

# GÉNERO Y PUBLICACIONES ACADÉMICAS

## GENDER AND ACADEMIC PUBLISHING\*

*Gráinne de Búrca\*\**  
*Michaela Hailbronner\*\*\**  
*Marcela Prieto Rudolph\*\*\*\**

RESUMEN: Este ensayo discute la brecha de género existente en distintos ámbitos de la academia. Comienza por examinar las cifras actuales, las cuales indican que las mujeres se encuentran subrepresentadas en el profesorado, como exponentes en conferencias y en publicaciones. También destaca la brecha que existe en el salario y la sobrecarga de las mujeres en labores administrativas y en el hogar. En vista de este panorama, este ensayo pretende, por un lado, enfatizar la existencia del problema de género en la academia y, por otro, sugerir soluciones que la comunidad académica, y, en particular, las revistas académicas, pueden adoptar para comenzar a abordar el problema.

PALABRAS CLAVES: Género - Mujeres - Academia - Publicaciones académicas.

ABSTRACT: This essay discusses the “gender gap” that exists in academia. It begins by examining the available statistics, which suggest that women are under-represented among tenured professors, as speakers in conferences, and

---

\* Este ensayo es una versión revisada y traducida de “Gender and Academic Publishing”, editorial publicada en el *International Journal of Constitutional Law*, vol. 17, N° 3, 2019. Agradecemos a Paloma A. Pérez López, por su labor como ayudante de investigación.

\*\* Florence Ellinwood Allen Professor of Law, New York University (NYU); Faculty Director, Hauser Global Law School; Directora del Jean Monnet Center for International and Regional Economic Law & Justice, NYU; editora en jefe del *International Journal of Constitutional Law*. Correo electrónico: grainne.deburca@nyu.edu

\*\*\* Profesora de derecho público y derechos humanos, Universidad de Giessen (Alemania); editora de reseñas de libros, *International Journal of Constitutional Law*. Correo electrónico: Michaela.Hailbronner@recht.uni-giessen.de

\*\*\*\* Fellow in Transnational Law, USC Gould School of Law; candidata a doctora en derecho, NYU; editora asociada, *International Journal of Constitutional Law*. Correo electrónico: mprieto@law.usc.edu

in publications. It also emphasizes the gender pay gap and the fact that women are overburdened by administrative work in universities and by domestic work at home. In light of this, this essay aims, on the one hand, to keep the issue of gender alive and at the forefront of our minds, and on the other, to suggest solutions that the academic community, and in particular, academic journals, can adopt to address the issue.

KEYWORDS: Gender - Women - Academia - Academic publishing.

## 1. INTRODUCCIÓN

En este ensayo, nos hacemos una pregunta que ya se ha hecho en otros contextos: ¿dónde están las mujeres en la academia, y a las que están, cómo les va?<sup>1</sup>.

Al hacer estas preguntas, y no otras, estamos conscientes de que hay más por decir y discutir respecto de la diversidad y la igualdad en la academia en muchas otras dimensiones, incluyendo origen étnico, LGBTQ+ estatus, discapacidades y clase social, entre otras. Con algo de pesar, pero también atentas a nuestras limitaciones, en esta ocasión solo discutiremos el problema concerniente a las mujeres.

Las mujeres, como bien sabemos, rutinariamente viven experiencias de violencia, discriminación y hostilidad, las cuales se manifiestan de diversas formas, tanto estructurales como individuales; desde los casos más extremos de violencia doméstica, violación y acoso sexual<sup>2</sup>, hasta las más sutiles, pero no por eso menos comunes, formas diarias de discriminación y menosprecio. La academia, aunque privilegiada de manera relativa en relación con otras esferas sociales, no es tan diferente en este aspecto en comparación a otros ámbitos de la vida. Mujeres que se desempeñan dentro de facultades, departamentos de estudios de posgrado y universidades se enfrentan a acoso sexual, abuso e, incluso, violación<sup>3</sup>, así como también a formas menos visibles, pero igualmente generalizadas, de discriminación de género, sesgos y misoginia.

---

<sup>1</sup> Véase BELL & O'ROURKE (2007); CHARLESWORTH (1999).

<sup>2</sup> Véase ARCHER (2000).

<sup>3</sup> ROSENFELD (2015); NELSON *et al.* (2017); CANTOR *et al.* (2015); BATTY *et al.* (2017); WEALE & BATTY (2016).

## 2. MUJERES EN LA ACADEMIA: LAS ESTADÍSTICAS

Las mujeres están bastante subrepresentadas en posiciones académicas<sup>4</sup>, y más aún en los niveles más altos de la jerarquía académica, a pesar de los iguales números de hombres y mujeres que se destacan como estudiantes de pregrado y a nivel doctoral<sup>5</sup>. Además de esto, existen muchas otras formas en que la “brecha de género” se manifiesta. Estas se extienden desde los sesgos implícitos en la contratación y promoción<sup>6</sup>, a la brecha de género en el salario<sup>7</sup>, a expectativas y juicios moldeados por el género en cuanto a roles de mentor<sup>8</sup> y evaluaciones docentes<sup>9</sup>, hasta el hecho de que ellas llevan una carga desproporcionada del trabajo administrativo en las universidades<sup>10</sup> y del trabajo doméstico en el hogar<sup>11</sup>. Como resultado, subsisten diferencias significativas entre la experiencia general en relación con los hombres que se desempeñan en la academia<sup>12</sup>. Estas diferencias son aún más grandes en los casos de mujeres de color y mujeres trans<sup>13</sup>.

Las cifras son deprimentes. De acuerdo con un estudio reciente en Estados Unidos, que se extiende por un periodo de veinte años (1993-2013), aunque el número de mujeres contratadas creció al doble que la tasa de los hombres, todavía hay aproximadamente dos hombres como profesores titulares (con “tenure”) por cada mujer, y mientras más prestigiosa la institución, más alta la diferencia<sup>14</sup>. En las facultades de derecho de élite de Estados Unidos, el promedio del porcentaje de mujeres como profesoras titulares (con “tenure”) es del 28%<sup>15</sup>. Esto es a pesar de que en muchos países del Norte Global, las mujeres componen más de la mitad del cuerpo de estudiantes de pregrado y casi la mitad de los graduados de doctorados<sup>16</sup>. La proporción de

---

<sup>4</sup> Véase CATALYST (2017); GHOSH & TANDON (2016).

<sup>5</sup> VETTESE (2019).

<sup>6</sup> GVOZDANOVIC & KATRIEN (2018).

