Competing devotions: career and family among women executives**. Cambridge: Harvard University Press, 2003.

BLANDY, Tanja Olsson; BERGQVIST, Christina; SAINSBURY, Diane. Swedish state feminism: continuity and change. IN: KANTOLA, Johanna; OUTSHOORN, Joyce (orgs.). **Changing state feminism**. Nova York: Palgrave Macmillan, 2007, pp. 224-245.

BLOSSFELD, Hans-Peter; HUINIK, Johannes. Human capital investments or norms of role transition? How women's schooling and career affect the process of family formation. **American Journal of Sociology**, vol. 97, n. 1, 1991, pp. 143-168.

BOLDRY, Jennifer; KASHY, Deborah; WOOD, Wendy. Gender stereotypes and the evaluation of men and women in military training. **Journal of Social Issues**, vol. 57, n. 4, 2001, pp. 689-705.

BORCHORST, Anne; SIIM, Birte. Woman-friendly policies and state feminism. **Feminist Theory**, vol. 9(2), 2008, p. 207-224.

BULARD, Martine. Sexisme ordinaire au travail. **Le Monde Diplomatique**. Manière de voir 68 "Femmes rebelles", Paris, pp. 24-25 mai. 1999. Disponível em: <<https://www.monde-diplomatique.fr/1999/05/BULARD/2961>>. Acesso em 24 set. 2017.

BURCK, Charlotte. Comparing qualitative research methodologies for systemic research: the use of grounded theory, discourse analysis and narrative analysis. **Journal of Family Therapy**, vol. 27, n. 3, pp. 237-262, 2005.

BURNS, Robert. **Introduction to Research Methods**. Nova York: Sage Publications, 2002.

BUTLER, Judith. **Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity**. Nova York: Routledge, 1999.

CARMO, Gêssica; FARIAS, Rogério. As mulheres na carreira diplomática brasileira: uma análise do ponto de vista da literatura sobre mercado de trabalho e gênero. **Mundorama**, s.v., s.n., 2016. Disponível em: <<http://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 20 de ago. 2017.

CARVALHO PINTO, Vânia. **Nation-Building, State and the Genderframing of Women's Rights in the United Arab Emirates**. Londres: Ithaca Press, 2012.

CARVALHO PINTO, Vânia. **Gendered diplomatic institutions in Portugal and Brazil: Some reflections.** Trabalho apresentado no workshop AK SiB – Micro-moves in International Institutions, 9 e 10 de jan., 2017.

CASTRO, Celso. The Army as a Modernizing Actor in Brazil, 1870–1930. IN: SILVA, Patricio. **The Soldier and the State in South America: essays in civil-military relations.** Nova York: Palgrave, 2001, pp. 53-70.

CHASE, Susan E. Taking Narrative Seriously: Consequences for Method and Theory in Interview Studies. IN: DENZIN, Norman K; LINCOLN, Yvonne S. **Turning points in qualitative research: tying knots with a handkerchief.** Walnut Creek: Altamira Press, pp. 273-296, 2003.

COCKLES, Mariana; STEINER, Andrea Quirino. As mulheres na carreira diplomática brasileira: considerações sobre admissão, hierarquia e ascensão profissional. **Monções**, vol. 6, n; 11, 2017, pp. 250-280.

CONNELL, Raewyn. **Gender and Power.** Cambridge, UK: Polity Press, 1987.

DE LUCE, Dan; MELLEN, Ruby. Trump dumped US Ambassador to Amman at request of King. **Foreign Policy**, 31 de ago. 2017.

DELAMONICA, Laura Bernardine Santos. **Mulheres diplomatas brasileiras.** Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de mestre em Relações Internacionais pela Universidade de Brasília-IREL, 2014.

ENLOE, Cynthia. **Beaches, Bananas and Bases: making feminist sense of International Relations.** Berkeley: University of California Press, 2014. 4a edição.

FAIRCLOUGH, Norman. **Analysing discourse: textual analysis for social research.** Routledge: London, 2003.

FAIZULLAEV, Alisher. Diplomacy and Self. **Diplomacy and Statecraft**, s.v., n. 17, pp. 497–522, 2006.

FOX, Richard L.; LAWLESS, Jennifer L. Girls Just Wanna Not Run: the gender gap in young american's political ambitions. March 2013, Women and Politics Institute, Washington, D.C.

FRANZOSI, Roberto. Narrative analysis – or why (and how) sociologists should be interested in narrative. **Annual Review of Sociology**, vol. 24, s.n., pp. 517-524, 1998.

FRASER, Heather. Doing narrative research: analyzing personal stories line by line. **Qualitative Social Work**, vol. 3, n. 2, pp. 179–201, 2004.

GREGORY, Raymond F. **Women and workplace discrimination: overcoming barriers to gender equality.** New Brunswick: Rutgers University Press, 2003.

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

GUZZINI, Stefano. **Power, realism and constructivism**. London and New York: Routledge, 2013.

HANSEN, Lene. **Security as practice: discourse analysis and the Bosnian war**. Londres: Routledge, 2006.

HARNETT, Penelope. Life history and narrative research revisited. IN: BATHMAKER, Anne-Marie; HARNETT, Penelope. **Exploring Learning, Identity and Power through Life History and Narrative Research**. Londres e Nova York: Routledge, pp. 159-170, 2010.

HOOPER, Charlotte. Masculinities, IR and the 'Gender Variable': A Cost-Benefit Analysis for (Sympathetic) Gender Sceptics. **Review of International Studies**, vol. 25, no. 3, pp. 475-491, 1999.

IGLIKOWSKI, Vicky. "A perfect nuisance": The history of women in the Civil Service. **Blog History of Government, United Kingdom Government**, mai. 26, 2015. Disponível em: <<https://history.blog.gov.uk/2015/05/26/a-perfect-nuisance-the-history-of-women-in-the-civil-service/>>. Último acesso em 26 ago., 2016.

KANDIYOTI, Deniz. Identity and its discontents: women and the nation. **Journal of International Studies**, Londres, vol.20, no. 3, 1991, pp. 429-43.

