

Título: Desigualdades de género en la profesión jurídica *

María Eugenia Gastiazoro*

Virginia De la Cruz*

1. Introducción

En Argentina, la presencia de las mujeres en la profesión jurídica es significativa. De acuerdo a datos del Censo 2001, las mujeres son el 41,2% del total de titulados en Derecho¹. A pesar de la masiva incorporación de las mujeres a la profesión jurídica, persisten significativas inequidades de género.

La importancia de las situaciones de desigualdad que experimentan las mujeres tanto en el campo público como en el privado se revela claramente en el campo de los ingresos. En su trabajo con muestras nacionales de la EPH, Sánchez (2005) mostró que las desigualdades de género han tendido a profundizarse en la profesión jurídica en nuestro país. La remuneración promedio de las abogadas era en 1995 un 13% inferior a la de sus colegas. En 2003, las profesionales ganaban en promedio un 29% menos que los hombres. En este sentido observó que la tendencia general hacia la salarización en una profesión tradicionalmente autónoma, es más intensa en las mujeres. Son pocas las mujeres que se desempeñan como empleadoras, indicando las dificultades que experimentan para ascender en las grandes empresas jurídicas.

La investigación realizada en el contexto de este proyecto en los grandes estudios de abogados en Buenos Aires, mostró las desigualdades de género en el acceso a los niveles jerárquicos. Sólo un pequeño porcentaje de los socios son mujeres (7.5 %) lo que contrasta con un alto porcentaje de los hombres en esa categoría (92.5 %). El porcentaje de mujeres aumenta en la medida en se baja de nivel jerárquico, siendo para el caso de asociados 45.4 % de mujeres y 54.6 % de

* Trabajo realizado en el contexto del proyecto *Transformaciones en la profesión jurídica: Diferenciación y desigualdad entre los abogados*, Subsidio Secyt – UNC, Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales, UNC.

* Docente auxiliar, Sociología Jurídica A, Facultad de Derecho, UNC.

* Ayudante alumna, Sociología Jurídica A, Facultad de Derecho, UNC.

¹ Es una cifra alta en comparación a otros países. Por ejemplo, en Estados Unidos, las mujeres son el 24% del total de abogados (Fuente: Facts about Women and the Law, American Bar Association, accesible en: <http://www.abanet.org/media/factbooks/womenlaw.pdf>

hombres, persistiendo una diferencia de alrededor del 10 %².

Composición por género y jerarquía

		Género				Total	
		Mujeres		Varones		N	%
		N	%	N	%		
Posición	Fundador			9	100,0	9	100,0
	Consultor			26	100,0	26	100,0
	Socio	15	7,5	186	92,5	201	100,0
	Socio jr	7	24,1	22	75,9	29	100,0
	Asociado	434	45,4	523	54,6	957	100,0
Total		456	37,3	766	62,7	1222	100,0

N = 1222 abogados

Los datos obtenidos por otras investigaciones corroboran estas tendencias. En el campo privado, las abogadas entrevistadas por Fucito (1997) en la provincia de Buenos Aires, informaban no sentirse discriminadas en el trato diario con los colegas. No obstante, el autor 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 desigual posición de las mujeres en el campo privado ha sido documentada en otros países. Estudios realizados en Canadá (Kay Fiona y Hagan, 1999) y U.S.A (Abel R., 1997; Hull y Nelson, 2000) muestran que el porcentaje de mujeres socias en las grandes empresas jurídicas no llega al 10 %. Las dificultades en el ascenso a los puestos de mayor jerarquía (“*glass ceiling*”) las ubican como asociadas permanentes de la empresa.

En Alemania, Schultz (2003) observa que la mujer está menos especializada, dedicándose en general a clientes de bajos recursos y a materias legales que exigen un mayor trabajo emocional que intelectual.

