



## **Inserción de las mujeres en las grandes firmas jurídicas de Argentina**

### **Incorporation of women in large law firms in Argentina**

#### **Integração das mulheres em grandes escritórios de advocacia na Argentina**

**María Eugenia GASTIAZORO\***

Recibido: 25.10.15

Aprobado: 03.02.16



#### **RESUMEN**

Se presenta un estudio sobre un ámbito de la profesión jurídica, el de las firmas jurídicas, el cual se organiza como empresa afín a las prácticas del management. Se observa la composición por género en las distintas jerarquías de las firmas como las tendencias de cambio en el período 2006-2011. La movilidad ocupacional de las mujeres se interpreta tomando en cuenta el discurso organizacional que construyen para analizar qué tipo de profesionales incluyen o excluyen.

La importancia de investigar estas formas específicas de organización del trabajo en lo jurídico reside en la incidencia que tienen en la cultura jurídica. Si bien las 12 empresas jurídicas sobre las cuales se hace el análisis en Argentina comprenden una élite poco representativa si se lo compara con la suma del total de los/as profesionales del país, su estudio es relevante ya que sus prácticas tienen gran influencia en la cultura jurídica interna de la profesión. En este sentido, la investigación se adentra en las cuestiones de género y profesión para analizar cómo se configuran en estos espacios de gran poder y prestigio.

**Palabras clave:** profesión, firmas jurídicas, mujeres, movilidad ocupaciona

#### **ABSTRACT**

The study is related to the legal profession, mainly in the law firms sectors based on management tasks. Gender composition is observed in different hierarchies of some firms as a changing trend between 2006 and 2011. Occupational mobility of women is understood by taking into account the organizational discourse constructed and by analyzing what kind of professionals are included or excluded.

The importance of inquiring into these specific ways of organization, within the legal profession work environment, lies on the influence of the legal culture. Even though the 12 law firms, with which the analysis was done, do not represent prominent elite in Argentina, if we compare them to the total of professionals in the country, the consideration is appropriate as their practices

---

\* Doctora en Derecho y Ciencias Sociales Universidad Nacional de Córdoba (UNC). Magíster en Sociología (Centro de Estudios Avanzados, UNC). Abogada (UNC). Email: [megastiazoro@yahoo.com.ar](mailto:megastiazoro@yahoo.com.ar)

have great influence in the internal legal culture of the profession itself. For that reason, this research explores and tries to reveal how gender and profession are configured among power and prestige areas.

**Keywords:** profession, law firms, women, Occupational mobility

## RESUMO

Se apresenta um estudo da uma área da profissão jurídica, especificamente os escritórios de advocacia, os quais estão organizados como empresas. Observa-se a composição por gênero nas diferentes hierarquias da empresa como assim também as tendências das mudanças que têm ocorrido no período 2006-2011. A mobilidade profissional das mulheres, for interpretada tendo em conta o discurso organizacional das empresas, que são construídas a fim de avaliar que tipo de profissionais incluem ou excluem.

A importância de pesquisar estas formas específicas de organização do trabalho no âmbito jurídico, é o impacto de aquelas na cultura jurídica. Enquanto as doce empresas jurídicas argentinas em que a análise foi feita, comprenden uma elite pouco representativa comparada com o total dos profissionais do país. Seu estudo é relevante porque as práticas têm grande influencia sobre a cultura jurídica interna da profissão. Neste sentido, a pesquisa explora o gênero e a profissão analisando como se configuram nestas áreas de grande poder e prestígio.

**Palavras-chave:** profissão, escritórios de advocacia, mulheres, mobilidade profissional

## SUMARIO

Introducción. 1. Aspectos teóricos y metodológicos. 2. Mujeres en las jerarquías de las grandes firmas jurídicas período 2006-2011. 2.1 Segregación vertical en las firmas. 2.2 Trayectoria profesional y posiciones ocupadas. 2.3 Antecedentes académicos y relación con el extranjero. 3. Comentarios finales. Bibliografía.

\*\*\*\*\*

## Introducción

La profesión jurídica en América Latina se encuentra en expansión, como lo muestran las cifras de último tercio del siglo XX el número de abogados se ha acrecentado “*de unos 30 abogados por cien mil habitantes en 1970, a la cifra de 200 por cien mil habitantes*” (Pérez Perdomo, 2010:596). La ampliación de las cohortes de abogados – vinculada a la democratización del acceso a la educación superior – y las transformaciones estructurales de la economía, así como las reformas del poder judicial ocurridas principalmente en la década de los 90’, han estado asociadas a un proceso de reorganización del trabajo jurídico (Bergoglio, 2009). Se observa el paso de una profesión tradicionalmente masculina y conformada principalmente por una elite vinculada al poder político hacia una profesión con diversidad de género y estratos sociales (Bergoglio, 2009; Pérez Perdomo, 2010).

La creciente organización empresarial de la labor de los abogados significó un aumento del tamaño de los bufetes, así como una profundización de la división del trabajo jurídico y un aumento de la especialización. La aparición de las grandes firmas jurídicas – despachos con más de cincuenta abogados- a la par de los pequeños y medianos despachos de abogados, ilustra estas transformaciones (Bergoglio 2009). Dentro de estas organizaciones la clásica figura del profesional independiente, símbolo de la autonomía en el ejercicio profesional, deja de ser mayoritaria produciéndose la progresiva salarización de la profesión. La segmentación dentro de la profesión como la agudización de las desigualdades se ha revelado no solo entre los profesionales que siguen la suerte de sus clientes, sino también a partir del género y la edad (Bergoglio, 2009, Sánchez, 2005).

La ampliación de esta forma de trabajo surgió en el marco de la industria global creciente de importación y exportación del “Estado de Derecho” donde el trasplante del estilo estadounidense en el derecho de los negocios tuvo gran éxito (incluso más que en el campo del derecho de los intereses colectivos) en Argentina, Brasil, Chile como México (Dezalay y Garth, 2002). En este contexto emergen las doctrinas del derecho empresarial y los programas de reformas del sistema judicial de los años 90’ que incidieron, de acuerdo a Engelman (2011:22) “en la reconfiguración del espacio de las categorías y prácticas jurídicas que apuntan al crecimiento de formas de justicia empresarial y de una necesidad de actualización especializada.”<sup>1</sup>

Sousa Santos (2009), se muestra crítico respecto de la hegemonía de los despachos de abogados al estilo norteamericano especializados en derecho mercantil. No se trataría simplemente de la difusión de tecnología jurídica o de un modelo organizativo de las nuevas transacciones internacionales. Formó parte del proceso de globalización hegemónica de fenómenos jurídicos ligado a los actores que modelan las condiciones de transacciones internacionales. En este sentido, las firmas jurídicas formaron parte de los rasgos institucionales más visibles del régimen de acumulación global de los años 90’ en el marco de lo que fue el *Consenso de Washington*. El modelo de las firmas o empresas jurídicas dentro del modelo neoliberal global implicó una concentración de los ingresos en un sector de la profesión acentuando desigualdades en la profesión (Bergoglio, 2009).