<sup>7</sup> Respecto de la situación en Estados Unidos y en el Reino Unido, véase, HATCH (2017) y HALL (2017).

<sup>8</sup> EL-ALAYLI *et al.* (2018).

<sup>9</sup> PETERSON *et al.* (2019).

<sup>10</sup> GUARINO & BORDEN (2017).

<sup>11</sup> LOCKMAN (2019).

<sup>12</sup> NESTEROVA & JACKSON (2018).

<sup>13</sup> Este es el bien conocido fenómeno de interseccionalidad. Véase CRENSHAW (1991).

<sup>14</sup> VETTESE (2019), citando a FINKELSTEIN *et al.* (2016); GILKERSON *et al.* (2016).

<sup>15</sup> KOTKIN (2013); MERTZ *et al.* (2019).

<sup>16</sup> VETTESE (2019), citando a LYNN KAMERLIN (2016). Para otro ejemplo de esta pirámide invertida, en este caso, entre estudiantes de medicina, véase LEY & HAMILTON (2008). Una distribución

afroamericanas entre profesores titulares y a tiempo completo en Estados Unidos ha declinado del 6,3% al 5,8% entre 1993 y 2013<sup>17</sup>. Aunque una o dos jurisdicciones destacan como excepciones<sup>18</sup>, y se ha sugerido en particular que el Reino Unido ha ido mejorando en años recientes<sup>19</sup>, Estados Unidos está lejos de ser una excepción respecto de estas tristes estadísticas. En Alemania, por ejemplo, constituyen solo el 15,88% de los profesores titulares o con “tenure.”<sup>20</sup> En Sudáfrica, en el año 2018, solo el 27,5% de los profesores en las universidades eran mujeres<sup>21</sup>.

Numerosos estudios sugieren que una proporción significativa de mujeres experimentan alguna forma de acoso sexual en contextos académicos<sup>22</sup>. En algunas disciplinas, para madres con niños jóvenes es entre 33% y 35% menos probable conseguir un trabajo académico a tiempo completo y con la posibilidad de convertirse en un papel de profesor titular (esto es, un trabajo en el “tenure-track”) que para padres de niños jóvenes y que para mujeres solteras sin niños, respectivamente<sup>23</sup>. La existencia de niños parece tener un nulo impacto en las carreras académicas de los hombres<sup>24</sup>. Esto en parte refleja el hecho de que las mujeres continúan llevando la carga primaria del cuidado de los niños, incluso en países con provisiones relativamente generosas de posnatal, como es el caso de Alemania<sup>25</sup>. Aún más, muchas

---

similar es encontrada en RENWICK *et al.* (2014). Para un panorama general de los números de mujeres en la academia alemana con doctorado de derecho en análisis económico del derecho, véase la información disponible en línea por GESIS, LEIBNIZ INSTITUT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN (2019).

<sup>17</sup> FINKELSTEIN *et al.* (2016).

<sup>18</sup> Portugal parece ser uno de los países excepcionales donde el número de mujeres académicas es casi igual al número de académicos hombres. EUROPEAN UNIVERSITY INSTITUTE (2017). Y la Facultad de Derecho Jindal de India también ocupa un lugar de orgullo en este respecto. Véase LEGALLY INDIA (2014).

<sup>19</sup> De acuerdo con el Observatorio de Carreras Académicas en la EUI en Florencia: “En otros casos, se sugiere que las mujeres están aumentando en números, como en el Reino Unido, donde hay algunos quienes estiman que para el año 2020, las mujeres podrían constituir la mayoría de las académicas en el país. Esto, sin embargo, no es tan cierto, dado que un estudio reciente sobre género del profesorado del Reino Unido del año 2013 muestra que aunque en promedio uno de cada 5 profesores en el Reino Unido es mujer, varias universidades están bien por debajo de este estándar”. EUROPEAN UNIVERSITY INSTITUTE (2017).

<sup>20</sup> SACKSOFSKY *et al.* (2018).

<sup>21</sup> NAIDU (2016).

<sup>22</sup> VETTESE (2019).

<sup>23</sup> WOLFINGER (2013).

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> Solo un tercio de los hombres en Alemania hacen uso del permiso de posnatal y entre aquellos que lo hacen, menos de la mitad se toma más de dos meses (lo que es el requerimiento para parejas que se toman catorce meses de posnatal, en vez del máximo de doce meses entre ambos). Véase BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE (2018).

académicas con responsabilidades parentales tienen menos disponibilidad para viajar a conferencias o participar en otras oportunidades para generar y establecer redes de contactos, las cuales son importantes para contribuir al avance de las carreras académicas.

Las cifras que destacamos atrás son sorprendentes, dado que se dan en círculos relativamente privilegiados –la academia– dentro de sociedades supuestamente pospatriarcales y en muchas sociedades que están comprometidas de manera explícita con la igualdad de género, como Estados Unidos, Australia y Europa. En efecto, estas cifras sugieren, como Kate Manne ha señalado, que “incluso las mujeres más iguales” son desiguales<sup>26</sup>. Y la respuesta a la pregunta que hicimos al principio de este ensayo comienza a emerger. Sabemos, en efecto, dónde está un gran número de mujeres en la academia: relativamente marginalizadas, sobrecargadas con roles de servicio, sobrecargadas en el hogar, subpagadas, subcitadas, y en posiciones júnior y adjuntas.

Dado el nivel de dificultad que involucra avanzar en la jerarquía académica, podríamos pensar que no es sorprendente que muchas mujeres terminen por optar por un mejor balance entre el trabajo y la vida familiar, dedicando más tiempo a su vida en familia y evitando las alternativas y rutas que harían más probable su promoción a puestos altos y posiciones de liderazgo. Y, aunque no hay nada que sugiera que dichas alternativas no son intrínsecamente valiosas y la genuina preferencia de algunas mujeres, la pregunta sobre qué equilibrio habrían logrado si vivieran en un mundo en que hubiera oportunidades genuinamente iguales sigue siendo una mera hipótesis. *Prima facie*, no hay una buena razón para pensar que las mujeres no disfrutarían del estatus, poder, reconocimiento y sentido de satisfacción profesional que general el ocupar posiciones de prestigio en la academia, del mismo modo en que lo disfrutaban los hombres. En cualquier evento, el problema, por cierto, genera la pregunta de si en un mundo más igualitario en términos de género, incluyendo en el hogar y en el trabajo, la opción preferida de tanto mujeres como hombres no sería una vida más equilibrada para todos, si este equilibrio no tuviera que darse a las expensas de ocupar un papel secundario en la vida profesional.