2. La interpretación de la desigualdad

Teniendo en cuenta lo expuesto, cabe preguntarse ¿cómo entender la persistencia de desigualdades de género dentro de este conjunto de hombres y mujeres que han tenido similar

² Mayores detalles en Bergoglio (2006)

acceso a la educación y que se desempeñan en un contexto donde la igualdad de todos es un valor central?

Sin duda, el proceso de reproducción de las desigualdades de género es complejo, e incluye restricciones culturales y económicas que implican no sólo discriminación sino también auto-discriminación. En este campo, Hull y Nelson³ resumen así los modelos teóricos disponibles para explicar las diferencias de género en la carrera profesional:

Asimilación: esta perspectiva entiende que la subrepresentación de las mujeres en los niveles más altos del campo ocupacional es una consecuencia de su reciente incorporación a la profesión. Se supone que las diferencias de género, marcadas todavía en las cohortes de más edad, se irán diluyendo con el tiempo.

Elección: Este modelo toma en cuenta los aportes de la teoría del capital humano, el feminismo cultural y las teorías de socialización. Se sostiene que las diferencias de género se van estableciendo a partir de elecciones individuales (conscientes o no) que las mujeres hacen a lo largo de su carrera profesional. La adhesión de las abogadas a los modelos culturales tradicionales de la división sexual del trabajo, las lleva a ubicarse en áreas afines a sus preocupaciones, aunque menos rentables y prestigiosas. En este sentido, la elección es un factor importante al analizar la situación profesional de la mujer y entender cómo las diferencias de géneros se producen y reproducen llevando a inequidades que impactan en el desarrollo profesional de las mujeres.

Constreñimiento u opresión: Este modelo explica las desigualdades profesionales a causa de las conductas diferenciadas que jefes y empleadores toman respecto de sus empleados según sean mujeres o varones. Desde esta perspectiva, la baja presencia de las mujeres en los niveles jerárquicos es el resultado de prácticas discriminatorias, a veces directas e intencionales y en otras ocasiones encubiertas o implícitas en barreras institucionales de inequidad de género.

Desde una perspectiva empírica, cabe preguntarse si estas desigualdades de género en el ascenso a puestos mejores pagos, podrían explicarse en virtud de la especialización y formación en postgrado que realizan hombres y mujeres. La investigación llevada a cabo por Fucito (1997), que estudia el perfil del abogado de la provincia de Buenos Aires, indica que las mujeres superan a los hombres en doctorados concluidos (13.5 % contra 9%) y en cursos de

³ HULL Y NELSON (2000), Social Forces 79, 1.p.229-264

actualización. Contrariamente, el estudio realizado por Bergoglio (2006) sobre grandes empresas jurídicas, cuyos datos resume la tabla anexa, muestra que la formación en posgrado es mayor entre los abogados varones (47.8 %) respecto de las mujeres (31.5%).

Formación de posgrado entre los abogados

	Género	
	Mujeres	Varones
	Formación de posgrado	Formación de posgrado
	%	%
Sí	31,5%	47,8%
No	68,5%	52,2%
Total	100,0%	100,0%

N = 929 abogados

Estos hallazgos contradictorios nos sugieren que no es posible explicar las diferencias de género en función de la formación que tienen hombres y mujeres, ya que los datos no son determinantes en uno u otro sentido, e incluso se contradicen.

Por otra parte podría suponerse que las diferencias de ingresos entre mujeres y hombres se explican en razón de que las abogadas tienen una jornada laboral más reducida. Esta conclusión es errónea a luz de la información contenida en la siguiente tabla⁴.

