PROFESIONES JURÍDICAS Y EL COMPROMISO CON EL DISCURSO POR LA IGUALDAD*

LEGAL PROFESSIONS AND THE ENGAGEMENT WITH THE EQUALITY DISCOURSE

*María Eugenia Gastiazoro***

Resumen: El presente artículo revisa las problemáticas más importantes sobre la integración de las mujeres en las carreras jurídicas para discutir aspectos teóricos de la cuestión. Su complejidad atraviesa los distintos ámbitos de las profesiones jurídicas y es ampliamente estudiada en diferentes países del mundo. Si bien el discurso de la igualdad (y en consecuencia diversidad) sostenido en las credenciales académicas implica que la profesión se configura abiertamente para el acceso a los puestos de trabajo, la profesionalidad no debe dejar de estar ligada a la identidad de género. Esta revisión permite concluir sobre la relevancia de analizar el vínculo que se establece entre el género y la profesionalización en las profesiones jurídicas a la hora de comprender los lugares que ocupan las mujeres en la profesión.

Palabras clave: Profesiones jurídicas - Género - Movilidad.

Abstract: This article analyses the most important issues of women´s integration within the legal careers in order to discuss theoretical perspectives. Its complexity has been widely considered, across different areas of the legal field, in different countries. While the discourse of equality (and thus diversity) is sustained by academic references, indicating that the profession is accessible for jobs, professionalism doesn't stop being linked to the gender identity concept. This article leads us to the conclusion about the importance of analyzing the connection between gender and professionalism in legal occupations.

Keywords: Legal professions - Gender - Mobility.

Sumario: I. Introducción.- II. Facultades de derecho.- III. Ejercicio de la profesión liberal y poderes judiciales.- IV. Interpretaciones de las desigualdades de género.- V. Comentarios generales.

---

* Trabajo presentado el 20 de octubre de 2014 y aprobado para su publicación el 27 de noviembre del mismo año.

** Abogada (UNC), Magíster en Sociología. Doctorando del Doctorado en Derecho y Ciencias Sociales, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la (UNC). Docente de Sociología Jurídica (UNC).

I. Introducción

A partir del ingreso masivo de las mujeres en las facultades de derecho y consecuentemente en las profesiones jurídicas, distintas investigaciones se han dirigido al análisis teórico y empírico de las posiciones y lugares que ocupan las mujeres como también sobre qué cambios y desafíos significa su presencia dentro de un ámbito que fue tradicionalmente masculino.

En nuestro país la situación ha sido estudiada por diferentes autoras. Además de los trabajos pioneros de Mackinson y Goldstein (1) y Gastron (2), la cuestión ha sido revisada recientemente por diversos autores como Bergallo (3), Kohen (4), Sánchez (5) y Bergoglio (6). También Fucito (7) [1997; 2000] da cuenta de la situación de las abogadas en la provincia de Buenos Aires.

Por otra parte, las compilaciones de Schultz y Shaw (8) reúnen los frutos de una red internacional de investigación sobre desigualdades de género en la profesión jurídica, documentando la extensión de estas inequidades en distintas partes del mundo (América Latina, USA, Canadá, Inglaterra, Francia, Alemania, Suiza, Holanda, Italia, Sudáfrica, Kenia, Siria, Israel, Japón, Australia, etc.).

A continuación primero se revisan las problemáticas más importantes sobre género y profesión, luego se analizan las interpretaciones teóricas dentro de esta línea de investigación para discutir cómo se imbrica la construcción de los géneros con el profesionalismo.

II. Facultades de derecho

Actualmente, en la mayoría de los países las facultades de derecho tienen paridad en la cantidad de estudiantes hombres y mujeres (9), incluso en muchas las mujeres

---

(1) MACKINSON, G. Y GOLDSTEIN, M., La magistratura de Buenos Aires, Literaria Jurídica, Buenos Aires, 1988.

(2) GASTRON, A., *Situación actual de la mujer en el poder judicial argentino*, Premio Coca-Cola en las Artes y Ciencias, Buenos Aires, 1993.

(3) BERGALLO, P., "¿Un techo de cristal en el poder judicial? La selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires", en MOTTA, C. Y CABAL, L. (coords.), *Más allá del Derecho: justicia y género en América Latina*, Siglo del Hombre Editores, Bogotá, 2005, ps. 145-217.

(4) KOHEN, B., *El género en la justicia de familia. Miradas y protagonistas*, Ad Hoc, Buenos Aires, 2008.

(5) SÁNCHEZ, M., "Género y profesión jurídica", en *Anuario VIII*, La Ley, Buenos Aires, 2005, n. 8, ps. 451-465.

(6) BERGOGLIO, M., "Transformaciones en la Profesión Jurídica: Diferenciación y Desigualdad entre los Abogados", en *Anuario VIII*, La Ley, Buenos Aires, 2005, Nº 8, ps. 361-380.

(7) FUCITO, F., *Perfil del Abogado bonaerense*, Fundación Cijuso, La Plata.

(8) SHULTZ, U. Y SHAW, G., *Gender and Judging*, Hart Publishing, Oxford-Portland-Oregon, 2013.

(9) SHULTZ, U. Y SHAW, G., *Women in the World´s Legal Professions*, Hart Publishing, Oxford-Portland-Oregon, 2003.

superan a los hombres siendo mayor el número de graduadas en derecho, como es el caso de la Argentina (10).

Algunas investigaciones muestran como el paso por la facultad implica procesos de socialización y experiencias diferentes para hombres y mujeres (11). Estudios llevados a cabo en las universidades de USA observaron que el paso de las mujeres por la facultad implicó una resocialización mayor respecto de los varones, en este sentido la socialización legal parece tener más influencia en ellas registrándose un cambio en cuanto a sus valores y a las áreas de interés. Las mujeres empiezan más motivadas por trabajar en áreas vinculadas al gobierno o de interés público más que en las firmas privadas, interés que suele declinar más rápido que los hombres a lo largo de su carrera en la facultad (12).