Este modelo de Estudios jurídicos subsistió aún con las políticas económicas restrictivas en el intercambio internacional que se llevaron a cabo en Argentina. A su vez, la crisis y recesión económica del 2008 iniciada en Estados Unidos impactó en las firmas jurídicas lo que llevó a la reorganización de su trabajo, principalmente en aquel país y en consecuencia en las firmas de América Latina formadas en este modelo de trabajo. En este sentido para Henderson (2011) la profesión de abogados/as en Estados Unidos está en proceso de transformación hacia un tercer modelo de ejercicio. La profesión jurídica se puede entender a partir de la configuración de tres generaciones de trabajo histórica y sucesivamente constituidas. La primera generación está compuesta por el abogado generalista que trabaja en su estudio, la segunda marcada por los especialistas que trabajan en las firmas jurídicas junto a otros abogados/as especialistas y la tercera la que se organiza al modo de “*project managers*” surgiendo como nueva tendencia – actual y futura- de prestar servicios jurídicos ligada a las demandas de menores costos de los clientes y más calidad de servicio dentro de un nuevo contexto económico. Si bien como lo muestra un informe sobre profesionales del derecho (Dinovitzer, Nelson y otros, 2009), en dicho país se redujo el número de abogados/as que se insertan en las firmas jurídicas aumentando por ejemplo los abogados que trabajan solos<sup>2</sup>, lo mismo este tipo de organizaciones siguen siendo en suma lugares que concentran gran cantidad de profesionales. Es decir que la validez del modelo de estudio jurídico constituido como firmas jurídicas que se viene usando desde hace más de cincuenta años está siendo cuestionado, cambio que se profundizará en el transcurso de la próxima década.

En esta investigación se toma este sector de la profesión jurídica que se organiza como empresa afín a las prácticas del management, para analizar la composición por género en las distintas jerarquías de las firmas como las tendencias de cambio en el período 2006-2011. La

---

<sup>1</sup>“Mientras que la Law & Development aparece en una coyuntura de consolidación del Estado nacional y de economías parcialmente cerradas, la rule of law se desarrolla a partir de 1990, en un momento de expansión de la industria en el “tercer mundo”, de desregulación del mercado de capitales y de expansión de las empresas transnacionales... Este cambio de paradigma económico afecta directamente la agenda de las reformas legales, abriendo el espacio para los sectores más cosmopolitas de las profesiones legales que poseían contactos y experticia internacionales. Estos actores inciden sobre los gobiernos para que adecuen sus políticas de Estado con el objeto de ofrecer un ambiente favorable a las inversiones extranjeras gestando procesos de reformas institucionales en el ámbito de los espacios nacionales de poder” (Engelman, 2011:23).

<sup>2</sup> El porcentaje de profesionales que trabajaban en firmas del tamaño de 21 a 100 abogados/as decreció en 7 años del 12,3% al 8, 1% en el 2009, por otra parte los profesionales que trabajan solos aumentó de 5,4% al 9,6%.

movilidad ocupacional de las mujeres se interpreta tomando en cuenta el discurso organizacional que construyen para analizar qué tipo de profesionales incluyen o excluyen.

La importancia de investigar estas formas específicas de organización del trabajo en lo jurídico reside en la incidencia que tienen en la cultura jurídica (Bergoglio, 2009; Pérez Perdomo, 2010; Engelman, 2011). Si bien las 12 empresas jurídicas sobre las cuales se hace el análisis en Argentina comprenden una élite poco representativa si se lo compara con la suma del total de los/as profesionales del país, su estudio es relevante ya que sus prácticas tienen gran influencia en la cultura jurídica interna de la profesión. En este sentido, la investigación se adentra en las cuestiones de género y profesión para analizar cómo se configuran en estos espacios de gran poder y prestigio.

## 1. Aspectos teóricos y metodológicos

El análisis de Freidson (2003) sobre el cambio en las profesiones parte de la tesis de que tanto el estado como el capital siguen el propósito de reducir el coste y la independencia de los servicios profesionales cuestión ligada a las ideologías del consumismo y del gerencialismo. En este sentido, los profesionales son transformados en trabajadores técnicos especialmente privilegiados, lo que se observa en el modo en que los profesionales están siendo contratados en organizaciones en las que se transforman en trabajadores pagos, que si bien tienen independencia ésta solo se da dentro de los límites, canales y metas establecidas por los empleadores.

El profesionalismo es utilizado por los directivos en sus organizaciones para inculcar identidades, conductas y prácticas de trabajo adecuadas a la empresa (Evetts, 2003). Esto configura un perfil de las empresas jurídicas, que se revela en cómo se presentan y dirigen ante sus clientes como a sus propios profesionales y qué valores y prácticas sostienen. Así mismo, los trabajadores profesionales aceptan, incorporan y acomodan los conceptos de profesión y en especial el de profesionalismo en su trabajo (Evetts, 2003 y 2013).

El discurso del profesionalismo ligado a las prácticas del management implica pautas organizacionales centradas en la autogestión y la competencia, cumpliendo la tecnología un rol fundamental en la organización y desarrollo del trabajo. Este ethos profesional-empresarial significa que los actores tengan un rol importante en la conducción y autogestión de sus carreras, sin embargo, la autonomía y autodeterminación que las personas pueden alcanzar no depende solo de sus aspiraciones y esfuerzos personales, sino también del sistema sexo-género. La segregación vertical en el ámbito de estas firmas se analiza a partir de las categorías de género y división sexual del trabajo.

Tanto Rubin (1986) como de Lauretis (1996) entienden el *sexo-género* como un sistema en términos relacionales y ligado a factores políticos y económicos, dejando de lado la noción dualista naturaleza/cultura que separa sexo/género<sup>3</sup>. De acuerdo a Rubin (1986) en distintas sociedades, con modos de producción diferentes, la opresión hacia las mujeres es observada, asumiendo en las sociedades capitalistas una forma social e histórica particular: “*la subordinación de las mujeres puede ser vista como producto de las relaciones que producen y organizan el sexo y el género... siendo... la opresión económica de las mujeres derivada y secundaria*” (Rubin, 1986:107). La autora analiza la división sexual del trabajo que presuponen los sistemas de parentesco en Lévi-Strauss, la que no es biológica, siendo su fin asegurar la unión de hombres y mujeres para una mínima unidad económica viable<sup>4</sup>. Sin embargo, como

---

<sup>3</sup> Posición radicalizada por Butler (2008) y Wittig (2006), al cuestionar la construcción de la noción misma de mujer mediante un enfoque heterosexual que impone al género femenino el ser indisociable de la dualidad sexual de machos y hembras.

