

# La dona japonesa en el món laboral: evolució i perspectives de futur

---

Arnau Martínez Bertran

Febrer 2016

Tutor del Treball Final de Màster: Guillermo Martínez Taberner

Màster Estudis de la Xina i el Japó: món contemporani



Universitat Oberta  
de Catalunya

[www.uoc.edu](http://www.uoc.edu)

## **Agraïments**

Vull agrair a en Guillermo Martínez Taberner, tutor d'aquest treball, per la seva crítica constructiva a través de les moltes revisions que en va fer. També a l'Alejandra Armendáriz Hernández per trobar el temps necessari per a donar-me'n la seva opinió. Finalment a tots els professors del Estudis de l'Àsia Oriental i del Màster sobre la Xina i el Japó: món contemporani de la Universitat Oberta de Catalunya per a l'ensenyança que ha donat peu a aquest treball.

# Pròleg

El Japó s'enfronta en l'actualitat a importants desafiaments que decidiran l'esdevenir de la tercera potència econòmica mundial. La situació econòmica i demogràfica ha empès al país a engegar una sèrie de mesures polítiques, socials i econòmiques amb la intenció de generar canvis estructurals que permetin al Japó afrontar els reptes del segle XXI.

El paper de la dona en el món laboral s'ha posat al centre del conjunt de mesures socioeconòmiques, sintetitzades en el programa Womenomics: la política econòmica de gènere impulsada pel govern de Shinzō Abe des del 2013. A través de Womenomics, com a subprograma de la política econòmica Abenomics, és pretén impulsar un canvi dels fonaments socials i econòmics que s'assignen al paper de la dona a la societat japonesa com a factor clau per a la revitalització de l'economia japonesa.

Una anàlisi dels factors econòmics però, és insuficient per a comprendre com s'ha arribat a una situació de desigualtat de gènere tant poc propícia per a la inserció, en igualtat de condicions, de la dona al món laboral japonès. Aquest treball pretén fer un recorregut cultural, social, polític i econòmic de les causes que han portat a la situació actual en un context temporal que es limita en els inicis del segle XX, però que posa èmfasi en tot allò que passà des del final de la postguerra fins a l'actualitat. L'objectiu és entendre les bases sobre les que s'edifica el paper de la dona treballadora en la societat japonesa. A partir d'aquesta base i un cop analitzats els canvis que s'estan produint a nivell econòmic, social i polític degut a Womenomics, s'oferirà una opinió fonamentada sobre les perspectives de futur de la dona en el món laboral al Japó.

Per a l'anàlisi, en primera instància s'introduirà la dona japonesa treballadora des de la perspectiva tradicional i cultural del segle XX. A partir del llegat confucianista, amb una influència que arriba fins l'actualitat, s'exposaran les característiques que conformen la societat japonesa des d'una perspectiva familiar i laboral. La evolució del Japó al llarg del segle XX, ha originat canvis en l'ideal *ryōsai kenbo* i l'estructura familiar tradicional cap aquella que encapçala el *sararīman* de la postguerra. El rerefons cultural i familiar, juntament amb l'estructura empresarial dels *keiretsu*, s'han entès clau per a desenrallar el punt de partida les causes de la situació laboral de la dona en el segle XXI.

En un segon capítol s'aprofundirà en els factors de canvi derivats de la crisi post-bombolla que posaren punt i final al miracle econòmic i generaren una nova realitat per a la dona a partir de la dècada dels noranta. S'ha considerat clau l'anàlisi dels principals factors de canvis de caràcter econòmic i empresarial, demogràfic, cultural i legislatiu com una aproximació a les causes que han derivat en la realització de la necessitat de canvi.

Amb la identificació del problema, la política econòmica del ganivet del primer ministre Shinzō Abe per a la revitalització de l'economia japonesa, Abenomics, és la proposta de solució en l'actualitat. Womenomics, entesa com una sub-política d'Abenomics, s'ha originat com el motor dels canvis que està experimentant el paper de la dona en el món laboral Japonès. En el tercer capítol del treball s'analitzaran les mesures d'ambdues polítiques.

Finalment, es considera que un cop dibuixat el marc social, polític i econòmic és essencial una anàlisi empírica d'aquesta problemàtica. L'anàlisi aportarà dades prenent en consideració els objectius proposats i/o complets de Womenomics des de l'actualitat fins al 2020. S'utilitzaran dades principalment publicades per organitzacions contrastades com ara la Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), World Bank, World Economic Forum (Gender Gap Year report) i del govern japonès.

És important destacar des d'un principi que el Japó no és tan homogeni com es descriu, tant si pensem en termes socioeconòmics com en termes de gènere. Al llarg del treball s'utilitzen definicions teòriques que tenen com a objectiu principal dibuixar el marc teòric social, cultural, polític i econòmic sobre el qual es fonamenta aquest treball. Per tant, l'estudi de casos a la realitat pot matisar les definicions de caràcter general donades.

Els objectius de treball són dos. El primer és entendre les causes i conseqüències de la situació de la dona en el món laboral a partir dels canvis produïts durant el segle XX fins a l'actualitat. Donat que la desigualtat de gènere és un repte de la societat japonesa en totes les seves dimensions, el segon objectiu és desxifrar, exclusivament a partir de l'anàlisi empírica, quines d'aquestes causes estan essent solucionades per les polítiques de gènere i econòmiques actuals liderades per el programa Womenomics. I en conseqüència, quines no ho estan sent. L'objectiu és també demostrar empíricament en quina mesura s'està produint aquest canvi pausat i incipient que s'intueix degut a les polítiques implementades.

# Índex

Pròleg .....	iii
1-. Introducció a la situació de la dona japonesa: confucianisme, família i món laboral .....	1
1.1-. Tradició i cultura: el paper de la dona en la cosmovisió social del confucianisme .....	1
1.2-. La família japonesa: la figura de la dona i principals responsabilitats des d'una perspectiva crítica durant els darrers 100 anys .....	3
1.2.1-. <i>Ryōsai kenbo</i> .....	3
1.2.2-. L'evolució del sistema tradicional <i>ie</i> al <i>koseki</i> .....	4
1.2.3-. Evolució de la família japonesa: el paper de la dona .....	5
1.3-. El paper de la dona en el model empresarial japonès del període de postguerra fins a l'esclat de la bombolla el 1990 .....	8
1.3.1-. Fisonomia del món empresarial japonès .....	8
1.3.2-. Els <i>keiretsu</i> com a model empresarial: característiques principals i conseqüències pràctiques sobre les oportunitats de les dones en el mercat laboral. ....	9
1.3.3-. Una demostració del rol diferent de la dona al món laboral: la corba M .....	10
2-. L'efecte de l'esclat de la bombolla .....	12
2.1-. Transformacions de l'economia japonesa en el canvi de segle .....	12
2.2-. Canvis en la participació de la dona en el mercat laboral .....	14
2.2.1-. Canvis el model empresarial de la postguerra .....	14
2.2.2-. Canvis demogràfics: taxa de natalitat i envelliment de la població .....	15
2.2.3-. Evolució del sistema legal laboral des de la perspectiva de gènere .....	16
3-. Womenomics: política econòmica de gènere .....	19
3.1-. Reptes del Japó .....	19
3.1.1-. Reptes macroeconòmics i polítics .....	19
3.1.2-. Reptes socioeconòmics .....	20
3.2-. Introducció a Abenomics .....	21

3.2.1-	Objectius.....	21
3.2.2-	Reptes.....	22
3.3-	Introducció a Womenomics.....	23
3.3.1-	Mesures i objectius a mig termini: del 2013 al 2020.....	24
3.3.2-	Mesures i objectius en l'actualitat: el 2016.....	25
3.3.3 -	Èxits assolits publicats per el govern Japonès.....	27
4-	La situació laboral de la dona actualment: xifres.....	28
4.1-	Perfil de la dona japonesa treballadora actual.....	28
4.2-	Estadístiques comparatives de gènere: <i>Global Gender Gap Report</i> .....	30
4.3-	La dona japonesa, part de la força laboral: anàlisi quantitativa.....	31
4.3.1-	Participació en la força laboral.....	31
4.3.2-	Treball no remunerat.....	33
4.3.2.1-	La criança dels fills.....	35
4.3.2.2-	L'atenció dels familiars de la tercera edat.....	36
4.3.2.3-	Legislació: afavorir, no perjudicar.....	38
4.4-	La dona japonesa, part de la força laboral: anàlisi qualitativa.....	39
4.4.1-	Treball a temps parcial.....	39
4.4.2-	Salaris.....	40
4.4.3-	Oportunitats de promoció.....	43
4.5-	Conseqüències directes sobre l'efecte corba M.....	45
5-	Conclusions.....	47
	Bibliografia.....	50

# **1-. Introducció a la situació de la dona japonesa: confucianisme, família i món laboral**

Per a entendre la situació de la dona en el món laboral en l'actualitat és imprescindible fer un recorregut pels corrents de pensament, culturals i econòmics que han influït en la conformació del gènere femení en tots els àmbits de la societat japonesa durant els darrers 100 anys. És d'especial interès per aquest treball entendre els canvis produïts a partir de la interpretació del confucianisme, la evolució de la estructura familiar i la cultura empresarial japonesa.

## **1.1-. Tradició i cultura: el paper de la dona en la cosmovisió social del confucianisme**

En el cas de la família de l'Àsia oriental, el confucianisme ha tingut, i encara té, una gran influència en el sistema familiar. La família és la institució social bàsica entorn de la qual s'organitzen els individus i les comunitats. En el sistema social confucià, la persona es construeix en relació amb els altres mitjançant el compliment de les obligacions degudes segons la posició que ocupa, en base a les 5 relacions socials bàsiques anomenades *wu-lun*: governant/governat, pare/fill, germà gran/germà petit, marit/esposa i amic/amic. Aquestes relacions recíproques i interdependents contenen les nocions de jerarquia: estatus, generació, gènere i edat. La ideologia confuciana assigna a la dona l'esfera del domèstic, l'organització de la casa, la cria dels fills i la dedicació íntegra als components de l'*ie* (l'estructura familiar al Japó tradicional). Les seves obligacions i l'estatus que ocupa en el si familiar van canviant segons quina sigui la seva posició en la família: filla, nora o sogra. La divisió espacial i les seves obligacions queden perfectament reflectides en la frase clàssica "*Nanren zhu wai, nüren zhu nei*" (els homes estan fora, les dones dins).<sup>1</sup>

El confucianisme aparegué durant el període de Primavera i Tardor a través dels ensenyaments de Confuci (551-479 BCE). Però la transmissió dels textos i idees xineses no va arribar al Japó fins al segle V a través dels codis penals i administratius (*ritsuryō*) que van jugar un paper clau en

---

<sup>1</sup> Sáiz López, Amelia. (2004). Dona, gènere i família a la Xina. Gènere i família en les societats de l'Àsia Oriental. ed. UOC, Universitat Oberta de Catalunya.

la transmissió dels principis confucians al Japó. Normes sobre les relacions de gènere també trobar el seu camí al Japó a través de Yamanoue Okura (660 – ca.733) que en el seu poema “Deu Mil Fulles”, va citar les tres obediències d'una dona virtuosa (*sanjū*): obeir el pare a casa, el seu marit quan es casa i els seus fills si és vídua. I les quatre virtuts (*shitoku*): la feina, la conducta, la virtut i la paraula femenina, a realitzar per una dona virtuosa.<sup>2</sup>

A principis del segle XVIII, l'ètica confuciana es predicà a través dels manuals de conducta que contenien lliçons per instruir les dones (*jokunsho*). El principal objectiu d'aquests ensenyaments era com utilitzar (en el sentit d'aprofitar) les dones dins el sistema patriarcal basat en el *Gojo*, les cinc virtuts confucianes de benevolència: la bondat, la justícia, la cortesia, la saviesa i la fidelitat, que es consideraven essencials per al manteniment de les relacions interpersonals.<sup>3</sup> La moralitat de la família confuciana, en la qual es posa l'accent en les relacions entre marit i muller, pares i fills, i l'esposa i els pares-en-llei, s'aplica des de la perspectiva de la defensa de l'*ie*, que promovia la família com a unitat bàsica de la societat. El principal exemple d'aquest tipus de manual per a les dones és l'"*Onna Daigaku*" o "Gran Aprenentatge per a la Dona" escrit per Kaibara Ekken (1630-1714).

*“The five worst infirmities that afflict women are indocility, discontent, slander, jealousy, and silliness. Without any doubt, these five infirmities [...] cause women to be inferior to men. A woman's nature is passive (yin).”*<sup>4</sup>

L' "*Onna Daigaku*" és un exemple de la moralitat de la família confuciana. Aquestes directius van continuar fins al període *Meiji Ishin* (Restauració Meiji, 1868-1912)<sup>5</sup> que va suposar la refundació del Japó a partir del Març del 1868 per mitjà de la il·luminació i la promulgació de la Constitució el 1889. Amb l'objectiu de recuperar la sobirania nacional, en entredit per la superioritat militar d'Occident basada en els èxits científics i tècnics, el Japó va iniciar una miríada de reformes polítiques, socials i econòmiques que canviaran la faç de les illes en unes quantes dècades.<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup> Ko, Dorothy et. al. (2003). *Women and Confucian Cultures in Premodern China, Korea, and Japan*. University of California Press.

<sup>3</sup> Moeran, Brian (1989). *Language and Popular Culture in Japan*. Manchester University Press. Japan.

<sup>4</sup> De Bary, Wm. Theodore et. al. (2005). *Sources of Japanese Tradition*. Tiedemann, 2nd ed., vol. 2. New York: Columbia University Press. Pàg. 234.

<sup>5</sup> Sugano, Noriko (2005). “Gender, Modern Japan, and the Reception of Confucianism”. *The Berkshire Conference of Women Historians*.

<sup>6</sup> Martínez-Robles, David i Sasot, Albert (2002). *El segle XIX temps de crisi, temps de canvi*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.



A partir de la Restauració Meiji, és va promocionar una imatge de la dona, coneguda com *ryōsai kenbo* que literalment significa "bona esposa, mare sàvia". L'ideal educatiu i les nocions que implica el terme *ryōsai kenbo* provenen de les imatges difoses dels rols de gènere tradicionals japonesos basats en el confucianisme, així com la cultura *bushido*.<sup>7</sup> Per entendre la evolució d'aquest rol al llarg del segle XX s'ha considerat oportú dedicar el punt següent a la evolució de la dona en la societat japonesa, en particular el seu paper dins la família japonesa.

## **1.2.- La família japonesa: la figura de la dona i principals responsabilitats des d'una perspectiva crítica durant els darrers 100 anys**

Després d'analitzar la cosmovisió confuciana, s'introdueix el concepte de *ryōsai kenbo* i el desenvolupament del model de família durant els darrers 100 anys. Es posarà especial èmfasi en el període posterior a la postguerra fins al 1990 i les conseqüències de l'elevat creixement econòmic (conegut com "el miracle econòmic", 1956-1973) que convertí el Japó en la segona potència econòmica mundial. Tot i la importància de la família com a concepte històric, i per tant, canviant, podem trobar una casuística diferent en cada un dels moments.<sup>8</sup>

### **1.2.1.- *Ryōsai kenbo***

Fins al final del segle XIX, la societat japonesa era una societat agrària i en aquesta societat la dona tenia importants responsabilitats, cosa que la convertia en una peça essencial dins la unitat familiar. A més de ser mare, era treballadora, muller i nora.

L'estudiós i comentarista social Nakamura Masanao (1831-1891) en el seu discurs "Creació de bones mares" que va pronunciar el 16 de març de 1875 va introduir el concepte *ryōsai kenbo* que

---

<sup>7</sup> *Bushido* (camí del guerrer) es refereix a un complex conjunt de valors japonesos que destaquen l'honor i la lleialtat al país i a la família per sobre de tot. Es va començar a desenvolupar al segle IX entre la classe samurai. A la meitat del segle XIX, però, els preceptes del Bushido es van convertir en una de les bases de la formació ètica per a tota la societat. Per a més informació consultar *Bushido: The Soul of Japan* per Inazō Nitobe (G. P. Putnam's Sons, 1905).

<sup>8</sup> Es tracta de definicions teòriques que tenen com a objectiu principal dibuixar el marc teòric social sobre el qual es fonamenta aquest treball. Per tant, l'estudi de casos a la realitat pot matisar les definicions de caràcter general donades al llarg del punt.

evolucionaria al llarg del segle XX. Heus aquí una part del seu argument: “*We must inevitably have fine mothers if we want effectively to advance the people to the area of enlightenment and to alter their customs for the good. If the mothers are superb, they can have superb children, and Japan can become a splendid country in later generations.*”<sup>9</sup>

La llavor d’aquesta idea es va veure reforçada per la reforma educativa per a les noies durant el període Meiji que va solidificar l’ideal *ryōsai kenbo* com un model per a la dona japonesa. La imatge ideal de les dones, així com el patró de gènere es van establir fermament. Analitzant el significat de *ryōsai kenbo* des del període Edo (1603-1868) al període Taisho (1912-1926) es va fer evident que havia canviat els seus propòsits i significats al llarg d’aquest temps, ja que simbolitzava el marc històric del moment ajustant progressivament el rol de la dona a les polítiques nacionals, en una època en que el nacionalisme va tenir un paper molt destacat. Per tant, el significat de *ryōsai kenbo* no es limita a descriure la dona com a "submissa", "obedient" i "suprimida", sinó que va tenir un efecte molt important en la conformació de la norma social sobre les expectatives de les dones japoneses.<sup>10</sup>

### **1.2.2.- L’evolució del sistema tradicional *ie* al *koseki***

Amb la derrota a la Segona Guerra Mundial i l’ocupació nord-americana, es van dur a terme tota una sèrie de reformes encaminades a modernitzar, democratitzar i occidentalitzar el Japó. Amb la nova constitució del 1946, l’*ie* va ser abolit com a unitat legal i es va donar a les dones la igualtat legal amb els homes. Degut a això, moltes famílies tradicionals es van fragmentar.<sup>11</sup> Amb l’abolició de l’*ie*, el *koseki*, o registre familiar, serà la peça clau que controlarà la família japonesa des d’una perspectiva administrativa al llarg de la segona meitat del segle XX.

El sistema *koseki* però ha conservat algunes de les directrius del concepte de l’*ie*, com ara la noció del cap de família, l’adopció del cognom del cap de família com a cognom únic familiar, la

---

<sup>9</sup> Reynolds Braisted, William (1976). *Meiroku Zasshi: Journal of the Japanese Enlightenment*. Cambridge, MA: Harvard University Press. Pàg. 401-402.

<sup>10</sup> Ryoko, Okamura (2013). “Changing ideal of ryosai kenbo through cultural analysis of Japanese women in Japan and in the United States: Reexamining the experience of Japanese immigrant women until 1945”. Oklahoma State University, ProQuest Dissertations Publishing.

<sup>11</sup> Gómez Pradas, Muriel (2004). *Dona, gènere i família al Japó. Gènere i família en les societats de l’Àsia Oriental*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.

distinció entre fills nascuts fora o dins el matrimoni o la dissuasió de la idea del divorci.<sup>12</sup> La problemàtica però, es deriva de l'aplicació pràctica del sistema *koseki*. Per exemple, el 98% de les famílies designen el marit com a cap de família. Per tant, es pot veure la influència del confucianisme en la consciència social i la contradicció amb la constitució que advoca la igualtat de gènere, el que resulta en un clar desavantatge per a la dona en la societat japonesa actual.

Amb altres paraules, el sistema *koseki* no va representar un canvi absolut sobre el sistema tradicional de l'*ie*, és cert que al llarg dels anys el sistema ha estat modificat per adaptar-se als canvis socials familiars que experimentà el Japó a partir del final de la Segona Guerra Mundial.

### **1.2.3-. Evolució de la família japonesa: el paper de la dona**

Conseqüència en gran mesura del “miracle econòmic” que experimentà el Japó noves formes de família es desenvoluparen amb l'arribada de la dècada del 1960. No obstant, alguns dels llegats del passat perduraren, com ara l'expectativa social que la felicitat d'una dona residia en el matrimoni i que el paper de les dones casades era ser “bones esposes i mares sàvies”. Es va generalitzar el que es podria considerar una norma no escrita: les dones urbanes únicament podien treballar fora de casa fins que es casaven i tenien fills.<sup>13</sup>

La família de l'assalariat (*sararīman*) apareix a principis de la dècada del 1960. Estava formada per l'home, la dona i els nens. La noció de família com a entitat intergeneracional (*ie*) perd vigència i únicament conserva la seva importància entre els agricultors, els artesans i els petits negocis familiars. Els factors que foren molt importants en els canvis dels models d'organització familiar van ser la influència nord-americana (conseqüència de l'ocupació aliada durant la postguerra, 1945-1952), l'increment de la urbanització i la prosperitat econòmica i tecnològica.<sup>14</sup>

L'esposa de l'assalariat va ser una part important del Japó corporatiu. Com a esposa, el seu deure era administrar la llar i les seves finances perquè el seu marit pogués tornar a casa i relaxar-se per ser energitzat per treballar l'endemà. Al contrari del que passava a l'*ie*, ara la dona era la mestressa

---

<sup>12</sup> Sugimoto, Yoshio (2010). An Introduction to Japanese Society. Gender Stratification and the Family System. Cambridge University Press.