Ingresos profesionales y tiempo de trabajo de los abogados según género

Media

Tipo de establecimiento	Sexo	Ingresos profesionales	Ingreso horario de la ocupación principal	Total horas trabajadas en la semana
Público	Varón	1449,42	7,96	42,72
	Mujer	1365,20	7,68	40,57
	Total	1405,09	7,81	41,59
Privado	Varón	1343,16	6,73	46,62
	Mujer	703,35	4,34	39,53
	Total	1106,59	5,85	43,99
Total	Varón	1376,29	7,11	45,40
	Mujer	1009,00	5,89	40,01
	Total	1218,85	6,59	43,09

Fuente: EPH Nacional, Mayo 2003

Los datos obtenidos nos muestran que en general las mujeres tienen ingresos menores que los hombres (1376 y 1009, respectivamente) y que, en general, trabajan menos horas semanales (45

⁴ Datos procesados en una fase anterior de este proyecto. Para el detalle sobre tratamiento de estos datos, ver Bergoglio y Carballo (2005)

y 40 respectivamente, es decir, 5 horas menos). Pero el hecho de que las mujeres trabajen menos horas no explica sus menores ingresos, ya que su ingreso por hora es también menor (7,11 los hombres y 5,89 las mujeres) lo que nos llevaría a concluir que las mujeres ocupan posiciones jerárquicamente inferiores, lo que se traduce en menores ingresos.

En el campo público las diferencias existen pero son menores a las del privado. En éste, si se entrecruzan los datos de horas de trabajo y salario por hora, las mujeres tienen un ingreso que es un poco más de la mitad de lo percibido por los hombres (1343 los hombres y 703 las mujeres).

Podemos suponer que las diferencias de ingresos se explicarían en términos de discriminación vertical, según la cual las mujeres son admitidas con menor frecuencia a los niveles ocupacionales más altos, caracterizados por mayor poder de decisión y mejores niveles de ingresos.

3. La opinión de los profesionales

El análisis de las desigualdades de género es más completo si tomamos en cuenta la opinión que los propios abogados y abogadas tienen de la situación. Tal información se obtuvo de entrevistas realizadas en el presente proyecto⁵. Se tomará en cuenta también entrevistas de Fucito (1996) recogidas en la Provincia de Buenos Aires. Los siguientes puntos sistematizan las distintas respuestas obtenidas entre hombres y mujeres profesionales: el trato entre colegas de distintos sexos, la percepción de las diferencias de género por parte de los profesionales, las barreras que profundizan la desigualdad, y la existencia o no de discriminación activa por parte de empleadores o socios como en el caso de las grandes empresas jurídicas.

3.1. Trato entre colegas de distintos sexos

Si bien muchos entrevistados se muestran indiferentes en cuanto a tratar con colegas varones o mujeres, en algunos casos las mujeres expresan cierta desconfianza, como lo dice una abogada respecto de su contraparte varón:

“...notás diferencia, a lo mejor una contraparte masculina te aborda a ver si te prestás a una

⁵ Se tomaron 15 entrevistas abiertas a abogados y abogadas que ejercen en Córdoba y Buenos Aires. Para el presente análisis se tomó lo referido al género.

mala acción, o a entregar un cliente por una cuestión de honorarios, o cosas así... cosa que no se da cuando la contraparte es mujer... es más difícil que la mujer te proponga...”⁶

Por otra parte, es notable el caso de los abogados de mayor edad, que durante los primeros años de su actividad profesional tenían un cuasi-monopolio del ejercicio profesional, y que con la masiva incorporación de mujeres a la profesión (hoy casi la mitad de los abogados son mujeres) se muestran molestos; en algunos casos menosprecian sus conocimientos jurídicos y manifiestan la poca practicidad de las mujeres en el ejercicio:

“...yo oigo de mis colegas que prefieren tener contraparte hombre que mujeres. Eso si lo oigo reiteradamente. Les resulta más confiable. A mi te diría que no. No hago mayor distinción. Pero es como que les resulta más confiable. En alguna palabra es como que terminó el asunto. Lo arreglamos así, se arregló así. Las mujeres es como que siempre... oigo a colegas que... siempre hay una vuelta de tuerca después, hay algún cambio, alguna cosa... “Ah, pero...” Se sienten más seguros, más franca la cosa. Es lo que oigo de otros.”⁷

En las entrevistas realizadas a mujeres por Fucito (1996) se encuentran menciones al pasar respecto de un trato diferencial con colegas varones: una de ellas manifiesta haber tenido un conflicto con un colega al cual le ganó un juicio y por ello la mandó a “lavar los platos”.