<sup>4</sup> “*La división del trabajo por sexos, por lo tanto, puede ser vista como un “tabú”: un tabú contra la igualdad de hombres y mujeres, un tabú que divide los sexos en dos categorías mutuamente exclusivas, un tabú que exacerba las diferencias biológicas, y así crea el género. La división del trabajo puede ser vista también como un tabú contra los arreglos sexuales distintos de los que contengan por lo menos un hombre y una mujer, imponiendo así el matrimonio heterosexual*” (Rubin, 1986:114).

sostiene Hartmann (1975), consideramos que el sistema sexo/género implica las nociones de jerarquía como las de predominio masculino, en este sentido “*la división sexual del trabajo en el mercado y en otras partes debe ser entendida como una manifestación del patriarcado que sirve para perpetuarlo*” (Hartmann, 1975:21). Es implica que si bien el desarrollo capitalista da lugar a una jerarquía de trabajadores, son las jerarquías de género patriarcales (entre otras) las que determinan que personas ocuparán determinados puestos de trabajo (Hartmann, 1975).

El diferencial de poder entre hombres y mujeres en la sociedad puede entenderse como el efecto de un sistema social de producción que no reconoce la producción y reproducción de la fuerza de trabajo como una actividad socioeconómica, mistificándola como un recurso natural o un servicio personal, al tiempo que saca provecho de la condición no-asalariada del trabajo involucrado (Federici, 2010).

Como sostiene Perez Orozco (2014), la perspectiva de la economía feminista pone en cuestión el androcentrismo del paradigma neoclásico que define la normalidad económica a partir de la experiencia masculina en el mercado, dejando sin relevancia económica las esferas que se vinculan a la femineidad (lo privado doméstico, el hogar como los trabajos no remunerados). En términos de la autora “*la instauración de este discurso se produjo a la par que se implantaba un sistema económico basado en la escisión entre los ámbitos público/privado-doméstico y que tiene en el contrato sexual la base oculta del cacareado contrato social; un sistema atravesado por la división sexual del trabajo, sumamente resistente, si bien con articulaciones cambiantes*” (Perez Orozco (2014:37).

En la presente investigación el profesionalismo como discurso de cambio y control ocupacional (Evetts, 2003) dentro de las organizaciones objeto de estudio, se analiza en intersección con el género. El análisis pone en cuestión los enfoques de la teoría del capital humano (Becker, 1983) que naturalizan estas desigualdades al abordarlas a partir de factores innatos vinculados a lo biológico, o de las elecciones, aptitudes o capacidades laborales de hombres y mujeres.

El trabajo se realizó sobre las grandes empresas jurídicas de Argentina, para su selección se utilizó el Directorio Martindale – Hubbell para identificar el listado de las empresas jurídicas con más de 50 abogados. Las 12 empresas identificadas que se encuentran en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, sostienen páginas en Internet de las cuales se extrajeron los datos.

Se describieron las pautas organizacionales y de trabajo que marcan estas empresas y las prácticas de los mismos agentes inmersos en estos espacios. Primero se recurrió al análisis de las páginas web que sostienen las empresas jurídicas de Argentina para analizar el discurso de presentación tanto en lo escrito como en las imágenes. El análisis de carácter cualitativo fue sistematizado en características que asumen las firmas, elaborándose las siguientes categorías generales. La primera el perfil de las empresas jurídicas, como se presentan y dirigen ante sus clientes como a sus propios profesionales y qué valores y prácticas sostienen. La segunda el modelo de profesional que la organización requiere, qué características académicas, habilidades personales y valores configuran ese perfil, esto se elaboró a partir de los C.V. publicados como de las ofertas de trabajo para quienes quieren integrar las firmas.

Por otra parte se analizaron datos cuantitativos. En el año 2006 se recolectaron datos<sup>5</sup> relativos a la composición por género y jerarquías de estas empresas. Estos datos fueron actualizados en el año 2011 lo que permitió comparar el proceso de segregación vertical en dos momentos diferentes. Se formó una base de datos comparativa con un total de 1222 casos del año 2006 y 1332 del 2011. Para el procesamiento de los datos recolectados se utilizó el programa de análisis estadístico SPSS. Para determinar si la relación entre las variables de las tablas era significativa, se aplicó la prueba de chi-cuadrado de Pearson.

A partir de los datos publicados en las páginas web de las firmas se pudieron elaborar los siguientes criterios individuales para caracterizar a los miembros que la componen. La relación

---

<sup>5</sup> Para este trabajo se utilizaron las bases de datos elaboradas en los proyectos: *Transformaciones en la profesión jurídica: Diferenciación y desigualdad entre los abogados* (subsidios Secyt – UNC 123/04 y 197/05). En el marco de ese proyecto en el año 2006 se recolectaron datos relativos a la composición por género y jerarquías de estas empresas. Estos datos fueron actualizados en el año 2011 lo que permitió comparar el proceso de segregación vertical en dos momentos diferentes.

que hay entre las distintas variables asociadas con la movilidad ocupacional en las grandes empresas jurídicas es estadísticamente significativa en los siguientes criterios:

- Posición dentro de la jerarquía de la empresa (Fundador, Consultor, Socio, Socio Junior, Asociado)
- Antigüedad en la profesión
- Posgrados (nacionales, extranjeros o ambos)
- Publicaciones
- Experiencia docencia universitaria
- Vinculación con el extranjero (posgrado en el extranjero, práctica jurídica en una firma jurídica en el exterior, idiomas)
- Género (mujer/hombre)

El análisis de estos datos permite dar cuenta de la cultura organizacional y profesional la que está atravesada por los géneros, para comprender cómo se construye la identidad profesional y de género en estos espacios.

## **2. Mujeres en las jerarquías de las grandes firmas jurídicas período 2006-2011**

### **2.1 Segregación vertical en las firmas**

Las firmas jurídicas están conformadas principalmente por dos estratos de profesionales: por un lado, los/as abogados/as que tienen el carácter de socios/as, quienes son un número reducido que participan en las ganancias y pérdidas de la firma. Por otra parte, los numerosos abogados/as asociados/as que trabajan en la firma como empleados o prestadores de un servicio con un paga fija, la que puede variar en función del rendimiento profesional. En este sentido, la organización y el negocio de las firmas tienen un modelo piramidal asentado sobre la salarización de los abogados/as, con una ancha base de asociados/as, generalmente jóvenes y en creciente número de mujeres, que trabajan la mayor cantidad de horas posibles.

Si bien el perfil profesional de las firmas muestra una organización que enfatiza la neutralidad del saber y la impersonalidad de los criterios de la “expertise”, identificando lo profesional con la abstracción, la igualdad y objetividad en el ámbito de su trabajo, la orientación masculina se evidencia en los datos cuantitativos respecto de los cargos jerárquicos (Tabla 1) que ocupan como también en el discurso que sostienen ya sea en forma escrita como en las imágenes.

Se recrea, dentro de las firmas jurídicas una división del trabajo no solo a partir del sistema sexo- género (Rubin, 1986) sino también a partir de la edad de los profesionales, determinando la estratificación interna de la organización. La concentración de las mujeres en los puestos de la base de la pirámide –asociadas- se encuentra legitimada en la cultura organizacional de las firmas construidas sobre modelos de predominio masculino.

