



Universidad de San Andrés

Departamento de Derecho

Trabajo de Graduación de Abogacía

“Género y Capacidad”

¿Las leyes de cupo son el camino correcto para lograr el mayor beneficio?

Autor: Facundo Parra

DNI: 42.176.559

Director de Tesis: Martín Farrell

Buenos Aires, 1 de julio de 2023



Universidad de
San Andrés

Universidad de San Andrés

Departamento de Derecho

Trabajo de Graduación de Abogacía

“Género y Capacidad”

¿Las leyes de cupo son el camino correcto para lograr el mayor beneficio?

Autor: Facundo Parra

DNI: 42.176.559

Director de Tesis: Martín Farrell

Buenos Aires, 1 de julio de 2023

Índice

- I. Introducción
- II. ¿Es el camino correcto la meritocracia? ¿y el eficientismo? ¿Son lo mismo?
 - A. ¿Qué es la Meritocracia?
 - B. El eficientismo y la responsabilidad social
 - C. Es el camino correcto porque...
- III. Nuestras Leyes de Cupo
 - A. Leyes de Cupo Femenino en diversos ámbitos
 1. Ley de cupo femenino en la política (Ley N° 24.012 y Ley N° 27.412)
 2. Cupo femenino en la música (Ley 27.539)
 3. Ley de cupo femenino en sociedades (Res 34/2020 IGJ)
 - a) ¿Tener más mujeres aumenta el beneficio de una empresa?
 - B. Ley de cupo Trans
 1. Ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán - Iohana Berkins” (Ley 27.636)
 - a) Críticas de diversos autores
- IV. *Affirmative Actions*, el dilema del castigo o del premio
 - A. *Affirmative Actions* premiadoras
 - B. *Affirmative Actions* castigadoras
- V. Posibles soluciones para mitigar la desigualdad
 - A. Igualdad en licencia por paternidad y maternidad
 - B. Igual remuneración por iguales tareas en la misma posición
 - C. Incentivos Fiscales, a veces los impuestos son buenos...
 - D. ¿Cómo lo hacen los países con mayor igualdad de género?
- VI. Reflexiones y Conclusión

I. Introducción

La siguiente tesis intenta apoyarse en una concepción de la justicia desde un punto de vista eficientista, aplicado a la contratación de empleados en una empresa/sociedad u organización en Argentina. El foco de mi tesis será criticar la eficiencia de las leyes de cupo, tanto femenino (Ley 24.012; Ley 27.412; Res 34/2020 IGJ), como trans (Ley 27.636), concebidas estas como incentivo espontáneo a la hora de contratar personal.

Entiendo que el problema fundamental es que no se les permite a algunas empresas tener libertad de elección para contratar a sus empleados ya que las leyes de cupo obligan a que se contrate a un cierto cupo de personas en función del género y no necesariamente en función del mérito. Entonces no son leyes que promuevan la eficiencia en tanto no generan incentivos espontáneos para contratar.

Uno de los problemas más frecuentes es que las empresas intentan cumplir con el cupo, pero no como se debería, sino que para cumplir con la ley, si bien se les ofrece el cargo a un representante del género que el cupo les exige, este es de un rango inferior. Entonces, el verdadero problema es que, en realidad, no se cumplen, y si no lo hacen, no son eficientes. Es así que se deberían ofrecer cargos de una forma más objetiva que sólo el género, por ejemplo, por su mérito. No debe importar si una persona es mujer u hombre, lo que debe interesar es si es idónea para el puesto a ocupar ya sea cadete, junior o director de la empresa.

Sin embargo, cabe destacar que a medida que progresamos como sociedad, esta burocracia va cambiando, y las mujeres están accediendo a lugares en altos mandos. De hecho, según un estudio realizado por la Organización Mujeres en la Bolsa reveló que, al inicio del estudio, entre 388 compañías argentinas, 86 de ellas tenían presencia femenina en su consejo directivo (22,16%), una cifra que avanzó dado que en 2018, sólo era un 12,94%.

Al notar que no se cumplen en la práctica la ley de cupos y que al cumplirse afectaría a más personas que a las que protegería, mi punto en esta tesis es que los legisladores no han contemplado el camino correcto para producir incentivos espontáneos a la hora de contratar mujeres. Justamente estas leyes no incentivan, sino que obligan, y eso colisiona con el derecho de libre elección de los empresarios. En esta tesis veremos que las leyes de cupo son contraproducentes en tres aspectos: En lo social, en lo jurídico y en lo económico.

Desde un punto de vista social, son contrarias a lo que en realidad se busca que es "Igualdad". Puesto que, dicha ley estaría afirmando que hay un género fuerte y otro débil; por

lo que interpreto, estaría suponiendo que una mujer o una persona trans no puede lograr con su propio mérito la obtención de un trabajo, y necesita de ella para poder estar al mismo nivel que el hombre, y eso es incorrecto. Es cierto que quizás se debe al reconocimiento de que un colectivo ha sufrido marginación históricamente, pero no podemos estar siempre bajo “la mano muerta del pasado”. Hoy en día el hombre y la mujer ante la ley son iguales, ambos tienen los mismos derechos, por esa razón, basandonos en el artículo 5° de la Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, no se le debería dar privilegios a un género por sobre el otro.

En tanto términos jurídicos, es contrario a la Constitución Nacional ya que esta expone en su artículo 16: “Todos sus habitantes son iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad”. No obstante, las leyes de cupo, les da la oportunidad a que sean elegidos con mayor facilidad a un grupo discriminado en el pasado, y se termina discriminando y perjudicando a otro grupo en el presente.

Como sabemos, conseguir trabajo es un juego de suma cero: Si le doy el trabajo a uno, no se lo doy a otro; por lo que siempre hay alguien que termina perdiendo, o inclusive, siendo perjudicado dado que si tenía el 100% de probabilidades de ser contratado, ahora sus posibilidades se ven reducidas en un 50% o un porcentaje menor. En cambio, si se le otorga libertad a un privado para que decida a quién contratar, el que estaría discriminando, o no -ya que podría tener argumentos que justifiquen su decisión- sería el privado, quien no tiene ninguna obligación de mantener la igualdad, como sí debería tener la ley. En ambos casos se discrimina, pero es más nocivo para la sociedad que la ley discrimine, como es lo que ocurre hoy en día, ya que está haciendo un intento de discriminar para dejar de discriminar. La solución no es combatir “el fuego con más fuego” porque algunas veces funciona y se apaga, y otras veces se genera aún más y quema bosques.¹

Desde el aspecto económico, dándoles acceso a cierto género dejaría sin posibilidad, a que una persona –quizás más eficiente– de otro género, pueda conseguir el trabajo. También nos topamos con otra problemática, y es que quizás no haya la suficiente demanda de trabajadores de ese género “discriminado” para el puesto que se solicita. Por ejemplo, las leyes de cupo exigen un 1% de transexuales, y tal vez no hay ningún representante de dicho colectivo que quiera postularse a ese trabajo porque no le interesa ese oficio; pero como es

¹ Schurman, D. “Ley de paridad de género: discriminar para dejar de discriminar”, en *INFOBAE*. Disponible en:

<https://www.infobae.com/opinion/2017/11/24/ley-de-paridad-de-genero-discriminar-para-dejar-de-discriminar/>

[Enlace verificado el día 10 de julio de 2022].

menester un 1%, entonces la opción que le resta a la empresa, a fin de cumplir con la ley, es contratar a una persona trans, por el mero hecho de ser trans, es decir más allá de sus capacidades personales. Valorar solo el género no es lo más eficiente. Podría ser atroz contratar solo por oportunidad y no por habilidad o capacidad ya que al no contratar a quien mayor rendimiento tiene, la empresa en vez de lograr un 100% (o lo más cercano) de eficiencia, obtiene un porcentaje menor de rendimientos e ingresos.

Un aspecto que no se tratará en profundidad, pero es deseable destacar es la aplicación en el ámbito político. Dentro de un partido político también se solicita paridad de género en las listas de candidatos, y no siempre es lo más eficiente. Por ello, lo ideal para postularse como candidato, una persona que va a decidir sobre el futuro de nuestro país, debe ser idóneo y eficiente sin importar su género. De todas formas, es muy difícil definir los criterios de idoneidad sin que haya sesgos partidarios. Podríamos plantear como solución que se realice un examen para calificar a los mejores candidatos, pero por más que se realice, siempre quien los corrige, tendrá una orientación política, la cual podría beneficiar al partido que apoya. Es así que, por estos sesgos, se torna imposible la aplicación de un criterio objetivo para seleccionar candidatos políticos.

Por lo dicho en los párrafos anteriores, se intentará demostrar que las leyes de cupo, como la ley de cupo femenino o trans, no necesariamente son eficaces, ni tampoco generan el mayor beneficio para una empresa. Si bien su finalidad es lograr la paridad de género, se entiende que tampoco es el camino correcto para hacerlo. Por este motivo, me enfocaré en concebir otras soluciones que entiendo beneficiosas tanto para la empresa como para la igualdad de género.

Uno de tantos caminos que se podría plantear para mitigar sesgos es otorgar licencias por paternidad con igual duración que las de maternidad; de esta forma, habría menos posibilidades de que no contraten a una mujer por el simple hecho de ser persona gestante. En la misma línea, podríamos plantear que se abone el mismo salario por las mismas tareas en la misma posición, dado que no debería cobrar más un género que otro, en su defecto, debería cobrar más aquella persona que demuestra ser más eficiente, para ello sería bueno adicionar un pago por comisión o un sistema de puntos por ventas u objetivos.

Si no logramos mitigar los sesgos de forma espontánea, podríamos orientar la búsqueda a otros tipos de incentivos, como por ejemplo, incentivos fiscales a través de exenciones. Si

bien estas medidas también son *affirmative actions*, ellas actúan como premio y no como castigo (Distinción que me encargaré de dilucidar en el apartado de *affirmative actions*).

Vale la pena escribir sobre este tema tan controvertido debido a que no es una tema muy explorado ya sea por temor a ser cancelado mediante una condena social o a ser juzgado de políticamente incorrecto. Cabe aclarar que no se realizará sólo un análisis crítico de las leyes de cupo, sino que se intentará articular soluciones con tal de evitarlas.

Con el fin de clarificar y de alcanzar el objetivo propuesto en mi introducción recurriré a la siguiente metodología:

En primer lugar, realizaré un análisis teórico en el que explicaré qué es la meritocracia y el efficientismo, y por qué ambos se deben valorar más que la oportunidad. Para ello, me basaré en textos de Platón²; Julio Montero³; Mauricio Yattah⁴, entre otros.

Luego, encuadraré normativamente la problemática con las diversas leyes de cupo de nuestro ordenamiento jurídico con el fin de criticar las *affirmative actions castigadoras*. Mi análisis se encontrará respaldado por lo desarrollado en *Anarquía, Estado y Utopía* de Robert Nozick⁵ y también en *Escasez e igualdad: Los derechos sociales en la Constitución* de Lucas Grosman⁶, entre otros autores que daré a conocer en las respectivas secciones.

En la misma línea, analizaré la ley de cupo trans: cómo surgió, porqué Argentina es pionera de ello, y un análisis crítico de los argumentos de sus defensores y detractores.

Por último, analizaré el derecho comparado de aquellos países que logran obtener una gran paridad de género, como los países nórdicos, para poder examinar posibles soluciones y su aplicación (o no) en Argentina.

II. ¿Es el camino correcto la meritocracia? ¿Y el efficientismo? ¿Son lo mismo?

A. ¿Qué es la meritocracia?

La definición de meritocracia se ha debatido en diversos campos, como en la filosofía, en la sociología y en la política; sin embargo, podemos definirla como un sistema social en el que

² Platón. *La república*. Eudeba. 1977.

³ Montero, J. *La meritocracia como cultura de la igualdad*. *Clarín*, 12 de enero de 2020. Disponible en https://www.clarin.com/opinion/meritocracia-cultura-igualdad_0_iYPYVXiO.html?gclid=Cj0KCCQjwidSWBhDdARIsAloTVb1hRqs4a88Ok0vRkmbN2HmjiS-ZGcg3Chylp-2o1ZPhUW9twlxNMtgaAkPMEALw_wcB [Verificado el 20 de julio de 2022]

⁴ Yattah, M. *Teoría de la necesidad*. Universitario 1986. Buenos Aires.

⁵ Nozick, R. *ANARQUÍA, ESTADO Y UTOPIA*, ed. INNISFREE, 2018.

⁶ Grosman, L. *“Escasez e igualdad: Los derechos sociales en la Constitución”* Librería, Buenos Aires, 2008.

las personas son recompensadas y ascendidas en función de sus méritos y habilidades en lugar de su origen social, riqueza, conexiones, género, o cualquier otro factor irrelevante. En una sociedad meritocrática, se espera que las personas trabajen duro, se esfuercen por desarrollar sus habilidades y compitan para alcanzar sus objetivos, sin tener en cuenta las características de la persona que compite.

