



Conferencia Internacional sobre el Empoderamiento de la Mujer

En el marco de las celebraciones de la Presidencia Española de la Unión Europea, la Conferencia Internacional sobre el Empoderamiento¹ de la Mujer exploró los retos y oportunidades de la situación actual de la mujer en las esferas jurídica, económica y cultural en Europa y Japón. Fue organizada por el Instituto Cervantes y la Fundación Japón, con la colaboración de la Embajada de España en Japón, la Embajada de Holanda en Japón, la Embajada de Noruega en Japón, la Fundación Friedrich Ebert (Alemania), la red de mujeres en puestos de gestión 85 Broads, el periódico japonés Nikkei y el patrocinio de la Asociación de Mecenazgo Corporativo de las Artes (Association for Corporate Support of the Arts) de Japón.

La Conferencia Internacional sobre el Empoderamiento de la Mujer tuvo lugar en el Instituto Cervantes de Tokio el día 12 de junio de 2010. A continuación se llevará a cabo un resumen de los aspectos más interesantes de dicha conferencia.

¹ Nota del editor: El término “empoderamiento” es un calco del inglés “empowerment”, de uso corriente en el ámbito de la lucha por los derechos civiles desde mediados del pasado siglo. Con él se pretende transmitir una nota que las voces castellana “potenciación”, “acción y efecto de comunicar potencia a algo o incrementar la que ya tiene”, y “apoderamiento”, “acción y efecto de poner algo en poder de alguien o darle la posesión de ello”, no alcanzan a precisar, a saber: al destinatario del empoderamiento se le confiere también la sensación de ser dueño de su propio destino. Su uso en español es muy reciente.

Palabras de apertura

La Conferencia Internacional sobre el Empoderamiento de la Mujer fue inaugurada por Carmen Pérez-Fragero, Secretaria General del Instituto Cervantes, y por Kazuo Ogoura, Presidente de la Fundación Japón; asimismo, se proyectaron sendos mensajes grabados en vídeo de la Ministra de Igualdad española, Bibiana Aído Almagro, y del Ministro de Infancia, Igualdad e Inclusión Social noruego, Audun Lysbakken.



Carmen Pérez-Fragero Rodríguez De Tembleque

Kazuo Ogoura

Bibiana Aído Almagro

Audun Lysbakken

Sesion I: Reformas necesarias para avanzar en la igualdad

En esta sesión se expusieron casos concretos de reformas a favor de la mujer en Europa – concretamente en España, Holanda y Noruega – así como en Japón, valorando los motivos que las han inspirado y su efectividad. Esta sesión fue moderada por Carmen Pérez-Fragero, Secretaria General del Instituto Cervantes.

Ponencia de Ina Brouwer, experta en diversidad y asuntos sociales y ex-directora de Políticas de Emancipación del Gobierno de Holanda

En su ponencia, Ina Brouwer se refirió al contexto histórico de la mujer en Holanda y los retos actuales, bajo la premisa de que las convicciones culturales se fundamentan en el contexto histórico. Brouwer comenzó señalando que durante la llamada Edad de Oro holandesa del siglo XVII, las mujeres holandesas eran relativamente independientes y gozaban de un rol protagónico en la sociedad, en comparación con otros países europeos.



Ina Brouwer

Sin embargo, el lento proceso de industrialización en el siglo XIX cambió profundamente la posición de la mujer, cuyo enfoque quedó reducido a asumir su papel como madre. En esta época, entre las mujeres de clase alta comenzó a considerarse como una vergüenza obtener un pago a cambio de trabajo, y sólo las mujeres pobres tenían empleos remunerados en fábricas, tiendas o en los sectores piscícola y agrícola. En la primera mitad del siglo XX, entre

1904 y 1940, se llegaron a formular doce propuestas con el objeto de prohibir trabajar a las mujeres casadas, mientras que hasta 1957 las funcionarias públicas tenían que dejar sus empleos en cuanto se casaban. Como resultado de ello, en 1945, un 98% de las mujeres eran amas de casa. A partir de los 60, una generación de mujeres con un mayor nivel de formación comenzó a demandar la igualdad de derechos y oportunidades, incluso en el ámbito laboral.

No obstante, el mercado laboral holandés de aquella época no requería la participación de la mujer, y a ello se unía el hecho de que los puestos de baja remuneración eran cubiertos por los inmigrantes. En 1982 se introduce el trabajo a media jornada, más que nada para compartir el trabajo en épocas de desempleo y también como una concesión para emplear al creciente número de mujeres con formación superior. Como consecuencia de ello, la participación de la mujer en el mercado laboral aumentó de un 35% en 1987 a un 58% en 2008. La legislación y la jurisdicción europeas han contribuido a la igualdad de los derechos de la mujer, mediante la aprobación de leyes como la de Igualdad Salarial (1975), la de Trato Igualitario (1995), y la del Cuidado de Menores (2005).

Las estadísticas demuestran que la posición de la mujer en Holanda ha cambiado, ya que en 2010 las mujeres representan un 50% de los estudiantes universitarios graduados, en comparación con un 15% en 1965. Por lo que respecta al ámbito laboral, un 60% de las mujeres trabajan, en comparación con un 17% en 1971. Brouwer describió la situación actual de la mujer citando la frase del economista estadounidense Paul Samuelson: “Las mujeres son simplemente hombres con menos dinero”.

Las estadísticas demuestran que aún persisten problemas en la situación laboral de las mujeres, ya que sólo abarcan un 5% de los puestos ejecutivos, un 70% del empleo femenino es a media jornada, sólo un 43% es económicamente independiente, y una de cada nueve mujeres es madre soltera.

Por el contrario, el envejecimiento de la población en Holanda hace imprescindible la participación de la mujer, ya que a partir de 2011 será notorio el aumento de la demanda en el mercado laboral, y un estudio señala que un incremento de cinco horas laborales a la semana por mujer equivaldría al trabajo extra de 400.000 personas. Por este motivo, actualmente se está implementando un programa llamado “Part-time Plus” para incentivar a las mujeres holandesas que trabajan menos de 24 horas semanales a aumentar su disponibilidad laboral, pero las destinatarias se han mostrado en general renuentes al respecto.

Por otro lado, la crisis económica y financiera global ha ocasionado que la posición de la mujer no figure entre los temas más importantes de las campañas electorales de los partidos políticos en junio de 2010. Esto no significa que hayan desaparecido los problemas en dicho campo, sino que todavía se requieren ajustes sociales de manera urgente, como la ampliación del horario de trabajo de media jornada para las mujeres, la optimización de las condiciones para el cuidado de los menores, cambios en la jornada laboral para que las parejas

puedan cuidar de los hijos, y la creación de mejores condiciones para un mayor acceso de las mujeres a cargos de liderazgo. Un estudio de la OCDE de 1991 señala que sólo los países que utilicen plenamente el potencial de las mujeres podrán tener éxito en la nueva economía del siglo XXI, y Brouwer subraya que casi veinte años después de haberse publicado el informe, se ha comprobado que la OCDE tenía razón.

