

# EVIDENCIAS EN CONTRA DEL "TECHO DE CRISTAL"

**ROXANA KREIMER**

[filpractica@yahoo.com.ar](mailto:filpractica@yahoo.com.ar)

**Lic. en Filosofía y Dra. en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires**

**Investigadora en la Universidad Nacional de Tucumán**

Resumen:

La menor propensión de las mujeres para alcanzar los trabajos de mayor jerarquía social y mayores ingresos suele ser atribuida por las corrientes hegemónicas del feminismo a (1) la discriminación de los empleadores, (2) la reproducción de estereotipos y (3) la dificultad por parte de la mujer de conciliar el cuidado de sus hijos con su participación en el mercado laboral. Sin embargo, existe considerable evidencia en favor de hipótesis rivales a la que denominaré (1) "sexismo por default", de acuerdo a la cual si en un área específica no hay 50% de mujeres en cargos jerárquicos, eso necesariamente obedece por default a la discriminación, (2) "sexismo estructural", de acuerdo a la cual la exclusión de mujeres en cargos jerárquicos es discriminatoria a nivel sistemático y estructural en Occidente y (3) "sexismo por estereotipo", de acuerdo a la cual las mujeres no ocuparían cargos jerárquicos en ciertas áreas porque no ven a suficiente cantidad de mujeres en ellas. Las hipótesis que presentaré no rivalizan sino que son compatibles con la hipótesis del (4) sexismo ocasional, según la cual no se niega la posibilidad de la presencia eventual -no frecuente- de sexismo para el acceso a cargos jerárquicos, pero debe ser puesta a prueba en cada caso.

Las hipótesis centrales que presentaré son las siguientes: (1) la representación de cada sexo en cargos directivos tiende a ser proporcional a la de cada sexo en los cargos no directivos de ese área, (2) en promedio las mujeres tienen menos interés en convertir al trabajo en el eje de sus vidas, (3) las mujeres privilegian la maternidad cuando sus hijos son pequeños, (4) las mujeres tienen mayores exigencias geográficas y horarias a la hora de buscar trabajo, (5) los hombres tienden a competir más por el status, rasgo que desde la perspectiva de la evolución ha incrementado su éxito reproductivo. Por último, señalaré que suele omitirse que entre los trabajos de menor estatus también hay una sobrerrepresentación masculina, por lo cual si promediamos los cargos laborales de todos los varones y de todas las mujeres, es probable que el estatus de ellas en promedio quede en forma moderada por encima del de ellos.

Palabras clave: techo de cristal, feminismo, discriminación, estereotipos, datos sesgados, escepticismo

Abstract:

The lower propensity of women to have jobs of greater status and higher income is usually attributed by feminism to (1) employer discrimination, (2) the reproduction of stereotypes and (3) the difficulty by women to reconcile the care of their children with their participation in the labor market. However, there is considerable evidence in favor of rival hypotheses in relation to (1) "default sexism," according to which if in a specific area there aren't 50% of women in status positions, that necessarily obeys by default to discrimination, (2) "structural sexism", according to which the exclusion of women in hierarchical positions is discriminatory at a systematic and structural level in Western societies, and (3) sexism by stereotype, according to which women would not occupy hierarchical positions in certain areas because they don't not see enough women in them. However, the hypotheses that I will present are compatible with the hypothesis of (4) occasional sexism, according to which the possibility of the eventual - not frequent - presence of sexism for access to status positions is not denied, but must be tested in each case.

The central hypotheses that I will present are the following: (1) the representation of each sex in status positions is proportional to that of each sex in the non-status positions of that area. (2) a lower average interest of women to consider that work is the center of their lives (3) the preference of women to privilege motherhood during the first years of their children's life (4) greater geographical and hourly requirements of women when looking for work (5) the most competitive nature of men in the search for status, a feature that from the perspective of evolution has increased their reproductive success. Finally, I will point out that it is often omitted that among the lower status jobs there is also a male overrepresentation, so if we average the job positions of all men and women, it is likely that women's status on average is slightly higher than men's.

Keywords: glass ceiling, feminism, discrimination, stereotypes, biased data, skepticism

El término "techo de cristal" es una metáfora sobre las barreras que supuestamente enfrentarían las mujeres en su voluntad de alcanzar los estratos superiores de la jerarquía laboral y política, independientemente de sus logros y méritos. Desde las corrientes hegemónicas del feminismo, el fenómeno tiende a ser atribuido (1) al sexismo por parte de los empleadores, (2) a la reproducción de estereotipos y (3) al hecho de que hombres y mujeres no repartirían equitativamente las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. La Comisión Federal para el estudio del fenómeno del techo de cristal, instituida por el gobierno de Estados Unidos en 1995, atribuyó a los dos primeros fenómenos y a las "actitudes de los hombres blancos" la baja representación de las mujeres en cargos jerárquicos (Federal Glass Ceiling Commission, 1995).

El tema del hipotético techo de cristal irrumpió en la escena pública cuando se advirtió que en la cúspide de la sociedad había una mayoría de hombres: tanto en los cargos políticos como entre los ejecutivos de las grandes empresas, los hombres representaban la inmensa mayoría. Lo que no se advirtió en ese momento fue que los varones también están sobrerrepresentados en los trabajos de menor estatus.

En este trabajo me propongo (1) reflejar en cifras la representación femenina y masculina en cargos jerárquicos, tanto en la Argentina como en otros países del mundo, (2) examinar las evidencias que muestran que las mujeres en promedio, cuando pueden, desarrollan trabajos de tiempo parcial, en particular las madres de niños pequeños, (3) analizar el aporte de la perspectiva evolucionista para la comprensión del tema, (4) mostrar que no existen evidencias contundentes en favor de los sesgos que perjudicarían estructuralmente a las mujeres en el ascenso del escalafón laboral, mientras que hay evidencia de que en promedio hombres y mujeres difieren en muchos de sus intereses, lo que lleva a que en ciertas especialidades -por ejemplo, derecho penal o cirugía- estén sobrerrepresentados los varones y en otras -por ejemplo, derecho de familia o literatura infantil- estén sobrerrepresentadas las mujeres, (5) indagar en la relación entre maternidad y ascenso en la jerarquía laboral a partir de estudios empíricos sobre el tema, incluyendo en el final de ese apartado testimonios de mujeres que han debido conciliar su rol de madres con las exigencias del mundo laboral, (6) investigar los posibles avances que en este tema puedan haber realizado dos de los países con mayor igualdad de género del mundo: Noruega y Suecia, (7) analizar las dificultades comunes que enfrentan hombres y mujeres para ascender en la jerarquía laboral y las que resultan específicas de cada sexo, incluyendo el análisis de lo que denominaré "piso de lodo", en contraste con el "techo de cristal", que es la sobrerrepresentación masculina en los trabajos de menor estatus y más riesgosos, y apuntar algunas conclusiones de un estudio realizado por Tanya Reynolds y colegas en el que se descubrieron algunos sesgos que tienden a distorsionar la evaluación de datos y conductas que afectan a varones y mujeres.

## 1-El "techo de cristal" en cifras

Uno de los ámbitos en que las mujeres más han incrementado su participación es en el parlamento, fundamentalmente a partir de la implementación de cupos o cuotas en las listas de los partidos políticos y a partir de la sanción de leyes que implantan cupos o cuotas en la representación parlamentaria. Veamos a modo de ejemplo la participación parlamentaria de mujeres en diversos países (cuando no dice "senadores" es porque en ese país hay una sola cámara): 38,8% de diputadas y 41,7% de senadoras en Argentina (puesto 19 en el mundo), 40,8% de parlamentarias en Noruega, 41,1% de diputadas y 36,8% de senadoras en España, 41,5% de parlamentarias en Finlandia, muy similar a Senegal, con 41,8%, 53,1% de diputadas y 47,2% de senadoras en Bolivia, 44,6% de parlamentarias en Nicaragua y 42,7% en Sudáfrica (Inter-Parliamentary Union, en base a información suministrada por los parlamentos de cada país el 1 de febrero de 2019).

En la Argentina la ley de cupos permitió que en 2017 hubiera un 40% de diputadas y senadoras, y en la actualidad las mujeres ocupan el 22% de los cargos políticos del gobierno de Macri.

Como es posible apreciar, en muchos países occidentales ya prácticamente se alcanzó la paridad en el parlamento, via cupos o cuotas en las listas partidarias o mediante leyes. No ocurre lo mismo con el Poder Ejecutivo, pero este artículo no se propone debatir la relación de las mujeres con la política, puesto que consideramos que es un tema complejo que merece un desarrollo pormenorizado, que realizaremos en otro artículo.

Si tomamos el promedio a nivel planetario, el 19% de las empresas son dirigidas por mujeres, según datos del Banco Mundial (Hiraga, 2018). Veamos cómo varía esta cifra en algunas regiones: en Europa y Asia Central, el porcentaje es el mismo, 19% (Hiraga, 2018), en Latinoamérica y el Caribe, 21%; en Asia del Sur, 11%.

En las últimas décadas, las tasas de participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la Argentina creció del 36,8% en 1990 al 48,1% en el primer trimestre del 2017 (Ministerio de Producción y Trabajo, 2017). Del conjunto de los asalariados hombres y mujeres, las mujeres ocupan el 30,1% de cargos de jefatura y el 31,2% de los cargos de dirección. En Estados Unidos las mujeres representan un 45% del total de empleados en las empresas más grandes, ocupan un 20% de los puestos de dirección y un 5% de los CEOs (Bertrand, 2018). Las cifras no son muy distintas en la Unión Europea. Desde 1970 se incrementó sustantivamente el número de egresadas universitarias, y en muchos países occidentales como Estados Unidos o Argentina ya hay más mujeres que varones egresados universitarios, con una brecha que va en aumento (Sommers, 2001). Sin embargo, ese porcentaje parecería no verse reflejado luego en los cargos directivos. ¿A qué obedece esta diferencia?

## **2- Mayor elección femenina de trabajos a tiempo parcial**

Una de las puntas del ovillo de la subrepresentación femenina en los cargos jerárquicos parece estar en el hecho de que las mujeres en promedio consagran menos horas al mercado laboral. En Argentina, en promedio ellas trabajan 32,3 horas por semana frente a las 43,4 horas masculinas (Encuesta permanente de hogares, INDEC, Ministerio de Producción y Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2018). En Estados Unidos solo el 25% de las universitarias trabajan a tiempo completo (Bertrand, 2018). En el otro extremo, es decir, entre los trabajadores sobreocupados, también hay más hombres, ya que uno de cada tres trabaja más de 45 horas semanales. Para ascender en la jerarquía laboral, dedicar más tiempo al trabajo suele ser una ventaja importante.

En Argentina, del total de hombres que trabajan solo el 5,9% ocupan puestos de dirección, y del total de mujeres que trabajan en Argentina, el 3,6% ocupan esos puestos (MTEySS, en base a datos de la EPH-INDEC. Tercer trimestre de 2017).

Hay más mujeres que trabajan a tiempo parcial: 52,4% del total de las mujeres que trabajan, y 25,4% de los hombres que trabajan (Ministerio de Producción y Trabajo, 2017). Esta brecha quizás podría explicarse teniendo en cuenta que dado que la mitad de las argentinas en edad fértil son madres (Cippec, 2018, en "En Argentina, madres más grandes y menos hijos"), solo podrían conciliar su rol de madre con el de trabajadora con un trabajo de tiempo parcial.

De las 13 millones de mujeres británicas que trabajan, tanto las que son madres como las que no lo son, alrededor del 44% lo hacen a tiempo parcial, comparado con el 10% de hombres que trabajan a tiempo parcial (3800 parejas entrevistadas, sobre un periodo de ocho años, British Household Panel Survey, en Hymowitz, 2019). Los hombres en promedio mostraron la mayor satisfacción si trabajan a tiempo completo, sin horas extras, pero ni su satisfacción laboral ni su satisfacción con la vida en general se vieron afectadas por la cantidad de horas que trabajan. Solo les afectaba carecer de trabajo. Sin embargo las mujeres prefirieron los trabajos a tiempo parcial, y el nivel de satisfacción que tenían con su vida en general no se veía afectado por las horas de trabajo. Las mujeres sin hijos no se preocupaban por sus horas de trabajo en absoluto, mientras que las mujeres con hijos eran significativamente más felices si tenían un trabajo, independientemente de cuántas horas les ocupara. La autora del artículo, Alison Booth, de la Universidad de Essex, comenzó a trabajar a tiempo parcial cuando tuvo el primero de sus dos hijos, y luego volvió a un trabajo de jornada completa. Su conclusión fue: "Las mujeres prefieren trabajos de tiempo parcial. Las mujeres con niños son significativamente más felices si tienen un trabajo. Quieren encontrar un trabajo significativo pero que sea posible realizarlo alrededor de su

vida hogareña". La investigadora se sorprendió con el hallazgo, ya que los trabajos de tiempo parcial tradicionalmente han estado peor pagos y vinculados con trabajos no calificados.

Otro estudio académico realizado con parejas británicas en relación al balance que realizan sobre sus vidas también muestra que las mujeres en promedio se sienten más felices si trabajan a tiempo parcial, y si tienen un trabajo pago, en relación a las que no lo tienen (Leapman, 2007). De modo que no parece un ideal que pretenda volver a modelos anteriores en los que la mujer permanecía en el hogar a tiempo completo. Una investigación hecha en base al análisis de 1402 casos tomados del British Household Survey muestra que los niveles de satisfacción con el trabajo disminuyen para las mujeres cuando comienzan a ascender en la jerarquía laboral, y aumentan para los varones. (Lup, 2018)

En aproximadamente un tercio de las parejas casadas o que conviven en los Estados Unidos, las mujeres aportan la mitad o más de las ganancias, un aumento significativo con respecto al pasado. Pero en la mayoría de las parejas, los hombres aportan más ingresos, y esto es consistente con el hecho de que los estadounidenses otorgan un mayor valor al papel de un hombre como proveedor financiero (Parker, 2017). En una encuesta representativa a nivel nacional de 4971 adultos, 71% de ellos dicen que es muy importante que el hombre sea capaz de mantener económicamente a su familia para ser buen marido/pareja. Por comparación, 32% dice que es muy importante que una mujer haga lo mismo para ser buena esposa/pareja. Si bien una proporción casi igual de hombres y mujeres dicen que para que un hombre sea buen esposo/pareja necesita poder mantener a su familia (72% y 71%, respectivamente), solo un 25% de los hombres dice que esto es muy importante para que una mujer sea una buena esposa o pareja, en comparación con el 39% de las mujeres.

Un metaanálisis de 2014 encontró que desde 1914 hasta 2011 las mujeres han mantenido una ventaja en la escuela respecto a los hombres. La psicóloga Susan Pinker, autora de "The sexual paradox: Men, women and the real gender gap" ("La paradoja sexual: hombres, mujeres y la verdadera brecha de género"), sostiene que esta ventaja no se traduce en términos económicos o de estatus en el trabajo -en parte- debido a las diferentes preferencias profesionales y de estilo de vida que desarrollan hombres y mujeres, que no son solo culturalmente determinadas. Señala también que las vidas profesionales de las mujeres tienden a persistir más tiempo que las de los hombres, ya que en promedio viven siete años más. En los Países Bajos, donde el trabajo a tiempo parcial está legalmente protegido tanto para hombres como para mujeres (no es posible perder el trabajo si al principio es a tiempo completo y luego el empleado quiere trabajar tres días a la semana), encontraron que la gran mayoría de las personas que eligen trabajar a tiempo parcial son mujeres, y el 62% de ellas ni siquiera tienen hijos en casa (Voyer & Voyer, 2014). ¿Por qué lo hacen? Una hipótesis sería que tienen otras prioridades en sus vidas: sus relaciones, sus amigos, sus intereses por fuera del trabajo. Cuando miramos los datos de Estados Unidos,

sigue Pinker, encontramos que de las personas que eligen trabajos flexibles u horarios en industrias que ofrecen esas opciones, dos tercios son mujeres y la mayoría, pero no todas, son madres.

Muchas mujeres ponen sus huevos en varias canastas, señala Pinker: dedican tiempo a sus familias, a sus amigos, a desarrollar sus intereses, en lugar de poner toda su energía en un solo objetivo: su carrera. De hecho, este conjunto más diverso de intereses y habilidades habría protegido a las mujeres después de la crisis financiera de 2008. Menos mujeres que hombres estaban desempleadas, y menos mujeres se suicidaron después de haber padecido significativas pérdidas financieras, dice Pinker, ya que para ellas quedarse sin trabajo no implica una pérdida de identidad. "Cuando le pides a las mujeres que describan su trabajo ideal -señala Pinker-, la mayoría, especialmente las mujeres altamente educadas, dicen que quieren trabajar con personas que respetan; quieren hacer un trabajo que sea significativo, que brinde contacto social y que sea flexible. La mayoría de los trabajos tecnológicos no satisfacen esos criterios".

En los Estados Unidos una mujer ni siquiera puede dedicarse a estar seis meses con su bebé recién nacido sin perder su trabajo, agrega Pinker. En otros países no es así. "La jefa de redacción de un periódico me entrevistó en los Países Bajos y ella trabajaba a tiempo parcial: sorprendida, le pregunté la razón, y ella respondió: 'Bueno, los miércoles por la tarde los dedico a mis padres, que son ancianos, y otra tarde la dedico a mis amigos. El viernes es para mi clase de piano. Quiero reservar tiempo para algo que me dé alegría. El trabajo protegido a tiempo parcial podría ser una de las razones por las cuales las mujeres holandesas son más felices que las estadounidenses: tienen más opciones que nosotros", concluye.

En la misma línea, un estudio realizado en base a la Encuesta Nacional de Gradudados Universitarios en los Estados Unidos, con alrededor de 77.000 graduados, mostró que las mujeres que se reciben en las mejores universidades son las que trabajan más a tiempo parcial (Hersch, 2013). Una hipótesis que según Hersch podría explicarlo es que las que concurren a las mejores y más caras universidades de Estados Unidos, provienen con más probabilidad de familias adineradas y se casan con hombres de altos ingresos, por lo que pueden trabajar menos horas. Alrededor del 45% de las mujeres casadas que son madres y estudiaron en las mejores universidades trabajan full time, comparado con el 57% de las mujeres casadas que son madres y estudiaron en universidades menos selectas. El 70% de las mujeres casadas que son madres y fueron a las universidades top como Harvard o Princeton estaban empleadas en 2010, comparado con el 80% de las mujeres casadas que son madres y fueron a las universidades menos selectas. Hersch sostiene que todas las dimensiones investigadas mostraron una menor actividad en el mercado. Lo paradójico, señala, es que uno supondría que las que fueron a las mejores universidades deberían ser las que más posibilidades tienen de conseguir trabajo. Probablemente fueron las que más flexibilidad pudieron conseguir para conciliar su rol de madres con el trabajo. Hersh señala

que la presencia de hijos está asociada con una actividad menor por parte de las mujeres que pertenecen a las élites en el mercado laboral.

Una hipótesis a investigar sería que en la Argentina y en muchos otros países occidentales ocurriera algo parecido: las mujeres de mejor posición económica, aún con un título universitario y con más posibilidades de trabajar, serían las que pueden disfrutar de los beneficios de una mayor libertad a la hora de elegir condiciones, lugar y cantidad de horas de trabajo. En la Ciudad de Buenos Aires, del total de mujeres que trabajan, el 44,1% tiene estudios terciarios completos, contra un 36,6% de hombres que trabajan con un terciario completo. La brecha es más grande que quienes cursaron la secundaria y la primaria (Dirección General de Estadística y Censos -DGEyC- de la Ciudad de Buenos Aires, Distribución porcentual de la población de 10 años y más ocupada por máximo nivel de instrucción alcanzado según sexo, 2017).

El menor número de horas que las mujeres en general y las madres en particular trabajan fuera del hogar tiene su correlato en el hecho de que en promedio en muchos ámbitos los varones ascienden más que las mujeres. Varias hipótesis podrían explicarlo: porque desean (1) adquirir estatus para seducir a una mujer, tal como hemos visto en el apartado sobre la perspectiva evolucionista, (2) tener una buena posición económica para formar una familia, y (3) una vez que se convierten en padres, necesitan tener mejores ingresos para mantenerlos, con lo que podrían aceptar trabajos que preferirían no desarrollar si las circunstancias fueran otras. En la Encuesta Permanente de Hogares de la Ciudad de Buenos Aires es posible ver que los varones se desplazan más para trabajar en la Capital (64, 2% contra 35,8% de mujeres), disposición que, junto con la mayor disposición horaria, también podría ampliar sus posibilidades laborales y de ascenso en el escalafón laboral (Dirección General de Estadística y Censos de la Ciudad de Buenos Aires, 2017).