3.2. Percepción de desigualdades de género

En general tanto hombres como mujeres perciben las diferencias de género. No obstante, en muchos casos, no se reconoce de manera inmediata, siendo la primera reacción no observar diferencias de género en el ejercicio profesional. Muchas veces, estas afirmaciones se contradicen en el resto de la entrevista, al manifestar que las mujeres tienen más dificultades para desarrollarse profesionalmente, lo que se adjudica a las obligaciones familiares. Éstas recaen, generalmente, sobre las mujeres en perjuicio de profesión.

Aducen, tanto hombres como mujeres, que si surge una complicación en el hogar, quienes “deben” atender el asunto son las mujeres. Es decir, se toma como una tarea que deben cumplir las mujeres, ya sea por cuestiones culturales impuestas o propias de la naturaleza femenina, que determina la tradicional división del trabajo. Esa adhesión a las pautas tradicionales de la

⁶ Caso 7: Abogada senior. Trabaja en un estudio de cinco profesionales en Córdoba.

⁷ Caso 13: Abogado senior. Trabaja en un estudio de tres profesionales en Córdoba.

división del trabajo en el hogar resulta clara en el siguiente párrafo de la entrevista a un abogado:

*... creo que para ser incorporado como socio en un estudio la **igualdad es de un 100%**, creo que... como dije hace un rato, creo que a la mujer se le complica, se le puede complicar en algunos casos **para los que tienen hijos**, pueden darse, se pueden ver algunas complicaciones. Yo lo veo, conozco mujeres abogadas ...y bueno por ahí veo que hay un momento en la vida en la que se le puede complicar más, es sobretodo cuando los hijos son más chicos...*⁸

3.3. Barreras que potencian la desigualdad

3.3.a La extensa jornada laboral en el campo privado

Una profesión altamente competitiva, que exige tantas horas de dedicación para el éxito, encuentra a la mujer en desventaja. La necesidad de conciliar sus horas de trabajo con los compromisos familiares lleva muchas veces a las mujeres a elegir trabajos de medio tiempo. La respuesta dada por uno de los hombres entrevistados a la pregunta de si creía que a las abogadas les resulta más difícil satisfacer las expectativas de horas disponibles que requiere el ejercicio de la profesión nos dice mucho de esta situación⁹.

“...hay muchísimas mujeres en el estudio que se le permitió hacer trabajo part-time ...pero que tuvieron que renunciar a su carrera, llegar a ser socias, o renunciar a su carrera porque no les da el tiempo, porque se tienen que ocupar de otras cosas..., entonces sí me parece que tienen que dejar de lado muchas cosas que si que sé yo...por como fuimos educado, digamos, son cosas que hace la mujer, pero tampoco creo que el hombre se pueda poner a cuidar el hijo apenas nace porque lo tiene que hacer una mujer y ese tipo de cosas hacen que la mujer pierda competencia frente a los hombres a la hora de hacer una carrera y en un estudio grande, tiene que dejar un montón de cosas de lado me parece...”

Así como los abogados hombres observan que las mujeres están expuestas a perder posición en la profesión porque no pueden estar al cien por cien en su trabajo, lo que no sería un problema para ellos, las mujeres piensan que necesariamente deben conciliar de alguna forma su vida

⁸ Caso 9: Varón de edad mediana. Trabaja en un estudio de cinco abogados en Córdoba.