Ponencia de Soledad Murillo de la Vega, Profesora de Sociología de la Universidad de Salamanca, ex-secretaria general de Políticas de Igualdad del Gobierno de España e integrante del Comité Antidiscriminación de la Mujer de Naciones Unidas [en adelante CEDAW, siglas en inglés]

La Profesora Murillo expuso las medidas concretas y los criterios que ha adoptado el Gobierno de España para promover la participación laboral de la mujer, sobre todo en el ámbito empresarial. Primeramente, Murillo subrayó que el Gobierno ha decidido ir más allá de lo que dictan las directivas de la UE con respecto a la igualdad de género, por lo cual desde un principio se buscó comprometer a todos los actores sociales en la promoción de la igualdad de género, a fin de institucionalizar dicho criterio. Murillo señaló que la mayoría de las veces los gobiernos tienden a considerar a las mujeres como una minoría, cuando demográficamente representan la mayoría de la población. En el caso de España, uno de los avances más importantes en este sentido ha sido la aprobación de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual compromete a la Administración pública española, así como a las empresas, a adoptar principios de igualdad en el empleo de sus trabajadores.



Soledad Murillo de la Vega

Asimismo, el Gobierno español ha creado mecanismos para controlar la efectiva aplicación de dicha ley. Murillo hace una distinción entre las políticas para promover la igualdad (de género) y las encaminadas a corregir la discriminación (de la mujer). Mientras que la promoción de la igualdad implica políticas activas, que exigen presupuesto y la evaluación de los resultados, la corrección de la discriminación muchas veces sólo se limita a un diagnóstico de la situación. El Gobierno de España se ha basado en los principios de la excelencia empresarial en sus políticas de promoción de la igualdad, y estimula a las empresas a que el proceso de selección de los empleados se sustente estrictamente en la inversión de capital humano que ha hecho el solicitante de empleo, independientemente de su género. Además, las políticas gubernamentales promueven la igualdad en todas las etapas de la vida laboral, es decir, en los procesos de selección, promoción, retribución y despido. Esto se debe a que, según Murillo, la igualdad de género no es de ninguna manera una concesión a las mujeres, sino que más bien pretende aprovechar el talento, la capacidad y el rendimiento de la planta laboral en su totalidad.

El problema de la baja tasa actual de natalidad es también una señal evidente de la desventaja que tienen las mujeres en el mercado laboral. En este sentido, se está considerando en Europa la introducción de un permiso de paternidad que no se limite a un asunto privado entre el empleado y la empresa ni se entienda como un conflicto de lealtades entre la familia y el ámbito laboral, según Murillo. Se debe tener presente que no aprovechar el talento de los recursos humanos tiene un coste para las empresas, por lo cual la igualdad es también un problema de productividad. La diferencia entre hombres y mujeres no radica en la capacidad laboral sino en la disponibilidad de tiempo, ya que las mujeres también tienen obligaciones derivadas de la maternidad. A fin de poder optimizar las condiciones de igualdad en las empresas, se requiere que una mayor proporción de mujeres asuman cargos ejecutivos. Murillo terminó su exposición resaltando que si la proporción de mujeres en la representación política o entre los ejecutivos empresariales no responde a la proporción de las mujeres en la población, dicho desajuste no responde a un criterio de excelencia.

Ponencia de Takashi Kashima, Profesor de la Universidad Femenina de Jissen y miembro del Consejo para la Igualdad de Género del Gabinete japonés.

Un poco antes de que tuviera lugar – en junio de 2010 – la exposición del proyecto del Consejo para la Igualdad de Género del Gabinete japonés, el profesor Kashima, miembro de dicho Consejo, afirmó en la Conferencia sobre Empoderamiento que el Gobierno japonés hace una revisión de sus políticas de igualdad de género cada cinco años, y en estos momentos el Consejo elabora el tercer proyecto gubernamental, que entrará en vigor a partir del próximo año. De los 109 países que se someten a la Escala de Equidad de Género [en adelante GEM, siglas en inglés], actualmente Japón se sitúa en el puesto 57, una posición mejorable para un país del primer mundo.



Takashi Kashima

Al analizar cada una de las mediciones independientes que toma en cuenta el GEM, como el número de legisladoras femininas o el número de mujeres en puestos ejecutivos, Kashima aseguró que el estatus de las mujeres en Japón está mejorando cada año, pero que aún así su posición en el ranking internacional está en descenso debido a que la situación en otros países está mejorando a una mayor velocidad. Con respecto a la proporción del personal ejecutivo femenino en Japón, sólo alcanza un 4,1% a nivel de directores de departamento, un 6,6% a nivel de jefes de sección y un 12,7% a nivel de encargados de área. Si se tienen en cuenta todos los niveles, el promedio se queda aproximadamente en el 10%. Esta es una proporción muy baja si se considera que un 40% de la fuerza laboral en Japón es femenina. Por lo que se refiere a los ingresos, los ingresos medios de las mujeres ascienden a un 67,8% de la cifra que alcanzan los hombres por término medio. Por otro lado, el nivel de empleo según la edad muestra una curva en forma de M, en la que desciende el empleo femenino

en los estratos de entre 30 y 34 años, así como entre 35 y 39 años. En los últimos años ha aumentado la proporción del empleo de mujeres de entre 30 y 39 años, pero esto responde a que ha aumentado la proporción de mujeres solteras, y entre las mujeres casadas una de cada dos permanece en el hogar. El objetivo es que la actual curva en forma de M del empleo femenino revista la forma de trapecio que tiene en los países desarrollados de Occidente.

En Japón es muy fuerte la tendencia a la división del trabajo por género, ya que un 45% de los hombres considera deseable que la mujer permanezca en el hogar, al igual que un 35% de las mujeres. Además, en Japón se requiere una mayor atención a la violación de los derechos humanos de la mujer y en concreto a problemas como el acoso sexual y la violencia doméstica. El Profesor Kashima comentó que a pesar de que han pasado diez años desde el establecimiento de la Ley de Igualdad de Género, no se ha avanzado debido a la carencia de la indispensable voluntad política. Por ello, el Consejo para la Igualdad de Género ha decidido incluir acciones afirmativas entre sus propuestas. Concretamente, en el ámbito político propone la introducción de un sistema de cuotas en la representación política. Actualmente, la proporción de mujeres en el Parlamento asciende a un 11% en la Cámara Baja y a un 17% en la Cámara Alta, pero el Consejo propone que dicha cifra aumente al menos hasta un 30%. Esto se sustenta en las metas estatales tendentes a lograr que un 30% de las posiciones de liderazgo político y empresarial sea cubierto por mujeres en el año 2020. En el ámbito empresarial, el Consejo plantea como medida para aumentar, que se otorguen ventajas en las licitaciones gubernamentales a las empresas que aumenten la proporción de mujeres en posiciones ejecutivas. De esta manera, el Consejo busca que su propuesta pueda llevarse a la práctica de manera efectiva.