<sup>13</sup> Imamura, Anne E (2003). “The japanese family faces twenty-first century challenges”. Education About Asia, Volume 8, Number 2.

<sup>14</sup> Gómez Pradas, Muriel (2004). Dona, gènere i família al Japó. Gènere i família en les societats de l'Àsia Oriental. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.

de la casa (*shufu*) des del moment en què es casava i no havia d'estar sota la tutela directa i opressiva de la sogra. Com a mare, era assegurar que els seus fills completaven el sistema educatiu japonès, fenomen conegut com la "mare educadora". S'ha argumentat que el Japó corporatiu va trobar en la ideologia del sistema familiar japonès i la seva divisió del treball una base molt convenient per motivar els homes per treballar llargues jornades. Ell continuava essent el cap familiar, però un cap absent. Homes i dones vivien en mons paral·lels unes vides separades. Per tant, el Japó corporatiu perpetuà activament la ideologia de la família que havia estat desenvolupada per l'Estat en el període Meiji.<sup>13</sup>

A partir del 1970 apareix la “nova família”, la segona generació de la “família de l'assalariat”, caracteritzada per la creença que els marits i les dones han de ser companys i tenir interessos compartits. El desenvolupament econòmic, el treball dels homes fora de la comunitat residencial, i el creixent nombre de dones amb més alt nivell d'educació amb períodes més llargs lliures de les obligacions familiars va contribuir al desenvolupament d'una varietat d'oportunitats per a les dones. La dona educada i mare va començar a ampliar la seva perspectiva i participar en activitats de la comunitat, sense deixar de banda les seves “funcions” principals: l'educació dels seus fills, cuidar els seus pares-en-llei que ja són grans, i vetllar per les necessitats del seu marit.<sup>15</sup>

Però quan l'home entra a la trentena i els nens s'apropen a l'edat d'anar a l'escola, els objectius familiars inicials es modifiquen. L'home és a la feina i la mare ajuda en l'educació dels fills; finalment, doncs, la família sencera passa en realitat menys temps junta del que a priori havia planejat. Aquests objectius pareixen del reconeixement que les parelles de la generació anterior tenien poc en comú després que el marit es jubilà quan els dos havien viscut existències pràcticament separades durant dècades. Actualment a molts dels homes jubilats se'ls coneix com *sodaigomi* o “escombraries” (perquè eren difícil desfer-se'n), “fulles de tardor enganxoses” o *nureochiba* (a causa que s'aferren a les seves dones), o “Jo també vull” o *washi zoku / otoko* perquè no tenen res a fer i volen anar a tot arreu amb les seves esposes.<sup>16</sup>

Un estudi elaborat sobre el *Seikatsu Club Consumers' Cooperative* explica aquest fenomen social. El club va ser fundat el 1965 per mestresses de casa de classe mitjana al Japó que estaven

---

<sup>15</sup> Imamura, Anne E. (1990). “The Japanese Family”. Video Letter from Japan II: A Young Family. Asia Society. Pàg 7-17.

<sup>16</sup> Faiola, Anthony (23 d'Octubre de 2005). Cuando el marido es insoportable. El País. (consultat 5 Desembre 2015) [http://elpais.com/diario/2005/10/23/sociedad/1130018409\\_850215.html](http://elpais.com/diario/2005/10/23/sociedad/1130018409_850215.html)

pràcticament confinades a casa seva i a la criança dels nens sota la influència de l'ideal identitari *ryōsai kenbo*, però que no s'hi volien conformar.<sup>17</sup> El club *Seikatsu* és una mostra dels problemes que generà el desenvolupament del sistema familiar, clarament influït per al seu paper instrumental en el progrés econòmic, sobre la dona japonesa.

La nova constitució també va donar peu a canvis en la institució del matrimoni al llarg de la segona meitat del segle XX.<sup>18</sup> En les famílies tradicionals, el matrimoni era vist com un mecanisme per tal d'assegurar la continuïtat de l'*ie* gràcies a l'aliança entre famílies. Tot i les noves idees occidentals de prometatge i matrimoni, el patró tradicional de matrimoni, pel qual el *nakodo* (matrimonier) presentava els dos contraents, va continuar present ja que molt poca gent deixava a l'atzar un fet tan important com trobar parella. A més, ser solter podia ser causa de desigualtat i rebuig social, i també podia afectar greument la feina, ja que els solters deixaven de ser candidats a les millores laborals.<sup>19</sup> Això es deriva per el fet que la societat japonesa està dominada la noció del *seki*, en que un ha de formar sempre part d'una institució o organització; on la imatge social que es projecta (*tatema*)<sup>20</sup> ha esta all llarg de segles d'una immensa importància per al desenvolupament individual o en grup en la societat japonesa.<sup>21</sup>

En poques paraules, la família moderna japonesa és monògama, patrilocal, patrilineal i nuclear, amb un sistema de successió a partir del primogènit masculí. La família mitjana actual està formada pel pare, la mare i dos fills. Cal remarcar que s'ha passat d'un sistema patrilineal basat en la relació pare-fill a un sistema en què la dona és el centre de la família nuclear. Una família en què la relació bàsica i primordial és la de mare-fill, no la relació entre els cònjuges. La posició central de la dona

---

<sup>17</sup> Leung, Aegean et. al. (2013). "Emergent Identity Work and Institutional Change: The 'Quiet' Revolution of Japanese Middle-Class Housewives". *Organization Studies* 2014, Vol. 35(3) 423–450. Sage.

<sup>18</sup> L'article 24 de la Constitució japonesa diu: El matrimoni es basa únicament en el consentiment mutu de tots dos sexes i que es manté a través de la cooperació mútua amb la igualtat de drets dels esposos com a base. Pel que fa a l'elecció del cònjuge, els drets de propietat, l'herència, l'elecció de domicili, el divorci i altres assumptes relacionats amb el matrimoni i la família, les lleis es promulguen des del punt de vista de la dignitat individual i la igualtat essencial dels sexes. Prime Minister of Japan and His Cabinet. The Constitution of Japan. (consultat 29 Desembre 2015) [http://japan.kantei.go.jp/constitution\\_and\\_government\\_of\\_japan/constitution\\_e.html](http://japan.kantei.go.jp/constitution_and_government_of_japan/constitution_e.html)

<sup>19</sup> Gómez Pradas, Muriel (2004). *Dona, gènere i família al Japó*. Gènere i família en les societats de l'Àsia Oriental. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.

<sup>20</sup> La societat japonesa posa gran èmfasi en distingir el *honne*, els sentiments genuïns o la veritable opinió d'algú, del *tatema*, el que s'ha de dir per a complir atenent-se a la norma social o com un mostra els seus sentiments en públic.

<sup>21</sup> Sugimoto, Yoshio (2010). *An Introduction to Japanese Society. Gender Stratification and the Family System*. Cambridge University Press.

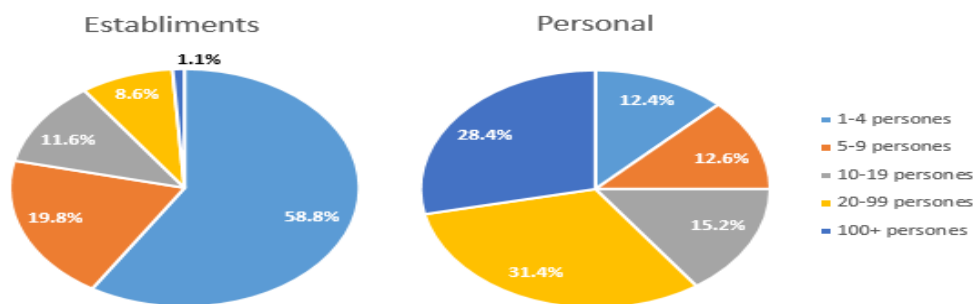
dins la llar familiar no vol dir que la dona també hagi assolit un paper central en la societat, ja que fins a la dècada del 1970, la definició de dona al Japó va ser com a mare.<sup>19</sup>

### 1.3-. El paper de la dona en el model empresarial japonès del període de postguerra fins a l'esclat de la bombolla el 1990

Tot i la modernització i occidentalització de la família japonesa, es pot observar que en l'actualitat la tradició confuciana que defineix les obligacions i l'estatus de cada un dels membres familiars continua molt palesa en el sí de la família japonesa: els homes continuen a fora i les dones a dins. El paper de la dona en el mercat laboral japonès no es pot entendre fora d'aquest context social i cultural. En aquest punt es proposa analitzar com es traslladen els conceptes i ideals que la societat japonesa havia imposat a les dones al món empresarial de la postguerra fins al 1990.

#### 1.3.1-. Fisonomia del món empresarial japonès

Al contrari de la imatge *soto* que es té de la cosmologia empresarial japonesa,<sup>22</sup> la realitat *uchi* és que els *keiretsu* (grans conglomerats empresarials), de gran influència i poder, constitueixen una minoria molt petita de les empreses japoneses. Per tant, la majoria d'empreses són *chūshō kigyō* (petita i mitjana empresa).<sup>23</sup> Tot i això, si tenim en compte el nombre de persones empleades veiem la importància de les grans corporacions, que engloben gairebé un de cada 3 treballadors japonesos.



<sup>22</sup> El terme *uchi* significa literalment “dins”, mentre que el terme *soto* és el contrari i significa literalment “fora”. S'utilitzen per diferenciar el comportament social entre persones d'un mateix grup (*uchi*) i persones de grups diferents (*soto*). En aquest cas *soto* fa referència a la visió del Japó que se'n té des de l'estranger (fora el Japó).

<sup>23</sup> Sugimoto, Yoshio (2010). An Introduction to Japanese Society. Cambridge University Press.

<sup>24</sup> Statistics Bureau, MIC, Ministry of Economy, Trade and Industry. Statistical Handbook of Japan 2015. (consultat 29 Desembre 2015). <http://www.stat.go.jp/english/data/handbook/c0117.htm>

Tenint present aquesta distribució, es pot entendre el per què la cultura laboral i empresarial japonesa del darrer segle ha estat marcada per la influència d'aquestes grans corporacions i la seva relació amb la burocràcia i política japonesa en el que es coneix amb el “triangle de ferro”.<sup>25</sup> Per aquesta raó en aquest punt s’han analitzat les conseqüències que la cultura empresarial dels *keiretsu* ha tingut sobre el paper de la dona en el món laboral japonès.

### **1.3.2-. Els *keiretsu* com a model empresarial: característiques principals i conseqüències pràctiques sobre les oportunitats de les dones en el mercat laboral.**

En una economia on els mitjans de producció són de propietat privada, l'economia guiada per empreses d'escala reduïda és molt diferent a una altra on els protagonistes siguin empreses gegantines. És el cas del sistema japonès dels anys quaranta, “un socialisme segregat per barreres”, en que es constitueix una relació tancada dins cada gran grup empresarial. Les grans corporacions japoneses solen pertànyer a un grup o a un conglomerat d'empreses denominat *keiretsu*, que comprèn diverses companyies de diferents sectors amb interessos comuns.

Les empreses sota el sistema japonès presenten relacions de propietat són poc específiques, degut a la tinença recíproca d'accions entre les empreses del grup i la possessió d'accions de les filials per part del banc principal del mateix. En conseqüència, no funciona el govern corporatiu dels accionistes. Els accionistes no tenen una gran influència en la presa de decisions importants de les empreses privades, mentre que les institucions públiques i els polítics, que no són accionistes, intervenen amb les seves decisions en la gerència empresarial.<sup>26</sup>

En el context de la expansió econòmica i importància del sector corporatiu del Japó all llarg dels 40 anys posteriors a la segona guerra mundial, es pot entendre que el rol de la dona en el món laboral japonès, des d’una perspectiva política, mediàtica, social, etc. es projectava en funció de les necessitats econòmiques del país en aquell moment. Les principals característiques del món

---

<sup>25</sup> Per a més informació sobre el “triangle de ferro” es pot consultar Colignon, R., & Usui, C.. (2001). “The resilience of japan's iron triangle”. *Asian Survey*,41(5), 865–895. <http://doi.org/10.1525/as.2001.41.5.865> o Sakakibara, Eisuke (2003). *Structural Reform in Japan: Breaking the Iron Triangle*. Washington DC: Brookings Institution Press.

<sup>26</sup> Pelegrín Solé, Àngels (2011). *Economia al Japó: Evolució històrica de l’economia japonesa*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.

empresarial Japonès que han dificultat la integració de la dona en el món laboral, i n'han afavorit la discriminació fins a l'actualitat són: el sistema d'ocupació per a tota la vida i les llargues jornades laborals.

Per al treballador, el sistema d'ocupació per a tota la vida significa l'estabilitat ja que la feina està més o menys garantida fins a la jubilació. Els salaris són baixos al principi però s'incrementen amb l'edat. A canvi, l'assalariat dedica la seva vida a l'empresa. Un graduat de la universitat no tria una carrera; tria una empresa. A més l'empresa garanteix una escala salarial similar, hi ha poca diferència entre els sous del personal de més alt i de menor salari de la mateixa edat: en general, al voltant del 25%. Les llargues jornades laborals, però, impedeixen la compatibilitat de la feina amb la vida familiar. Un problema és que la desigualtat entre homes i dones és considerable, ja que les dones degut al sistema social majoritàriament només poden optar a posicions júnior i de feina temporal.<sup>27</sup>

El model garantia la plena ocupació que es mantingué a nivells inferiors al 4% fins a la recessió econòmica dels 90. Per a les empreses també garanteix que els recursos i temps invertits en el *training* dels seus treballadors es traduirà en la seva lleialtat de per vida. L'empresa també assegurava la lleialtat a través de productes bancaris per a la pensió, habitatge o vacances a preus reduïts aprofitats la horitzontalitat dels *keiretsu*. Especialment, les contribucions a la pensió en Banks de la companyia provocaven que canviar de feina sortís molt car. Les empreses a canvi compleixen una funció social important en acceptar i mantenir treballadors que creen poc valor afegit.<sup>28</sup>

### **1.3.3-. Una demostració del rol diferent de la dona al món laboral: la corba M**

Per a poder donar cabuda a la dona al món laboral, així com per cobrir les posicions relatives a feines bàsiques sense haver de pagar salaris alts, les empreses crearen un sistema de dues vies. Una via *sōgō shoku* (via gerencial) que condueix a una potencial carrera en càrrecs de gestió, i l'altra via *ippan shoku* (via administrativa) per al treball rutinari amb limitat potencial de promoció. En teoria, els homes i les dones tenen els mateixos oportunitats en ambdues vies. Tot i que a la pràctica

---

<sup>27</sup> The Economist (Jan 3rd 2008). Sayonara, salaryman. The economist Printed Edition. Tokyo. (consultat 5 Desembre 2015) <http://www.economist.com/node/10424391>.

<sup>28</sup> The Economist: Special Reports. (Nov 29th 2007) Still work to be done. The Economist print Edition. (consultat 5 Desembre 2015) <http://www.economist.com/node/10169940>



la majoria dels homes agafen la via *sōgō shoku* i la majoria de les dones la *ippan shoku*. La via *ippan shoku* no exigeix que es comparteixi l'esperit de l'empresa ni tampoc tenir continuïtat, ja que es pot abandonar la feina quan es vulgui, fet que normalment coincideix amb els cicles biològics d'una família.

Per tant, la taxa de participació laboral de les dones per grups d'edat mostra una corba en forma de M. Els dos pics de la M representen la finalització dels seus estudis universitaris d'una banda i el final de l'escolarització dels seus fills per l'altre. El significat de la figura M entre els dos pics és el temps que la dona no és productiva en el mercat laboral ja que es dedica al seu marit (ser dona) i a la criança dels fills (ser mare).<sup>29</sup>

Aquest fet té diferents causes que s'intentaran desxifrar al llarg d'aquest treball: per exemple la insuficient progressió de la millora del sistema legal laboral, el model empresarial japonès o conseqüències socials com ara la tendència de casar-se i tenir fills més tard en la vida. Entendre les implicacions que té la anomenada corba M sobre el paper de la dona japonesa en el món laboral, tant des d'un punt de vista de les causes com de les conseqüències, és un aspecte fonamental sobre el que gira aquest treball. Per això s'ha decidit introduir simplement el concepte en aquest punt per aprofundir-hi més endavant d'una manera més analítica.

---

<sup>29</sup> Morente, Rosa (2008). "Lo público y lo privado en la mujer japonesa". Barlés, E. i Almazán, D. (eds.). La mujer japonesa. Realidad y mito. Zaragoza: Prensas Universitarias, pp.525-536.

## **2-. L'efecte de l'esclat de la bombolla**

L'economia japonesa del miracle econòmic va experimentar la fi del creixement constant i àvid amb l'esclat de la bombolla econòmica. La crisi dels anys noranta originà una fase de recessió perpetuada (1992-actualitat). En conseqüència, en aquest capítol es pretén analitzar l'esclat de la bombolla econòmica el 1990, així com els canvis econòmics, demogràfics, empresarials i legals que han tingut conseqüències en tot l'espectre social del Japó que tingueren un efecte sobre el paper de la dona en la societat japonesa, i en especial, en el món laboral.

### **2.1-. Transformacions de l'economia japonesa en el canvi de segle**

Dos dels principals factors que causaren l'origen de la bombolla econòmica foren la "desregulació bancària", de tipus estructural, i la política monetària, de tipus conjuntural i macroeconòmic.<sup>30</sup>

El 1985 degut a la pressió internacional es va produir una apreciació del ien, fet conegut com *entaka*. El valor del ien respecte el dolar es va duplicar en menys d'un any, fet que va afectar durament les exportacions del Japó i el PIB se'n va ressentir. Al mateix temps l'estat va impulsar una política econòmica de desregularització del mercat. Començant per la liberalització de l'emissió de bons a l'estranger (1980), dels tipus d'interès (1985) i dels mercats interns d'actius financers (1985). En quant als bancs, la pressió d'aquestes mesures els va obligar a buscar beneficis en altres àmbits com ara els préstecs orientats als sectors immobiliaris, crèdit al consum, activitats d'adquisició d'accions, etc. L'estat va decidir reduir els tipus d'interès per afavorir la inversió i el consum afavorint el "boom" de crèdit. Tot i que gràcies a això el PIB va augmentar un 5% durant el 1987-1991, el superàvit comercial es va reduir en mes d'un 35% i la inflació es va mantenir a un nivell baix.

Arran d'aquests esdeveniments, s'inicià un període d'eufòria econòmica coneguda com a "economia bombolla". L'índex de la borsa japonesa (*Nikkei*) es va triplicar en tres anys. El preu del sòl també va triplicar-se entre 1985 i 1991. A començaments dels anys noranta la bombolla va

---

<sup>30</sup> Pelegrín, Àngels (2008). "La economia japonesa en 2007: en reconstrucció tras la Burbuja", Anuari Àsia Pacífic CIDOB.

explotar i els preus d'ambdós actius es van enfonsar.<sup>31</sup> Com a resultat de l'ensorrament del valor dels actius, la posició financera de les empreses japoneses es va deteriorar notablement afectant la seva capacitat per retornar els préstecs, el sistema bancari va patir un augment substancial de la morositat i la pèrdua de valor dels seus actius, i el creixement del PIB va caure per sota de l'1%, iniciant-se una etapa de recessió econòmica.<sup>32</sup>

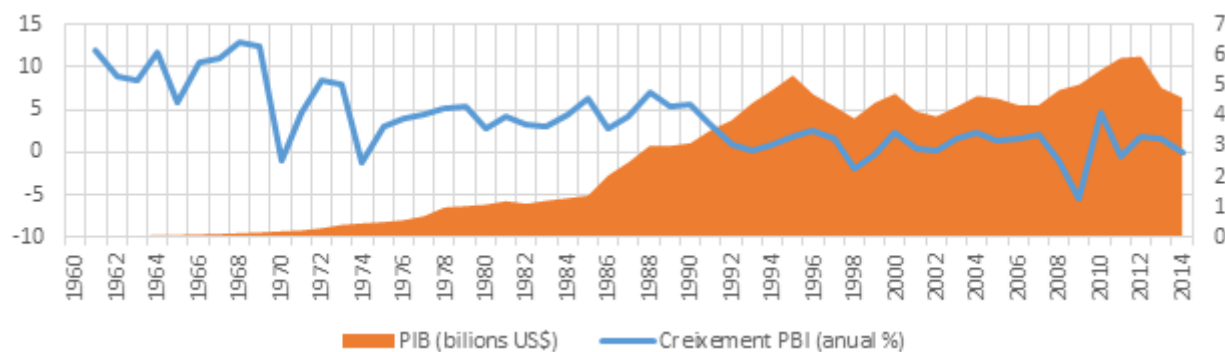


Figura 2. PIB (escala dreta) i variació percentual anual del Japó (escala esquerra) 1960-2014 <sup>33</sup>

Durant el que es conegué com “La dècada perduda” (tot i que l'estancament ha perdurat més de dues dècades fins a l'actualitat) el Japó va experimentar 4 fases de crisis: Explosió de la bombolla econòmica (1991-1994), Crisis bancaria i de crèdit (1997-1998), Crisi de Telecomunicacions i recessió dels EEUU (2001)<sup>34</sup> i Crisi Econòmica Mundial (2008).