Cuando se habla de las mujeres que no estudian ni trabajan (las llamadas "Ni-Ni"), sería necesario diferenciar a las que buscan insertarse en el mercado laboral de las que no lo buscan, y un porcentaje de las que no lo buscan probablemente estén ocupándose del cuidado de sus hijos o de otros menores, y reciban dinero de otra persona (el padre del hijo, sus propios padres o familiares) o de planes sociales. Cierta evidencia de que muchas jóvenes de 15 a 29 años están en esta situación y quizá por eso no busquen trabajar más, puede ser encontrada en un informe que brinda la Dirección General de Estadística y Censos de la Ciudad de Buenos Aires. En el año 2016, del total de mujeres jóvenes que ni estudian ni trabajan, el 66% convive con menores de 13 años, mientras que solo el 35% de los jóvenes que no estudian y trabajan tiene menores a cargo. Entre 2012 y 2016 esa cifra solo varió entre un 63 y un 73% (Dirección General de Estadística y Censos de la Ciudad de Buenos Aires, 2016).

¿Tiene sentido esta asimetría según la cual en promedio las mujeres trabajan menos horas que los varones? Hay evidencia de que tanto en animales no humanos como entre seres



humanos, las hembras asignan más valor al rol de proveedores de los machos (Lever y colegas, 2015, Parship, 2009, Townsend & Levy, 1990, Zhang y otros, 2019, De Miguel y otros, 1989, Shackelford y otros, 2005, Wedell & Ritchie, 2004). Quizás la humanidad no hubiera llegado hasta aquí sin esa distribución de roles, particularmente en especies como la nuestra que, al igual que la mayoría de las especies, suponen una mayor inversión parental por parte de las hembras (más tiempo de gestación y de cuidado hasta que la cría sea autónoma).

¿Tiene sentido que esta asimetría continúe? Este es un tema más arduo de elucidar, especialmente cuando en muchos países hay ayudas económicas estatales para la crianza de los hijos. Sin embargo, aún así, pareciera que si una mujer tiene uno o dos hijos, al transitar por etapas de mayor vulnerabilidad en el embarazo, en la lactancia y en el periodo de cuidado posterior, aún cuando cuente con la ayuda del padre, disponer en lo posible de mayores ingresos económicos suministrados por su pareja no suena poco razonable. Si se trata de un acuerdo explícito o tácito de división del trabajo, no solo debe ser respetado sino que puede resultar un buen acuerdo, que no necesariamente debe quedar establecido de ese modo para el resto de la vida, cuando los hijos han crecido. Cuestiones tales como si se debe retribuir económicamente el trabajo de ama de casa, el cuidado de los hijos, de enfermos y ancianos, habiendo o no transferencia de recursos por parte de la pareja o de otros miembros de la familia, deberían ser objeto de una pormenorizada reflexión.

La menor carga horaria promedio de las mujeres en el mercado laboral podría perjudicar sus aspiraciones de escalar en la jerarquía laboral, y si esto ocurre en virtud de la crianza de los hijos, debería ser objeto de un cuidadoso análisis la determinación de la posibilidad de que tenga facilidades como para poder ascender a cargos jerárquicos, siempre y cuando desee hacerlo, ya que, como veremos, a medida que sus recursos económicos se incrementan, parecería que en promedio prefieren cargos de menos horas que no la sobrecarguen de responsabilidades.

### **3- El aporte de la perspectiva evolucionista**

Aunque las corrientes predominantes del feminismo suelen sugerir que la baja representación de mujeres en los cargos ejecutivos y jerárquicos en general es exclusivamente resultado de la socialización y del sexismo, estudios provenientes de disciplinas tales como la psicología, la biología y la antropología sugieren que hay en promedio diferencias temperamentales que pueden explicar al menos en parte estas disparidades. Los estereotipos de hombres con mayor propensión a la competencia y a asumir riesgos que la mujer, y los estereotipos de las mujeres con mayor apego por sus hijos y más adversas al riesgo son generalizaciones ciertas, siempre que no olvidemos que

hablamos de promedios (Browne, 1998, Niederle & Vesterlund, 2007). No es que la mujer no sea en absoluto competitiva, hay evidencia de que tiene más propensión a serlo en cuestiones vinculadas con el atractivo sexual y con la posibilidad de derogar la reputación de otros (Reynolds y otros, 2018), pero los hombres lo son más en la obtención de recursos económicos, en el mercado laboral y en el deporte (Deaner y otros, 2016). Entre las principales diferencias de personalidad, cabe destacar entre los hombres una mayor propensión a la agresividad, un mayor deseo de estatus y de búsqueda de riesgo, todos rasgos que correlacionan con los resultados obtenidos en el mercado de trabajo.

En un estudio de 1972, Robert Trivers mostró que el sexo que invierte más en la reproducción es más selectivo. En la mayoría de las especies, incluida la humana, la hembra es más selectiva y los machos compiten entre ellos por acceder a posiciones de estatus y dominio de recursos, más favorables para concitar la atención de las hembras y para incrementar sus posibilidades de éxito reproductivo. La hipótesis de una mayor predisposición de los hombres a competir por las posiciones de estatus y a asumir riesgos cuenta con evidencia en diversos ámbitos (Eckel & Grossman, 2008), entre ellos el del deporte (Deaner y otros, 2016) y también en estudios experimentales en los que el desempeño masculino mejora en contextos competitivos (Gneezy & Rustichini, 2004).

El carácter competitivo, agresivo y propenso al riesgo es una tendencia general de los mamíferos y es muy probable que tenga implicancias sustanciales para el lugar de trabajo (Browne, 1998). Una comprensión adecuada de la naturaleza humana es de suma importancia para quienes estudian y manejan organizaciones, teniendo en cuenta siempre que las diferencias de sexo son diferencias entre grupos y no describen la conducta de cada individuo. Hay mujeres más competitivas, agresivas y propensas al riesgo que los varones, y hay varones que no son competitivos, agresivos ni propensos al riesgo. Decir esto no niega la posibilidad de discriminación sexual en el trabajo, pero tanto este fenómeno como otras variables analizadas en este artículo debilitan la hipótesis de la existencia de una discriminación estructural que impide que las mujeres accedan a cargos jerárquicos.

En el modelo constructivista que predomina en el feminismo (Hubbard, 1990) los seres humanos no tienen naturaleza humana alguna, y la única diferencia real entre hombres y mujeres es su función reproductiva y su fuerza física. Todo lo demás sería producto del condicionamiento social, incluyendo las diferencias de personalidad. De esta manera, las posiciones de estatus alcanzadas por una mayoría de hombres no estarían vinculadas ni total ni parcialmente con diferencias biológicas entre hombres y mujeres sino básicamente al sexismo y a los estereotipos, que muestran a una mayoría de varones de estatus. Las personas observarían lo que hacen otros de su mismo sexo, y los imitarían. En este sentido el modelo constructivista que adscribe toda influencia a lo social entendería que el ser humano tiene una posición única en el reino animal.

Sin embargo, la diversa inversión parental de machos y hembras en numerosas especies animales torna a la indiferenciación conductual de los sexos improbable. En especies en las que la hembra invierte más tiempo y energía en la reproducción, ella es más selectiva y los machos compiten por su atención, lo que les permite con más probabilidad alcanzar el éxito reproductivo. Es lo que explica que las plumas del pavo real, que por ser tan grandes y coloridas representan un peligro pues ofrecen comida rápida a los predadores, sean un rasgo heredado que perdura, puesto que las hembras prefieren a los machos de plumajes más coloridos. Una consecuencia de la asimetría en la inversión parental y la mayor competencia de los machos es que el éxito reproductivo es más variable en los machos (Alexander et al., 1979). Unos pocos machos tienen éxito reproductivo con muchas hembras, y en promedio se reproducen más que ellas. Innumerables machos no logran reproducirse o tienen un bajo éxito reproductivo, también inferior en promedio al de la hembra. En todas las comunidades originarias conocidas, los hombres que no se han reproducido son más numerosos que las mujeres que no se han reproducido (Buss, 1994). Casi todas las mujeres se reproducen en las comunidades originarias, y el número de hijos es menor al que tienen los hombres de alto estatus. Ellos pueden incrementar su éxito reproductivo teniendo relaciones sexuales con numerosas mujeres de una forma en que las mujeres no pueden hacerlo, puesto que el lapso de gestación y posterior lactancia reduce fácticamente su potencial reproductivo. Dado que estar en el extremo más bajo de posibilidades de competir por las hembras implica la muerte genética, la teoría evolucionista predice una mayor propensión al riesgo por parte de los hombres. Tal como señala Buss, "la evolución de la preferencia femenina por los machos que ofrecen recursos podría ser la base más pervasiva de la selectividad femenina en el reino animal" (Buss, 1994).

Aunque la selección natural suele ser identificada con la "supervivencia de los más aptos", también está crucialmente vinculada con la reproducción, además de la supervivencia (Daly & Wilson, 1983). Los genes de los organismos que obtengan mayor éxito reproductivo serán los que se volverán más comunes en la población. Como los desafíos que enfrentaron ambos sexos son comunes (obtener comida, bebida, huir de los predadores), muchas de las adaptaciones son comunes a ambos sexos.

Los hombres que competían para conseguir mujeres tuvieron un beneficio adaptativo. Todos ellos son descendientes de esos competidores victoriosos. Los primates (el *homo sapiens* es un tipo de primate) compiten por los lugares de estatus, que son los que en promedio más atraen a las mujeres. Traducido a términos contemporáneos, las mujeres suelen sentirse más atraídas por una variedad de expresiones de estatus: por el que perciben como más inteligente, el que tiene mejor sentido del humor (equivale a inteligencia en términos evolutivos), el cantante que lidera la banda, el que perciben como más culto, el dominante, el líder, el que posee más recursos económicos, más edad o más altura física.

Gran cantidad de sociedades estudiadas por los antropólogos son polígamas: esto significa que algunos hombres tienen varias esposas y muchos hombres ninguna. Lo típico es que el hombre que alcanzó el máximo éxito reproductivo sea el de estatus más elevado y el de mayor acceso a recursos. También hay evidencia de que las mujeres en promedio prefieren hombres dominantes y con estatus (Keating, 1985; Ellis, 1992; Sadallaer, 1987, Weisfeldet, 1987). Aunque algunos han sugerido que las mujeres prefieren a hombres con estatus y recursos solo porque ellas no tienen acceso a esos bienes, hay evidencia de que mujeres con estatus y recursos prefieren a hombres con igual o superior estatus que ellas, y que en promedio no prefieren -en caso de poder elegir- ni se sienten atraídas por los hombres de estatus y recursos inferiores a ellas (Buss, 1994). Por otra parte, los hombres en promedio prestan menos o ninguna atención al estatus de la mujer, privilegiando en primer lugar la juventud y el atractivo físico (Sprecher y otros, 1994). Este esquema ha dejado su huella mediante adaptaciones genéticas.

Nuestros cuerpos y nuestras mentes fueron moldeados en buena medida en el contexto de comunidades de cazadores recolectores del pleistoceno. Esto conlleva una serie de rasgos de temperamento por los cuales es más común la dominancia, la competencia, la agresividad, la propensión al riesgo y a los logros en los varones, y en las mujeres una tendencia al comportamiento de cuidado y a un mayor interés por las relaciones sociales (Ahgren, 1983). Se trata de estudios hechos en numerosas culturas, y que involucran también juegos más agresivos entre los niños, con mayor afán de dominio y riesgo, mientras las niñas en promedio tienen más actitudes de cuidado y están más interesadas en las relaciones sociales (Browne, 1998). Nada de esto significa que las niñas o las mujeres no sean competitivas, agresivas o propensas al riesgo, se trata de promedios. Tampoco implica que solo cuenten las predisposiciones evolutivas en desmedro de los contextos culturales. La perspectiva que cuenta con más evidencia es la que elude tanto el reduccionismo sociológico como el determinismo biológico.

En muchos sentidos la cultura humana modificó esquemas biológicos. La violencia disminuyó a lo largo de los siglos. Pero las creaciones culturales son producto de nuestra biología. Esto fue posible porque se profundizaron tendencias cooperativas que están presentes en otras especies, no porque se generaran cambios sin ningún arraigo biológico. En su libro "Blueprint", Nicholas Christakis describe cómo comunidades agrícolas como las de Israel (kibutzim) fracasaron en su intento por separar a padres e hijos y, en líneas generales, la relación estrecha entre genética y cultura. "Hemos evolucionado genéticamente en respuesta a la cultura que estamos preparados genéticamente para crear", explica. No deberíamos tratar evolución genética y cultural como entes separados, y si nos preguntan "¿Es la naturaleza o la cultura?" la respuesta para Christakis es: "ambas". Nada de lo dicho en este apartado implica sostener que las mujeres están impedidas genéticamente para ocupar cargos directivos. Muchas lo hacen y con probada eficacia. Más

bien se trata de investigar cuáles son las hipótesis rivales a las del sexismo estructural que podrían explicar la sobrerrepresentación masculina en los cargos de mayor jerarquía.

No debería sorprendernos que entre los mamíferos, en relación a los machos las hembras estén más apegadas a las crías mientras no son autónomas, y que los humanos no seamos la excepción, es decir, que en promedio las mujeres tengan una predisposición distinta a la que focaliza buena parte de las energías en la carrera profesional o en un oficio. Es un fenómeno que puede ser comprendido fácilmente desde una perspectiva evolucionista. Consistentemente con este esquema, tampoco debería extrañarnos que los hombres estén focalizados en la provisión de recursos. Es algo que ocurre también en numerosas especies animales en las que hay una mayor inversión parental de la hembra y el estatus de los machos está asociado al éxito reproductivo. Esto no implica que el esquema no pueda ser modificado, aunque ignoramos hasta qué punto nuestra biología nos permitirá hacerlo o la voluntad humana, y en particular la de las mujeres, procurará hacerlo.

Nuestra especie evolucionó con el cuidado aloparental de los niños, conformado por otros miembros de la comunidad, básicamente hermanos mayores y abuelas, tal como muestra en su libro "Mothers and others" la antropóloga y primatóloga Sara Baffer Hrdy, de modo que las guarderías estatales gratuitas y las licencias por paternidad, estarían de alguna manera suplantando esa ayuda (Baffer Hrdy, 2011).

Un estudio encontró que cuantos más rasgos que son frecuentes en los varones posee una mujer (tendencia a dominar y a competir, propensión al riesgo), mayor es su éxito profesional y menores son sus rasgos típicamente femeninos (calidez, dulzura, propensión al cuidado). No parece casual que las mujeres tiendan mayoritariamente a desempeñar trabajos de bajo riesgo, sociales y de cuidado. Del total de mujeres que trabajan, 17,3 lo hacen en el comercio, 4,8% en hoteles y restaurantes, 14,2% en enseñanza, 9,9% en servicios sociales y de salud, 7,7% en la industria manufacturera, 14,9% en servicios comunitarios, 17,3% en casas particulares, 10,2% en servicios financieros, empresas e inmobiliarias y 2,3% en el transporte, almacenamiento y comunicación. (Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales –MTEySS, en base a datos de la EPH-INDEC, 2018).

Por otra parte, no es infrecuente que tengamos noticias de hombres que han asumido grandes riesgos y sus caídas han sido estrepitosas. Un estudio pormenorizado que se hizo en torno a las compañías Fortune Global 500 mostró que las diferencias en las promociones de hombres y mujeres eran atribuibles fundamentalmente a la mayor disposición masculina para desplazarse a lugares distantes, permanecer largas horas en el trabajo y al deseo de alcanzar los cargos más altos (Hoffman & Reed, 1982). El matrimonio, y en particular, la llegada de los hijos, incrementa la búsqueda de ascenso en la jerarquía laboral por parte de los varones, mientras decrece esta búsqueda en las mujeres (Epstein, 1995).

#### 4- Las hipótesis del sexismo estructural

¿Existen evidencias de que los hombres sean privilegiados en desmedro de las mujeres cuando ascienden en la jerarquía laboral? Respecto a la posibilidad de que exista una distorsión por la cual se tiende a favorecer el ascenso de hombres, las evidencias de estudios experimentales son contradictorias: algunos estudios no encuentran ninguna diferencia, otros favorecen a los hombres y otros favorecen a las mujeres (Hersch & Viscusi, 1996; Long, 1995).

En el ámbito de las especialidades de cada profesión, los médicos hombres, por ejemplo, tienden a elegir áreas que procuran mayores ingresos -como cirugía-, en relación a las áreas que en promedio prefieren las mujeres (clínica, pediatría, dermatología). Hay evidencia de que también los médicos hombres optan más por la práctica privada y trabajan más horas, mientras que las mujeres tienden a ser médicas asalariadas y a trabajar menos horas (Weismanet y otros, 1986; Shye, 1991; Redmanet y otros, 1994). Los abogados hombres tienden a preferir especialidades mejor pagas como el derecho penal, y a trabajar más en grandes empresas privadas que otorgan remuneraciones significativas. Las mujeres, en cambio, suelen preferir las instituciones estatales (Woodet y otros, 1993).

Una estudio sobre el desempeño de abogados y abogadas jóvenes en los Estados Unidos, conducido por Rosa Ferrer, economista española de la Universitat Pompeu Fabra, encontró diferencias en la ambición para ascender en el trabajo, mayor en los varones (Azmat & Ferrer, 2017). Los investigadores señalan que, a diferencia de otras profesiones altamente calificadas, la jurídica evalúa el desempeño valiéndose de medidas transparentes comparables entre empresas: se estiman, por ejemplo, la cantidad de horas facturadas y la cantidad de ingresos generados por nuevos clientes. Los abogados varones facturaron un diez por ciento más de horas y generaron más del doble de los ingresos de nuevos clientes en relación a las abogadas. La diferencia en el rendimiento se explicaba en buena medida (1) por la mayor ambición masculina (promedio) y (2) la presencia de niños pequeños en el hogar de los abogados varones. Encontraron que esta diferencia tenía consecuencias importantes en las ganancias generales y en la promoción posterior a cargos jerárquicos. Estos hallazgos resultan consistentes con la hipótesis evolucionista de la competencia masculina por estatus y recursos, desarrollada en un apartado anterior de este artículo, por cuanto las mujeres en promedio prefieren a los hombres de esa condición, algo que incrementa las posibilidades de éxito reproductivo masculino.

La hipótesis de preferencias diversas en el mundo del trabajo podría tener su correlato en la de preferencias diversas en el tiempo de ocio. Hay evidencia de esto en el hecho de que en promedio los varones prefieren las actividades de recreación competitivas, mientras que las mujeres prefieren en promedio dedicar su tiempo a leer libros y ver películas (Gibbonset & otros, 1997). Si se visita un negocio de computadoras, una tienda de vinos, una ferretería o un negocio de armas, habrá mayoría masculina, si en cambio se visita una clase de baile, de yoga, una casa de plantas, un negocio de bordado, un espectáculo de comedia musical o una charla sobre relaciones interpersonales, habrá una mayoría de mujeres.

#### **4.1- Crítica a la perspectiva sobre el "techo de cristal" del libro "Economía Feminista"**

En su libro "Economía Feminista" Mercedes D'Alessandro atribuye centralmente al sexismo la baja representación de las mujeres en los cargos jerárquicos y menciona una serie de estudios que mostrarían los beneficios de incluir a mujeres en las empresas. Subraya la "ventaja femenina" de "no tomar riesgos innecesarios", menciona un estudio según el cual la existencia de una mujer en la toma de decisiones bajaría el riesgo de quiebra en un 20 por ciento, y señala que las compañías que cuentan con dos o tres directoras tienen menos riesgo aún (D'Alessandro, 2016, p.104). Visto desde una perspectiva complementaria, correr riesgos también incrementa las posibilidades de éxito. La baja propensión al riesgo puede ser útil en determinadas circunstancias, pero en otras la propensión al riesgo puede ser uno de los factores que eleve las posibilidades de escalar en la jerarquía social y en los cargos directivos de las compañías. El riesgo es una situación de doble filo, tal como advierte el refrán popular "Quien no arriesga, no gana". Sería de gran utilidad pues atender a los aportes de los estudios que revelan cuáles son los atributos de personalidad que favorecen el ascenso a los cargos directivos.