Kashima añadió que el Consejo para la Igualdad de Género se reúne cada tres meses y está formado por doce ministros y otros tantos representantes de la sociedad civil, además de la participación del Primer Ministro. Según Kashima, el CEDAW ha hecho señalamientos muy severos sobre el retraso en las políticas de igualdad de género en Japón, por lo que el objetivo consistirá en consolidar un sistema de fomento de la misma y avanzar hasta donde sea posible en los próximos cinco años.

Ponencia de la Dra. Regina Frey, fundadora del Gabinete para Asuntos de Género (Genderbüro) en Alemania

La exposición de la Dra. Regina Frey trató sobre la asesoría de impacto de género. Dicha perspectiva fue introducida por la Comisión Europea y es aplicada también en Alemania. La asesoría de impacto de género consiste en un análisis con respecto al impacto que pueden tener una ley, un programa político, un presupuesto o cualquier medida determinada en la igualdad de género. El primer ejemplo que expuso la Dra. Frey se refirió a una guía de



Regina Frey

trabajo que fue desarrollada por el Gobierno Alemán como apoyo de la Administración en el análisis del posible efecto de los proyectos de ley en la igualdad de género. Dicha guía constituía un análisis previo a la entrada en vigor de la legislación. El segundo ejemplo se refirió a una asesoría de impacto de género en paralelo: en el Fondo Social Europeo las cuestiones de género son analizadas a partir de los datos sobre el número de mujeres y hombres beneficiados por el fondo: en caso de que la mitad del presupuesto no se destine a las mujeres, se proponen cambios.

El tercer caso traído por Frey consistió en un análisis externo del paquete de estímulo económico en Alemania. A diferencia del primer ejemplo, dicho análisis fue conducido de manera posterior a la aplicación de dicho paquete. Según el análisis, las condonaciones de impuestos han beneficiado por igual tanto a mujeres como a hombres. Sin embargo, los beneficiarios de los subsidios en la compra de automóviles nuevos han sido en un 72% hombres y en un 28% mujeres. Asimismo, los programas de estímulo en el mercado laboral no involucraron a las mujeres de manera proporcional. La Dra. Frey señaló que la asesoría de impacto de género necesita una base legal que garantice la igualdad de género, voluntad política, recursos, experiencia en la materia y una metodología apropiada para lograr una contribución sustancial a la igualdad de género. Por último, la Dra. Frey subrayó que en Alemania los métodos de la asesoría de impacto de género todavía no han sido aplicados sistemáticamente a pesar de que las herramientas apropiadas están disponibles, por lo cual el potencial de esta perspectiva aún está en espera de ser plenamente desarrollado.

Intercambio de opiniones

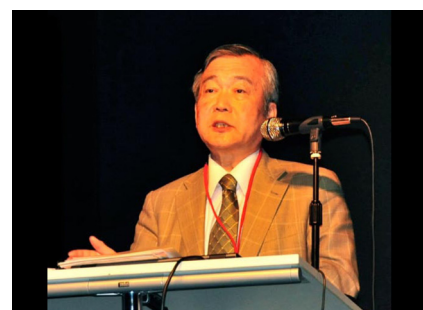
Al finalizar las ponencias de la primera sesión, se llevó a cabo un intercambio de opiniones que incluyó también preguntas por parte del público. En este espacio, Murillo señaló que es un error que las políticas estatales se centren exclusivamente en reducir el déficit y ajustar las cuentas a corto plazo reduciendo el Estado de Bienestar, ya que las políticas de bienestar tienen efectos a largo plazo. Asimismo, subrayó que en España los partidos políticos están obligados legalmente a cumplir estrictamente el principio de representatividad democrática, según el cual de un 40% a un 60% de sus candidatos en lista deben ser mujeres. En este sentido, Brouwer agregó que se requiere una nueva generación de economistas que piensen y busquen soluciones a largo plazo, además de la voluntad suficiente para construir políticas a largo plazo con parámetros efectivos de medición de los resultados. Frey también mencionó que no es viable que las medidas contra la crisis económica ignoren la igualdad de género, argumentando que dejar estos desafíos sin solucionar generará problemas a largo plazo dentro del mismo contexto de la crisis. También señaló que a pesar de que muchos países cuentan con mecanismos gubernamentales y organismos adecuados, la mayoría de las veces sus resultados no son suficientes, porque dichos mecanismos no llegan a aplicarse.

Sesión II: Aspectos económicos del empoderamiento de la mujer

Esta sesión abordó los retos y oportunidades en áreas tales como la tasa de empleo de la mujer, ventajas competitivas para las empresas, contribución de la mujer al Producto Nacional Bruto (PNB), contribuciones fiscales y tasas de fertilidad sostenibles. La sesión fue moderada por Henry Tricks, Director de la Corresponsalía de The Economist en Tokio.

Ponencia de Toshiaki Tachibanaki, Profesor de Economía de la Universidad de Doshisha

El Profesor Tachibanaki tocó seis puntos durante su ponencia. En primer lugar, Tachibanaki presentó la traducción de su nuevo libro en inglés, *The New Paradox for the Japanese Women: Greater Choice, Greater Inequality*². Como sugiere el título del libro, en el análisis expuesto se concluye que a pesar del aumento de las opciones en el mercado laboral, la brecha en los ingresos de las mujeres ha aumentado. En segundo lugar, señaló que la tendencia a la baja natalidad en Japón provocará una seria carencia de fuerza laboral en el país, ante lo cual la única alternativa posible radica en la participación en el mercado laboral de los siguientes sectores de la población: las mujeres, la población de la tercera edad, los jóvenes y los inmigrantes.