También las investigaciones analizan la composición por género de los claustros docentes de las facultades de derecho (13). En Córdoba el reciente estudio llevado a cabo en la UNC observa que la Facultad de Derecho y Ciencias sociales presenta una composición paritaria por sexo (47% mujeres y 53% hombres), es decir está entre medio de los territorios "masculinos" y "femeninos" de la Universidad. Sin embargo se observa que *"en todos los territorios se produce una disparidad en los cargos de mayor jerarquía en desmedro de las mujeres"* (14). El estudio también comprendió el análisis de expresiones y situaciones de violencia de género y prácticas discriminatorias en la Universidad ligadas a relaciones sociales de inequidad que implican subordinación de determinados grupos y personas.

III. Ejercicio de la profesión liberal y poderes judiciales

1. Áreas de trabajo - especialización

La inserción laboral en la profesión suele estar diferenciada por género. Las mujeres tienden a concentrarse en áreas consideradas "adecuadas" a su sexo, que muchas veces resultan ser de menor prestigio y de poco interés económico. De esta manera, tienen una fuerte presencia en el campo del derecho civil y de familia, mientras que los hombres están abocados al ámbito del derecho comercial o de empresa. En la Ciudad de Buenos Aires los patrocinios jurídicos gratuitos como las mediaciones se encuentran feminizados, además la mayor parte de las profesionales se desempeñan en pequeños estudios y un

---

(10) Datos sobre la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales (UNC) en: RODIGOU NOCETTI, Maite y otros., *Trabajar en la Universidad. (Des)Igualdades de Género por transformar*, Ed. Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba, 2011. Datos sobre la Facultad de Derecho de la Plata en: González, Manuela G. y SALANUEVA, Olga L., "La enseñanza y el género en la Facultad de Derecho de la Plata", en Revista Academia, Año 3, n. 6, Buenos Aires, 2005, ps. 225- 244.

(11) KAY, F. y GORMAN, E., "Women in the Legal Profession", en *Annual Review of Law and Social Science*, 4, 2008, ps. 299-332.

(12) KAY, F. Y GORMAN, E., ob. cit., p. 305.

(13) SHULTZ, U. Y SHAW, G., ob. cit., p. 35.

(14) RODIGOU y otros., ob. cit., p. 120.

gran número se dedica al derecho de familia (15). Esta desagregación por género también se observa en otros países; si bien hay diferencias propias de cada lugar la segregación horizontal es evidente en la mayoría de los estudios (16).

Dentro del poder judicial también encontramos que las mujeres tienden a concentrarse en determinadas áreas de trabajo, como es el derecho de familia o de menores o en ramas más generales ligadas al derecho civil, en tanto que los varones representan una mayoría en el área del derecho penal (17).

En general este tipo de especialización diferenciada por género, suele estar vinculada a la cercanía o lejanía que la materia tiene con la vida privada o pública de hombres y mujeres (18).

2. Posiciones ocupadas

Todavía las mujeres son admitidas con menor frecuencia a los niveles ocupacionales más altos, caracterizados por mayor poder de decisión y mejores niveles de ingresos.

En las grandes firmas jurídicas distintas investigaciones observan que las mujeres se encuentran en los escalones más bajos de la escala jerárquica -como asociadas o juniors- y raramente son ascendidas a la calidad de socias (*"glassceiling")*, generalmente son los hombres quienes logran ascender como socios. En los puestos más altos de las firmas jurídicas las mujeres están considerablemente menos representadas, se registra que en general el porcentaje de mujeres socias no supera el 10% (19).

---

(15) KOHEN, Beatriz, "¿Dónde están las profesionales del derecho en la Ciudad de Buenos Aires?", en *Revista Academia*, n. 6, Buenos Aires, 2005 ps. 245-256.

(16) En Alemania, SCHULTZ, U., "The Status of Women Lawyers in Germany", en SHULTZ, U. Y SHAW, G. (coords.), *Women in the World´s Legal Professions*, Hart Publishing, Oxford-Portland-Oregon, 2003, pp. 271-293. En Australia, HUNTER, R., "Talking Up Equality: Women Barristers and the Denial of Discrimination", en *Feminist Legal Studies*, Vol. 10, n. 2, 2002, 113-130. En U.S.A, KAY Y GORMAN., ob. cit., p. 303. En Brasil, BONELLI, M., "Profissionalismo, gênero e significados da diferença entre juízes e juízas estaduais e federais", en *Contemporanea*, v. 1, 2011, ps. 103-123.

(17) En Buenos Aires: KOHEN, 2008., ob. cit., p. 111. En Córdoba: GASTIAZORO, M., "Construcción de la identidad profesional y de género en la administración de justicia argentina", en *Vía Iuris*, Nº 9, Colombia. 2010, pp. 11-32. En Alemania, SCHULTZ, U., ob. cit., p. 275.

(18) En Inglaterra: SOMMERLAD, H., "Can Women Lawyer Differently? A Perspective from The UK", en SHULTZ, U. Y SHAW, G. (coords.) en *Women in the World´s Legal Professions, Hart Publishing*, Oxford-Portland-Oregon, 2003, pp. 191-224.

(19) En la Argentina: BERGOGLIO, M., "¿Llegar a socia? La movilidad ocupacional en las grandes empresas jurídicas. Análisis de género", en *Anuario X*, La Ley, Buenos Aires, 2007, n. 10, ps. 559-614. En México: FIX FIERRO, H. Y LÓPEZ AYLLÓN, S., "¿Muchos abogados pero poca profesión? Derecho y profesión jurídica en el México contemporáneo", en FIX FIERRO, H. (coord.) en *Del gobierno de los abogados al imperio de las leyes. Estudios sociojurídicos sobre educación y profesión jurídicas en el México contemporáneo*, Universidad Autónoma de México, México, 2006. En Brasil: BONELLI M. y otros, "Profissionalismo e gênero na advocacia paulista", en *CD del X Congreso Nacional de Sociología*, UNC, Córdoba, 2009. En Canadá: KAY, F. Y HAGAN, J., "Cultivating Clients in the Competition for Partnership: Gender and the Organizational Restructuring of Law Firms in the 1990s", en *Law & Society Review*, Vol. 33, n. 3, 1999, 517-555. En USA: LEVIT, N., "Lawyers

Lo mismo sucede en el ámbito del poder judicial, donde a pesar del masivo ingreso de las mujeres todavía se observa que están sub-representadas en los puestos de mayor jerarquía, mientras que se encuentran sobre-representadas en los puestos de menor poder y decisión (20).