El autor Michael Sandel, en su libro *La tiranía del mérito*, define la meritocracia como "un sistema de recompensas en el que el éxito se basa en el mérito, entendido en términos de habilidad y esfuerzo"(Sandel 2020)⁷. Sandel sostiene que la meritocracia se ha convertido en una ideología en la que se valora el éxito individual por encima del bienestar común, aunque no creo que sea así la valoración, el autor no estaría viendo más allá del éxito individual: si todos tenemos éxitos individuales y mejoramos se crearía una sociedad donde la mayoría de las personas serían exitosas, derivando así, en un bienestar común exitoso. Claramente, con esta idea puede llegar a ocurrir que un porcentaje de personas no sean exitosas porque la sociedad pensada de esa forma también es un juego de suma cero, para que varios tengan éxito, otros no podrían llegar a obtenerlo, no obstante, creo que sería la mejor solución dado que maximizamos los beneficios de la sociedad.

De todas formas, esta última idea se puede asociar con la Teoría de la Selección Natural de Darwin⁸ ya que una sociedad también puede ser vista como un ambiente en el que se produce una selección natural de los individuos más aptos o mejor adaptados a su entorno social y cultural. Como sabemos, una sociedad es un grupo de individuos que comparten una cultura, valores, normas, objetivos comunes y que interactúan entre sí en un entorno determinado. La teoría de Darwin establece que las especies más aptas o mejor adaptadas al ambiente tienen mayores probabilidades de sobrevivir y reproducirse. En este sentido, en una sociedad, los individuos que son capaces de adaptarse mejor a su entorno, ya sea a nivel cultural, económico o social, tendrán más posibilidades de prosperar y de transmitir ese valor de mejora o éxito a generaciones futuras. Por ello, para adaptarse y conseguir el éxito deben esforzarse y superar ese "techo de cristal" de la supuesta "desigualdad". Obviamente costará un poco más, pero si hay constancia, podrán lograrlo. En cambio, si se les dan beneficios o ayudas, como por ejemplo, beneficios a un género, supongamos en este caso a las mujeres, sería también una falta de respeto a aquellas mujeres que, sin necesidad de estos beneficios, lograron tener éxito dado que no se estaría valorando el real esfuerzo de ellas ante las adversidades que tuvieron en su época.

⁷ Sandel, Michael J. *La tiranía del mérito*. Debate, Buenos Aires, Argentina, 2020.

⁸ Darwin, Charles. *El origen de las especies*. Ediciones Altaya, Barcelona, 2001.

Otro punto de vista sobre la meritocracia lo expone el autor Daniel Markovits en su libro *The Meritocracy Trap*, él define la meritocracia como "un sistema de selección en el que los puestos se otorgan a aquellos que tienen las habilidades y el talento necesarios para desempeñarlos de manera efectiva"(Markovits 2019)⁹. Markovits argumenta que la meritocracia ha creado una brecha insalvable entre quienes tienen éxito y quienes no, y que esto está socavando la igualdad de oportunidades y la justicia social. En cuanto a esto último, entiendo que se limita la igualdad de oportunidades; pero es ocasionar un mal menor para que en el futuro la sociedad se esfuerce y mejore maximizando los beneficios por el bien común. Entiendo a la sociedad como un motor, es decir, una especie de “empujón” en el que todos maximicen sus habilidades, y una vez que ocurra eso, por inercia se irá disminuyendo la brecha “insalvable” que menciona Markovits, generando así, una sociedad exitosa, o si lo asociamos a la selección natural de Darwin, una sociedad en la que los mejores con esfuerzo logran el éxito, es preferible a una sociedad mixta en la que todas las personas se encuentren limitadas..

Una definición más cercana a mi visión es la que otorga Richard J. Arneson, en su libro *Igualdad de oportunidades*, quien define la meritocracia como "un sistema que asigna recompensas a individuos en función de su habilidad y esfuerzo"(Arneson 2018)¹⁰. Arneson sostiene que la meritocracia es un principio clave de la justicia distributiva, pero que debe ser complementado con otros principios para garantizar la igualdad de oportunidades.

Entonces, en la meritocracia, el éxito y la posición social se basan en el talento, capacidad y esfuerzo de una persona, pues permite que las personas que trabajan arduamente y tienen talento alcancen puestos de poder y éxito en la sociedad. Sin embargo, como hemos visto, algunos críticos argumentan que la meritocracia puede derivar en la exclusión de ciertos grupos sociales que pueden no tener acceso a las mismas oportunidades y recursos, lo que les impediría competir en igualdad de condiciones. Aunque no sería exclusión, sino incentivo a mejorar, y que a pesar de esas “micro desventajas” quieran esforzarse para intentar quebrantar sus propios límites, sin que ello afecte la posibilidad de que otros -con capacidades y recursos- no lleguen al éxito deseado. Sería totalmente injusto que por facilitar a que unos tengan la oportunidad de alcanzar el éxito, y se limite a quienes con mayores recursos (capacidad y oportunidad) no puedan explotarlos en su esplendor.

⁹ Markovits, Daniel. *The Meritocracy Trap*. Penguin Press, 2019

¹⁰ Arneson, Richard J. "Equality of Opportunity." En *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, editado por Edward N. Zalta, 2018. <https://plato.stanford.edu/entries/equal-opportunity/>.

B. El eficientismo y la responsabilidad social

Al no haber una definición certera se podría decir que es la ideología o filosofía que promueve la eficiencia como un valor supremo por sobre otros valores o consideraciones, como la justicia social o la igualdad.

Tampoco hay tantos autores que utilicen esta palabra, sin embargo, Noam Chomsky, ha utilizado la palabra "eficientismo" para describir la mentalidad empresarial que valora la eficiencia por sobre todo: "La cultura empresarial se ha infiltrado en la sociedad en general, y la idea principal es el eficientismo: no importa lo que hagas, siempre y cuando lo hagas con la máxima eficiencia y rentabilidad" (Chomsky, 2015)¹¹. En cuanto a la definición que proporciona Chomsky, para relacionarlo con las leyes de cupo podría agregar que no importa cuál es el género del trabajador, mientras que lo que haga, lo haga con la mayor eficiencia, maximizando su esfuerzo y lógicamente el resultado que quiere obtener. Por ello, que no se ve bien imponer que se contrate a un género por sobre otro cuando ya se llega al límite en el que la empresa tiene libertad de elección (i.e. cuando se acerca al 70% de libre elección¹² solo por pertenecer a un género que fue discriminado en el pasado, cuando actualmente hemos realmente avanzado como sociedad.

En algunos casos, el eficientismo y la responsabilidad social pueden estar en conflicto, ya que el enfoque en la eficiencia y la rentabilidad puede llevar a empresas o individuos a tomar decisiones que pueden no ser socialmente responsables o éticas, entendiendo responsabilidad social como un término que busca promover el bienestar social de las personas o comunidades afectadas por las actividades de una empresa¹³. Sin embargo, es posible que una empresa o individuo busque maximizar su eficiencia y rentabilidad, al mismo tiempo que demuestra responsabilidad social (por ejemplo, tomando medidas que reduzcan su impacto ambiental, donar parte de sus beneficios a causas benéficas, o promover la igualdad y la inclusión). Esto último no significa que sí o sí se tienen que utilizar las leyes de cupos como herramientas para llegar a la igualdad, sino que podría ser mediante otras medidas como la igualdad en licencia por paternidad/maternidad, misma remuneración por igual tareas, entre otras que más adelante profundizaré.

¹¹ Chomsky, Noam. "Can Civilization Survive Capitalism?" *Monthly Review* 67 (3), 2015, pp. 57-67.

¹² 70% dado que la ley establece un cupo del 30% del género femenino.

¹³ Definición (cita no textual) tomada a partir del libro de Muro, Carlos, y José Luis Fernández Sánchez. *Responsabilidad Social Corporativa: Conceptos y Perspectivas*. Buenos Aires, Editorial Delta, 2010.

C. La meritocracia es el camino correcto porque...

Como vimos, la meritocracia es un sistema en el que las personas son evaluadas y seleccionadas en función de sus habilidades y logros, en lugar de su posición social, riqueza, género, raza u otras características personales irrelevantes. Es así que, para demostrar que es el camino correcto, daré argumentos a favor de ella en los diferentes ámbitos de aplicación: Desarrollo Profesional; Diversidad; Justicia y Equidad; Igualdad de oportunidades; y Competencia-Productividad.

- Desarrollo Personal: La meritocracia motiva y genera esfuerzo personal. Si las personas saben que serán recompensadas por su trabajo duro y habilidad estarán más motivadas para esforzarse y mejorar sus habilidades. Debido a ello, es más eficiente porque asegura que las personas más capacitadas y competentes sean seleccionadas para las posiciones y responsabilidades adecuadas permitiendo una mejor toma de decisiones, por lo tanto, resultados más eficaces.
- Diversidad: La meritocracia también fomenta la diversidad y la pluralidad ya que al valorar sólo la habilidad y el talento, se promueve la inclusión de personas de diferentes orígenes, géneros y perspectivas, enriqueciendo la cultura y la sociedad en general.
- Justicia y Equidad: Es un sistema justo y equitativo, entendiendo equidad como darle a cada uno lo que merece. Las personas son recompensadas por su trabajo y talento ya que son evaluadas en función de sus logros y no por su raza, género u otros factores ajenos a la habilidad o capacidad. Este mecanismo puede ayudar a prevenir la discriminación, promover tanto la transparencia como la objetividad en los procesos de selección y evaluación para que las personas sean seleccionadas en función de criterios objetivos y medibles, en lugar de arbitrariedad y prejuicios.
- Igualdad de Oportunidades: Si bien sonará un poco repetitivo, la meritocracia asegura que todas las personas al ser evaluadas en función de sus habilidades y talentos, tengan las mismas oportunidades de éxito, ya que la igualdad se genera en el punto de partida. No interesa si la persona pertenece a un género, raza u orientación diferente, sino que se vean a todas las personas iguales, pero que la diferencia entre ellas sea solamente su capacidad, sus habilidades y talentos. Por eso decimos que la igualdad de oportunidades se da en que todos independientemente de características subjetivas, pueden acceder a competir por un puesto de trabajo, y lo obtendrá quien mejor se destaque.

- Competencia-Productividad: En cuanto a este último punto, podemos decir que la meritocracia alimenta la competencia y la excelencia porque premia sólo a las personas más capaces y talentosas. Crea una cultura de excelencia en la cual hay una mejora continua. Esto a su vez, beneficia a la sociedad en general ya que al momento en que las personas son recompensadas por su mérito y habilidad, son motivadas para trabajar más duro y ser más productivas. Al promover la competencia y la creatividad, puede conducir a nuevas ideas y soluciones innovadoras, mejorando la calidad de las instituciones y las personas dado que se enfatizará en la selección de los mejores y más capacitados candidatos para ocupar posiciones de liderazgo y autoridad creando instituciones más eficientes y efectivas.

Con los argumentos en vista, la pregunta más común es “si la meritocracia debe ser valorada más que la igualdad de oportunidades”; dilema ético que acompaña a muchos filósofos, pero en esta tesis buscaré clarificar un poco el camino. En un principio podemos decir que la respuesta a este interrogante depende de la perspectiva de cada persona y la definición que se utilice para cada término. Por ejemplo, para algunos autores como Martha Nussbaum¹⁴ o Amartya Sen¹⁵ la igualdad de oportunidades es fundamental para lograr una sociedad justa y equitativa, y la meritocracia por sí sola no puede garantizar esto debido a factores como la discriminación y la desigualdad de partida. Por otro lado, otros autores como Michael Young¹⁶ y Charles Murray¹⁷ argumentan que la igualdad de oportunidades puede limitar el potencial de aquellos que tienen un mérito excepcional, y que la meritocracia es necesaria para permitir que estos individuos alcancen su máximo potencial y contribuyan al progreso social.

En última instancia, es importante considerar los méritos y las limitaciones de ambos conceptos y buscar un equilibrio adecuado entre ellos para lograr una sociedad justa y equitativa. En pos de ese objetivo, y encontrándome a la misma altura que los autores enunciados *ut supra*, puedo afirmar que, acorde a Young y Murray, la meritocracia es el camino correcto porque promueve la justicia, la eficiencia, la innovación, el desarrollo personal, y la objetividad permitiendo una competencia justa y equitativa en la que todos tienen la oportunidad de tener éxito. No comparto la idea de Nussbaum en la que hay desigualdad de partida, justamente creo lo contrario, el punto de partida es el mismo para

¹⁴ Nussbaum, Martha, *Creating Capabilities: The Human Development Approach*, Belknap Press, 2011.

¹⁵ Sen Amartya, *Equality of What?*, ed. Tanner Lectures on Human Values, 1980.

¹⁶ Young, Michael, *The Rise of the Meritocracy*, ed. Penguin, 1958.

¹⁷ Murray, Charles, *The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in American Life*, ed. Free Press, 1994.

todos porque a la meritocracia no le importa si sos pobre o rico, blanco o negro, hombre o mujer, sino que seas capaz para el empleo.