Las imágenes permiten mostrar las posiciones de mujeres en las empresas y dan cuenta de la cultura organizacional de estas firmas jurídicas en las que si bien el modelo profesional en el discurso escrito se muestra general y abstracto, en las imágenes está construido sobre estilos y valores masculinos, centrados por ejemplo en la disponibilidad full time y largas jornadas laborales o en la jerarquía vertical (socios/asociados). En este sentido, la identificación con los valores y cultura de la firma es también un requisito para acceder a los cargos de socio/a y no solo cumplir con los objetivos y aptitudes requeridos para esa instancia, incluso también contar con el respeto y aprecio dentro de la firma puede ser considerado a la hora del ascenso. En consecuencia no solo los méritos son los que llevan a que las personas asciendan en las jerarquías. Como claramente se declara en el sistema de evaluación y desempeño que dispone un Estudio:

*“El Estudio asume el compromiso frente a sus abogados de admitir como socios a aquellos abogados que hayan cumplido en forma consistente los objetivos y aptitudes requeridas para acceder a esta instancia, que gocen de respeto y aprecio dentro de la firma y que se encuentren identificados con los valores y la cultura del Estudio” (Firma jurídica A5).*

La construcción de una identidad profesional adecuada a la cultura y valores de la firma incide en el ascenso, en este sentido las mujeres pueden asumir una corporalidad adecuada a los

valores masculinos o buscar diferenciarse a partir de la valorización de su diversidad dentro de la empresa. Kay y Hagan (1999) en su estudio sobre firmas jurídicas en Estados Unidos observaron que las mujeres tenían que demostrar su afinidad con la cultura de la firma como su habilidad para formar valiosas redes sociales, en cambio las capacidades de los hombres en tales aspectos se consideraban garantizadas. A su vez, los sesgos de género hacia las mujeres en la profesión tienden a ser menores cuando trabajan en ambientes donde las mujeres líderes están institucionalizadas, o que deciden en los ascensos o son clientes influyentes (Kay y Gorman 2008).

Como lo evidencian los datos cuantitativos, las mujeres jóvenes abogadas son un número creciente dentro de las empresas jurídicas en comparación a sus pares masculinos, su cantidad ha aumentado en forma significativa en el último tiempo, tendencia que no parece reducirse engrosando de esta manera el piso de *asociados*.

La tabla siguiente permite observar el lugar que ocupan las mujeres en la jerarquía organizacional de estas firmas. Su total ha crecido cuantitativamente en estas organizaciones entre el período 2006 y 2011, de un 37,3 % a un 42,7%, contrariamente el número de varones ha disminuido, de un total de 62,7% en el 2006 a un 57,3% en el año 2011. Es decir que la cantidad de mujeres aumentó en un 5% y la cantidad hombres disminuyó en la misma proporción. La tendencia creciente de las mujeres en las firmas ya fue puesta de manifiesto por Kohen (2008) quien comparó la situación de las mujeres en las firmas jurídicas de Argentina entre los años 1975 y 2000 observando que el aumento del número de mujeres se dio especialmente entre los años 1992 y 2000, pasando de un 5% a un 32%. Siendo el aumento de la participación de las mujeres notoriamente más alto que el de los varones justo en un período de gran expansión de los grandes Estudios. En Estados Unidos también se observó que cuando las firmas necesitan más personal implica más mujeres asociadas (Kay y Gorman, 2008).

El aumento de la participación global de las mujeres en las firmas significó un crecimiento en la cantidad de *asociadas*, incrementándose en un 7% en el año 2011 respecto del 2006. En contraposición el porcentaje de hombres se redujo en estos lugares que son los más bajos dentro de la jerarquía de los Estudios analizados, contrario a lo que sucedía en el año 2006 momento en el que el número de varones asociados era mayor al de las mujeres.

En contrario las mujeres como *socias* están levemente representadas, y su aumento fue solo del 4% en la jerarquía de las empresas. Del total de socios/as dentro de los Estudios solo representan el 11, 3% en esa posición. Es decir que las mujeres empiezan a engrosar las filas de las grandes empresas jurídicas como asociadas, lo que se observa es un ensanchamiento de la base de la pirámide donde los puestos más bajos empiezan a estar sobre-representados con mujeres.

**Tabla 1. Composición por género y jerarquía (2006 – 2011)**

Posición	2006		2011	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
	%	%	%	%
Fundador	---	100,0	---	100,0
Consultor	---	100,0	7,1	92,9
Socio	7,5	92,5	11,3	88,7
Asociado	45,4	54,6	52,1	47,9
Total	37,3	62,7	42,7	57,3

N = 1222 abogados (2006) y 1332 abogados (2011).

Fuente: Sitios web empresas jurídicas. Datos procesados para la presente investigación.

El reciente informe realizado por Latin Lawyer 250 dirigido por Cresswell (2013) sobre firmas de Latino América, muestra una creciente inserción de las mujeres en las empresas jurídicas como asociadas y socias entre los años 2002, 2006 y 2013. Si bien observa la disparidad todavía presente en el acceso de las mujeres a las jerarquías de las firmas, los porcentajes son más positivos que los mostrados en esta investigación. Evidencia la creciente incorporación como *asociadas* sobre todo entre el 2002 y 2006 cifra que sigue creciendo

levemente desde el 2006 al 2013 (si en el 2002 las mujeres representaban un poquito más el 40% para el año 2013 llegan casi al 50%). En tanto que observa un avance de las mujeres como *socias* en Latino América a lo largo de 10 años: si en el 2002 el porcentaje de socias era 12%, en el 2006 rondan el 16%, en tanto que en el 2013 son el 20%. A su vez algunos países tienen más paridad que otros, así Venezuela y Brasil superan el 20% en socias en tanto que Argentina, Colombia y Perú están por debajo de ese porcentaje. Mientras que Chile y México tiene la representación más baja de mujeres como socias en sus firmas. Por otra parte las proporciones no son muy diferentes a lo que sucede en Inglaterra y en U.S.A. (Cresswell, 2013). La investigación de Latin Lawyer 250 es coherente con las nuevas exigencias de los clientes hacia las firmas que valoran la diversidad en su composición a la hora de contratar servicios jurídicos.

La situación de las mujeres en las grandes firmas jurídicas de Argentina es similar a la del sector empresarial, que conforma en general sus principales clientes, con los cuales se identifican y sobre quienes se dirige de presentación en las páginas web. El informe de FEIM (2013) indica, de acuerdo al Clasificador Nacional de Ocupaciones (2011), que hay 42 mujeres ocupadas en puestos jerárquicos por cada 100 varones en esa misma categoría. En este sentido *“uno de los desafíos es sensibilizar en materia de género a la cultura empresarial, para lograr una participación más igualitaria”* (FEIM, 2013:10). También el informe de ELA (2010) observa que el Índice de Participación de las Mujeres (IPM) en el sector de la economía y los negocios registra un valor muy bajo, las mujeres en los puestos más altos de las grandes empresas como de las cámaras empresariales representan el 4,1%<sup>6</sup>. Los datos del IPM dan cuenta de las barreras invisibles que obstaculizan el acceso de las mujeres a puestos de máxima autoridad, siendo las empresas *“ámbitos caracterizados por la persistencia de mecanismos que impiden el acceso de las mujeres a puestos directivos y gerenciales”* (ELA, 2010:12).