KIAMBA, Josephine M. Women and leadership positions: Social and cultural barriers to success. **Wagadu**, v. 6, p. 5, 2008.

KLOTZ, Audie; LYNCH, Cecelia. **Strategies for research in Constructivist International Relations**. Nova York: M. E. Sharpe, 2007.

LEGARD, Robin; KEEGAN, Jill; WARD, Kit. In-depth interviews. IN: **Qualitative research practice: a guide for social science students and researchers**. Orgs: LEWIS, Jane; RITCHIE, Jane. Sage Publications: Londres, pp. 138-169, 2003.

LIEBLICH, Amia; TUVAL-MASHIACH, Rivka; ZILBER, Tamar. **Narrative research: Reading, analysis and interpretation**. Thousand Oaks, Londres, Nova Delhi: Sage Publications, 1998.

LINDE, Charlotte. **Life stories: the creation of coherence**. Nova York e Oxford: Oxford University Press, 1993.

LITTLE, Richard. Preface. IN: **Making sense, making worlds. Constructivism in social theory and international relations**. Londres e Nova York: Routledge, 2013.

LOVENDUSKI, Joni. Unfinished Business: Equality Policy and the Changing Context of State Feminism in Great Britain. IN: KANTOLA, Johanna; OUTSHOORN, Joyce (orgs.). **Changing state feminism**. Nova York: Palgrave Macmillan, 2007, pp. 140-163.

MARTIN, Patricia Yancey; HARRISON, Dianne; DINITTO, Diana. Advancement of women in hierarchical organizations: a multilevel analysis of problems and prospects. **Journal of Applied Behavioural Sciences**, vol. 19, n. 1, 1983, pp. 19-33.

MATHIAS, Suzeley Khalil. Apresentação. IN: MATHIAS, Suzeley Kalil (org). **Sob o signo de Atena: gênero na diplomacia e nas Forças Armadas**. São Paulo: Editora UNESP, 2009, pp. 7-13.

MCCARTHY, Helen. **Women of the world: the rise of the female diplomat**. Londres: Bloomsbury Publishing PLC, 2015.

MEDEIROS, Fernanda L. S. de. **Feminismo estatal e nation-building no regime Pahlavi (1921-1979)**. Monografia apresentada como trabalho de conclusão de curso no Instituto de Relações Internacionais, 2015.

MINISTÉRIO das Relações Exteriores do Brasil. **As mulheres na diplomacia brasileira**. Site oficial do Ministério, 28 de ago. 2017. Disponível em: < <http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/sem-categoria/14063-as-mulheres-na-diplomacia-brasileira>>. Último acesso em 28 de ago. 2017.

MOEN, Torill. Reflections on the Narrative Research Approach. **International Journal of Qualitative Methods**, vol. 5, n. 4, pp. 56-69, 2006.

MOGHADAM, Valentine. Gender, national identity and citizenship. **Women & Politics**, s.l, vol. 25, no. 2, 1999, pp. 63-87.

MOURA, Cristina Patriota de. O inglês, o parentesco e o elitismo na casa de Rio Branco. **Cena Internacional**, vol. 1, s.n. 2006, pp. 20-34.

MOURA, Cristina Patriota de. **O Instituto Rio Branco e a diplomacia brasileira: um estudo de carreira e socialização**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007. Edição digital.

NEUMANN, Iver B. **At Home with Diplomats: inside a European foreign ministry**. Nova York: Cornell University Press, 2012.

NEUMANN, Iver B. Discourse analysis. IN: **Qualitative methods in International Relations**. Orgs: KLOTZ, Audie; PRAKASH, Deepa. Palgrave Macmillan: New York, pp. 61-77, 2008.

NEUMANN, Iver B. The body of the diplomat. **European Journal of International Relations**, vol. 14, n. 4, pp. 671-695, 2008.

ONU, Nicholas Greenwood. **Making sense, making worlds. Constructivism in social theory and international relations.** Londres e Nova York: Routledge, 2013.

PATEMAN, Carole. **The sexual contract.** Stanford: Stanford University Press, 1988.

PHILIP, George. Military Governments: Continuity and Change in Twentieth-Century South America. IN: SILVA, Patricio. **The Soldier and the State in South America: essays in civil-military relations.** Nova York: Palgrave, 2001, pp. 71-86.

POLKINGHORNE, Donald E. Narrative configuration in qualitative analysis. **International Journal of Qualitative Studies in Education**, vol. 8, n. 1, pp. 5-23, 2006.

RAPOPORT, Rhona; RAPOPORT, Robert. The Dual Career Family: A Variant Pattern and Social Change. **Human Relations**, vol. 22, n. 1, 1969, pp. 3-30.

RIESSMAN, Catherine Kohler. Narrative analysis. IN: HORROCKS, Christine; KELLY, Nancy; MILNES, Kate; ROBERTS, Brian. **Narrative, Memory & Everyday Life.** Huddersfield: University of Huddersfield, pp. 1-7, 2005.

RISSMAN, Barbara J. Gender as a Social Structure: Theory Wrestling with Activism. **Gender & Society**, vol. 18, no. 4, 2004, pp. 429-450.

ROUQUIÉ, Alain; SUFFERN, Stephen. Os militares na política latinoamericana após 1930. In: BETHELL, Leslie. **História da América Latina**, vol. VII. São Paulo: Editora da USP, 2012.

SAINSBURY, Diane. Women's Political Representation in Sweden: Discursive Politics and Institutional Presence. **Scandinavian Political Studies**, vol. 27, no. 1, 2004, pp. 65-87.

SANDBERG, Sheryl. **Lean in: Women, work and the will to lead.** Nova York: Alfred A. Knoff, 2013.

SANDELOWSKI, Margarete. Telling stories: narrative approach in qualitative research. **Journal of Nursing Scholarship**, vol. 23, n. 3, pp. 161-166, 1991.

SAUER, Birgit. What Happened to the Model Student? Austrian State Feminism since the 1990s. IN: KANTOLA, Johanna; OUTSHOORN, Joyce (orgs.). **Changing state feminism.** Nova York: Palgrave Macmillan, 2007, pp. 41-61.