En la primera crisi del 1991, l'explosió de la bombolla econòmica va provocar la reducció del préstecs per part dels bancs per mantenir el coeficient de capital ja que tenien bona part del seu capital en accions bursàtils i propietat immobiliària. Això va provocar un estancament del consum i la inversió. El 1997, i després d'un bon any econòmic, l'estat va decidir augmentar l'IVA fins al 5% cosa que va provocar la caiguda de la demanda interna. Durant el període de 1992 al 2003 el PIB del Japó va augmentar molt reduïdament en un 1.1% de mitjana. Fins i tot assolint valors negatius al 1998 enmig de la crisi del sector bancari i els països del sud-est asiàtic el 1997.<sup>34</sup> Durant el període del primer ministre Koizumi (2000-2007) es van introduir mesures econòmiques que

<sup>31</sup> Pelegrín Solé, Àngels (2011). *Economia al Japó: Evolució històrica de l'economia japonesa*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.

<sup>32</sup> Pelegrín, Àngels (2008). “La economia japonesa en 2007: en reconstrucció tras la Burbuja”, *Anuari Àsia Pacífic CIDOB*.

<sup>33</sup> The world Bank. GDP (current US\$) Data. (consultat 10 Desembre 2015) <http://data.worldbank.org>

<sup>34</sup> Johnston, Eric (6 de Gener, 2009). Japan's bubble economy. Lessons from when the bubble burst. *The Japan Times*. (consultat 5 Desembre 2015) <http://www.japantimes.co.jp/news/2009/01/06/reference/lessons-from-when-the-bubble-burst>.

generaren optimisme i el PIB va créixer, tot i que de manera reduïda<sup>35</sup> (2,2% de mitjana entre 2002-07).<sup>36</sup> Aquesta etapa però, s'acabà amb l'arribada de la crisi econòmica mundial el 2008.

## **2.2.- Canvis en la participació de la dona en el mercat laboral**

A partir de l'esclat de la bombolla econòmica i la nova situació econòmica del país, alguns dels factors que fins aleshores havien impedit que les dones tinguessin una plena dedicació al treball van començar a canviar. Alguns d'aquests factors són demogràfics (com l'envelliment de la població i la caiguda de la taxa de natalitat), alguns són socials (com l'aparició de noves formes socials i familiars), canvis importants en l'estructura del matrimoni en les noves generacions, o canvis econòmics (com ara la reestructuració dels *keiretsu*). Tots ells però no es poden entendre individualment i les conseqüències d'aquests canvis han afectat el Japó en tot el seu espectre.

### **2.2.1.- Canvis el model empresarial de la postguerra**

A partir de l'esclat de la bombolla immobiliària es va produir un abandonament de patrons tradicionals en el món empresarial, com ara els sistemes d'ocupació per a tota la vida. En canvi, s'han implementat altres tipus de criteris que hi guarden una relació escassa, com poden ser la remuneració segons la capacitat i no l'edat, l'aplicació més laxa del principi de jerarquia o la contractació de nou personal amb contractes a curt termini o a temps parcial en lloc de tractar-los com a membres de la família corporativa. Per tant, la crisi financera, la competència estrangera, basar-se en pràctiques empresarials estrangeres, els canvis socials i demogràfics (joves, dones, envelliment població) han influït en el replantejament del sistema empresarial tradicional per adaptar-se als nous temps i permetre a les empreses japoneses beneficiar-se de tenir una força de treball més flexible.<sup>37</sup>

En el terreny social donat un cert conservadorisme, tot i que la societat sempre està en procés de canvi, aquest és sempre molt lent. Tot i això, s'està produint un canvi generacional. Cada vegada

---

<sup>35</sup> Sakai, Yoshihiro (2006). "Japan's Economy in the Post-Koizumi Era". CSIS.

<sup>36</sup> Pelegrín, Àngels (2008). "La economia japonesa en 2007: en reconstrucció tras la Burbuja". Anuari Àsia Pacífic. CIDOB.

<sup>37</sup> Sempre considerant que el model d'ocupació per a tota la vida tampoc era universal i era una pràctica més aviat reservada als *keiretsu*.

hi ha més joves professionals es neguen a fer de la feina el centre de les seves vides o acceptar les dificultats i el paternalisme empresarial de dècades anteriors.<sup>38</sup> A més, el govern començà a predicar la idea de “*work-life balance*”.<sup>39</sup>

### **2.2.2.- Canvis demogràfics: taxa de natalitat i envelliment de la població**

L’envelliment de la població és un factor demogràfic que està canviant radicalment la perspectiva de la societat japonesa sobre el seu futur. La taxa de natalitat es va reduir dràsticament el 1989, a 10,1 per cada 1.000 persones. A més, l’edat mitjana per el matrimoni va augmentar (29,5 per als homes i 25,2 per a les dones) el que suposa que no només es tenen menys fills, sinó també que es tenen més tard. En conseqüència el factor d’envelliment s’ha incrementat exponencialment des d’aleshores.

Una conseqüència directa que afecta negativament la participació de la dona en el mercat laboral és que en la societat japonesa, la norma social és que la família, i no les institucions, és responsable de cuidar les persones de la tercera edat. Actualment en 7 de cada 9 casos és la dona la que carrega amb la responsabilitat de cuidar la gent gran de la família. El que juntament amb la cria dels fills, genera una dificultat gran per a compaginar la feina i la vida familiar.<sup>40</sup>

Per contra, altres indicis revelen canvis en el paper de la dona en l’àmbit familiar i laboral. Per exemple, el decreixement en la taxa de naixements, d’1,32, molt per sota el valor de reemplaçament, ve donat per el decreixement en el nombre de matrimonis (ja que els matrimonis continuen tenint 2,2 fills de mitjana). Això que demostra que les dones tenen actualment una altra opció per a la seguretat econòmica: la feina.

Una altra dada que reflexa com l’estructura del matrimoni ha canviat, és que el 2010, hi havia aproximadament 52 milions de llars al Japó, de les quals aproximadament el 70 per cent són de dos o més persones (amb una mitjana de 3.03 persones per llar) i al voltant del 30 per cent són

---

<sup>38</sup> The Economist (3 de Gener de 2008). Sayonara, salaryman. The economist Printed Edition. Tokyo. (consultat 5 Desembre 2015) <http://www.economist.com/node/10424391>.

<sup>39</sup> The Economist: Special Reports. (29 de Novembre de 2007). Still work to be done. The Economist print Edition. (consultat 5 Desembre 2015) <http://www.economist.com/node/10169940>

<sup>40</sup> Sugimoto, Yoshio (2010). An Introduction to Japanese Society. Cambridge University Press.

llars unipersonals.<sup>41</sup> És una mostra clara que el matrimoni ja no és una característica tant representativa de la família japonesa.

Tot això ha reflectit en l'augment de l'educació d'ambdós sexes i en un increment de les dones que treballen fora de la casa durant diversos anys abans de casar-se. També hi ha més dones que tornen a treballar després de tenir el primer fill. Una dada a destacar és que una minoria significativa (40 per cent) de les dones està d'acord que si una dona pot mantenir-se a si mateixa, no és necessari que es casí.<sup>42 43</sup>

De totes maneres, la dificultat de combinar la família i carrera al Japó, l'expectativa d'un compromís total dels treballadors a l'empresa i el llegat de la família japonesa sistema, inclosa l'atenció de les persones grans fan que en la vida una dona ha d'escollir entre una carrera o el matrimoni, i encara que cada vegada hi ha més dones que trien la carrera, la societat afavoreix clarament el matrimoni.<sup>42</sup>

### **2.2.3-. Evolució del sistema legal laboral des de la perspectiva de gènere**

Per tal d'entendre el progrés de les dones en el món laboral, en termes legals cal examinar la situació de les dones en quatre períodes de temps: abans la llei d'Igualtat d'Oportunitats d'Ocupació el 1986, durant la "bombolla econòmica" a finals de la dècada de 1980, durant la recessió de la dècada del 1990, i després de l'aprovació i promulgació de la llei d'Igualtat d'Oportunitats d'Ocupació el 1997. Cal destacar que en tots aquests casos el canvis produïts en el mercat laboral japonès, i en concret, en l'increment de la participació de la dona, la legislació de noves lleis no hi

---

<sup>41</sup> Statistics Bureau. Ministry of Internal affairs and communication. Statistical Handbook of Japan 2015. (Consultat 29 Desembre 2015). <http://www.stat.go.jp/english/data/handbook/c01117.htm>

<sup>42</sup> Imamura, Anne E (2003). "The japanese family faces twenty-first century challenges". Education About Asia, Volume 8, Number 2.

<sup>43</sup> En l'enquesta d'Opinió Pública sobre la participació activa de les dones de 1979, més del 70% dels enquestats recolzava la percepció del moment dels rols de gènere. En l'enquesta de 2004, els enquestats que s'oposaven a la percepció superaven en nombre als que va acceptaven els rols de gènere del moment (48,9% i 45,2%, respectivament). L'enquesta de 2007 va mostrar per primera vegada que els que s'oposaven a aquesta percepció s'havia convertit en la majoria (52,1%). A més, el resultat de l'enquesta de 2009 va mostrar que els homes que estaven en contra de la percepció dels rols de gènere per primera vegada superaven en nombre als que els recolzaven (51,1% i 45,9%, respectivament). Pel que fa a la situació d'homes i dones al llarg de tota la societat, el 69,9% dels enquestats considera que "els homes se'ls està donant un tracte preferencial." Gender Equality Bureau Cabinet Office (2014). Public Opinion Poll on Women's Active Participation. (consultat 10 de Gener 2016) [http://www.gender.go.jp/english\\_contents/pr\\_act/pub/pamphlet/women-and-men15/index.html](http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men15/index.html)

va tenir un paper tant important com ho va ser el fet que es va produir una manca de treballadors en l'economia japonesa i les dones van aprofitar la oportunitat.<sup>44</sup>

El Japó va signar la Declaració de les Nacions Unides sobre la Dona i conseqüentment el 1986 aprovà la llei d'Igualtat d'Oportunitats d'Ocupació que es va donar més oportunitats de feina a les dones. També s'aprovà la *Childcare Leave Act (1992)* per a garantir el dret a l'excedència laboral durant un temps predeterminat (normalment un any) per a la criança dels fills.<sup>45</sup> La llei imposa als ocupadors l'obligació de realitzar esforços per implementar un sistema dirigit a "les dones que havien renunciat causa de l'embaràs, el part o criança dels fills" per afavorir-ne la reincorporació. Les empreses potenciaren el sistema de dues vies com a solució per a complir la llei. Fins el 1985, la taxa d'introducció del sistema era de menys del 10%, mentre que les dades del ministeri de salut, treball i benestar el situaven en un 29,9% de les empreses.<sup>46</sup>

El 1994, l'Oficina Central de Promoció de la Igualtat de Gènere es va establir en el Consell de Ministres per ordres del Gabinet a l'Oficina del Primer Ministre. Posteriorment, es produí la primera revisió d'Igualtat d'Oportunitats d'Ocupació el 1997, que es basa en la discriminació en totes les etapes d'ocupació, com ara reclutament, contractació, col·locació i promoció. La Llei Orgànica per una Societat amb Igualtat de Gènere va entrar en vigor el juny de 1999 per aclarir els conceptes bàsics relacionats amb la formació d'una societat amb igualtat de gènere i fer-ne una promoció àmplia i sistemàtica. A més, el Pla Bàsic per a la Igualtat de Gènere es va formular el 12 de desembre de 2000, com un pla d'acció pràctic per accelerar encara més el desenvolupament de la igualtat de gènere al Japó.<sup>47</sup>

A partir d'una reforma el 2001, es va establir la Conselleria per a la Igualtat de Gènere i l'Oficina d'Igualtat de Gènere dins de la Oficina del Gabinet. Aquests organismes tenen el mandat de formular i coordinar els assumptes relacionats amb la promoció de la formació d'una societat amb igualtat de gènere, la promoció del Pla bàsic per a la igualtat de gènere i la formulació i implementació de plans per als assumptes no previstos en la jurisdicció de qualsevol ministeri en

---

<sup>44</sup> Miller, Robbi Louise (2002). "The quiet revolution: Japanese women working around the law". Litigation associate, Cravath, Swaine & Moore, New York. J.D., Harvard Law School.

<sup>45</sup> Imamura, Anne E (2003). "The japanese family faces twenty-first century challenges". Education About Asia, Volume 8, Number 2.

<sup>46</sup> Wakisaka, Akira (2013). "Changes in human resource management of women after the 1985 equal employment opportunity act". Japan labor review. Vol. 10, no. 2. p. 57-81.

<sup>47</sup> Gender Equality Bureau Cabinet Office. Progress of the Government for Realizing a Gender-Equal Society. (consultat 18 Nov 2015) [http://www.gender.go.jp/english\\_contents/about\\_danjo/toward/progress/index.html](http://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/toward/progress/index.html)

particular. Sota la seva direcció la segona revisió de la llei d'Igualtat d'Oportunitats d'Ocupació es produí el 2006/07 obliga els contractants a prendre mesures contra l'assetjament sexual. El Pla bàsic va ser revisat el 2005 i el 2010.

No obstant això, la legislació de gènere aprovada sempre ha estat una guia per a les empreses privades en lloc d'una imposició per llei. Les empreses que estan encoratjant activament la contractació i promoció de la dona són elogiades públicament per organitzacions com ara dades de *Women's Data Yearbook*, que enumera les empreses que han implementat accions positives. Però no hi ha sancions que s'imposin quan la llei no s'obeeix.<sup>48</sup> La última versió només apunta a una multa administrativa de ¥200.000 (\$1.661) en cas de no fer un informe requerit o fer un informe fals.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Assmann, Stephanie (2014). "Gender Equality in Japan: The Equal Employment Opportunity Law Revisited". *The Asia-Pacific Journal*, Vol. 12, Issue. 45, No. 2.

<sup>49</sup> Ministry of Health, Labour and Welfare. Annual Health, Labour, and Welfare Report 2011-2012. Equal Employment Opportunity Act. (consultat 30 Desembre) <http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw6/dl/07e.pdf>



### **3-. Womenomics: política econòmica de gènere**

L'economia japonesa es troba en un període d'estancament i deflació crònica que els diversos governs i polítiques econòmiques engegades no han pogut solucionar. A partir del moment en que Shinzō Abe (1954 - ) es proclamà primer ministre del Japó el desembre del 2012,<sup>50</sup> el govern engegà la política econòmica Abenomics que perdura fins a l'actualitat.<sup>51</sup> Abenomics pretén ser una política de canvi per a fer front als reptes als que s'enfronta el Japó en l'actualitat que inclou reformes estructurals, essent Womenomics la principal d'aquestes.

Womenomics és una teoria que defensa l'autonomia de la dona, amb l'argument que les dones puguin tenir accés a la igualtat de participació en l'economia i la societat es traduirà en beneficis econòmics i el progrés social. La necessitat del Japó d'implementar Womenomics va ser defensada per primera vegada per Kathy Matsui el 1999. Des de 2013 el govern del primer ministre Shinzō Abe s'ha compromès a promoure Womenomics com a política.<sup>52</sup>

#### **3.1-. Reptes del Japó**

##### **3.1.1-. Reptes macroeconòmics i polítics**

Alguns dels principals problemes als que s'enfronta l'economia Japonesa son el nombre de préstecs de cobraments dubtós dels bancs, la taxa d'estalvi (trampa de liquiditat) i la deflació; mentre que la política expansiva sembla assolir el seu límits ja que el deute públic ha assolit nivells molt alts (240% sobre el PIB<sup>53</sup>).

Perquè el creixement sigui sostenible, cal elevar la taxa de rendiment del capital a través del creixement de la productivitat. La desacceleració de la producció total de factors (PTF)<sup>54</sup> sembla

---

<sup>50</sup> Shinzō Abe ja havia ostentat el càrrec de Primer Ministre del Japó entre el 26 de setembre de 2006 i 26 de setembre del 2007.

<sup>51</sup> El terme "Abenomics" és un acrònim del cognom del PM Shinzo Abe i *economics* (economia).

<sup>52</sup> Helen Macnaughtan (March 28, 2015). "Womenomics for Japan: is the Abe policy for gendered employment viable in an era of precarity?". *The Asia Pacific Journal*. Volume 13, Issue 12, Number 1.

<sup>53</sup> Ministry of Finance Japan. Central Government Debt (consultat 12 Desembre 2015) <http://www.mof.go.jp/english>

<sup>54</sup> La PTF es pot interpretar com la diferència entre la taxa de creixement de la producció i la taxa de creixement mitjana dels factors usats per obtenir-la, sent els factors de ponderació les participacions de cada factor en la renda nacional. En altres paraules, la suma de contribucions del treball, del capital i la PTF coincideix amb la taxa de

ser causada per factors estructurals de l'economia. Alguns d'aquests factors com ara un mercat laboral inflexible o l'augment de treballadors a temps parcial són claus en l'anàlisi d'aquest treball, la majoria dels quals podrien haver estat solucionats a través de polítiques sensates.<sup>55</sup>

Però un dels problemes estructurals fonamentals del Japó ha estat la manca de força política per introduir polítiques per aconseguir un canvi estructural per accelerar el creixement de la PTF. La consecució de diferents governs des de la crisi del 1989 (17 primers ministres fins a l'actualitat)<sup>56</sup> no ha permès una estabilitat que garantís una política econòmica a llarg termini com la que es produí durant el miracle econòmic sota el mandat del Partit Liberal Democràtic.

### 3.1.2.- Reptes socioeconòmics

El principal factor econòmic al que s'enfronta el Japó es deriva del factor d'envelliment de la població. La població per sobre dels 65 anys el 1986 era del 10%. En l'actualitat, és del 26% el 2015.<sup>57</sup> Aquesta situació pressiona a l'alça les despeses en seguretat social d'un sector públic que ja de per si es troba altament endeutat. Cal reformar el sistema de la seguretat social per limitar l'augment de la càrrega nacional en la mesura que sigui possible. Actualment l'edat de jubilació al Japó és de 60 anys, gairebé 5 menys que la mitjana de l'OECD. L'augment de l'edat mitjana de jubilació ajudaria a incrementar la participació laboral i a reduir la pressió sobre el sistema de pensions sobretot tenint en compte que l'esperança de vida en néixer al Japó és de 80,50 anys per als homes i 86,83 per a les dones.<sup>58</sup>

Llevat que la producció per treballador augmenti a una major velocitat per compensar la disminució en el nombre de treballadors, el PIB del Japó creixerà per sota de la resta de països desenvolupats. No obstant això, el Japó encara té marge per augmentar la mida de la seva força

---

variació del PIB. La PTF recull l'impacte de qualsevol factor que desplaci la funció de producció, no només el progrés tècnic: innovacions organitzatives, economies d'escala, millor formació dels treballadors, reassignacions sectorials de recursos, etc. Es pot trobar més informació a Institut d'Estadística de Catalunya. Productivitat total dels factors (PTF). Per components. (consultat 24 Gener 2016) <http://www.idescat.cat/economia/inec?tc=7&id=5124>

<sup>55</sup> Fukao, Kyoji et. al. (2012). "The Structural Causes of Japan's Lost Decades". Lyon Institute of East Asian Studies.

<sup>56</sup> Cal destacar que des de 1955, el Japó ha estat sempre governat (en solitari o en coalicions) pel mateix partit (el Partit Liberal Democràtic (PLD), al que també pertany Abe), excepte per dos breus períodes entre 1993-1994 i 2009-2012.