### 3. MUJERES E I.CON

Como es de esperar, un área de preocupación para nosotros en I.CON en años recientes ha sido el número y proporción de autoras enviando sus escritos a

---

<sup>26</sup> MANNE (2017), p. 297.

la revista. No solo el porcentaje general de artículos enviados por mujeres a la revista cada año es mucho más bajo que el porcentaje de los enviados por autores, sino que, además, ha ido declinando cada año en los últimos treinta y seis meses. 34% de los recibidos en 2016 fueron escritos por mujeres, pero este porcentaje bajó en 2017 a 32% y a 30% en 2018. Y, aunque la tasa de aceptación de la revista de publicaciones escritas por mujeres en estos años es más alta que la tasa de aceptación de artículos escritos por hombres, el resultado final es que tan solo un poco más de un tercio de los publicados en *I.CON* entre 2016 y 2018 fueron escritos por mujeres.

Para nosotras, como miembros del equipo editorial de *I.CON*, este hecho es tanto sorprendente como preocupante. Dado que las admisiones a facultades de derecho en años recientes en Estados Unidos<sup>27</sup>, Europa<sup>28</sup> y otros lugares<sup>29</sup> tienden a ser balanceadas en términos de género o, incluso, compuestas de un porcentaje más alto de mujeres que de hombres, y que en Europa los porcentajes de mujeres y hombres realizando estudios de doctorado en derecho están también relativamente balanceados de forma equitativa<sup>30</sup>, ¿cómo es que el porcentaje de mujeres enviando su trabajo para ser publicado en una revista académica como *I.CON* se encuentra significativamente bajo esos niveles? Los porcentajes de mujeres entrando a la educación superior en muchas partes del mundo son bastante impresionantes<sup>31</sup>. Y sabemos que, aunque las mujeres están pobremente representadas a los niveles más altos de la jerarquía académica, están bastante bien representadas en los más bajos<sup>32</sup>. Dada la preponderancia de mujeres estudiando derecho, la abundancia de mujeres haciendo su doctorado, y el número de mujeres que ocupan posiciones en los niveles más júnior de la jerarquía académica en varios países, ¿por qué no hay más artículos escritos y enviados por mujeres a *I.CON*?

---

<sup>27</sup> Véase ENJURIS (2017).

<sup>28</sup> GALLIGAN *et al.* (2017), p. 73.

<sup>29</sup> Singapur y Sudáfrica en particular parecen tener un balance equitativo de género entre los estudiantes. Véase en MINSKY (2015).

<sup>30</sup> MINSKY (2015).

<sup>31</sup> El reporte anual sobre la brecha global de género contiene un análisis y ranking de 149 países, entre los cuales intenta medir el progreso respecto de la paridad de género en la educación. WORLD ECONOMIC FORUM (2018). No hemos encontrado estadísticas precisas sobre balance de género en universidades en otros continentes, aunque algunos intentos de medirlo parecen sugerir que instituciones en América del Sur tienen buenos índices, mientras que instituciones en Asia, no. Véase CTWS LEIDEN RANKING (2019) y GUGLIELMI (2019). Por otra parte, es posible que el algoritmo utilizado para identificar el género a través del nombre propio no sea efectivo en Asia.

<sup>32</sup> Véase CATALYST (2017).

En efecto, pareciera que la baja presencia de mujeres en publicaciones académicas no está limitada al número relativamente bajo de mujeres enviando sus artículos a *I.CON*. Bastante se ha escrito respecto de las dimensiones en que la publicación académica en general está marcada por el género, particularmente, pero no solo, en el campo de la ciencia<sup>33</sup>. Hay patrones marcados de manera distintiva por el género en cuanto a citas, con los hombres citándose a sí mismos y el trabajo de otros hombres más de lo que citan el trabajo de académicas mujeres<sup>34</sup>.

Nos hemos preguntado sobre nuestra responsabilidad como editoras de una revista académica que se enfrentan a este persistente y aparentemente generalizado sesgo de género, el que se ve reflejado y exacerbado de diversas formas en el contexto de las publicaciones académicas. La pregunta es si es posible para nosotras abordar algunos de estos sesgos y en particular las formas en que se manifiestan a través de las políticas y prácticas de la revista. Invitamos a un igual número de mujeres y hombres para los artículos que comisionamos. Nuestro proceso de arbitraje es doblemente ciego. En la sección de reseña de libros, prestamos atención al género de quienes escriben las reseñas y al género de los autores cuyos libros son reseñados. Sin embargo, no siempre tenemos éxito en asegurar un mejor grado de igualdad de género. En particular, no podemos afectar fácilmente el número de mujeres que envían sus artículos a la revista.

#### 4. MUJERES Y PUBLICACIONES

Nuestras experiencias en *I.CON* son corroboradas por las estadísticas respecto de la brecha de género en la publicación en un gran rango de campos académicos. De acuerdo con varios estudios, los hombres usualmente publican más que las mujeres, y al menos en algunos campos, parecen publicar en distintos lugares<sup>35</sup>. Un estudio reciente, que examina las publicaciones de profesores de psicología en Alemania, sugiere que las mujeres publican menos en revistas

---

<sup>33</sup> LUNDINE *et al.* (2018), p. 1754; LUNDINE *et al.* (2019), p. 741.

<sup>34</sup> Véase DION *et al.* (2018); KING *et al.* (2017). En un estudio respecto del impacto del género en las citas en derecho respecto de un periodo específico, los autores encontraron que las mujeres eran más citadas que los hombres. Sin embargo, el estudio cuenta como escritos por mujeres artículos que han sido redactados por un hombre y por una mujer, y nota también que las autoras tienden a colaborar con hombres y mujeres por igual, no así los hombres. COTROPIA & PETHERBRIDGE (2018); PRAWFSBLAWG (2015).

<sup>35</sup> LUTTER & SCHRÖDER (2019).

académicas, pero publican en iguales números en capítulos de libros<sup>36</sup>. Nos preguntamos si esto es verdad en derecho también, y sospechamos que tal vez lo sea. Si examinamos los artículos publicados entre 2017 y 2019 en las nueve revistas académicas jurídicas chilenas indexadas, vemos que tan solo el 25,5% de las publicaciones fueron escritas por mujeres<sup>37</sup>. Un estudio en Estados Unidos llevado a cabo diez años atrás sobre la autoría de mujeres en las revistas de derecho ranqueadas más alto sugieren que solo el 20% de los artículos fueron escritos exclusivamente por mujeres<sup>38</sup>. No resulta claro si las mujeres no están enviando sus artículos a las revistas de derecho mejor ranqueadas porque no creen que su trabajo tiene muchas posibilidades de ser aceptado o por alguna otra razón, o si están enviando su trabajo y siendo rechazadas. Mayor transparencia y disponibilidad de datos segregados de acuerdo a género respecto de publicaciones en revistas académicas sería un paso importante hacia entender qué es lo que está sucediendo, y así empezar a hacer algo para abordar la brecha de género.