Algunos estudios revelan que las mujeres están sobre-representadas en los éxodos de la profesión ("*exodus of law*"), en este sentido el estudio de Hull y Nelson (21) sobre los abogados de Chicago muestra que las mujeres tienden más a dejar su trabajo en una firma jurídica antes de convertirse en socias si se comparan con los hombres asociados a la firma. Otros estudios sobre firmas jurídicas en USA muestran que el 9% de las mujeres se han retirado luego de 16 meses de trabajo y que el 55% se ha retirado después de 4 años y medio desde que empezaron a trabajar (22).

3. Diferencias en los ingresos percibidos

Las desigualdades se evidencian también en el campo de los ingresos que perciben los y las profesionales. Las investigaciones muestran que las ganancias de las mujeres son significativamente menores a la de los hombres mostrando que existe una brecha de ingresos (23).

En Argentina, tomando los datos de la EPH (Encuesta Permanente de Hogares) Nacional de los años 1995-2003, se comparó los ingresos profesionales y tiempo de trabajo de los abogados según el género. Un análisis exhaustivo de los datos nos permite concluir que la brecha de ingresos entre hombres y mujeres profesionales está ligada a los procesos de segregación vertical dentro del campo profesional (24).

---

suing law firms: the limits on Attorney employment discrimination Claims and the prospects for creating Happy lawyers", en *University of Pittsburgh Law Review*, V. 7, 2011, 66-106. En Australia: THORNTON, M., "The Gender Refrains of Contemporary Legal Practice", Contribución al *Seminario Internacional sobre Mujeres en las Profesiones Jurídicas*, UBA, Buenos Aires, abril de 2007.

(20) En Buenos Aires: KOHEN B., ob. cit., p. 123. En Brasil: BONELLI M., ob. cit., p. 112. En América del Sur: *Informe Regional Iguales en méritos, desiguales en oportunidades: Acceso de Mujeres a los Sistemas e Administración de Justicia*, 2007, [en línea] http://www.humanas.cl/?p=605 [consulta 15 de abril de 2007]. En México: FIX FIERRO H. Y LÓPEZ AYLLÓN S., ob. cit. En Francia: BOIGEOL, A., "So Many Women in the French Judiciary and so Few in the Upper Courts", Contribución al *Seminario Internacional sobre Mujeres en las Profesiones Jurídicas*, UBA, Buenos Aires, Abril de 2007. En Inglaterra: RACKLEY, E., *Women, Judging and the Judiciary: From Difference to Diversity*, Routletge, USA and Canadá, 2013.

(21) HULL, Kathleen - NELSON, Robert, "Assimilation, Choice, or Constraint? Testing Theories of Gender Differences in the Careers of Lawyers". *Social Forces*. Vol. 79, n. 1, 2000, 229-264.

(22) KAY, F. Y GORMAN, E., ob. cit., p. 312.

(23) KAY, F. Y GORMAN, E., ob. cit., p. 320.

(24) Así, los datos obtenidos muestran que las mujeres tienen ingresos menores que los hombres (1376 y 1009, respectivamente) y que, en general, trabajan menos horas semanales (45 y 40 respectivamente, es decir, 5 horas menos). Pero el hecho de que las mujeres trabajen menos horas no justifica esa diferencia, ya que su ingreso por hora es también menor (7,11 los hombres y 5,89 las mujeres). Esto nos induce a pensar que la brecha de ingresos está dada en virtud de que las mujeres ocupan posiciones jerárquicamente inferiores respecto de los hombres (SÁNCHEZ, M., ob. cit., p. 455).

Por su parte Fucito (25) en la provincia de Buenos Aires, mostró que el éxito económico de las mujeres profesionales normalmente es menor (46% de los hombres eran propietarios de su oficina, contra 23% de las mujeres; 23% de los abogados tenían un secretario, contra el 8% de las abogadas). Además la cartera de clientes es diferente: no hay abogadas mujeres que declaren atender exclusivamente a empresas, pero sí es mayor el número que declara atender a clientes particulares solamente (45% mujeres y 26% los hombres).

La brecha de ingresos también se registró en otros países (26). El Reporte Americano sobre la carrera jurídica en USA (27) muestra que en el sector privado de pequeñas firmas de 2-20 abogados las mujeres están ganando alrededor del 87% del salario de los hombres, brecha que asciende a 78% en las mega-firmas jurídicas.

Estas desigualdades económicas no tienen que ver solo con la especialización, la edad, la experiencia profesional o con el tamaño de la firma jurídica en la cual se trabaja, también tiene relación con las persistencias de sesgos de género (28).

La situación es diferente en el caso de la administración de Justicia, donde oficialmente no hay diferencia salarial por géneros. Sin embargo, pareciera indiscutible que en este segmento del mercado de trabajo profesional existe cierto grado de segregación vertical, en el sentido en que las mujeres llegan a los niveles más altos muy lentamente, lo que afecta sus niveles de ingresos.

4. Jornada laboral y familia

Una de las cuestiones más citadas en las investigaciones es la dificultad para lograr un equilibrio entre familia y trabajo dentro de una carrera en la que los profesionales están continuamente disponibles para su trabajo, como sucede en las empresas jurídicas. Se observa que las mujeres que tienen hijos tienen más complicada su carrera (29) lo que lleva muchas veces a que decidan retrasar el momento de formar familia y tener hijos en comparación a los hombres (30).

---

(25) FUCITO, F., *El perfil del abogado de la provincia de Buenos Aires. Investigación cuantitativa*, Colegio de Abogados de la Provincia de Buenos Aires, La Plata, 1997.