<sup>57</sup> The World Bank. Population ages 65 and above (% of total) (consultat 10 Desembre) <http://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.65UP.TO.ZS>

<sup>58</sup> Ministry of Health, Labour and Welfare (July 30, 2015). Abridged Life Tables For Japan 2014. (consultat 23 Desembre 2015) <http://www.jil.go.jp/english/estatis/esaikin/2015/documents/e201507.pdf>

laboral amb mesures que fomentin la immigració, però sobretot a través d'una flexibilització del mercat de treball que permeti una major incorporació dels joves i sobretot de les dones, la taxa d'activitat és de les més baixes entre els països desenvolupats.<sup>59</sup>

## **3.2.- Introducció a Abenomics**

Els principals problemes del Japó són la estabilitat política, la necessitat d'una política macroeconòmica que reverteixi la situació d'estancament de la economia japonesa. Per això es necessiten reformes estructurals per a fer front als problemes socioeconòmics actuals.

Fins aleshores, el govern japonès havia intentat fer front a aquesta crisi amb mesures econòmiques d'estímul fiscal. Aquestes mesures, però, no acabaren de fer efecte pel que s'anomena com a “trampa de liquiditat” en que els agents continuaren sent reticents a donar o obtenir crèdit. Per el que Abenomics, el paquet de polítiques econòmiques del govern del primer ministre japonès Shinzō Abe per a revitalitzar l'economia i intentar acabar amb més de dues dècades perdudes, utilitza una estratègia econòmica que combina diferents mesures constituïdes en “tres fletxes”: (a) Política monetària expansiva (b) Estímuls fiscals i (c) Estratègies de creixement a través de reformes estructurals que tenen com a objectiu aixecar l'economia del Japó de la deflació crònica i l'estancament cap a una economia amb un objectiu del 2% d'inflació i un fort creixement.<sup>60</sup>

### **3.2.1.- Objectius**

La prioritat és acabar amb 15 anys de deflació. L'objectiu d'inflació del 2% en dos anys va ser fixat pel Bank of Japan que va anunciar mesures audaces "de flexibilització quantitativa i qualitativa" el 4 d'abril de 2013, duplicant tant el volum de les compres de bons a llarg termini per mes i el venciment mitjà del deute públic.<sup>61</sup> Aturar i revertir l'augment de la ràtio deute-PIB és crucial per sostenir la política econòmica Abenomics.

---

<sup>59</sup> Pelegrín, Àngels (2011). “Japón: antes y después del 11 de marzo”. Anuari Àsia Pacífic. CIDOB.

<sup>60</sup> Yoshino, Naoyuki & Taghizadeh-Hesary, Farhad (2014). “Three Arrows of “Abenomics” and the Structural Reform of Japan: Inflation Targeting Policy of the Central Bank, Fiscal Consolidation, and Growth Strategy”. Asian Development Bank Institute. No. 492.

<sup>61</sup> Ito, Takatoshi (8 Septembre 2013). Consumption-tax fears risk stalling Abe's ‘three arrows’. University of Tokyo. (consultat 5 Decembre 2015) <http://www.eastasiaforum.org/2013/09/08/abenomics/>

La segona fletxa consisteix en l'augment de les despeses del govern, sobretot en infraestructures. Al segon trimestre del 2013, pretén ser un estímul a curt termini que en principi havia de ser seguit d'una consolidació fiscal a mitjà termini per a l'augment de la taxa d'impost al consum del 5 al 8% a l'abril de 2014, i després al 10% a l'Abril del 2017.<sup>62</sup>

Abenomics predica que gràcies a la primera i segona fletxes, l'economia estarà en el camí de recuperació i llesta per a la tercera fletxa, les estratègies de creixement a través de reformes estructurals en àrees com el treball, la salut, l'agricultura i l'energia. Com a exemples podem posar la reconstrucció degut al tràgic desastre del 2011, la reforma de l'agricultura, accelerar el desenvolupament de les energies renovables a llarg termini, l'augment de la participació de la població activa i elevar la productivitat mitjançant l'educació, tot plegat per incentivar la participació en el mercat i reduir costos de producció sense que la qualitat se'n vegi afectada.

### **3.2.2-. Reptes**

Els reptes de la política Abenomics són dos. En primer lloc, si s'acceptarà que la volatilitat a curt termini del pla Abenomics realment genera creixement a llarg termini. Aquest creixement ha de venir de la "tercera fletxa" de reformes estructurals. Totes aquestes indústries tenen forts grups d'interès de protecció que Abe ha de superar (juntament amb els buròcrates i els membres companys del PLD) per les seves reformes tinguin èxit. En segon lloc, l'èxit a curt termini de l'Abenomics per a les empreses perjudica el consumidor japonès mitjà. Si Abe manté la pujada del l'impost al consum previst, els consumidors es veuen greument afectats i la despesa s'estanca com es va demostrar amb l'últim increment d'aquesta. No obstant això, si es continua posposant la pujada, es qüestionarà el seu compromís amb la disciplina fiscal.<sup>63</sup>

El control de les despeses és la clau per al programa Abenomics. En particular, la despesa total del sistema de salut del Japó, el finançament del qual es troba sota pressió ja que és sensible a canvis en els factors demogràfics i econòmics, planteja riscos fiscals.<sup>64</sup> Donada la grandària i la durada

---

<sup>62</sup> The Japan Times (18 Novembre 2014). Abe confirms postponing sales tax hike, calling Dec. 14 election. Kyodo. (consultat 5 Decembre 2015) <http://www.japantimes.co.jp/news/2014/11/18/national/politics-diplomacy/abe-confirms-postponing-sales-tax-hike-calling-dec-14-election>

<sup>63</sup> Hoffnung, Jeffrey. (10 Juliol, 2013). "Japan Chair Platform: Abe's Challenges Ahead". Center for Strategic and International Studies.

<sup>64</sup> Anderson, Derek et. al. (Agost 2013). "IMF Country Report, Japan: Selected Issues". International Monetary Fund, Asia and Pacific Department. Washington, D.C.

de la consolidació fiscal, el Japó s'enfronta al risc d'un marcat augment de les taxes d'interès posant en perill un sistema bancari que està molt exposat al deute del govern japonès.

Els resultats positius que s'obtingueren en primera instància a partir dels estímuls fiscals i política monetària expansiva donaren al govern una excusa per a posposar les reformes estructurals. L'FMI va advertir que si el govern d'Abe no implementa les reformes estructurals planejades això podria suposar un risc substancial per a l'estabilitat financera. "La manca d'adopció d'aquestes reformes podria donar lloc a un retorn de la deflació i l'augment del deute públic".<sup>64</sup>

Però en l'actualitat la política Abenomics no està obtenint els resultats esperats. El PIB del Japó s'ha contret un 1,2% sobre una base anual en el segon trimestre del 2015. A més, per primera vegada des que el govern es va embarcar en Abenomics l'abril de 2013, els preus al Japó estan caient de nou. Una mesura clau de la inflació, l'IPC subjacent (l'índex de preus al consumidor, exclosos els aliments frescos), es va reduir en un 0,1% a l'agost del 2015.<sup>65</sup>

Davant aquestes xifres, Abe anuncià el 24 de setembre de 2015 el tres nous objectius de la política econòmica: la promoció del creixement econòmic, l'assistència criança dels fills per empènyer cap amunt la taxa de natalitat baixa i mesures de seguretat social per a augmentar les instal·lacions d'infermeria per a les persones grans.<sup>66</sup> Els dos darrers punts són d'especial interès per aquest treball i seran analitzats en profunditat al llarg del treball.

### **3.3.- Introducció a Womenomics**

Degut a que el conjunt de la població del Japó es reduirà en un 30% i la proporció de persones d'edat avançada s'esperava que arribi al 40% el 2060, el Japó té molt a guanyar si aconsegueix augmentar la força laboral. Una de les reformes estructurals necessàries de les que s'ha parlat per afavorir el creixement de la PTF és la de flexibilitzar el mercat laboral. En aquest sentit, el paper de la dona en el mercat laboral japonès és un factor crucial per al desenvolupament econòmic del

---

<sup>65</sup> The Economist (1 d'Octubre 2015). Less of the same. The Japanese government's three new economic arrows miss their mark. The Economist from the print edition. Tokyo. (consultat 5 Desembre 2015) <http://www.economist.com/news/asia/21668283-japans-new-three-little-arrows-shinzo-abe-tweaks-his-economic-programme-japan>

<sup>66</sup> Yoshida, Reiji; Aoki, Mizuho. (24 de Setembre, 2015). Abe aims arrows at new targets with three fresh goals for 'Abenomics,' 20% rise in GDP. The Japan Times. (consultat 5 Desembre 2015) <http://www.japantimes.co.jp/news/2015/09/24/national/politics-diplomacy/abe-outlines-new-goals-abenomics-20-rise-gdp>

Japó. S'estima que acabar amb la diferència d'ocupació entre els gèneres esdevindria un increment del 13% del PIB del Japó.<sup>67</sup> A partir d'aquests factors es pot entendre la necessitat d'una política de gènere com Womenomics.

Masako Mori, Ministra d'Igualtat de Gènere en la seva intervenció amb motiu del dia Internacional de la dona el 2014, i Shinzō Abe, President del Japó en el seu discurs en el World Economic Forum el 2014, anomenaren els punts principals del programa Womenomics:

*“Crear una societat en la qual totes les dones puguin gaudir d'igualtat de tracte [...] Desenvolupant polítiques i creant una consciència social perquè les dones puguin construir les seves carreres i tant les dones com els homes poden equilibrar entre el seu treball i la cria dels fills.”*<sup>68</sup>

### **3.3.1.- Mesures i objectius a mig termini: del 2013 al 2020**

En concret, el govern del primer ministre Abe ha articulats diversos "indicadors clau de rendiment" per al programa Womenomics amb l'eslògan *“Crear una societat en la qual les dones brillen”*.<sup>69</sup>

1. Un objectiu del 15% per a la representació femenina en llocs de lideratge en la societat japonesa el 2020. (En un principi era el 30%, però fou rebaixat a posteriori<sup>70</sup>)
2. Augmentar la proporció de dones en llocs de direcció i de supervisió al 7% per als ministeris i organismes del govern central, el 15% de les oficines de les prefectures i el 20% per a les oficines municipals el març del 2021.
3. Incrementar la taxa de participació laboral femenina (25 a 44 anys) d'un 68% el 2012 al 77% el 2020.
4. Elevar el percentatge de dones que es reincorporen a la feina després del seu primer fill del 38% el 2010 al 55% el 2020.

---

<sup>67</sup> Matsui, Kathy et. al. (30 de Maig 2014). “Japan: Portfolio Strategy Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk”. Goldman Sachs.

<sup>68</sup> Mori, Masako. (8 de març de 2014). International Women's Day 2104. (consultat 5 Desembre 2015) <http://www.gender.go.jp/public/report/2013/2014030701.html>

<sup>69</sup> Shinzō, Abe. (22 de Gener de 2014). A New Vision from a New Japan, World Economic Forum 2014 Annual Meeting, Speech by Prime Minister Abe. Congress Centre, Davos, Switzerland. At the opening plenary, (consultat 24 de Gener 2016) [http://japan.kantei.go.jp/96\\_abe/statement/201401/22speech\\_e.html](http://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201401/22speech_e.html)

<sup>70</sup> Japan Today (7 Desembre 2015). Gov't lowers target for women's share of leadership positions to 15%. Tokyo. (consultat 29 Desembre 2015). <https://www.japantoday.com/smartphone/view/business/govt-lowers-target-for-womens-share-of-leadership-positions-to-15>

5. Impulsar l'oferta de serveis de guarderia, amb l'objectiu d'eliminar les llistes d'espera de nens a l'escola bressol (22.741 nens en llista d'espera l'abril del 2013), per a l'any 2017.
6. Augmentar el percentatge de pares que prenen la llicència per paternitat del 2,6% el 2011 al 13% el 2020.<sup>71</sup>

Tanmateix no són els únics reptes, n'hi ha d'altres que van entrelligats als anteriors. Com per exemple, reduir de la proporció de persones que treballen més de 60 hores a la setmana a un 5% el 2020. O com el mateix Abe publicà: “les dones japoneses guanyen, de mitjana, un 30,2% menys que els homes. Cal tancar aquesta escletxa per garantir la igualtat de gènere.”<sup>72</sup> Per això també s'han fet canvis legislatius com l'*Act concerning Promotion of Women's Career Activities* (PWCA) que entrarà en vigor l'1 d'abril de 2016. El propòsit és augmentar les oportunitats en el mercat laboral per a les dones.<sup>73</sup> Tot i això, seguint el model legislatiu de gènere habitual, la llei no imposa sancions penals,<sup>74</sup>

### **3.3.2.- Mesures i objectius en l'actualitat: el 2016**

Des d'una perspectiva temporal més propera, les mesures principals que s'aplicaran el 2016 són:

a) Promoure iniciatives corporatives per evitar les llargues jornades de feina. S'aplicaran mesures com ara fer pública la mitjana d'hores de treball de les empreses i modificar els criteris de selecció per als diferents sistemes d'adjudicació dels diferents Ministeris del Govern per a crear un entorn social en que les empreses que prenguin iniciatives en la reducció de les hores de treball rebin més sol·licituds de treball. Es pretén conduir a la millora del poder adquisitiu de l'empresa a través de millora de la qualitat del treball.<sup>75</sup> Aquest és un fet que afecta especialment la dona japonesa en

---

<sup>71</sup> Matsui, Kathy et. al. (30 de Maig 2014). “Japan: Portfolio Strategy Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk”. Goldman Sachs.

<sup>72</sup> Abe, Shinzo (25 Setembre, 2013). Unleashing the power of 'womenomics'. Our goal in japan is to boost women in the workforce significantly by 2020 and reduce pay disparity. Wall street journal. (Consultat 5 Desembre 2015) <http://www.wsj.com/articles/SB10001424052702303759604579091680931293404>

<sup>73</sup> Aoki, Mizuho (Aug 28, 2015). Diet passes bill aimed at boosting women in the workplace. The Japan Times. (consultat 18 Nov 2015) <http://www.japantimes.co.jp/news/2015/08/28/national/politics-diplomacy/diet-passes-bill-aimed-boosting-women-workplace/>

<sup>74</sup> Baker & McKenzie (Març 2016). Japan's Act Concerning Promotion of Women's Career Activities Enacted: Companies Should Establish Action Plan. Tokyo. (Consultat 5 Desembre 2015) [http://www.bakermckenzie.co.jp/e/material/dl/supportingyourbusiness/newsletter/employment/ClientAlert\\_150914\\_PWCA\\_E.pdf](http://www.bakermckenzie.co.jp/e/material/dl/supportingyourbusiness/newsletter/employment/ClientAlert_150914_PWCA_E.pdf)

<sup>75</sup> Cabinet secretariat, Prime Minister of Japan and His Cabinet (Novembre, 2015). Japan Revitalization Strategy (Growth Strategy) Revised in 2015. Main achievements to date and further reforms. (Consultat 5 Desembre 2015) [https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/new\\_seika\\_torikumien.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/new_seika_torikumien.pdf)

dos sentits. Primer, tracta de resoldre la manera en que la cultura laboral influeix en el paper de la dona dins la família segons l'ideal *ryōsai kenbo* i l'estructura de la família del *sararīman*. Amb la reducció d'horaris, tant la dona com el marit són capaços de conciliar la vida laboral i familiar. Per tant, ja no implica la necessitat que la dona es quedi a casa per a compensar el temps que l'home passa a la feina de més. A més pretén aconseguir que tornar a casa d'hora mai sigui un obstacle per a la seva promoció en una empresa.

b) Mesures per a ajudar a millorar la conciliació entre la vida laboral i personal, i la criança dels fills. S'ha dissenyat un pla per a reduir a zero el nombre de nens en llista d'espera per a accedir a una escola bressol pública i implementat mesures per a:

- i. Incrementar el nombre de professors per a escoles bressol. Al millorar la capacitat de les escoles bressolen des del 2013 fins a l'actualitat, ha sorgit el problema de la manca de personal per aquestes escoles. Per a finals de 2017 se'n necessiten 69.000.<sup>76</sup>
- ii. Introducció de subsidis per a construir centres de guarderia als espais laborals, per a les Pimes que tornin a contractar personal que deixi de treballar temporalment per a cuidar els nens, o permetin horaris flexibles per als treballadors que tinguin nens (fins a l'edat escolar). Inclou la introducció d'un sistema de certificats d'empreses amb el símbol *kurumin* per a les empreses que donen suport a la criança dels fills.<sup>76</sup>

En paquet de mesures a) serviria per a millorar la participació de la dona en el món laboral japonès d'una manera general. Mentre que mesures com les de les escoles bressol, incideixen directament en les oportunitats reals de la dona a la feina, ja que la criança dels fills és el principal factor que es produeixi l'anomenada corba M, i les dues vies laborals, *sōgō shoku* i *ippan shoku*. Si el govern proporciona recursos per eliminar la necessitat de la dona d'encarregar-se personal i exclusivament de la criança dels fills, això facilita una ràpida reincorporació a la feina després de tenir fills.

Per tant, els reptes més importants del pla Womenomics són:

- Facilitar la criança dels fills per a les famílies a través de millorar el servei i capacitat de les escoles bressol al Japó.

---

<sup>76</sup> Ministry of Health, Labour and Welfare. Children and Childrearing. Policy Information For Achievement of the Zero Children Waiting List (consultat 30 Desembre) <http://www.mhlw.go.jp/english/policy/children/children-childrearing/dl/150407-03.pdf>



- Facilitar el cuidat de la gent gran a través de residències i altres serveis socials per a la gent de la tercera edat.
- El Japó haurà d'acceptar que ha de sacrificar la preuada homogeneïtat social per donar resposta a la necessitat d'incorporar treballadors estrangers, que permetin l'esmentada flexibilitat a les dones japoneses d'algunes de les tasques familiars que els permetin dedicar-se a la seva carrera.
- Millorar l'actual legislació per afavorir la igualtat de gènere. Establir mecanismes legals efectius que castiguin aquelles empreses que no respectin les lleis de gènere.

### 3.3.3 -. Èxits assolits publicats per el govern Japonès

Segons el govern del Japó, el pla Womenomics ha aconseguit augmentar el nombre de treballadores en més d'1 milió des de l'inici de l'administració Abe (de 26.53 milions de dones treballadores el desembre del 2012 a 27,70 milions, Novembre 2015). A més, el govern japonès ha aconseguit resultats en els següent apartats:

a) Suport per equilibrar el treball i la criança dels fills. S'ha millorat la capacitat de les escoles bressol en 291.000 places, ampliar els beneficis per la criança dels fills (d'un 1/2 del salari base als 2/3) i s'ha creat un nou sistema de certificats per a les empreses que prenen mesures innovadores per fer realitat la conciliació entre la feina i la vida familiar.

b) Fomentar la promoció de la dona: A més s'ha produït un augment de les dones en llocs de direcció en les empreses: 6.9% 2012 → 8,3% 2014 i prop de 440 empreses (30% de 1.300 empreses membres del *Keidanren* o *Japan Business Federation*) han creat un pla (fet públic) per augmentar el nombre d'executives i dones en els llocs de direcció. Les dones en llocs de direcció al govern (nivell vice-governador de districte o superior) ha augmentat de 16 (2013) a 30 (2015).<sup>77</sup>

En el següent capítol es proposa una anàlisi de la situació laboral de la dona japonesa per a verificar si aquests objectius s'han complert. L'objectiu es veure si les mesures dutes a terme pel govern japonès i els resultats de les quals que n'ofereix es corresponen amb l'anàlisi empírica.

---

<sup>77</sup> Cabinet secretariat, Prime Minister of Japan and His Cabinet (Novembre, 2015). Japan Revitalization Strategy (Growth Strategy) Revised in 2015. Main achievements to date and further reforms. (Consultat 5 Desembre 2015) [https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/new\\_seika\\_torikumien.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/new_seika_torikumien.pdf)

## **4-. La situació laboral de la dona actualment: xifres**

All llarg d'aquest treball s'ha desenvolupat una anàlisi cronològica que ha permès entendre els principals factors socials, econòmics, culturals i polítics que expliquen la desigualtat de gènere existent en el món laboral al Japó. L'objectiu d'aquest capítol és analitzar empíricament la situació actual de la dona japonesa que és el resultat dels factors analitzats i de l'esdevenir històric del Japó contemporani. Per a l'anàlisi, s'han utilitzant fonts reputades com el *Global Gender Gap Report 2015 (GGGR)* i les bases de dades del World Bank, l'OECD i el govern japonès entre d'altres.