Ahora bien, si tenemos razón respecto de que muchas mujeres publican más en volúmenes editados que en revistas académicas, es posible que esto sea un problema en sí mismo. Uno de los editores en jefe de I.CON, Joseph Weiler, ha, con razón, advertido a académicos más jóvenes en una previa editorial de no caer en la trampa de volúmenes editados, aconsejándoles, en vez, tomarse el tiempo para trabajar en las grandes ideas<sup>39</sup>. No todos los capítulos de libros, por supuesto, son escritos apresuradamente, y varios, sino muchos, pueden ser de alta calidad. Buenas colecciones también pueden representar el tipo de trabajo colaborativo y temático que algunas mujeres pueden elegir como un vehículo para desarrollar un proyecto colectivo. Sin embargo, los capítulos de libros son por lo general menos leídos, y con frecuencia no están fácilmente disponibles en formato electrónico del modo en que la mayoría de los artículos académicos lo están hoy. Como resultado, estos trabajos son menos accesibles para los lectores y cuentan menos en las decisiones sobre contrataciones académicas y promociones laborales.

A esto le podemos añadir el hecho de que las académicas jóvenes con responsabilidades parentales –y, por lo tanto, particularmente las académicas

---

<sup>36</sup> MAYER & RATHMANN (2018).

<sup>37</sup> Dato de elaboración propia: Revisamos todas las revistas de dDerecho chilenas de los dos últimos años que aparecen en el portal [www.scielo.cl](http://www.scielo.cl). Identificamos los trabajos de las secciones de “artículos” o “estudios”, excluyendo comentarios de jurisprudencia, editoriales, reseñas y ensayos, y revisamos cuántos de esos trabajos fueron escritos por mujeres. En total, revisamos 51 números, y encontramos 637 trabajos. Identificamos 474 autores y 163 autoras. Agradecemos a Paloma Pérez por ayudarnos en esta parte de la investigación.

<sup>38</sup> KOTKIN (2015), p. 398.

<sup>39</sup> WEILER (2015).



jóvenes– tienen un problema de espacio y tiempo. Trabajar en grandes ideas requiere horas, e idealmente días, dedicados a leer, pensar e escribir sin interrupción<sup>40</sup>. Ese tipo de tiempo es difícil de obtener para académicas jóvenes que se enfrentan con la presión de prepararse y enseñar nuevas clases, postular a fondos de investigación, organizar conferencias, generar y establecer redes de contacto (y, por lo tanto, participar en al menos algunos volúmenes editados) y publicar (mientras más, mejor). Pero para académicas jóvenes con responsabilidades parentales, las cuales usualmente se encuentran distribuidas de manera desigual, es casi imposible hacer espacio para esto. En estas situaciones, nada es más fácil que postergar la gran idea y dedicarse mejor al próximo artículo para una conferencia o volumen editado, de modo de tener alguna publicación y también poder cumplir con múltiples otras obligaciones.

Y no termina acá. Una vez que un texto está escrito, tiene que ser enviado a publicación. Y cuando ya es publicado, frecuentemente no es suficiente dejarlo sentado en las repisas y confiar en que encontrará a sus lectores. Las publicaciones deben ser compartidas, promocionadas y anunciadas. Sin embargo, de la misma manera en que el porcentaje de artículos escritos por mujeres enviados a *I.CON* es más bajo que su presencia en la academia, en nuestra experiencia esta brecha también se presenta respecto de promover su trabajo. Muchos hombres no tienen problema en escribirnos para pedir que sus próximos libros sean reseñados en *I.CON*, ser nominados para un premio o realizar otros tipos de advocacia a su favor. Las mujeres, observamos, lo hacen con menor frecuencia. Nada de esto es para sugerir que todos los hombres están más inclinados a promover su trabajo o que ninguna mujer lo está. Sin embargo, y sin esencializar estas diferencias, hay una dimensión claramente relativa al género en este aspecto. Muchos comentaristas han escrito sobre las diferencias de género en relación con la promoción del propio trabajo<sup>41</sup>, pero sentimos que el punto debe ser repetido en el contexto de una editorial que invita a más mujeres a enviar sus artículos para ser publicados.

## 5. MUJERES Y EL “BACKLASH” MISÓGINO

¿Deberían las mujeres aprender a gritar más fuerte? De nuevo, los estudios muestran que no es tan simple. La asertividad no se traduce automáticamente en más éxito para las mujeres, en contraste con lo que sucede con los hombres. Las mujeres con frecuencia parecen no carecer de confianza, sino temer una

---

<sup>40</sup> Véase SCHULTE (2019), quien recuerda a WOOLF (1929).

<sup>41</sup> Para un resumen de estudios recientes respecto de esta pregunta, véase THOMPSON (2018).

respuesta negativa si se comportan de las maneras en que sus contrapartes masculinas lo hacen<sup>42</sup>. Finalmente, hay una pregunta más profunda que abordar, relativa a por qué las mujeres deberían adoptar los estándares predominantes de comportamiento y si la academia debería ser un lugar donde se espera que todos promuevan de manera constante su propio trabajo.

También es el caso que pueden haber consecuencias negativas para las mujeres que señalan el fenómeno que estamos discutiendo, esto es, la brecha de género, la discriminación y desigualdad de género, el sexismo y la misoginia<sup>43</sup>. Opinar de forma pública, ya sea señalando estos fenómenos o proponiendo soluciones, puede tener consecuencias que son completamente lo opuesto de lo que se desea lograr, y puede, también, dañar las carreras académicas de las mujeres<sup>44</sup>. Este “misogynistic backlash”<sup>45</sup> (o contragolpe misógino) puede tomar diversas formas, una de las cuales ha sido el argumento (hecho por algunas mujeres y también por hombres) de que las mujeres tienen, en realidad, muchas oportunidades, *precisamente porque* son mujeres. “Cualquier mujer”, escribe Heather Mac Donald,

“tan sea remotamente en la esfera pública que no está profundamente consciente de que ha sido la ‘beneficiaria’ de la presión de poner mujeres en paneles de conferencias, medios de prensa, y páginas editoriales, está engañándose a sí misma. Las juntas corporativas y gerenciales buscan mujeres con hambrienta desesperación”<sup>46</sup>.