⁹ Caso 4: Abogado junior. Trabaja en un estudio de cincuenta abogados en Buenos Aires.

laboral y familiar ya que por una cuestión cultural o natural hace a la mujer dedicarse a la atención de sus hijos, como lo expone la siguiente entrevistada¹⁰ ante la misma pregunta citada con anterioridad:

... tienen más presión del vamos, porque la mujer es decir cuando forma familia, es decir, es la cabeza del hogar, yo pienso que más allá de profesionales lamentablemente ¿no? el ama de casa es algo que va a estar siempre, ...es totalmente compatible pero la mamá va a ser mamá siempre, y hay creo que por una cuestión biológica y junto con una... con el rol que uno ocupa en la sociedad, también una cuestión biológica y de comportamiento, no sabría como explicarlo, la madre, madre, siempre y cuando hablemos de una mujer que tiene familia e hijos, laburar 12 horas me parece que se hace difícilísimo, ...

3.3.b Conflicto con los roles maternos

Son varios los impedimentos que tienen las abogadas a la hora de ejercer la profesión, derivados de barreras sociales entre las cuales se destaca el conflicto de la mujer- profesional respecto de la mujer-madre, pareciendo predominar la elección por este último modelo:

“Mirá, creo que sí, insisto por una cuestión de la naturaleza...tiene determinados requerimientos que los hombre no los tienen ... sí creo que los hijos requieren mucho más de las madres que de los padres para determinadas cosas, sobre todo cuando son más chicos, que hay digamos, hay roles que no se pueden suplir y que no existe que se traten de modificar, pese a que uno trate de equiparar un montón de cosas, no se puede pelear contra la naturaleza en determinados aspectos, eso lo tengo clarísimo.”¹¹

Las abogadas entrevistadas por Fucito manifiestan haber tenido que postergar algunas cosas por tener familia o que no fueron admitidas en un trabajo aduciendo que la mujer “no va porque se embaraza”¹². Parece necesario que la mujer haga un esfuerzo más grande que sus pares para compensar la limitación que le impone no descuidar estos roles maternos:

“Tuve que esforzarme más por querer cumplir mi condición de madre-esposa-profesional. Creo que si no hubiera tenido hijos no sería tan feliz, pero hubiera tenido una posición más relevante; el tiempo que les dediqué a ellos, podía haberlo aplicado al

¹⁰ Caso 3: Mujer junior. Trabaja en un estudio de diecinueve abogados en Córdoba.

¹¹ Caso 15: Mujer junior. Trabaja en un estudio de diez abogados en Córdoba

¹² Abogada entre 30 y 34 años de Provincia de Buenos Aires. Fucito (1996)

ejercicio profesional”¹³

3.4 Discriminación activa por parte de empleadores

En general los entrevistados en nuestro proyecto, tanto hombres como mujeres, no observaron discriminaciones activas hacia las mujeres al momento de ser tomadas como empleadas o recibir ascensos respecto de los hombres. En sus relatos, se señala que a las mujeres todavía les cuesta más llegar a socias en los grandes estudios pero no lo atribuyen a una discriminación activa de los socios para ascenderlas. Un entrevistado lo resume así, en una perspectiva que cabe dentro del modelo de asimilación:

“...me parece que puede llegar a tener más facilidad a llegar a socio un hombre que una mujer, de hecho hay muchos más socios hombres que mujeres. En mi estudio hay una sola mujer que es socia y el otro estudio que trabajaba antes en Buenos Aires, había dos mujeres socias, y me parece que sí, que en los estudios grandes es más difícil que lleguen a ser socias que los hombres. Quizás por una cuestión de tiempo, digamos, desde que se empezaron a incorporar a la profesión y a los estudios grandes (eee) no se dio el tiempo necesario para que lleguen a ser socias...me parece que llegado el momento debería ser igual cuando todos los que están ahora como asociados lleguen a ser socios me parece que va a ser similar¹⁴

Otra entrevistada dio a entender la existencia de discriminación implícita. Señaló que en su lugar de trabajo se dan diferencias a la hora de asociar a una mujer como socia:

“... son cuatro socios y habría una abogada mujer que estaría en condiciones ya de ascender tanto por los años que está ahí adentro como por la capacidad que tiene, ella estaría en condiciones de ser socia comparando las condiciones en que asociaron al último... como socio en el estudio y me parece que no, que se va a demorar o no se si se le dará...”¹⁵

En las entrevistas de Fucito (1996), muchas mujeres jóvenes y de mediana edad señalan haber conocido casos de discriminación respecto de las posibilidades de ascender, o haber sufrido ellas

¹³ Abogada de más de 55 años de Provincia de Buenos Aires. Fucito (1996)

¹⁴ Caso 4: Varón junior, trabaja en un estudio de cincuenta abogados en Buenos Aires.