### **4.1-. Perfil de la dona japonesa treballadora actual**

Cada vegada més, algunes dones es mostren molt poc disposades a ocupar el lloc que els era assignat pel marit o pel sistema. Tot i això, el sistema empresarial japonès encara és un factor important que impedeix a les dones progressar en les seves carreres laborals. Ja que la gran majoria treballa a temps parcial, la qual cosa suposa un clar desavantatge en la promoció laboral (basada en l'antiguitat), sense oblidar els salaris més baixos i les posicions laborals inferiors. Tot i aquestes limitacions, els canvis que es produïren al Japó all llarg del segle XX portaren a un increment gradual de la participació de la dona en el mercat laboral.

Aproximadament la meitat de les dones entre 16 i 65 anys fan algun tipus de feina remunerada econòmicament. La majoria de les dones estan casades, i les dones d'edat mitjana compresa entre els 45 i 54 anys tenen el major rati de participació a la força de treball ja que aproximadament 3 de cada 4 treballen.<sup>78</sup>

Per al que fa al classificació industrial, les dones és concentren en el sector terciari, principalment en els sectors comercials, de servei, restaurants, financers o d'assegurances. Depenent del sector industrial, s'observa una diferència en la tendència d'ocupació entre homes i dones. El següent gràfic ens mostra una evolució de la distribució laboral per sectors i gènere de la força laboral japonesa:

---

<sup>78</sup> Sugimoto, Yoshio (2010). *An Introduction to Japanese Society*. Cambridge University Press.

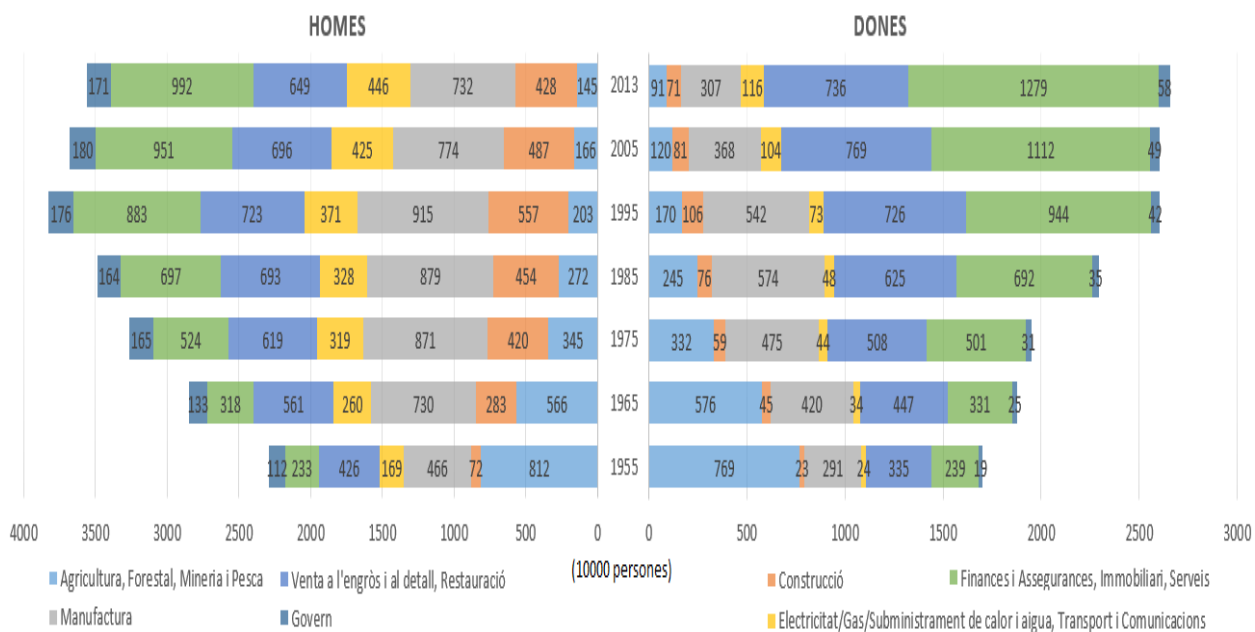


Figura 3. Nombre d'empleats per indústria i sexe <sup>79</sup>

El 2014, el percentatge d'ocupació femenina va ser més gran en els sectors "mèdic, atenció de la salut i el benestar" (75,3%), seguit de "allotjament, menjar i els serveis d'aigua potable" (62,1%) i els "serveis relacionats amb la vida personal i serveis d'esplai" (59,2%). Per ocupació, les dones són predominants com a *shokugyo-fujin* (*office lady*), per exemple "treballadors de serveis" (67,4%) i "empleats administratius" (59,7%).<sup>80</sup> També són presents en la indústria lleugera, sobretot en el tèxtil i la producció de menjar, conegudes com *joko* (treballadores de la fàbrica).

Un altre tipus de classificació ve donat per Sugimoto, que classifica els tipus de dona casada en: i) Dones treballadores i mestresses de casa a mitja jornada. En general són aquelles dones que accepten el seu rol d'esposa i mare, però volen ajudar a incrementar els ingressos familiars. ii) Dones que es centren en la seva carrera laboral, per la via *sōgō shoku* (una minoria ja que només representen el 5% dels treballadors totals). iii) Mestresses de casa a temps complet. Dones que accepten la llibertat que suposa no haver de treballar però per contra estar supeditada al tipus de família dominada per l'home. I finalment, iv) *Networkers*. Aquelles dones que no treballen en el món empresarial però que persegueixen la igualtat de gènere a la llar familiar.<sup>81</sup>

<sup>79</sup> Gender Equality Bureau Cabinet Office. Women and Men in Japan 2015. (consultat 10 de Gener 2016) [http://www.gender.go.jp/english\\_contents/pr\\_act/pub/pamphlet/women-and-men15/index.html](http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men15/index.html)

<sup>80</sup> Statistics Bureau. Ministry of Internal affairs and communication. Statistical Handbook of Japan 2015. (Consultat 29 Desembre 2015). <http://www.stat.go.jp/english/data/handbook/c0117.htm>

<sup>81</sup> Sugimoto, Yoshio (2010). An Introduction to Japanese Society. Cambridge University Press.

## 4.2.- Estadístiques comparatives de gènere: *Global Gender Gap Report*

Com podem observar en els *Country Profiles* del GGGR<sup>82</sup> del Japó, la desigualtat entre homes i dones durant els últims 9 anys s'ha reduït (d'un 0,645 a un 0,670).<sup>83</sup> Tot i això, és una reducció gairebé imperceptible i en menor mesura que la mitjana mundial, per el que el Japó ha perdut

SAMPLE		INDEX	
Year	No. of countries	Rank	Score
2015	145	101	0.670
2014	142	104	0.658
2013	136	105	0.650
2012	135	101	0.653
2011	135	98	0.651
2010	134	94	0.652
2009	134	101	0.645
2008	130	98	0.643
2007	128	91	0.645
2006	115	80	0.645
2006-2015 CHANGE		▲ 0.026	

Figura 3. Evolució dels diferents índex del GGGR al Japó 2006-2015 (0 és total desigualtat i 1 és igualtat total)

les millores introduïdes per Womenomics accelerin la tendència positiva de reducció de la diferència de gènere actual especialment en el sector econòmic, però també en el polític o l'educacional.

Per entendre millor quina ha estat la evolució i la situació actual de la dona en el món laboral al llarg d'aquest capítol s'analitzarà tant des d'un punt de vista quantitatiu com qualitatiu. Quantitativament parlant s'analitzaran paràmetres de gènere a partir de la participació laboral per tipus de feina. Qualitativament s'ha fet el mateix a partir de l'anàlisi de factors com ara els salaris i les oportunitats de promoció. A continuació se'n ofereixen els resultats.

<sup>82</sup> El *Global Gender Gap Report* quantifica la magnitud de les disparitats basades en el gènere i realitza un seguiment del seu progrés en el temps (es publica anualment des del 2006 i en la última versió del 2015 analitza 145 països). Mentre que cap mesura individual pot aconseguir capturar la situació completa, el *Global Gender Gap Report* busca mesurar un aspecte important de la igualtat de gènere: les diferències relatives entre les dones i els homes a través de quatre àrees fonamentals: salut, educació, economia i política.

<sup>83</sup> World Economic Forum (2015). *Global Gender Gap report 2015*. (consultat 13 Desembre 2015) <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>

### **4.3.- La dona japonesa, part de la força laboral: anàlisi quantitativa**

Les condicions econòmiques d'estancament i deflació prolongada i la preocupant tendència demogràfica al Japó provoquen que, com explica el mateix president del Japó Shinzō Abe,<sup>84</sup> el futur econòmic del país passi entre d'altres mesures per un increment de la participació de la dona en el món laboral. Es prediu que a causa de les baixes taxes de fecunditat i l'elevada esperança de vida hi haurà al voltant de 1,2 persones en edat activa per cada jubilat el 2060, en comparació amb al voltant de 2,5 en l'actualitat.<sup>85</sup> Per tant, el primer aspecte en el que s'ha centrat l'anàlisi és el del percentatge de dones treballadores.

#### **4.3.1.- Participació en la força laboral**

Podem veure en el GGGR del 2015 que al Japó el rati dona/home respecte el nombre de treballadors és d'un 0.77, una xifra superior a la mitjana mundial. Per a una anàlisi quantitativa espaiada en els últims 50 anys, el percentatge de participació de la força laboral (la suma dels empleats i aturats de més de 15 anys) de l'home en la força laboral s'ha mantingut en un 84%, una de les més altres dels països OECD (amb una mitjana actual del 79%). Per altra banda, la participació de la dona ha mantingut un creixement constant des del mínim el 1976 (49%), fins arribar gairebé el 66% el 2014. Constatar que la mitjana dels països OECD és del 62%.<sup>86</sup> Per tant, la diferència de participació laboral entre homes i dones ha experimentat un decreixement constant en els últims 38 anys; l'esclatxa de gènere quantitativa s'està tancant. També és important destacar que la taxa d'atur el 2014 fou d'un 3,52% per a les dones i d'un 3,95% per als homes. Per tant, la problemàtica no rau en la creació de feina per a aquelles dones que ja n'estan buscant, sinó en implementar polítiques laborals i de gènere per a afavorir que aquelles dones que actualment no estan interessades en treballar, ho estiguin. Aquest és un dels principals reptes de la política Womenomics.

---

<sup>84</sup> Abe, Shinzo (25 Septembre, 2013). Unleashing the power of 'womenomics'. Our goal in japan is to boost women in the workforce significantly by 2020 and reduce pay disparity. Wall street journal. (Consultat 5 Desembre 2015) <http://www.wsj.com/articles/SB10001424052702303759604579091680931293404>

<sup>85</sup> OECD (2013). "Pensions at a Glance 2013. OECD and G20 Indicators". OECD Publishing.

<sup>86</sup> OECD. LFS by sex and age - indicators : Labour force participation rate. (consultat December 27). <https://stats.oecd.org>

Continuant amb Womenomics, tot i que és una política molt recent en el temps, quin és l'impacte que ha tingut en aquest aspecte quantitatiu de la incorporació de la dona al món laboral?

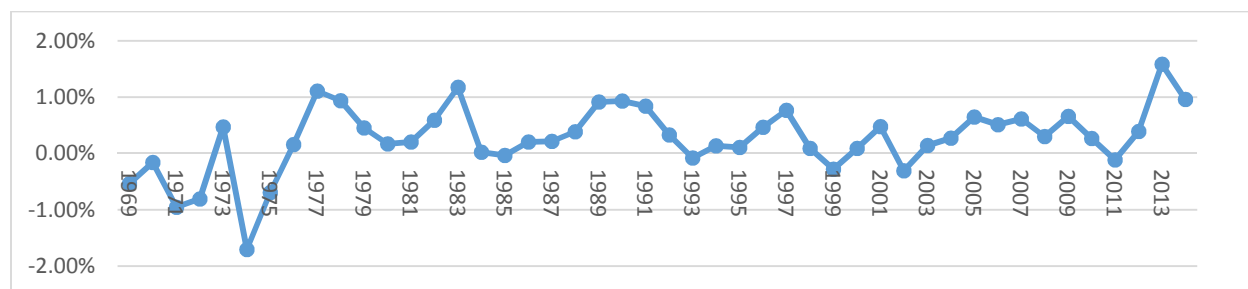


Figura 4. Increment/Decreixement percentual de la participació de la força laboral de la dona al Japó (1968-2014) <sup>86</sup>

En gràfic mostra que el 2013, el primer any en que la política Womenomics es podia quantificar, va haver-hi un increment del 1,59% de la participació de la força laboral femenina, l'increment interanual més significatiu dels últims 48 anys. Per al que fa al 2014, l'increment també va ser positiu, d'un 0,96%, el 4rt increment més significatiu dels últims 48 anys. Gràcies a l'increment de la incorporació de la dona al món laboral, la força de treball compte amb 65,87 milions de persones al Japó el 2014, el que representa un increment per segon any consecutiu, en aquest cas de gairebé 100.000 persones (0,2%). Cal remarcar que la força laboral havia experimentat un decreixement continuat des del 1997, degut al decreixement de la població activa.<sup>87</sup>

Per tant, les dades confirmen que la política Womenomics ha resultat tenir l'efecte desitjat en aquest sentit, generant un impuls per a assolir els nivells desitjats en un futur proper. Queda doncs, continuar observant si aquest impuls es converteix en una tendència. Una tendència que és clau per a l'esdevenir del Japó, ja que en el cas en què el creixement econòmic i la participació laboral no compleixin les expectatives que es deriven de la política Abenomics i les seves reformes estructurals, s'espera que el nombre de persones ocupades disminueixi en 8,21 milions el 2030 (en comparació amb 2012). Però en el cas en què el creixement econòmic i la participació laboral avancin "de manera apropiada" s'espera que el nombre sigui d'aproximadament 6,5 milions més que el del primer cas, per el que la disminució a partir del 2012 es limitaria a 1,67 milions.<sup>88</sup> La

<sup>87</sup> Statistics Bureau. Ministry of Internal affairs and communication. Statistical Handbook of Japan 2015. (Consultat 29 Desembre 2015). <http://www.stat.go.jp/english/data/handbook/c0117.htm>

<sup>88</sup> Ministry of Health, Labour and Welfare. Service Guide (English) 2015. (consultat 10 gener 2016) [http://www.mhlw.go.jp/english/org/pamphlet/dl/pamphlet-about\\_mhlw.pdf](http://www.mhlw.go.jp/english/org/pamphlet/dl/pamphlet-about_mhlw.pdf)

següent figura mostra les possibles alternatives de la evolució de la força de treball fins al 2030 i les conseqüències sobre la força laboral.

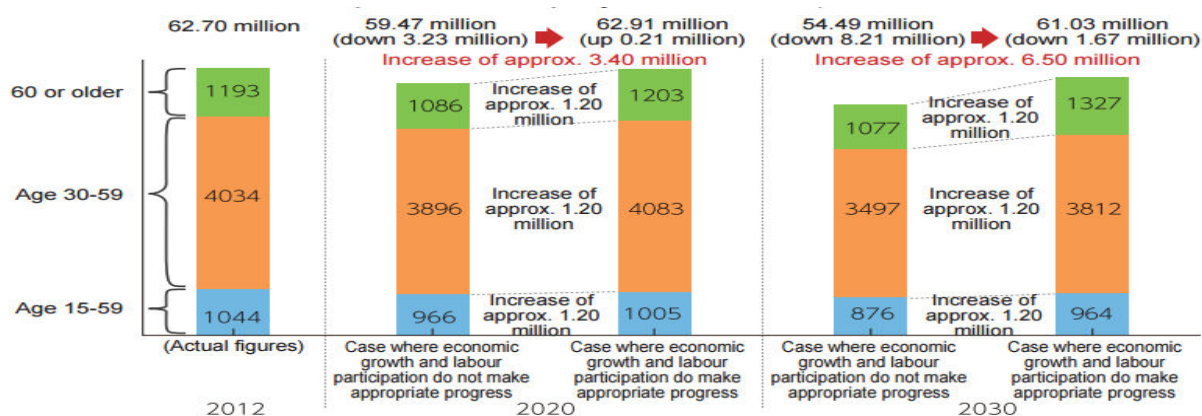


Figura 5. Simulació del nombre de persones ocupades fins al 2030 (total d'homes i dones)<sup>89</sup>

En la figura s'observen un cop més els resultats positius de Womenomics, com ja s'apuntava en la figura 4: el nombre de treballadors ja ha augmentat de 62,70 milions el 2012 fins a 65,87 milions el 2014. El Japó està abocat a perdre treballadors japonesos degut al declivi de la població activa a mig-llarg termini, però la política Womenomics es presenta actualment com la punta de llança per a que el volum de la força laboral del Japó s'aconsegueixi mantenir, inclús incrementar, durant la pròxima dècada. Un coixí que de ben segur serà clau perquè totes les altres reformes socioeconòmiques que s'estan implementant per aconseguir revifar l'economia tinguin el marge de temps necessari per a donar resultats.

#### 4.3.2.- Treball no remunerat

Un cop analitzada la participació en la força laboral, és important emfatitzar que el punt anterior no considera el que seria la feina no remunerada. És a dir, el que normalment és coneix com a feina domèstica o tasques de la llar. Aquest és un punt de vital importància per a entendre la situació actual de la dona treballadora al Japó, ja que és la dona la que s'encarrega de les tasques familiars, en especial de la criança dels fills i els familiars de la tercera edat.

Percentualment, la dona japonesa treballa més que les dones de qualsevol altre país OECD, a excepció de Corea, tot i que el Japó presenta la diferència de gènere més gran en quant a minuts

<sup>89</sup> Ministry of Health, Labour and Welfare. Service Guide (English) 2015. (consultat 10 gener 2016) [http://www.mhlw.go.jp/english/org/pamphlet/dl/pamphlet-about\\_mhlw.pdf](http://www.mhlw.go.jp/english/org/pamphlet/dl/pamphlet-about_mhlw.pdf)

dedicats a les tasques domèstiques entre els homes i les dones. La dona japonesa es fa càrrec d'aproximadament un 82 per cent de les tasques domèstiques. Si ho comptabilitzem en minuts, es calcula que l'home japonès només dedica 69 minuts al dia a tasques domèstiques, mentre la dona en dedica 325, és a dir, gairebé 5 hores i mitja al dia.

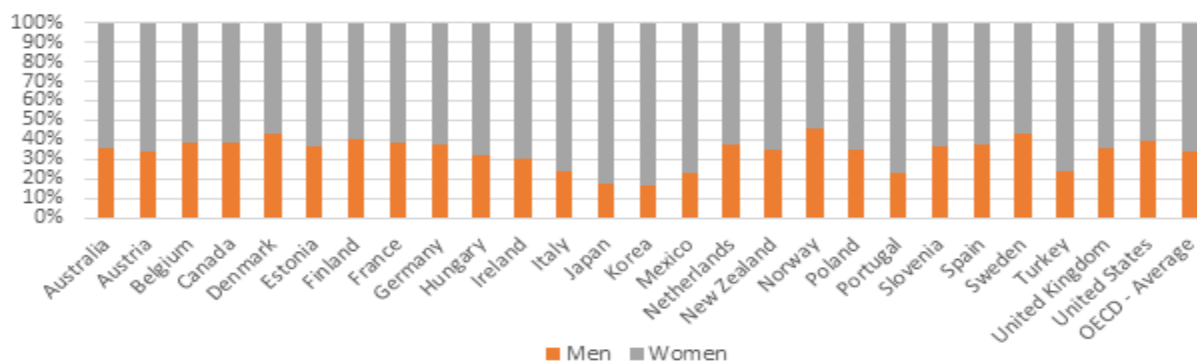


Figura 6. Percentatge de treball no remunerat (tasques domèstiques) per gènere, 2014 <sup>90</sup>

El desenvolupament econòmic i el frenesí de la cultura empresarial ha fet impossible compaginar una carrera professional amb la responsabilitat familiar. Per tradició, l'home treballa i la dona s'ocupa de la llar. El gràfic deixa palesa la incapacitat de la dona japonesa d'incorporar-se al món laboral, en especial, al món corporatiu japonès de les llargues jornades laborals en que fenòmens com l'*enkai* (anar a beure amb la gent de la feina a l'acabar la jornada laboral) i *karōshi* (mort per mort per excés de treball) caracteritzen la figura del *sararīman*. Un fet que es demostra amb la relació entre el nombre de dies de vacances anuals pagades concedides (18,4 dies) i el nombre de dies de vacances anuals retribuïdes adquirits (8,8 dies), per tant amb una taxa d'adquisició de només el 47,6%. Un altre indicador, el nombre d'hores totals treballades, va disminuir el 2014 en un 0,3% respecte a l'any anterior.<sup>91</sup> A més, està demostrat que com més temps dedica a la llar el marit d'una parella casada amb nens, més gran és la possibilitat del naixement d'un segon o tercer fill,<sup>92</sup> el que afavoriria molt a contrarestar el factor d'envelliment del país.