Toshiaki Tachibanaki

En tercer lugar subrayó la necesidad de implementar plenamente en Japón el principio de “a trabajo igual, un salario igual”, sin importar que se trate de empleados fijos o temporales. En el caso de Japón, un 40% de los empleados son temporales, sufren de condiciones laborales precarias y en su gran mayoría son mujeres. Por lo tanto, es necesario aumentar el salario a fin de incentivar a las mujeres trabajadoras. En cuarto lugar, señaló que se requiere que el Estado implemente un sistema donde la mujer no necesite separarse del trabajo para el cuidado de los hijos. En principio, es habitual – y lamentable – que las mujeres que se toman el descanso de maternidad queden en desventaja, pero desafortunadamente en las empresas japonesas existe la práctica de apremiar a las mujeres que dan a luz a dejar el trabajo.

Tachibanaki añadió que uno de los factores que ha aumentado la brecha en los ingresos es que el empleo de las mujeres se ha dividido en “empleo integral” y “empleo general”. En el caso del empleo integral existe la posibilidad de ascenso, y en la práctica todos los hombres son empleados bajo esta categoría, pero una parte de las mujeres, empleadas bajo la categoría de empleo general, no cuentan con ninguna posibilidad de ascenso. Últimamente, el empleo general se ha comenzado a considerar como una discriminación de género, pero la

² Nota del Editor. Traducción aproximada: “La nueva paradoja de la mujer japonesa: a mayor oferta de trabajo, mayor desigualdad”.

tendencia es cambiar las denominaciones y mantener dicha división. Finalmente, el profesor Tachibanaki señaló que se debe cambiar la tendencia de las mujeres a estudiar en su mayoría sólo carreras de humanidades. Actualmente son pocas las mujeres que optan por estudiar estudios sociales o ciencias, por lo que el cambio en dicha tendencia contribuiría a la corrección de la brecha en los ingresos medios de hombres y mujeres.

Ponencia de Sakie T. Fukushima, Presidenta y Directora Representativa de Korn-Ferry Internacional.

Sakie T. Fukushima se refirió a las características que demanda el mercado de capital humano a escala global, según su experiencia de 20 años en el área, y las razones por las cuales ella cree que las mujeres cuentan con aptitudes al respecto. Fukushima comenzó citando su propio currículum. Se graduó en la Universidad Femenina de Seisen y decidió ir a los Estados Unidos cuando conoció a su futuro marido, Glenn Fukushima, en una conferencia de estudiantes de Japón y Estados Unidos.



Sakie T. Fukushima

Fukushima se casó en 1972, y con la intención de ayudar económicamente a su marido, decidió estudiar la enseñanza del japonés en International Christian University de Japón, y posteriormente ejerció dicha profesión en la Universidad de Harvard. Mientras tanto, estudió una Maestría en Administración de Empresas en la Universidad de Stanford y posteriormente se adentró en el mundo de la consultoría. Trabajó seguidamente en Bain & Co., para después ingresar en Korn-Ferry Internacional, donde ostentó la presidencia desde 1995 hasta 2007 en su sede central. Esta experiencia le abrió las puertas para ser miembro externo de los consejos de administración de empresas como Kao, Sony y Benesse en Japón.

Después de haber observado el mercado de recursos humanos a escala global, Fukushima señaló que existe una demanda de recursos humanos con las siguientes características: primero, capacidad de trabajar en diversos países cruzando fronteras; segundo, aptitudes profesionales universales, en lugar de aquellas ligadas a una sola empresa; tercero, capacidad de solucionar problemas de manera creativa; y cuarto, ser un agente de cambio. Todo lo anterior se puede resumir en la expresión “profesional global”, cuya personificación más representativa sería Carlos Gohsn, director ejecutivo [en adelante se aludirá a este cargo con las siglas inglesas CEO] de Nissan. Fukushima mencionó que los recursos humanos pueden ser analizados mediante el sistema de especificaciones de posicionamiento, según el cual se clasifican las cualidades profesionales y las cualidades individuales. Las cualidades profesionales se dividen a su vez en experiencia laboral y capacidad laboral, mientras que las cualidades individuales se dividen en capacidad de base y el carácter individual. Dentro de las cualidades profesionales son importantes la experiencia en el extranjero, así como las aptitudes comunicativas, mientras que entre las cualidades individuales cabe destacar la mentalidad estratégica y la sensibilidad ante la diversidad. Fukushima señaló que, en relación

a las cualidades individuales, éstas son inherentes a cualquier mujer inteligente. Agregó que en general las mujeres son más proclives a asumir riesgos y tienen un fuerte espíritu empresarial. Esto se explica porque las mujeres están menos atadas a intereses preconcebidos y por lo tanto el coste de oportunidad que deben asumir es menor.

Después de haber observado a miles de ejecutivos, Sakie Fukushima ha concluido que en absoluto existen diferencias en cuanto a capacidad entre hombres y mujeres. Generalmente se asume que los hombres poseen una mayor capacidad de decisión mientras que las mujeres poseen una mayor capacidad de atención a los demás, pero Fukushima subrayó que el género y la nacionalidad no son más que rasgos individuales de la persona. Sin embargo, el problema en Japón radica en que las mujeres no tienen la oportunidad de adquirir experiencia en el ámbito laboral y por lo tanto no logran desarrollar sus aptitudes laborales. Según un estudio conducido en el año 2007, dentro de las 27 empresas más grandes de Japón sólo se localizaron cinco mujeres ejecutivas; en 2004 eran solo dos, incluyendo a Fukushima. En 2009 había dieciséis ejecutivas dentro de las 100 empresas más grandes del país, lo cual denota un lento avance. Fukushima alertó que en Japón son muy pocos los recursos humanos válidos a nivel global, y que si a ello se suma el problema de la baja natalidad, es necesario explotar la diversidad para poder garantizar la competitividad de las empresas. Por ello, Fukushima subrayó que una política de recursos humanos realmente beneficiosa para las empresas significa necesariamente emplear al más cualificado para el puesto, independientemente de su género o nacionalidad.

Ponencia de Miyuki Takahashi, Coordinadora General de la Oficina de Desarrollo y Diversidad de Nissan

En su ponencia, Miyuki Takahashi expuso las diversas políticas que ha adoptado Nissan para fomentar la igualdad de género, sustentándose en el principio de que “la diversidad es nuestra ventaja competitiva”. Takahashi señaló que las políticas de promoción de la diversidad comenzaron a implementarse a partir de la alianza de Nissan con Renault, a fin de aminorar las diferencias culturales, sobre todo porque Renault contaba desde un principio con mujeres en posiciones ejecutivas. En el año 2004, Nissan estableció la Oficina de Desarrollo de la Diversidad, en la cual el CEO de la empresa, Carlos Ghosn, ejerce como Presidente del Comité Directivo sobre Diversidad. El CEO Gohsn mantiene que la diversidad dentro de Nissan es necesaria para proveer una gama de productos y servicios que cubran las necesidades de la diversidad de sus clientes.