D'Alessandro juzga que la hipótesis "más fuerte" para explicar la baja representación de las mujeres en los cargos directivos es que "aún hay un fuerte componente inercial a la hora de seleccionar personal y más aún cuando de promocionar se trata", es decir, se inclina por la hipótesis central del feminismo hegemónico para explicar una variedad de fenómenos complejos como éste: "los prejuicios y los estereotipos", los "micromachismos", la "escasa racionalidad" atribuida a las mujeres (D'Alessandro, 2016, p. 107 y p. 115). Los estereotipos explicarían para esta economista que solo el varón sea visto como artífice de las decisiones y como merecedor de un buen sueldo, y que las mujeres no puedan ascender en parte porque "tienen una mirada negativa sobre sí mismas" (D'Alessandro, 2016, p.112-113). La hipótesis de un porcentaje significativo de mujeres que deciden qué hacer con sus vidas -aunque ese modelo no sea idéntico al del varón- está ausente por completo, la posibilidad de que la mayoría -cuando tiene oportunidad de hacerlo- no desee asumir las responsabilidades y la carga horaria que suelen conllevar los cargos jerárquicos, no es contemplada en absoluto, así como la posible preferencia de no consagrar la vida solo al trabajo y dedicar tiempo y atención a los hijos pequeños.

D'Alessandro no respalda en ningún estudio su hipótesis del sexismo como causa de la baja representación de mujeres en cargos jerárquicos. Solo presenta evidencias anecdóticas como la de una empleada de Mark Zuckerberg, el dueño de Facebook, que solo después de charlar con su marido se atrevió a pedir mejores condiciones salariales. Pero la destreza de pedir aumento de sueldo no necesariamente supone "tener una mirada negativa sobre una misma", como propone explicar D'Alessandro, sino que constituye una habilidad que en promedio y al parecer tendrían en mayor medida los varones. En un experimento realizado en la Universidad de Chicago con 2500 buscadores de empleo se encontró que cuando no resultaba explícito que los salarios fueran negociables, era más probable que los varones y no las mujeres negociaran el salario. De este modo, en contraste con las mujeres, los hombres en promedio preferían los trabajos que plantean la negociación salarial de manera ambigua (Wade, 2001). Otro estudio de Jenny Säve-Söderbergh para la Universidad de Estocolmo encontró que a la hora de negociar su salario las mujeres piden entre 2,9 y 3,5% menos que los hombres para los mismos empleos (Säve-Söderbergh, 2007). En otro estudio, titulado "Las chicas buenas no reclaman" ("Nice girls don't ask"), Babcock y colegas realizaron tres estudios en los que encontraron que los hombres son en general más propensos a negociar para obtener lo que desean (Babcock y otros, 2003).

D'Alessandro menciona también "la rigidez en las estructuras laborales y sus demandas", que "hace que sea inviable mantener el éxito en la casa y en el trabajo", y la necesidad de propiciar espacios en los que se pueda generar una conciliación entre la maternidad y empleo, horarios de trabajo flexibles, guarderías en los lugares de trabajo y espacios para la lactancia. Comparto esta crítica, pero omito que en los países con mayor igualdad de género del mundo, en los que se brindan las mejores condiciones laborales para conciliar la crianza de los hijos con el empleo, tampoco se alcanza la paridad de género en los cargos directivos. Por ejemplo, entre los gerentes de Suecia, hay solo 11% de mujeres (Hymowitz, 2019), con lo que la hipótesis que explica la baja representación femenina en cargos jerárquicos como una preferencia de las mujeres por trabajos de tiempo parcial y menos responsabilidades se fortalece.

Describe D'Alessandro el caso del presidente de una empresa que no le ofrece un viaje de trabajo a una mujer porque eso "significaría poner en jaque su familia" (D'Alessandro, 2016, p. 110). Sin duda esto sería una desventaja para una mujer que desea viajar. Pero la opción que la economista no contempla es aquella en la que la propia mujer prefiera no viajar para no alejarse de sus hijos. Esa perspectiva está ausente en el feminismo hegemónico, que a menudo no imagina siquiera la posibilidad de que una mujer priorice el cuidado directo de sus hijos y opte por no asumir en el trabajo más responsabilidades que aquellas de las que podrá hacerse cargo.

D'Alessandro señala luego que "hay numerosos estudios que muestran que las mujeres exitosas no son bien vistas" (D'Alessandro, 2016, p.112). Pero no cita ningún estudio que sirva como evidencia, solo la opinión de la autora de un bestseller y el argumento de una



película de Hollywood. Sin negar que algún varón pueda verse molesto por el éxito de una mujer, también puede haber otros que se sientan atraídos por una mujer exitosa, o que les sea indiferente. Sea como fuere, las hipótesis del sexismo y de los estereotipos no parecen ser las que cuentan con más evidencia para explicar que haya más hombres que mujeres en los cargos directivos. La hipótesis de la dificultad de conciliar la crianza de los hijos con las responsabilidades que supone un cargo directivo podría estar detrás de la preferencia femenina de trabajos de tiempo parcial, y sin duda es mucho lo que puede hacerse a nivel comunitario para facilitar la compatibilidad de ambas tareas, pero el hecho de que en países que ya obtuvieron estos logros siga habiendo pocas mujeres en cargos directivos, fortalece la hipótesis de la preferencia de las mujeres por asumir menos responsabilidades en el trabajo, y resulta complementaria con la hipótesis de la mayor competencia de los varones por acceder a los recursos económicos y a los cargos de estatus (Gneezy & Rustichini, 2004), que como hemos visto, a nivel evolutivo los ha favorecido en términos de éxito reproductivo, por cuanto los hombres que detentan posiciones de mayor estatus son los preferidos por las mujeres (Buss, 1994).

#### **4.2- Investigación científica, creación literaria e inventos tecnológicos**

El 31,1% de mujeres que ejercen un cargo de dirección en la Argentina, tal como hemos señalado, no es demasiado lejano al 25% de los cargos de máxima jerarquía que detentan las mujeres en el CONICET (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas). En Argentina 52% de los investigadores y 60% de los becarios son mujeres. En 2003 las mujeres constituían 40% de los investigadores independientes, 27% de los principales (la categoría inmediatamente superior) y 18% de los superiores (la categoría máxima) mientras que en 2014 esas cifras se incrementaron y representaban el 48% de los investigadores independientes, el 39% de los principales y el 25 % de los superiores (Mujeres en el CONICET: una tendencia creciente, 2015).

Es sabido que para ascender en la jerarquía académica es necesario contar con una copiosa publicación de artículos en revistas con revisión de pares, y la maternidad puede retrasarla. Por esta razón en el CONICET se promulgó una norma por la cual las investigadoras que son madres tienen lapsos más laxos para ascender en el escalafón profesional.

Hay otra hipótesis que sería necesario investigar, y es la de que aún controlando la variable de la maternidad, en términos cuantitativos la producción académica de las mujeres en promedio sea menor, lo que podría explicar al menos en parte que estén un 25% menos representadas en las categorías más altas. Existe cierta evidencia de esto en una investigación realizada entre 1990 y 2011 con 5000 investigadores académicos (West y otros, 2013). En este estudio las mujeres son autoras del 27,42% de los artículos académicos en diversas disciplinas. La cantidad de papers publicados también es un factor importante para ascender en la jerarquía docente, algo para ser considerado por quienes juzgan que en carreras como, por ejemplo, derecho, entre otras, el sexismo sería la

explicación más plausible de que las mujeres no logren ocupar el 50% de los cargos jerárquicos. En el estudio de West las mujeres produjeron en once años el 24,21% de los artículos académicos de derecho.

Incluso si evaluamos las disciplinas en las que se da el mayor porcentaje de producción femenina (en relación a la producción teórica de las propias mujeres en otras áreas), y en disciplinas en las que hay en términos generales más mujeres que hombres, como es el caso de Educación, Sociología y Demografía, también son los varones quienes publicaron más de la mitad de la producción teórica, mientras las mujeres publicaron 46,35%, 41,41% y 41,90% de artículos académicos en cada una de esas disciplinas.

Otros estudios muestran que, consistentemente, la producción de publicaciones académicas es más prolífica en los varones que en las mujeres, tengan o no hijos (Persell, 1983; Cole & Zuckerman, 1987; Long, 1992; Leibenluft et al., 1993; Primack & Stacy, 1997).

Una hipótesis para explicar este fenómeno podría ser que las discriminan y no las dejan publicar, pero el mero hecho de que publiquen menos no es evidencia de que no las dejen publicar. Hoy en día el procedimiento estándar es el de no incluir el nombre del autor de un artículo académico cuando debe ser evaluado en una revista con revisión de pares, por lo que no sería posible conocer su sexo. Eventualmente la "discriminación" podría ejercerse de manera indirecta a partir del favorecimiento de temas que, en promedio, son preferidos más por los varones que por las mujeres (por ejemplo, temas de lógica o cuestiones altamente sistematizadoras y abstractas, y no temas vinculados a la ética, donde hay una mayor presencia femenina, tanto en las cátedras de las carreras de filosofía como en los congresos de filosofía).

Por otro lado, tenemos evidencia de que las mujeres son mayoría en prácticas profesionales de gran anclaje práctico y que focalizan en personas y en lo vivo en general, como psicología, veterinaria, biología, educación, abogacía (en particular litigios de familia), entre otras, y los varones son mayoría en carreras altamente sistematizadoras como matemáticas, física o ingeniería, y en oficios concentrados en objetos (medios de transporte, músico instrumentista, ferretero, mecánico, construcción, zapatero, etc). Esta distinción entre el mayor interés promedio de las mujeres por lo vivo, las personas y lo social en general, y del mayor interés de los varones por los objetos y las abstracciones expresa de acuerdo a esta hipótesis disimilitudes biológicas que interactúan con la cultura (Lippa, 1998, Su, 2009, Baron-Cohen, 2002, 2004). De modo que una hipótesis para intentar explicar lo que parece ser una mayor producción teórica masculina incluso en las áreas en las que las mujeres tienen más interés y participación, podría ser que las largas horas que supone estar a solas para escribir son en promedio menos atractivas para las mujeres, que suelen preferir trabajos sociales, es decir, que suponen un contacto más estrecho y cotidiano con personas.

Esto es consistente con lo que parece ser también una menor producción femenina en el mundo editorial. Durante 2018 en España se publicaron 34.183 libros escritos por hombres y 17.801 escritos por mujeres, según el Observatorio de Género del Ministerio de Cultura (Riaño, 2019). Los hombres publicaron 9.370 obras de “creación literaria” (desde novela a poesía) y las mujeres 5.227. En ciencias sociales y humanidades” (ensayo), se publicaron 5.652 títulos de mujeres y 13.289 títulos de hombres. Solo en el área “infantil y juvenil” la producción femenina superó a la masculina: 2.743 frente a 2.304.

Estos datos son consistentes con los de otro oficio creativo y sistematizador que supone estar muchas horas a solas y menos en contacto con personas que con objetos: el de inventor. Las mujeres representan el 10% de los inventores y el 15% de los inventores en las ciencias de la vida, según un relevamiento de 2.7 millones de patentes en los Estados Unidos (Jensen, 2018).

Es de destacar que también parece haber más varones que mujeres que prefieren teorizar sobre lo social que sobre las matemáticas, la filosofía, la economía o la ciencia política, pero si comparamos varones y mujeres, hay un porcentaje mayor de los primeros que se dedican a las matemáticas, la filosofía, la economía o la ciencia política, aún cuando constituyan un porcentaje menor dentro del universo de los varones. Si analizamos el estudio realizado en base a 5000 autores académicos, vemos, por ejemplo, que hay 26.304 autores varones que publican artículos académicos de sociología y solo 5482 que publican artículos académicos de matemáticas. El mismo esquema se repite con otras áreas del conocimiento mencionadas. Una minoría de hombres y mujeres se dedica a las disciplinas más abstractas, es solo que esa minoría es mucho más reducida entre las mujeres que entre los varones (Persell, 1983; Cole & Zuckerman, 1987; Long, 1992; Leibenluft et al., 1993; Primack & Stacy, 1997).

### **4.3- Los cargos jerárquicos en la Universidad de Buenos Aires**

De acuerdo al último censo disponible, del total de 5899 docentes titulares de la Universidad de Buenos Aires (UBA), las mujeres representan el 43,73%, no muy lejos de la paridad del 50%. Del total de auxiliares, ellas representan el 57,80% (Censo de Docentes 2011, Universidad de Buenos Aires).

En general las carreras en las que hay más profesoras que profesores son aquellas en las que hay mayor presencia de mujeres en general. Tal es el caso de Farmacia y Bioquímica, Psicología y Letras. De modo que los defensores de la hipótesis que atribuye al sexismo la subrepresentación de las mujeres en cargos jerárquicos de la UBA deberían explicar porqué hay más titulares de cátedra mujeres en las carreras con mayoría femenina. Veamos algunas de estas cifras sobre porcentaje de mujeres profesoras en distintas carreras de la Universidad de Buenos Aires:

*Farmacia y Bioquímica, 67,20%*

*Agronomía, 48,96%*

*Veterinaria, 48,80%*

*Ciencias Económicas, 32%*

*Ciencias Exactas y Naturales, 44%*

*Ciencias Sociales, 47,40%*

*Filosofía y Letras, 61%*

*Ingeniería, 24,73%*

*Medicina, 39%*

*Odontología, 56,66%*

*Psicología, 62%*

*Del total de la UBA, 44% son profesoras mujeres. (Censo de Docentes 2011, Universidad de Buenos Aires). Es decir, una cifra cercana a la paridad.*

El mismo censo informa que en promedio los varones docentes aportan más dinero al hogar que las mujeres, otra evidencia en favor de la derivación de recursos provenientes de los varones, una variable que no se analiza en innumerables estudios sobre la brecha salarial. El 60% de los profesores varones de la UBA declaran aportar la mitad o más de los ingresos del hogar (33% declara aportar entre 75% y 100% y 27,6% entre 50 y 75%). Si analizamos las cifras de las docentes mujeres, son menos las que aportan la mayoría de los ingresos al hogar (22,6% declara aportar entre el 75% y 100%, y 27% entre el 25 y 50%). Entre los profesores, 40,6% de los varones y 29,3% de las mujeres aporta entre 75 y 100% de los ingresos del hogar. También entre los auxiliares se da una mayor proporción de varones que de mujeres que aportan más del 75% del ingreso familiar (28,4% entre los varones y 20,2% entre las mujeres)

En la UBA, en relación a las mujeres, es más frecuente que los hombres declaren tener más actividades laborales remuneradas no docentes. Esto es válido tanto para los profesores como para los auxiliares varones, superando el 60% en ambas categorías docentes (Censo de Docentes 2011, Universidad de Buenos Aires).

En el mismo censo de 2011, el último publicado, se consigna que en la Facultad de Derecho de la UBA - que no solo incluye la carrera de abogacía sino también la de traductorado- hay 45,24% de profesoras, sumando las regulares y las interinas, y las auxiliares docentes representan el 55% del plantel. (Censo de Docentes 2011, Universidad de Buenos Aires, pag. 188). Nos detendremos en el ejemplo de la Facultad de Derecho para investigar si es plausible que exista un "techo de cristal" en el acceso al cargo de titular de cátedra, y en el

apartado siguiente analizaremos dos documentos para indagar si revelan evidencia de discriminación en contra de las mujeres en la asignación de cargos en el Poder Judicial.

Los últimos datos disponibles sobre la carrera de abogacía, publicados en el sitio web de la UBA, muestran en el listado de cátedras dadas de alta el 8 de agosto de 2019, que hay 100 titulares de cátedra varones y 34 mujeres, es decir, 25% de las cátedras están a cargo de mujeres. Como veremos más adelante, ese porcentaje es prácticamente proporcional al de la cantidad de mujeres que aparecen consignadas en el Claustro Docente que refleja el sitio web de esta facultad en agosto de 2019. También hay un 62% de titulares mujeres en las cátedras de la carrera de traductorado de la misma facultad: 43 titulares de cátedra mujeres y 26 titulares de cátedra hombres (Facultad de Derecho. UBA. Segundo Periodo Lectivo 2019, Profesores del traductorado de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, 2018). Es decir, en una carrera como la de traductorado, donde las mujeres están sobrerrepresentadas, la mayoría de las titulares de cátedra son mujeres (62%). Al promediar las dos carreras (abogacía y traductorado), las mujeres ocupan un 48% de las titularidades de cátedra y los hombres un 52%, lo que no resulta muy distante de la paridad.

La distribución femenina en los distintos departamentos de la facultad de derecho, tal como veremos en términos cuantitativos más abajo, parece consistente con las áreas de interés de hombres y mujeres fuera de este dominio. La evidencia de que hombres y mujeres no tienen en promedio los mismos intereses, y que en parte este fenómeno tiene un origen biológico, proviene de un voluminoso cuerpo de evidencia, en particular en lo atinente al mayor interés femenino por trabajos sociales y prácticos que focalizan en los vínculos personales y en el cuidado y mayor interés masculino por trabajos e intereses que focalizan en objetos y en sistematizaciones como las matemáticas (Lippa, 1998, Su, 2009, Baron-Cohen, 2002, 2004). Una combinación entre factores biológicos y culturales sería decisiva en este tipo de preferencias. También es de destacar un mayor interés masculino y un menor interés femenino por áreas que se vinculan con la representación, problematización o gestión de la violencia, por ejemplo en el cine (Women in Hollywood, 2018 Statistics), o que están asociadas con la práctica y la contemplación de deportes violentos (Haidt & Lukianoff, 2018).

Si analizamos el claustro docente de cada departamento en la Facultad de Derecho de la UBA, según es posible apreciar en el sitio web de la facultad en septiembre de 2019, las titularidades de cátedra son básicamente proporcionales al resto de los integrantes hombres y mujeres que muestra este sitio para cada departamento. Esto es así en particular si nos referimos a los docentes que están cotidianamente al frente de una cátedra, ya que la cifra podría distorsionarse si atendemos a la cantidad de profesores consultos y eméritos, que superaron la edad jubilatoria y no necesariamente están al frente de una clase, tal como veremos más adelante.

En el sitio web del Claustro Docente de la Facultad de Derecho (2019) de la UBA hay un total de 758 docentes sumando hombres y mujeres que son profesores adjuntos, titulares, titulares consultos y titulares eméritos (en realidad son 760 cargos, ya que dos docentes están en más de un cargo). De las nueve áreas de la facultad, las que tienen mayor presencia femenina son Derecho Privado (99 hombres y 67 mujeres), que incluye el Derecho de Familia, un área que focaliza en las relaciones interpersonales, y Práctica Profesional (10 hombres y 7 mujeres).

De las ocho áreas del derecho consignadas más abajo, en siete hay más del doble de varones que de mujeres, y en Derecho Penal hay tres veces más varones que mujeres. La excepción es Derecho Privado, más cercana a la paridad. Es justamente el área que incluye Derecho de Familia, focalizada en relaciones interpersonales, de particular interés promedio para las mujeres en otras profesiones y oficios con sobrerrepresentación femenina como psicología, educación o atención al público. La hipótesis que atribuye la menor representación femenina en el cargo docente de máxima jerarquía al sexismo se debilita también cuando vemos que en carreras como la de traductorado, donde están sobrerrepresentadas, el 62% de las titulares de cátedra son mujeres.