“No existe una facultad de ciencia o laboratorio en el país –añade– que no esté bajo la presión constante de parte de administradores universitarios y del gobierno federal de contratar mujeres como profesoras e investigadoras, independiente de la falta de candidatas competitivas y del costo a los estándares meritocráticos”<sup>47</sup>.

---

<sup>42</sup> THOMPSON (2018).

<sup>43</sup> Respecto de la misoginia como un fenómeno que se autoenmascara y respecto del contragolpe (backlash) misógino, véase MANNE (2017).

<sup>44</sup> En Irvine, varias mujeres académicas “temían represalias y retribución si promovían abiertamente el cambio, de modo que rechazaron el activismo colectivo explícito y optaron por una forma más sutil y no amenazante de acciones colectivas”. En una encuesta de académicas en escuelas de medicina de Estados Unidos, muchas dijeron que han experimentado un clima de miedo creado por jefes de departamento sexistas que llevaron a cabo “acciones punitivas en contra de los miembros que estaban en desacuerdo con ellos y avanzaron las carreras de quienes apoyaban sus puntos de vista”. Numerosos estudios analizados en el artículo notaron que los sujetos entrevistados solicitaron anonimidad por temor a represalias”. Véase VETTESE (2019).

<sup>45</sup> MANNE (2017), pp. 281-300.

<sup>46</sup> MAC DONALD (2014), citada en MANNE (2017), p. 38.

<sup>47</sup> *Ibid.*

¿Estamos “engañándonos a nosotras mismas” entonces? ¿Están las universidades realmente hambrientas por mujeres? ¿Y están los paneles de conferencias y las universidades siendo llenados de mujeres y, por cierto, de mujeres afortunadas e indignas de tales invitaciones, como parece ser la sugerencia implícita? Las estadísticas no confirman estas afirmaciones. En primer lugar, no debería ser sorprendente que las mujeres sean invitadas a conferencias y volúmenes editados, dado que constituyen aproximadamente el 50% de la población académica, al menos en los niveles más júnior. Sin embargo, a pesar de esto, hay todavía bastantes instancias –y nuestros lectores sin duda tendrán varios ejemplos personales– donde no hay mujeres o hay muy pocas presentando en calidad de ponentes<sup>48</sup>. En conferencias jurídicas alemanas, por ejemplo, no es raro encontrar que las mujeres constituyen menos del 20% de las ponentes, incluso en el año 2019. Y la experiencia alemana no es la excepción: varias fuentes sugieren que las mujeres están subrepresentadas en las conferencias en general, especialmente en paneles más senior o como ponentes principales o inaugurales<sup>49</sup>. Y resulta que en la rara ocasión en que –después de décadas, sino siglos, de paneles compuestos solo por hombres– hay algunos paneles compuestos exclusivamente por mujeres, la respuesta negativa es inmediata<sup>50</sup>.

Más importante aún, las estadísticas nos dicen que las mujeres raramente obtienen lo que más importa: el trabajo como profesora titular. Así, el hecho de que las mujeres sean buscadas específicamente para aparecer en conferencias, comités o volúmenes editados, no es más que la otra cara del hecho de que en las redes en que los académicos operan, y en particular, en los niveles más senior, las mujeres son tan escasas que se requieren de esfuerzos especiales para asegurar algún tipo de representación femenina. Finalmente, ¿por qué deberían las mujeres tener que contemplar si están siendo invitadas, como lo sugiere Mac Donald, *únicamente porque* son mujeres? ¿Cuántos hombres se han preguntado alguna vez si le deben su posición o estatus o invitación al hecho de que son hombres? No podemos dejar de mencionar que en la década de 1960, una de los abogados más brillantes de su generación, Ruth Bader Ginsburg, fue rechazada por varias oficinas de abogados y tribunales en Estados Unidos solo por ser mujer. Esto significa que al menos hasta esa década en Occidente, y sin duda mucho más tarde en varios otros lugares, el mercado laboral de élite se ha basado en un sistema de acción afirmativa arraigado y casi absoluto a favor de los hombres.

Sin embargo, un problema recurrente hoy, como lo evidencian los comentarios de Mac Donald, es que los constantes e importantes esfuerzos, ya

---

<sup>48</sup> CASADEVALL & HANDELSMAN (2014).

<sup>49</sup> KOSSEFF *et al.* (2014); FARR *et al.* (2017); FORD *et al.* (2018).

<sup>50</sup> RUSSELL (2019).

hace rato necesarios, para aumentar el número de mujeres en la academia corren el riesgo de ser percibidos por algunos –y quizá, por varios– como un tanto arbitrarios, no basados en el mérito. Dichos esfuerzos pueden ser percibidos como no merecidos, injustos; son un “beneficio”, una ventaja para las mujeres, incluso tal vez un regalo por el cual deberían sentirse agradecidas<sup>51</sup>. La sospecha es que quizá las mujeres no estarían aquí si no fuera por ellos, exponiendo en la conferencia, escribiendo la editorial, siendo contratadas, siendo promovidas. Que, incluso, a pesar de que las mujeres constituyen más del 50% de los estudiantes de derecho y de los candidatos a doctorado y posdoctorado, y que ocupan un porcentaje similar de posiciones académicas júnior, cualquier invitación para incluir a una mujer en un panel o cualquier promoción a una posición más senior, o invitación a dar una clase magistral, debe haber sido hecha, en realidad, solo porque se trata de una mujer.

## 6. CONCLUSIÓN Y POSIBLES SOLUCIONES

En cierto sentido es desalentador identificar y enfrentar un serio problema y darse cuenta, al mismo tiempo, de las grandes dificultades que se enfrentan al tratar de solucionarlo. La mayoría de estas dificultades deberán ser abordadas en los ámbitos institucionales y estructurales dentro de las facultades, universidades y, últimamente, del Estado. Pero escribimos este ensayo por varias razones, la primera de las cuales es mantener la cuestión viva y como prioridad en nuestras mentes y las de nuestros lectores. Nada de lo que hemos escrito acá es novedoso o sorprendente, pero injusticias sobre las cuales no se habla clara, fuerte y regularmente pueden ser ignoradas o dejadas de lado con facilidad. Tienen el potencial de volverse normales e, incluso, arraigadas, una cuestión tan rutinaria que no queda más que un cierto sentido de resignación, un frustrado levantar de los hombros. Discutir el tema ya es un paso, aunque pequeño, hacia abordarlo<sup>52</sup>. En este sentido, el trabajo de académicas y activistas feministas, demasiado numerosas para mencionarlas una por una, ha sido crucial en pavimentar el camino, exponer y describir las injusticias y los sesgos existentes, creando y aumentando consciencia sobre el fenómeno, y manteniendo la presión para que haya cambios.