SAWER, Marian. Femocrats and ecorats: Women's policy machinery in Australia, Canada and New Zealand. **UNRISD Occasional Paper**, s.v., n. 6, 1996.

SCHREIBER, Mariana. Para diplomatas, estrutura do Itamaraty abre caminho para arbitrariedade e perseguição política. **BBC Brasil**, 17 de outubro de 2017. Disponível em: < <http://www.bbc.com/portuguese/brasil-41590574>>. Acesso em 20 out. 2017.

SKINNER, Denise A. Dual-Career Family Stress and Coping: A Literature Review. **Family Relations**, Vol. 29, No. 4, 1980, pp. 473-481.

SLAUGHTER, Anne-Marie. Why women still can't have it all. **The Atlantic**, jul-ago 2012. Disponível em: <<https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2012/07/why-women-still-cant-have-it-all/309020/>>. Acesso em 24 de set. 2017.

SOFER, Sasson. The diplomat as a stranger. **Diplomacy & Statecraft**, vol. 8, n. 3, pp. 179-186, 1997.

SPECTOR-MERSEL, Gabriela. Narrative research: time for a paradigm. **Narrative Inquiry**, vol. 20, n. 1, pp. 204–224, 2010.

SUGANAMI, Hidemi. Agents, structures, narratives. **European Journal of International Relations** vol. 5, n.3, pp.365-386, 1999.

SUGANAMI, Hidemi. Narrative Explanation and International Relations: Back to Basics. **Millennium: Journal of International Studies**, vol.37, no.2, pp. 327–356, 2008.

THARENOU, Phyllis. Does Mentor Support Increase Women's Career Advancement More than Men's? The Differential Effects of Career and Psychosocial Support. **Australian Journal of Management**, Vol. 30, No. 1, 2005, pp. 77-109.

THE WORLD BANK. **Gender at Work: a companion to the World Development Report on Jobs**, 2013.

TICKNER, J. Ann. **Gendering world politics**. Nova York: Columbia University Press, 2001.

TICKNER, J. Ann. What Is Your Research Program? Some Feminist Answers to International Relations Methodological Questions. **International Studies Quarterly**, vol. 49, no. 1, pp. 1-21, 2005.

TOWNS, Ann. Manning the state: European Early- Nineteenth-Century Masculinities in the New Norway of 1814. **NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research**, s.v., s.n., 2014.

TOWNS, Ann. The status of women as a standard of civilization. **European Journal of International Relations**, vol. 15 no. 4, pp. 681-706, 2009.

TOWNS, Ann; NIKLASSON, Birgitta. Gender, international status and ambassador appointments. **Foreign policy analysis**, s.vol., s.n., pp. 1-20, 2016.

TRUE, Jacqui. Feminism. IN: BELLAMY, Alex J. **International Society and its critics**. Oxford: Oxford University Press, 2005.

WEBER, Max. **Ciência e política: duas vocações**. São Paulo: Cultrix, 2008.

WEST, Candace; ZIMMERMAN, Don H. Doing Gender. **Gender & Society**, vol. 1, n. 2, 1987, pp. 125-151.

WOOD, Molly M. Wives, Clerks, and 'Lady Diplomats': The Gendered Politics of Diplomacy and Representation in the U.S. Foreign Service, 1900-1940. **European Journal of American Studies**, vol. 10, n. 1, 2015, pp. 1-12.

## APÊNDICE A

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

#### Consent form

You are invited to take part in the *Agency and diplomacy: a gendered perspective of working abroad* research, conducted by Ms. Fernanda Luíza Silva de Medeiros, Master of Arts student at the University of Brasília. This research aims at understanding the many ways in which women diplomats deal with possible gender constraints existent in diplomacy, and how this may affect their work. Thus, I would like to consult you on your interest to take part in this research.

You will receive all the necessary clearances before, during and after the research's end, and I assure you that neither your name nor any details that could lead to your recognition will be disclosed. The information obtained through your participation, and by that I mean this interview, will be kept under my responsibility.

Data collection will be carried out through unstructured interviews, or so-called in-depth interviews – these are oral interviews without a structured, standardized survey, aimed at establishing a more interpersonal relationship between the interviewer and the interviewee. This is the procedure you are invited to participate in. I will use a survey to base questions, but the idea is for a more conversational interview between you and me. Your participation does not implicate you in any way, nor does it represent a risk for your safety or professional career.

By carrying out this research, I expect to understand better diplomacy's gender constraints and the many ways in which women deal with it. I hope to be able to derive the different types of agency by which women diplomats act, and if these gender constraints are an influencing factor in their career and experiences while working abroad. Your participation is voluntary and free of any remuneration or benefits. You are free to refuse or interrupt your participation and withdraw your consent at any time. The refusal in participation will not carry out any reprimands or retaliation.

If you have any doubts regarding this research, please contact me through +55 61 99104-7946 or via the e-mail [medeirosfls@gmail.com](mailto:medeirosfls@gmail.com).

I guarantee that the results of this study will be returned to you through my dissertation, to which you will have complete access once it is finished. I notify you that this dissertation might be published in the scientific community. Also, the final dissertation will be submitted in English in order to expand its outreach.

This project was revised and approved by the Research Ethics Committee at the University of Brasília – CEP/FD. The information regarding signing of this form or the rights for anyone subject of a research can be found at CEP/IH's e-mail at [cep\\_ih@unb.br](mailto:cep_ih@unb.br).

Two ways of this document were printed. One will be kept by me, the researcher, and the other one will be handed to you.

Participative subject

Researcher

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

### **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

Você está sendo convidada a participar da pesquisa “Agency and diplomacy: a gendered perspective of working abroad”, de responsabilidade de Fernanda Luíza Silva de Medeiros, aluna de mestrado em Relações Internacionais da Universidade de Brasília. O objetivo desta pesquisa é compreender como as mulheres lidam com as possíveis barreiras de gênero existentes na diplomacia. Assim, gostaria de consultá-la sobre seu interesse e disponibilidade de cooperar com a pesquisa.