(26) En Alemania: SCHULTZ, U., "Do Women Judge Differently?" Contribución al *LSA Meeting*, Berlín, julio 2007. En Canada: KAY, F. Y BROCKMAN, J., "Barriers to Gender Equality in the Canadian Legal Establishment", en SHULTZ, U. Y SHAW, G. (coords.) en *Women in the World´s Legal Professions*, Hart Publishing, Oxford-Portland-Oregon, pp. 49-75. En Inglaterra: SOMMERLAD H., ob. cit., p. 205. En U.S.A.: LEVIT, ob. cit., p. 103.

(27) DINOVITZER, R. y otros., *After the JD II: Results from a National Study of Legal Careers*, The American Bar Foundation and The NALP Foundation for Law Career Research and Education, U.S.A., 2009.

(28) KAY, F. Y GORMAN, E., ob. cit., p. 320; KAY, F. Y BROCKMAN, J., ob. cit., p. 75.

(29) LEVIT, ob. cit., p. 105.

(30) El Reporte Americano que observa las mujeres casadas son un 75% mientras que los hombres 79% y el 54% de las mujeres tiene por lo menos un hijo comparado con el 59% de los hombres (DINOVITZER, R. y otros, ob. cit., p. 16).

En este sentido Kay y Gorman (31) reflexionan sobre la necesidad de políticas que tengan en cuenta las cargas familiares sin embargo la cuestión sigue puesta en lo individual más que en lo social y organizacional.

En el ámbito de las empresas jurídicas, caracterizado por la alta competencia, el horario de trabajo se ha extendido mucho, siendo corrientes las jornadas de hasta catorce horas diarias (32). Allí las mujeres se encuentran en desventaja, si necesitan conciliar sus horas de trabajo con los compromisos familiares (33). Muchas veces esto implica que tomarán trabajos de medio tiempo (34). En este ámbito no se espera que las mujeres hagan una carrera como los hombres sino que logren hacer una vida basada en el equilibrio entre lo público y lo privado, equilibrio atravesado por la tradicional división sexual del trabajo. Es lo que hoy se manifiesta como la necesidad de encontrar un balance entre la vida privada y el trabajo. Pero este modo no es propicio para el ejercicio de la profesión en las grandes firmas jurídicas donde la única forma de trabajo es "trabajo más trabajo y no un equilibrio privado-público".

Las exigencias de dedicación a tiempo completo en el ejercicio liberal de la profesión lleva a las abogadas a optar por la carrera judicial, la que termina siendo vista como una alternativa para combinar las actividades domésticas con las de la profesión en un lugar en el que se cuenta con un salario fijo y con la posibilidad de ascender profesionalmente en el transcurso de los años (35). Pero, aunque las mujeres tienden a tener una gran presencia numérica en la administración de justicia se observa que son pocas las que integran los puestos más altos. Las mujeres no suelen tener incentivos para presentarse a determinados puestos ya que se trata de cargos de mucha movilidad -en cuanto a traslados requeridos- lo que suele resultar más complicado para aquellas que necesitan compatibilizar su vida laboral con su vida familiar (36).

Mientras que en los grandes estudios jurídicos la incorporación igualitaria de las mujeres está más limitada, el ejercicio profesional en otras ramas dentro del derecho, como la academia y la justicia, parecen ofrecer mejores oportunidades para el desarrollo de carreras más fáciles de combinar con las necesidades y las responsabilidades familiares de las mujeres. Por este motivo las mujeres prefieren la justicia antes que los grandes estudios jurídicos como ámbito de desarrollo profesional, según la opinión de los jueces y juezas de familia de Buenos Aires entrevistados por Kohen (37).

---

(31) KAY, F. Y GORMAN, E., ob. cit., p. 320.

(32) En la Argentina: BERGOGLIO, M., ob. cit., p. 560.

(33) KOHEN, B., ob. cit., p. 37.

(34) En Argentina: GASTIAZORO, M., "Diferencias de género en la profesión jurídica", en *Anuario X*, n. 10, La Ley, Buenos Aires, 2007, pp. 680-694.

(35) En Brasil: JUNQUEIRA, E., "Women in the Judiciary: a Perspective from Brazil", en Shultz, U. y Shaw, G. (coords.) en *Women in the World´s Legal Professions*, Hart Publishing, Oxford-Portland-Oregon, 2003, ps. 437-450. En Argentina: KOHEN, B., ob. cit., p. 188.

(36) En Francia: BOIGEOL, A., ob. cit., p. 5.

(37) KOHEN, B., ob. cit., p. 215.

5. Satisfacción con el trabajo

Otro aspecto a tener en cuenta es la diferente satisfacción que hombres y mujeres tienen con sus trabajos. Por un lado algunas investigaciones, muestran que las mujeres están menos satisfechas con sus trabajos, sobre todo en aspectos vinculados a la remuneración, horas de trabajo y licencias de trabajo (38). En tanto que otros estudios realizados en países europeos encuentran que aun cuando las mujeres tienen ingresos menores, suelen estar más satisfechas que los hombres con su trabajo. Muchas veces se sienten privilegiadas cuando se comparan con otras mujeres que dentro de la profesión tienen trabajos menos prestigiosos o flexibles (39).

El Reporte Americano sobre la carrera jurídica en USA (40), muestra que en las firmas jurídicas los hombres generalmente mostraron mayores niveles de satisfacción que las mujeres, diferencia que se acentúa en las grandes firmas de abogados cuyo número ronda entre 100 y 250 integrantes. La cuestión de la satisfacción empieza a tomar importancia con el interés de retener a los profesionales -tanto mujeres como hombres- dentro de las firmas (41).

Por otra parte en el ámbito de la administración de justicia en Argentina los estudios indican que las mujeres juezas muestran gran placer al cumplir sus funciones (42) situación que puede estar conectada con la vocación de servicio público que muestran al elegir la carrera judicial (43).