III. Nuestras leyes de cupo

La ley de cupo es una medida que se utiliza para promover la igualdad de oportunidades y la representación equitativa de distintos grupos en diferentes ámbitos. La ley busca garantizar que todas las personas tengan las mismas posibilidades de acceso a determinadas oportunidades, como también, corregir desigualdades históricas. Respecto a esto último, considero que no siempre podemos estar bajo “la mano muerta” del pasado, sino que debemos avanzar; como mencionó Lewis en su libro *Los Cuatro Amores* "El pasado no es importante en sí mismo sino por su relación con el futuro. Si nos dedicamos a recordar el pasado por sí mismo, entonces estamos viviendo en el pasado, no avanzando hacia el futuro" (C.S. Lewis, *Los Cuatro Amores*, p. 93)¹⁸. Por lo que, si siempre estamos anclados al pasado, en este caso con una ley de cupo, jamás podremos ver cuánto hemos avanzado como sociedad, es decir, saber si en realidad hemos cambiado. Por lo tanto, si suprimimos la ley, podremos ver los reales resultados de nuestra sociedad, que en caso de ser positivos, por *motus proprio* generaría paridad de género.

En la misma línea, a pesar que sea difícil de observar en un plano práctico, puedo afirmar que hay discriminación inversa dado que se excluyen -injustamente- a los hombres de oportunidades laborales como también se ven reducidas sus oportunidades de éxito por el mero hecho de ser hombres, siendo esto contrario a los valores de igualdad y justicia que busca promover. Ahora, me pregunto ¿qué culpa tenemos los hombres de la actualidad de las injusticias que cometieron los hombres del pasado? Evidentemente, hemos avanzado lo suficiente como sociedad durante estos años, pudiendo discernir, en mayor medida, lo que está mal y lo que está bien, dejando atrás el estereotipo que una mujer es inferior al hombre.

Conjuntamente, podremos decir que estas leyes generan un estigma de incompetencia, ya que la norma puede llevar a que las mujeres o miembros del grupo minoritario sean vistos como menos competentes que los demás debido al imaginario pensamiento que solo ocupan esos cargos/puestos por el simple hecho de cumplir con las cuotas establecidas por ley, en lugar de haber sido seleccionados por su mérito.

Por último, como he planteado dos párrafos antes, si pensamos en la eliminación de estas leyes podríamos ver que las posiciones en la sociedad se otorgarían en función del mérito y

¹⁸ C.S. Lewis, *Los Cuatro Amores*, Editorial Planeta, Barcelona, 2003, p. 93.

no por identidad de género, logrando que no se desperdicie talento. Ellas al limitar las opciones a ciertos grupos, pueden pasar por alto a individuos altamente calificados por solamente no pertenecer a esos grupos.

En resumen, las leyes de cupo son un tema controversial, con argumentos tanto a favor como en contra. Si bien pueden ser útiles para promover la igualdad de género y la inclusión de grupos marginados, también pueden ser vistas como discriminatorias y perjudiciales para la meritocracia.

En general, la ley de cupo se utiliza en diferentes ámbitos, como educación, trabajo, política, entre otros. Puntualmente en esta tesis me enfocaré en la aplicación de este mecanismo en sociedades, trabajo, música. En cuanto al ámbito político si bien fue la precursora de las leyes de cupo posteriores, solo la mencionaré y explicaré porque no será tema a tratar en esta tesis.

A. Ley de Cupo Femenino en diversos ámbitos

1. Ley de Cupo Femenino en la Política (Ley N° 24.012 y Ley N° 27.412)

La ley de cupo femenino en la política (Ley N° 24.012)¹⁹ fue la primera ley de cupo sancionada en América Latina dando incentivos a que se replique tanto en otros países, como en otros ámbitos que en otras secciones explicaremos. El origen de la ley fue a causa de la violencia política que había contra las mujeres en la que no se respetaban sus derechos. Es así, que en el año 1991, con una gran cantidad de representantes femeninas, fue sancionada la ley N°24.012 estableciendo la obligatoriedad de un mínimo del 30% de participación del género femenino en las listas de candidatos políticos para poder garantizar tanto igualdad de género, como el respeto de derechos.

A pesar de ser un hito histórico, los legisladores observaron que el cupo de 30% aún era poco para realizar un gran cambio, por ello, estuvo vigente hasta el año 2017, para que en ese mismo año se sancionara la Ley N° 27.412²⁰, la cual establece un sistema de paridad de género en los órganos legislativos en el que se intercalan candidatos hombres y mujeres en las listas. La causa fue que, si bien se cumplía con el cupo del 30%, los partidos ubicaban a las candidatas mujeres en la parte inferior de la lista, teniendo menor oportunidad de ser

¹⁹ Argentina. Ley 24.012 “Ley de Cupo Femenino en la política” <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24012-411/texto> [Acceso el 12 de junio de 2023]

²⁰ Argentina. Ley 27.412. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/300000-304999/304794/norma.htm>. [Acceso el 12 de junio de 2023.]

seleccionadas. La ley 27.412 no solo estableció esto, sino que complementariamente, cuando sea necesario sustituir a un legislador, su reemplazante debe ser del mismo género que el sustituido; y que en caso de no llegar a una paridad de género, se sancionará al partido con la disolución del mismo.

En cuanto a las modificaciones impuestas por la nueva normativa, se podrían realizar dos críticas: La primera crítica es hacia la medida de reemplazar a un legislador por otro del mismo género; si bien se entiende que es para garantizar una representación equitativa entre hombres y mujeres, también es notorio que se estaría limitando la capacidad de los partidos políticos y los votantes para elegir libremente a sus representantes, ya que se estaría dando prioridad al género por encima de otros criterios como la experiencia, la habilidad, la idoneidad, entre otros. En cuanto a la segunda crítica, esta versa sobre la disolución de la organización política en caso de no llegar al cupo. Claramente, esta medida es drástica y dictatorial por lo que puede tener consecuencias graves para los miembros del partido y la sociedad en general, tales como la restricción de derechos (Libertad de asociación, elección) y la eliminación de la representación política del sector que apoya al partido en cuestión.

Para postularse, o a la hora de armar una lista de candidatos -personas que decidirán sobre el futuro de nuestro país-, no se debería tener en cuenta el factor del género. Valoro mucho la lucha de las mujeres, y las considero capaces como cualquier otra persona de cualquier género; sin embargo, quien, a mi parecer, no plantea lo mismo intrínsecamente es la ley, que considera que un género necesita de ella para ser igual al otro, o para acceder a un puesto político, cuando no es así. Todas las personas sin importar el género somos iguales por el mero hecho de ser personas, ambos géneros -jurídicamente hablando- tenemos los mismos derechos; y considero que las mujeres también pueden acceder a un puesto político por sí solas, sin necesidad de una ley que las ayude. Esto es porque la capacidad no se define por el género, sino por la idoneidad para el cargo que se postule, por su sabiduría a la hora de resolver problemáticas sociales, o incluso por su adaptabilidad a las circunstancias (por ejemplo, generar empatía con las persona que ayuda o ante ciertos problemas económicos encontrar posibles soluciones).

Todo lo que se planteó en los párrafos anteriores se podría aplicar en un “mundo ideal o utópico” dado que, en la práctica, la sociedad actual no querrá suprimir la ley de cupos, ni tampoco se podrían implementar criterios de idoneidad sin que haya sesgos partidarios.

2. Cupo femenino en la música (Ley 27.539)

La ley de cupo también se presenta en la música mediante la ley 27.539²¹. El objeto de la norma es regular el acceso de artistas mujeres a eventos musicales en vivo que hacen al desarrollo de la industria musical. La ley expone que en cualquier evento de música, como cualquier actividad que implique lucro comercial que para su desarrollo haya convocado, como mínimo tres artistas y/o agrupaciones musicales, debe contar en su grilla con la presencia de artistas femeninas, según la tabla suministrada en el artículo 2 de la ley 27.539. La mencionada tabla concede un estimativo de la siguiente regla: De 3 a 4 artistas/agrupaciones, 1 cupo femenino; de 5 a 8 artistas/agrupaciones, 2 cupos femeninos; de 9 a 10 artistas/agrupaciones, 3 cupos femeninos. Alcanzados los 10 artistas/agrupaciones, se entiende que el cupo femenino se calcula realizando el 30% de la cantidad total de artistas invitados al evento. En caso de no cumplir con el cupo, el productor y/o organizador del evento, tendrá que afrontar una multa del 6% de la recaudación bruta del evento.

También cabe destacar que el cupo se encontrará cumplido, siempre y cuando, se componga por artistas solistas o, en el caso de agrupaciones, estas sean femeninas, o en caso de ser mixtas, tengan al menos el 30% de presencia femenina de la totalidad de sus integrantes (Esto último no aplica a las bandas que acompañan a solistas mujeres).

Ahora bien, establecer un cupo femenino podría llevar a la contratación de artistas no necesariamente por su talento o calidad artística, sino simplemente para cumplir con la cuota requerida, lo que podría perjudicar a las artistas mujeres que sí tienen el talento y la calidad necesarios para ser contratadas. De hecho, la ley en este caso se encuentra mal aplicada, se enfoca únicamente en los festivales de música en espacios públicos, y no aborda otros aspectos de la industria musical, como la representación de las mujeres en la composición, producción y dirección musical, por lo tanto, no es tan eficiente a la hora de aplicarse.

3. Ley de cupo femenino en sociedades (Res 34/2020 IGJ)

La ley de cupo también puede aplicarse en empresas con el objetivo de corregir desigualdades y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. En algunos países, existen normativas específicas que establecen la obligación de que las empresas tengan un cierto porcentaje de mujeres en su plantilla de empleados o en cargos de dirección. En Argentina, recién a mediados del año 2020, la Inspección General de Justicia (IGJ),

²¹ Argentina. Ley de cupo femenino en la música. <https://inamu.musica.ar/leydecupo>. [Acceso el 12 de junio de 2023.]

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/330000-334999/333518/norma.htm>

organismo encargado de regular las sociedades, dictaminó la Resolución General 34/2020²² en pos de lograr igualdad entre hombres y mujeres en los cargos de dirección, ya que en muchas empresas los puestos de dirección o los cargos mejor remunerados suelen estar ocupados, generalmente, por hombres.

La Res. General 34/2020 es una normativa que establece nuevas reglas para la composición de los órganos de administración y fiscalización de las asociaciones civiles, fundaciones y mutuales del país, como también a las Sociedades Anónimas que están comprendidas en el artículo 299 de la ley 19.550 a excepción de las mencionadas en los incisos 1, 2 y 7 del mismo artículo. Esa composición consiste en que en esos puestos haya paridad de género, misma cantidad de hombres que de mujeres, y en el caso que la cantidad de miembros sea un número impar, deberá cumplirse con un cupo del 30% de miembros femeninos. Si no se llega a cumplir con los cupos mencionados, las listas no podrán ser presentadas ante la IGJ para su aprobación. Sin embargo, en el artículo 4 de la Resolución, se hace una excepción, a consideración de la IGJ, si no se llega al cupo.

Por un lado, es grandioso que haya mujeres en puestos de liderazgo y de administración. Pero por otro lado, no sería adecuado que una ley de cupo sea la solución más adecuada por los siguientes motivos: Principalmente, desplaza el mérito como el factor fundamental a considerar en la elección de candidatos para conducir una empresa, esto podría llevar a que personas menos capacitadas sean seleccionadas simplemente por cumplir con el cupo establecido, siendo aún peor para la sociedad ya que no estarían realmente preparadas para hacerlo. Además, al contratar a personas menos capacitadas, le implica un gran gasto a las organizaciones ya que tienen que costear los recursos adicionales para capacitarlos o asistirlos.

Como he mencionado al inicio de la tesis, son contraproducentes, no solo porque limita el derecho de libre elección, sino que también lo es en cuanto lo social. Al perseguir el fin “igualdad”, estigmatiza la incompetencia debido a que, intrínsecamente, estaría afirmando que hay un género fuerte y otro débil, suponiendo así que las mujeres por sí solas no podrían conseguir un trabajo o ascensos salvo que la norma les proporcione este beneficio. Obviamente, no estoy de acuerdo con esa visión, sino que creo firmemente que las mujeres pueden lograrlo gracias a su propio mérito. De hecho, mi pensamiento es que cualquier persona, sin importar su género, puede lograr dirigir una empresa, o estar en puestos de

liderazgo, siempre y cuando sea idónea, capaz, o se sepa adaptar perfectamente ante las adversidades.

Entonces, esta distinción que hace la norma es errónea ya que el hombre y la mujer, refiriéndose a derechos, son iguales. Negar eso o incluso utilizar normas de cupo, es contrario a lo que nuestro ordenamiento jurídico expone en su artículo 16 de la Constitución Nacional *“Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas”*. Por darle la oportunidad a los grupos discriminados en el pasado, estaría discriminando y perjudicando a otros grupos en el presente.