Você receberá todos os esclarecimentos necessários antes, durante e após a finalização da pesquisa, e lhe asseguro que o seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo mediante a omissão total de informações que permitam identificá-la. Os dados provenientes de sua participação na pesquisa, tais como questionários, entrevistas, fitas de gravação ou filmagem, ficarão sob a guarda da pesquisadora responsável pela pesquisa.

A coleta de dados será realizada por meio de entrevistas livres ou profundas, isto é, feitas de maneira não padronizada. É para estes procedimentos que você está sendo convidada a participar. Sua participação na pesquisa não implica em nenhum risco. A pesquisadora utilizará um questionário base para guiar a conversa, mas a ideia é que a entrevista transcorra de maneira mais livre. Espera-se com esta pesquisa entender melhor as dificuldades para mulheres dentro da diplomacia, e derivar os diferentes tipos de agência que refletem como as mulheres lidam com essas dificuldades.

Sua participação é voluntária e livre de qualquer remuneração ou benefício. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios.

Se você tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, você pode me contatar através do telefone +55 61 99104-7946 ou pelo e-mail medeirosfls@gmail.com.

A pesquisadora garante que os resultados do estudo serão devolvidos às participantes por meio da dissertação final fruto dessa pesquisa, à qual você terá total acesso por meio do banco de dissertações da Universidade de Brasília. Essa dissertação final também será produzida em inglês para expandir seu alcance. Versões dela podem ser publicados posteriormente na comunidade científica.

Este projeto foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Ciências Humanas da Universidade de Brasília - CEP/IH. As informações com relação à assinatura do TCLE ou os direitos do sujeito da pesquisa podem ser obtidos através do e-mail do CEP/IH: cep\_ih@unb.br.

Este documento foi elaborado em duas vias, uma ficará com a pesquisadora responsável pela pesquisa e a outra com a senhora.

Assinatura da participante

Assinatura da pesquisadora

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

## APÊNDICE B

### INSTRUMENTO DE PESQUISA ROTEIRO DE ENTREVISTA

#### Parte 1: caracterizando a amostra

- 1) Why did you decide to become a diplomat?
- 2) How long have you been working as a diplomat?
- 3) What was your university major, and what school did you attend?
- 4) Are there any other diplomats in your family? Who?
- 5) Where else have you been stationed?
- 6) How has being a diplomat affected your worldview, beliefs and needs?
- 7) If you were not a diplomat, what profession would you have chosen?
- 8) Do you consider yourself to be from the same social background as your colleagues?
- 9) Are you currently married or in a relationship? Has your significant other moved with you when you were assigned your new post?

- 1) Por que você decidiu se tornar diplomata?
- 2) Há quanto tempo você trabalha como diplomata?
- 3) O que você cursou na universidade e em qual universidade estudou?
- 4) Há outros ou outras diplomatas em sua família? Quem?
- 5) Em que outros países você trabalhou até agora?
- 6) Como você diria que trabalhar como diplomata afetou sua visão de mundo, crença e necessidades?
- 7) Se não fosse diplomata, que outra profissão teria escolhido?
- 8) Você se considera do mesmo *background* social que seus colegas?
- 9) Você está casada atualmente ou em um relacionamento sério? Seu/sua companheiro/companheira se mudou com você para o Brasil?

#### Parte 2: compreendendo a carreira diplomática sob um viés de gênero

##### *Primeiro bloco: perguntas introdutórias*

- 1) Inside the office, how would you describe your general experience?
  - 2) Do you enjoy your work?
  - 3) What are your interests within diplomacy? Have you worked in any of your areas of interest so far?
  - 4) What experiences do you recall as being the most important to your career this far?
  - 5) How do you perceive diplomacy's hierarchical structure? How does that affect you?
- 1) Como você descreveria sua experiência no escritório?
  - 2) Você gosta de ser diplomata?

- 3) Quais são seus interesses dentro da diplomacia? Você trabalhou em alguma dessas áreas até agora?
- 4) Que experiências você considera como as mais importantes da sua carreira até agora?
- 5) Como você enxerga a estrutura hierárquica da diplomacia? Como isso te afeta?

*Segundo bloco: percepções das representações de gênero*

- 1) Do you believe gender is still an issue nowadays, mainly in politics and in the workplace?
- 2) Are you a member of any women's organization? Does your embassy/ministry have a women's organization?
- 3) How would you describe your experience in dealing with other diplomats – let us say in meetings, councils...? Can you mention a specific maneuver or strategy you use at said meetings?
- 4) Do you perceive gender issues at your embassy or foreign office? How does that make you feel? Do you think it might affect your work? If so, how do you deal with them?
- 5) *(If the diplomat is in a high-ranked position)* How do you deal with your team at the office? How do you exercise your leadership?
- 6) Have you perceived gender issues here and in other countries you were stationed at, including Brazil? If so, how have you dealt with them?
- 7) Do you perceive any other types of issues, such as social class or ethnicity-related at your embassy or foreign office? What about the countries you have been stationed at, including Brazil?

- 1) Você acredita que gênero ainda é uma questão a ser debatida hoje em dia, principalmente barreiras baseadas em noções de gênero existentes na política e no ambiente de trabalho?
- 2) Você é membro de alguma organização para mulheres? Sua embaixada/ministério possui uma organização para mulheres?
- 3) Como você descreveria sua experiência com outros diplomatas – como por exemplo em conselhos, reuniões? Você poderia contar alguma situação específica ou estratégia utilizada em tais reuniões?
- 4) Você acha que existem problemas relacionados a discriminação baseada em gênero na sua embaixada, ministério ou departamento de relações exteriores? Como isso faz você se sentir? Acha que isso pode afetar seu trabalho? Se sim, como você lida com elas?
- 5) *(Se a diplomata está em uma posição hierárquica mais alta ou lidera um time)* Como você lida com seu time na embaixada ou consulado? Como você busca exercer sua liderança?
- 6) Você notou discriminações baseada em gênero no Brasil ou em outros países onde trabalhou? Isso chegou a te afetar pessoalmente? Como lidou com isso?

- 7) Você acha que outros tipos de discriminação, como de classe social ou etnia, existem na sua embaixada ou ministério? E nos países onde você trabalhou até agora, incluindo o Brasil?