Miyuki Takahashi

Por su parte, el máximo responsable de la gestión diaria de la compañía [en adelante se aludirá a este cargo con las siglas inglesas COO] Toshiyuki Shiga, argumenta que la diversidad interna incita a un sano conflicto de la diversidad de opiniones, la cual contribuye a

una organización más sólida e innovadora. Un estudio de Nissan concluyó que un 60% de la adquisición de autos nuevos en Japón se debió directa o indirectamente a la influencia de las mujeres, por lo cual se requiere desarrollar autos que cumplan con las necesidades femeninas. Así, en el caso del modelo Serena, se introdujo de manera activa el punto de vista de las mujeres, particularmente las necesidades de las madres de familia, lo cual dio como resultado que dicho modelo se colocara en el primer lugar en ventas de monovolúmenes por tres años consecutivos a partir de 2007.

Por otro lado, las estadísticas demuestran que la satisfacción de los clientes es mayor cuando son atendidos por empleadas femeninas, tanto en las ventas como en la atención técnica. Dado que la fuerza de trabajo en Japón se está reduciendo debido al envejecimiento de la población, la promoción de la diversidad es necesaria para atraer empleados con talento. El incremento de las mujeres que trabajan en las plantas de producción ha conducido a la mejora del entorno de trabajo a través de la ergonomía, sin que ello haya significado sacrificar en absoluto la productividad. Asimismo, Nissan ha adoptado varias medidas para el desarrollo de la carrera de las mujeres, incluyendo entrevistas personales y eventos para empleadas femeninas. También se han tomado medidas en busca de un equilibrio entre el trabajo y la vida diaria, como servicios de guardería y sistemas de teletrabajo. Por último, Takahashi subrayó que aun cuando la promoción de la diversidad requiere tiempo, Nissan tiene la convicción de que representa una ventaja comparativa en el mundo de los negocios, y en este sentido todavía se necesitan mayores esfuerzos, ya que la mujer se encuentra poco representada en la industria automotriz.

Ponencia de Johan Peter Tutturen, Gerente de la compañía noruega de asesoría de riesgos DNV en Japón

En su ponencia, Peter Tutturen ofreció una explicación de los motivos por los cuales DNV ha decidido enfocar sus esfuerzos en la diversidad, las acciones que ha tomado la compañía para incrementar el número de mujeres en posiciones ejecutivas, y la iniciativa MIKS (Iniciativa interna marítima femenina) adoptada por la compañía. Primeramente, Tutturen subrayó que en la actualidad la tolerancia de la sociedad ante los fracasos se ha reducido casi a cero, como muestra el derrame de petróleo producido en el Golfo de México al tiempo de la ponencia. Por ello, la tarea de DNV consiste en identificar y asesorar sobre los posibles riesgos a fin de que los clientes tomen las decisiones adecuadas para reducir los impactos en el cambio climático, las posibles fallas y el impacto medioambiental. Tutturen señaló que a pesar de que estas no son las típicas áreas de interés para las trabajadoras femeninas, se ha logrado generar un gran interés al respecto. Actualmente DNV cuenta con 9000 empleados y 300 oficinas en 100 países.



Johan Petter Tutturen

Otra característica de DNV consiste en que se trata de una fundación y una empresa independiente que no tiene accionistas. DNV considera que la diversidad es importante, ya que muchos clientes de la compañía son mujeres, y mediante la diversidad se puede mejorar la relación con ellas. Asimismo, la diversidad también contribuye a mejorar la relación interna entre los empleados de la compañía, lo cual aumenta la motivación de los mismos y por ende reduce los costes laborales al incrementar la efectividad. Además, la diversidad también redundando en una mayor calidad de la fuerza laboral, al ofrecer una variedad de habilidades, mayor creatividad, mayor capacidad de solución de problemas y flexibilidad. Así las cosas, la diversidad concede a DNV una ventaja comparativa. Tuttoren señaló que DNV se ha visto obligada a competir con grandes compañías petroleras e instituciones internacionales en la búsqueda de talento, ya que ha experimentado un crecimiento en su número total de empleados de un 10%. A raíz de ello, DNV se propuso ser una compañía más atractiva sobre todo para la fuerza laboral femenina y también garantizar que las empleadas femeninas tuvieran una trayectoria dentro de la compañía que las condujera a posiciones ejecutivas.

Tuttoren observó que en 2004, cuando se encontraba trabajando en la oficina central en Oslo, sólo cuatro de las 32 secciones estaban administradas por mujeres. Al realizarse un estudio al respecto, se obtuvo como resultado que los empleados masculinos eran más activos, pedían nuevos cargos con mayor regularidad y en general eran más proactivos en el desarrollo de su carrera. Ante esta situación se introdujo la iniciativa MIKS, cuyas metas son, entre otras, aumentar el interés de los gestores en la diversidad, revertir la actitud de discriminación de género y entrenar a los talentos femeninos para futuras posiciones ejecutivas. Según Tuttoren, en un principio la iniciativa no fue bienvenida por los trabajadores de ambos sexos. Dentro de la iniciativa MIKS se introdujeron presentaciones regulares sobre diversos temas y se conformó un grupo con ocho mujeres para participar en un programa de estudio de un año, lográndose que actualmente las ocho hayan llegado a cargos ejecutivos, dos de ellas en cargos ejecutivos superiores.

Por otro lado, DNV también introdujo como política de recursos humanos una baja de maternidad pagada íntegramente, una jornada opcional reducida para padres de familia, y una baja pagada en caso de enfermedad de los menores de edad. En DNV un 31,9% del personal y un 20% de la administración están cubiertos por empleadas femeninas. En Noruega se aprobó en 2003 una ley que afecta a todas las empresas, al obligarlas a tener un 40% de representación femenina en sus respectivos comités ejecutivos. La propuesta fue hecha por el entonces Ministro de Comercio e Industria, quien declaró al respecto: “esta ley no consiste en introducir la igualdad de género, sino en procurar que la diversidad sea un valor en sí mismo que conlleve la creación de riqueza”. Por último, Tuttoren se refirió a la japonesa Yuri Sakurada, quien actualmente ejerce como gerente de DNV en Francia, como ejemplo de que en DNV es posible desarrollar una carrera en dicha compañía si se asumen los riesgos y se tiene la voluntad necesaria.