Hoy en día conseguir un trabajo o cubrir una vacante con la dificultad del país es un juego de suma cero; si le doy el puesto a uno, no se lo doy a otro, pero esto no es problema si se compite en igualdad de condiciones; el problema ocurre cuando al existir leyes de cupos se afecta la sana competencia equilibrándose para el género discriminado o tornándose a prácticamente nula por dos razones: Primero, porque pueden ser seleccionados no por su capacidad o mérito, sino por su género; y segundo porque se reducen las posibilidades de obtención -si una persona tenía el 100% de probabilidades de ser contratado, estas se redujeron a un 50% como mínimo-.

Ahor bien, desde una perspectiva económica, tampoco es útil considerar el género por encima del mérito o la eficiencia porque puede llegar un caso en el que se contrataría a una persona no tan eficiente, por el simple hecho de cumplir con el cupo, ocasionando que no haya un buen rendimiento en general, imposibilitando obtener determinadas chances de lograr un 100% de efectividad (o lo más cercano), generando menor productividad, por consiguiente, menores ingresos, y ninguna sociedad prefiere esa realidad.

En fin, las leyes de cupo generan beneficios de corto plazo porque aumenta la diversidad en las empresas, pero no garantiza la eficiencia, ni tampoco aborda las causas subyacentes de la supuesta “desigualdad” en el mercado laboral, para eso, en secciones posteriores, me encargaré de dar posibles soluciones.

a. ¿Tener más mujeres aumenta el beneficio de una empresa?

Entiendo que quizás el título de esta subsección puede ser chocante, pero es la pregunta que se hacen varios empresarios por su sesgo machista. Por esa razón, les demostraremos que sí, efectivamente, tener más mujeres aumenta el beneficio de la empresa, para que quienes

piensen lo contrario, se quiten su sesgo, y puedan contratarlas sin necesidad de que una ley los obligue.

Para el objetivo anterior, nos basaremos en diferentes estudios realizados por empresas de renombre como lo son EY²³ y Morgan Stanley²⁴. La primera, en el año 2016, analizó la presencia femenina en puestos de liderazgo en más de 21.000 empresas de 91 países diferentes; los resultados de este estudio arrojaron que aquellas organizaciones, con al menos 30% de mujeres en altos mandos, tenían un margen de beneficio neto de 6% mayor que aquellas que no contaban con dicha presencia. Luego, en el 2019, Morgan Stanley también realizó un estudio similar y sus resultados fueron que las empresas con presencia femenina en su consejo de administración y equipos de liderazgo tenían un desempeño financiero superior respecto a las que no tenían.

Con estos estudios, les podemos demostrar a las personas, que se encuentran sesgadas por el machismo, que contratar mujeres es beneficioso para la empresa con el fin de evitar que, en caso de quitar las leyes de cupo, recaigan en discriminar nuevamente. De esta forma, es una especie de negociación. Se quitan las leyes de cupo otorgándoles más libertad de elección a las empresas a cambio de que no se sesguen con el machismo, y vean objetivamente que tener más mujeres, siempre y cuando estén capacitadas, contribuye a la organización y al desempeño financiero, como a la imagen de la empresa. Pues así, se valoraría más la capacidad o la habilidad que el género de una persona.

Por suerte, a pesar de que tengamos el cupo, muchas compañías toman dimensión del asunto, y logran tener mayor presencia femenina en puestos de liderazgos. De hecho, a medida que pasan los años, este porcentaje se ve incrementado. La organización de Mujeres en la Bolsa²⁵ reveló que, en el 2018, solo el 12,94% de las empresas tenían mujeres en altos mandos, luego en el 2020, aumentó al 22,16%; y hoy en día, según un informe sobre Brecha de Género en la Administración Pública Nacional²⁶ ese porcentaje escaló casi 10% más (33%). Al ver estos

²³ Peterson Institute for International Economics y EY. "Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey." Peterson Institute for International Economics Working Paper, n. 16-3, enero 2016. <https://piie.com/system/files/documents/wp16-3.pdf>

²⁴ Morgan Stanley, "Sustainable Reality: Understanding the Performance of Sustainable Funds," (Informe, octubre 2019): <https://www.morganstanley.com/ideas/sustainable-reality>.

²⁵ El cronista, "Paridad de género: el 50% de los directorios de empresas debiera formarse por mujeres". Disponible en: <https://www.cronista.com/amp/apertura/empresas/Paridad-de-genero-el-50-de-los-directorios-de-empresas-debera-formarse-por-mujeres-20200805-0007.html> [Enlace verificado el día 10 de Julio de 2022]

²⁶

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/importante-crecimiento-de-la-participacion-de-las-mujeres-en-los-cargos-de-alta-direccion>

resultados, las empresas se deberían sentir aún más incentivadas a designar mujeres en cargos altos o de liderazgo, sin necesidad de que un cupo las obligue a hacerlo.

B. Ley de Cupo Trans

Ya analizada la ley de cupos del género femenino, procederemos a examinar la ley de cupo trans, y sus críticas. La ley de inclusión laboral trans, es una legislación que busca garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para las personas trans. Esta ley se ha implementado en varios países de América Latina, incluyendo Argentina, Uruguay, Perú, Ecuador y Chile.

La historia detrás de la creación de esta ley está ligada a la discriminación histórica que han sufrido las personas trans en el ámbito laboral y en otros aspectos de la sociedad. La discriminación se manifiesta en diferentes formas, como el rechazo a contratar a personas trans. En Argentina, se hizo presente la aplicación de esta norma mediante la Ley 27.636²⁷, que tiene como objeto establecer medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades.

1. Ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán - lohana Berkins” (Ley 27.636)

Como he mencionado en el párrafo anterior, la Ley 27.636²⁸ busca realizar las llamadas *Affirmative Actions* (las cuales explicaré posteriormente) en pos de lograr inclusión en el ámbito laboral a personas travestis, transgénero y transexuales.

La ley 27.636 se basa en que el Estado Argentino adopte *affirmative actions* para reservarles puestos de trabajo a personas pertenecientes al Colectivo Travestis, Transgéneros y Transexuales (De ahora en adelante “TTT”). El colectivo TTT se encuentra compuesto por personas travestis, transgénero y transexuales, entre otros géneros. Ante la falta de información social, aún no se sabe con exactitud quienes se encuentran debajo de la nomina de esta clasificación, por ello la ley en su artículo 3° se encargó de denominar a una persona trans como toda aquella que se autopercebe con una identidad de género diferente al sexo de

²⁷ Argentina. Ley 27.636. ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “diana sacayán - lohana berkins”

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/351815/norma.htm>

²⁸ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=351815>

nacimiento. Ya definidos los actores que se encuentran resguardados por la ley, nos centraremos en la inserción al ámbito laboral.

La inclusión laboral en esta situación se puede evidenciar en el artículo 5° de la misma ley, ya que obliga a los organismos estatales a tener al menos el 1% de personas TTT entre sus trabajadores. Adicionalmente, el artículo posterior especifica que no es un impedimento el no tener el secundario hecho, sin embargo, aquellas personas que quieran trabajar, deben de completarlo para poder ser ingresados, o en su defecto, una vez ingresados, terminarlo mientras se encuentran en situación laboral activa. Por último, un artículo que llama la atención es el artículo 11 llamado “incentivos”, este busca incentivar al sector privado a que contraten personas del colectivo TTT a cambio de una especie de exención fiscal, la cual consiste en que a las contribuciones patronales, que se generan por la contratación de las personas beneficiadas por la ley, se las tomará como parte de pago de los impuestos nacionales. Es un gran beneficio para las empresas y para las personas TTT, sin embargo, como todo lo bueno, tiene una fecha de caducidad ya que enuncia dos plazos: Para empresas grandes, 12 meses; y para PyMEs 24 meses, dejando casi ineficaz este beneficio. En todo caso, debería de extenderse el plazo por 1 o 2 años más.

Un interrogante que resuena bastante en el imaginario social es ¿Qué ocurre con la implementación de la ley de cupo trans?²⁹ ¿Es útil? Para dar una respuesta a estas preguntas he encontrado documentos que analizan tal implementación, como por ejemplo, un documento proporcionado por el Ministerio de Mujeres, Políticas de género y Diversidad sexual³⁰; en él, se puede observar que hasta mayo del 2021 ingresaron 176 personas trans a la administración pública y municipios de la provincia de Buenos Aires. Sin embargo, este número se encuentra casi 10 veces por debajo del cupo mínimo calculado para alcanzar (1790 personas), a simple vista, este dato demuestra que proporcionar un cupo no es útil pues no asegura cumplir con las metas estipuladas, por lo tanto, se deberían explorar nuevos mecanismos. Tras estos paupérrimos resultados, se creó una Comisión Técnica Mixta la cual se encargará de monitorear el cumplimiento del cupo, sin embargo, la implementación de la ley de cupo trans sigue siendo un interrogante hasta tanto no se regule de manera eficaz.

²⁹ Heron, P. “Que pasa con la implementación del cupo laboral trans” disponible en: <https://www.laizquierdadiario.com/Que-pasa-con-la-implementacion-del-cupo-laboral-trans> [Enlace verificado 20 julio 2023]

³⁰ Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, "Políticas y acciones hacia una agenda de inclusión," acceso el 6 de abril de 2023, https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/drive/archivos/Políticas_y_Acciones_hacia_una_agenda_de_inclusion.pdf.

Ciertamente, desde la implementación de estas políticas de las 800 personas trans inscriptas en el Programa Potenciar Trabajo, 700 de ellas fueron dadas de alta, logrando que muchas personas obtengan empleo.

a. Críticas de diversos autores

Si bien esta ley es de las que mejor se aplica o, en teoría, va por un buen camino; hay muchos detractores que la critican. Justamente en esta sección encontraremos argumentos en contra de ella, como las del diario La Nación y las del periodista Jorge Lanata.

Las primeras críticas que surgen son por parte de una noticia con autoría del diario La Nación³¹ denominada “Absurdo cupo para travestis y transexuales”. En la nota hay una frase disparadora que atrae la atención de cualquier lector: “Disponer mediante una ley de cupo que una persona tenga derecho a acceder a un cargo por su elección sexual que realizó no es protegerla, sino discriminarla”. Uno se preguntará a qué se refiere el autor, ¿cómo estaría discriminando, si estoy incluyéndola? Bueno la respuesta ya la había adelantado en secciones anteriores con la ley de cupo femenino, y son tanto la estigmatización de aquellas personas, como la discriminación inversa que se realiza. Es decir, la ley ofreciendo este beneficio estaría reconociendo una inferioridad por parte de las personas trans ante las personas heterosexuales. La elección de género no debería ser un criterio de inferioridad, ergo, no deberían recibir este beneficio por ese criterio, porque de recibirlo, denigraría a aquellas personas pertenecientes al colectivo TTT.

Entonces como explica el artículo de La Nación, la norma nace viciada desde el inicio, por violar el principio de igualdad ante la ley (que en teoría es lo que se busca promover) dando un privilegio que no debería de consagrar. En la sección que habla sobre el cupo femenino, también aclaré que todas las personas somos iguales ante la ley, tenemos los mismos derechos, y en este caso, una elección sexual o de género, no debería cambiar eso. Por lo tanto, aquí también afirmo que, en cuanto a derechos, una persona transexual o travesti no se encuentra discriminada legalmente.

Las leyes de cupo funcionan como un “arma de doble filo”, por un lado, discriminan catalogando de inferiores a quienes dicen beneficiar (o sea no reconocen su derecho constitucional a la igualdad); y por el otro lado, también discriminan a los demás ciudadanos con posibilidades de aspirar a esos cargos, puesto que, se les reducen sus posibilidades obteniendo un porcentaje menor para la oportunidad de adquirir ese trabajo.

³¹ La Nación, <https://www.lanacion.com.ar/opinion/absurdo-cupo-para-travestis-y-transexuales-nid1841726/>

Para finalizar con los argumentos expuestos en la nota de La Nación y proceder a la crítica de Jorge Lanata, es loable dejar en claro que una persona transexual o travesti no debe tener derecho a un cargo por su elección de género, salvo que lo obtenga por su idoneidad; de hecho, el artículo 16 expone que ese es el único requisito que se debe valorar a la hora de contratar. Si se cumpliera valorar el género por sobre la idoneidad, entraríamos en un conflicto entre derechos: Uno, el cual consigna la verdadera igualdad, estableciendo un requisito para que cualquier persona pueda conseguir, a través de su propio esfuerzo, un trabajo digno; y el otro que pretende buscar igualdad, pero consiguiendo un efecto contrario al discrimina con el fin de evitar una segunda discriminación.

El periodista Jorge Lanata, en el año 2016, en su programa PPT³² (Periodismo Para Todos) emitido por canal 13, fue diamantino al afirmar "... que no haya interesados transexuales en ocupar ciertos cargos". él quería ilustrar el marco de la ley criticando que "si no hay transexuales, ese lugar queda libre hasta que aparezca uno" tras ello, arremete contra el razonamiento de la norma especificando que era completamente "imbécil", cuestionando a su vez, el cupo del 1% - y la elección de ese 1%- ya que no creía que hubieran tantos transexuales en Argentina.