*Terceiro bloco: efeitos pessoais das percepções de gênero*

- 1) *(if the diplomat is married and/or have children)* What amenities does your embassy/ministry offer to your family? (i.e.: extra-curricular activities, social groups, assistance).
  - 2) What is your spouse's main occupation in Brazil? Is he/she pursuing his career here? Was that the case in other places you were stationed at?
  - 3) *(If the diplomat is married)* How do you perceive your spouse's feelings towards your career?
  - 4) Have you ever felt passed on a promotion or leadership position? How did you deal with this situation?  
If you could give an advice to a woman starting the same career as you, which advice would that be?
- 
- 1) *(Se a diplomata é casada ou tem filhos)* Que amenidades sua embaixada/ministério oferece para sua família? (ex: atividades extracurriculares, grupos sociais, assistência em geral).
  - 2) Qual a principal ocupação do seu cônjuge no Brasil? Ele ou ela estão seguindo carreira aqui? Isso também ocorreu em outros países onde esteve?
  - 3) *(Se a diplomata é casada)* Como você avalia os sentimentos do seu cônjuge em relação à sua carreira?
  - 4) Você já se sentiu preterida para uma promoção ou posição de liderança? Como lidou com essa situação?
  - 5) Se pudesse dar um conselho a uma mulher iniciando a mesma carreira que você, que conselho daria?

## ANEXO A

## COMUNICAÇÃO COM O COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

### 1 – HISTÓRICO DE TRÂMITES NA PLATAFORMA BRASIL (CAPTURA DE TELA EM 30 AGO. 2017)

- HISTÓRICO DE TRÂMITES							
Apreciação	Data/Hora	Tipo Trâmite	Versão	Perfil	Origem	Destino	Informações
PO	03/08/2016 13:30:44	Submetido para avaliação do CEP	1	Pesquisador Principal	PESQUISADOR	UnB - Ciências Humanas e Sociais	
PO	03/08/2016 13:12:10	Rejeição do PP	1	Secretária	UnB - Ciências Humanas e Sociais	PESQUISADOR	Prezado Pesquisador, Primeiramente ressaltamos que <a href="#">Ver mais &gt;&gt;</a>
PO	02/08/2016 18:48:06	Submetido pela CONEP para avaliação do CEP	1	Assessor	CONEP	UnB - Ciências Humanas e Sociais	
PO	29/07/2016 18:54:53	Submetido para avaliação do CEP	1	Pesquisador Principal	PESQUISADOR	CONEP	

«« « Ocorrência 21 a 24 de 24 registro(s) » »»

- HISTÓRICO DE TRÂMITES							
Apreciação	Data/Hora	Tipo Trâmite	Versão	Perfil	Origem	Destino	Informações
PO	09/09/2016 00:04:08	Submetido para avaliação do CEP	2	Pesquisador Principal	PESQUISADOR	UnB - Ciências Humanas e Sociais	
PO	30/08/2016 14:11:39	Parecer liberado	1	Coordenador	UnB - Ciências Humanas e Sociais	PESQUISADOR	
PO	29/08/2016 15:18:03	Parecer do colegiado emitido	1	Membro do CEP	UnB - Ciências Humanas e Sociais	UnB - Ciências Humanas e Sociais	
PO	23/08/2016 16:46:42	Parecer do relator emitido	1	Membro do CEP	UnB - Ciências Humanas e Sociais	UnB - Ciências Humanas e Sociais	
PO	23/08/2016 11:31:24	Aceitação de Elaboração de Relatoria	1	Membro do CEP	UnB - Ciências Humanas e Sociais	UnB - Ciências Humanas e Sociais	
PO	18/08/2016 18:24:09	Confirmação de Indicação de Relatoria	1	Coordenador	UnB - Ciências Humanas e Sociais	UnB - Ciências Humanas e Sociais	
PO	18/08/2016 17:59:23	Indicação de Relatoria	1	Secretária	UnB - Ciências Humanas e Sociais	UnB - Ciências Humanas e Sociais	
PO	03/08/2016 14:24:28	Aceitação do PP	1	Secretária	UnB - Ciências Humanas e Sociais	UnB - Ciências Humanas e Sociais	
PO	03/08/2016 14:03:50	Submetido para avaliação do CEP	1	Pesquisador Principal	PESQUISADOR	UnB - Ciências Humanas e Sociais	
PO	03/08/2016 13:52:13	Rejeição do PP	1	Secretária	UnB - Ciências Humanas e Sociais	PESQUISADOR	Prezada Fernanda, Conforme solicitação anterior <a href="#">sVer mais &gt;&gt;</a>

«« « Ocorrência 11 a 20 de 24 registro(s) » »»

- HISTÓRICO DE TRÂMITES							
Apreciação	Data/Hora	Tipo Trâmite	Versão	Perfil	Origem	Destino	Informações
PO	07/04/2017 12:34:06	Parecer liberado	2	Coordenador	UnB - Instituto de Ciências Humanas e Sociais da Universidade de Brasília	PESQUISADOR	
PO	05/04/2017 22:45:48	Parecer do colegiado emitido	2	Membro do CEP	UnB - Instituto de Ciências Humanas e Sociais da Universidade de Brasília	UnB - Instituto de Ciências Humanas e Sociais da Universidade de Brasília	
PO	05/04/2017 22:44:14	Parecer do relator emitido	2	Membro do CEP	UnB - Instituto de Ciências Humanas e Sociais da Universidade de Brasília	UnB - Instituto de Ciências Humanas e Sociais da Universidade de Brasília	
PO	27/03/2017 19:49:11	Aceitação de Elaboração de Relatoria	2	Membro do CEP	UnB - Instituto de Ciências Humanas e Sociais da Universidade de Brasília	UnB - Instituto de Ciências Humanas e Sociais da Universidade de Brasília	
PO	22/03/2017 16:35:57	Confirmação de Indicação de Relatoria	2	Coordenador	UnB - Instituto de Ciências Humanas e Sociais da Universidade de Brasília	UnB - Instituto de Ciências Humanas e Sociais da Universidade de Brasília	
PO	22/03/2017 16:35:20	Indicação de Relatoria	2	Coordenador	UnB - Instituto de Ciências Humanas e Sociais da Universidade de Brasília	UnB - Instituto de Ciências Humanas e Sociais da Universidade de Brasília	
PO	22/03/2017 16:34:50	Retorno de Estado Efetuado	2	Coordenador	Em relatoria	Aguardando indicação de relatoria	Por necessidade do serviço.
PO	15/09/2016 15:07:20	Confirmação de Indicação de Relatoria	2	Coordenador	UnB - Ciências Humanas e Sociais	UnB - Ciências Humanas e Sociais	
PO	15/09/2016 10:37:10	Indicação de Relatoria	2	Coordenador	UnB - Ciências Humanas e Sociais	UnB - Ciências Humanas e Sociais	
PO	13/09/2016 11:45:19	Aceitação do PP	2	Coordenador	UnB - Ciências Humanas e Sociais	UnB - Ciências Humanas e Sociais	