6. Discriminación y violencia de género

Situaciones de discriminación y violencia de género han sido registradas en diversas investigaciones, no solo contra las mujeres sino también contra lesbianas y gays (44). Kay y Gorman (45) ejemplifican conductas de menosprecio hacia las mujeres que de alguna manera socavan su autoridad en la profesión, así por ejemplo cuando se hacen comentarios diminutivos o bromas sexistas que hacen referencia a la naturaleza o roles sociales de las mujeres, interrumpirlas cuando hablan, decirle "querida", "dulce" en vez de llamarlas por su nombre o su título. También observan que las abogadas embarazadas todavía experimentan discriminaciones manifiestas.

A esto se agregan las situaciones de acoso sexual lo cual continúa condicionando las relaciones en la práctica legal (46).

---

(38) En USA: KAY, F. Y BROCKMAN, J., ob. cit., p. 49.

(39) En Alemania, SCHULTZ, U., ob. cit., p. 275.

(40) DINOVITZER, R. y otros., ob. cit., p. 35.

(41) LEVIT, ob. cit., p. 115.

(42) GASTRON, A., ob. cit., p. 75.

(43) KOHEN, B., ob. cit., p. 153.

(44) LEVIT, N., ob. cit., p. 120.

(45) KAY, F. Y GORMAN, E., ob. cit., p. 325.

(46) LEVIT, N., ob. cit., p. 128.

7. Conciencia de los sesgos de género

Investigaciones en UK y Australia muestran un amplio reconocimiento de la existencia de sesgos de género por parte de los y las profesionales del derecho (47). Pero si bien es percibido dentro de la profesión muchas veces su extensión e impacto es relativizado por los profesionales de ambos géneros (48). En cambio el estudio de Kay y Brokman (49) en Canadá muestra que las mujeres que tuvieron este tipo de experiencias la percibían como algo real y eran menos optimistas sobre su reducción. Por otra parte, las mujeres son las que hablan más de discriminación en su profesión en tanto que los hombres menos dudando más sobre su existencia (50).

IV. Interpretaciones de las desigualdades de género

1. Los procesos de asimilación

En general las investigaciones rechazan las perspectivas que pretenden explicar el fenómeno solo a partir del proceso de *asimilación* (51). Es decir, interpretaciones que entienden que las desigualdades de género son sólo el producto de la reciente incorporación de las mujeres en la profesión y por lo tanto el mero transcurso del tiempo y su progresiva inserción las desigualdades irán desapareciendo.

En el sector de las grandes empresas jurídicas Thornton (52) en Australia, señala que este tipo de explicaciones legitima las inequidades de género dentro de la lógica de un discurso liberal igualitario, que justifica que las mujeres queden reducidas a los puestos de menor poder y prestigio.

En Argentina, Bergoglio observa que: "*...la relativa novedad de las mujeres en el campo de las grandes firmas jurídicas no constituye la única razón de su escasa presencia en los niveles directivos. Aún si se filtra la influencia de la antigüedad, comparando a hombres y mujeres del mismo grupo de edad, se observa que la proporción de mujeres promocionadas a los niveles superiores aparece sistemáticamente inferior a las sus colegas varones*".

Lo que sí se observa es que el modelo de *asimilación* como explicación de las desigualdades puede estar presente en los mismos actores de la profesión jurídica, cuando se les pregunta sobre qué opinan sobre la segregación de género en este ámbito. Así, por ejemplo, el informe regional en América Latina (53) sobre el acceso de mujeres a los sis-

---

(47) SOMMERLAD H., ob. cit., p. 210.

(48) KAY, F. Y GORMAN, E., ob. cit., p. 329.

(49) KAY, F. Y BROCKMAN, J., ob. cit., p. 55.

(50) KAY, F. Y GORMAN, E., ob. cit., p. 329.

(51) SCHULTZ, U. Y SHAW G., op, cit., p. 13; Rhode, D., "Gender and the Profession: An American Perspective", en SHULTZ, U. - SHAW, G. (coords.), en *Women in the World´s Legal Professions*, Hart Publishing, Oxford-Portland-Oregon, 2003, ps. 3-21; HUNTER, R., ob. cit., p. 114; BERGOGLIO, M., ob. cit., 362.

(52) THORNTON, M., ob. cit., p. 2.

(53) Informe Regional., ob. cit., p 25.

temas de administración de justicia, muestra cómo las personas entrevistadas que niegan la existencia de discriminación explican la menor presencia de mujeres en cargos altos en función de su reciente ingreso a la universidad. Lo mismo sucede en Argentina en el sector de las grandes empresas jurídicas, donde algunos entrevistados entienden que el bajo porcentaje de mujeres en calidad de socias es fruto de su reciente incorporación en estos ámbitos de trabajo (54).

2. Las elecciones de las mujeres

Otras interpretaciones de las desigualdades en la profesión ponen el acento en las *elecciones* de las mujeres. La teoría del capital humano (55) sostiene que las diferencias de género son consecuencia de las inversiones individuales en educación como en experiencia y entrenamiento profesional, que hombres y mujeres hacen en ellos mismos. Sus diferencias biológicas los llevarían a realizar inversiones diferentes, así mientras las mujeres hacen elecciones que privilegian las responsabilidades familiares frente al propio avance en la carrera profesional, los hombres concentran su atención en formación y especialización profesional.

La teoría del capital humano es criticada por Kay y Hagan (56) ya que parte de una presunción que implica que las mujeres con hijos reducen su compromiso con la carrera. Además se observa que por más que las mujeres tengan la misma formación y experiencia laboral que los hombres, en los hechos tales características no son valoradas de la misma manera a la hora de obtener ascensos por ejemplo (57). Los resultados de Kay y Hagan (58) sugieren que las mujeres tienen que demostrar su afinidad con la cultura de la firma y su habilidad para formar valiosas redes sociales, en tanto que las capacidades de los hombres en estas áreas son tenidas como garantizadas. Se agrega que los hijos tienen un impacto positivo en las posibilidades de ascenso de los hombres (es símbolo de estabilidad y compromiso) pero no en las mujeres.