Tots aquests indicadors posen de rellevància la importància de reduir el volum de treball no remunerat que fan les dones japoneses si se'ls vol donar les mateixes oportunitats de participació

<sup>90</sup> OECD. Time spent in unpaid, paid and total work, by sex. (consultat Desembre 28 2015) <http://www.oecd.org/gender/data/timespentinunpaidpaidandtotalworkbysex.htm>

<sup>91</sup> The Japan Institute for Labour Policy and Training. Recent Statistical Survey Reports, October 2015. (consultat 13 Gener 2016). <http://www.jil.go.jp/english/estatis/esaikin/2015/e201510.html>

<sup>92</sup> Gender Equality Bureau Cabinet Office. Women and Men in Japan 2015. (consultat 10 de Gener 2016) [http://www.gender.go.jp/english\\_contents/pr\\_act/pub/pamphlet/women-and-men15/index.html](http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men15/index.html)



laboral que als homes. A continuació s'introdueixen els factors principals d'aquesta problemàtica, així com una anàlisi empírica de les solucions concretes que n'ofereix Womenomics.

#### **4.3.2.1- La criança dels fills**

La criança dels fills és una de les majors problemàtiques a la que s'ha enfrontat la dona al Japó del frenesí empresarial i econòmic per a la conciliació de la vida laboral i familiar. Amb l'entrada en vigor de la llei d'Igualtat d'Oportunitats i el *Childcare Leave Act*, gràcies a la qual es va produir una evolució en la incorporació de la dona en el món laboral, tot i això la diferència entre dones que deixen de treballar i aquelles que continuen treballant continua essent molt gran. El percentatge de dones que continuen treballant després de tenir un fill ha passat del 24% (1985-89) al 38% (2005-2009).<sup>93</sup>

Un dels impediments per a que la dona no deixi de treballar al tenir el primer fill és la possibilitat d'agafar la baixa maternal sense que això tingui conseqüències sobre el paper de la dona a l'empresa. A partir del 2010, el 68,3% dels establiments de menys de 5 treballadors i el 90% en aquells amb més de 30 treballadors tenien un sistema de baixa per maternitat per a la criança dels fills. La taxa d'utilització de la baixa per maternitat (nombre de dones que demanen la baixa/nombre de dones que tenen un fill) ha augmentat ràpidament, passant de 49,1% el 1996 al 86,6% el 2015. La taxa d'utilització entre els homes és baixa, del 2,30% (2015), però ha augmentat considerablement des de l'0,12% el 1996.<sup>93</sup> Tot i els bons resultats, la problemàtica continua essent el 43,9% de dones (2009), que tenen una feina l'abandonen al tenir un fill. El problema és la dificultat per a trobar plaça en una escola bressol (*hoikuen*) degut a la escassa capacitat de les escoles bressol del govern i l'alt cost de les privades.

Entre 2005 i 2012, la proporció de nens de 3 anys matriculats en l'educació infantil va créixer un 9%, situant-se en el 78% (superior a la mitjana de l'OECD del 70%). El que coincidí amb un augment en les taxes d'ocupació de les dones de 25-34 anys d'edat (un 5% entre aquelles amb una educació terciària, i un 4% per aquelles amb menor qualificació).<sup>94</sup> Per tant, l'expansió de l'educació preescolar té una efecte directe sobre la participació de la dona en la força laboral.

---

<sup>93</sup> The Japan Institute for Labour Policy and Training (August 2015). Recent Statistical Survey Reports. (consultat 10 Gener 2016). <http://www.jil.go.jp/english/estatis/esaikin/2015/e201508.html>

<sup>94</sup> OECD (2014). Education at a Glance: OECD Indicators. Country notes - Japan. (consultat 13 Gener 2016) <http://www.OECD.org/edu/Japan-EAG2014-Country-Note.pdf>

Aquest és un dels punts principals del programa Womenomics en l'actualitat, que preveu la creació de 400.000 noves places de llars d'infants pel 2018. Es basa en un programa innovador a Yokohama que ha reduït a zero la llista d'espera després que Fumiko Hayashi va ser triada alcalde el 2009.<sup>95</sup> L'objectiu és augmentar la proporció de mares que tornen a la feina després del naixement del seu primer fill del 38% actual al 55% per a l'any 2020.

En dos anys (2013 i 2014) la capacitat de les escoles bressol ja es va incrementar per cobrir 191.000 nens més. Segons el govern, l'1 d'abril de 2014, 21,371 nens estaven en llista d'espera (a la baixa durant quatre anys consecutius). Constatar que el nombre de nens d'edats de 0 a 2 anys representen el 84,5% dels nens en la llista d'espera.<sup>96</sup> Són precisament els nens d'edat més primerenques els que condicionen l'abandó de la feina per part de la dona. Recordar que la baixa maternal és d'un any, i per tant, si la família no ha trobat plaça aleshores, és molt probable que la dona abandoni la feina. Per tant, assegurar-se que tots els nens tenen plaça des d'un bon principi és clau per a que la vida laboral de les dones que tenen fills no n'estigui condicionada. Per a cobrir la resta de places necessàries per a complir l'objectiu de 400.000 noves places, el govern va idear el programa "Sistema Integral de Suport a la Infància i la criança" l'abril del 2015.<sup>97</sup> És important destacar que el Ministeri de Salut, Treball i Benestar va canviar la definició dels nens en la llista d'espera de la llar d'infants el 2003. Un canvi per a no incloure els nens que esperen que la seva primera preferència estigui vacant si han accedit a una altra escola bressol temporalment. Tampoc hi són inclosos els nens que es registren en programes alternatius que recolzen la criança del fills. Per tant, hi ha més nens en llista d'espera dels que el govern publica.

#### ***4.3.2.2-. L'atenció als familiars de la tercera edat***

El Japó té la població amb un factor més elevat d'envelliment del món. Això té implicacions per al creixement i la sostenibilitat fiscal del Japó. L'envelliment donarà lloc a majors despeses de

---

<sup>95</sup> Fifield, Anna (August 1, 2014). Japanese leader Abe wants more women to work. So he's got big plans for day care. The Washington Post (consultat 13 Desembre 2015) [http://www.washingtonpost.com/world/asia\\_pacific/japanese-leader-abe-wants-more-women-to-work-so-hes-got-big-plans-for-day-care/2014/08/01/8dcd84f5-c4b2-4e39-a1e0-125eaa57309b\\_story.html](http://www.washingtonpost.com/world/asia_pacific/japanese-leader-abe-wants-more-women-to-work-so-hes-got-big-plans-for-day-care/2014/08/01/8dcd84f5-c4b2-4e39-a1e0-125eaa57309b_story.html)

<sup>96</sup> Ministry of Health, Labour and Welfare. Children and Childrearing. Policy Information For Achievement of the Zero Children Waiting List (consultat 30 Desembre) <http://www.mhlw.go.jp/english/policy/children/children-childrearing/dl/150407-03.pdf>

<sup>97</sup> Gardner, Walt (18 Agost 2015). Nursery schools in Japan face tough choices. The Japan Times. (consultat 10 Gener 2016) [http://www.japantimes.co.jp/opinion/2015/08/18/commentary/japan-commentary/nursery-schools-in-japan-face-tough-choices/#.VpKSHvnR\\_Dc](http://www.japantimes.co.jp/opinion/2015/08/18/commentary/japan-commentary/nursery-schools-in-japan-face-tough-choices/#.VpKSHvnR_Dc)

l'estat en pensions i assistència sanitària i una base imposable que s'anirà reduint.<sup>98</sup> L'any fiscal 2015, les principals despeses del pressupost inicial del compte general inclouen la seguretat social (32,7%) que s'ha multiplicat per dos des del pressupost del 1995 (16,8%).<sup>99</sup>

Una dada representativa de l'impacte que l'envelliment de la població està tenint al Japó és que el nombre d'usuaris dels serveis d'assegurança de cura a llarg termini va pujar a 4,58 milions en l'exercici fiscal del 2012. El que representa un augment d'aproximadament el 250% en comparació amb els prop de 1,84 milions d'usuaris de l'exercici fiscal del 2000, quan es va iniciar aquest servei. Una altra dada és que si anteriorment s'ha comentat que el 32,7% del pressupost del 2015 es destina a la seguretat social, encara és més remarcable per a entendre el problema que els beneficis per a les persones de la tercera edat en representen aproximadament un 70%.<sup>99</sup> És a dir, aproximadament un 23% del pressupost total del Japó.

Cal destacar la importància que, per tradició, les dones s'ocupen de la gent gran a la llar familiar. Les estadístiques mostren que fins i tot en l'actualitat, tenint en comte l'increment de serveis professionals per al cuidat de les persones de la tercera edat, el rati de cuidadors que són familiars del cuidat continua essent majoritari, d'un 61,6%. És més, del total de cuidadors, el 68,7% són dones.<sup>100</sup> Per tant, la filla, la esposa o la nora de la persona cuidada són les persones que acostuma'n a fer-se'n càrrec, el que afegeix una càrrega a les responsabilitats familiars de la dona i n'impedeix la incorporació al món laboral.

Segons el Ministeri d'Afers Interns i Comunicacions de dades, entre octubre de 2011 i setembre de 2012, unes 100.000 persones van abandonar els seus llocs de treball per cuidar membres majors de la família. L'any 2013, al voltant de 520.000 persones a nivell nacional estaven en llista d'espera per a les llars d'avis cures intensives. Per això el govern japonès es va comprometre a augmentar el nombre de llars d'avis cures intensives per fer front a les llistes d'espera. Una intenció que s'ha reforçat amb la nominació d'aquesta mesura com una de les “tres noves” fletxes d'Abenomics. L'objectiu per al 2016 és aconseguir assistència per a 150.000 persones grans que es consideren incapaços de cuidar-se per si sols, però es poden tractar a casa i que actualment estan en llista

---

<sup>98</sup> Anderson, Derek et. al. (Agost 2013). “IMF Country Report, Japan: Selected Issues”. International Monetary Fund, Asia and Pacific Department. Washington, D.C.

<sup>99</sup> Statistics Bureau. Ministry of Internal affairs and communication. Statistical Handbook of Japan 2015. (Consultat 29 Desembre 2015). <http://www.stat.go.jp/english/data/handbook/c0117.htm>

<sup>100</sup> Gender Equality Bureau Cabinet Office. Women and Men in Japan 2015. (consultat 10 de Gener 2016) [http://www.gender.go.jp/english\\_contents/pr\\_act/pub/pamphlet/women-and-men15/index.html](http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men15/index.html)

d'espera. En reduir el nombre de persones d'edat avançada en espera de vacants en llars especials d'infermeria, el govern espera reduir la càrrega sobre els membres de la seva família, que s'ha convertit en un problema greu, amb milers de treballadors (la majoria dones) que deixen els seus llocs de treball cada any per cuidar familiars de la tercera edat.<sup>101</sup> És important destacar que el Japó està abocat a la pèrdua de força laboral a llarg termini. Una de les solucions passarà per canvis en la política d'immigració que supleixi aquesta manca de personal, per exemple per al sector dels serveis de salut i benestar per a la gent gran.<sup>102</sup>

#### **4.3.2.3-. Legislació: afavorir, no perjudicar**

La figura de Fumiko Hayashi, empresària i política d'èxit dona peu a l'anàlisi d'un altre punt a tenir en consideració. Segons el GGGR, els Japó presenta valors per sota de la mitjana mundial (un rati del 0.23, és a dir, una dona per cada 4 homes) en matèria de gènere en la política: nombre de dones al parlament, ministres o caps d'Estat. Els canvis legals necessaris per encoratjar més dones a seguir carreres han estat insuficients. Per exemple, és necessària la revisió de la lleis que exclouen a una font d'ingressos principal d'exempcions d'impostos si l'ingrés anual d'un cònjuge dependent excedeix ¥ 1.03 milions (\$ 8,500) entre d'altres avantatges fiscals. En conseqüència, moltes dones casades limiten la seva feina fora de la casa per aprofitar els avantatges d'aquestes condicions.<sup>103</sup> Per tant, el GGGR deixa entreveure que la desigualtat de gènere té un escull molt difícil a superar en aquest sentit. Polítics compromesos amb la causa, i sobretot dones que són víctimes d'aquesta desigualtat, són imprescindibles per a aportar les mesures legals tant necessàries que donin suport a les mesures econòmiques i socials implementades per Womenomics.

---

<sup>101</sup> Yoshida, Reiji; Aoki, Mizuho. (24 de Setembre, 2015). Abe aims arrows at new targets with three fresh goals for 'Abenomics,' 20% rise in GDP. The Japan Times. (consultat 5 Desembre 2015) <http://www.japantimes.co.jp/news/2015/09/24/national/politics-diplomacy/abe-outlines-new-goals-abenomics-20-rise-gdp>

<sup>102</sup> En l'anàlisi de la figura 5 s'ha determinat que la incorporació laboral de la dona servirà com a "coixí" per a que altres mesures tinguin lloc en els canvis estructurals necessaris, com ara la política d'immigració. Aquest és un tema s'ha considerat important destacar però que però per raons de contingut i espai s'ha descartat aprofundir-hi en aquest treball. Per a més informació sobre la immigració al Japó es pot veure Kashiwazaki, Chikako i Akaha, Tsuneo (2006). "Japanese Immigration Policy: Responding to Conflicting Pressures". Migration Policy Institute. o Tsuda, Takeyuki. "The Future of Japan as a Country of Immigration. Center for Comparative Immigration Studies". University of California o l'article d'actualitat Chris, Burgess (18 de Juny 2014). "Japan's 'no immigration principle' looking as solid as ever". The Japan times.

<sup>103</sup> Warnock, Eleanor (Aug. 28, 2015). A Step Forward for 'Womenomics' in Japan. New law seen pressuring companies to hire, promote women. The Wall Street Journal. (consultat 5 Decembre 2015) <http://www.wsj.com/articles/a-step-forward-for-womenomics-in-japan-1440729418>

## 4.4.- La dona japonesa, part de la força laboral: anàlisi qualitativa

S'ha demostrat que en termes quantitius, la diferència de gènere en el treball remunerat s'ha reduït progressivament en els últims 50 anys. En especial, durant els últims anys gràcies al programa Womenomics. Ara bé, com han millorat les condicions laborals de la dona japonesa treballadora? L'anàlisi quantitativa es farà a partir de factors com ara els salaris, el tipus de treballs o les oportunitats de promoció.

### 4.4.1.- Treball a temps parcial

El Setembre de 2015, del total de 53,01 milions de persones ocupades el nombre d'empleats regulars era de 33,29 milions, per 19,71 milions d'empleats no regulars. La relació dels treballadors no regulars entre tots els empleats de sexe masculí és del 21,8%, mentre que la proporció corresponent a les dones és del 55,8%,<sup>104</sup> el que demostra que hi ha una gran diferència entre ambdós sexes. Un desglossament dels treballadors no regulars per grups d'edat mostra que entre els homes, la majoria d'ells són homes joves o ancians. Per contra, entre les dones, a major grup d'edat, més gran és la relació de treballadores no regulars.

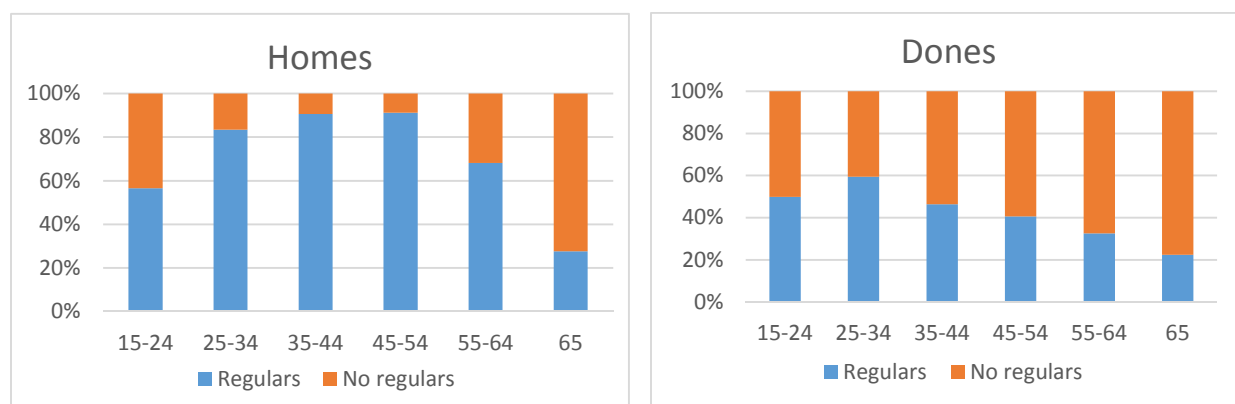


Figura 7. Patró d'ocupació segons sexe i edat (2014)<sup>104</sup>

El percentatge de dones treballadores no regulades s'ha incrementat en les últimes dècades ja que el 1989 era del 29%. Per tant, es pot afirmar que a part de ser un problema directament derivat dels cicles biològics de la dona com es demostra en el gràfic, també ho ha estat de la creació del sistema

<sup>104</sup> Ministry of Internal Affairs and Communications (Nov 10, 2015). Labour Force Survey Quarterly Average Results Jul.-Sep 2015. (consultat 27 Desembre 2015). <http://www.jil.go.jp/english/estatis/esaikin/2015/documents/e201511.pdf>

de dues vies, ja que en previsió al moment de tenir fills les empreses només els ofereixen treballs temporals, un fet que s'incrementa quan són mares. El que en el meu parer significa que el tipus de dona que treballava el 1989 ho continua fent el 2015, per altra banda totes aquelles dones a les que la via *ippan shoku* els permeté l'entrada al món laboral ho va fer condicionant la seva capacitat laboral, i denegant-ne la igualtat de gènere en termes qualitatius.

Una idea que es reforça per el fet que els sectors predominantment ocupats per les dones són precisament aquells que han crescut més en les darreres dècades, i per a fer-ho han incorporat treballadores a temps parcial. Per exemple, el sector Assegurança i Benestar social, de gran creixement en les darreres dècades, és un dels sectors amb més empleats a temps parcial (juntament amb “Restauració” o “Altres serveis per individus” entre d'altres) és ocupat per un 81.6% de dones. Per contra, “vehicles de motor” (un sector tradicional del Japó del miracle econòmic i un dels sectors amb menys ocupació a temps parcial) només per un 15.9%.<sup>105</sup>

La dualitat excessiva entre treballadors “regulars” i “no regulars” pot reduir la productivitat total de factors i tenir un impacte negatiu en la productivitat dels treballadors no-regulars. Si la reducció de la dualitat del mercat de treball (a través d'incrementar el percentatge de dones amb feina regular) es tradueix en un major creixement, això reduiria l'atur i ajudaria a acabar amb la deflació,<sup>106</sup> un dels objectius primordials del pla Abenomics.

#### **4.4.2.- Salaris**

Donada la importància d'augmentar els salaris per sortir de la deflació (un augment dels salaris afavoreix la demanda interna), l'aplicació de polítiques destinades a fomentar el creixement del salari són necessàries.

La diferència salarial de gènere al Japó és un problema actual. Es pot observar com les diferències salarials augmenten exponencialment a partir dels 25-30 anys, que és precisament, l'edat en que les dones tenen fills i abandonen la feina (algunes de manera temporal). Les diferències són més grans per aquelles empreses de més de 1000 treballadors, la majoria de les quals es regeixen per

---

<sup>105</sup> Research Institute of Economy, Trade & Industry. JIP Database 2011. (consultat 29 Desembre 2015)  
<http://www.rieti.go.jp/en/database/JIP2008/index.html>

<sup>106</sup> Anderson, Derek et. al. (Agost 2013). “IMF Country Report, Japan: Selected Issues”. International Monetary Fund, Asia and Pacific Department. Washington, D.C.

la cultura empresarial dels *keiretsu*. Per tant, les dones (de forma majoritària) no es beneficien d'una de les característiques més emblemàtiques del sistema d'ocupació de tota la vida: el salari dependent del temps treballat independentment del rendiment.