¹⁵ Caso 3: Mujer junior, trabaja en un estudio de diecinueve abogados en Córdoba.

mismas una postergación en el ascenso a favor de un colega hombre:

“...Tuve dificultad para ocupar determinada posición por ser mujer. Era una elección para un cargo de asesoría, tres hombres y yo. Tenía buenas posibilidades y no fui elegida; luego me enteré que querían un hombre. En realidad me ha costado mucho esfuerzo. Tenemos que demostrar que sabemos”¹⁶

En sus datos, la percepción de la discriminación variaba entre las abogadas de mayor edad y las más jóvenes (hasta 34 años de edad). Mientras las primeras declaran en un porcentaje bajo (menos del 5%) haber sentido alta discriminación, en las más jóvenes este porcentaje se eleva al 16%. Tal fenómeno lo explica en razón de que las conductas que actualmente son consideradas discriminatorias, para las abogadas mayores eran consideradas normales.

Síntesis final

Nuestro trabajo considera las desigualdades de género en la profesión como un hecho comprobado, y recupera las interpretaciones que las propias abogadas y abogados efectúan de estas disparidades en su campo de ejercicio profesional, así como de los factores que la producen.

Encontramos conciencia de las desigualdades de género en la profesión jurídica tanto en hombres como en mujeres, aunque en distinto grado. Las explicaciones de tal fenómeno no son únicas, puesto que se trata de una realidad compleja en la cual interactúan distintas variables, conectadas con los tres modelos teóricos señalados más arriba.

Las voces de los profesionales recogidas en las entrevistas muestran la plausibilidad de las tres interpretaciones resumidas por Hull y Nelson.

En primer lugar, hemos encontrado puntos de vista compatibles con la perspectiva asimilacionista, en el sentido de que la incorporación tardía de las abogadas en los grandes estudios jurídicos es un factor que contribuye al resultado final de que éstas ocupan cargos de importancia en grandes empresas jurídicas en un número proporcionalmente menor que sus pares masculinos.

Son numerosas igualmente, las declaraciones que indican la presencia de elecciones de género,

¹⁶ Abogada entre 30 y 34 años de Provincia de Buenos Aires. Fucito (1996)

pues la asignación de roles producida por la socialización influye en el modo en que las mujeres planean y conducen su carrera. Durante este trabajo pudimos verificar cómo se ponía de manifiesto una concepción social sobre el rol de esposa y madre de la mujer abogada, vigente tanto entre los colegas hombres como mujeres.

Por un lado los hombres observan las dificultades que las mujeres tienen en el ejercicio profesional ya que ellas deben conciliar, de alguna manera, la profesión con las tareas del hogar. Esto las lleva a realizar trabajos de medio tiempo que van en detrimento de su desarrollo profesional. Por otra parte, las mujeres si bien en algunos casos perciben como una “carga” compatibilizar su vida familiar con la profesional, en otros casos lo ven como una “necesidad” natural de la mujer.

Lo hasta aquí expuesto nos revela que estamos en una profesión en la que persisten ideas tradicionales de división del trabajo muy fuertes, tanto entre hombres como entre mujeres, y en las que las elecciones de las interesadas contribuyen a reproducir las diferencias de género.

Tanto en nuestras entrevistas como en las de Fucito, se encontraron testimonios – especialmente de las abogadas mujeres – que refieren conductas discriminatorias (directas o implícitas) por parte de los empleadores, en el momento de ascender en sus puestos de trabajo, lo que hace que no se pueda descartar la perspectiva que subraya la importancia de la constricción u opresión de género.