Lanata hace una distinción importante, que se relaciona tanto con la discriminación inversa como con la estigmatización de incompetencia, y donde especifica que una cosa es no discriminar a los TTT, lo cual le parece bien; y otra cosa es la obligatoriedad de contratarlos para el trabajo. Con respecto a esto último, estoy de acuerdo dado que mi idea en esta tesis versa en que no se obligue a las empresas, ni a nadie a contratar sin justificar con un criterio de idoneidad, capacidad o adaptabilidad. Cada empleador debe ser libre de contratar a quien quiera, o a quien considere idóneo, para la vacante a ocupar.

Sin embargo, la implementación de políticas que incentivan a contratar mediante beneficios es perfecta ya que recae en el empleador si quiere acceder a ese beneficio o no. Nuevamente, ya finalizando con su monólogo, Lanata sentencia con una dura crítica a las ideas que quieren simular ser políticamente correctas (como esta ley) diciendo que son "ideas idiotas".

A modo de conclusión de esta sección, creo que una ley de cupo no es el mecanismo correcto para lograr "igualdad" puesto que recae en discriminación inversa; y limita el derecho de contratación incrementando las obligaciones de los empleadores al generarles costos

³² Televisión Pública, "Las críticas de Lanata a la Ley de Cupo Trans - La Quinta Pata", YouTube, 27 de septiembre de 2016, video disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=A51GNS_prEA. [Enlace verificado el 11 de abril de 2023]

adicionales, como la implementación de programas de capacitaciones, o contratación de dos empleados en vez de uno. Esto último, se puede evidenciar en el siguiente ejemplo, como a la persona transexual no se le exige tener el secundario completo, sino que debe completarlo a medida que labora, el empleador debe contratar a un apoyo u otro trabajador extra, ya que la persona TTT estaría trabajando menos horas -a un sueldo de una jornada completa- por ir a la escuela.

Estas leyes no atacan el verdadero problema; la desigualdad se genera por la carencia del factor educación, y se aplica en ambas partes de esta relación: A aquellas personas trans que no han terminado el secundario, y a aquellos empresarios que son homofóbicos. Por lo tanto, a modo de propuesta, el Estado, en vez de implementar leyes de cupo, se debería centrar en solucionar el problema focal que es la educación.

Lo fundamental para que ocurra es exigir que, primero las personas TTT finalicen el secundario, y luego accedan a un trabajo para así las empresas que las contratan (obligadamente) no tengan que incurrir en mayores gastos -que explique en párrafos anteriores-. Ciertamente un grupo de personas criticarán o verán injusta esta implementación porque mientras las personas TTT terminan el secundario, “no trabajarían”, contrariamente a esa visión, ellas van a poder trabajar, quizás no en puestos de liderazgo o con gran responsabilidad en empresas, pero pueden trabajar en bares, en venta de artículos, o en mano de obra/limpieza, trabajos que son igual de dignos que trabajar en una empresa; de hecho, aquellos estudiantes argentinos que buscan estudiar en el exterior, para poder mantenerse en el día a día, recaen en trabajos similares. Además, sería una desventaja para aquellas personas que sí tienen completo el nivel secundario o incluso universitario. Hoy en día cualquier persona sin necesidad de especificar el género, sin un título, no puede acceder a trabajar en altos cargos en empresas, entonces no es una condición el género o la elección sexual, sino el estudio, ¿por qué la empresa tiene que prevalecer la elección sexual de una persona por sobre alguien que se esforzó y estudió?

A comparación, con temas de elección, en la actualidad, la mayoría de los estudios jurídicos o empresas solicitan inglés avanzado, entonces una persona que eligió no aprender inglés o no pudo aprenderlo (o sea más allá de una elección), tendría que realizar el mismo reclamo “hey déjenme trabajar para conseguir dinero y poder acceder a mis clases de inglés, mientras tanto trabajo de manera no tan eficiente ya que no se inglés” como si las empresas o los estudios fueran fundaciones benéficas. Entonces uno para poder trabajar en esos puestos de liderazgo,

primero tiene que capacitarse por cuenta propia haciendo los esfuerzos necesarios para ello, o con ayuda estatal (no de privados), y luego intentar acceder a un trabajo.

Mi crítica aquí es que el gobierno se debe encargar de capacitarlos, sin un costo o con asistencias financieras, y no que esas “ayudas solidarias” provengan de los empleadores, o del sector privado de forma obligatoria. La ayuda no debe ser darle solo dinero, porque en definitiva, y perdonen la expresión “crían ovejas”, personas ignorantes que solo se dejan persuadir con mayor facilidad a cambio de un sueldo, en vez de ser personas pensantes, que tengan esa capacidad de discernir, y que por sus propios medios y méritos puedan conseguir el empleo que quieran.

Como sabemos, la ley específica que se aplica a organismos públicos, sin embargo, aplica a empresas privadas que tengan mayoría estatal como podría ser YPF, ahí estarían obligando también a un privado a que se solidarice.

Párrafos atrás, he dicho que el factor educación se debe aplicar a ambas partes de la relación empleado-empendedor, es así que el Estado también debe capacitar en materia de género a aquellos empresarios que son homofóbicos para que eliminen su sesgo machista, el cual seguramente traen de épocas anteriores. Una forma quizás sería explicándoles que no es correcto discriminar, y también que es un perjuicio hacerlo haciendo alusión al dinero que perderían por perderse oportunidades de contratar personas que pertenecen a ciertos colectivos discriminados que son quizás más capaces que empleados ya contratados (en la sección de cupo femenino, he dado el ejemplo del incremento en utilidad al tener mayores mujeres en puestos de liderazgos). Si el Estado puede lograr eso, no serán necesarias leyes de cupo que no logran la tan esperada igualdad.

IV. *Affirmative Actions*, el dilema del castigo o del premio

Las leyes que vimos a lo largo de esta tesis son *Affirmative Actions*, pero ¿por qué las encasillamos en este sustantivo? ¿Qué son las *Affirmative Actions*?. Las *Affirmative Actions*, o también conocidas como Acciones Positivas, son políticas y prácticas que se implementan con el objetivo de reducir la discriminación y promover la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación, el empleo y otros ámbitos de la sociedad para grupos históricamente marginados o discriminados. Estas acciones pueden tomar diversas formas, como la implementación de cupos para grupos específicos en la admisión a universidades, la contratación preferencial en empresas, o el establecimiento de programas de capacitación y mentoría para aquellos grupos marginados.

Autores, como McIntosh, Skrentny o Young, definen de una manera similar a estas herramientas. McIntosh por su parte manifiesta que “son políticas que buscan remediar las injusticias sociales, históricas y estructurales mediante la adopción de medidas positivas para reducir la discriminación y aumentar la inclusión en el acceso a oportunidades educativas, laborales y sociales” (p.10)³³. En cambio, Skrentny³⁴, si bien se encuentra en concordancia al anterior autor, no cree que estas medidas busquen remediar, sino compensar a aquellos grupos, y que sin ellas, no podrían acceder a ciertos privilegios. Por último, Young dice que son herramientas que sirven para “desmantelar los sistemas de exclusión y marginación en nuestra sociedad”³⁵, una vez “desmantelados” se podría llegar a un cierto grado de igualdad.

Entiendo perfectamente cada punto que expone cada autor, sin embargo, considero que se equivocan en los términos que utilizan, estas herramientas no son suficientemente útiles ni para remediar, ni para compensar, ni para desmantelar.

Para remediar una injusticia social, hay que saber que la palabra “remediar” etimológicamente proviene del latín y significa dar una medicina para curar a alguien de una enfermedad o dolor, entonces siguiendo esta definición, si queremos remediar la desigualdad (tomando desigualdad como enfermedad) hay que ver el origen de ella, cuál fue el “virus”o la “bacteria” que la género, y a partir de ella, crear una cura. Por lo tanto, el origen de esta desigualdad, no es el odio a un género, o a una orientación sexual, sino que es la falta de educación. Es así que para remediar este problema hay que ir a la educación de aquellos que discriminan y promover la igualdad mediante políticas éticas en centros de educación, colegios y facultades, sólo así se va a resolver. Ahora bien, la solución no es “remediar” con más discriminación como propone McIntosh, si nos fijamos en la biología uno no cura la enfermedad, con otra enfermedad porque se puede agravar, sino que la solución es ver el origen de esta “enfermedad”, el virus y, a partir de él, lograr conseguir la cura.

Por otro lado, Skrentny ha utilizado la palabra “compensar”, pero esta palabra se utilizaría correctamente si fuese contemporánea a la discriminación de aquella época en la que por poco las mujeres, ni los trans tenían derechos, o no existía esa igualdad formal de derechos. Pero ahora, ¿qué pretende compensar? más que compensar, busca privilegiar a unos sobre otros alegando un discurso que hace alusión de que un grupo sufrió marginación en el pasado,

³³ McIntosh, P. *White Privilege and Male Privilege: A Personal Account of Coming to See Correspondences Through Work in Women's Studies*, MA: Center for Research on Women, Wellesley College, Wellesley, 1988, p.10.

³⁴ Skrentny, J.D. *The Ironies of Affirmative Action: Politics, Culture, and Justice in America*, IL: University of Chicago Press, Chicago, 1996, p.4.

³⁵ Young, I.M. *Justice and the Politics of Difference*, NJ: Princeton University Press, Princeton, 1990, p. 44.

y que por lo tanto les debemos ese privilegio en el presente, ¿Por qué seguimos viviendo bajo la mano muerta del pasado? Aquella brutal desigualdad ya pasó, hay igualdad en derechos, no hay motivo alguno para privilegiar a unos por sobre otros, otorgándoles un acceso exclusivo. Si quieren un puesto de trabajo, o acceder a cierto cargo político, se tienen que esforzar y lograrlo por su propio mérito, derribando cada obstáculo, como cualquier persona, y una vez que lleguen sentirán la satisfacción de haberlo logrado sin ninguna ayuda.

Por último, si bien no comparto su visión, la palabra que utilizó Young es la más adecuada ya que dismantelar proviene del latín “quitar el velo”, y creo que eso hay que hacer, levantar el velo de “hay desigualdad por odio o por “x” motivos”, y ver cuál es el origen de aquella discriminación (i.e. el verdadero problema), una vez levantado ese velo, y se sepa la real causa de discriminación -que a mi entender es debido a la educación troglodita de tiempos anteriores- se solucionará el problema de raíz.

Lógicamente, las *Affirmative Actions*, como se dejó demostrado anteriormente, son objeto de controversia; algunos argumentamos que pueden ser discriminatorias hacia aquellos que no pertenecen a los grupos beneficiados, en mi caso, voy más allá de esa visión, afirmando que también discrimina a aquellos que pretende beneficiar dado que los estigmatizan de incapaces. No obstante, otros creen que son necesarias para lograr una sociedad más justa y equitativa; comprendo lo que pretenden, sin embargo, hay que notar que las *Affirmative Actions* pueden ser clasificadas de dos maneras con un resultado similar, pero un proceso totalmente diferente, es así que decidí clasificarlas de ahora en adelante como *Affirmative Actions Premiadoras* Y *Affirmative Actions Castigadoras*.

A. *Affirmative Actions Premiadoras*

Las *Affirmative Actions Premiadoras* son políticas de incentivos o recompensas, en lugar de políticas de cumplimiento obligatorio, que fomentan la diversidad y la inclusión. En este caso, las empresas que cumplen voluntariamente con ciertos objetivos de diversidad, como alcanzar un cierto porcentaje de mujeres en posiciones de liderazgo o la inclusión de personas trans en puestos de trabajo, pueden recibir beneficios financieros, como una reducción de impuestos.

Este tipo de políticas de incentivos o recompensas tienen como objetivo fomentar un cambio cultural en las empresas y en la sociedad en general, en lugar de simplemente cumplir con una regulación. Al hacer que la diversidad y la inclusión sean beneficiosas para las empresas y la economía en general, se espera que se produzca un mayor compromiso con estas

cuestiones y una mayor adopción de prácticas inclusivas en el futuro. Entonces de esta manera, solucionamos el verdadero problema que es la educación, la cual recae en un sesgo machista contra las mujeres; ya que les estaríamos demostrando a aquellas personas sesgadas que no se deben guiar por el género, sino por el beneficio que le trae a su empresa, ya sea demostrándoles con estudios que las mujeres en puestos directivos logran un mayor *profit* como en el ya mencionado en secciones anteriores, o que la mera contratación traiga consigo beneficios (impositivos, prioridad, o una certificación) los cuales reducen costos o mejoran la reputación en la empresa. Lo más importante de estas medidas es que no estarían coartando la libertad de las organizaciones dado que se da de forma voluntaria, si uno quiere obtener cierto beneficio, debe cumplir un cupo. Y no que se lo obligue como lo hace la clasificación que trataré en la siguiente subsección.