Intercambio de opiniones

Al finalizar las ponencias de la sesión II se llevó a cabo un intercambio de opiniones que incluyó también preguntas por parte del público. En este espacio, Takahashi mencionó con respecto a la posibilidad de ascenso de las mujeres en Japón que, en primer lugar, no son capaces de competir con los compañeros masculinos que trabajan muchas horas extras; en segundo lugar, no consideran que lograr ascender a posiciones administrativas valga realmente la pena; y en tercer lugar, tampoco pueden concebir su ascenso por no haber ejemplos previos de mujeres en dichas posiciones. Tachibanaki señaló que los ejecutivos de las empresas en Japón deben estar fuertemente comprometidos con la igualdad de género para que se observe algún cambio notorio. En relación con ello agregó que poco a poco las empresas se dan cuenta de que las mujeres tienen un papel fundamental en la decisión de comprar algún producto o servicio, por lo que la representatividad femenina se vuelve cada vez más importante en el ámbito laboral. Tachibanaki comentó que existe renuencia por parte de las compañías a volver a emplear a las trabajadoras femeninas que hayan renunciado previamente para dedicarse a la maternidad. No obstante, también existe renuencia por parte de las mujeres a reintegrarse al mercado laboral. Tachibanaki afirmó tajantemente que se sentía muy pesimista en relación con la igualdad de género en el ámbito laboral en Japón, ya que tanto los altos ejecutivos como los políticos tienen una mentalidad demasiado conservadora.

Sesión III: El empoderamiento de las mujeres y el fortalecimiento de la sociedad

En esta sesión, expertos internacionales en los ámbitos de la infancia, educación y desarrollo comunitario debatieron sobre ideas y propuestas innovadoras que apuesten por la igualdad dentro de una estrategia de fortalecimiento social. Esta sesión fue moderada por Kumi Fujisawa, Vicepresidenta de la asociación empresarial Think Tank SophiaBank.

Ponencia de Tetsuya Ando, Fundador y CEO de la Organización No Gubernamental Fathering Japan

En su ponencia, Tetsuya Ando analizó el contexto social que hace necesaria la participación de los padres en la crianza de los menores de edad y las actividades que realiza la Organización No Gubernamental [en adelante, ONG] Fathering Japan al respecto. Según Ando, últimamente la sociedad japonesa muestra cada vez mayor



Tetsuya Ando

interés por los padres de familia que participan en la primera educación de sus hijos, a quienes se les ha bautizado como “*ikumen*” (de “*ikuji*”, “educación temprana de los hijos” y “*men*”, “hombres” en inglés). Esto significa que se está dando un cambio de paradigma y cada vez más los padres de familia consideran positivo participar en esta labor. Además, los *ikumen* son sensibles con sus esposas, apoyan su propia realización personal y también participan en actividades de la comunidad donde viven. Por otro lado, los cambios sociales acaecidos en los últimos años y los problemas que han generado -como la baja natalidad, un entorno hostil para la primera educación de los niños, el retraso en la edad del matrimonio o el distanciamiento de la familia nuclear de su comunidad como producto de la urbanización- han dado pie a un paulatino consenso según el cual es necesaria la participación de los padres en los primeros momentos de la educación de sus hijos.

En la actualidad, las mujeres casadas todavía tienen mucho temor de tener hijos por la incertidumbre de no poder combinar el trabajo y el hogar, todo ello debido a las circunstancias sociales ya señaladas y a una práctica sacralización de la maternidad. Por todo ello, *Fathering Japan* busca superar la distribución de roles según el género e impulsar un modelo donde ambos padres trabajen y cuiden de los hijos. Según Ando, un número cada vez mayor de mujeres prefiere casarse con *ikumen*, y esto también conlleva una liberación de los hombres de su rol tradicional, ya que les da una oportunidad para reestructurar su vida y compartir la alegría con su familia. Una encuesta realizada por la revista *Nikkei Woman* dividió a los hombres en dos modelos, los “hombres tigre” (de manera de pensar anticuada, ambiciosos en el trabajo, relegan a la mujer al hogar) y los “hombres cabra” (participan activamente en la educación inicial de los hijos y el cuidado del hogar) y al preguntárseles a las mujeres qué tipo de hombre preferirían, una abrumadora mayoría respondió que los “hombres cabra”.

Los mayores problemas que enfrentan las amas de casa son, en primer lugar, los relacionados con sus maridos, como infidelidades, violencia y desinterés por los hijos; en segundo lugar, la falta de vínculos con la sociedad que conlleva una pérdida de la propia identidad. Para los padres, uno de los mayores problemas es el trabajo excesivo que sólo les permite un contacto muy reducido con los hijos - 30 minutos al día de media -, lo cual causa un fenómeno llamado “espiral deflacionaria del padre”, donde éste ya no sabe cómo tratar a sus hijos, y progresivamente pierde el interés. Las relaciones de pareja también se ven afectadas, ya que en Japón se registran 250.000 divorcios al año, y si ello se contrasta con los 750.000 matrimonios anuales, se puede afirmar que un tercio de los matrimonios están abocados al fracaso. Por otro lado, la mitad de los divorcios se dan en parejas con hijos, lo cual va ligado al problema de la pobreza que sufren los menores de edad y a la disparidad en la educación.

En Japón las madres de familia regresan a sus hogares a las siete de la noche como media, mientras que los padres de familia lo hacen a las nueve y media, debido al problema social conocido como “trabajo extra gratuito”, que dificulta que el padre se pueda dedicar a sus hijos. *Fathering Japan* trabaja con el propósito de contribuir a un cambio en dicha situación, ofreciendo cursos educativos para que los padres puedan participar en la educación temprana de sus hijos de una manera entusiasta, promoviendo el equilibrio entre el trabajo y la vida

privada, generando un cambio de mentalidad en los cargos administrativos de las empresas e involucrándose en la recuperación de vínculos con las comunidades locales.

Esta ONG realiza sus actividades a través de una red de 130 personas de distintas profesiones, que trabajan de manera voluntaria. El 30 de junio de 2010 se modificó la ley de baja por paternidad y se hizo más accesible que los padres accedieran a dicha opción; Fathering Japan está desplegando un proyecto para promoverla. La meta es elevar la proporción de personas que toman el descanso de paternidad, de un 1,23% actual a por lo menos un 10%.

Por otro lado, Fathering Japan siempre pone el acento en los méritos concretos referidos a la promoción de la participación de los padres en la educación inicial de los hijos. Se puede mencionar como méritos que la participación de los padres puede aminorar el estrés de las madres en el cuidado de los hijos, el cual es más alto en Japón que en el resto del mundo, como lo refleja la suma de 40.000 casos de maltrato de menores al año. Asimismo, la estabilidad en el hogar también conduce a una mayor productividad en el ámbito laboral. Unido a ello, según una investigación del Ministerio de Salud, el apoyo del padre durante el parto del primer hijo repercute en el entusiasmo de la madre para tener un segundo hijo, por lo cual una mayor participación del padre podría redundar en la reducción del problema de la baja natalidad. Además, la presencia del padre es muy importante para inculcar a los hijos las reglas de convivencia social.