Boigeol (59) critica los modelos basados en la teoría de la elección racional, señala que si bien estamos hablando de "elecciones" que hacen las mujeres (por ejemplo, trabajar en la administración de justicia para compatibilizar su vida laboral y familiar) eso no significa que sean elecciones deliberadas y racionales, sino que se trata de disposiciones más complejas de los agentes. Además la teoría del capital humano hace hincapié en factores individuales que llevan a las mujeres a ubicarse en los márgenes de la profesión, sin tomar en cuenta barreras estructurales de género (60).

---

(54) GASTIAZORO, M., ob. cit., p. 692.

(55) BECKER, Gary, *El capital humano*. Madrid: Alianza, 1983.

(56) KAY F. Y HAGAN, J., ob. cit., p. 519.

(57) En USA: KAY F. Y HAGAN J., ob. cit., 522; RHODE, D., ob. cit., p. 18.

(58) KAY F. Y HAGAN, J., ob. cit., p. 521.

(59) BOIGEOL, A., ob. cit., p. 5.

(60) SCHULTZ, U., ob. cit., p. 279.; RHODE, D., ob. cit., p. 18.; KAY, F. Y GORMAN, E., ob. cit., p. 329.

Dentro de las teorías de la elección también se encuentran las explicaciones realizadas desde el feminismo cultural y la socialización. Ambas teorías ponen el acento en las diferentes elecciones que las mujeres hacen a lo largo de sus carreras, elecciones que no son solo respuestas racionales al modo de la teoría del capital humano. Ya sea por cuestiones innatas o sociales las mujeres optan por áreas de la carrera vinculadas a la vida privada familiar, como es el derecho de familia o puestos de trabajo que les permitan logran un balance entre su vida familiar y laboral.

Como señala Kohen (61) el feminismo cultural es una corriente que ha marcado profundamente la teoría jurídica feminista, utilizada para entender las modalidades de inserción de las mujeres en las profesiones jurídicas. Su máxima exponente ha sido Carol Gilligan (62) quien postuló, a partir de la crítica de los modelos masculinos de Kohlberg, que el desarrollo moral de hombres y mujeres es diferente. En este sentido: *"Mientras las mujeres tienden a entender los problemas morales como un problema de relaciones que implica responsabilidad y cuidado, los varones tienden a poner el énfasis en los derechos y las normas".*

El feminismo cultural ha recibido fuertes críticas desde las mismas teóricas feministas. Desde lo empírico algunas investigaciones señalan que no hay diferencias importantes entre la actuación de las mujeres y los hombres en la profesión que permita sostener esta dicotomía (63). Además no hay tendencias innatas sino que es el contexto el que condiciona para que determinadas características atribuidas a las mujeres emerjan. Por último, la condición distintiva de "mujer" que reivindican no es algo abstracto y universal ya que se trata de situaciones complejas en las que interviene no solo el género, sino también la clase, la raza, la religión, la orientación sexual, etc. (64).

A diferencia del feminismo cultural, las teorías de la socialización consideran que hombres y mujeres tienen diferentes intereses, valores y formas de pensar, diferencias que son socialmente creadas y reforzadas a lo largo de la vida. También las interpretaciones desde la socialización pueden presentar algunas debilidades ya que al explicar las acciones solo desde lo cultural pueden caer en cierto determinismo cultural o social.

3. Segregación y otros factores estructurales

Por último tenemos las investigaciones que entienden que las desigualdades en la profesión pueden ser producto de dos tipos de situaciones: por un lado, las discriminaciones activas dirigidas hacia las mujeres y por el otro, los sesgos institucionales de género en el ámbito de trabajo.

---

(61) KOHEN, B., ob. cit., p. 115.

(62) GILLIGAN, C., *In a Different Voice: Psycological Theory and Women´s Development*, Harvard University Press, Cambridge, Mass, 1982.

(63) RHODE, D., ob. cit., p. 12.

(64) RHODE, D., ob. cit., p. 18.

Respecto del primer grupo, tenemos que algunas discriminaciones fundadas en prejuicios de género pueden provenir de los mismos empleadores al momento de contratar o ascender a un empleado (65). Si bien hoy estas situaciones no son tan evidentes ni directas, se observa que se encuentran escondidas bajo otros modos. Así por ejemplo, algunas mujeres suelen ser consultadas al momento de ser entrevistadas para un trabajo sobre su vida familiar y los planes que tienen al respecto por empleadores que consideran que determinadas mujeres pueden ser una carga para la empresa (66).

También se encuentra que este tipo de segregación está ligada a prácticas de acoso sexual, las mujeres que lo sufren suelen dejar sus trabajos actuales por otros, lo cual produce una discontinuidad en sus trabajos ya que tienen que volver a empezar de cero en otro lugar (67).

Por otra parte dijimos que también las desigualdades de género pueden ser producto de los diseños y estructuras organizacionales.

En los países de tradición romanista-civilista las mujeres tienen una gran presencia en el poder judicial, inclusive en puestos de mayor jerarquía. Esto es posible ya que se utilizan mecanismos de selección formales-objetivos que tienen en cuenta las calificaciones de los postulantes. Tal situación contrasta con la de los países del Common Law donde persisten sistemas de patrocinios que mantienen la disparidad (68). De todos modos en países de tradición romanista-civilista como Francia, Boigeol (69) observa que aunque las mujeres acceden más fácilmente al poder judicial consecuencia de la implantación de mecanismos meritocráticos todavía corren en desventaja en los exámenes orales.

En Argentina, Bergallo (70) investigó los procesos de selección de jueces en la magistratura de Buenos Aires. Su trabajo sugiere la existencia de restricciones institucionales en el diseño y el funcionamiento de los mecanismos de selección y modelos pseudo-meritocráticos pretendidamente neutrales frente al género. Estas restricciones junto a las desiguales condiciones del contexto de la práctica liberal de la abogacía y el empleo judicial, influyen en la menor postulación de las mujeres en los procesos de competencia para el avance en carreras judiciales y en el resultado de las respectivas competencias de antecedentes.