La segunda razón por la que escribimos es que hay cosas que cada uno de nosotros puede hacer, aunque pequeñas, y oportunidades sobre las que hay que actuar cuando encontramos barreras para las mujeres en la acade-

---

<sup>51</sup> De nuevo, esto puede ser entendido como parte del contragolpe (backlash) misógino descrito por MANNE (2017).

<sup>52</sup> RÉGNER *et al.* (2019).

mia. Llamamos así a cada uno de ustedes, como individuos, y también a todos nosotros como actores colectivos, como colegas académicos y editores, a hacer todo lo posible para abordar las varias dimensiones de estos problemas que se encuentran a nuestro alcance, intrincados y arraigados como puedan parecer estar. Llamamos a las mujeres a enviar sus artículos a *I.CON* y a otras revistas académicas. Las invitamos a informarnos cuando hayan publicado o editado nuevos libros que puedan ser de interés para los lectores de *I.CON*, de modo de que puedan ser reseñados, e invitamos a todos a reseñar libros escritos por mujeres y a citarlos. Llamamos a hombres y mujeres a asegurarse de que los paneles en nuestra conferencia anual estén compuestos por mujeres y a considerar actuar como mentores de sus colegas femeninas en posiciones más júnior. Llamamos a todos nuestros lectores a rechazar y rehusarse a participar en paneles compuestos exclusivamente por hombres, y a nuestras lectoras a cuestionarse o confrontar la composición de dichos paneles cuando los vean.

En un esfuerzo por hacer estas medidas más fáciles para todos, *ICON-S* está actualmente trabajando para proveer acceso a una base de datos de todos sus miembros, lo que debería hacer menos difícil encontrar a otros investigadores, incluyendo mujeres académicas e investigadoras más júnior, trabajando en áreas similares. *ICON-S*, desde su fundación, ha incorporado el principio de paridad de género en sus estructuras y cuerpos de gobierno, y llamamos al resto de las sociedades, organizaciones y revistas académicas a hacer lo mismo. La sociedad también ha intentado crear caminos y oportunidades para ayudar a avanzar la igualdad de género en la academia, al organizar una recepción para mujeres cada año en su conferencia anual, aunque incluso ha habido resistencia en contra de esta pequeña medida.

Les pedimos a todos que estén comprometidos y determinados a estar atentos al talento femenino cuando formen parte de comités de contratación y a estructurar los lugares de trabajo académicos, en la medida de lo posible, para que sean compatibles con la vida familiar y no expongan a los cuidadores primarios o personas con la responsabilidad parental principal – quienes son mayoritariamente mujeres– a demandas difíciles (clases, reuniones y coloquios tarde en la noche o durante el fin de semana). Finalmente, llamamos a todos nuestros lectores a ayudar en la medida en la que puedan a hacer avanzar la causa de la igualdad de género dentro de la academia, y hacernos saber de otras propuestas o nuevas formas de solucionar el problema. *I.CON* está acá, listo para escuchar sus sugerencias y comprometido con ayudar al cambio.

## BIBLIOGRAFÍA

- ARCHER, John (2000): "Sex Differences in Physically Aggressive Acts between Heterosexual Partners: A Meta-Analytic Review", in *Psychological Bulletin*, vol. 126, N° 5: pp. 651-680.
- BATTY, David; Sally WEALE & Caroline BANNOCK (2017): "Sexual Harassment "at Epidemic Levels" in UK Universities", in *The Guardian*.
- BELL, Christine & Catherine O'ROURKE (2007): "Does Feminism Need a Theory of Transitional Justice? An Introductory Essay", in *The International Journal of Transitional Justice*, vol. 1: pp. 23-44.
- BUNDERSMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (2018): "Väterreport. Vater sein in Deutschland heute". Disponible en [www.bmfsfj.de/blob/127268/2098ed4343ad836b2f0534146ce59028/vaeterreport-2018-data.pdf](http://www.bmfsfj.de/blob/127268/2098ed4343ad836b2f0534146ce59028/vaeterreport-2018-data.pdf) (Informe sobre padres. Ser un padre en Alemania hoy) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- CANTOR, David *et al.* (2015): Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct, in *The University of Virginia*. Disponible en [https://ias.virginia.edu/sites/ias.virginia.edu/files/University%20of%20Virginia\\_2015\\_climate\\_final\\_report.pdf](https://ias.virginia.edu/sites/ias.virginia.edu/files/University%20of%20Virginia_2015_climate_final_report.pdf) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- CASADEVALL, Arturo & Jo HANDELSMAN (2014): "The Presence of Female Conveners Correlates with a Higher Proportion of Female Speakers at Scientific Symposia", in *mBio*, pp. 1-4.
- CATALYST (2017): "Quick Take: Women in Academia". Disponible en [www.catalyst.org/research/women-in-academia/](http://www.catalyst.org/research/women-in-academia/) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- CHARLESWORTH, Hilary (1999): "Feminist Methods in International Law", in *American Journal of International Law*, vol. 93, N° 2: pp. 379-394.
- COTROPIA, Christopher A. & Lee PETHERBRIDGE (2018): "Gender Disparity in Law Review Citation Rates", in *William & Mary Law Review*, vol. 59, N° 3: pp. 771-812.
- CRENSHAW, Kimberlé W. (1991): "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color", in *Stanford Law Review*, vol. 43, N° 6: pp. 1241-1299.
- CTWS LEIDEN RANKING (2019): "CTWS Leiden Ranking 2019". Disponible en [www.leidenranking.com/](http://www.leidenranking.com/) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- DAVID, A.M. *et al.* (2019): "Mitigating Gender Bias in Student Evaluations of Teaching", in *PloS One*, vol. 14, N° 15. Disponible en <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0216241> [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- DION, Michelle L.; Jane L. SUMNER & Sara McLaughlin MITCHELL (2018): "Gendered Citation Patterns across Political Science and Social Science Methodology Fields", in *Political Analysis*, vol. 26, N° 3: pp. 312-327.