Pese a que es una gran opción para tratar la igualdad, estas no pueden realizarse de forma perpetua porque, aún así, no estaríamos solucionando el verdadero problema, sino que estamos incentivando a través de beneficios, en vez de castigos. Entonces hay que ver esta solución como un “motor”, es decir, que sea un incentivo hasta que se haga costumbre la contratación sin sesgos, y por solo inercia se llegue a la igualdad de hecho. Este mecanismo de discriminación positiva es preferente con respecto al que explicare a continuación el cual decide castigar a quienes no cumplen o no llegan con el cupo solicitado.

B. Affirmative Actions Castigadoras

Las tan mencionadas *Affirmative Actions* castigadoras o como castigo son políticas que imponen consecuencias negativas a las empresas o instituciones que no cumplen con ciertos objetivos de diversidad e inclusión. Estas políticas se implementan para fomentar un cambio de comportamiento y para obligar a las empresas a adoptar prácticas más inclusivas. Es decir, con tal de buscar “igualdad”, castigan a las empresas limitándoles su derecho a contratar libremente; y con limitaciones o exclusiones a licencias, permisos, o contratos gubernamentales, como también ser pasibles de sanciones financieras.

Es importante señalar que las *Affirmative Actions* como castigo pueden ser controvertidas y pueden plantear preocupaciones sobre si son justas o efectivas. Algunos argumentan que las sanciones pueden ser excesivas o que no se debe obligar a las empresas a tomar medidas específicas para corregir sus deficiencias de diversidad. En cambio, otros argumentan que estas políticas son necesarias para garantizar que todas las personas tengan igualdad de

oportunidades y que sí sirven para corregir desequilibrios históricos en el empleo y la educación.

Como vemos sigue el mismo interrogante que fue planteado durante toda la tesis, ¿por qué estamos bajo la mano muerta del pasado? No entiendo la idea de querer seguir estando en el pasado y nunca avanzar, crecer. Incluso en algo tan complejo como un rompimiento de una relación amorosa, los psicólogos recomiendan dejar el pasado atrás, y aprender de él para poder progresar, desde el presente hacia el futuro; aquí tenemos que hacer lo mismo.

El punto clave de esta situación es crecer, educar, pero que todo sea funcional desde el presente hacia el futuro; la sociedad ya aceptó los errores que se cometieron en el pasado, ahora hay que superarlos y avanzar con medidas adecuadas. Sino todo versa en un sistema de culpas, porque no solo se castiga a la empresa, también a los hombres, y se escucha en el *vox pópuli* “por culpa de tu género, no hay igualdad”, “los hombres nos discriminaron toda la historia, esta discriminación no es nada con respecto a la que sufrimos”, y no es así, ¿qué culpa tenemos los hombres actuales o del presente de los errores que cometieron los hombres del pasado? Hoy en día la gran mayoría de hombres se encuentran deconstruidos, o mejor dicho, la sociedad en sí, pero aparentemente no es tan notorio, ya que se implementan estas medidas. Ahora bien, en la misma línea, pregunto ¿por qué se nos castiga? ya que se podría considerar un castigo la reducción de probabilidades de acceder a un puesto de trabajo por el simple hecho de ser hombres, aparentemente en estos casos las *Affirmative Actions* no aplican...

Retomando a los castigos a las empresas, como bien dice *ut supra*, los castigos pueden ser injustos, ya que puede haber ciertas ocurrencias que no les permitan conseguir el cupo solicitado, como por ejemplo que no haya demanda de trabajadores de ese género para el puesto que se ofrece. En el caso de las leyes de cupo TTT, exigen un 1% de transexuales, y quizás no haya ninguno del colectivo TTT que quiera postularse a ese trabajo porque no le interesa ese oficio. Entonces, para no sufrir el castigo impuesto por ley, a la empresa la opción que le resta, a fin de cumplir con ella, será contratar a una persona trans, más allá de sus capacidades personales, que quizás no sea eficiente.

Se estaría contratando solo por el simple hecho de cubrir un puesto, y no por mérito, o la capacidad del mismo; cabe destacar que a su vez, al no contratar a quien mayor rendimiento tiene, la empresa, en vez de lograr un 100% (o lo más cercano) de eficiencia, obtiene un

porcentaje menor, por lo tanto menores ingresos para la empresa, es decir otro castigo adicional que conlleva cumplir con el cupo.

Es así que, esta herramienta es contraproducente en tres aspectos, en primer lugar, restringe derechos; luego, castiga e impone sanciones o limitaciones de uso; y por último, no es útil económicamente hablando. En la siguiente sección me encargaré de suministrar soluciones que no impliquen leyes de cupos, ni medidas que limiten derechos. Para lograr con ese objetivo, tomaré medidas que emplean los países con menores índices de desigualdad.

V. Posibles soluciones para mitigar la desigualdad

La idea detrás de esta sección es demostrar que se puede llegar a la igualdad -o lo más cercano a ella- sin necesidad de plantear cupos o *Affirmative Actions Castigadoras*. Para un mejor entendimiento, se ofrecerán dos categorías de soluciones. Unas con una índole más social, y otras con medidas regulatorias de ciertas conductas (éstas se tratarán en subsecciones posteriores).

De la primera categoría, la solución principal que se viene remarcando enfáticamente es La Educación; ella es FUNDAMENTAL para cambiar las actitudes y creencias que sustentan a la discriminación de género, por ello, se deben fomentar programas que eduquen y capaciten en igualdad de género desde la edad temprana tanto en las escuelas como en los lugares de trabajo; así como programas que realcen el liderazgo y habilidades de comunicación de niñas y mujeres. Por supuesto que para hacer efectivo esta idea, se tiene que garantizar el acceso a la educación a cualquier persona independientemente de su género o *status*.

Otra solución de la misma categoría es la promoción de mujeres en puestos de liderazgo, las mujeres deben tener la oportunidad de participar en la toma de decisiones en muchos ámbitos de la sociedad, siempre y cuando, sean capaces de hacerlo, es decir, una mujer médica no va a participar en la toma de decisiones de una empresa de albañilería no por el hecho de ser mujer, sino porque su conocimiento no abarca las cualidades necesarias para decidir sobre una empresa de un tópico totalmente diferente al que está preparada. De todas formas para que se entienda mejor, imaginemos otro escenario, una mujer médica que quiera participar en la toma de decisiones de un proyecto relacionado a la medicina, aca no siempre va a participar, para hacerlo debe tener la capacidad o el conocimiento adecuado; no se va a permitir una participación por el mero hecho de pertenecer a un género. Sin embargo, no descarto que se puedan hacer campañas de concientización para que se tenga una mirada más

objetiva de la situación y que en verdad se valore el conocimiento o la capacidad y no esa visión sesgada de conocimiento y capacidad (hago referencia a la visión machista).

Ahora bien, como mencioné anteriormente, hay un segundo tipo de soluciones, en las cuales el gobierno puede interceder mediante normas, como por ejemplo, normas que establezcan igualdad por licencia paternal; igualdad en remuneración por igual tareas en la misma posición; y por último, incentivos fiscales que funcionan como *Affirmative Actions Premiadoras*.

A. Igualdad en licencia por paternidad y maternidad

La igualdad de género es un tema relevante en la sociedad contemporánea, y una de las áreas en las que persisten desigualdades es el ámbito laboral. Una de las razones detrás de esta brecha es el temor de los empleadores a contratar mujeres en edad fértil, ya que tradicionalmente se las ha asociado con ausencias prolongadas debido al embarazo y la maternidad. Para evitar ello, se debería abordar este problema, implementando licencias parentales equitativas, lo que permitiría eliminar el sesgo a la hora de contratar y promover la igualdad de oportunidades para ambos géneros.

Este apartado analiza la importancia de establecer la igualdad en las licencias por paternidad y maternidad como una medida que eliminaría el sesgo de contratación hacia las mujeres en el ámbito laboral. Los argumentos a favor de la implementación de licencias parentales equitativas que daré demostrarán cómo esta medida contribuye a crear un entorno laboral más igualitario, y fomenta la participación activa de mujeres en el trabajo. Al garantizar una licencia igual para ambos géneros, el temor de los empleadores a contratar a mujeres en edad fértil, disminuye porque no existiría un riesgo diferenciado de ausencias prolongadas debido al embarazo.

Para la búsqueda de un equilibrio y una mayor igualdad de género en el ámbito laboral, la igualdad en la licencia por paternidad y maternidad se presenta como una solución efectiva. Este enfoque desafía los roles tradicionales de género asociados con la crianza de los hijos, fomentando una distribución más equitativa de las responsabilidades parentales entre hombres y mujeres.

Al otorgarles a los padres la misma cantidad de tiempo para cuidar y criar a sus hijos, se promueve una participación activa y comprometida de los padres en la vida familiar. Esto no

solo fortalece los lazos entre padres e hijos, sino que también fomenta un ambiente familiar más equitativo y satisfactorio para todos.

La igualdad de licencia también contribuye a la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres ya que uno de los desafíos que enfrentan, en el ámbito laboral, es el temor de los empleadores a no contratarlas debido al riesgo de ausencias prolongadas asociadas con el embarazo y la maternidad. Sin embargo, al establecer una licencia por paternidad y maternidad igualitaria, este temor se disipa. Los empleadores ya no podrán basar sus decisiones de contratación en prejuicios de género, ya que tanto hombres como mujeres tendrían los mismos derechos y responsabilidades parentales, creando un terreno de juego equitativo y promoviendo una cultura de igualdad de oportunidades para todos los candidatos.

Al reconocer y apoyar la paternidad activa, las empresas también crean un clima laboral más inclusivo y favorable para sus empleados. Si observamos en profundidad, la implementación de licencias parentales equitativas no solo aumenta la satisfacción y la lealtad de los empleados, sino que mejora la imagen corporativa de las empresas que se comprometen con la igualdad de género. Estas empresas se convierten en referentes y atraen talentos diversos y comprometidos, lo que a su vez promueve un ambiente de trabajo más productivo y enriquecedor.

En resumen, la igualdad en la licencia por paternidad y maternidad es un paso fundamental hacia la consecución de la igualdad de género en el ámbito laboral. Al desafiar los roles tradicionales de género, reducir el sesgo de contratación y mejorar el clima laboral, esta medida impulsa un cambio cultural en el que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades y responsabilidades parentales. No hace falta depender exclusivamente de leyes de cupos para lograrlo, ya que mediante la conciencia, la educación y la promoción de prácticas inclusivas, podemos construir un futuro laboral más igualitario y equitativo para todos.

B. Igual remuneración por igual tareas en la misma posición

La igual remuneración por igual tareas en la misma posición entre ambos géneros es un método eficaz para promover la equidad de género en el ámbito laboral. Este concepto implica que hombres y mujeres que desempeñan las mismas tareas y funciones en un puesto de trabajo reciben una compensación igualitaria. En esta tesis, se presentarán argumentos a

favor de esta premisa, así como evidencia que demuestre que no son necesarias las leyes de cupos para lograrla.

Un principio a aplicar en este método es el de justicia, las personas que desempeñan tareas y responsabilidades similares deberían recibir una compensación similar, independientemente de su género basándose en la noción de que el valor del trabajo no debe estar determinado por el género de la persona que lo realiza, i.e. ser justos con lo que le corresponde a cada uno, no por factores externos al trabajo como puede ser el género.

En la misma línea, el principio de equidad económica es otro principio que hace a la igualdad ya que la igual remuneración contribuye a la equidad económica y a la reducción de la brecha salarial de género que sufrieron las mujeres a lo largo de nuestra historia; como por ejemplo, tener que enfrentar salarios más bajos en comparación con los hombres por el mero hecho de ser mujeres, lo que ha perpetuado desigualdades, y ha limitado su capacidad para prosperar económicamente. Sin embargo, esto no quiere decir que esté avalando que las mujeres tengan un mayor salario por ser mujeres, sino que lo tengan si sus capacidades lo ameritan.

El punto aquí es que el género no sea un factor o una guía de salarios, ni que tampoco se reduzcan los salarios por pertenecer a un género, como también me a que se aumenten por solo ese criterio. Si los empleadores garantizan una remuneración igualitaria, se promoverá la justa distribución de los ingresos fomentando así la autonomía económica de las mujeres.

Respetando estos principios, se reconoce algo que se estuvo perdiendo durante tantos años en Argentina, que es el valor del trabajo. Esta es una forma de reconocer y valorar el trabajo realizado por todas las personas independientemente de su género dado que, al no establecer diferencias salariales basadas en el género, se elimina la desvalorización de las tareas asociadas tradicionalmente a un género en particular, permitiendo ponderar y apreciar el trabajo realizado por hombres y mujeres en igual medida. Entiendo que quizás esta sección puede ser un poco contradictoria a la tesis en sí, ya que el darle la misma remuneración por igual tareas a todos desincentiva el espíritu del trabajo competitivo -Esforzarse para ganar más dinero realizando más trabajo- y que por ahí muchos trabajadores, al ser lo mismo esforzarse o no, darían lo justo y necesario de sí mismos.