Por otra parte, la participación del padre en las actividades de la comunidad local hace posible que los padres gocen de una segunda vida después de haberse jubilado. Educar a los hijos también implica la capacidad de administrar el tiempo, lo cual aumenta la capacidad de administrar los recursos humanos en el ámbito laboral. Fathering Japan cuenta, además, con un curso de ocho clases llamado “*Fathering School*” (“escuela de padres”), en el que se educa a los padres de manera integral para el cuidado de sus hijos. También se organizan actividades (como campamentos) donde sólo participan los padres y sus hijos. Esta ONG ha presentado asimismo propuestas políticas ligadas al apoyo a las familias sin madre, a la promoción del descanso de paternidad, y a la solución del problema de un gran número de menores en espera de acceso a las guarderías. Por último, Ando subrayó que Fathering Japan realiza sus actividades con la convicción de que un cambio en los padres significa un cambio en el hogar, un cambio en las comunidades y en las empresas, y por último un cambio en toda la sociedad en sí.

Ponencia de Gry Wigre, CEO de la compañía noruega Onmii

En su ponencia, Gry Wigre se refirió al contexto de la mujer en Noruega y a su propia experiencia como fundadora y ejecutiva de la empresa Onmii. Wigre empezó narrando su trayectoria personal: a los 26 años, siendo madre soltera, fundó una compañía de subcontratación de servicios de contabilidad que rápidamente pasó de tener 26 empleados a tener 200. Wigre subrayó que en Noruega, la igualdad de género se percibe como un derecho humano,

y esto se ha logrado gracias a que la legislación del país ha cambiado la concepción de la gente. Por ejemplo, el número de hombres empleados que se acoge a la baja por paternidad asciende a un 90%. Además, las mujeres abarcan un 40% de los cargos ejecutivos y un 26 % de las nuevas compañías son fundadas y dirigidas por mujeres. Cuando Wigre fundó Onmii, su esposo decidió permanecer dos años en el hogar cuidando a sus hijos, al percatarse de que su esposa tenía la ambición de trabajar y era hábil como empresaria.



Gry Wigre

Wigre señaló que las mujeres tienen mayor facilidad para la creación de redes de negocios. Sin embargo, también señaló que la mayoría del capital está en manos de los hombres. Wigre comentó que es crucial tener alrededor lo que ella llamó una “red de admiradores”, es decir, que la familia y los amigos apoyen la iniciativa de las mujeres empresarias que asumen riesgos. Una de las claves del secreto de Onmii ha sido haber conformado un equipo excepcional, contando con el mejor gerente de ventas, el mejor distribuidor de productos y el mejor diseñador. Onmii empezó con la identificación de un problema, en este caso la falta de un producto adecuado para guardar joyas de manera organizada. El producto que resultó fue diseñado para organizar todo tipo de joyas mediante el llamado “botón de flor”, combinando belleza en el diseño con funcionalidad.

El primer mercado exterior en el que Onmii eligió desembarcar fue Japón, considerado el más sofisticado y difícil para los productos extranjeros. Onmii también participó en la Feria del Regalo e Interiorismo de Noruega y su producto fue elegido como uno de los productos de moda más sobresalientes del año. Posteriormente, Onmii también fue distinguido con el premio “Red dot” de diseño. Wigre concluyó resaltando que la clave para ser una empresaria de éxito es creer firmemente en lo que una hace, tener entusiasmo, rodearse de un equipo de trabajo excepcional, pensar en grande desde el primer día y no subestimar nunca el tiempo ni el dinero. Asimismo, el mensaje de Wigre para las generaciones futuras es que el conocimiento es poder, y que el éxito depende de un trabajo duro, así como de la constante creación de redes de negocios.

Ponencia de Jolanda Holwerda, fundadora de *Lof*, revista holandesa para madres trabajadoras

En su ponencia, Jolanda Holwerda relató su experiencia como fundadora de la revista *Lof*, una revista que busca generar un cambio cultural en Holanda, ofreciendo un medio para las mujeres que buscan un equilibrio entre su trabajo y su vida familiar. Holwerda señaló que en la cultura tradicional holandesa se percibe el trabajo y



Jolanda Holwerda

la familia como dominios separados. A pesar de que un 75% de las mujeres tiene trabajos de media jornada después del primer hijo, sólo un 43% es económicamente independiente y sólo un 7% trabaja a tiempo completo. De esta manera, a pesar del hecho de que existe una nueva generación de madres trabajadoras, el objetivo de las revistas para mujeres en Holanda no es el empoderamiento de la mujer y su contenido sigue siendo publicado desde una perspectiva tradicional. Es usual que las mujeres que tienen hijos se sientan relegadas a un segundo plano y no se les dé la oportunidad de enfrentar nuevos retos. También los empleadores tienden a considerar que las mujeres rebajan sus ambiciones después de tener hijos, pero en realidad la ambición es doble: trabajar y tener una familia. La revista *Lof* fue fundada precisamente para cubrir estas necesidades de las madres trabajadoras, y entre sus objetivos figuran: inspirar un cambio cultural con respecto al trabajo y la vida; empoderar a las mujeres que buscan combinar la carrera y la familia; y materializar soluciones en un esfuerzo conjunto con otros actores sociales.

Holwerda subrayó que existe una nueva generación de madres trabajadoras que no desea tener que elegir entre la maternidad y el trabajo, y cuyas ambiciones no desaparecen automáticamente al dar a luz. Por tanto, es importante que se reconozcan las ambiciones múltiples de hombres y mujeres, ya que las compañías que inviertan en la gestión de su talento preocupándose por los padres y sus hijos, también estarán invirtiendo en su propio futuro. *Lof* se apoya en una plataforma multimedia que se compone de varios elementos. Primeramente está la revista *Lof*, para madres trabajadoras, que además cuenta con una edición anual sobre paternidad. *Lof* también realiza estudios anuales para detectar las 100 mejores empresas para padres trabajadores. Además presenta un sitio en red con consejos para madres trabajadoras y organiza eventos dedicados a la carrera profesional de los seguidores de *Lof* (el *Loflist Career Event*) y a los modelos que imitar en el futuro (el *Lof Next Role Model*). Como actividades de responsabilidad social corporativa, *Lof* otorga fondos a proyectos de microcréditos en países en vías de desarrollo, en coordinación con las iniciativas The Hunger Project, contra el hambre, y Microfinance for Mothers, con el objetivo de que madres trabajadoras en Holanda apoyen a madres trabajadoras en otros países. Ha cosechado importantes resultados en su trayectoria, incluyendo un reconocimiento del Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura de Holanda, 10.000 suscriptores de la revista y alianzas con compañías importantes del país, así como con instituciones gubernamentales y ha organizado con éxito varios eventos. Actualmente la revista está trabajando para lograr un sistema de acreditación de empresas potenciadoras de la familia, es decir, que provean un entorno en el que sus empleados puedan lograr un equilibrio entre el trabajo y su vida diaria. Por último, Holwerda señala que el sector empresarial se concentra cada vez más en la diversidad y la inclusión, por lo cual *Lof* seguirá trabajando para impulsar una mayor participación de la mujer y una mayor emancipación del hombre, dado que la maternidad tradicional está cambiando progresivamente.

