

Igualdad

Análisis

Nuestro pasado reciente vs. nuestro presente inmediato

A pesar de los esfuerzos para derogar cualquier vestigio de legislaciones pasadas, no hemos alcanzado la igualdad real

Isabel Winkels

Vicedecana del Colegio de la Abogacía de Madrid (ICAM) y socia-directora de Winkels Abogados

Aunque nos parezca mentira, hasta el año 1975 el papel de la mujer en la familia y en la sociedad no había visto apenas avances legislativos desde la época visigoda. Las Siete Partidas, promulgadas el siglo XIII, recogían las enseñanzas de los sabios antiguos y dictaban leyes como, por ejemplo, las que disponían que los maridos podían hacer uso de los bienes de sus mujeres y gobernarlas, o que el varón era de mejor condición que la mujer en muchas cosas y de muchas maneras.

En todo el articulado de las Partidas se recogen disposiciones que regulan las diversas formas de gobierno del varón sobre la mujer (por su mejor condición), de forma y manera que la mujer precisaba licencia marital para la mayoría de los actos de la vida. Parece lejano, ¿verdad? Pero es que las Leyes de Toro, promulgadas en 1505, recogen y mantienen en su más pura esencia estas disposiciones, que posteriormente pasan a formar parte, sin apenas alteración, del articulado del actual Código Civil de 1889.

Hasta el año 1958, lo que actualmente conocemos como “domicilio familiar” era el “domicilio del marido”, del que la mujer debía inexcusadamente salir si pretendía separarse de él (cualquiera que fuera la causa), por supuesto sin sus hijos, para volver a casa de sus padres si la aceptaban o ingresar en un convento.

Hasta 1975 (no hace ni 50 años), las mujeres solteras no podían salir de la casa de sus padres hasta que cumplían los 23 años, salvo que contrajeran matrimonio o ingresaran en un convento, y estaban vigentes artículos del Código Civil como, por ejemplo, el que disponía que “el marido debe proteger a la mujer y esta obedecer al marido”. O el que establecía que “la mujer está obligada a seguir al marido donde quiera que fije su residencia a no ser que los tribunales con justa causa la eximan de esta obligación”.

Destaco estos dos, entre otros muchos que articulaban la “licencia marital” (precisa para trabajar, cobrar el salario, abrir una cuenta corriente, obtener un pasaporte o, incluso, para firmar las notas del colegio de los hijos), dejando en manos del marido su capacidad de obrar para (casi) las



GETTY IMAGES

mismas actividades de la vida que en la época visigoda. Pero es que, hasta el año 1981 (42 años atrás), seguía vigente el artículo 59 del Código Civil, que establecía que “el marido es el administrador de los bienes de la sociedad conyugal...”; es decir, que el marido seguía gobernando a la mujer, y la patria potestad de los hijos la ejercía el padre en exclusiva.

Han transcurrido apenas 48 años desde la derogación de leyes milenarias que conformaban la aberrante licencia marital (o la gobernanza del

varón sobre la mujer). Por supuesto que ha habido avances incuestionables, por ejemplo, se ha alcanzado la igualdad legal mediante la publicación de múltiples disposiciones que han terminado de derogar cualquier vestigio de legislaciones pasadas, pero, pese a esos esfuerzos, no hemos alcanzado la igualdad real.

Y me da la impresión de que olvidamos esos siglos de historia tan reciente, de los que se arrastran sesgos inconscientes en forma de inercias o querencias en roles familiares, que se contagian a las relaciones en los centros de trabajo. No podemos ni debemos olvidar esta realidad legal tan reciente si queremos avanzar porque, sin conciencia clara del pasado, será imposible, por muchas leyes que publiquemos, que las nuevas generaciones puedan superar esos sesgos heredados de abuelos y padres, que convivieron con esas leyes, para lograr su superación definitiva.

Por ello, además de implementar medidas que derriben definitivamente los todavía existentes techos de cristal y superen brechas y barreras, resulta imprescindible implementar la formación en “perspectiva histórica de la igualdad”.



Además de derribar los techos de cristal, brechas y barreras, hay que formar en perspectiva histórica de la igualdad

Tribuna Tiempo para la acción

Raquel Flórez Escobar

Socia de Freshfields Bruckhaus Deringer en España y encargada de diversidad

Las mujeres representan la mitad de la población mundial. Sin embargo, ningún país del mundo ha alcanzado todavía la igualdad. Según ONU Mujeres, al ritmo actual, harían falta 286 años para que las mujeres tuvieran los mismos derechos legales y la misma protección que los hombres. Para alguien que lleva muchos años trabajando en cómo aumentar la diversidad de género, esto puede resultar frustrante. Pero lo cierto es que podemos cambiarlo. Todos podemos (y debemos) tomar medidas para acelerar este proceso.

Vayamos al sector jurídico. Cuando empecé mi carrera hace 27 años, no era raro que yo fuera la única mujer en una reunión llena de hombres. Afortunadamente, eso ya no ocurre tan a menudo. Las cosas están cambiando: estamos más dispuestos a debatir sobre la diversidad, lo que realmente significa y lo que deberíamos hacer. La situación ha ido mejorando con el paso del tiempo, o sea, que vamos por buen camino.

En Freshfields tenemos (globalmente) un 25% de mujeres socias, un 50% de abogadas y una población relativamente equilibrada entre hombres y mujeres directivos en los servicios de apoyo. Existen, por supuesto, variaciones en la representación de género entre grupos de práctica, funciones y regiones. Por ejemplo, en el Reino Unido, el 30% de los socios son mujeres, en Estados Unidos lo son el 37% y tan solo el 19% en la Europa continental. En España somos mujeres el 38% de los socios. El consejo de administración de la firma global tiene un 60% de mujeres, pero nuestro comité ejecutivo y algunas otras funciones siguen estando dominadas por los hombres.

En 2015, solo el 12% de los socios globales eran mujeres, aumentando al 16% en 2018. Y queríamos acelerar el ritmo del cambio, de manera que hace dos años establecimos e hicimos públicos objetivos y compromisos globales a cinco años relacionados con la diversidad y la inclusión. Los objetivos relativos a la representación de género son que los nuevos socios sean, al menos, un 40% mujeres y un 40% hombres (y un 20% de hombres, mujeres o personas no binarias), y que todas las funciones clave de liderazgo global tengan, al menos, un 40% de mujeres y hombres (y un 20% de hombres, mujeres o personas no binarias) para 2023.

Anualmente publicamos un informe con los progresos realizados. Revisando los resultados del año pasado, en cuanto al primer objetivo, sobre nuevos socios, el 48% fueron mujeres, frente a nuestra media histórica anual del 27% de mujeres entre 2016 y 2020. En cuanto al segundo, relativo a otras posiciones de liderazgo, el 35% de los puestos fueron ocupados por mujeres, lo que supone un buen avance, pero también la constatación de que no llegamos a alcanzar el objetivo. Se trata de objetivos, no de cuotas, pero el hecho de haberlos fijado y de haberlos hecho públicos, siendo transparentes respecto a su cumplimiento, está marcando una diferencia: funcionan.

La diversidad y la inclusión son algo más que cifras y benchmarking. Se trata de la forma en que conectamos entre nosotros y con nuestros clientes, construyendo organizaciones más fuertes.