Para resumir, se puede decir que a pesar de la importancia de las mujeres en términos numéricos, tanto en el acceso a la educación como estudiantes en las facultades de derecho y su creciente integración en las grandes firmas jurídicas en los últimos años, su proporción baja abruptamente en los cargos ejecutivos en los Estudios jurídicos analizados. Situación que es afín a lo que sucede en el ámbito más general del sector empresarial donde las mujeres también están sub-representadas en los lugares de mayor poder y decisión.

## 2.2 Trayectoria profesional y posiciones ocupadas

El modelo de carrera dentro de las grandes firmas jurídicas está basado en profesionales que realizan una inversión personal durante un período de tiempo para aspirar al cargo de socio/a, dedicando tiempo, compromiso y energía, si pretenden llegar a la jerarquía. Es decir, que la carrera profesional dentro de las firmas lleva un período prolongado de trabajo en la empresa - por lo menos 10 años- desde que el o la profesional ingresa como asociado/a. Esto implica un fuerte trabajo - en cantidad y calidad de producción- antes de que la persona pueda aspirar a la jerarquía de la firma y ascender como socio/a si el estudio lo decide.

Esto implica que la disponibilidad de tiempo para el trabajo es fundamental en este tipo de Estudios, donde las jornadas de trabajo son largas y es corriente el horario extendido más allá

---

<sup>6</sup> *“Las mujeres ocupan apenas el 4,4% de los puestos directivos de primera línea en las grandes empresas de la Argentina. Si se tiene en cuenta el total de las Cámaras Empresariales registradas en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, la presencia de las mujeres en los espacios decisorios es muy baja: sólo 4 de 134 puestos relevados son ocupados por mujeres (3%). La presencia de mujeres aumenta levemente en las comisiones directivas (6%)”*. Por otra parte desde una perspectiva internacional, *“los datos muestran que las mujeres son mayoría en puestos de encargadas y coordinadoras, aunque el porcentual baja a medida que sube el nivel del cargo. Hay una brecha de género en puestos directivos en todos los países del mundo incluso en países como el Reino Unido, Noruega, Finlandia, Países Bajos y Dinamarca. Según The Economist, sólo 2% de los ejecutivos de las 500 empresas de la revista Fortune y 5% del índice bursátil FTSE son mujeres, y ellas representan menos del 13% de las personas que integran los directorios de empresas en Estados Unidos”* (ELA, 2010:12).

del horario fijo de oficina. Es una característica del modo de trabajo en las firmas la intensificación del ritmo de trabajo como el alargamiento de la jornada, siendo “los jóvenes y las mujeres, que forman la mayor parte de los asalariados, quienes resultan más afectados” (Bergoglio, 2011:566).

Este modelo de trabajo centrado en la disponibilidad total del profesional para con la firma donde la jornada de trabajo puede extenderse hasta 14 horas de trabajo incide negativamente en algunas mujeres. La presión del tiempo requiere de un esfuerzo mayor para cuando buscan compatibilizar el modo de vida profesional con su familia, lo que de alguna manera incide en sus ascensos (Gastiazoro, 2007 y 2014). En muchos casos esto lleva a postergar la vida familiar como modo de ganar terreno dentro del Estudio (Sommerlad, 2010), o el desacelere de la vida profesional, por medio de trabajo part-time lo que reduce la competitividad de las profesionales en su trabajo (Gastiazoro, 2007). Como sostiene Bonaccorsi (2007:103) “*el mundo capitalista no contempla a la trabajadora en cuanto persona que ocupa una posición dentro de una unidad doméstica, que es a su vez parte de una estructura social más amplia... esta desvalorización se refleja en los puestos que desempeñan. En general, siempre constituyen una prolongación de la asistencia realizada en el ámbito de lo doméstico*”.

La siguiente tabla muestra la posición de mujeres y hombres de acuerdo a la cantidad de años de experiencia en la profesión. En el año 2006 por cada mujer que tiene *entre 10 a 20 años de experiencia* y es socia hay tres hombres en la misma situación. La brecha de género es mayor en el segmento profesionales *entre 20 y 30 años de experiencia* donde cuatro de cada cinco hombres están en las posiciones de mayor jerarquía de las empresas, es decir como socios, consultores y fundadores, contrario a la posición de las mujeres con esa experiencia.

**Tabla 2. Movilidad según género y experiencia año 2006**

Posición	Mujeres%				Varones%			
	Experiencia				Experiencia			
	Hasta 10 Años	Entre 10 y 20 años	Entre 20 y 30 Años	Más de 30 años	Hasta 10 Años	Entre 10 y 20 años	Entre 20 y 30 años	Más de 30 años
Fundador	---	---	---	---	---	---	1,5	11,4
Consultor	---	---	---	---	---	0,6	2,9	24,3
Socio	0,4	16,9	16,7	66,7	1,0	47,2	75,0	55,7
Socio jr	1,6	4,6	---	---	1,7	8,6	2,9	---
Asociado	98,0	78,5	83,3	33,3	97,3	43,6	17,6	8,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

N = 930 abogados (2006). Fuente: Sitios web empresas jurídicas. Datos procesados para la presente investigación.

**Tabla 3. Movilidad según género y experiencia año 2011**

Posición	Mujeres%				Varones%			
	Experiencia				Experiencia			
	Hasta 10 Años	Entre 10 y 20 años	Entre 20 y 30 años	Más de 30 años	Hasta 10 Años	Entre 10 y 20 años	Entre 20 y 30 años	Más de 30 años
Fundador	---	---	---	---	---	---	2,3	7,9
Consultor	---	---	17,6	---	0,4	1,3	4,7	30,3
Socio	0,4	25,4	41,2	75,0	1,6	56,3	75,6	56,6
Socio jr	0,4	1,6	5,9	---	0,4	7,0	4,7	---
Asociado	99,3	73,0	35,3	25,0	97,7	35,4	12,8	5,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

N = 939 abogados (2011). Fuente: Sitios web empresas jurídicas. Datos procesados para la presente investigación.

Para el año 2011, la brecha de género respecto de los profesionales que tienen *entre 10 a 20 años de experiencia* se mantiene ya que se ha modificado mínimamente en las jerarquías. Si en el 2006 la relación era de 21,5% a 55,8% (sumando los socios y los socios junior), es decir, 2,59 hombres socios por cada mujer, en el 2011 es de 27% a 63,3%, es decir 2,34 hombres por cada mujer. Esto muestra que si bien hay un grupo de mujeres que asciende más rápido, y ha aumentado la proporción de mujeres en los escalones superiores, la segregación vertical se sostiene todavía, a lo largo de los cinco años.