El següent gràfic mostra la evolució dels salaris des del 1995 al 2014, en el que s'observa que els increments més elevats s'han donat en els grups d'edat que presenten un desavantatge comparatiu major amb els salaris dels homes.:

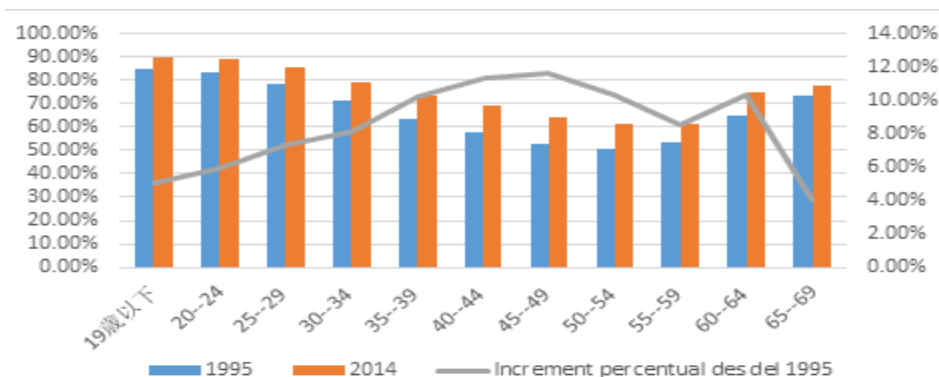


Figura 8. Percentatge ingressos mensuals contractuals d'empleats regulars de les dones respecte als homes per grup d'edat.<sup>107</sup>

Tot i això, s'observa que els salaris de les dones són encara aproximadament un 60% dels ingressos contractuals dels homes en les edats en que els treballadors contribueixen més de la seva vida laboral. Per tant, quantitativament, la diferència és massa gran perquè això no sigui un impediment molt clar per a la incorporació de la dona en el món laboral. Cal destacar que la gràfica només considera els ingressos contractuals, i per tant, omet les pagues extra i per objectius de les que tant es beneficien els directius en el món empresarial. Una dona amb educació terciària al Japó guanya només el 48% del que guanya un home educat de manera similar, de mitjana - el percentatge més petit entre tots els països de la OECD.<sup>108</sup>

En quan a estudis universitaris, el Japó presenta un nombre de dones menor que el d'homes amb un rati del 0.9.<sup>109</sup> Però si ens fixem en les dades en relació a les diferents franges d'edat, avui dia les dones joves al Japó són més propenses a tenir un títol universitari que els homes joves: el 59%

<sup>107</sup> Ministry of Internal affairs and Communications. Japan Statistical Yearbook 2016. (consultat 13 Desembre 2015) <http://www.stat.go.jp/english/data/nenkan/>

<sup>108</sup> OECD (2014). Education at a Glance: OECD Indicators. Country notes - Japan. (consultat 13 Gener 2016) <http://www.OECD.org/edu/Japan-EAG2014-Country-Note.pdf>

<sup>109</sup> World Economic Forum (2015). Global Gender Gap report 2015. (consultat 13 Desembre 2015) <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>

de les dones i el 52% dels homes de 25-34 anys, en comparació amb el 23% i 32%, respectivament, per a les dones i homes de 45-54. No obstant això, continua existint un biaix de gènere clara en l'elecció d'estudis: al voltant del 60% dels graduats japonesos en graus de salut i educació eren dones,<sup>110</sup> en comparació amb només el 14% graus STEM (*Science, Technology, Engineering and Math*).<sup>111</sup> Les dones joves també tenen més probabilitats d'assistir a cursos universitaris més curts i/o universitats menys prestigioses (un fet clau per al reclutament de joves com a directius potencials per les grans corporacions). La predominança dels homes en estudis STEM, si tenim en compte la natura del món empresarial japonès basat en els *keiretsu*, que es dediquen principalment als sectors industrials i financers, pot explicar parcialment la diferència del rati dona/home en els llocs directius. Tot i això, es pot observar que el problema al que s'enfronten les dones en el món laboral, en quant a igualtat de condicions i possibilitat de promoció no estan justificades per una clara diferència en la base educativa dels dos gèneres.

En base a l'estudi de l'apartat anterior, també s'ha considerat important d'analitzar la evolució dels salaris des d'una perspectiva de treballadors regulars/no regulars. Es pot observar que les diferències de salaris entre les treballadores regulades i no regulades s'ha incrementat en les últimes dècades. És més, el salari mitjà de les treballadores no regulades és més baix, tot i que de manera ínfima, en l'actualitat (55.1% del salari dels homes) que el 1989 (55.4%).<sup>112</sup> Per tant, veiem que les treballadores no regulades no han aconseguit cap millora en aquest sentit.

Però una anàlisi de la diferència de salaris entre homes i dones per un estudi del Research Institute of Economy, Trade & Industry mostra que només el 31,3% de la diferència és atribuïble a diferències en el tipus d'ocupació entre gèneres. Per contra, el 55,1% de la diferència salarial entre homes i dones es dona entre els empleats regulars a temps complet. Dins d'aquest factor, la part atribuïble a la diferència de gènere en el nombre d'anys treballats, representa només al voltant del 13%. El 87% restant és atribuïble a les diferències de gènere en les oportunitats de promoció i en la taxa de creixement de les primes salarials.<sup>113</sup> Per tant, i tornant a les figures 11 i 12, el que es

---

<sup>110</sup> Japan Today. (20 Desembre 2012). Gender gap still exists in Japan in pay, working conditions: OECD report. (consultat 10 Gener 2016) <http://www.japantoday.com/category/national/view/gender-gap-still-exists-in-japan-in-pay-working-conditions-OECD-report>

<sup>111</sup> World Economic Forum (2015). Global Gender Gap report 2015. (consultat 13 Desembre 2015) <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>

<sup>112</sup> Gender Equality Bureau Cabinet Office. Women and Men in Japan 2015. (consultat 10 de Gener 2016) [http://www.gender.go.jp/english\\_contents/pr\\_act/pub/pamphlet/women-and-men15/index.html](http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men15/index.html)

<sup>113</sup> Yamaguchi, Kazuo & Kawaguchi, Daiji (2008). Measures for Narrowing Male-Female Wage Gap: Support for work-life balance. Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA.



pot deduir és que un dels principals impediments als que s'enfronta la dona és la manca d'oportunitats reals de promoció a la feina, que limiten la capacitat i fins i tot predisposició a escollir la via *ippan shoku*, i posteriorment progressar-hi, fet conegut com a *glass ceiling*.

#### 4.4.3-. Oportunitats de promoció

A partir de l'anàlisi salarial, la pregunta que cal formular-se és, quines són les oportunitats de promoció reals de la dona en el món laboral? La següent gràfica mostra una comparativa entre ambdós gèneres en la que es pot observar una clara diferència en quant a posicions directives en les empreses per al que fa a ambdós sexes.

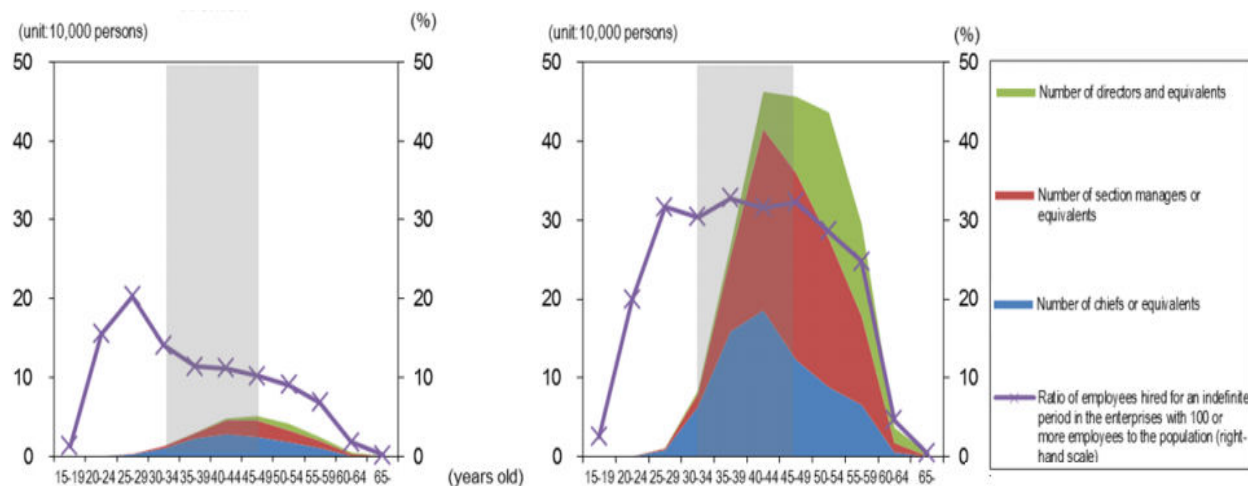


Figura 9. Relació entre el nombre d'empleats a la població per grup d'edat i al nombre de directius (per sexe, dones esquerra i homes dreta, 2012)<sup>114</sup>

Es pot observar que existeix una relació directa amb les edats en que hi ha una proporció més baixa de treballadores, en que més dones són contractades de manera no regular així com amb l'existència de les majors diferències de salari analitzades anteriorment.

Prop de la meitat de les empreses amb 5.000 o més empleats i el 45,9% de les empreses amb entre 1.000 i 4.999 empleats han introduït el sistema de dues vies. Les dones representen el 11,6% dels treballadors contractats per a la via *sōgō shoku* (2011). Però degut al rati de dones que deixen la feina (el 65,1% de les dones, el doble de la taxa en el cas dels homes), el total de treballadores que actualment persegueixen una carrera per aquesta via es redueix al 5,6%.<sup>114</sup>

<sup>114</sup> Cabinet Office, Government of Japan (June 2013). Toward Active Participation of Women as the Core of Growth Strategies. From the "White Paper on Gender Equality 2013". Pàg 10. [http://www.gender.go.jp/english\\_contents/about\\_danjo/whitepaper/pdf/2013-01.pdf](http://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/whitepaper/pdf/2013-01.pdf)

El percentatge de dones en posicions de personal directiu en corporacions privades de més de 100 treballadors presenta uns percentatges baixos, d'un 15% sobre els homes com a màxim (depenent de la posició). La evolució ha estat incremental (entre 4 i 10 punts percentuals des de 1989), però en especial des del 2001.<sup>115</sup> Però les posicions directives més importants, encara estan ocupades gairebé exclusivament per els homes. Segons el grup Catalyst, només el 3,1% dels membres de les juntes directives de les empreses capdavanteres del Japó eren dones.<sup>116</sup>

És difícil veure l'impacte que està tenint Womenomics en aquest sentit en el sector privat. Però on si sembla que Womenomics té un efecte clarament positiu és en l'augment de la proporció de dones en llocs de direcció i de supervisió en el sector governamental. A partir de la implementació de la política el 2012, l'increment ha estat substancialment superior a altres anys. De totes maneres, partint de que només entre un 2.8 a un 5.6 per cent (depenent del tipus de posició) de les oficines governamentals estan ocupades per dones, la tendència actual (creixement entre el 0.3% a 0.6%)<sup>117</sup> és insuficient per a aconseguir els objectius marcats d'entre el 7 i el 20 per cent el 2020 (veure punt 3.3.1).

També cal tenir en compte que tradicionalment al Japó ser solter pot afectar greument la feina, ja que els solters tradicionalment deixen de ser candidats a les millores laborals. Això representa un altre problema afegit ja que la majoria de dones que segueixen la via *sōgō shoku* són incapaces de compaginar la vida familiar i laboral, i per tant són solteres.

En la meua opinió, les mesures que s'estan aplicant no poden donar resultats a curt termini, sinó que són una estratègia a mig-llarg termini en aquest sentit. L'objectiu de Womenomics per afavorir la incorporació de la dona en les feines de la via *sōgō shoku* produirà dones directives en un futur, no pas de manera immediata. El mateix govern ha rebaixat a la meitat l'objectiu d'assolir que les dones ocupessin el 30% dels llocs de lideratge en la societat japonesa el 2020.

---

<sup>115</sup> Ministry of Health, Labour and Welfare. Basic Survey on Wage Structure. (consultat 10 de Gener 2016) [http://www.gender.go.jp/english\\_contents/pr\\_act/pub/pamphlet/women-and-men15/index.html](http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men15/index.html)

<sup>116</sup> Hayden Deborah (28 de Maig 2015). Getting more women in the Japanese boardroom. Japan Today. (consultat 26 Gener 2016) <http://www.japantoday.com/category/lifestyle/view/getting-more-women-in-the-japanese-boardroom>

<sup>117</sup> Ministry of Internal Affairs and Communications and the National Personnel Authority. Results of a Follow-up on the state of expansion of recruiting and promoting female national public employee. (consultat 10 de Gener 2016) [http://www.gender.go.jp/english\\_contents/pr\\_act/pub/pamphlet/women-and-men15/pdf/2-4.pdf](http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men15/pdf/2-4.pdf)

## 4.5-. Conseqüències directes sobre l'efecte corba M

Un cop analitzada la situació de la dona japonesa en el món laboral des del punt de vista quantitatiu i qualitatiu s'han vist quines en són les problemàtiques, així com la evolució d'aquestes i l'efecte que ha tingut la política Womenomics sobre alguna d'elles. Tots els punt analitzats anteriorment: la participació de la dona, el treball no remunerat, el treball a temps parcial o no regulat, els salaris o les oportunitats de promoció, conflueixen en termes causa-efecte sobre l'efecte corba M. La seva evolució es pot observar en el següent gràfic:

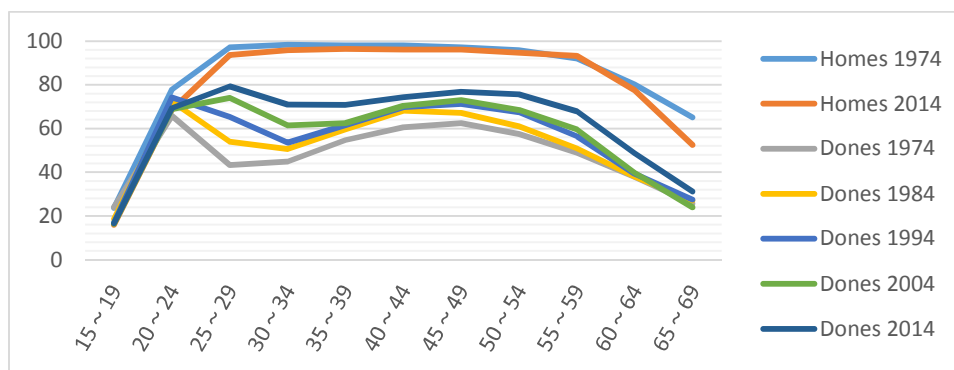


Figura 10. Taxa participació de la població activa per sexe i grup d'edat, 1974-2014 <sup>118</sup>

Per al que fa als homes, podem veure com tenir fills no té cap influència en la seva vida laboral. Per a les dones, el gràfic mostra que en el 2014 el grup d'edat 35-39 ha substituït el grup de 30-34 per formar la part inferior de la corba M. Això es degut a l'increment de l'edat del matrimoni i tenir fills. A més, en quaranta anys la taxa de participació ha augmentat en 26.1 punts percentuals en el grup de 30-34 anys i de 16.1 punts percentuals en el grup d'edat de 35 a 39, el que resulta en un canvi notable en la part inferior de la corba: s'ha convertit en més plana i gradual.<sup>118</sup> Tot i la millora substancial del problema, continua havent-hi una diferència molt clara entre ambdós gèneres en el món laboral. Aquest és indubtablement un valor analític que definirà l'èxit o el fracàs de la política Womenomics. Tot i l'estret espectre temporal de les dades de que es disposen en l'actualitat (Womenomics es va implementar fa 3 anys), el següent gràfic ens mostra gràficament com l'increment percentual dels últims dos anys de la política Womenomics (2103 i 2014) resulten un increment superior al la tendència dels últims 5 anys (2007-2012):

<sup>118</sup> Ministry of Internal affairs and communication. Historical data. Employed person and employment rate by age (five-year group). (Consultat 29 Desembre 2015). <http://www.stat.go.jp/english/data/roudou/Ingindex.htm>

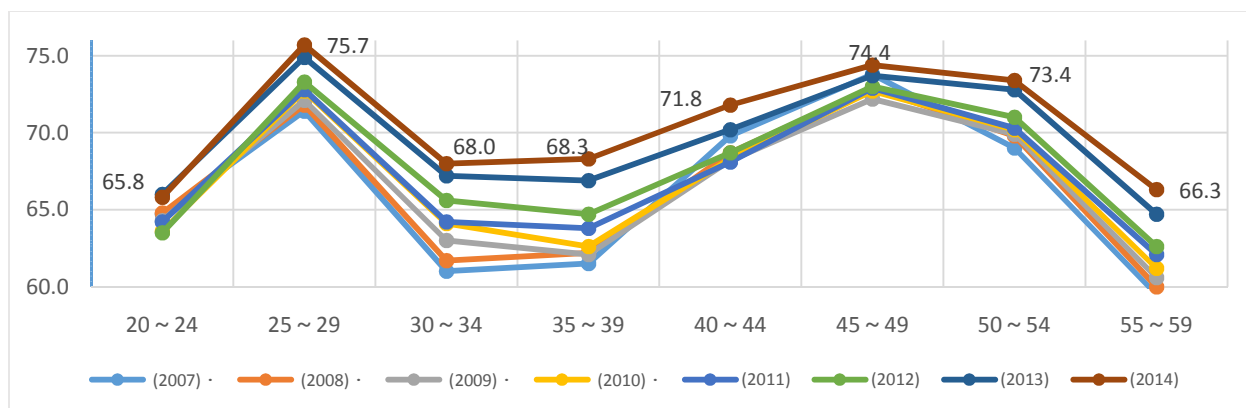


Figura 11. Evolució de la corba M des del 2007-2014 <sup>119</sup>

L'increment interanual de la participació en les edats compreses entre els 25 i els 45 és 2 o fins i tot 3 vegades l'increment d'anys anteriors. Cal remarcar que percentualment les millores percentuals durant aquests dos anys són relativament petites (del 0,8% a l'1,6%), però és definitivament un motiu de confiança per a la política Womenomics.

En els següents anys caldrà analitzar-ne la evolució per a corroborar o no la tendència positiva com a prova de l'acceleració de l'incipient canvi del model i l'aconseguint dels objectius proposats a l'inici de Womenomics (per exemple, elevar el percentatge de dones que es reincorporen a la feina després del seu primer fill del 38% el 2010 al 55% el 2020). A més, caldrà analitzar quines són les conseqüències d'aquests canvis positius per determinar quines són les mesures aplicades que funcionen i quines no.

<sup>119</sup> Ministry of Internal affairs and communication. Historical data. Employed person and employment rate by age (five-year group). (Consultat 29 Desembre 2015). <http://www.stat.go.jp/english/data/roudou/lnindex.htm>

## 5-. Conclusions

El Japó està immers en una situació econòmica molt difícil des de l'esclat de la bombolla, fa ja més de 20 anys. L'esdevenir de la tercera potència econòmica mundial es definirà per les polítiques impulsades pel govern de Shinzō Abe per a combatre les adversitats econòmiques i demogràfiques a les que s'enfronta el país. Unes polítiques que posen de manifest la necessitat de canvis estructurals que tindran enormes conseqüències sobre la societat japonesa.

En aquest treball s'ha posat en rellevància la importància que el paper de la dona té en el món laboral i l'esdevenir econòmic del Japó. Si la taxa d'ocupació femenina del Japó s'acostés a la dels homes, l'economia del país se'n veuria altament beneficiada, i per tant també ho faria la societat japonesa. Després de l'anàlisi resulta evident que el Japó és, avui en dia, conscient del problema i reconeix la necessitat d'un canvi. Precisament, la campanya "*Crear una societat en la qual les dones brillen*" neix de la necessitat d'eradicar la desigualtat de gènere actual. Una desigualtat que en l'actualitat és producte de l'ordre social impulsat per els desenvolupament econòmic i el món corporatiu que tant bé va funcionar durant els 60 fins als 80 i que perpetuaren la ideologia familiar de la restauració Meiji. Degut als canvis soferts en la situació econòmica del país, l'estancament de l'economia i factors socials que en perjudiquen el creixement (envelliment i decreixement de la població o canvis en l'estructura familiar), el govern ha donat el pas endavant necessari a través del programa Womenomics conscient dels beneficis que comporta posar-hi solució.