Puede decirse entonces que las tres interpretaciones de las desigualdades en la profesión jurídica resultan plausibles desde la mirada de abogados y abogadas. Será pues necesario reconocer que estamos en presencia de un fenómeno complejo, que no puede ser estudiado desde una perspectiva unilateral.

Bibliografía

BERGOGLIO, MARÍA INÉS (2005) *Transformaciones en la Profesión Jurídica: Diferenciación y Desigualdad entre los Abogados*. Anuario VIII del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales de la Facultad de Derecho de la UNC. Córdoba., pp. 361-380.

BERGOGLIO, MARÍA INÉS Y JERÓNIMO CARBALLO (2005), “Segmentación en la profesión jurídica: Cambios ocupacionales de los abogados argentinos, 1995 – 2003”, *Academia*. Vol. 3, No. 5, Otoño de 2005, Buenos Aires, 201-222

CHAMBERS, DAVID, (1997) “Accommodation and Satisfaction: Women and Men Lawyers and the balance of work and family”, en *Lawyers: a critical reading*. R. Abel (editor), The New Press, New York.

FUCITO, FELIPE (1996) *El perfil del abogado de la provincia de Buenos Aires. Investigación cualitativa*. Colegio de Abogados de la Provincia de Buenos Aires, La Plata.

- FUCITO, FELIPE (1997) *El perfil del abogado de la provincia de Buenos Aires. Investigación cuantitativa*. Colegio de Abogados de la Provincia de Buenos Aires, La Plata.
- FUCITO, FELIPE (2000) *Perfil del Abogado bonaerense*, Fundación Cijuso, La Plata, Vol. I y II.
- HULL, KATHLEEN E., NELSON, ROBERT L. (2000) “Assimilation, Choice, or Constraint? Testing Theories of Gender Differences in the Careers of Lawyers”, *Social Forces*, 2000, 79, 1, pp. 229-264.
- KAY FIONA (1997) “Flight from Law: A Competing Risks Model of Departures from Law Firms”, *Law & Society Review* Vol. 31, No. 2, pp. 301 – 335.
- KAY FIONA (2002) “Crossroads to innovation and Diversity: The Careers of Women Lawyers in Quebec”, *McGill Law Journal* Vol. 47, No. 4, pp. 699 – 745.
- KAY, FIONA AND HAGAN, JOHN (1999) “Cultivating Clients in the Competition for Partnership: Gender and the Organizational Restructuring of Law Firms in the 1990s”, *Law & Society Review*, 33, 3, pp. 517-555
- KAY, FIONA AND HAGAN, JOHN (2003) “Building Trust: Social Capital, Distributive Justice and Loyalty to the Firm”, *Law & Social Inquiry*, 28, 2, pp. 483-519
- KAY, FIONA AND JOAN BROCKMAN (2000) “Barriers to Gender Equality in the Canadian Legal Establishment” *Feminist Legal Studies* 8: 169-198.
- KOHEN, BEATRIZ (2006) *The Family Law Judges of the City of Buenos Aires, A View from Within*. Presented at the Law and Society Association annual meeting. Baltimore.
- SANCHEZ, N. MARIANA (2005) *Género y Profesión Jurídica*. Anuario VIII del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales de la Facultad de Derecho de la UNC. Córdoba, pp. 451-465.
- SCHULTZ, ULRIKE (2003) “The Status of Women Lawyers in Germany” in *Women in The Word`s professions*. Shultz and Shaw, G. editores, The Oñati International Institute for the Sociology of Law, Hart Publishing, Oxford-Portland-Oregon
- SOMMERLAD, HILLARY (2003) “Can Women Lawyer Differently? A Perspective from The UK” in *Women in The Word`s professions*. Shultz and Shaw, G. editores, The Oñati International Institute for the Sociology of Law, Hart Publishing, Oxford-Portland-Oregon