---

(65) En USA: RHODE, D., ob. cit., p.2. En Canadá: KAY, F. Y BROCKMAN, J., ob. cit., p. 58.

(66) En Alemania: SCHULTZ, U., ob. cit., p. 260.

(67) En Holanda: LETSWAARD, H., "Choices in Context: Life Histories of Women Lawyers in the Netherlands", en *Women in the World´s Legal Professions*, Hart Publishing, Oxford-Portland-Oregon, 2003, pp. 353-370. En Canadá: KAY, F. Y BROCKMAN, J., ob. cit., p. 58. En Japón: KAMINAGA, Y. y WESTHOFF, J., "Women Lawyers in Japan: Contradictory Factors in Status", en *Women in the World´s Legal Professions*, Hart Publishing, Oxford-Portland-Oregon, 2003, pp. 467-482.

(68) SCHULTZ, U. Y SHAW S., ob. cit., p. 25.

(69) BOIGEOL, A., ob. cit., p. 15.

(70) BERGALLO, P., "El techo de cristal en la selección de jueces", contribución al *Seminario Internacional sobre Mujeres en las Profesiones Jurídicas*, UBA, Buenos Aires, Abril de 2007.

En Argentina, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires establece una cuota de género para la composición de máximo tribunal, cuestión que actualmente está siendo discutida en Inglaterra (71) como en USA (72).

Algunas investigaciones analizan la influencia del género del empleador/a en la mayor o menor contratación de mujeres, hallándose una relación positiva entre mujeres empleadoras y contratación de mujeres. En este mismo sentido, se encontró que la proporción de mujeres como socias tiene un efecto positivo en la proporción de mujeres como asociadas (73). El sesgo de género se reduce cuando los que deciden los ascensos son mujeres, cuando están influidos por clientes mujeres, y cuando han trabajado en ambientes donde las mujeres líderes están institucionalizadas.

También se enfatiza sobre aspectos estructurales que constriñen a las mujeres para avanzar en sus carreras -como carencia de mentores, redes limitadas, penalidades por reducir horas, acoso sexual, y discriminación- además de las presunciones sobre el compromiso de las mujeres con su carrera, todo lo cual son desventajas dentro del mercado de trabajo (74).

4. Valoración de las interpretaciones presentadas

Una revisión crítica de estas interpretaciones muestra su carácter unilateral. En primer lugar el análisis de *asimilación* corre riesgo de quedar inscripto dentro de los paradigmas de la igualdad. Una incorporación pasiva de las mujeres dentro del modelo masculino dominante, anula las diferencias en perjuicio de las mujeres como sujetos distintivos. Es decir, en el marco de este esquema las mujeres quedan asimiladas al modelo masculino universalista, por medio de una adaptación que no pone en discusión un orden estructurado en términos androcéntricos. Además no cuestiona y justifica por lo tanto un orden social desigual, lo que implica caer en la paradoja de la doxa que Bourdieu (75) pone en cuestión.

El modelo de elección, parte por un lado, de las elaboraciones de los teóricos del capital humano, desde esta perspectiva se explica la segregación ocupacional de las mujeres solo en términos de sus decisiones racionales ligadas al orden de lo biológico, por medio de las cuales anteponen "voluntariamente" sus obligaciones familiares a las exigencias laborales. Esto implica dejar de lado aspectos socio estructurales encarnados en los cuerpos de las mujeres que las disponen para determinadas estrategias, como sostiene Bourdieu (76).

---

(71) MALLESON, K., "Gender Quotas for the Judiciary in England and Wales", en Shultz, U. y Shaw, G., (coords.), en *Gender and Judging*, Hart Publishing, Oxford-Portland-Oregon, 2013.

(72) KENNEY, S., "Which Judicial Selection Systems Generate the most Women Judges? Lessons from the United States", en Shultz, U. y Shaw, G., (Coords.), en *Gender and Judging*, Hart Publishing, Oxford-Portland-Oregon, 2013.

(73) KAY, F. Y GORMAN, E., ob. cit., p. 329.

(74) KAY, F. Y GORMAN, E., ob. cit., p. 335.

(75) BOURDIEU, P., *La dominación masculina*, Anagrama, Barcelona, 2005.

(76) BOURDIEU, P., ob. cit., p. 58.

Por otra parte este modelo toma los aportes del "feminismo cultural" el cual parte de la base de que hombres y mujeres son diferentes, con el objetivo de revalorizar los atributos femeninos por sobre los masculinos. En esta línea este feminismo de la diferencia iguala la liberación de la mujer con el desarrollo y mantenimiento de una contracultura femenina que al valorizar uno de los polos de la dicotomía clásica (lo privado y lo emotivo), confía en un especie de "bondad natural" de las mujeres para crear un nuevo mundo distinto al mundo "depredador de los hombres". Binetti (77) señala dos problemas en esta perspectiva: el primero es que "*invierte extrínsecamente la dialéctica del amo y el esclavo, sin reconciliarla internamente, profundizando así un dualismo que demoniza al hombre y deifica a la mujer, cuando en realidad han sido ambos las víctimas del mismo modelo cultural*". Segundo, "*perpetúa el mito de la eterna feminidad y asume acríticamente el patrón de una heterosexualidad que hace tiempo fue denunciado como institución política del sistema patriarcal*".

Además, pone el acento sólo en los aspectos micro de la problemática, ya que limita el concepto de género a la familia y la experiencia doméstica, sin tomar en cuenta aspectos estructurales vinculados a los sistemas de economía, política o poder (78).

Otra crítica importante es que "al explicar la división sexual del trabajo por factores innatos (como la capacidad biológica para procrear) o por las diferencias de aptitudes, preferencias laborales y capacidades, terminan naturalizando el fenómeno".

Por último observamos que el modelo de opresión, enfrentado a la dicotomía de las relaciones entre los actores y la estructura social, privilegia a uno de estos términos, los aspectos estructurales, descuidando las acciones de los sujetos en la construcción de la realidad. Su contribución resulta así insuficiente para dar cuenta de la complejidad de un fenómeno que, teniendo importantes aspectos estructurales, es sin embargo reconstruido incesantemente a partir de las prácticas cotidianas de los actores.