En la lista de abajo consignaré entre paréntesis primero la cantidad de hombres y mujeres por departamento, incluyendo exclusivamente a los titulares y adjuntos que no alcanzaron la edad jubilatoria (es decir, sin profesores consultos y eméritos, y luego la cantidad de titulares de cátedra de cada sexo en ese área, es decir, la primer cifra incluye a la segunda, que representa la cantidad de profesores titulares):

*1-Derecho del trabajo y de la seguridad social (22 hombres y 3 profesores titulares, 11 mujeres y 1 profesora titular)*

*2-Ciencias sociales (26 hombres y 4 profesores titulares, 16 mujeres y 2 profesoras titulares).*

*3-Derecho privado (99 hombres y 15 profesores titulares, 67 mujeres y 7 profesoras titulares).*

*4-Derecho procesal (13 hombres y 1 profesor titular, 8 mujeres y ninguna profesora titular).*

*5-Derecho Público I y II (130 hombres y 16 profesores titulares, 44 mujeres y 3 profesoras titulares).*

*6-Filosofía del derecho (24 hombres y 2 profesores titulares, 6 mujeres y ninguna profesora titular).*

*7-Derecho económico y empresarial (73 hombres y 15 profesores titulares, 32 mujeres y 1 profesora titular)*

*8-Derecho penal y criminal (61 hombres y 4 profesores titulares, 20 mujeres y ninguna profesora titular)*

Por lo que se observa, en la mayor parte de los casos la cantidad de titulares es medianamente proporcional a la cantidad de docentes de cada sexo en cada área. La excepción parece ser el área de Derecho económico y empresarial, donde hay 73 hombres y 15 profesores titulares, y 32 mujeres y una profesora titular. Pero si analizamos las cantidades de hombres y mujeres en Derecho Público, hay más o menos la misma cantidad de profesores (16) y casi el doble de hombres (130). De modo que la relación entre cantidad integrantes de una cátedra y de titulares no es precisa sino aproximada. Es sabido también que en todo el mundo en la mayoría de las carreras que tienen a las matemáticas como eje, las mujeres están subrepresentadas, y no por carecer de capacidad, sino por una cuestión de preferencia. No parece extraño entonces que en el área de Derecho económico y empresarial, también haya una subrepresentación femenina y una sobrerrepresentación masculina, algo consistente con un estudio que mostró que los abogados hombres tienden a preferir especialidades mejor pagas como el derecho penal, y a trabajar más en grandes empresas privadas que otorgan remuneraciones significativas (Woodet y otros, 1993).

En el sitio web de la Facultad de Derecho de la UBA (2019) aparecen consignados los profesores y profesoras titulares consultos y eméritos. Los consultos son docentes jubilados de la facultad que colaboran en el dictado de cursos especiales para alumnos y graduados y continúan en sus tareas de investigación (Estatuto de la Universidad de Buenos Aires, art. 52), y los profesores eméritos tienen un cargo honorario en virtud del reconocimiento a sus buenos servicios y pueden continuar en la investigación, y colaborar en la docencia de estudiantes o de graduados, aunque no necesariamente lo hacen (Estatuto de la Universidad de Buenos Aires, art. 57). Los profesores consultos pueden no estar al frente de un curso regular. Lo mismo ocurre con los eméritos: un ejemplo de esta última categoría es el jurista Eugenio Zaffaroni. Hay 17 profesores eméritos y una profesora emérita, y 102 profesores titulares consultos y 20 profesoras titulares consultas. ¿Por qué hay muchos más hombres en ambas categorías? Es muy probable que esto obedezca al hecho de que a mediados del siglo pasado había muchos más hombres que mujeres estudiando derecho, una situación que se ha revertido en la actualidad.

¿Por qué en la carrera de abogacía hay menos titulares de cátedra que en la de traductorado? Algunas hipótesis que podrían explicarlo son: (1) hay 62% de titulares de cátedra mujeres en el traductorado, donde en general las mujeres están sobrerrepresentadas, y por tanto las titularidades podrían reflejar proporcionalmente el género más preponderante de cada carrera. Lo mismo podría ocurrir con las áreas del derecho en las que, en general, hay más hombres o mujeres. Más adelante veremos evidencias en favor de esta hipótesis, ya que en el Claustro Docente publicado por la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires hay más mujeres en Derecho de Familia que en Derecho Penal.

(2) como uno de los antecedentes que favorece la selección en concursos para ser titular de cátedra es ser autor de libros y artículos publicados en revistas con revisión de pares, podría ocurrir que en promedio las mujeres fueran menos propensas a la producción teórica que al trabajo social, tal como ocurre en otras disciplinas y tal como surge de la evidencia presentada párrafos atrás en relación a la producción académica en general, a la producción editorial y a la creación en tecnología (Persell, 1983; Cole & Zuckerman, 1987; Long, 1992; Leibenluft et al., 1993; Primack & Stacy, 1997; Riaño, 2019; Jensen, 2018).

(3) Al igual que en otros trabajos, las mujeres en promedio prefieren empleos de tiempo parcial que no la sobrecarguen de responsabilidades, en especial cuando se convierten en madres. (Hamplová 2018).

(4) Los varones en promedio son más propensos a la competencia que las mujeres, tal como surge de la evidencia puntualizada en el apartado. (Gneezy & Rustichini, 2004),

No habría que descartar la hipótesis del sexismo estructural, pero no parece la más probable. Habría que explicar porqué no habría sexismo en la carrera de traductorado y sería un factor decisivo en la de abogacía. Acá las feministas podrían responder "es por los estereotipos", pero el problema de esta explicación es que termina convirtiéndose en infalsable y omnipresente. Las mujeres no tenían en el pasado modelos de veterinarias, biólogas, médicas y psicólogas, y hoy son mayoría en esas profesiones. Tampoco los judíos, que en el pasado tenían vedadas las profesiones liberales, tenían modelos de judíos en cada una de ellas. Sin embargo, tras la conquista de la igualdad jurídica, hubo judíos en todas las profesiones.

No parece usual la denuncia de arbitrariedad o sexismo por parte de mujeres que aspiran a la titularidad de una cátedra, y cuando alguna la realiza, la mera denuncia no es prueba de nada, al igual que las que llevan adelante varones, es necesario probar que tienen más mérito académico que la persona que accedió al cargo. Tratándose de abogadas, si esas arbitrariedades tuvieran lugar a menudo, sería esperable que las denuncien. Cada una de las mencionadas hipótesis debería ser investigada en detalle antes de concluir sin más que hay un techo de cristal en la carrera de abogacía.

Así argumentaba una alumna de la carrera de abogacía en favor de la hipótesis de que en la Facultad de Derecho de la UBA los cargos jerárquicos les son negados a las mujeres por sexismo: "Basta con averiguar el número de titulares de cátedra mujeres (para comprobar el sexismo). ¿Los motivos? Los ignoro, pero a nosotras se nos han negado esos lugares históricamente por una cuestión de género y no de capacidad." Sin embargo, si -tal como ocurre- el porcentaje de mujeres que son titulares de cátedra es proporcional al Claustro docente femenino de la facultad (tal como aparece en su sitio web en 2019), no podemos hablar de sexismo. Y que esos cargos no fueran ocupados por mujeres en el pasado no es una evidencia del sexismo presente. Soy judía y mis antepasados han sido discriminados y



asesinados, pero esto no implica que yo sea discriminada en el presente por provenir de una familia judía, ni que los judíos en general sean hoy discriminados a nivel estructural por la mayoría de la sociedad. Caso contrario, se comete la falacia de apelación a la antigüedad, que consiste en juzgar las cosas de hoy en razón de cómo fueron en el pasado. La del sexismo puede ser una de las hipótesis a evaluar, pero no parece haber evidencias de que hoy exista a nivel estructural.

Del mismo modo que hay menos mujeres que ven y dirigen películas policiales o de guerra (Women in Hollywood, 2018 Statistics), o que practican deportes violentos (Haidt & Lukianoff, 2018), parecería que entre quienes ejercen la docencia hoy y forman parte del Claustro docente que exhibe el sitio web de la Facultad de Derecho (2019), menos mujeres encontrarán atractiva la especialización en derecho penal, mientras prefieren las áreas de familia y minoridad (Facultad de Derecho, sitio web Institucional, Claustro docente, 2019), así como en el orden de la ficción, también son más espectadoras y directoras de géneros cinematográficos que focalizan en relaciones interpersonales (Women in Hollywood, 2018 Statistics) y, tal como señalamos en apartados anteriores, solo superan cuantitativamente a los hombres en producción literaria del género infantil (Riaño, 2019), un área que, al igual que la defensa de menores en el Ministerio Público Fiscal, focaliza en los intereses de niños y adolescentes. Nada de esto significa que no haya muchas mujeres en el área penal, ni que estas preferencias no puedan cambiar en el futuro, pero atribuir al sexismo que el porcentaje de mujeres sea menor, cuando en otras áreas son mayoría, tal como revela el propio informe, no parece una conclusión respaldada por la evidencia (Ministerio Público Fiscal, 2018, p. 24).

#### **4.4- Los cargos jerárquicos en el sistema judicial argentino**

El informe "El impacto de género en el proceso de selección de fiscales", publicado en 2018 por la Dirección General de Políticas de Género del Ministerio Público Fiscal y firmado por Leila Giani, se propuso revisar la situación de las mujeres que se postularon para ocupar los espacios de decisión y mayor jerarquía del Ministerio Público Fiscal.

Tras la reforma constitucional de 1994, la selección de magistrados y la administración del Poder Judicial se realiza con más transparencia y mayor preponderancia del criterio meritocrático a partir de la selección que realiza el Consejo de la Magistratura. Entre los elegidos, el Presidente opta por quienes, para obtener el cargo, deberán también contar con la aprobación del Senado de la Nación. El concurso en el Consejo de la Magistratura consta de un examen escrito y oral. En el escrito se ignora el sexo del aspirante, que se presenta con una clave. También hay una evaluación de antecedentes y entrevistas personales.

El informe del Ministerio Público Fiscal señala que como resultado del procedimiento de selección por concurso, desde principios de 2001 y hasta el 31 de diciembre de 2016, se incorporaron un total de 187 fiscales, de los cuales 51 son mujeres (27%) y 136 (73%) son varones (Ministerio Público Fiscal, 2018, p. 20). Las mujeres designadas como fiscales (27% del total) son proporcionales a la cantidad de mujeres que se presentaron a concurso (26%, cifra proporcionada por el mismo informe del Ministerio Público Fiscal, 2018, p. 11). Sin embargo, el informe llamativamente no parece advertir que si el número de fiscales designadas es proporcional a las que se presentan a concurso, eso descartaría la hipótesis de sexismo o discriminación. Por la manera en que presenta la información, sin evidencia el informe parece dar a entender que de todos modos las mujeres estarían en desventaja, por ejemplo, cuando se señala "en el transcurso de todo el ciclo las mujeres quedan excluidas en un promedio de 41% de las ternas, e integran el 59% restante, proporción que se reduce drásticamente a más de la mitad (27%) luego de que el Poder Ejecutivo opta por nominar a uno de los tres postulantes y el Senado da su acuerdo. (pag 11)". Es evidente que si se presentan menos mujeres a concursar, en todas las etapas sucesivas para acceder al cargo, habrá menos mujeres. Pero el porcentaje designado (27%) es acorde al porcentaje de aspirantes mujeres (26%).

El informe reconoce, en cambio, "que en los diecisiete años transcurridos desde la inscripción a los primeros concursos, el porcentaje de aspirantes mujeres no ha variado sustancialmente, con una participación promedio del 26% ". También consigna que en las fiscalías de menores hay una sobrerrepresentación femenina, concretamente el doble de mujeres que de hombres (pág 11), pero tampoco en ese caso se considera que esta disparidad puede ser el resultado de una legítima elección por parte de las mujeres sino que se lo considera como "la persistencia de procesos de segregación horizontal por género en la ocupación de los puestos de toma de decisiones del Ministerio Público Fiscal. En conclusión, los datos sugieren la existencia de una doble segregación femenina, que se perpetúa tanto en sentido horizontal como vertical" (pág. 11). Es decir, parecemos estar ante la hipótesis de la reproducción de estereotipos, ya que el informe no aclara en qué consistiría esta "doble segregación". Pareciera suponer que existen dos formas de sexismo: (1) la de la reproducción de estereotipos: las mujeres están más interesadas por áreas que involucran conflictos con niños, y esto proviene del estereotipo que asocia a las mujeres a la maternidad, y (2) en todas las áreas, menos mujeres se presentan a concursar por el cargo de fiscal.

La hipótesis que el informe no contempla es la que supone la libre elección de mujeres autónomas, el mayor apego de las mujeres y de los mamíferos en general por el cuidado de sus crías, interés que está presente en la sobrerrepresentación femenina en profesiones y oficios vinculados con la salud y la educación, y en este caso en la Defensoría de Menores, y la menor atracción por oficios que involucren el riesgo y la violencia (concretamente, menor interés por el Derecho Penal y mayor interés por el Derecho de Familia).

El presupuesto, como en tantas disciplinas, es que hombres y mujeres deben tener las mismas preferencias, elegir las mismas profesiones y las mismas especialidades de las profesiones. La ausencia de un marco científico adecuado que refleje predisposiciones de género irreductibles a la exclusiva influencia cultural, entorpece la posibilidad de establecer un buen diagnóstico para el problema (Lippa, 1998). Si hay sobrerrepresentación femenina en una área que coincide con el estereotipo femenino, eso también es atribuido al sexismo, a un sexismo "doble" en realidad, ya que se lo denomina "segregación doble" (Ministerio Público Fiscal, 2018, p. 11). Es decir, para este informe parecería que la única solución fuera que una mujer eligiera exactamente igual que un varón.

A la hipótesis del sexismo y a la de la reproducción de estereotipos, el informe agrega la hipótesis de la autoexclusión, planteada por un trabajo de Kohen, Maffia y Ruiz (2016) realizado en la Justicia porteña, ya que el rango etario de 30 a 45 años de las postulantes evidenciaría que las más jóvenes se autoexcluyen por la dificultad para compatibilizar su rol de madre con su rol profesional (lo denominan "piso pegajoso"). Sin embargo, esta hipótesis no explica por qué el piso pegajoso existiría entre los fiscales en general y no entre los defensores de menores, donde la presencia femenina duplica a la masculina. Sin negar que compatibilizar la tarea de cuidado con la profesión sea arduo, tampoco parece la hipótesis más relevante para explicar el fenómeno. El informe señala que el 71% de las fiscales tiene hijos, mientras que el 80% de los fiscales varones está en esa misma condición, pero la diferencia no es significativa y puede surgir sencillamente del hecho de que como el tamaño de la muestra es menor, puesto que se presentan muchas menos mujeres que varones para concursar, el porcentaje varía levemente. Nada de esto va en desmedro de la necesidad de contribuir a que la tarea de cuidado de menores sea compatible con el mundo del trabajo, pero esta hipótesis no parece ni decisiva ni la más probable para explicar el fenómeno. ¿Por qué habría el doble de defensoras de menores mujeres si la dificultad para conciliar ambos roles fuera determinante?

Con datos que no respaldan la hipótesis del sexismo para explicar que hay menos fiscales mujeres que varones, el informe de género del Ministerio Público Fiscal fue promovido por diversos diarios argentinos como una evidencia de la supuesta estructura patriarcal del sistema judicial argentino. "Ser mujer en el Poder Judicial. Las desigualdades de género en la justicia", tituló Página 12 el 8 de septiembre de 2019. "Brecha de género: sólo 3 de cada 10 fiscales de la Nación son mujeres", tituló el diario Perfil el 14 de marzo de 2019, denunciando inequidad de género dentro del Poder Judicial. "Las mujeres ocupan solo un tercio de los cargos judiciales en todo el país", tituló el diario La Nación un artículo publicado el 26 de diciembre de 2018, señalando que "los tribunales federales son prácticamente indemnes a las luchas por la igualdad de género". "El techo de cristal en la Justicia argentina" fue el título del artículo de la periodista Mariel Fitz Patrick publicado el 22 de abril de 2019 en el portal de noticias Infobae. Sin embargo, nada de esto parece

cierto. El propio informe revela que el número de fiscales seleccionadas (27%) es proporcional al número de fiscales que se presentaron a concurso (26%).

Mientras los estudios académicos se publican tras una estricta revisión de pares, pareciera que los estudios provenientes de organismos públicos no estuvieran sometidos a la misma vara. En el comienzo del informe del Ministerio Público Fiscal se agradece la revisión de una persona que los mismos autores del informe convocaron, algo que resulta inadmisibile para el mecanismo académico de la revisión de pares. Una revisión cuidadosa de las cifras desde una perspectiva imparcial hubiera resultado oportuna en función de las consecuencias que supone la divulgación de datos interpretados de manera sesgada por un organismo público. Sería conveniente someter sus informes al mismo rigor que un artículo publicado en una revista académica, en virtud de los ideales de verdad y transparencia en el manejo de datos públicos y de la difusión de estadísticas con respaldo empírico y no con claros sesgos de género.

Si se considera que es necesario que el Ministerio Público Fiscal tenga un 50% de fiscales mujeres, ese requerimiento debe ser fundamentado. Podría ocurrir que hubiera buenas razones para establecer una discriminación positiva en ese área, pero eso es algo que resulta necesario fundamentar con buenas razones, y por ahora nadie parece postularlas, al menos en los informes públicos consignados, que apoyan la hipótesis del sexismo. El mero hecho de ser mujer no garantiza una mayor defensa de los derechos femeninos: en distintos países la mayor parte de quienes se oponen a una ley que despenalice el aborto son mujeres (Ferraz, 2016, UK Polling Report, 2012), y fueron cientos de hombres quienes favorecieron la igualdad jurídica de la mujer, desde el voto femenino hasta la equiparación de los derechos de la mujer en los juicios de divorcio.

Por otra parte, del examen de los datos suministrados por la propia Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia no se deduce que haya una diferencia significativa en la cantidad de hombres y mujeres en cargos no administrativos (48% de mujeres -1977 en total- y 52% de hombres -2141 en total-). Incluyendo cargos administrativos y no administrativos, se consignan 6357 cargos ocupados por mujeres y 5115 ocupados por hombres, es decir, hay más mujeres que hombres trabajando en el poder judicial, y las áreas en las que predominan hombres o mujeres en cargos no administrativos parecen ser las que resultan en promedio preferidas por cada sexo, por cuanto son aquellas en las que más se presentan hombres o mujeres a concursar.

A continuación, consignamos en detalle las estadísticas del Mapa de Género de la justicia argentina. Los magistrados son jueces o funcionarios públicos que tienen un puesto de mayor jerarquía que un juez. Los cargos de menor jerarquía son los administrativos, cuyos requerimientos de mérito incluyen "título de enseñanza secundaria o polimodal completa, acreditado con la presentación de copia del analítico certificada por autoridad competente.

(...) velocidad de escritura, buena ortografía, nociones de derecho e informática" (Periódico judicial, 2018)

**a) Justicia Provincial:**

*Hay 71 magistradas y 90 magistrados varones (no es una gran diferencia), casi el doble de funcionarias mujeres que varones (477 contra 253 varones), y 1090 mujeres y 719 hombres en el personal administrativo (Ministerio de Justicia, Mapa de Género de la justicia argentina, Justicia Provincial, 2018). Siguiendo con la Justicia provincial, en el Ministerio Público de la Defensa hay más mujeres que hombres (24 contra 16), más funcionarias mujeres (6 y un varón), y también más personal administrativo femenino (99 mujeres y 63 varones). En el Ministerio Público Fiscal de la Justicia Provincial, hay 19 procuradoras/fiscales mujeres y 18 varones, 11 funcionarias mujeres y 9 varones y, nuevamente, casi el doble de administrativas mujeres que varones (523 contra 228). Si sumamos todos los cargos de jerarquía no administrativos (ministros/as, magistrados/das y funcionarios/as), vemos que hay notablemente más mujeres (613) que hombres (391).*

**b) Justicia Federal:**

*Hay 2 magistradas mujeres y 11 varones, pero hay 21 funcionarias mujeres y casi la mitad de varones (10), mientras que se mantiene aproximadamente la proporción de dos a uno en el área administrativa (109 mujeres y 39 varones). Si efectuamos la misma operación y sumamos todos los cargos no administrativos (ministros/as, magistrados/das y funcionarios/as), vemos que hay más mujeres que varones (23 contra 22) (Ministerio de Justicia, Mapa de Género de la justicia argentina, Justicia Federal, 2018).*

**c) Procuración General de la Nación:**

*Hay 81 mujeres y 206 varones, 919 funcionarias y 815 funcionarios, y más o menos la misma cantidad de administrativos (1278 mujeres y 1174 hombres). Si promediamos nuevamente todos los cargos no administrativos, resultan cifras cercanas: 1000 mujeres y 1021 varones (Ministerio de Justicia, Mapa de Género de la justicia argentina, Procuración General de la Nación, 2018).*

**d) Defensoría General de la Nación:**

*Hay entre los procuradores/ras/fiscales 78 mujeres y 129 varones, 481 funcionarias y 374 funcionarios y, nuevamente, casi el doble de administrativas (867 mujeres y 454 hombres) Una vez más, si promediamos los cargos no administrativos, hay más mujeres que varones (559 y 503) (Ministerio de Justicia, Mapa de Género de la justicia argentina, Defensoría General de la Nación, 2018).*

**e) Camaristas:**

*Hay 28 magistradas y 78 magistrados, 159 funcionarias y 132 funcionarios. En la administración, 414 mujeres y 297 hombres. Si promediamos todos los cargos no administrativos, no hay gran diferencia entre hombres y mujeres (187 mujeres y 210 hombres) (Ministerio de Justicia, Mapa de Género de la justicia argentina, Camaristas, 2018).*

El informe de la Oficina de la mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación del 2018 también omite la hipótesis de que haya menos mujeres en determinados ámbitos del sistema judicial porque se presenten menos mujeres a concurso. Veamos un ejemplo: un concurso de dos vacantes de Fiscal ante los Juzgados Federales de Jujuy. En total se inscribieron 23 hombres y 9 mujeres, de los cuales 16 hombres y 7 mujeres renunciaron antes de rendir el examen (Ministerio Público Fiscal, Concurso No 111, Dictamen Evaluación Exámenes Escritos).