Intercambio de opiniones

Al finalizar las ponencias de la sesión III se llevó a cabo un intercambio de opiniones que

incluyó también preguntas por parte del público. En este espacio, Ando expresó que lo importante para cada padre de familia es encontrar un equilibrio óptimo propio en relación con el tipo de vida que busca y los verdaderos objetivos que se ha planteado. Por otro lado también subrayó que es importante que las madres realicen un esfuerzo por concienciar a sus esposos en el cuidado del hogar y la crianza de los hijos. Wigre comentó que ella considera su trabajo como su vida misma, ya que el trabajo ofrece la oportunidad de encontrarse con personas nuevas, abrir otras oportunidades y tener una mayor autoestima. Holwerda citó el ejemplo de su esposo, quien para dedicarles mayor tiempo a sus hijos tuvo que luchar para ganar la comprensión de su entorno laboral e incluso de sus amigos. Con respecto al trabajo de la mujer, señaló que la ambición comprende dos elementos: el primero se refiere a hacer el oficio con maestría; el segundo, a obtener el reconocimiento. Según Holwerda, las mujeres son menos hábiles en el esfuerzo por ganarse el reconocimiento de su entorno, y por ello todavía no han logrado conquistar diversos espacios.

Mesa redonda



En la última sesión, todos los ponentes participaron en una mesa redonda de clausura en la que se formularon las conclusiones de la jornada. La mesa redonda estuvo moderada por Rosa M. Molló, corresponsal de Televisión Española para Asia-Pacífico. A continuación se citan algunos de los principales temas que se plantearon y las opiniones de los conferenciantes al respecto.

Perspectivas sobre la igualdad de género en Japón

Ando opinó que Japón está atrasado en relación con Europa pero se encuentra al frente de Asia, por lo que la misión de dicho país consistirá en aprender de la experiencia europea en torno a la igualdad de género y transmitir sus experiencias al ámbito asiático. Además expresó que el modelo de éxito de los padres ya no se debe basar en trabajar mucho para ganar dinero, sino en estar más tiempo con la familia y también participar en la comunidad local. Kashima resaltó que la situación laboral japonesa no es la óptima, debido a que una de cada tres personas son empleados temporales y por otro lado no ha cambiado la mentalidad sobre los roles de género a pesar de que en la mayoría de las parejas trabajan ambos miembros. Como parte de la solución, Kashima comentó que en el tercer proyecto gubernamental de políticas de igualdad de género se propondrá por primera vez legislar bajo el principio de “el

mismo sueldo por el mismo trabajo”. Tachibanaki expresó que uno de los mayores retos de la sociedad japonesa consiste en solucionar el problema de la baja natalidad, íntimamente ligado con la igualdad de género. Wigre agregó que un cambio en orden a la igualdad de género en Japón requerirá tiempo, poniendo como ejemplo el caso de su país, Noruega, donde la igualdad de género se concibe en la actualidad como un derecho humano gracias a toda la lucha de una generación anterior.

Igualdad de género en el ámbito laboral y empresarial

Tuttren expresó que la mayor inversión que realiza una persona en su vida es casarse y tener hijos, pero lamentablemente muchas veces no es visto como una prioridad. Por ello, Tuttren instó a fomentar un sentimiento de corresponsabilidad, donde no sea sólo una parte de la pareja la que se responsabilice de los hijos, y también a buscar un aumento de la diversidad en el área de trabajo que contribuya a un éxito en la protección de la familia. En relación con el sector privado japonés, Takahashi mencionó que los ejecutivos y administradores masculinos desafortunadamente no están dispuestos a cambiar sus valores por el bien de la sociedad. Por lo tanto subrayó que su estrategia consiste en reiterar que la diversidad es un buen negocio, o para ser más concretos: potenciar la diversidad aumenta las posibilidades de ganar la competencia global. Murillo señaló que con la igualdad sucede lo mismo que con la formación, ya que antaño la formación de los empleados era vista como un gasto para las empresas y ahora como una inversión, y seguramente en un futuro suceda lo mismo con la igualdad. Asimismo, señaló que la maternidad no debe contemplarse de ninguna manera como un asunto individual, sino como toda una política de recursos humanos, si se desea evitar que los países desarrollados sean también países envejecidos. A ello agregó que la idea de competitividad que ha imperado ha resultado muy voraz, por lo cual se requiere un cambio radical en las categorías económicas.

Igualdad de género en el contexto económico y social actual

Frey subrayó la importancia de dejar atrás la oposición entre las categorías que denominó “nosotras, las mujeres” y “ellos, los hombres”, para adoptar el concepto de una “democracia de género” donde ambas partes trabajan en coalición por una sociedad mejor, argumentando que no sólo las mujeres sino también los hombres encuentran más atractiva una forma de vida en igualdad. Holwerda subrayó que un cambio en orden a la igualdad de género es urgentemente necesario y no es posible posponerlo, ya que el mismo debate en torno a la manera en que las compañías tratan a sus empleadas y empleados se ha mantenido desde los años 80. Además, agregó que la actual crisis económica representa una oportunidad de cambio en este sentido.

Fujisawa comentó que el proceso de industrialización que siguieron los países desarrollados de pronto ha tenido que hacer frente a graves problemas, desde la crisis financiera global

hasta el problema de envejecimiento de la población. Por lo tanto, ahora se ha vuelto perentorio que cunda la idea de que el trabajo debe contribuir al bien de la sociedad. Agregó que tanto en el campo biológico como en el social, la competencia no consiste en realidad en un proceso de eliminación del otro, sino de evolución hacia la diversidad, lo cual se traduce en la existencia de diversos ámbitos laborales, desde las grandes empresas hasta una pequeña empresa individual lanzada por una mujer vía Internet. Brouwer expresó que era importante dar un salto a escala global y abordar el asunto como un desarrollo de género. Para ello precisó que se requiere romper la separación entre los asuntos económicos y los asuntos de género, a fin de discutir activamente no sólo con el ámbito político sino también con el ámbito empresarial y lograr que se asimile el concepto de “desarrollo de género”.