### 3.3 Antecedentes académicos y relación con el extranjero

El perfil de quienes son socios/as se destaca por la formación académica en el exterior (principalmente en las universidades americanas) lo que les permite no sólo posicionarse jurídicamente a nivel intelectual sino también generar una red de contactos con el exterior. En general están insertos en redes internacionales de Estudios jurídicos como expertos en arbitraje comercial, y en algunos casos cuentan con habilitación para ejercer la profesión en otros países.

El dominio de un idioma extranjero –el inglés– es condición imprescindible para poder ingresar a trabajar en estas empresas, el que se complementa con otros idiomas como el francés, portugués, etc.

La forma de trabajo está centrada en la implicación personal del profesional con los objetivos de la firma, la carrera dentro de la firma se vincula a la performance individual donde *“las exigencias de responsabilidad, autonomía e implicación personal, son las mociones de orden”* (Luci, 2007:136). La palabra *“proactividad”*, *“profesionales proactivos”* o *“personas proactivas”* es muy utilizada en las firmas a la hora de definir la forma de trabajo y las características requeridas en las personas que deseen integrar el estudio, términos utilizados hoy en el mundo laboral empresarial. Otras características que destacan y que van de la mano de la proactividad son la creatividad y el trabajo en equipo. Una firma resume todas las características mencionadas hasta acá en los siguientes párrafos:

*“El estudio contrata profesionales con excelente desempeño y antecedentes académicos, estudios de posgrado, manejo fluido de al menos el idioma inglés y, en su caso, experiencia en estudios o empresas de primera línea acorde a la posición de que se trate. Se valoran sus cualidades y competencias tales como potencial de crecimiento, habilidades interpersonales, capacidad de trabajo en equipo, vocación por el orden y la excelencia, flexibilidad, autonomía y proactividad”* (Firma jurídica, A11).

Los datos muestran como la profesionalización dentro de las empresas jurídicas es mayor en los hombres lo que justifica el mayor acceso a puestos de jerarquía. El perfil de los profesionales ligado a la formación académica en el exterior (principalmente en las universidades americanas) y con experiencias en firmas jurídicas extranjeras es más afín a los hombres que las mujeres dentro de la empresa. Esto les permite posicionarse tanto a nivel de conocimiento y de experiencia jurídica -capital cultural- como también generar una red de contactos con el exterior -capital social- (Engelman, 2011).

Como observa Bergoglio (2007) en su estudio sobre la movilidad ocupacional en las firmas jurídicas, las mujeres tienen ventajas en el manejo de lenguas extranjeras respecto de los varones, lo cual es una competencia que puede desarrollarse antes de que el peso de las responsabilidades domésticas reduzca el crecimiento laboral de las mujeres. Los hombres aventajan en los atributos de posgrados en el extranjero como de prácticas en el exterior, *“que se logran en la etapa del ciclo vital que coincide con la máxima fecundidad de las mujeres y exigen amplia movilidad espacial”* (Bergoglio, 2007:610)<sup>7</sup>. Sin embargo, la cuestión requiere ser planteada a partir de la lógica que vuelve a recrearse, tanto en el orden de las cosas como en el orden de los agentes, a pesar de las transformaciones en los campos del trabajo y la familia Wainerman (2007). Es decir, hay una lógica que es común a ambas esferas –la división sexual

---

<sup>7</sup> Luci (2010) en su estudio sobre la carrera directiva femenina en grandes empresas argentinas, observa que la exigua cantidad de mujeres en los cargos directivos se explica por la específica articulación entre el modelo de carrera managerial y los momentos del establecimiento de una familia.

del trabajo- en consecuencia no basta con estudiar los efectos de la vida laboral sobre la familiar o a la inversa la familiar sobre la laboral, sino analizarlas como pertenecientes a una misma lógica que atribuye su lugar específico a hombres como mujeres (Wainerman, 2007).

Por otra parte, el apoyo profesional, por medio de mentores y formadores resulta fundamental para el logro de antecedentes académicos y lograr experiencias en el exterior, cuestión que puede estar desalentada respecto de las mujeres de acuerdo al informe de Cresswell (2013), lo que explicaría las diferencias de género en términos de logros. Es por ello que en Brasil algunas firmas han implementado programas dirigidos a retener a las mujeres creando un ambiente más favorable, se han focalizado en la flexibilidad, en el mentoring -apoyo y dirección para las mujeres en sus carreras- como en el networking -desarrollo de redes de mujeres de trabajo- (Cresswell, 2013).

En la siguiente tabla por un lado, se presentan datos relativos a los antecedentes académicos de los miembros de las firmas (la variable de género y experiencia se cruza con la de antecedentes académicos en posgrados). Para el año 2006 la comparación por género de los grupos de *entre 10 a 20 años de experiencia* profesional, muestra que la proporción de hombres con posgrado en general es bastante superior respecto de las mujeres, siendo notable la diferencia en posgrados en el extranjero. Otros datos que no se incluyen en la tabla dan cuenta de que hay más hombres que son docentes universitarios, del total de profesionales mujeres con experiencia entre 10 y 20 años el 25,9% son docentes contra un 45,1% de hombres. La misma situación se observa respecto a la cantidad de publicaciones

Por otra parte, la siguiente tabla vincula género y experiencia con la profesionalización ligada al extranjero. La vinculación con el exterior es un elemento constitutivo en las prácticas organizacionales de las firmas jurídicas. En el año 2006 la experiencia en Estudios del extranjero es más frecuente entre los hombres y es uno de los elementos que explica la diferencia entre géneros respecto de quienes llegan a socios en el tramo 10-20 años de experiencia (más del 20% de los hombres y solo el 5% de las mujeres). Lo mismo sucede con los posgrados en el exterior, el 46,9% de los hombres cuenta con esta formación en tanto que las mujeres son el 26,2%. Sin embargo en idiomas las mujeres en promedio superan a los hombres levemente.

**Tabla 4. Antecedentes académicos y relación con el extranjero. Año 2006**

	Mujeres %				Varones%			
	Experiencia				Experiencia			
	Hasta 10 Años	Entre 10 y 20 años	Entre 20 y 30 Años	Más de 30 años	Hasta 10 Años	Entre 10 y 20 años	Entre 20 y 30 años	Más de 30 años
<b>Nº de Idiomas</b>								
Promedio	2,33	2,52	2,25	3,33	2,20	2,22	2,00	2,15
<b>Posgrado</b>								
No	75,6	46,2	66,7	33,3	64,7	29,3	47,8	55,1
Nacional	17,1	27,7	16,7	---	17,7	23,8	13,4	10,1
Extranjero	7,4	20,0	16,7	33,3	11,2	37,4	34,3	31,9
Ambos	---	6,2	---	33,3	6,4	9,5	4,5	2,9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>Práctica en el Exterior</b>								
No	99,5	95,1	100,0	66,7	96,6	76,9	87,5	90,6
Si, privada	---	4,9	---	---	2,1	21,5	10,7	6,3
Si, pública	---	---	---	---	0,4	7,7	---	1,6
Ambas	0,5	---	---	33,3	0,8	---	1,8	1,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

N = 930 abogados (2006) Fuente: Sitios web empresas jurídicas. Datos procesados para la presente investigación

Para el año 2011 se observa que se mantiene la diferencia en posgrados nacionales y extranjeros, el 49,2% de las mujeres de *10 a 20 años de experiencia* no cuenta con posgrados en tanto los hombres son el 29,9%. Tanto en docencia como en publicaciones hay mucha diferencia en el grupo *entre 10 y 20 años de experiencia* si bien se recupera más tarde.