«« « Ocorrência 1 a 10 de 24 registro(s) » »»

**2 – PARECER EMITIDO PELO CEP EM 30 OUT. 2016**

**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**

**DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** Being and acting in diplomacy: a gendered perspective of working abroad

**Pesquisador** Fernanda Luíza Silva de Medeiros  
:

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 58323516.0.0000.5540

**Instituição Proponente:** FUNDACAO UNIVERSIDADE DE BRASILIA

**Patrocinador** Financiamento Próprio  
**Principal:**

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 1.703.396

**Apresentação do Projeto:**

Trata-se de pesquisa de mestrado vinculada Programa de Pós-Graduação do Instituto de Relações Internacionais, Área concentração de Política Internacional e Comparada, na subárea de Gênero e Relações Internacionais, sob a orientação da Profa Vânia Isabel Carvalho Pinto.

A pesquisa consiste em buscar compreender a agência de diplomatas mulheres que trabalham em remoção, isto é, fora de seu país de origem, no contexto das relações de gênero na diplomacia.

Este estudo se justifica uma vez que pesquisas existentes vinculando mulheres e diplomacia sugerem que o campo diplomático é permeado por ideais de masculinidade, em consonância com próprio Estado e tanto de maneira simbólica quanto organizacional. Simbolicamente, diplomacia é um campo localizado na arena pública, historicamente restrita aos homens. Isso fomentou a construção de papéis de gênero pré- estabelecidos no contexto diplomático. Para mulheres, os principais papéis eram de esposa - uma função essencial em um campo fortemente baseado em relações interpessoais uma vez que elas eram responsáveis por organizar festas, jantares e instituições de caridade -, ou assistentes administrativas, responsáveis por tarefas secretariais na embaixada ou consulado. Sendo um campo intrinsecamente masculinizado, a diplomacia apresenta uma estrutura de gênero permeada por relações de poder, que desafia as tentativas de mulheres de se tornarem diplomatas – o papel protagonista no campo. Dessa maneira, reafirma-se a separação entre o que é público e masculino e o que é privado e feminino no âmbito das relações internacionais denotando que as mulheres pertencem à esfera doméstica e não à arena pública, palco da política internacional.

### **Objetivo da Pesquisa:**

Objetivo Primário:

Este projeto objetiva compreender como diplomatas mulheres lidam com obstáculos e barreiras gerados pela discriminação de gênero enquanto trabalham fora do país de origem

Objetivos Secundários:

- 1) Mapear essas barreiras ligadas à discriminação de gênero que existem na diplomacia, e que tipos de tensões essas barreiras levam às mulheres que seguem carreira diplomática.
- 2) Retratar as experiências dessas mulheres das diplomatas enquanto vivendo em um campo masculinizado;
- 3) Definir os tipos de agência que podem ser derivados dessas experiências.

### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

# UNB - CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS



Riscos: De acordo com a pesquisadora esta pesquisa se caracteriza como de risco mínimo. No entanto, todos os cuidados serão tomados para manter a privacidade e anonimato dos participantes.

Benefícios: Os resultados produzidos poderão ampliar os conhecimentos no campo da diplomacia internacional e seu vínculo com o trabalho das mulheres inseridas nesse cenário. Além disso, as informações resultantes do estudo serão disponibilizadas tanto em língua inglesa quanto portuguesa.

## **Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

O problema de pesquisa que norteia este trabalho são os variados tipos de agência das mulheres diplomatas que estão em situação de remoção (vivendo fora do país de origem a trabalho). Dessa maneira, pergunta-se: “como diplomatas mulheres lidam com os obstáculos relacionados à discriminação de gênero durante a remoção (trabalho fora do país de origem)?”. Essa pergunta leva ao teste da hipótese de que para se adaptarem e superaram esses obstáculos gerados pela discriminação de gênero, as mulheres diplomatas agem em várias modalidades de agência – resistência, submissão, ressignificação. Elas também respondem de maneira individual e/ou coletiva. É possível encontrar tantas dimensões de agência porque, enquanto elas não são

**Endereço:** CAMPUS UNIVERSITARIO DARCY RIBEIRO - ICC ¿ ALA NORTE ¿ MEZANINO ¿ SALA B1 ¿ 606 (MINHOÇÃO)

**Bairro:** ASA NORTE

**CEP:** 70.910-900

**UF:** DF

**Município:** BRASILIA

**Telefone:** (61)3307-2760

**E-mail:** [ihd@unb.br](mailto:ihd@unb.br)

Continuação do Parecer: 1.703.396

mulheres inteiramente sem poder ou voz, elas ainda têm que trabalhar em um campo da política que é masculinizado. Além disso, sua abordagem ao lidar com essas barreiras de gênero existentes no campo pode mudar, a depender de usar experiências pessoais, conjunto de valores e visões de mundo e posição hierárquica no posto de trabalho.

Participantes: 15 a 20 diplomatas estrangeiras atualmente lotadas em Brasília. OBS: É necessário esclarecer como serão recrutadas as participantes da pesquisa. Coleta de dados: entrevistas

Análise dos dados: análise de discurso e inferência descritiva.

OBS: Tanto as entrevistas quanto a produção textual referente aos resultados da pesquisa serão feitos em inglês, para que as participantes tenham acesso aos resultados.