- EL-ALAYLI, Amani; Ashley A. HANSEN-BROWN & Michelle CEYNAR (2018): "Dancing Backward in High Heels: Female Professors Experience More Work Demands and Special Favor Requests, Particularly from Academically Entitled Students", in *Sex Roles*, vol. 79: pp. 136-150.
- ENJURIS (2017): "Law School Enrollment by Gender". Disponible en [www.enjuris.com/students/law-school-gender-ratio-2017.html](http://www.enjuris.com/students/law-school-gender-ratio-2017.html) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- EUROPEAN UNIVERSITY INSTITUTE (2017): "Gender Comparisons". Disponible en [www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/CareerComparisons/GenderComparisons](http://www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/CareerComparisons/GenderComparisons) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- FARR, Cooper M. *et al.* (2017): "Addressing the Gender Gap in Distinguished Speakers at Professional Ecology Conferences", in *BioScience*, vol. 67, N° 5: pp. 464-468.
- FINKESLSTEIN, Martin J.; Valerie M. CONLEY & Jack H. SCHUSTER (2016): "Taking the Measure of Faculty Diversity", in *Advancing Higher Education*, TIAA Institute, pp. 1-18. Disponible en [www.tiaainstitute.org/sites/default/files/presentations/2017-02/taking\\_the\\_measure\\_of\\_faculty\\_diversity.pdf](http://www.tiaainstitute.org/sites/default/files/presentations/2017-02/taking_the_measure_of_faculty_diversity.pdf) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- FLAHERTY, Colleen (2018): "Dancing Backwards in High Heels", in *Inside Higher Ed*. Disponible en [www.insidehighered.com/news/2018/01/10/study-finds-female-professors-experience-more-work-demands-and-special-favor?fbclid=IwAR0mTYH\\_O8eOi5blSqO7joj1lvDX9bbv8xQQQjSZhUEPVBirs9n6PFfyCLg](http://www.insidehighered.com/news/2018/01/10/study-finds-female-professors-experience-more-work-demands-and-special-favor?fbclid=IwAR0mTYH_O8eOi5blSqO7joj1lvDX9bbv8xQQQjSZhUEPVBirs9n6PFfyCLg) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- FORD, Heather L. *et al.* (2018): "Gender Inequity in Speaking Opportunities at the American Geophysical Union Fall Meeting", in *Nature Communications*, vol. 9.
- GALLIGAN, Yvonne *et al.* (2017): "Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions Across the EU", in *European Parliament, Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs*. Disponible en [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- GESIS, LEIBNIZ INSTITUTE FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN (2016): "Frauenanteile an den Promotionen und Habilitationen nach Fächergruppen" (Porcentajes de mujeres con doctorado y habilitaciones de acuerdo a materia académica). Disponible en [www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-den-promotionen-und-habilitationen-nach-faechergruppen-2016/](http://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-den-promotionen-und-habilitationen-nach-faechergruppen-2016/) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- GHOSH, Anirudda & Shreya TANDON (2018): "A Lot Still Needs to Be Done to Address the Gender Gap in Academia", in *The Wire*. Disponible en <https://thewire.in/education/women-in-academia-gender-pay-gap> [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- GILKERSON, Darrin; Alaisha SHARMA & Grace ZHANG (2018): "Where are Harvard's Female Professors?", in *Harvard Political Review*. Disponible en <https://harvard-politics.com/harvard/gender-parity/> [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].

- GUARINO, Cassandra & Victor BORDEN (2017): "Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family", in *Research in Higher Education*, vol. 58, N° 6: pp. 672-694.
- GUGLIELMI, Gloria (2019): "Eastern European Universities score highly in university gender ranking", in *Nature*. Disponible en [www.nature.com/articles/d41586-019-01642-4](http://www.nature.com/articles/d41586-019-01642-4) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- GVOZDANOVIC, Jadranka & Katrien MAES (2018): "Implicit Bias in Academia: A Challenge to the Meritocratic Principle and to Women's Careers-And What to Do about It", in *LERU Advice Paper*, N° 23. Disponible en [www.leru.org/files/Publications/Implicit-bias-in-academia-Full-Paper.pdf](http://www.leru.org/files/Publications/Implicit-bias-in-academia-Full-Paper.pdf) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- HALL, Rachel (2017): "Gender Pay Gap in Academia Will Take 40 years to Close", in *The Guardian*. Disponible en [www.theguardian.com/higher-education-network/2017/may/26/gender-pay-gap-in-academia-will-take-40-years-to-close](http://www.theguardian.com/higher-education-network/2017/may/26/gender-pay-gap-in-academia-will-take-40-years-to-close) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- HATCH, Joshua (2017): "Gender Pay Gap Persists across Faculty Ranks", in *The Chronicle of Higher Education*. Disponible en [www.chronicle.com/article/Gender-Pay-Gap-Persists-Across/239553](http://www.chronicle.com/article/Gender-Pay-Gap-Persists-Across/239553) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- KING, Molly M. *et al* (2017): "Men Set Their Own Cites High: Gender and Self-citation across Fields and over Time", in *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, vol. 3: pp. 1-22.
- KOTKIN, Minna J. (2010): "Of Authorship and Audacity: An Empirical Study of Gender Disparity and Privilege in the Top Ten Law Reviews", in *Women's Rights Law Reporter*, vol. 31, N° 4: pp. 385-446.
- KOSSEFF, Jeffrey (2017): "Guys, We Need to Put a Stop to the 'Manel'", un *Iapp*. Disponible en <https://iapp.org/news/a/guys-we-all-need-to-put-a-stop-to-the-manel/> [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- LEGALLY INDIA (2014): "Jindal: World's first law school to have more women than men teachers, highlights 'embarrassing' global gender balance in academia [Spoiler: It's not the first]". Disponible en [www.legallyindia.com/lawschools/jindal-world-s-first-law-school-to-have-more-women-than-men-faculty-highlights-embarrassing-global-gender-balance-in-academia-20140905-5023](http://www.legallyindia.com/lawschools/jindal-world-s-first-law-school-to-have-more-women-than-men-faculty-highlights-embarrassing-global-gender-balance-in-academia-20140905-5023) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- LEY, Timothy J. & Barton H. HAMILTON, (2008): "The Gender Gap in NIH Grant Applications", in *Science*, vol. 322, N° 5907: pp. 1472-1474.
- LOCKMAN, Lockman (2019): "What 'Good' Dads Get Away With", *The New York Times*. Disponible en [www.nytimes.com/2019/05/04/opinion/sunday/men-parenting.html](http://www.nytimes.com/2019/05/04/opinion/sunday/men-parenting.html) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- LUNDINE, Jamie *et al.* (2019): "Gender Bias in Academia", in *The Lancet*, vol. 393, N° 10173: pp. 741-743.
- LUNDINE, Jamie *et al.* (2018): "The Gendered System of Academic Publishing", in *The Lancet*, vol. 391, N° 10132: pp. 1754-1756.