5. Construcción social de los géneros

A continuación se presentan investigaciones que sitúan las problemáticas de género y profesión más allá del dualismo estructura-acción, dentro de esta línea de trabajo se distinguen las siguientes investigaciones:

En Inglaterra Sommerlad (79) estudió el proceso de constitución de la identidad profesional de las mujeres abogadas en una profesión en la que se impone un perfil profesional -abogado masculino, de clase media, blanco- que excluye la diversidad de género, clase y etnia. Analiza las estrategias que las profesionales llevan a cabo para acceder a la profesión y cómo se combina esto con su identidad de género. Observa que

---

(77) BINETTI, M., "El último feminismo", en *Revista de Filosofía*, Vol. 32, 2007, Madrid, ps. 127-142.

(78) SCOTT, J., "El género una categoría útil para el análisis histórico", en NAVARRO, M. y STIMPSON, C. (coords.), en *Sexualidad, género y roles sexuales*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 1999.

(79) SOMMERLAD, H., "The Diversity Game: Merit and the Pseudo-democratisation of the Profession: a Proposal for Training", Contribución al *Seminario Internacional sobre Mujeres en las Profesiones Jurídicas*, UBA, Buenos Aires, abril de 2007.

a pesar de los cambios positivos simultáneamente se generan nuevas diferenciaciones de género y clase que implican divisiones excluyentes que permiten que el proceso de segregación dentro de la profesión subsista. En concreto la autora observa que los procesos de modernización en la profesión hacen que la misma pierda las características tradicionales, siendo una de las nuevas características mostrarse como una profesión abierta, en la que todos pueden tener éxito independientemente de sus características económicas, culturales o sociales, (raza, edad, género, nacionalidad). Analiza estas transformaciones tomando a Bourdieu y observa cómo se dan procesos de re-producción de desigualdades por medio de distinciones y divisiones. Esto hace que las personas que no pueden cumplir con los modelos profesionales impuestos o exigidos en el campo de la profesión -ya sea por su género, clase o raza- de alguna manera terminen adoptando alguna estrategia de adaptación (por ejemplo, esconder su identidad de clase para encajar en la profesional) lo que las lleva a corporalizar formas de hablar, pensar, vestir propias del habitus profesional contrarios a su identidad personal.

En Brasil los trabajos de Bonelli (80) y Benedito (81) muestran como las construcciones identitarias de las magistradas se articulan con los discursos de profesionalismo y de género (éste último entendido a partir de las contribuciones de Butler como identidad construida y performática). *"El género y el profesionalismo se encuentran en la construcción de una corporalidad adecuada al mundo jurídico. La idea es que siendo profesiones constituidas a partir de lo masculino, existe un proceso de negociación de la diferencia que busca, o bien una esencialización positiva de atributos naturalizados como femeninos, o bien los invisibiliza y, de esa forma, las posturas reservadas y las ropas carentes de cualquier connotación sexualizante demuestra un proceso de invisibilización de la diferencia".*

El estudio de Thornton (82) sobre la profesión jurídica en Australia si bien rescata las miradas estructurales sobre la desigual posición de las mujeres en la profesión luego de su ingreso masivo, sostiene que son incompletas para explicar las diferencias de género. Su estudio se focaliza en los significados sociales dentro del campo del poder y el discurso, sugiriendo que es dentro de la construcción social de la masculinidad y feminidad donde el binarismo es invocado para tratar de retener el carácter masculino en la profesión jurídica, en detrimento de las mujeres. Es por medio de la corporalización del otro en su determinismo biológico que se niega la racionalidad, autonomía y autoridad de las mujeres. Una tecnología similar opera respecto de la raza, etnicidad, años y homosexualidad.

V. Comentarios generales

La presente revisión bibliográfica da cuenta de la complejidad de la problemática de género en las profesiones jurídicas, la cual ha sido abordada en investigaciones llevadas a

---

(80) BONELLI, M., ob. cit., 106.

(81) BENEDITO, C., *Profissionalismo e gênero: A construção da identidade por operadoras e operadores do direito da Justiça Federal e do Ministério Público Federal em São Paulo*, Monografia de Graduação, Ciências Sociais, São Carlos: UFSCar/DS, 2011.

(82) THORNTON, M., ob. cit., p. 18.

cabo en diferentes países del mundo. La cuestión ha sido estudiada en distintos ámbitos de la profesión desde las facultades de derecho, el poder judicial hasta el ejercicio profesional. Los aspectos analizados comprenden las áreas de trabajo, las posiciones dentro de los cargos que se ocupan, las diferencias en relación a los ingresos, la vida laboral y familiar, satisfacción con el trabajo y los sesgos de género en una profesión caracterizada por el compromiso con la igualdad.

Las interpretaciones sobre la problemática van desde las perspectivas que hacen hincapié en los procesos de la asimilación, las teorías sobre las elecciones de los actores como de las que puntualizan sobre los aspectos estructurales de la cuestión. La valoración de estas interpretaciones da cuenta del carácter unilateral de cada perspectiva ya que dejan de lado los aspectos que integran el complejo acción-estructura en la construcción de las diferencias y desigualdades.

Las investigaciones que recurren al análisis de la construcción de la masculinidad y la feminidad dentro de las profesiones jurídicas permiten comprender como se imbrica el género con el profesionalismo en la representación de una identidad adecuada dentro de un ámbito que fue tradicionalmente masculino.

Si bien el discurso de la igualdad (y en consecuencia diversidad) sostenido en las credenciales académicas implica que la profesión se configura abiertamente para el acceso a los puestos de trabajo, la profesionalidad no dejar de estar ligada a la identidad de género. En este sentido, interesa analizar cómo se insertan las mujeres dentro de estos espacios para recuperar el vínculo que se establece entre el género y la profesionalización en las profesiones jurídicas.