Por ello, para evitar este problema de incentivos, sería bueno implementar un sistema de comisiones limitadas, en otras palabras, para que haya competencia, se les debería permitir a los empleadores que puedan pagarles a los trabajadores un bono mensual o anual que simulen ser comisiones, siempre y cuando, cumplan con ciertas metas. Obviamente, hay que tener en

cuenta que se van a poder otorgar hasta cierto número de bonos por año, haciendo que de esta forma la competencia sea más justa, y sea más costoso lograrlo, pero satisfactorio al conseguirlo. De esta manera, los trabajadores se esforzarían aún más por lograr ese plus, y la igualdad anhelada se conseguiría en el punto de partida de los salarios; todos los empleados independientemente de su género tendrán el mismo salario, por ejemplo, todos cobran \$10, pero con estos bonos van a diferir, unos van a lograr tener \$15, otros \$20, y otros se mantendrán en esos \$10, pero ese diferencial salarial se generaría debido al mérito de cumplir con las metas determinadas, y no porque un persona lo elige arbitrariamente.

Ahora bien, la pregunta en cuestión, ¿por qué no son necesarias las leyes de cupos en este apartado? Las dos posibles respuestas que hemos observado son: 1) Para promover la meritocracia, y 2) fomentar la competencia. Con respecto a la primera, la igual remuneración basada en el desempeño y las responsabilidades del trabajo permite que se promueva la meritocracia en el ámbito laboral. En lugar de establecer cuotas o leyes de cupos, se deben centrar en la evaluación objetiva del desempeño y la competencia de las personas para ocupar un puesto determinado. Esto garantiza que se contrate y se remunere a las personas en función de sus capacidades y méritos individuales, independientemente de su género.

En cuanto a fomentar la competencia, si eliminamos las leyes de cupos y nos enfocamos en la igual remuneración con este plus por desempeño, se fomenta la competencia y la búsqueda de talento, puesto que las empresas van a poder seleccionar a los candidatos más calificados, contribuyendo así a la diversidad de perspectivas y habilidades.

C. Incentivos Fiscales, a veces los impuestos son buenos...

Según Villegas³⁶, los tributos pueden tener dos finalidades, la primera es la que conocemos todos dado que diariamente pagamos impuestos, esta se llama finalidad fiscal o recaudatoria, tiene como objetivo establecer tributos que le den dinero al Estado y así poder afrontar el gasto público o cubrir ciertas necesidades de los ciudadanos.

No obstante, en esta tesis eso mucho no nos importa -pero lo tenemos en cuenta- ya que nos interesa la segunda finalidad, la extrafiscal, esta no apunta solo a recaudar, sino a promover o desincentivar determinadas conductas; por ejemplo, si el Estado quiere promover la tecnología, los impuestos relacionados a los pequeños o grandes electrodomésticos serán más bajos, o se podrían implementar exenciones totales.

³⁶ Villegas, H. Curso de Finanzas, 8va Edición, Astrea, Capítulo I y III

Las exenciones son muy útiles ya que permiten que cualquier contribuyente, ya sea físico o jurídico, quede libre de pagar ciertos tributos, o reducir un porcentaje de ellos. Esto es una gran forma de promover objetivos humanísticos, económicos y sociales. Justamente, la aplicación de exenciones es el punto clave para solucionar la desigualdad a la hora de contratar ya que estas funcionan como *Affirmative Actions Premiadoras*. Supongamos que se implementan disposiciones fiscales en las que, al tener un determinado porcentaje de mujeres trabajando en una empresa, se reducen un 30% de impuestos -o el porcentaje que haya de mujeres-, los empleadores con sesgo machista (pero con ganas de generar mayores ganancias) se sentirían más incentivados a contratar.

Con la aplicación de este método, desembocamos en un sistema *win-win*, gana la empresa, y gana el género históricamente discriminado porque lo estarían contratando. Sin embargo, no evitamos del todo el problema, sino que lo amortiguamos, de esta forma en vez de no contratarlos por género, los contratan porque ese GÉNERO les reduce impuestos. El punto a favor de todo este sistema es, que si bien es verdad que no se estarían valorando tanto las capacidades, hay un avance en cuanto mayor libertad dado que quien decide si beneficiarse de la reducción impositiva o no es el propio empresario. También esta observación, la podemos pensar desde un punto de vista utilitarista en el que, si bien no se contrata por capacidad, sino por beneficio, es una opción que maximiza el beneficio en general (un actor tendrá libertad de elección y otro tendrá más posibilidades de ser contratado). Esto es preferible por sobre limitar un derecho y obtener un resultado similar o menor.

Algunos querrán pagar menos impuestos y contrataran a esas personas “históricamente discriminadas”; otros mantendrán su posición y no lo harán, pero en ambos casos se tendrá la libertad suficiente para hacerlo, y no como hoy en día que es una imposición por ley. El uso de exenciones fiscales es la manera más conciliadora de negociar con este actor social ya que se beneficiaría de ello, siempre y cuando, deje de lado su pensamiento anticuado, en caso contrario de no cambiarlo, no obtendrá el beneficio, pero tampoco tendrá un castigo. En suma, este sistema es el más adecuado para lograr el objetivo de igualdad teniendo en cuenta la sociedad en la que vivimos y las capacidades de Argentina como país. De todas formas, las exenciones por sí solas no son del todo efectivas, sí o sí, se tienen que complementar con cambios culturales, educativos, legales y políticos, para lograr generar un cambio significativo.

D. ¿Cómo lo hacen los países con mayor igualdad de género?

En esta sección veremos cómo logran llegar a una sociedad más igualitaria en el ámbito laboral aquellos países galardonados por tener las sociedades más equitativas en materia de género, y de allí analizaré las medidas que dispusieron -recordemos que la sociedad de estos países es muy diferente a la nuestra-.

Recordemos que la meritocracia es un sistema justo que reconoce el mérito y el esfuerzo individual de cada persona y, por lo tanto, puede ser una herramienta efectiva para promover la igualdad de género en el acceso a oportunidades y recursos. Por otro lado, las leyes de cupos son una medida que puede ser discriminatoria y no necesariamente efectiva para lograr la igualdad de género que, como vimos, pueden ser reemplazadas por otros mecanismos. También al comparar diferentes países que han abordado la igualdad de género de manera efectiva, se puede ver que no necesariamente han implementado estas leyes, en cambio, han utilizado enfoques basados en la educación, la sensibilización y la promoción de la igualdad de oportunidades y la inclusión.

En primer lugar, Islandia que es el país N°1 en materia de igualdad de género implementa políticas como la ley de igualdad salarial³⁷ la cual exige que las empresas otorguen igual remuneración tanto a hombres como a mujeres; sumándole que tienen niveles elevados de participación femenina en puestos de liderazgo. El segundo país con mayor igualdad es Noruega, este ha logrado avances significativos debido a la implementación de programas de cuidado infantil y licencias parentales equitativas evitando el sesgo de no contratar por ser una mujer gestante. Y por último Finlandia, el país ha tomado medidas similares a las de Noruega.

Como observación a esta sección, los países con mayor igualdad son países nórdicos donde tienen costumbres y creencias totalmente diferentes a la de nuestro país, quizás ellos lograron grandes niveles de igualdad o más rápidos y eficaces que nosotros dado que comprenden que el mérito o la capacidad no se definen por el género con el cual una persona nació, sino que dependen tanto del aprendizaje que tuvo o de sus virtudes innatas.

³⁷ EuroNews. "La receta de Islandia para la igualdad de género." Publicado el 23 de febrero de 2018. Disponible en: <https://es.euronews.com/my-europe/2018/02/23/la-receta-de-islandia-para-la-igualdad-de-genero>. [Fecha de acceso: 06 de 2023].

VI. Reflexión y Conclusión

A lo largo de esta tesis pudimos identificar que el problema central es la limitación al derecho de libre elección que tienen las empresas -a la hora de contratar empleados- a causa de la implementación de *Affirmative Actions* (*castigadoras*). Las leyes de cupo, como vimos pertenecen a este grupo de *Affirmative Actions* ya que obligan a los empleadores a que incorporen cupos de personas en función de su género u orientación sexual, y no necesariamente en función de otro criterio como el mérito o la capacidad. A su vez, estas normativas no son eficientes puesto que no generan incentivos espontáneos para contratar porque los empresarios no tienen la libertad suficiente para llevar de la mejor forma que consideren su negocio.

Luego de un gran análisis, podríamos pensar que la mejor solución es la derogación de estas leyes, estas son discriminatorias -y perjudiciales- hacia aquellas personas que no son amparadas por ella. Si observamos, en materia de probabilidades, sus chances de acceder a un empleo se reducen significativamente, si, por ejemplo, hay 10 aspirantes hombres y 10 vacantes libres para un determinado puesto de trabajo, con las leyes de cupo, se reducen a 7 vacantes (3 ocupadas por mujeres), dejando así una probabilidad del 70% de conseguir una. Ahora bien, si damos “una vuelta de tuerca” a este pensamiento, podríamos afirmar que también perjudica a los que pretende beneficiar al estigmatizar su capacidad, de una forma se estaría pensando que estos grupos no puedan acceder por sí solos “por no ser capaces”, cuando puede ser que sí lo sean, no obstante, es más sencillo no competir y obtener el puesto de trabajo a decisión de una norma insólita.

Para complementar lo dicho en el anterior párrafo, también son discriminatorias porque los trata de inoperantes, incapaces, etc, dando lugar a que las personas que se sienten obligadas a contratarlas puedan tener pensamientos intrusivos que desincentiven sus ganas de avanzar y recayendo en mantener su postura sesgada a la hora de contratar, siendo casi imposible quitar ese velo.

En la sección II, nos habíamos preguntado si la meritocracia, entendiéndose como “un sistema que asigna recompensas a individuos en función de su habilidad y esfuerzo”(Arneson, 2018), era el camino correcto; la respuesta, luego de una investigación exhaustiva, es que sí. Quizás sea cierto que este sistema puede derivar en la exclusión de ciertos grupos sociales que no tienen acceso a las mismas oportunidades y recursos, pero no es tan así; más que exclusión, es incentivo al esfuerzo, que a pesar de estas “micro

desventajas”, intenten quebrantarlas y triunfar; haciendo referencia a Disney, el ejemplo claro son las tortugas de “Buscando a Nemo” que viajan a contracorriente para llegar a su destino, justamente en esa escena se demuestra como las tortugas adultas, les enseñan a sus hijos el esfuerzo de atravesar la corriente por más adversa que sea, dejando una enseñanza que deberíamos adoptar. Además al excluir a unos pocos, la gran mayoría triunfa dado que los que tienen recursos podrán explotar sus capacidades, para luego contribuir a la sociedad -por ejemplo, generando más puestos de trabajo- y las personas que fueron excluidas podrán obtener un trabajo, toda esta idea se basa en cometer un mal menor, y así evitar un mal mayor, maximizando los beneficios al explotar todos los recursos posibles.

Por ello, si valoramos el esfuerzo por sobre la oportunidad, lograremos crear “la cultura del esfuerzo y del progreso”, en la que las personas con mayores recursos ³⁸ puedan explotarlos sin limitaciones logrando un éxito aún mayor, beneficiándose a sí mismo, como también a la sociedad, y los que se esforzaron (y no tenían recursos) puedan llegar al éxito. Si cada uno de nosotros explota su potencial, con su éxito particular contribuye a que crezca el éxito de la sociedad; el ejemplo que puede clarificar esta idea es el siguiente: Si a las empresas se les permitiera elegir libremente, utilizando un criterio de capacidad sin importarles el género, van a elegir a los mejores -o más capacitados-, haciendo que a la empresa le fuera mejor dado que incrementan su productividad y ganancias. Al mejorar la empresa, esta va a poder generar mayores puestos de trabajo, bajando la tasa de desempleo en el país. El ejemplo anterior se sustenta en la adecuación de la teoría de la flexibilidad laboral, esta sostiene que al otorgarle mayor flexibilidad a las empresas (respecto a lo laboral), se verían más incentivadas a contratar más trabajadores.

La meritocracia no solo es buena a la hora de contratar, también lo es para promover conductas en el trabajo como puede ser el desarrollo personal dado que las personas saben que serán recompensadas por su duro trabajo; incluso fomenta la diversidad y la pluralidad al valorar únicamente la habilidad y el talento, lo que permite la interacción entre personas de distintos orígenes, géneros, y perspectivas, enriqueciendo la cultura de la sociedad. Por último, uno se podría preguntar qué tan buena es la meritocracia, pero meramente depende de la definición que le de cada persona. Como hemos visto, algunos autores sostienen que la igualdad de oportunidades es fundamental para lograr una sociedad justa y equitativa, y que la meritocracia en realidad discrimina a través de la desigualdad que se genera en el punto de

³⁸ Recursos entendiéndose como capacidad y oportunidad. Por ejemplo, que una persona que tiene mucha capacidad pueda acceder al trabajo, para explotar su potencial y no que este se limite, por no ser contratado por una ley de cupos.

partida, cuestión que se puede resolver con un sistema de comisiones limitadas el cual fue explicado con mayor detalle en el apartado V inc. B. Por otro lado, hay autores que contrario a lo dicho *ut supra*, dicen que la igualdad de oportunidades limita el potencial de aquellas personas con grandes capacidades.