Locais de recrutamento dos participantes: os voluntários recrutados pela pesquisa não estão vinculados a uma única instituição, considerando que serão selecionados de acordo com o critério de profissão e gênero com que se identificam.

Instrumento de Coleta de Dados: Roteiro de entrevista em língua inglesa.

Início da pesquisa/fase de coleta de dados: Setembro/2016. Sendo que a pesquisadora se compromete a iniciar a pesquisa/fase de coleta de dados apenas quando houver a aprovação ética do projeto de pesquisa por parte do Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Ciências Humanas (CEP/IH).

#### **Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

- 1) Folha de Rosto: adequadamente preenchida e assinada pela Vice-Diretora Instituto de Relações Internacionais.
- 2) TCLE: Documento elaborado em conformidade com a Resolução 466/1012, em línguas inglesa e portuguesa.
- 3) Aceite institucional: foi apresentado documento justificando sua ausência, uma vez que as diplomatas participantes serão abordadas individualmente e não em seu contexto institucional.

#### **Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Solicita-se esclarecimento sobre como serão recrutadas as participantes da pesquisa, incluindo-se o local de abordagem, uma vez que esse procedimento não ocorrerá em seu local de trabalho.

### Considerações Finais a critério do CEP:

Continuação do Parecer: 1.703.396

### Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_763451.pdf	03/08/2016 14:03:50		Aceito
Cronograma	Cronograma_Medeiros.pdf	03/08/2016	Fernanda Luíza Silva de Medeiros	Aceito
Outros	Lattes_Professora_orientadora_Medeiros.pdf	03/08/2016 13:29:10	Fernanda Luíza Silva de Medeiros	Aceito
Outros	Lattes_Medeiros.pdf	03/08/2016 13:27:55	Fernanda Luíza Silva de Medeiros	Aceito
Outros	Carta_de_Encaminhamento_Medeiros.pdf	03/08/2016 13:26:38	Fernanda Luíza Silva de Medeiros	Aceito
Outros	Instrumento_de_pesquisa_Medeiros.pdf	03/08/2016 13:26:00	Fernanda Luíza Silva de Medeiros	Aceito
Outros	Carta_de_Revisao_Etica_Medeiros.pdf	03/08/2016 13:25:40	Fernanda Luíza Silva de Medeiros	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto_assinada_Medeiros.pdf	29/07/2016 18:54:00	Fernanda Luíza Silva de Medeiros	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento Justificativa de	Justificativa_Ausencia_do_Termo_de_Assentimento_Justificativa_de_Aceite_Institucional_Medeiros.pdf	29/07/2016 18:41:02	Fernanda Luíza Silva de Medeiros	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento Justificativa de Ausência	TCLE_Medeiros.pdf	29/07/2016 18:39:09	Fernanda Luíza Silva de Medeiros	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento Justificativa de Ausência	TCLE_Ingles_Medeiros.pdf	29/07/2016 18:28:32	Fernanda Luíza Silva de Medeiros	Aceito

Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Project_Medeiros.pdf	29/07/2016 18:26:12	Fernanda Luíza Silva de Medeiros	Aceito
---	----------------------	------------------------	-------------------------------------	--------

**Situação do Parecer:**

Pendente

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

BRASILIA, 29 de Agosto de 2016

---

**Assinado por: Érica Quinaglia Silva**  
**(Coordenadora)**

### **3 – DOCUMENTO PRODUZIDO EM RESPOSTA À INDICAÇÃO DE PENDÊNCIA E REGISTRADO NA PLATAFORMA BRASIL EM 09 SET. 2016**

#### **Recrutamento das participantes**

Conforme a indicação de pendência por parte da relatora do projeto, segue o detalhamento do recrutamento das participantes. O mesmo está incluído em outras partes do projeto descrito na Plataforma Brasil e em língua inglesa no projeto detalhado. Este documento serve para facilitar o novo parecer, destacando a informação requisitada.

As diplomatas participantes nesta pesquisa serão recrutadas por meio da rede de contatos construída pela pesquisadora em seu tempo de trabalho em uma embaixada, onde trabalhou como estagiária entre agosto de 2014 e novembro de 2015. Durante este período, a participação em muitos eventos voltados à comunidade de mulheres diplomatas garantiu a construção de uma perspectiva interada aos processos diplomáticos, além de acesso a essas diplomatas. Tais diplomatas serão primeiramente consultadas sobre seu interesse em participar da pesquisa de maneira informal, por telefone ou pessoalmente, em eventos da comunidade diplomática aos quais a pesquisadora for convidada (é comum fazer este tipo de contato em tais eventos, que servem principalmente para *networking* e possuem grande conexão entre a área acadêmica e a diplomática).

Se acenarem com disponibilidade, serão formalmente convidadas por e-mail. A primeira abordagem feita de maneira informal é possível graças à rede de contatos da pesquisadora e à familiaridade da mesma com o campo diplomático em Brasília. As participantes terão acesso a toda a informação referente à pesquisa e à sua participação na mesma. Elas terão acesso ao projeto original, em versão resumida aprovada pela orientadora do projeto; ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme aprovado pelo Comitê de Ética do Instituto de Ciências Humanas; e a uma carta de apresentação escrita e assinada pela orientadora do projeto, profa. Vânia Carvalho Pinto, e pelo Instituto de Relações Internacionais, confirmando o *status* da pesquisadora como aluna do Programa de Pós-graduação do Instituto. Apesar do método de entrevista não-estruturada/profunda permitir participação por meio de resposta escrita a um questionário-base, serão privilegiadas aquelas diplomatas disponíveis para entrevistas pessoalmente ou por telefone, de maneira a capturar perspectivas e pensamentos mais espontâneos. Finalmente, a participação nesta pesquisa é voluntária e aberta a qualquer diplomata estrangeira atualmente vivendo no Brasil, a despeito de suas funções específicas ou país de origem.