- LUTTER, Mark & Martin SCHRÖDER (2019): "Is There a Motherhood Penalty in Academia? The Gendered Effect of Children on Academic Publications", in *MPIfG Discussion Paper*, N° 19/2.
- LYNN KAMERLIN, Shina Caroline (2016): "Where Are the Female Science Professors? A Personal Perspective", in *F1000Research*, vol. 5: pp. 1224-1236.
- MAC DONALD, Heather (2014): "The UCSB Solipsists", in *National Review*.
- MANNE, Kate (2017): *Down Girl: The Logic of Misogyny* (New York, Oxford University Press).
- MAYER, Sabrina J. & Justus M. K. RATHMANN (2018): "How Does Research Productivity Relate to Gender? Analyzing Gender Differences for Multiple Publication Dimensions", in *Scientometrics*, vol. 117, N° 3: pp. 1663-1693.
- MERTZ, Elizabeth *et al.* (2011): "After Tenure: Post-Tenure Law Professors in the United States", in *The American Bar Foundation*. Disponible en [www.americanbar-foundation.org/uploads/cms/documents/after\\_tenure\\_report-final-abf\\_4.1.pdf](http://www.americanbar-foundation.org/uploads/cms/documents/after_tenure_report-final-abf_4.1.pdf) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- MINSKY, Carly (2015): "Eight world-leading universities with a 50:50 gender balance", in *The World University Rankings*. Disponible en [www.timeshighereducation.com/student/news/eight-world-leading-universities-5050-gender-balance](http://www.timeshighereducation.com/student/news/eight-world-leading-universities-5050-gender-balance) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- MONROE, Kristen Renwick *et al.* (2014): "Gender Equality in the Ivory Tower, and How Best to Achieve It", in *PS: Political Science & Politics* vol. 47, N° 2: pp. 418-426.
- NAIDU, Edwin (2018): "Universities Body to Probe Gender Imbalance at the Top", in *University World News*. Disponible en [www.universityworldnews.com/post.php?story=20180725103923330](http://www.universityworldnews.com/post.php?story=20180725103923330) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- NELSON, Robin G. *et al.* (2017): "Signaling Safety: Characterizing Fieldwork Experiences and Their Implications for Career Trajectories", in *American Anthropologist*, vol. 119, N° 4: pp. 710-722.
- NESTEROVA, Yulia & Liz JACKSON (2018): "Gender Inequality in Universities", in *Impakter*. Disponible en <https://impakter.com/gender-inequality-universities/> [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- PRAWFSBLAWG (2015): "Gender and Legal Scholarship". Disponible en <https://prawfsblawg.blogs.com/prawfsblawg/2015/06/gender-and-legal-scholarship.html> [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- RÉGNER, Isabelle, *et al.* (2019): "Committees with Implicit Biases Promote Fewer Women When They Do Not Believe Gender Bias Exists", *Nature Human Behavior*. Disponible en <http://affectfinance.org/wp-content/uploads/2019/09/s41562-019-0686-3.pdf> [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- ROSENFELD, Diane (2015): "Uncomfortable Conversations: Confronting the Reality of Target Rape on Campus", in *Harvard Law Review*, vol. 128, N° 8: pp. 359-380.

- RUSSELL, Michelle (2019): “Backlash to All-Women Speaker Lineup at Science Conference”, in *PCMA*. Disponible en [www.pcma.org/backlash-all-women-speaker-lineup-science-conference/](http://www.pcma.org/backlash-all-women-speaker-lineup-science-conference/) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- SACKSOFSKY, Ute & Carolin STIX (2018): “Daten und Fakten zur Repräsentanz von Frauen in der Rechtswissenschaft” (Datos y hechos sobre la representación de las mujeres en el derecho). Disponible en [www.jura.uni-frankfurt.de/73356125/Daten\\_und\\_Fakten\\_zur\\_Repr%C3%A4sentanz\\_von\\_Frauen\\_in\\_der\\_Rechtswissenschaft\\_Sacksofsky\\_Stix\\_2018.pdf](http://www.jura.uni-frankfurt.de/73356125/Daten_und_Fakten_zur_Repr%C3%A4sentanz_von_Frauen_in_der_Rechtswissenschaft_Sacksofsky_Stix_2018.pdf) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- SCHULTE, Brigid (2019): “A Woman’s Greatest Enemy? A Lack of Time to Herself”, in *The Guardian*. Disponible en [www.theguardian.com/commentisfree/2019/jul/21/woman-greatest-enemy-lack-of-time-themselves](http://www.theguardian.com/commentisfree/2019/jul/21/woman-greatest-enemy-lack-of-time-themselves) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- THOMPSON, Stephanie (2018): “A Lack of Confidence Isn’t What’s Holding Back Working Women”, in *The Atlantic*. Disponible en [www.theatlantic.com/family/archive/2018/09/women-workplace-confidence-gap/570772/](http://www.theatlantic.com/family/archive/2018/09/women-workplace-confidence-gap/570772/) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- VETTESE, Troy (2019): “Sexism in the Academy: Women’s Narrowing Path to Tenure”, *N+1 Magazine*. Disponible en <https://nplusonemag.com/issue-34/essays/sexism-in-the-academy/> [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].
- WEALE, Sally & David BATTY (2016): “Sexual Harassment of Students by University Staff Hidden by Non-Disclosure Agreements”, in *The Guardian*.
- WEILER, Joseph H. H. (2015): “Editorial –On My Way Out– Advice to Young Scholars II: Career Strategy and the Publication Trap”, in *European Journal of International Law*, vol. 24, N° 4: pp. 795-800.
- WOLFINGER, Nicholas (2013): “For Female Scientists, There’s no Good Time to Have Children”, in *The Atlantic*.
- WOOLF, Virginia (1989): *A Room of One’s Own* (Mariner Books).
- WORLD ECONOMIC FORUM (2018): “The Global Gender Gap Report”. Disponible en [www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf) [fecha de consulta: 10 de octubre de 2019].