Otro ejemplo en el que se presentan aproximadamente el doble de hombres que de mujeres: en el concurso 124 para 4 vacantes de Fiscal ante los Juzgados Nacionales en lo Penal Económico (Fiscalías 1, 3, 4 y 6) se presentaron 100 hombres y 41 mujeres, con lo cual, claramente, hay más del doble de posibilidades de que gane un hombre que una mujer, pero no por sexismo, sino por mero cálculo de probabilidades (Ministerio Público Fiscal, CONCURSO No 124, en <https://www.mpf.gob.ar/secretaria-concursos/concurso/concurso-124/> )

Ya reseñé en apartados anteriores el estudio realizado con abogados y abogadas jóvenes, que encontró que los abogados varones tenían más ambición para ascender a los cargos jerárquicos, facturaban por más horas de trabajo, en particular cuando convivían con niños pequeños, y lograban acuerdos económicos con sus nuevos clientes un 50% más favorables en lo económico, conductas que los favorecían para escalar a cargos jerárquicos (Azmat & Ferrer, 2017). Otro estudio sobre el bienestar subjetivo (el término científico para el concepto de felicidad) realizado en España con 2090 entrevistas telefónicas a 994 hombres y 1096 mujeres, reportó que el 30% de los hombres y el 24% de las mujeres señala que la solvencia económica es lo más importante. A la hora de tener hijos el 14% de mujeres y el 11% de hombres reportaron que formar una familia les augura plena felicidad (Aegon, 2018).

Señalé asimismo que los abogados hombres tienden a preferir especialidades mejor pagas como el derecho penal, y a trabajar más en grandes empresas privadas que otorgan remuneraciones significativas (Woodet y otros, 1993). También puntalicé que estos hallazgos son consistentes con la hipótesis evolucionista de la mayor competencia masculina por estatus y recursos en virtud de que a lo largo de la historia esta predisposición favoreció su éxito reproductivo. Si bien el estudio fue realizado en Estados Unidos, es posible que alguna de estas variables - la hipótesis de la mayor ambición, la de una disposición más competitiva para negociar recursos, la mayor carga horaria consagrada a la profesión- y, en relación a otras evidencias empíricas citadas, la mayor o menor participación femenina en ciertas áreas y especialidades y la menor producción teórica, contribuyan a explicar las diferencias de participación de hombres y mujeres en cargos jerárquicos del sistema judicial, que como hemos visto no es uniforme, puesto que en algunas áreas hay más mujeres que varones en los cargos jerárquicos. Esto reforzaría la evidencia que descarta la hipótesis del sexismo en favor de la hipótesis de la preferencia o

de la libre elección de las mujeres. De todas las explicaciones posibles del fenómeno, la que parece contar con más evidencia es la de que no existe un "techo de cristal" que impida estructuralmente a las mujeres alcanzar los cargos de mayor jerarquía en la Facultad de Derecho de la UBA y en el sistema judicial argentino, sino que hay áreas del Derecho que son preferidas por las mujeres, y en las que están sobrerrepresentadas y ocupan los cargos de mayor jerarquía, como es el caso de la defensoría de menores del Ministerio Público Fiscal, donde hay más mujeres que varones en cargos jerárquicos, y el de la Carrera de Traductorado de la Facultad de Derecho de la UBA, con 65% de mujeres titulares de cátedra.

De los cinco ministros de la Corte Suprema de Justicia de la Argentina, solo uno es mujer (su vicepresidenta). Por otra parte, hasta 2019 hubo una sola decana mujer en la Facultad de Derecho de la UBA (Mónica Pinto). Es en ese nivel, no mediado en forma directa por concursos, en el que se destaca una disparidad numérica. En el caso de la Corte Suprema, el nombramiento proviene del presidente con acuerdo del senado. Sin duda es necesario un estudio más pormenorizado en torno al resto de los cargos jerárquicos en el poder judicial, pero aún así, en virtud de lo analizado la hipótesis del sexismo no parece ser la que cuenta con mayor evidencia en las áreas en las que hay menor presencia de mujeres. Si se deseara revertir este esquema mediante la discriminación positiva, quebrando el principio de igualdad ante la ley para favorecer a las mujeres, habría que fundamentarlo con razones más poderosas que no son evidentes con la mera declaración de que "debe haber un 50% de mujeres". Es posible pensar si en diversas áreas -educación, psicología, tecnología, etc, las dos primeras con sobrerrepresentación femenina y la tercera con sobrerrepresentación masculina- resulta necesaria una mayor cercanía a la paridad, pero en cada una de ellas la iniciativa de discriminación positiva (favorecida por la vía legislativa) debe ser fundamentada y no presupuesta por defecto.

## **5- La hipótesis del sexismo estructural**

¿Ascienden menos las mujeres en la jerarquía laboral por la dificultad para conciliar su rol de madres con las exigencias del mercado laboral? Una hipótesis que podría explicar el fenómeno multicausal de la menor representación de mujeres en los cargos jerárquicos es que durante los largos años que dura la crianza de sus hijos prefieran los trabajos de tiempo parcial o, cuando pueden y desean hacerlo, dejen de trabajar fuera de la casa, mientras que muchos padres en idénticas circunstancias podrían incrementar sus horas de trabajo, puesto que hay una boca o varias más para mantener, tal como vimos en el estudio de Rosa Ferrer (Azmat & Ferrer, 2017). Hasta un 43% de mujeres deja de trabajar por los hijos, según el informe "Los hijos, ¿influyen de igual manera en la vida de las mujeres y de los hombres?",

de la psicóloga Carina Lupica (Lupica, 2010). También hay evidencia de que las mujeres en promedio disminuyen considerablemente sus horas de trabajo luego de que se convierten en madres en economías avanzadas como la de Dinamarca, Nueva Zelanda o Estados Unidos, mientras que los padres continúan trabajando igual o más, y ganando también igual o más que antes de la llegada de los niños (Hymowitz, 2018). El impacto es especialmente poderoso en mujeres que tienen altos ingresos económicos antes de convertirse en madres. Un estudio de Hamplová del 2018 encontró que incluso las mujeres que tienen mejores trabajos se sienten en promedio más felices quedándose junto a los menores de tres años.

En Argentina la participación de la mujer en el mercado laboral se reduce cuando es madre y a medida que tiene más hijos (Encuesta permanente de hogares, INDEC, 2011). De las mujeres sin hijos, el 79,2% de las jefas de hogar participan en el mercado laboral. De las que tienen uno o dos hijos, el 64,7%, de las que tienen tres o cuatro, solo el 58,1% y de las que tienen más de cuatro hijos solo el 45,3%. ¿Las razones? Según Lupica, "porque no quieren, no saben o no pueden delegar, y si lo hacen tal vez se sienten mal, con culpa". Lupica señala que en los últimos años la participación laboral femenina se incrementó de 40,2% a 63,8%, pero sigue siendo más baja que el 77,9% masculino, básicamente por el rol que desempeñan las mujeres en el hogar y tras la llegada de los hijos. Si comparamos con lo que ocurría décadas atrás, hoy la mayoría de las madres participa en el mercado de trabajo, que se duplicó en los últimos treinta años (Lupica, 2013). Esto significa que están ocupadas o buscan trabajo activamente.

Stone y Lovejoy destacan en un artículo del 2004 que mujeres de alto rendimiento parecen estar abandonando sus carreras para quedarse en casa y criar a los hijos. Algunos entienden que se trata de un "nuevo tradicionalismo", un rechazo de los fines feministas en favor de roles más tradicionales de género. En base a entrevistas intensivas con 43 mujeres, concluyen que si bien para estas mujeres interrumpir sus carreras es altamente conflictivo, no desean retornar a los roles tradicionales, y aunque las cuestiones relativas a la familia son importantes para ellas, las que están vinculadas con su rol ocupacional son las que tienen más peso.

Veamos algunos testimonios personales:

(1) *Claire Lehman, psicóloga y directora de la revista Quillette, declaró en una entrevista que le hicieron en el canal de Youtube "The Dissenter": "No seguí un master en psicología porque la especialización me exigía trabajar muchas horas gratis fuera de casa: eso era incompatible con la creación de una familia" (Lehman, 2018, 2:31).*

(2) *María Elvira Roca, filóloga: "Cuando tienen hijos, las mujeres los ponen por delante de todo lo demás. Ese es el "techo de cristal" que impide entre los 30 y 40 años mantenerse en la durísima carrera por los puestos de trabajo. Se piensa que las mujeres solo tienen valor social si hacen las cosas como los hombres. El trabajo que nunca fue reivindicado*



*por nadie es el de las bisabuelas, el de las abuelas. Hemos creído que podíamos tenerlo todo, y por tener hijos se paga un precio. Renuncié a cosas de mucho valor para tener hijos, y no me arrepiento ni un minuto. Mi marido trabaja todos los días para que yo pueda dar charlas. Con los hombres hemos luchado conjuntamente para llegar al siglo XXI. Ellos no son nuestros enemigos: tienen sus problemas y se quejan poco. Nosotros nos quejamos algo más. Ellos también padecen situaciones de mucha discriminación y no lo dicen. Convendría no convertir a la mitad de la humanidad en enemiga de la otra mitad, entendiendo que la próxima generación depende de que se entiendan" (Roca, 2018).*

*(3) Natalie Ritchie, antropóloga australiana: "La idea feminista de que trabajar para un empleador es más gozoso que trabajar para los propios hijos (y que nuestras abuelas eran alienadas solo por eso) es errónea, aunque para algunas el trabajo afuera es más gratificante y muchas no quieren hijos"(Tweet 13 de agosto, 2019 @womendontsuck).*

*(4) Belinda Brown, antropóloga inglesa: "Si pudieran elegir, muchos investigadores varones tampoco focalizarían su vida tanto en el trabajo, pero las mujeres tienen más opciones. Cuando una mujer es madre, cambian sus prioridades, prefiere un trabajo de tiempo parcial".*

*"Dicen que con licencias parentales y guarderías resolvemos el problema", continúa Belinda. "Pero aunque puedan ayudar, la vida académica requiere dedicación, concentración y compromiso. El problema no es que en la cúpula científica haya pocas mujeres (6815 menos que hombres en UK) sino que haya menos profesionales hombres que mujeres (140.000 menos en UK), lo que engrosará la cifra de desocupados, hombres a los que también les costará más casarse y formar una familia. Nuestra sociedad está centrada en el trabajo y muchos creen que una buena vida para la mujer es dedicarse centralmente a trabajar. Como mujeres somos igualmente capaces pero hacemos distintas elecciones. Déjennos seguir haciendo diferentes elecciones". (Brown, 2017).*

*(5) Santiago Idiart: "Recuerdo una conversación que tuve hace un tiempo con una parienta. Ella es ingeniera, egresó de la facultad con uno de los mejores promedios y empezó a trabajar en una empresa con un muy buen sueldo. Allí conoció a su marido, también ingeniero y tan brillante como ella. Al poco tiempo de casarse, tuvieron un hijo. No tenían ningún problema para garantizar el cuidado, ya que con lo que ganaban ambos les alcanzaba sobradamente para pagar los sueldos de tres empleadas domésticas, y además las abuelas se peleaban por cuidarlo. Sin embargo, al poco tiempo ella renunció a su puesto de nivel ejecutivo y tomó unas horas como profesora de matemática, lo que le permitía estar más tiempo en su casa con su hijo. Durante una charla familiar traté de sonsacarle los motivos que la habían llevado a esta decisión. Ella insistió enfáticamente en que jamás su marido la había presionado ni había sentido "culpa" alguna por dejar a su hijo al cuidado de otras personas, en las que confiaba plenamente: la idea de estar en su casa viendo a sus hijos crecer le resultaba más gratificante que estar encerrada en una*

*oficina rodeada de extraños. Me tuve que rendir ante su lógica". (Grupo de Facebook "Feminismo científico", 29 del julio de 2019).*

*(6) Laura Dupraz: "Yo soy bióloga egresada de la Universidad de Buenos Aires y docente de nivel medio y superior por la misma universidad. Siempre supe que me iba a dedicar a la docencia, porque me gusta y porque compatibiliza muy bien el ajuste de horarios con mi maternidad. Hice la licenciatura aún sabiendo que no iba a trabajar como investigadora, por elección propia, y la carrera me encantó. A muchos les cuesta entender que no quiera dedicarme a la profesión y prefiera "lidiar" con adolescentes. Siempre fue una elección mía, nunca hubo presión por parte de mi marido o familia, son ellos incluso quienes a veces vuelven sobre el tema diciendo que hay mucho saber 'desperdiciado'. Yo creo que me hace una mejor docente y que está dirigido donde tiene que estar. Lo bueno es que cada uno pueda elegir de qué y cuánto trabajar cuando las condiciones están dadas. (Grupo de Facebook "Feminismo científico", 29 del julio de 2019).*

*(7) Yobana Carril, abogada penalista española: "Elegí dedicar mucho tiempo al trabajo cuando mis hijos eran pequeños. Me levantaba a las siete de la mañana porque tenía que estar en Berlín. A menudo me perdí el cumpleaños de mis hijos y sus representaciones en la escuela. El "techo de cristal" se lo ponen las mujeres que quieren y pueden hacerlo".*

*(8) (Testimonio en el grupo de Facebook "Feminismo científico", Gaby Gabriela GA, 4 de octubre 2019): "Una de mis mejores amigas, acá en Alemania, no solo se tomó los tres años de "Babypause" sino que cuando volvió arregló con su jefe para concentrar horas en un par de días y estar en la casa cuando su hija volviera del jardín de infantes. Todo fue su decisión, sin ningún techo de cristal".*

*(9) (Testimonio del grupo de Facebook "Feminismo Científico", Flavia Sierra, 25 de septiembre de 2019): Quizás el nuevo feminismo sea sexista. Por un lado sostienen que somos libres, que tenemos derecho a elegir qué hacer con nuestro cuerpo y nuestra vida. Pero cuando elegimos ser madres ven un conflicto. Es cierto que actividades vinculadas con la vida profesional quedan relegadas con la crianza. Pero es una elección que hacemos. Una elección libre. Yo trabajaba y estudiaba cuando quedé embarazada. Decidí continuar trabajando y dejar de estudiar, porque seguir mi carrera me dejaba con poco tiempo para estar con mi bebe y mi familia. Pero fue mi elección. No fue un sistema patriarcal que impide tácitamente que me desempeñe como mujer en un puesto jerárquico. No. Es mi elección. Posponer ciertas cosas para criar a mi bebe sus primeros años. Los trabajos en blanco ayudan a que el trabajo tenga continuidad. La lactancia reduce la jornada de trabajo una hora, por ley no pueden despedirte durante el primer año de vida del niño. En mi caso yo digo "Mi bebe está enfermo" y me retiro sin tener siquiera que presentar un certificado. El feminismo nos trata como seres pasivos, como víctimas de un rol tradicional y establecido.*

¿Techo de cristal? En muchos casos parece que estuviéramos ante elecciones personales. ¿Lo personal es político? Si por esta expresión entendemos que es necesario remunerar a las amas de casa por su tarea hogareña y de cuidado, más allá de que hoy en las generaciones jóvenes parece estar más repartido el cuidado de los hijos entre padres y madres (Wainerman, 2005), se trata de un debate que es necesario desarrollar. Si tenemos en cuenta que hay más jefes de hogar varones, muchas mujeres reciben ingresos para los niños y para ellas mismas de los padres de sus hijos (solo para sus hijos en caso de estar separadas), otras solo reciben ayudas para sus hijos por parte del Estado. ¿Y las que no forman parte de ninguno de estos grupos? Las madres de hijos menores de edad de los estratos sociales inferiores reciben asignaciones por hijo, pero aunque el término "universal" (Asignación universal por hijo) supone que la reciben todos los niños que lo necesitan, no es seguro que esto ocurra. El hecho de que ya exista una jubilación para el ama de casa en Argentina y en otros países revela un reconocimiento por parte del Estado de la necesidad de retribuir económicamente estas tareas.

Una hipótesis es que las mujeres que pertenecen a los grupos económicamente más favorecidos no parecen dispuestas a participar del juego de la selva que a menudo supone el mundo del trabajo y prefieren sacrificar ingresos y estatus por tiempo pasado junto a su familia. No son Susanitas, mujeres que solo piensan en el hogar y los niños. A menudo son profesionales y tienen intereses y conocimientos más amplios que quienes las antecedieron, pero no desvalorizan la esfera doméstica como si fuera una categoría inferior a la del espacio público, como algunas feministas parecerían sugerir implícita o explícitamente.

El psicólogo canadiense Jordan Peterson dedicó uno de sus videos a preguntarse por qué hay tan pocas mujeres en los cargos jerárquicos: "Las mujeres que ingresan a las empresas son brillantes y cuando llegan a los 30 años advierten que para ascender tienen que trabajar 80 horas por semana -señala-. La pregunta no es por qué no hay más mujeres en posiciones de poder, sino por qué hay tantos hombres insanos trabajando 80 horas por semana". Peterson señala también que "Las mujeres tienen más claro que por encima de cierto umbral el dinero no correlaciona con el bienestar. Cuando llegan a los 30 años muchas de ellas ya suelen estar casadas con hombres que ganan igual o más que ellas, unos 300.000 US\$ por año, y es cuando se plantean que no precisan más dinero, mientras que ellos siguen buscando competir por el estatus" (Peterson, 2017).

Peterson recuerda que los puestos de poder en grandes empresas tienen niveles de responsabilidad enormes, complicaciones, enemigos, hay que viajar casi todo el tiempo porque es necesario mantener esas relaciones y "las mujeres en promedio no suelen preferir este nivel de estrés, se preguntan '¿por qué diablos yo querría esto?, ¿por qué querría despertarme temprano un domingo para hablar cuatro horas con un cliente japonés que no quiere interrupciones?' A eso las feministas responden: hay que hacer estructuras menos

exigentes, pero eso (en el capitalismo) es imposible, porque ese cliente japonés se va rápidamente con otro”. De modo que el problema no parecería estar vinculado solo con una cuestión de género sino con las exigencias del trabajo y las estructuras jerárquicas del capitalismo. Países escandinavos como Suecia o Dinamarca tienen jornadas laborales más reducidas y mayor libertad para conciliar el trabajo con la vida doméstica. Aún así, no se observa un incremento de la participación femenina en los cargos de mayor responsabilidad, salvo en las áreas en las que se plantea la discriminación positiva de las mujeres mediante políticas de cupo.

En su libro "Los enemigos íntimos de la democracia", Todorov refiere a la exigencia de dar más importancia al trabajo que a las demás actividades de la vida.