En el año 2011 las mujeres empiezan a tener más práctica en el extranjero incorporándose a esto, sin embargo las diferencias con los hombres siguen siendo muy marcadas (en el grupo entre 10 y 20 años de experiencia el 31,4% los hombres en tanto que las mujeres el 9,6%). La distancia entre mujeres con posgrados en el extranjero se reduce respecto de los hombres en el 2011 aunque siguen las diferencias (los hombres son el 29,5% en tanto que las mujeres el 17,5%). En tanto que sobre idiomas las diferencias se reducen acercándose los hombres a las mujeres en el promedio.

**Tabla 5. Antecedentes académicos y relación con el extranjero. Año 2011**

	Mujeres %				Varones %			
	Experiencia				Experiencia			
	Hasta 10 Años	Entre 10 y 20 años	Entre 20 y 30 años	Más de 30 años	Hasta 10 años	Entre 10 y 20 años	Entre 20 y 30 años	Más de 30 años
<b>Nº de Idiomas</b>								
Promedio	2,25	2,32	2,47	2,75	2,24	2,24	2,10	2,17
<b>Posgrado</b>								
No	84,3	49,2	76,5	50,0	78,7	29,9	36,5	50,7
Nacional	10,9	33,3	5,9		12,6	30,6	20,0	12,0
Extranjero	3,3	12,7	17,6	25,0	7,9	29,9	37,6	33,3
Ambos	1,5	4,8		25,0	0,8	9,6	5,9	4,0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>Práctica en el Exterior</b>								
No	98,1	90,4	93,8	75,0	91,8	68,5	69,0	83,6
Si, privada	1,3	9,6	6,3		8,2	29,0	25,4	11,5
Si, pública	0,6					0,8	4,2	3,3
Ambas				25,0		1,6	1,4	1,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

N = 939 abogados (2011) Fuente: Sitios web empresas jurídicas. Datos procesados para la presente investigación

A su vez, la relación que hay entre las distintas variables asociadas con la movilidad ocupacional en las grandes firmas jurídicas es estadísticamente significativa tanto en las variables relativas al mérito como en las relacionadas con el género. Tal como muestra el cambio en los coeficientes de correlación, en el período 2006-2011, los criterios meritocráticos vinculados a la posición que ocupan los miembros dentro de las firmas se han fortalecido, indicando el avance del credencialismo (Freidson, 2003) dentro de este tipo de organizaciones. No obstante también aumentó la influencia y correlación el peso del género como criterio determinante de la posición de los profesionales dentro las firmas. Es decir, han aumentado su influencia los criterios de promoción objetivos y meritocráticos, pero los basados en el género no han perdido su importancia para la movilidad ocupacional en las firmas jurídicas.

### 3. Comentarios finales

Como parte de las transformaciones que se han desarrollado en la profesión jurídica, la organización empresarial de la labor de los y las profesionales del derecho se revela en el campo de las firmas jurídicas. Sobre estos cambios se reorganiza la división sexual del trabajo (Rubin,

1986; Hartman, 1975), por medio de la inserción diferenciada de varones y mujeres en la división del trabajo jurídico, apareciendo las mujeres en puestos subordinados de menor prestigio y poder.

Los datos cuantitativos sobre la composición por género de las firmas jurídicas en Argentina revelan la persistencia de la segregación vertical en estos espacios, a lo largo del periodo 2006-2011. Si bien estas diferencias cuantitativas parecen mostrar que es la posesión de competencias específicas dentro de una lógica meritocrática lo que explicaría la menor presencia femenina en los altos puestos, como las mismas firmas lo mencionan en su discurso de presentación en las páginas web, el sistema sexo/género es fundamental en la explicación de cómo se configura las inserciones profesionales, contribuyendo o limitando el acceso y selección de profesionales que serán promovidos en la jerarquía. La alta concentración de mujeres en los puestos más bajos -asociados- y su sub-representación en los cargos más altos de las firmas es un dato que revela el género como criterio influyente de la posición que se ocupa dentro de la jerarquía organizacional.

El enfoque desde la división sexual del trabajo introduce en el análisis la comparación entre varones y mujeres, reconociendo el trabajo productivo y el trabajo doméstico de manera articulada (Goren, 2007). Esto pone en cuestión los enfoques de la teoría del capital humano (Becker, 1983) que hacen 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 (Schultz, 2003; Rhode, 2003; Kay y Gorman, 2008).

En este sentido el discurso de la autogestión (Evetts, 2013) que implica que el individuo es responsable de sí y está librado a su iniciativa, es afín a la privatización del cuidado (Pautassi y Zibecchi, 2013), como cuestión individual a resolver, que recae principalmente sobre las mujeres, sin ver el aspecto social y de conjunto que implica. Si bien el trabajo en la firma se percibe como una manera de trabajar de acuerdo a los gustos e intereses de los y las profesionales, generando la percepción de que solo dependen de la capacidad del propio trabajo en la determinación de los ingresos como en los ascensos, invisibiliza los avatares ligados a la reproducción de la vida que no están separadas de la producción de la vida (división sexual del trabajo, la familia, el cuidado o la maternidad), ordenes que se tratan como separados cuando están íntimamente ligados (Federici, 2010; Pérez Orozco, 2014). Por otra parte, las mujeres que no tienen familia-hijos también experimentan trabas en sus carreras, siendo que el modelo profesional dentro de las firmas se identifica con rasgos “masculinos” sostenido en estereotipos de género binarios. La estructura y pautas de trabajo en las organizaciones de las firmas jurídicas son un componente que importan en la profundización de las desigualdades de género, sostenida en la dominación masculina que determina una división sexual del trabajo que incide en quienes serán los que ocuparan los puestos de trabajo.

La lógica del profesionalismo empresarial-comercial que inculca identidades, conductas y prácticas que ponen el acento en la autogestión y autonomía, refuerza la división sexual del trabajo quedando las mujeres en posiciones menos rentables. Las pautas de trabajo en las firmas jurídicas como la extensa jornada laboral y la consecuente superposición creciente de la vida con el trabajo son barreras que potencian las desigualdades en detrimento de las mujeres.