Entiendo que las leyes de cupo busquen corregir desigualdades históricas, pero no siempre podemos anclarnos al pasado, de esta forma, no encontraremos manera alguna de progresar, ni de tampoco saber cuánto realmente hemos avanzado como sociedad (si hemos aprendido, si hemos cambiado de mentalidad, o si solo acatamos órdenes porque nos obligan estas leyes). Amén de lo anterior, es fundamental tener en cuenta que no podemos otorgar un derecho por cada necesidad que se presente; Carlos Rosenkrantz, en el año 2022, fue invitado como orador en la Universidad de Chile³⁹, y dio un discurso en el que apoya la idea anterior cuando hace referencia a la sociedad argentina, y afirma que hay un “síntoma innegable de fe populista según la cual detrás de cada necesidad, siempre debe haber un derecho, obviamente, un mundo en el que cada necesidad sea satisfecha es deseado por todos, pero ese mundo no existe (...) justamente, porque nos encontramos, como decía Rawls, en situación de escasez; no puede haber un derecho detrás de cada necesidad sencillamente porque no hay suficientes recursos para satisfacer todas las necesidades”. Entonces si ese mundo no existe, no podemos pedirles a los empleadores que carguen con las fallas del mundo imperfecto que tenemos para satisfacer las necesidades de personas que en el pasado fueron discriminadas (y que hoy en día probablemente no lo sean).

Un problema que se da en la actualidad con este sistema es que al otorgarle un derecho a un grupo, se le está quitando otro derecho a otro grupo, o peor generando obligaciones involuntarias. Rosenkrantz sobre esta idea expresa que “en las proclamas populistas hay siempre un olvido sistemático de que detrás de cada derecho hay un costo, se olvida que si hay un derecho, otros individual o colectivamente, tienen obligaciones; y que honrar obligaciones es siempre costoso en términos de recursos”. Por lo tanto, si los recursos son limitados o finitos ¿por qué se les exige a las empresas que utilicen sus recursos para el beneficio de un grupo selecto, y no como quieran ellas en pos de su beneficio?

Finalizando mi tesis, podríamos afirmar que la solución para mitigar o amortiguar la desigualdad, además de las ya expuestas, no es otorgar derechos libremente que cubran necesidades, sino a través de la educación. La educación enseña, y es la que permitirá

³⁹ Rosenkrantz, C. "No puede haber un derecho detrás de cada necesidad" discurso dado en Universidad de Chile, 01 de junio de 2022. Discurso en línea: <https://www.youtube.com/watch?v=JqD-XwyaKDO>

promover conductas con perspectiva de género, el cambio de paradigma y el cambio de mentalidad de personas con pensamientos machistas -o alternativos-.

Por ello a modo de reflexión quiero adecuar una frase de mi película favorita de Disney, la cual aplica tanto para aquellos que tienen una mente anticuada, como a quienes reclaman que su género sufrió desigualdades históricamente -cabe aclarar que quienes reclaman no sufrieron esa desigualdad-. El Rey León siempre fue una película que nos dejaba moralejas cuando éramos chicos, yo pretendo hacer lo mismo destacando unas líneas que refuerzan mi tesis en general y contestan las futuras críticas que seguramente intenten hacerle. La frase que le dio Rafiki a Simba es “Oh sí, el pasado puede doler, pero según lo veo, puedes o huir de él, o aprender de él” (Rey León, 1997) Justamente es lo que propongo en mi tesis, que a través de la educación, podamos aprender de nuestros errores, de avanzar, de ya dejar en el pasado las desigualdades que hubo y los pensamientos retrogradados de algunos, empecemos a crear una sociedad más equitativa⁴⁰ desde el presente, hoy en día todos somos iguales, tenemos nuevos mecanismos para evitar las posibles desigualdades, hay que entender como sociedad que un género u orientación sexual, no definen la capacidad de una persona a la hora de trabajar. Por eso pido que de una vez por todas, dejemos de tener este debate, y cambiemos, pero cambiemos de verdad...



Universidad de
San Andrés

⁴⁰ Equitativa entendiéndose como darle a cada uno lo que merece

Bibliografía

Amartya Sen, Equality of What?. ed. Tanner Lectures on Human Values, 1980.

Anton "Meritocracia y justicia social", Rebelión, 2022.

Arneson, Richard J. "Equality of Opportunity." En The Stanford Encyclopedia of Philosophy, editado por Edward N. Zalta. Última modificación el 26 de marzo de 2018. <https://plato.stanford.edu/entries/equal-opportunity/>.

Argentina. Ley 27.412. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/300000-304999/304794/norma.htm>. [Acceso el 12 de junio de 2023.]

Argentina. Ley de cupo femenino en los directorios de las empresas. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/buenos_aires_legislacion_sobre_cupo_femenino.pdf. [Acceso el 12 de junio de 2023.]

Argentina. Ley 24.012 "Ley de Cupo Femenino en la política" <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24012-411/texto> [Acceso el 12 de junio de 2023]

Argentina. Ley de cupo femenino en la música. <https://inamu.musica.ar/leydecupo>. [Acceso el 12 de junio de 2023.]

Argentina. Ley de empleo para personas travestis, transexuales y transgénero. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/80046/norma.htm>. [Acceso el 12 de junio de 2023.]

Argentina. Ley 27.499. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>. [Acceso el 12 de junio de 2023.]

Argentina. Ley 27.636. ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero "diana sacayán - lohana berkins" <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/351815/norma.htm> [Acceso el 12 de junio de 2023.]

Beauvoir, S. El segundo sexo. Cátedra, Madrid, 1998.

Berman, S. Children's social consciousness and the development of social responsibility. New York State University Press. New York, 1997.

Butler, J. "El género en disputa", Routledge, Estados Unidos, 1990

Chomsky, Noam. "Can Civilization Survive Capitalism?" Monthly Review 67 (3), 2015, pp.57-67.

Clinton, B. << Bill Clinton, Free agent: The Wired Interview >>, Wired, 2000, p. 125 (<https://www.wired.com/2000/12/clinton-2/> ; última visita: 9 de Julio de 2022). Traducción obtenida de: https://es.wikipedia.org/wiki/Juego_de_suma_cero [Enlace verificado el día 10 de Julio de 2022]

Charles M. The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in American Life, Free Press, 1994.

Corchón Díaz, L. "La meritocracia: a favor." Nada es Gratis. https://nadaesgratis.es/luis_corchon/la-meritocracia-a-favor/. [Enlace verificado el día 10 de Julio de 2022]

C.S. Lewis, Los Cuatro Amores. Editorial Planeta, Barcelona, 2003, p. 93.

Darwin, Charles. El origen de las especies. Ediciones Altaya, Barcelona, 2001.

Dubo, Favier. "La IGJ marca agenda: la paridad de género y la igualdad real entre hombres y mujeres debe proyectarse a todos los espacios sociales. Disponible en: <http://favierduboisspagnolo.com/trabajos-de-doctrina/derecho-y-genero/la-igj-marca-agenda-a-paridad-de-genero-y-la-igualdad-real-entre-hombres-y-mujeres-debe-proyectarse-a-todos-los-espacios-sociales-2/>

Friedan, Betty. La mística de la feminidad. Ed. W.W. Norton, Estados Unidos, 1963.

Gómez Bezares, F. "Ética, Eficiencia, y Responsabilidad Social Corporativa." Signos Universitarios. Buenos Aires, 2011. pp. 123-138.

Grosman, Lucas S. "Escasez e igualdad: Los derechos sociales en la Constitución". Librería, Buenos Aires, 2008.

Guinier, Lani. "La traición de la meritocracia", Ed. Free Press, Pennsylvania, 1994.

Han, Byung-Chul. "La sociedad del cansancio" Ed. Herder, Barcelona, 2022.

Herón, P. "¿Qué pasa con la implementación del cupo laboral trans?". La Izquierda Diario - Red internacional, 19 de julio de 2021. <https://www.laizquierdadiario.com/Que-pasa-con-la-implementacion-del-cupo-laboral-trans>.

Hooks, bell. "La teoría feminista: de la marginación al centro". Ed. South end press Classics, Estados Unidos, 2015.

Honorable Congreso de Diputados, <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2020/PDF2020/TP2020/5793-D-2020.pdf>

Iris Marion Young, "Justice and the Politics of Difference". Ed. NJ: Princeton University Press, Princeton, 1990, p. 44.

John David Skrentny, "The Ironies of Affirmative Action: Politics, Culture, and Justice in America" University of Chicago Press, Chicago, IL, 1996, p.4.

La Nación. "Absurdo cupo para travestis y transexuales." LA NACIÓN, 1 de noviembre de 2015.

<https://www.lanacion.com.ar/opinion/absurdo-cupo-para-travestis-y-transexuales-nid1841726/>.

LA NACION, "Carlos Rosenkrantz: "No puede haber un derecho detrás de cada necesidad"", LA NACION, 1 de junio de 2022, <https://www.lanacion.com.ar/politica/carlos-rosenkrantz-no-puede-haber-un-derecho-detras-de-cada-necesidad-nid01062022/?outputType=amp>. También video en línea en: <https://www.youtube.com/watch?v=JqD-XwyaKDO>

EuroNews."La receta de Islandia para la igualdad de género." Publicado el 23 de febrero de 2018. Disponible en: <https://es.euronews.com/my-europe/2018/02/23/la-receta-de-islandia-para-la-igualdad-de-genero>. [Fecha de acceso: 06 de 2023].

Littler, Jo. "Against Meritocracy: Culture, Power and Myths of Mobility". Ed. Routledge, 2017.

López Sarmientos, S. "El eficientismo de la responsabilidad social en las personas." Gestipolis. Chiapas, México, 2018. <https://www.gestipolis.com/el-eficientismo-de-la-responsabilidad-social-en-las-personas-ensayo/>.

Markovits, Daniel. The Meritocracy Trap. Penguin Press, 2019.

Nussbaum, M. "Creating Capabilities: The Human Development Approach", Belknap Press, 2011.

Michaels, Walter Benn. "The Trouble with Diversity: How We Learned to Love Identity and Ignore Inequality". Ed. Studycorgi, 2020.

Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires. "Políticas y acciones hacia una agenda de inclusión." Acceso el 6 de abril de 2023. https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/drive/archivos/Políticas_y_Acciones_hacia_una_agenda_de_inclusion.pdf.

Young, M. "The Rise of the Meritocracy", Penguin, 1958.

Montero, J. "La meritocracia como cultura de la igualdad." Clarín, 12 de enero de 2020. https://www.clarin.com/opinion/meritocracia-cultura-igualdad_0_iYPYVXiO.html.

Morgan Stanley, "Sustainable Reality: Understanding the Performance of Sustainable Funds," (Informe, octubre 2019): <https://www.morganstanley.com/ideas/sustainable-reality>.

Nozick, R. Anarquía, Estado y Utopía. INNISFREE, Buenos Aires, 2018.

Platón. La República. Losada, Buenos Aires, 1977.

Peterson Institute for International Economics y EY. "Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey." Peterson Institute for International Economics Working Paper, n. 16-3, 2016. <https://piie.com/system/files/documents/wp16-3.pdf>.

El Cronista. "Paridad de género: el 50% de los directorios de empresas debera formarse por mujeres". Disponible en: <https://www.cronista.com/amp/apertura/empresas/Paridad-de-genero-el-50-de-los-directorios-de-empresas-debera-formarse-por-mujeres-20200805-0007.html> [Enlace verificado el día 10 de Julio de 2022]

McIntosh, P. "White Privilege and Male Privilege: A Personal Account of Coming to See Correspondences Through Work in Women's Studies" MA: Center for Research on Women, Wellesley College, Wellesley, 1988, p.10.

Rawls, John. "Justice as Fairness." Belknap Press, Estados Unidos, 1985.

Schurman, D. "Ley de paridad de género: discriminar para dejar de discriminar", en INFOBAE. Disponible en: <https://www.infobae.com/opinion/2017/11/24/ley-de-paridad-de-genero-discriminar-para-dejar-de-discriminar/> [Enlace verificado el día 10 de julio de 2022].

Sandel, M. "La tiranía del Mérito". Debate, Buenos Aires, Argentina, 2020.

SAIJ, http://www.saij.gob.ar/doctrina/dasf080073-davoli-breve_resena_cupo_femenino.htm

Varela, N. Feminismo para principiantes. Ediciones B, S.A., Madrid, 2008.

Villegas, H. Curso de Finanzas, 8va Edición, Astrea, Capítulo I y III

Televisión Pública. "Las críticas de Lanata a la Ley de Cupo Trans - La Quinta Pata." YouTube, 27 de septiembre de 2016. https://www.youtube.com/watch?v=A51GNS_prEA.

Turner Schumacher. "Análisis y consideraciones" Hammurabi, consultado el [fecha de acceso]. Disponible en <https://www.hammurabi.com.ar/turner-schumacher-analisis-y-consideraciones/>

Yattah, M. Teoría de la necesidad. Buenos Aires: Universitario, 1986.