*"El «buen» empleado -escribe-, es el que logrará ascender, el que está dispuesto a sacrificar sus noches para participar en las reuniones urgentes, y sus fines de semana en casa para preparar los informes del día siguiente. Su vida familiar se resiente necesariamente. Cuando los padres y las madres, aunque sobre todo los padres, tienen puestos de responsabilidad, sólo ven a sus hijos los domingos por la mañana. Esto causa problemas en la carrera profesional de las mujeres, menos dispuestas a sacrificar su vida familiar. Sin embargo, algunas feministas las animan a seguir este camino. Una periodista alemana que tuvo puestos de gran responsabilidad se pregunta por las razones por las que tan pocas empresas de su país cuentan con mujeres en el comité de dirección y se lamenta al constatar que «incluso las que tienen títulos y dicen estar emancipadas deciden por comodidad adaptarse al modelo de la mujer en casa y ocuparse de sus hijos». Este discurso da a entender que la mujer que sacrifica parte de su carrera profesional para enriquecer su vida con otras formas de desarrollo no está verdaderamente emancipada, es decir, no es libre. Así, se proyecta sobre las mujeres un modelo masculino ya anticuado, incluso caricaturesco, en el que sólo cuenta el éxito profesional, en el que se concibe la libertad como la ausencia de apegos, como una vida afectiva desierta. Las mujeres sólo pueden decidir quedarse en casa por pereza y por apatía, no porque consideren que la relación con sus hijos las enriquece. Por último, el fantasma de la «mujer en casa» está ahí para estigmatizar el hecho de «ocuparse de sus hijos», como si esta actividad las condenara a la reclusión y se tratara de algo excluyente, cuando hoy en día la mayoría de las mujeres desean tanto trabajar como disfrutar de sus hijos. En lugar de estigmatizar a las mujeres por lo que a mí me parece en realidad una decisión sabia, deberíamos condenar a los hombres por no imitarlas, por no reducir un poco las reuniones de la noche y la preparación de informes en casa para dedicarse algo más a interactuar con sus hijos, que es una experiencia de excepcional riqueza".*

Hay quienes sostienen que si se afirma que los hombres fueron centralmente los creadores de las ciencias y las artes, como sostiene Camille Paglia (2019), eso necesariamente supone considerar que la mujer es "inferior". Pero gestar, amamantar, parir, cuidar, recolectar frutos, preparar comida sana, velar por los enfermos, también son arduas habilidades que

forjaron el progreso humano, no menos valiosas que las primeras. De todos modos, como hemos visto en apartados anteriores, la mayoría de las mujeres -madres o no- se siente más feliz con un trabajo a tiempo parcial, y hay muchas mujeres que son madres y acceden a cargos directivos más que el varón en las profesiones o áreas en las que están sobrerrepresentadas, como en el caso de las cátedras de la Carrera de Traductorado o del área de Defensoría de Menores del Ministerio Público Fiscal.

## **6- Los cargos jerárquicos en los países escandinavos**

En los países con mayor igualdad de género del mundo, que son los escandinavos, no hay más mujeres en cargos directivos que en otros países occidentales, salvo en los contados cargos a los que se accede mediante cupos o cuotas, un fenómeno al que haremos referencia más adelante. El 28% de los puestos de gerencia daneses son ocupados por mujeres, el 32% en Finlandia y Noruega y el 36% en Suecia, mientras en países como Rusia, Hungría y Lituania, el 39% de los puestos gerenciales son ocupados por mujeres, y en Estados Unidos el 43% (Malagón, 2018).

El hecho de que ocurra lo opuesto a lo esperado, es decir, que donde hay una legislación de avanzada en materia de género y el nivel de bienestar económico de la población es notable no haya más mujeres en cargos jerárquicos, podría debilitar la hipótesis de que la causa del supuesto "techo de cristal" sea el sexismo. Sin embargo, sin examinar más en detalle lo que ocurre en algunos de esos países, tampoco sería prudente apresurarse en llegar a esa conclusión.

Aunque los países nórdicos tienen altas tasas de empleo femenino, muchas mujeres son trabajadoras de tiempo parcial y, también, amas de casa de tiempo parcial. Por ejemplo, las profesoras de universidad pintan su casa durante las vacaciones, pero podrían también pasar la misma cantidad de tiempo enseñando en la facultad (Sanandaji, 2018).

En su artículo "La paradoja de género en los países nórdicos del Estado de Bienestar", Kay Hymowitz describe cómo este modelo está diseñado para acomodarse a las madres que trabajan (Hymowitz, 2019). Los países nórdicos poseen una buena estructura para el cuidado de niños y las licencias por maternidad y paternidad son las más largas del planeta. Noruega y Finlandia poseen cuarenta semanas; Suecia, 38, y es así desde los años setenta, e Islandia, 16, en contraste con Estados Unidos, que a nivel nacional no tiene ni un solo día de licencia: la posibilidad de que la otorguen depende de la política de cada Estado y de cada compañía privada.

La estructura de los países escandinavos, tan apropiada para las familias jóvenes, incrementa la participación femenina en la fuerza de trabajo. El porcentaje de mujeres que

trabajan es prácticamente idéntico al de los hombres, algo que no es frecuente en otros países del mundo. Para tener un punto de comparación, las norteamericanas trabajan 11.5 puntos menos que los hombres. Sin embargo, las mujeres parecen preferir los trabajos de tiempo parcial que les permiten combinar el trabajo y la vida de familia, mientras los varones parecen preferir el trabajo de tiempo completo (Encuesta permanente de hogares, INDEC, Ministerio de Producción y Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2018, Ministerio de Producción y Trabajo, 2017, Bertrand, 2018, Hersch, 2013, Hymowitz, 2019, Leapman, 2007, Voyer & Voyer, 2014). Hemos visto en el comienzo de este artículo estudios que evidencian que también en Argentina y en Gran Bretaña las mujeres en promedio prefieren trabajos a tiempo parcial, en especial las que tienen hijos.

Un estudio de UCLA (Universidad de California en Los Ángeles) encontró que solo el 11% de los managers en Suecia son mujeres, un número inferior al de Francia, Reino Unido, Alemania y Estados Unidos (Hymowitz, 2019). Una hipótesis que podría explicarlo es que tener una licencia prolongada de maternidad (480 días a ser repartidos voluntariamente entre el padre y la madre, aunque el 80% lo toman las madres -Savage, 2017-) podría de forma no intencional hacer que las mujeres suecas pierdan capital humano y presencia en sus lugares de trabajo, al mismo tiempo que consagran mayor energía a la vida doméstica. Un artículo de Sanandaji concluye que la licencia por maternidad no solo no termina con la división sexual del trabajo sino que puede incluso exacerbarla (Sanandaji, 2018). Sostiene asimismo que dado que en Suecia la tasa laboral impositiva es elevada, esos "costos de oportunidad" reducirían las motivaciones para que las mujeres dediquen más tiempo al trabajo fuera del hogar, ya que si ocupan más horas en el mercado laboral también tendrían que incrementar sus gastos en niñeras, comidas preparadas y servicio doméstico de limpieza.

Hymowitz señala que el artículo de Sanandaji fue publicado cuando los investigadores analizaron datos longitudinales y encontraron que, en economías avanzadas como las de Nueva Zelanda, Dinamarca y Estados Unidos, las mujeres disminuyen sustantivamente sus horas de trabajo cuando se convierten en madres, incluso cuando los padres continúan trabajando igual o más en relación a cómo lo hacían antes de la llegada de su hijos (Hymowitz, 2018). El impacto es especialmente poderoso para mujeres con altos ingresos antes de haberse convertido en madres, y en general se extiende a lo largo de diez años.

Sanandaji explora cómo la cultura escandinava fue mucho más igualitaria que otras en materia de género a lo largo de la historia. Señala que el folclore escandinavo incluye a las "shieldmaidens", mujeres que pelearon valientemente como guerreras. A partir de la segunda mitad del siglo XVIII en Suecia las mujeres podían manejar y controlar sus negocios y en Islandia, que en 1850 fue el primer país en promulgar la igualdad jurídica, podían ser beneficiarias de derechos sucesorios y heredar propiedades. En la actualidad, como dominan sectores como el de la salud o la educación, las mujeres trabajan casi enteramente en el sector público.

Sanandaji observa que los países en los que se pagan menos impuestos tienen más y no menos mujeres en cargos jerárquicos, de modo que desde su perspectiva, el escaso número de mujeres en puestos jerárquicos en Suecia y otros países obedecería a los generosos subsidios del Estado de Bienestar, los altos impuestos y los débiles incentivos para trabajar en el sector público. Las asignaciones familiares llevarían a las mujeres, en promedio, a trabajar menos fuera de casa que los hombres. Para Sanandaji las políticas de libre mercado son más propicias para el avance de las mujeres que el modelo de Estado de Bienestar. Con esta perspectiva concuerda el psicólogo canadiense Jordan Peterson (Sputniknews, 2019), que en varias oportunidades refirió a la "paradoja escandinava", según la cual hay más roles tradicionales en los países con mayor igualdad de género. Para Sanandaji y para Peterson, el culpable de que las mujeres no progresen en sus carreras profesionales sería el Estado de Bienestar sueco, que mediante ayudas para que las mujeres cuiden a sus hijos y mediante altos impuestos, las estaría perjudicando.

Sin embargo, hay hipótesis rivales a la que plantean Sanandaj y Peterson, y cuentan con más evidencias que las que ambos sugieren. Esta explicación podría ser que como escalar en la jerarquía laboral no es el único valor que las mujeres tienen en cuenta a la hora de estructurar su vida, cuando pueden, trabajan menos horas, y cuando se convierten en madres, prefieren trabajos a tiempo parcial, y no sobrecargarse de responsabilidades en el trabajo que se sumen a las innumerables que ya conlleva el cuidado de los hijos. Por otra parte, posiblemente los padres también estarían mejor contando con más tiempo libre.

En Dinamarca y Finlandia los hombres toman menos del 9% de la licencia por paternidad. Tiempo atrás se habló de extender la licencia de los padres, pero quienes objetaron la medida fueron las madres, que no querían renunciar a sus tiempos de licencia. Las suecas con hijos en edad escolar tienen el derecho de acortar sus jornadas laborales sin que se ponga en riesgo su continuidad laboral. El resultado de esto es que el 43% de las madres trabajan a tiempo parcial, comparado con el 10% de los padres que lo hacen (The Guardian, 12 de enero de 2017).

Hay países escandinavos que también apelaron a los cupos (o cuotas) para que las mujeres accedan a cargos jerárquicos. Otros, como Suecia, evitaron este mecanismo. En 2017 en Suecia se rechazó la posibilidad de implementar una ley de cupos o cuotas para que las mujeres ocupen al menos 40% de los cargos jerárquicos de las empresas. En ese momento las mujeres representaban el 47,5% de la fuerza laboral y el 32% de los cargos jerárquicos en las compañías (The Guardian, 12 de enero de 2017). En 2003 Noruega sancionó una nueva ley que por la cual el 40% de las jefaturas en empresas públicas debía ser ocupado por mujeres. Las nuevas directoras eran en promedio ocho años menores que los colegas hombres que ocupaban el mismo cargo, lo que sugiere que también tenían menos experiencia profesional. Hasta ahora, su impacto está lejos de ser el esperado. Alrededor del 20% de las empresas que podrían haber sido afectadas por la legislación modificaron su estructura corporativa para quedar excluidas de la esfera pública.

Se esperaba que la modalidad generara un efecto de contagio como para que ingresaran más mujeres en las posiciones jerárquicas inferiores de estas y otras empresas, incluso en las que no fueron afectadas por la legislación, pero esto no ocurrió. La medida solo benefició a una minoría que subió a la cima, las denominadas "polleras de oro", amparadas en el eslogan de la "igualdad". Aunque los resultados no fueron los esperados, otros países europeos siguen el modelo noruego. Francia, Alemania y los Países Bajos, que imponen cupos de entre 30 y 40% en los cargos jerárquicos de las empresas, solo cuentan con 10% de mujeres en los cargos jerárquicos inmediatamente inferiores, y esto ha sido así durante diez años (Raleigh, 2018).

Tener una minoría en los cargos jerárquicos ha beneficiado poco y nada al 99% de las mujeres que trabajan en Noruega, que fue proclamado en 2015 por el Foro Económico Mundial como el segundo país más igualitario del mundo. La hipótesis más fuerte para explicar el fracaso del plan en Noruega remite a las elecciones que realizan las mujeres, por un lado la de no reducir su vida al desempeño laboral y por el otro, cuando se convierten en madres, la de no trabajar fuera de casa durante un tiempo o la de no realizar trabajos que le exijan una pesada carga horaria o que supongan excesivas responsabilidades.

## **7-Obstáculos que afectan a hombres y mujeres**

La Grant Thornton International Business Report (IBR) es una encuesta de negocios líder en el mundo. Entrevista a unos 4000 ejecutivos de más de 8000 empresas senior cada dos años en compañías cotizadas y privadas de 35 países. En el documento publicado en marzo de 2019 aparece un informe sobre los posibles obstáculos que tanto las mujeres como los hombres encontrarían para ascender en su carrera. Lo más sorprendente es que los porcentajes de mujeres y varones no difieren mucho. Por ejemplo, 27% de mujeres y 23% de hombres dijeron que no ascienden en el trabajo por falta de oportunidades laborales, 32% de mujeres y 33% de hombres por falta de tiempo en relación a las responsabilidades laborales que ya han asumido, 26% de mujeres y 23% de varones por falta de contactos personales, 16% de mujeres y 18% de hombres por no contar con dinero para invertir en educación, 19% de mujeres y 21% de hombres porque sus jefes no quieren invertir en educación y desarrollo de habilidades para sus empleados y, un factor crucial, 25% de mujeres y 21% de hombres por sus responsabilidades de cuidado. Sorprende que los dos porcentajes correspondientes al cuidado no sean muy disímiles. Podría tratarse de un cuidado directo, o de la consideración por parte de los hombres de que traer dinero a un hogar con hijos es una forma indirecta de cuidado.

Un obstáculo que hay cierta evidencia que enfrentan algunas mujeres jóvenes para acceder al mercado laboral es que no se contraten mujeres en edad de ser madres, tal como sugiere



un estudio en el que 22% de los directores hombres dijeron que habían evitado contratar mujeres en situación de ser madres comparado con un 13% de mujeres directoras, básicamente por temor a que cambiara la legislación al respecto (Womack, 2007). No es un impedimento que en forma directa esté asociado al ascenso en la jerarquía laboral, pero eventualmente podría influir de manera indirecta, aunque no hay evidencia de que lo haga de manera relevante.

### 7.1- El piso de lodo

El foco puesto en que los varones están con frecuencia sobrerrepresentados en los cargos de mayor jerarquía oculta que también lo están en los puestos de bajo estatus (England, 1979; Gottfredson, 1981), que condensaré en el término "piso de lodo", por contraste con el término "techo de cristal". Cuando se habla sobre el "techo de cristal" pocas veces se recuerda que un porcentaje muy pequeño de hombres ocupan esos puestos de poder. En la ciudad de Buenos Aires, solo un 3,5% de varones acceden a cargos directivos. ¿Qué porcentaje de mujeres acceden a idénticos cargos? No hacemos referencia al porcentaje de cargos directivos que detentan las mujeres en relación al total de cargos directivos, sino al total de directivas mujeres que hay respecto al total de trabajadoras mujeres de la ciudad de Buenos Aires, y esta cifra es del 2,2%. Dicho de otra manera, si del total de mujeres que trabajan, solo el 2,2% tienen cargos jerárquicos, y del total de hombres que trabajan, solo el 3,5% acceden a la cima del escalafón, ambos porcentajes no son muy lejanos (Dirección General de Estadística y Censos, DGEyC, 2016). La cifra de jefes intermedios administrativo-contables es idéntica: 2,2% del total de mujeres y del total de hombres. El 60,7% de las mujeres que trabajan lo hacen en la ejecución directa de tareas de producción de bienes y servicios, 69% de hombres que trabajan lo hacen en las mismas condiciones, y 31,6% de las mujeres que trabajan lo hacen en tareas administrativo-contables, contra un 20,2% de los hombres en la misma condición.

Una hipótesis sería que dado que los hombres en promedio tienen los trabajos menos atractivos en términos de salario, medio ambiente, seguridad y demandas físicas (Farrell, 1993), en promedio, si tomamos al conjunto de las mujeres que trabajan, sus puestos tienen un status ligeramente superior al del promedio de los varones y la menor inversión de las mujeres en el lugar de trabajo está claramente vinculada con su mayor compromiso con el trabajo doméstico (Browne, 1998). Nada de esto implica que la mujer deba confinarse en contra de su voluntad en el hogar, ni sostener que la mayoría de las mujeres desean eso. Mas bien, como hemos señalado, parecen sentirse más satisfechas las que tienen un trabajo fuera de su hogar a tiempo parcial (Encuesta permanente de hogares, INDEC, Ministerio de Producción y Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2018, Ministerio de Producción y Trabajo, 2017, Bertrand, 2018, Hersch, 2013, Hymowitz, 2019, Leapman, 2007, Voyer & Voyer, 2014). Destaco la mayor inversión doméstica para admitir la posibilidad de que estemos ante elecciones de las mujeres que, haciendo uso de su autonomía, no prefieren en promedio lo mismo que los hombres.

Subrayo la posibilidad de una consensuada división del trabajo por la cual los hombres trabajen más horas fuera de casa y las mujeres consagren más horas a la tarea doméstica y de cuidado, no porque la sociedad o su marido se lo impongan, sino porque ellas lo prefieren así. ¿Coincide en parte con los estereotipos? Puede ser. ¿Pero cuál sería el argumento que para invalidar de plano todo estereotipo, cuando el problema no son las generalizaciones -de las que el estereotipo da cuenta- sino en tal caso las que resultan inadecuadas? Nada de esto tampoco va en desmedro de que, si la división de tareas fuera desigual, sea porque ellos deberían participar más del cuidado o del trabajo doméstico en general, o porque ellas deberían trabajar más horas fuera de casa, especialmente cuando sus hijos crecen, se demande un equilibrio en los acuerdos que formula cada pareja para la vida en común, pero en ejercicio de su autonomía las personas son libres de establecer la división del trabajo que les venga mejor en función de sus deseos y posibilidades.

Por otra parte, a pesar de que se redujo el retiro de las mujeres de la fuerza de trabajo, al menos en Estados Unidos, aún dejan de trabajar tres veces más que los hombres (O'Neill & Polachek, 1993). La maternidad tiende a reducir tanto el número de horas que se trabajan fuera del hogar como los ingresos (Fuchs, 1988; Long, 1995). No sorpresivamente, los hombres cuyas mujeres no trabajan, en promedio ganan más que aquellos cuyas mujeres trabajan (Jacobsen & Rayack, 1996), con lo que cabe esperar una transferencia de recursos de los varones a sus parejas convivientes, algo que no se tiene en cuenta cuando se mide la denominada brecha salarial, y de lo que hemos dado evidencias en apartados anteriores, por ejemplo en relación al dinero que aportan al hogar los profesores universitarios de la Universidad de Buenos Aires, superior al de las mujeres en la misma condición.

Los hombres están sobrerrepresentados entre los sin techo y en trabajos de bajo estatus. En el micro de televisión "Contratado por un día", conducido por Roberto Funes Ugarte, es posible ver cómo los trabajos más peligrosos, los que requieren de más fuerza física, están casi enteramente a cargo de varones. El de fundidor, por ejemplo, supone estar todo el día al lado de hornos de temperaturas elevadísimas. Sus cuerpos están quemados, sus manos poseen cicatrices visibles. Trabajan en un ambiente colmado de humo. Se jubilan a la misma edad que una mujer (cinco años antes que un varón en Argentina), por trabajo insalubre. La inmensa mayoría de los accidentes de trabajo (73%) los padecen los varones (Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2018).

En Argentina cada 20 horas muere un trabajador. Por año, hay 400 muertes por accidentes de trabajo, y las cifras son similares en todo el mundo. Esto no incluye las enfermedades contraídas por el trabajo, por lo que se estima que las cifras se duplican (El Litoral, 2018). A modo de ejemplo, el 24 de octubre de 2018 murió Brian Nechi Cantero atrapado en una máquina, el 5 de junio del mismo año Leonardo Mármol murió quemado en la caldera de la textil Fadete, y cuatro días después todos los tripulantes del pesquero marplatense murieron (Clarín, 9 de junio de 2018).

Tal como hemos señalado, comparado con las mujeres, los hombres tienen más posibilidades de abandonar el sistema educativo; en la mayoría de los países occidentales, ya hay más universitarias mujeres que varones, y la brecha educativa va en aumento (Sommers, 2001). Los hombres tienen más posibilidad de sufrir abusos con sustancias, de suicidarse, de ser encarcelados y de morir siete años antes en promedio.