Sin embargo, como sugiere el estudio de Cresswell (2013) este modelo de estudio jurídico constituido como firmas jurídicas está siendo cuestionado, sobre todo en su estructura piramidal, significando un éxodo de profesionales. La necesidad de retener su fuerza de trabajo está llevando a generar un discurso de diversidad de género y flexibilidad para retener sus profesionales, sobre todo mujeres. Las firmas empiezan a considerar las restricciones que ellas encuentran dentro de su esquema tradicional para lograr formas de trabajo que permitan un balance con la vida privada. Sería interesante profundizar sobre los efectos de tales iniciativas sobre las desigualdades de género, es decir si tales preocupaciones solo quedarán ligadas a la lógica del mercado y a la rentabilidad de las propias firmas quedando la división sexual del trabajo intocada o si implicarán una transformación que signifique mayor equidad de género en la distribución del trabajo jurídico.

## Bibliografía

- Becker, G. (1983): *El capital humano*. (Madrid: Alianza).
- Bergoglio, María Inés (2007): “¿Llegar a socia? La movilidad ocupacional en las grandes empresas jurídicas. Análisis de género” en *Anuario X del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales*, pp. 559-614.
- Bergoglio, María Inés (2009): “Diversidad y desigualdad en la profesión jurídica: consecuencias sobre el papel del Derecho en América Latina” en *Revista Vía Iuris*, No.6, pp.10-28.
- Bergoglio, María Inés (2011): “Cambios en la organización temporal del trabajo jurídico” en *Anuario XII del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales*, pp. 553-568.
- Bonaccorsi, Nélica (2007): “Doble jornada laboral” en Gamba, S. (coord.) *Diccionario de estudios de género y feminismos*. (Buenos Aires: Biblos).
- Butler, Judith (2008): *Cuerpos que importan: sobre los límites materiales y discursivos del “sexo”*. (Buenos Aires: Paidós).
- Cresswell, Rosie (2013): “Women in Law” en *Latin Lawyer*, Vol. 12, Issue 9, pp. 5-27.
- De Lauretis, Teresa (1996): “La tecnología del género” en *Mora. Revista del Área Interdisciplinaria de Estudios de la Mujer*, N° 2, pp. 6-34.
- Dezalay, Yves y Bryant Garth (2002): *La internacionalización de las luchas por poder*. (Bogotá: ILSA).
- Dinovitzer, Ronit; Nelson Robert L. y otros (2009): *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 [En línea] <http://www.law.du.edu/documents/directory/publications/sterling/AJD2.pdf> [consulta 13 de abril de 2014].
- ELA (2010): *Sexo y Poder ¿Quién manda en la Argentina? ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género*.
- Engelmann Fabiano (2011): “Abogados de negocios y la Rule of Law en Brasil (1990-2000)” en *Revista Política*, Vol. 49, N° 1, pp. 21-41.
- Evetts, Julia (2003): “Sociología de los grupos profesionales: historia, conceptos y teorías” en Martínez, M., Carreras, J. e Svensson, L. (coords.) *Sociología de las Profesiones*. (Murcia: Ed. Diego Marín Librero).
- Evetts, Julia (2013): “Professionalism: Value and ideology” en *Current Sociology*, Septiembre 1, N° 61, pp. 778-796.
- Federici, Silvia (2010): *Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. (Buenos Aires: Tinta Limón).
- FEIM (2013): *El cumplimiento del consenso de Brasilia en Argentina. Análisis de la sociedad civil. Informe nacional*. Fundación para Estudio e Investigación de la Mujer.
- Freidson, Eliot (2003): “El alma del profesionalismo” en Martínez, M., Carreras, J. e Svensson, L. (coords.) *Sociología de las Profesiones*. (Murcia: Ed. Diego Marín Librero).
- Gastiazoro, María Eugenia (2007): “Diferencias de género en la profesión jurídica”, *Anuario X del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales*, pp. 680-694.
- Gastiazoro, María Eugenia (2014): *Profesiones jurídicas. De la dominación masculina al discurso de la diversidad*. Tesis Doctoral en Derecho y Ciencias Sociales, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Córdoba.
- Goren, Nora (2007): “Trabajo” en Gamba, S. (coord.) *Diccionario de estudios de género y feminismos*. (Buenos Aires: Biblos).
- Hartmann, Heidi (1980): “Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo” en *Zona Abierta*, N° 24, pp. 85-113.
- Henderson, William (2011): “Three Generations of U.S. Lawyers: Generalists, Specialists, Project Managers” en *Maryland Law Review*, Vol. 70, No. 1, pp. 373-389.
- Kay, Fiona y Gorman, Elizabeth (2008): “Women in the Legal Profession” en *Annual Review of Law and Social Science*, Vol. 4, pp. 299-332.
- Kay, Fiona y Hagan, John (1999): “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, pp. 517-555.

- Kohen, Beatriz (2008): *El género en la justicia de familia. Miradas y protagonistas* (Buenos Aires: Ad Hoc).
- Luci, Florencia (2010): “La división sexual del trabajo de mando: carreras femeninas en las grandes firmas argentinas” en *Rev. Katál.* Vol. 13, Nº 1, pp. 29-39.
- Pautassi, Laura y Zibecchi, Celia (2013): *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura.* (Buenos Aires: Biblos).
- Perez Orozco, Amaia (2014): *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida.* (Madrid: Traficantes de Sueños).
- Pérez Perdomo, Rogelio (2010): “Abogados, educación jurídica y globalización en América Latina” en Caballero Juárez, J., Concha Cantú, H. y Fix-Fierro, H. (coords.) *Sociología del Derecho. Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados. Volumen I: Globalización y Derecho, Justicia y Profesión Jurídica.* (México: Universidad Nacional Autónoma de México).
- Rhode, Deborah (2003): “Gender and the Profession: An American Perspective” en Shultz, U. y Shaw, G. (edits.) *Women in the World’s Legal Professions.* (Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing).
- Rubin, Gayle (1986): “Tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo” en *Nueva Antropología*, Vol. VIII, Nº 30 pp. 95-145.
- Sánchez, Mariana (2005): “Género y profesión jurídica” en *Anuario VIII del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales*, pp. 451-465.
- Santos, Boaventura de Sousa (2009): *Sociología jurídica crítica. Para un nuevo sentido común en el derecho* (Madrid: Ed. Trotta/ILSA).
- Schultz, Ulrike (2003): “Introduction: Women in the World’s Legal Professions: Overview and Synthesis” en Shultz, U. y Shaw, G. (edits.) *Women in the World’s Legal Professions.* (Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing).
- Sommerlad, H.; Webley, L; Muzio, D; Tomlinson, J and Duff, L (2010): *Diversity in the legal profession in England and Wales: a qualitative study of barriers and individual choices.* (London: University of Westminster) [En línea] <https://research.legalservicesboard.org.uk/wp-content/media/2010-Diversity-in-the-legal-profession.pdf> [consulta 15 de agosto de 2011].
- Wainerman, Catalina (2007): “Familia Trabajo y relaciones de género” en Levín, S. y Carbonero Gamundí, M. (comps.) *Entre familia y trabajo: relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina.* (Rosario: Homo Sapiens Ediciones).
- Wittig, Monique (2006): *El pensamiento heterosexual y otros ensayos.* (Barcelona-Madrid: Egales).