## 4 – COMUNICAÇÃO POR E-MAIL COM O COMITÊ DE ÉTICA

30/08/2017

Gmail - [CEP-IH] Submissão de projeto



Fernanda de Medeiros &lt;medeirosfls@gmail.com&gt;

---

### [CEP-IH] Submissão de projeto

---

CEP IH &lt;cep\_ih@unb.br&gt;

8 de setembro de 2016 16:11

Para: Fernanda de Medeiros &lt;medeirosfls@gmail.com&gt;

Olá, Fernanda!

Sim toda alteração tem de ser feita pela plataforma para que o relator tenha ciência e avalie. A pendência entra sim na pauta da reunião seguinte.  
Sempre à disposição.

**Rosangela Ribeiro**

Secretária CEP/CHS

(61) 3107-1592

Visite nosso site: <http://www.cepih.org.br/>

[Texto das mensagens anteriores oculto]

30/08/2017

Gmail - [CEP-IH] Submissão de projeto



Fernanda de Medeiros &lt;medeirosfls@gmail.com&gt;

---

### [CEP-IH] Submissão de projeto

---

Fernanda de Medeiros &lt;medeirosfls@gmail.com&gt;

8 de setembro de 2016 16:54

Para: CEP IH &lt;cep\_ih@unb.br&gt;

Entendi. Muitíssimo obrigada! Amanha mesmo já terei feito o upload.

Mais uma vez obrigada!

[Texto das mensagens anteriores oculto]

30/08/2017

Gmail - [CEP-IH] Submissão de projeto



Fernanda de Medeiros &lt;medeirosfls@gmail.com&gt;

---

### [CEP-IH] Submissão de projeto

---

Fernanda de Medeiros &lt;medeirosfls@gmail.com&gt;

22 de dezembro de 2016 15:56

Para: CEP IH &lt;cep\_ih@unb.br&gt;

Prezados,

Há alguma previsão para o resultado final da apreciação ética do meu projeto? Agradeço a resposta.

Cordialmente,

Fernanda.

[Texto das mensagens anteriores oculto]

0/08/2017

Gmail - [CEP-IH] Submissão de projeto



Fernanda de Medeiros &lt;medeirosfls@gmail.com&gt;

---

**[CEP-IH] Submissão de projeto**


---

**Fernanda de Medeiros** <medeirosfls@gmail.com>  
 Para: CEP IH <cep\_ih@unb.br>

21 de março de 2017 20:55

Prezados,

Há alguma previsão para o resultado final da apreciação ética do meu projeto? Tenho um cronograma com a CAPES e meu instituto, e gostaria de saber se haverá a apreciação ética ou não.

Agradeço a resposta.

Cordialmente,

Fernanda.

[Texto das mensagens anteriores oculto]

30/08/2017

Gmail - [CEP-IH] Submissão de projeto



Fernanda de Medeiros &lt;medeirosfls@gmail.com&gt;

---

**[CEP-IH] Submissão de projeto**


---

**CEP IH** <cep\_ih@unb.br>  
 Para: Fernanda de Medeiros <medeirosfls@gmail.com>

22 de março de 2017 16:16

Olá Fernanda!

Solicitei celeridade ao responsável, faremos o que for necessário para atender a sua demanda o mais breve possível!

Estarei à disposição para o que precisar!

**Rosângela Ribeiro**

Secretária CEP/CHS

(61) 3107-1592

Visite nosso site: <http://www.cepih.org.br/>

Leia nossos tutoriais: [http://www.cepih.org.br/arquivos/cep\\_ih\\_orientacoes\\_submissao.pdf](http://www.cepih.org.br/arquivos/cep_ih_orientacoes_submissao.pdf)

[http://www.cepih.org.br/arquivos/tutorial\\_submissao\\_plataforma\\_brasil.pdf](http://www.cepih.org.br/arquivos/tutorial_submissao_plataforma_brasil.pdf)

[Texto das mensagens anteriores oculto]

30/08/2017

Gmail - [CEP-IH] Submissão de projeto



Fernanda de Medeiros &lt;medeirosfls@gmail.com&gt;

---

**[CEP-IH] Submissão de projeto**


---

**Fernanda de Medeiros** <medeirosfls@gmail.com>  
 Para: CEP IH <cep\_ih@unb.br>

7 de abril de 2017 13:48

Olá,

Recebi notificação da Plataforma avisando de uma mudança, mas quando clico na pendência, aparece o aviso 'Por necessidade de serviço' e somente. Onde posso encontrar o relatório que indica a pendência? Obrigada

[Texto das mensagens anteriores oculto]

**5 – INDICAÇÃO DE PENDÊNCIA ‘POR NECESSIDADE DE SERVIÇO’ NA PLATAFORMA BRASIL (CAPTURA DE TELA EM 30 AGO. 2017)**

The screenshot shows a web interface for managing research projects. At the top, there are several filter checkboxes, including 'Marcar Todas', 'Aprovado', 'Em Edição', and various 'Pendência' (Pending) and 'Retirado' (Withdrawn) options. Below the filters is a search bar with 'Buscar Projeto de Pesquisa' and 'Limpar' buttons. The main area is titled 'LISTA DE PROJETOS DE PESQUISA:' and contains a table with columns for 'Tipo', 'CAAE', 'Versão', 'Pesquisador', 'Comitê de Ética', 'Instituição', 'Orçam', 'Última', 'Situação', and 'Ação'. A modal dialog box is open over the table, displaying the text 'Pendência Por necessidade do serviço.' and a 'Fechar' button. Below the table is a 'LEGENDA:' section explaining the project types (P, Pp, Pc) and the CAAE format: 'n n n n n n a a . d v . t x x x . l l l l l'. The CAAE example is '58323516.0.000'.

**6 – SÍTI0 ELETRÔNICO DO COMITÊ DE ÉTICA PARA PESQUISA EM CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS DA UNIVRESIDADE DE BRASÍLIA (CAPTURA DE TELA EM 30 AGO. 2017).**

The screenshot shows a web browser window with the address bar displaying 'www.cepih.org.br'. The page content features the HostGator logo and the text 'ERRO 403 ACESSO NEGADO'. Below the error message, there are several links: 'Por que estou vendo esta página?', 'Existe algo que eu possa fazer?', 'Compreendendo o sistema de permissões de arquivos', and 'Como modificar seu arquivo .htaccess'.