## **7.2- La distorsión cognitiva que impide empatizar con el sufrimiento de los varones**

En su artículo sobre la distorsión cognitiva que lleva a prestar menos atención a los problemas que padecen los varones, Tania Reynolds, Roy Baumeister y colegas señalan que "la investigación jurídica demuestra que los hombres reciben sentencias de prisión más largas que las mujeres, incluso cuando cometen delitos idénticos (Starr, 2014, Philippe, 2017, Shields & Cochran, 2019, Embry & Lyons, 2012, Mazella, 1994; Mustard, 2001). A través de distintos estudios experimentales Reynolds y colegas señalan que "tendemos instintivamente a ver los conflictos con dos roles: perpetrador intencional y sufrimiento (...) y una vez que se presenta un objetivo como autor, es increíblemente difícil verlo como una víctima, y viceversa" (Reynolds, 2019). A partir de distintos estudios experimentales, predijeron y luego encontraron evidencia de que las personas colocan más fácilmente a los hombres en el papel de perpetradores y a las mujeres en el papel de víctimas del sufrimiento. A través de distintos escenarios, encontraron que la gente asumió abrumadoramente que el objetivo dañado era una mujer, pero en particular cuando etiquetaron a los objetivos como perpetradores/víctimas. Cuando se asumía que el objetivo de daño era femenino, la percibieron como más moral, en comparación con las circunstancias en que asumieron que el objetivo dañado era masculino. Cuando un hombre hacía una broma, los participantes estaban menos dispuestos a perdonarlo y más propensos a castigarlo, menos dispuestos a trabajar con él y a nominarlo para un puesto de liderazgo, en comparación con una mujer que hacía la misma broma. Los autores concluyen que es un desafío percibir a los hombres como víctimas y responder de manera compasiva a su sufrimiento. De modo que percibir que también puede haber una sobrerrepresentación de hombres en los lugares de menor estatus de la sociedad, un "piso de lodo", parecería un desafío por asumir si se trata de poner en práctica principios de justicia.

De modo que es una distorsión cognitiva sostener que todo está destinado a beneficiar a los hombres, tal como afirma el feminismo hegemónico. El estudio sostiene que hoy en día la mayoría de las personas tiene estereotipos más favorables hacia las mujeres que hacia los varones. No siempre fue así. Hasta más o menos los años 60 la psicología (y la sociedad en su conjunto) tendía a ver a los hombres como la norma y a las mujeres como su versión ligeramente inferior. Durante los 70, hubo un breve período en el que se decía que no había diferencias, tan solo estereotipos. Solo desde aproximadamente 1980, continúan los autores, la visión dominante es que las mujeres son mejores y los hombres, su versión inferior (Baumeister, 2017).

El psicólogo Roy Baumeister escribe: "Las estadísticas del Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos [US Department of Labor] informan de que el 93% de las personas fallecidas trabajando son hombres. De manera similar, ¿quién muere en las batallas? Incluso en el ejército estadounidense actual, que ha hecho mucho por integrar los sexos y ha puesto a las mujeres en combate, los riesgos no son iguales. Este año sobrepasamos la marca de las 3.000 muertes en Irak, y de esas, 2.938 fueron hombres y 62 mujeres. Podemos imaginarnos una batalla en la antigüedad en la que se expulsó al enemigo y se salvó la ciudad, y los soldados que vuelven se ven inundados con monedas de oro. Una feminista podría empezar por quejarse de que todos esos hombres se llevan las monedas de oro y que la mitad de esas monedas deberían ser para mujeres. En principio, estoy de acuerdo. Pero recuerden, aunque los hombres que ven reciben monedas de oro, hay otros hombres que ustedes no ven, que todavía están desangrándose hasta morir en el campo de batalla por heridas de lanza" (Baumeister, 2017).

Baumeister sostiene que se pretende acabar con una discriminación creando otra. "¿Se obligará a las mujeres a construir edificios, carreteras, a pescar en alta mar o rescatar a los niños en las cuevas? La mayoría de las culturas han tendido a usar hombres para esos puestos de alto riesgo".

## Conclusiones

Los gobiernos y las corporaciones han procurado tomar dos medidas frente a la subrepresentación femenina en los cargos directivos: los cupos o cuotas (basados en el principio de igualdad de resultado), y los instructivos (basados en el principio de igualdad de oportunidades). La motivación que los anima es la de lograr la igualdad de tratamiento. Sin embargo, hemos procurado mostrar que no hay evidencia de que el sexismo estructural sea una de las razones de la menor presencia femenina en cargos jerárquicos. En las áreas en las que hay sobrerrepresentación femenina, hay más mujeres en cargos jerárquicos, tal como hemos visto que sucede, por ejemplo, en la Carrera de Traductorado de la Facultad de Derecho de la UBA, en facultades como Psicología o Farmacia y Bioquímica, y en la Defensoría de menores del Ministerio Público Fiscal. El Ministerio de Educación debería ofrecer cifras contabilizando la cantidad de mujeres y hombres directores de jardines de infantes, escuelas y colegios secundarios. En su página sobre "Educación Común: Cargos Docentes y Horas Cátedra" no lo hace (ver <http://data.educacion.gob.ar/reporte-cargos.php>), y una hipótesis plausible que sería necesario testear es si dado que la mayoría de las docentes de jardines de infantes, escuelas primarias y secundarias son mujeres, la mayoría de sus directoras también lo son. El hecho de que no se tenga en cuenta este rubro para el

análisis de las cuestiones de género, podría revelar que arbitrariamente no se lo considera una posición de jerarquía comparable a la de otros cargos directivos, o que no resulta problemático que las mujeres estén sobrerrepresentadas en determinadas áreas, sino solo que no estén igualmente representadas en trabajos en los que hay sobrerrepresentación masculina tanto en los cargos jerárquicos como en los que no lo son, tal como podría ocurrir en el área del Derecho Penal o en una empresa de transportes de carga.

Las corrientes hegemónicas del feminismo descalifican cualquier aporte que provenga de la psicología evolucionista, ignoran la competencia de varones por el estatus, que en diversas especies animales y en el homo sapiens incrementa sus posibilidades de éxito reproductivo, omiten la propensión de las mujeres a optar por trabajos sociales, razón por la cual carecen de uno de los marcos teóricos fundamentales para entender este problema, que abordan con un reduccionismo sociológico que omite o abiertamente niega que no somos únicamente un producto de la cultura (Fine, 2010, 2017; Joel, 2012; Ciccía, 2015, 2017; Eliot, 2010; Maffía, 2017).

Una aproximación que tenga en cuenta factores biológicos y culturales sería más adecuada para, en caso de ser necesario, generar cambios que respeten las particularidades de cada sexo o en tal caso propongan cambios deseables para la sociedad. Se supone que el mundo del trabajo masculino, sus mecanismos competitivos y la alta valoración de la jerarquía deberían motivar a la mujer del mismo modo que motivan al hombre. Pero en promedio las mujeres no son iguales a los hombres. A modo de ejemplo, en el libro "Economía feminista", Mercedes DAlessandro señala como problemático que "en los sindicatos el lugar que ocupan las mujeres esté más orientado a la acción social, al turismo o a la secretaría de la mujer". Pero justamente porque trabajar con personas es lo que en promedio prefieren las mujeres (Lippa, 1998), es que se han concentrado en esas esferas. Esto no equivale a sostener que la discriminación o el sexismo no existan, pero no hay evidencia de que se generen más en perjuicio de un sexo que de otro, y en caso de postularlos como factores causales a nivel estructural, es necesario respaldar esta hipótesis con datos no distorsionados.

Jugzar como resultado del sexismo lo que podría obedecer fundamentalmente a la elección que en promedio realizan las mujeres, que no es idéntica a la que realizan los hombres, podría ser entendido como una forma de paternalismo y sexismo en sí misma. La mujer sería vista como alguien privado de autonomía, incapaz de seguir su voluntad puesto que unos estereotipos la dominarían y le ordenarían las conductas que está obligada a observar.

Tal como señaló Camille Paglia, si el feminismo hubiera hecho su trabajo correctamente, las universidades estarían estructuradas para ser compatibles con la maternidad, dividiendo los cursos en períodos cortos que se ajusten a un horario escolar. Un estudio de Wheatley y colegas (2014) mostró que no es la tarea doméstica en sí misma la que genera insatisfacción, sino la sobrecarga de tarea doméstica y la desigual división doméstica del

trabajo. Otro estudio realizado en base a entrevistas a parejas mostró cierta evidencia -la muestra de 24 parejas es reducida- que cuando el que se queda en casa con los hijos es el hombre, los resultados son positivos (Chesley, 2011). Fue el caso de Ruth Marlin, una abogada de Nueva York que había invertido en una carrera costosa unos 100.000 U\$S, y evaluó que con la reducción del mercado laboral, abandonar el trabajo con la llegada de su segundo hijo hubiera implicado que a su retorno esas oportunidades laborales no existieran más, de modo que con su marido convinieron en que quien se quedaría más tiempo en casa era él, y quien trabajaría más horas en el estudio jurídico era ella.

Inferir discriminación a partir de elecciones diversas que realizan las mujeres en relación a los hombres, suponer que las mujeres siempre deben estar dispuestas a hacer del trabajo su principal objetivo de vida, que las madres necesariamente desean delegar el cuidado de sus hijos por largas horas, no parece el análisis más plausible del fenómeno que ha sido denominado "techo de cristal", y que busca graficar una voluntad femenina que se vería obstruida de alcanzar los cargos jerárquicos más altos de la sociedad. La mayoría de las mujeres, tal como se ha mostrado, prefieren un trabajo de tiempo parcial que les deje espacio para fines extrínsecos al mercado laboral y, cuando son madres, para involucrarse en la vida de sus hijos. Esa forma de concebir el trabajo implica a menudo rechazar las responsabilidades que implican los cargos de máxima jerarquía.

Entre las medidas que podrían contribuir a que las personas compatibilicen su rol como padres y como trabajadores, cabe destacar la reducción y flexibilización de los horarios laborales por voluntad del trabajador, tal como ocurre en los Países Bajos, la multiplicación de guarderías accesibles en los lugares de trabajo, evitar la discriminación que implica el arbitrario rechazo de la contratación de mujeres en edad de ser madres o la diversificación de los equipos de liderazgo y la extensión de la licencia por paternidad.

Como se ha señalado, las políticas de cupo, fuera de los ámbitos políticos, hasta ahora no han resultado efectivas en ningún país del mundo para incrementar el número de mujeres en cargos directivos. Sería necesario estar atento frente a la posibilidad de generar un sexismo en contra de los hombres. Particularmente significativo es el ejemplo de Francia, que tiene una ley por la cual se multa a los municipios que posean más de 60% de hombres o mujeres en cargos directivos; 16 comunidades fueron multadas por nombrar demasiados hombres y 74 por tener demasiadas mujeres (Francia: Multa de 90.000 euros a administración por contratar a demasiadas mujeres, 2019).

Reconocer las raíces de nuestra especie en términos evolutivos es el punto de partida para debatir este tema, no porque estemos determinados por la biología, sino justamente porque no se trata de un punto de llegada sino de un debate extenso que debería tener como objetivo el establecimiento de políticas públicas basadas en una perspectiva científicamente informada. Pero sin una visión adecuada de la naturaleza humana, valiéndonos del reduccionismo sociológico, esto no será posible. En virtud de todo esto, propongo

abandonar la tesis del "techo de cristal" y, en caso de que haya puntualmente evidencia de discriminación en un caso particular, denunciarla.

## BIBLIOGRAFIA

- Aegon (2018), Estudio sobre salud y estilo de vida, en <https://www.aegon.es/documents/25129/814825/Estudio+Salud+y+Vida/cfeb5ad5-01f0-d11c-bdad-65d6f497d2a2> Y <https://www.mujerhoy.com/vivir/protagonistas/201903/06/como-es-la-felicidad-para-hombres-y-mujeres-estudio-20190306110042.html> Ultima visita 20 de septiembre de 2019
- Ahlgren (1983). Sex differences in the correlates of cooperative and competitive school attitudes. *Developmental Psychology*, 19, 881 – 888.
- Alexander et al. (1979). Sexual dimorphisms and breeding systems in pinnipeds, ungulates, primates, and humans. In *Evolutionary Biology and Human Social Behavior* (edited by N.A. Chagnon and W. Irons), North Scituate, MA: Duxbury, pp. 402 – 435
- Annan, K. (2003). Declaración ante la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información. Ginebra.
- Babcock, L., Laschever, S., Gelfand, M., & Small, D. (2003). Nice girls don't ask. *Harvard Business Review*, 81(10), 14-16.
- Bauser-Hardy, Sara (2011), *Mothers and Others: The Evolutionary Origins of Mutual Understanding*, Harvard University Press.
- Baron-Cohen, S. (2002). The extreme male brain theory of autism. *Trends in cognitive sciences*, 6(6), 248-254.
- Baron-Cohen, S. (2004). *The essential difference*. Penguin UK.
- Baron-Cohen, S., & Wheelwright, S. (2004). The empathy quotient: an investigation of adults with Asperger syndrome or high functioning autism, and normal sex differences.
- Baumeister, Roy F. , "¿Tienen algo de bueno los hombres?", traducido por Anxo Dopico, en Proyecto Karnayna <https://medium.com/@Carnaina/se-puede-decir-algo-bueno-de-los-hombres-d3473f5cb28a> Ultima visita el 25 de julio de 2019

Bertrand, Marianne, What's holding women back from top-paying jobs?, UChicagoNews, 17 de diciembre de 2018, en <https://news.uchicago.edu/story/whats-holding-women-back-top-paying-jobs>

Booth, A. L., & Van Ours, J. C. (2008). Job satisfaction and family happiness: the part-time work puzzle. *The Economic Journal*, 118(526), F77-F99. En <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/91984/1/2007-20.pdf>

Brown, Belinda. Athena Swan, Promoting Women Over Men In STEM - TLB Episode 1, en StudioBrule, 26 jun. 2017 <https://www.youtube.com/watch?v=6rRiXxpcSK0>

Browne, K. R. (1998). An evolutionary account of women's workplace status. *Managerial and decision Economics*, 19(7-8), 427-440.

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.496.136&rep=rep1&type=pdf>

D.M. Buss (1989). Sex differences in human mate preferences: evolutionary hypotheses tested in 37 cultures. *Behavioral and Brain Sciences*, 12, 1 – 49.

Carril, Yobana, Ese techo de cristal del que hablan, 10 de julio de 2018, en el canal Yobana Carril [https://www.youtube.com/watch?v=bx\\_smnNwayk](https://www.youtube.com/watch?v=bx_smnNwayk)

Censo de Docentes 2011, Universidad de Buenos Aires, Sistema de Información Permanente. En

<http://www.uba.ar/institucional/censos/Docentes2011/docentes2011-final.pdf>

Chesley, N. (2011). Stay-at-home fathers and breadwinning mothers: Gender, couple dynamics, and social change. *Gender & Society*, 25(5), 642-664.

Christakis, Nicholas (2019), *Blueprint: The Evolutionary Origins of a Good Society*, Hachette Book Group.

Ciccia, L. (2015). Genes, sinapsis y hormonas. *Iberoamérica Social: Revista-red de estudios sociales-Open Journal System*, (V), 83-94.

Ciccia, L. (2017a). La ficción de los sexos: Hacia un pensamiento Neuroqueer desde la epistemología feminista.

Cippecc, 2018, en "En Argentina, madres más grandes y menos hijos", 21 de octubre 2018. En <https://www.perfil.com/noticias/sociedad/en-el-pais-madres-mas-grandes-y-menos-hijos.phtml> Última visita 6 de agosto de 2019

Clarín, "Hasta un 43% de las mujeres deja de trabajar por los hijos", 4 de abril de 2011. En [https://www.clarin.com/entremujeres/hogar-y-familia/hijos/mujer-madre-trabajo-trabajar-hijos-chicos\\_0\\_S12ome9PXl.html](https://www.clarin.com/entremujeres/hogar-y-familia/hijos/mujer-madre-trabajo-trabajar-hijos-chicos_0_S12ome9PXl.html)



Clarín, "Quiénes son los 9 tripulantes del pesquero Rigel, que desapareció frente a la costa de Chubut", 9 de junio de 2018.

Cole and H. Zuckerman (1987). Marriage, mother-hood and research performance in science. *Scientific American*, 256, 119 – 125.

Conicet, Mujeres en el CONICET: una tendencia creciente, en <https://www.conicet.gov.ar/mujeres-en-el-conicet-una-tendencia-creciente/> Ultima visita el 7 de agosto de 2019.

D'Alessandro, Mercedes (2016), *Economía Feminista*, Sudamericana, Buenos Aires.

Daly and M. Wilson (1983). *Sex, Evolution and Behavior*, 2nd edn, Belmont, CA: Wadsworth Pub.Co.

Deaner, R. O., Balish, S. M., & Lombardo, M. P. (2016). Sex differences in sports interest and motivation: An evolutionary perspective. *Evolutionary Behavioral Sciences*, 10(2), 73.

De Miguel, A., & Buss, D. M. (2011). Mate retention tactics in Spain: Personality, sex differences, and relationship status. *Journal of personality*, 79(3), 563-586.

Dirección General de Estadística y Censos (DGEyC) de la Ciudad de Buenos Aires. Distribución porcentual de la dotación del empleo privado formal por jerarquía ocupacional según sexo. Ciudad de Buenos Aires. Año 2016 En [https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/?page\\_id=78036](https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/?page_id=78036)

Dirección General de Estadística y Censos (DGEyC) de la Ciudad de Buenos Aires. Distribución porcentual jóvenes de 15 a 29 años que no estudian ni trabajan por presencia en el hogar de niños y niñas de 0-13 años según sexo, 2016. En [https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/?page\\_id=77997](https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/?page_id=77997)

Dirección General de Estadística y Censos (DGEyC) de la Ciudad de Buenos Aires. Distribución porcentual de puestos de trabajo en la Ciudad de Buenos Aires según el lugar de residencia de quienes los ocupan y distribución porcentual de puestos de trabajo en partidos de GBA ocupados por residentes de la ciudad por. Tercer trimestre 2017 En [https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/?page\\_id=78034](https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/?page_id=78034)

Dirección General de Estadística y Censos (DGEyC) de la Ciudad de Buenos Aires. Distribución porcentual de la población de 10 años y más ocupada por máximo nivel de instrucción alcanzado según sexo. Ciudad de Buenos Aires. 2º trimestre 2017. En [https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/?page\\_id=78029](https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/?page_id=78029)

Eckel, C. C., & Grossman, P. J. (2008). Men, women and risk aversion: Experimental evidence. *Handbook of experimental economics results*, 1, 1061-1073.

Eliot, L. (2010). *Pink brain, blue brain*. Oneworld Publications.

Ellis (1992). The evolution of sexual attraction: evaluative mechanisms in women. In *The Adapted Mind* (edited by J. Barkow et al.), Oxford: Oxford University Press, pp. 267 – 288.

Embry, R., & Lyons Jr, P. M. (2012). Sex-based sentencing: Sentencing discrepancies between male and female sex offenders. *Feminist Criminology*, 7(2), 146-162

England (1979). Women and occupational prestige: a case of vacuous sex equality. *Signs*, 5, 252 – 265.

Epstein (1995). Glass ceilings and open doors: women's advancement in the legal profession: a re-report to the Committee on Women in the Profession, the Association of the Bar of the City of New York. *Fordham Law Review*, 64, 291 – 449.

Estatuto de la Universidad de Buenos Aires, en <https://rrhh.uba.ar/NormativaDocumentos/EstatutoUniversitario.pdf> Última visita el 22 de septiembre de 2019.

Facultad de Derecho. UBA. Segundo Periodo Lectivo 2019, en [http://franjaderecho.com.ar/wp-content/uploads/Traductorado\\_2S\\_2\\_19.pdf](http://franjaderecho.com.ar/wp-content/uploads/Traductorado_2S_2_19.pdf)

Facultad de Derecho, sitio web Institucional, Claustro docente, en [http://www.derecho.uba.ar/institucional/docentes/prof\\_index.php?pagina=4&criterio=](http://www.derecho.uba.ar/institucional/docentes/prof_index.php?pagina=4&criterio=) Última visita 22 de septiembre de 2019

Farrell (1993). *The Myth of Male Power: Why Men are the Disposable Sex*, New York: Simon & Schuster.

Federal Glass Ceiling Commission (1995). *Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital: Fact Finding Report of the Federal Glass Ceiling Commission*, Washington, DC: Government Printing Office.

Ferraz, Lucas, *Maioria dos brasileiros desaprova aborto mesmo com microcefalia*, Folha de Sao Paulo, Datafolha, 29 de febrero de 2016. En <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2016/02/1744476-maioria-dos-brasileiros-desaprova-aborto-mesmo-com-microcefalia.shtml>

Fine, C. (2010). *Delusions of gender: How our minds, society, and neurosexism create difference*. WW Norton & Company.

Fine, C. (2017). *Testosterone rex: unmaking the myths of our gendered minds*. Icon Books.

Fitz Patrick, Mariel, El techo de cristal en la Justicia argentina, en base al Mapa de Género 2018 que en el ámbito judicial elabora anualmente la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema. Infobae, 22 de abril de 2019. En <https://www.infobae.com/politica/2019/04/22/el-techo-de-cristal-en-la-justicia-argentina/> Ultima visita el 6 de septiembre 2019

Y Mapa de género de la Justicia Argentina. Ministerio de Justicia de la Argentina, elaborado por la Oficina de la Mujer  
<https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/login/mostrarLogin.html>

Francia: Multa de 90.000 euros a administración por contratar a demasiadas mujeres, RFI, 30 de agosto de 2019. En [http://www.rfi.fr/es/francia/20190830-francia-multa-de-90000-euros-administracion-por-contratar-demasiadas-mujeres?fbclid=IwAR0L6lnbLn\\_RQ7fGcmvRHyskZH5Wxe-2K3ofe3F2JJEgCFzXfKXk89XCXHg](http://www.rfi.fr/es/francia/20190830-francia-multa-de-90000-euros-administracion-por-contratar-demasiadas-mujeres?fbclid=IwAR0L6lnbLn_RQ7fGcmvRHyskZH5Wxe-2K3ofe3F2JJEgCFzXfKXk89XCXHg) Ultima visita el 6 de septiembre de 2019.

Fuchs (1988). *Women's Quest for Economic Equality*, Cambridge, MA: Harvard University Press.

Gibbons et al. (1997). Cross-national gender differences in adolescents' preferences for free-time activities. *Cross-Cultural Research*, 31, 55 – 69.

Gneezy, U., & Rustichini, A. (2004). Gender and competition at a young age. *American Economic Review*, 94(2), 377-381.

Gottfredson (1981). Circumscription and compromise: a developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monographs*, 28, 545 – 579.

Grant Thornton International Business Report (IBR), *Women in business: building a blueprint for action*, March 2019 En [https://www.grantthornton.global/globalassets/global-insights---do-not-edit/2019/women-in-business/gtil-wib-report\\_grant-thornton-spreads-low-res.pdf](https://www.grantthornton.global/globalassets/global-insights---do-not-edit/2019/women-in-business/gtil-wib-report_grant-thornton-spreads-low-res.pdf)

Haidt, J & Lukianoff, G (2018), *The Coddling of the American Mind*, Penguin, New York.

Hamplová, D. (2019). Does Work Make Mothers Happy?. *Journal of Happiness Studies*, 20(2), 471-497.

Hersch (1996). Smoking, seat belts, and other risky consumer decisions: differences by gender and race. *Managerial and Decision Economics*, 17, 471 – 481.

Hersch, J. (2013). Opting out among women with elite education. *Review of Economics of the Household*, 11(4), 469-506. En <https://pdfs.semanticscholar.org/4b94/bcde68842ae30cb968586c5e07b9f2f4efb4.pdf>

Hiraga, Masako, How many companies are run by women, and why does it matter?, World Bank Blog, 8 de marzo de 2018. En

<https://blogs.worldbank.org/opendata/how-many-companies-are-run-women-and-why-does-it-matter-0>

Hoffman and J. Reed (1982). When is imbalance not discrimination? In *Discrimination, Affirmative Action, and Equal Opportunity* (edited by W. Block and M. Walker), Vancouver: Fraser Institute, pp. 187 – 216.

Hrdy, S. B. (2011). *Mothers and others*. Harvard University Press.

Hubbard (1990). The political nature of ‘humannature’. In *Theoretical Perspectives on Sexual Difference* (edited by D.L. Rhode), New Haven, CT: Yale University Press, pp. 63 – 73.

Hymowitz, Kay, "The Gender Paradox of the Nordic Welfare State", Institute for Family Studies, 11 de junio de 2018. <https://ifstudies.org/blog/the-gender-paradox-of-the-nordic-welfare-state> Última visita el 26 de junio de 2019.

Inter-Parliamentary Union, en base a información suministrada por los parlamentos de cada país el 1 de febrero de 2019. En

<http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm> Última visita el 20 de agosto de 2019

Jacobsen and W.L. Rayack (1996). Do men whose wives work really earn less? *American Economic Review*, 86, 268 – 273.

Jensen, K., Kovács, B., & Sorenson, O. (2018). Gender differences in obtaining and maintaining patent rights. *Nature biotechnology*, 36(4), 307.

Joel, Daphna (2012) "Sex, Gender and Brain. A Problem of Conceptualization". Conferencia "NeuroCultures - NeuroGenderings II", 13-15 septiembre 2012, Universidad de Viena. Video online.

Keating (1985). Gender and the physiognomy of dominance and attractiveness. *Social Psychology Quarterly*, 48, 61 – 70.

Leapman, Ben, Women happier if they work part-time, *The Telegraph*, 23 de septiembre de 2007. En <https://www.telegraph.co.uk/news/uknews/1563943/Women-happier-if-they-work-part-time.html> Última visita 17 de agosto de 2019

Lehmann, Claire. En "#26 Claire Lehmann: Quillette, Leadership in the Feminine, Ethical Journalism". *The Dissenter*, 17 de mayo 2018. En <https://www.youtube.com/watch?v=nDRiIm0SBL8>

- Leibenluft et al. (1993). Sex differences in rank attainment and research activities among academic psychiatrists. *Archives of General Psychiatry*, 50, 896 – 904.
- Lever, J., Frederick, D. A., & Hertz, R. (2015). Who pays for dates? Following versus challenging gender norms. *Sage Open*, 5(4), 2158244015613107.
- Lippa, R. (1998). Gender-related individual differences and the structure of vocational interests: The importance of the people–things dimension. *Journal of personality and social psychology*, 74(4), 996.
- Long (1992). Measures of sex differences in scientific productivity. *Social Forces*, 71, 159 – 178
- Long (1995). The effects of tastes and motivation on individual income. *Industrial and Labor Relations Review*, 48, 338 – 351.
- Lup, D. (2018). Something to celebrate (or not): the differing impact of promotion to manager on the job satisfaction of women and men. *Work, Employment and Society*, 32(2), 407-425.
- Lupica, C. (2010). Los hijos ¿ influyen de igual manera en la vida de las mujeres y de los hombres. *Anuario de la maternidad*. Buenos Aires. Recuperado a partir de [http://www.unav.edu/matrimonioyfamilia/observatorio/top/2011/Observatorio-Maternidad\\_Anuario-2010.pdf](http://www.unav.edu/matrimonioyfamilia/observatorio/top/2011/Observatorio-Maternidad_Anuario-2010.pdf).
- Lupica, C. (2013). Madres en la actividad económica: ¿ Cómo incide el trabajo de cuidado en el hogar en el empleo remunerado de las mujeres. *Newsletter del observatorio N*, 72.
- Maffía, D. Conferencia sobre género, ciencia y cultura, Centro Cultural de la Ciencia, reseña publicada el 6 de julio del 2017 en el sitio del Ministerio de Ciencia
- Malagón, Patricia, "El 'techo de cristal' nórdico: menos mujeres directivas que Rusia, EEUU y Lituania", en <https://www.libremercado.com/2018-04-01/el-techo-de-cristal-nordico-menos-mujeres-directivas-que-rusia-eeuu-y-lituania-1276616286/> Última visita el 19 de agosto de 2019
- Mazzella, R. (1994). The Effects of Physical Attractiveness, Race, Socioeconomic Status and Gender of Defendants and Victims on Judgments of Mock Jurors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(15), 30.
- Ministerio de Justicia, Oficina de la mujer de la Corte Suprema, Mapa de Género de la justicia argentina, Justicia Federal, en <https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/consultaMapa/consultaST2.html?queListar=&idJurisdiccion=>

Ministerio de Justicia, Oficina de la mujer de la Corte Suprema, Mapa de Género de la justicia argentina, Procuración General de la Nación, en

<https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/consultaMapa/inicioProcNacion.html?queListar=&idJurisdiccion=>

Ministerio Público Fiscal, Concurso No 111 Dictámen evaluación exámenes escritos (Art. 37 del Reglamento de Concursos) , 25 de abril de 2019

[https://www.mpf.gov.ar/docs/RepositorioC/111/Dictamen\\_escritos.pdf](https://www.mpf.gov.ar/docs/RepositorioC/111/Dictamen_escritos.pdf)

Ministerio Público Fiscal, CONCURSO No 124, 12 de marzo de 2019, en

<https://www.mpf.gov.ar/secretaria-concursos/concurso/concurso-124/>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Mujeres en el mercado de trabajo argentino, Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales, 2018  
En

[http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/mujeres\\_mercado\\_de\\_trabajo\\_argentino-3trim2017.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/mujeres_mercado_de_trabajo_argentino-3trim2017.pdf)

Ministerio de Justicia, Portal de Datos Abiertos de la Justicia Argentina, en

<http://datos.jus.gob.ar/>

Ministerio Público Fiscal, "El impacto de género en el proceso de selección de fiscales" (2018), Dirección General de Políticas de Género, en <https://www.fiscales.gob.ar/wp-content/uploads/2018/09/El-impacto-del-g%C3%A9nero-en-el-proceso-de-selecci%C3%B3n-de-fiscales-1.pdf>

Mustard, D. B. (2001). Racial, ethnic, and gender disparities in sentencing: Evidence from the US federal courts. *The Journal of Law and Economics*, 44(1), 285-314.

Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much?. *The quarterly journal of economics*, 122(3), 1067-1101.

O'Neill and S. Polachek (1993). Why the gender gap in wages narrowed in the 1980s. *Journal of Labor Economics*, 11, 205 – 228.

Parker, K. & Stepler, R., Americans see men as the financial providers, even as women's contributions grow, Factank, 20 de septiembre de 2017, en

<https://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/09/20/americans-see-men-as-the-financial-providers-even-as-womens-contributions-grow/> Ultima visita 21 de agosto de 2019

Paglia, Camille, *Feminismo pasado y presente*, Turner, 2019

Periódico judicial, Concurso para cubrir cargos administrativos en la tercera circunscripción, 16 de abril de 2018, en <http://www.periodicojudicial.gov.ar/?p=364504>

Parship (2009), Veinteminutos.es, "El 80% de las mujeres españolas de 26 a 35 años no saldría con un desempleado", 13 de mayo de 2009. En <https://www.20minutos.es/noticia/468228/0/relacion/desempleado/mujeres/> Ultima visita 11 de octubre de 2019

Persell (1983). Gender, rewards and research in higher education. *Psychology of Women Quarterly*, 8, 33 – 47.

Peterson, Jordan, Epic RANT on Gender "Equality" - Jordan Peterson on why there are so few women at the top, Gravitahn, 5 de abril 2017

Philippe, A. (2017). Gender disparities in criminal justice. Available at [www.tse-fr.eu/sites/default/files/TSE/documents/doc/wp/2017/wp\\_tse\\_762.pdf](http://www.tse-fr.eu/sites/default/files/TSE/documents/doc/wp/2017/wp_tse_762.pdf).

Pinker, S. (2009). *The sexual paradox: Men, women and the real gender gap*. Simon and Schuster.

Primack and E.A. Stacy (1997). Women ecologists catching up in scientific productivity, but only when they join the race. *BioScience*, 47, 169 – 174.

Profesores del traductorado de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, IER.P.L.2018 - en <http://lanuevoderecho2.com/wp-content/uploads/2018/01/OFERTA-TRADUCTORADO.txt> Ultima visita 12 de septiembre 2019.

Raleigh, Helen, "Evidence From Norway Shows Gender Quotas Don't Work For Women", Helen Raleigh, *The Federalist*, 13 de marzo de 2018. En <http://thefederalist.com/2018/03/13/evidence-from-norway-shows-gender-quotas-dont-work-for-women/#.WqkX5bmBXAY.twitter> Ultima visita 20 de agosto 2019

Redman et al. (1994). Determinants of career choices among women and men medical students and in-terns. *Medical Education*, 28, 361 – 371.

Reynolds, T., Baumeister, R. F., & Maner, J. K. (2018). Competitive reputation manipulation: Women strategically transmit social information about romantic rivals. *Journal of Experimental Social Psychology*, 78, 195-209.

Reynolds, Tania. "Es más fácil culpar a los hombres que verlos como víctimas", traducción de Anxo Dopico, Karnayna, 23 de junio de 2019, en <https://medium.com/@Carnaina/es-m%C3%A1s-f%C3%A1cil-culpar-a-los-hombres-que-verlos-como-v%C3%ADctimas-557a89200bac> Ultima visita 20 de octubre de 2019

Riaño, Peio H, Muchas lectoras, pocas autoras, Diario El País, 5 de julio 2019, Madrid. En <https://twitter.com/PeioHR/status/1147118844898631682> Última visita 8 de agosto de 2019.

Roca, María Elvira, "Los hombres no son los enemigos". La Contra TV, 29 marzo 2018 <https://www.youtube.com/watch?v=4M1dQZrxUGk>

Ruiz & Colman, "Las mujeres ocupan solo un tercio de los cargos judiciales en todo el país La Nación", 26 de diciembre de 2018. En <https://www.lanacion.com.ar/politica/las-mujeres-ocupan-solo-un-tercio-de-los-cargos-judiciales-en-todo-el-pais-nid2205549> Última visita el 19 de septiembre de 2019.

Sadalla et al. (1987). Dominance and heterosexual attraction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 730 – 738

Sanandaji, Nima, The Nordic Glass Ceiling, Policy Analysis, número 835, Cato Institute, 8 de marzo 2018. En <https://object.cato.org/sites/cato.org/files/pubs/pdf/pa-835.pdf> Última visita el 13 de agosto de 2019

Savage, Maddy, Why Swedish workplaces aren't as equal as you think, Business reporter, BBC News 21 de mayo 2017. En <https://www.bbc.com/news/business-39900449> Última visita el 20 de agosto de 2019

Säve-Söderbergh, Jenny. Are women asking for low wages? gender differences in wage bargaining strategies and ensuing bargaining success. 2007.

Shackelford, T. K., Schmitt, D. P., & Buss, D. M. (2005). Universal dimensions of human mate preferences. *Personality and individual differences*, 39(2), 447-458.

Shields, R. T., & Cochran, J. C. (2019). The Gender Gap in Sex Offender Punishment. *Journal of Quantitative Criminology*, 1-24.

Shye (1991). Gender differences in Israeli physicians' career patterns, productivity and family structure. *Social Science and Medicine*, 32, 1169 – 1181.

Sprecher et al. (1994). Mate selection preferences: gender differences examined in a national sample. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 1074 – 1080.

Sommers, C. H. (2001). *The war against boys: How misguided feminism is harming our young men*. Simon and Schuster.

Sputniknews, "Finnish Study Validates Jordan Peterson's Take on Nordic Feminism", 18 de enero 2019. En [https://sputniknews.com/europe/201901181071594857-scandinavia-feminism-women-labour/?fbclid=IwAR0IIv16pqIXp\\_UIZWhzz9i-WJhr7Qr7AApxNGdEezBLpvn\\_V246TXJngz8](https://sputniknews.com/europe/201901181071594857-scandinavia-feminism-women-labour/?fbclid=IwAR0IIv16pqIXp_UIZWhzz9i-WJhr7Qr7AApxNGdEezBLpvn_V246TXJngz8) Última visita el 28 de julio de 2019.



Starr, S. B. (2014). Estimating gender disparities in federal criminal cases. *American Law and Economics Review*, 17(1), 127-159.

Stone, P., & Lovejoy, M. (2004). Fast-track women and the “choice” to stay home. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 596(1), 62-83.

Su, R., Rounds, J., & Armstrong, P. I. (2009). Men and things, women and people: a meta-analysis of sex differences in interests. *Psychological bulletin*, 135(6), 859.

Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), Blanco Negro, 6 de enero 2018 en

<http://www.infoblancosobrenegro.com/noticias/19284-difundieron-un-informe-sobre-la-situacion-de-varones-y-mujeres-en-el-mundo-del-trabajo>

The Guardian, Sweden rejects quotas for women on boards of listed companies, 12 de enero 2017, en <https://www.theguardian.com/world/2017/jan/12/sweden-rejects-quotas-women-boardroom-listed-companies> Ultima visita 20 de agosto de 2019

Time Magazine, "The case for staying home", 22 de marzo, 2004 Ultima visita el 25 de julio 2019.

[https://web.archive.org/web/20151010230229/http://academics.wellesley.edu/Polisci/Han/Pol199/Syllabus/Moms\\_Staying\\_Home.pdf](https://web.archive.org/web/20151010230229/http://academics.wellesley.edu/Polisci/Han/Pol199/Syllabus/Moms_Staying_Home.pdf)

Todorov, Tzvetan, *Los enemigos íntimos de la democracia*, Galaxia Gutenberg, Barcelona, 2012.

Tooby and L. Cosmides (1989). Evolutionary psychology and the generation of culture, part I. *Ethology and Sociobiology*, 10, 29 – 49

Townsend, J. M., & Levy, G. D. (1990). Effects of potential partners' physical attractiveness and socioeconomic status on sexuality and partner selection. *Archives of sexual behavior*, 19(2), 149-164.

Trivers, Robert (1972). *Inversión parental y selección sexual*. Traducción de Juan Pablo Pardías de 2019. Publicación original en Aldine de Gruyter, New York, 136-179. En <https://feminismocientific.wixsite.com/misitio/inversion-parental-seleccion-sexual>

UK Polling Report, 2012 En <http://ukpollingreport.co.uk/> Ultima visita el 2 de octubre de 2019

Voyer, D., & Voyer, S. D. (2014). Gender differences in scholastic achievement: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 140(4), 1174.

Wade, M. E. (2001). Women and salary negotiation: The costs of self-advocacy. *Psychology of Women Quarterly*, 25(1), 65-76.

- Wainerman, C. (2005). La vida cotidiana en las nuevas familias: ¿una revolución estancada?. Lumiere.
- Wedell, N., & Ritchie, M. G. (2004). Male age, mating status and nuptial gift quality in a bushcricket. *Animal Behaviour*, 67(6), 1059-1065.
- Weisfeld et al. (1987). Stability of boys' social success among peers over an eleven-year period. In *Interpersonal Relations: Family, Peers, Friends* (edited by J.A. Meacham), New York: Karger
- Weisman et al. (1986). Sex differences in the practice patterns of recently trained obstetrician-gynecologists. *Obstetrics and Gynecology*, 67, 776 – 782
- West, J. D., Jacquet, J., King, M. M., Correll, S. J., & Bergstrom, C. T. (2013). The role of gender in scholarly authorship. *PloS one*, 8(7), e66212.
- Womack, Sarah, 'Maternity laws hurting women's job prospects', *The Telegraph*, 22 de septiembre 2007 <https://www.telegraph.co.uk/news/uknews/1563857/Maternity-laws-hurting-womens-job-prospects.html>
- Women in Hollywood, 2018 Statistics, en <https://womenandhollywood.com/resources/statistics/2018-statistics/> Última visita el 19 de septiembre de 2019
- Wood et al. (1993). Pay differences among the highly paid: the male-female earnings gap in lawyers' salaries. *Journal of Labor Economics*, 11, 417 – 441
- Wonget al. (1985). On the importance of being masculine: sex role, attribution, and women's career achievement. *Sex Roles*, 12, 757 – 769.
- Zhang, L., Lee, A. J., DeBruine, L. M., & Jones, B. C. (2019). Are sex differences in preferences for physical attractiveness and good earning capacity in potential mates smaller in countries with greater gender equality?. *Evolutionary Psychology*, 17(2), 1474704919852921.