A partir de les bases de Womenomics, com a part indivisible d'Abenomics, s'ha analitzat la evolució de la situació laboral de la dona al Japó. En termes quantitativs, s'ha conclòs que tot i l'increment constant en la participació, aquest es troba limitat per les responsabilitats familiars i de la llar de la dona, en especial la criança dels fills i tenir cura dels familiars de la tercera edat. Per tant, un dels principals objectius de Womenomics, l'augment de la participació laboral de la dona, es basarà en la capacitat de les mesures encaminades a afavorir que aquelles dones que actualment no estan interessades en treballar, ho estiguin. És a dir, mesures que aconseguixin reduir la feina no remunerada que fa la dona així com també encoratjar la igualtat de responsabilitats a la llar entre la dona i l'home. Algunes de les polítiques necessàries són una major flexibilitat laboral, millores en les baixes tant maternals com paternals, la creació de més guarderies públiques o donar solucions per a l'atenció dels familiars de la tercera edat.

Per a fer-ho, s'hauran de produir canvis estructurals en un model empresarial que va créixer en l'abundància del miracle econòmic i que necessita adaptar-se a l'actualitat. Aconseguir la igualtat de condicions laborals per a la dona en temes com ara els salaris o les oportunitats de promoció és un aspecte essencial per a garantir la incorporació real de la dona al món laboral. El sistema de dues vies, dissenyat en el seu moment per a afavorir la incorporació de la dona al món laboral, en condiona totalment la seva capacitat i n'impossibilita la igualtat de condicions amb els homes. És inqüestionable que la utilització de la dona en el món laboral com a font de mà d'obra barata és un model discriminatori, que alhora representa un clar impediment per a la prosperitat del Japó.

L'anàlisi empírica ha demostrat com les mesures de Womenomics estan resultant en un canvi real, que ja es pot quantificar. Aquest és un fet molt destacable tenint en compte el context del Japó com una societat en que els canvis es produeixen molt lentament, com s'ha pogut analitzar a partir del rerefons social i cultural d'aquest treball. Tot i això, cal no perdre de vista que la anàlisi també ha demostrat que la tendència dels canvis continuen essent insuficients per a complir els objectius auto-imposats, i força ambiciosos, de Womenomics per al 2020. El Japó s'ha despertat tard i ara no hi ha massa temps de marge per a garantir la viabilitat econòmica del país. Womenomics necessita accelerar els factors de canvi. Aquest és un dels reptes més difícils als que s'enfronta Womenomics, i per extensió, el pla Abenomics per a la reactivació de l'economia japonesa.

La revitalització de l'economia japonesa que pretén Abenomics depèn directament del resultat de la política Womenomics. Però si el conjunt de mesures d'Abenomics no prospera, el futur de Womenomics també serà incert. Per tant, desafortunadament, el paper de la dona en la societat japonesa ve àmpliament determinat pel factor econòmic. Cal doncs, tenir en compte que la desvinculació d'aquests dos conceptes és també un repte per al Japó del futur.

Però tots aquests canvis només són la punta de l'iceberg. Al llarg del treball s'ha analitzat com els canvis promoguts pel govern japonès en el món laboral només seran efectius a llarg termini si paral·lelament es promouen mesures per assegurar un marc polític, social i cultural que s'origini com la base fonamental per a que es produeixin canvis estructurals significatius per la igualtat de gènere. Per exemple, la reforma de la legislació de gènere que garanteixi l'aplicació pràctica de les polítiques de gènere és clau. Aconseguir que el símbol *kurumin* representi un clar recolzament a la igualtat de gènere per part de les empreses i no simplement una intenció poc concisa derivada de la opacitat amb la que operen les grans corporacions japoneses.

Per a que la igualtat de gènere no solament formi part de la imatge *tatema* de la societat japonesa, sinó també de la *honne*, és important destacar la necessitat de programes educatius d'igualtat de gènere per a futures generacions. La tradició cultural i el llegat confucià al Japó estan molt arrelats i són una causa directe de la situació de la dona al món laboral. Per tant, estem parlant de reformes polítiques i econòmiques, però sobretot socials i culturals, que no tant sols tenen implicacions de gènere sinó que també afecten el sistema familiar del Japó. Per integrar la dona de manera igualitària al mercat laboral s'ha d'acabar amb la idea *ryōsai kenbo* i l'estructura de la família del *sararīman*. Per a això s'ha de produir d'un canvi en la consciència social, partint de l'educació i passant per campanyes de conscienciació del govern, que permetin a la dona compaginar la carrera i la família. S'ha d'agafar la idea dels *Jokunsho* com a manuals relacionats amb els canvis educacionals necessaris per a la educació sobre el gènere en l'actualitat. Però a diferència d'aquests, han de ser una eina educativa per ambdós gèneres, i evidentment, promoure la igualtat de gènere que produeixi canvis d'arrel en la realitat del paper de la dona a la societat japonesa.

En la meua opinió, és necessari aconseguir que la idea d'igualtat sigui entesa i respectada per la societat, una societat que tot i els canvis experimentats des de mitjans del segle XIX, encara s'aferra en les tradicions i valors socials que van dur-los precisament a aquest desenvolupament. La igualtat de gènere s'ha d'integrar en aquests valors, com ara el *sekentei* (aparença, el que pensa la societat) o *gaman* (la perseverança), considerada la virtut japonesa clau, per a que sigui la mateixa societat la que lluiti per aquests nous valors. Com digué l'ambaixadora dels EUA Caroline Kennedy adreçant-se a l'ACCJ i la Societat Japonesa-Americana “[La desigualtat] no és només un assumpte de dones. És una qüestió de l'home, una qüestió de família, una qüestió econòmica i de seguretat nacional, i és una qüestió moral.”<sup>120</sup>

---

<sup>120</sup> Embassy of the United States (November 27, 2013). Ambassador Caroline Kennedy Addresses ACCJ and the America-Japan Society. Hotel Okura, Tokyo. (consultat 20 Gener 2016) <http://japan.usembassy.gov/e/p/tp-20131127-01.html>

## Bibliografia

- Sáiz López, Amelia. (2004). Dona, gènere i família a la Xina. Gènere i família en les societats de l'Àsia Oriental. ed. UOC, Universitat Oberta de Catalunya.
- Ko, Dorothy et. al. (2003). Women and Confucian Cultures in Premodern China, Korea, and Japan. University of California Press.
- Moeran, Brian (1989). Language and Popular Culture in Japan. Manchester University Press. Japan.
- De Bary, Wm. Theodore et. al. (2005). Sources of Japanese Tradition. Tiedemann, 2nd ed., vol. 2. New York: Columbia University Press.
- Sugano, Noriko (2005). "Gender, Modern Japan, and the Reception of Confucianism". The Berkshire Conference of Women Historians.
- Martínez-Robles, David i Sasot, Albert (2002). El segle XIX temps de crisi, temps de canvi. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Reynolds Braisted, William (1976). Meiroku Zasshi: Journal of the Japanese Enlightenment. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Ryoko, Okamura (2013). "Changing ideal of ryosai kenbo through cultural analysis of Japanese women in Japan and in the United States: Reexamining the experience of Japanese immigrant women until 1945". Oklahoma State University, ProQuest Dissertations Publishing.
- Gómez Pradas, Muriel (2004). Dona, gènere i família al Japó. Gènere i família en les societats de l'Àsia Oriental. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Sugimoto, Yoshio (2010). An Introduction to Japanese Society. Cambridge University Press.
- Imamura, Anne E. (2003). "The Japanese family faces twenty-first century challenges". Education About Asia, Volume 8, Number 2.
- Imamura, Anne E. (1990). "The Japanese Family". Video Letter from Japan II: A Young Family. Asia Society.
- Faiola, Anthony (23 d'Octubre de 2005). Cuando el marido es insoportable. El País. (consultat 5 Desembre 2015) [http://elpais.com/diario/2005/10/23/sociedad/1130018409\\_850215.html](http://elpais.com/diario/2005/10/23/sociedad/1130018409_850215.html)
- Leung, Aegean et. al. (2013). "Emergent Identity Work and Institutional Change: The 'Quiet' Revolution of Japanese Middle-Class Housewives". Organization Studies 2014, Vol. 35(3) 423–450. Sage.
- Prime Minister of Japan and His Cabinet. The Constitution of Japan. (consultat 29 Desembre 2015) [http://japan.kantei.go.jp/constitution\\_and\\_government\\_of\\_japan/constitution\\_e.html](http://japan.kantei.go.jp/constitution_and_government_of_japan/constitution_e.html)
- Statistics Bureau, MIC, Ministry of Economy, Trade and Industry. Statistical Handbook of Japan 2015. (consultat 29 Gener 2016). <http://www.stat.go.jp/english/data/handbook/c0117.htm>
- Colignon, R., & Usui, C.. (2001). "The resilience of Japan's iron triangle". Asian Survey, 41(5), 865–895.



- Sakakibara, Eisuke (2003). Structural Reform in Japan: Breaking the Iron Triangle. Washington DC: Brookings Institution Press.
- Pelegrín Solé, Àngels (2011). Economia al Japó: Evolució històrica de l'economia japonesa. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- The Economist (Jan 3rd 2008). Sayonara, salaryman. The economist Printed Edition. Tokyo. (consultat 5 Desembre 2015) <http://www.economist.com/node/10424391>.
- The Economist: Special Reports. (Nov 29th 2007) Still work to be done. The Economist print Edition. (consultat 5 Desembre 2015) <http://www.economist.com/node/10169940>
- Morente, Rosa (2008). “Lo público y lo privado en la mujer japonesa”. Barlés, E. i Almazán, D. (eds.). La mujer japonesa. Realidad y mito. Zaragoza: Prensas Universitarias, pp.525-536.
- Pelegrín, Àngels (2008). “La economía japonesa en 2007: en reconstrucción tras la Burbuja”, Anuari Àsia Pacífic CIDOB.
- The world Bank. Database. (consultat 29 Gener 2016) <http://data.worldbank.org>
- Johnston, Eric (6 de Gener, 2009). Japan's bubble economy. Lessons from when the bubble burst. The Japan Times. (consultat 5 Desembre 2015) <http://www.japantimes.co.jp/news/2009/01/06/reference/lessons-from-when-the-bubble-burst>.
- Sakai, Yoshihiro (2006). “Japan’s Economy in the Post-Koizumi Era”. CSIS.
- The Economist (3 de Gener de 2008). Sayonara, salaryman. The economist Printed Edition. Tokyo. (consultat 5 Desembre 2015) <http://www.economist.com/node/10424391>.
- The Economist: Special Reports. (29 de Novembre de 2007). Still work to be done. The Economist print Edition. (consultat 5 Desembre 2015) <http://www.economist.com/node/10169940>
- Gender Equality Bureau Cabinet Office (2014). Public Opinion Poll on Women’s Active Participation. (consultat 10 de Gener 2016) [http://www.gender.go.jp/english\\_contents/pr\\_act/pub/pamphlet/women-and-men15/index.html](http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men15/index.html)
- Miller, Robbi Louise (2002). “The quiet revolution: Japanese women working around the law”. Litigation associate, Cravath, Swaine & Moore, New York. J.D., Harvard Law School.
- Wakisaka, Akira (2013). “Changes in human resource management of women after the 1985 equal employment opportunity act”. Japan labor review. Vol. 10, no. 2. p. 57-81.
- Gender Equality Bureau Cabinet Office. Progress of the Government for Realizing a Gender-Equal Society. (consultat 18 Nov 2015) [http://www.gender.go.jp/english\\_contents/about\\_danjo/toward/progress/index.html](http://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/toward/progress/index.html)
- Assmann, Stephanie (2014). “Gender Equality in Japan: The Equal Employment Opportunity Law Revisited”. The Asia-Pacific Journal, Vol. 12, Issue. 45, No. 2.
- Ministry of Health, Labour and Welfare. Annual Health, Labour, and Welfare Report 2011-2012. Equal Employment Opportunity Act. (consultat 30 Desembre) <http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw6/dl/07e.pdf>

- Helen Macnaughtan (March 28, 2015). “Womenomics for Japan: is the Abe policy for gendered employment viable in an era of precarity?”. *The Asia Pacific Journal*. Volume 13, Issue 12, Number 1.
- Ministry of Finance Japan. Central Government Debt (consultat 12 Desembre 2015) <http://www.mof.go.jp/english>
- Institut d’Estadística de Catalunya. Productivitat total dels factors (PTF). Per components. (consultat 24 Gener 2016) <http://www.idescat.cat/economia/inec?tc=7&id=5124>
- Fukao, Kyoji et. al. (2012). “The Structural Causes of Japan’s Lost Decades”. Lyon Institute of East Asian Studies.
- Ministry of Health, Labour and Welfare (July 30, 2015). Abridged Life Tables For Japan 2014. (consultat 23 Desembre 2015) <http://www.jil.go.jp/english/estatis/esaikin/2015/documents/e201507.pdf>
- Pelegrín, Àngels (2011). “Japón: antes y después del 11 de marzo”. *Anuari Àsia Pacífic*. CIDOB.
- Yoshino, Naoyuki & Taghizadeh-Hesary, Farhad (2014). “Three Arrows of “Abenomics” and the Structural Reform of Japan: Inflation Targeting Policy of the Central Bank, Fiscal Consolidation, and Growth Strategy”. *Asian Development Bank Institute*. No. 492.
- Ito, Takatoshi (8 Septembre 2013). Consumption-tax fears risk stalling Abe’s ‘three arrows’. University of Tokyo. (consultat 5 Decembre 2015) <http://www.eastasiaforum.org/2013/09/08/abenomics/>
- The Japan Times (18 Novembre 2014). Abe confirms postponing sales tax hike, calling Dec. 14 election. Kyodo. (consultat 5 Decembre 2015) <http://www.japantimes.co.jp/news/2014/11/18/national/politics-diplomacy/abe-confirms-postponing-sales-tax-hike-calling-dec-14-election>
- Hoffnung, Jeffrey. (10 Juliol, 2013). “Japan Chair Platform: Abe's Challenges Ahead”. Center for Strategic and International Studies.
- Anderson, Derek et. al. (Agost 2013). “IMF Country Report, Japan: Selected Issues”. International Monetary Fund, Asia and Pacific Department. Washington, D.C.
- The Economist (1 d’Octubre 2015). Less of the same. The Japanese government’s three new economic arrows miss their mark. *The Economist* from the print edition. Tokyo. (consultat 5 Desembre 2015) <http://www.economist.com/news/asia/21668283-japans-new-three-little-arrows-shinzo-abe-tweaks-his-economic-programme-japan>
- Yoshida, Reiji; Aoki, Mizuho. (24 de Septembre, 2015). Abe aims arrows at new targets with three fresh goals for ‘Abenomics,’ 20% rise in GDP. *The Japan Times*. (consultat 5 Desembre 2015) <http://www.japantimes.co.jp/news/2015/09/24/national/politics-diplomacy/abe-outlines-new-goals-abenomics-20-rise-gdp>
- Matsui, Kathy et. al. (30 de Maig 2014). “Japan: Portfolio Strategy Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk”. Goldman Sachs.
- Mori, Masako (8 de març de 2014). International Women’s Day 2104. (consultat 5 Desembre 2015) <http://www.gender.go.jp/public/report/2013/2014030701.html>

- Shinzō, Abe (22 de Gener de 2014). A New Vision from a New Japan, World Economic Forum 2014 Annual Meeting, Speech by Prime Minister Abe. Congress Centre, Davos, Switzerland. At the opening plenary, (consultat 24 de Gener 2016) [http://japan.kantei.go.jp/96\\_abe/statement/201401/22speech\\_e.html](http://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201401/22speech_e.html)
- Japan Today (7 Desembre 2015). Gov't lowers target for women's share of leadership positions to 15%. Tokyo. (consultat 29 Desembre 2015). <https://www.japantoday.com/smartphone/view/business/govt-lowers-target-for-womens-share-of-leadership-positions-to-15>
- Abe, Shinzo (25 Septembre, 2013). Unleashing the power of 'womenomics'. Our goal in japan is to boost women in the workforce significantly by 2020 and reduce pay disparity. Wall street journal. (Consultat 5 Desembre 2015) <http://www.wsj.com/articles/SB10001424052702303759604579091680931293404>
- Aoki, Mizuho (Aug 28, 2015). Diet passes bill aimed at boosting women in the workplace. The Japan Times. (consultat 18 Nov 2015) <http://www.japantimes.co.jp/news/2015/08/28/national/politics-diplomacy/diet-passes-bill-aimed-boosting-women-workplace/>
- Baker & McKenzie (Març 2016). Japan's Act Concerning Promotion of Women's Career Activities Enacted: Companies Should Establish Action Plan. Tokyo. (Consultat 5 Desembre 2015) [http://www.bakermckenzie.co.jp/e/material/dl/supportingyourbusiness/newsletter/employment/ClientAlert\\_150914\\_PWCA\\_E.pdf](http://www.bakermckenzie.co.jp/e/material/dl/supportingyourbusiness/newsletter/employment/ClientAlert_150914_PWCA_E.pdf)
- Cabinet secretariat, Prime Minister of Japan and His Cabinet (Novembre, 2015). Japan Revitalization Strategy (Growth Strategy) Revised in 2015. Main achievements to date and further reforms. (Consultat 5 Desembre 2015) [https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/new\\_seika\\_torikumien.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/new_seika_torikumien.pdf)
- Ministry of Health, Labour and Welfare. Children and Childrearing. Policy Information For Achievement of the Zero Children Waiting List (consultat 30 Desembre) <http://www.mhlw.go.jp/english/policy/children/children-childrearing/dl/150407-03.pdf>
- Gender Equality Bureau Cabinet Office. Women and Men in Japan 2015. (consultat 10 de Gener 2016) [http://www.gender.go.jp/english\\_contents/pr\\_act/pub/pamphlet/women-and-men15/index.html](http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men15/index.html)
- World Economic Forum (2015). Global Gender Gap report 2015. (consultat 13 Desembre 2015) <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>
- OECD (2013). “Pensions at a Glance 2013. OECD and G20 Indicators”. OECD Publishing.
- OECD. Database. (consultat 29 Gener de 2016). <https://stats.OECD.org>
- Ministry of Health, Labour and Welfare. Service Guide (English) 2015. (consultat 10 gener 2016) [http://www.mhlw.go.jp/english/org/pamphlet/dl/pamphlet-about\\_mhlw.pdf](http://www.mhlw.go.jp/english/org/pamphlet/dl/pamphlet-about_mhlw.pdf)
- The Japan Institute for Labour Policy and Training (August 2015). Recent Statistical Survey Reports. (consultat 10 Gener 2016). <http://www.jil.go.jp/english/estatis/esaikin/2015/e201508.html>
- OECD (2014). Education at a Glance: OECD Indicators. Country notes - Japan. (consultat 13 Gener 2016) <http://www.OECD.org/edu/Japan-EAG2014-Country-Note.pdf>
- Fifield, Anna (August 1, 2014). Japanese leader Abe wants more women to work. So he's got big plans for day care. The Washington Post (consultat 13 Desembre 2015) [http://www.washingtonpost.com/world/asia\\_pacific/japanese-leader-abe-wants-more-women-to-work-so-hes-got-big-plans-for-day-care/2014/08/01/8dcd84f5-c4b2-4e39-a1e0-125eaa57309b\\_story.html](http://www.washingtonpost.com/world/asia_pacific/japanese-leader-abe-wants-more-women-to-work-so-hes-got-big-plans-for-day-care/2014/08/01/8dcd84f5-c4b2-4e39-a1e0-125eaa57309b_story.html)

- Gardner, Walt (18 Agost 2015). Nursery schools in Japan face tough choices. The Japan Times. (consultat 10 Gener 2016) [http://www.japantimes.co.jp/opinion/2015/08/18/commentary/japan-commentary/nursery-schools-in-japan-face-tough-choices/#.VpKSHvnR\\_Dc](http://www.japantimes.co.jp/opinion/2015/08/18/commentary/japan-commentary/nursery-schools-in-japan-face-tough-choices/#.VpKSHvnR_Dc)
- Yoshida, Reiji; Aoki, Mizuho. (24 de Septiembre, 2015). Abe aims arrows at new targets with three fresh goals for ‘Abenomics,’ 20% rise in GDP. The Japan Times. (consultat 5 Diciembre 2015) <http://www.japantimes.co.jp/news/2015/09/24/national/politics-diplomacy/abe-outlines-new-goals-abenomics-20-rise-gdp>
- Warnock, Eleanor (Aug. 28, 2015). A Step Forward for ‘Womenomics’ in Japan. New law seen pressuring companies to hire, promote women. The Wall Street Journal. (consultat 5 Diciembre 2015) <http://www.wsj.com/articles/a-step-forward-for-womenomics-in-japan-1440729418>
- Ministry of Internal Affairs and Communications (Nov 10, 2015). Labour Force Survey Quarterly Average Results Jul.-Sep 2015. (consultat 27 Diciembre 2015). <http://www.jil.go.jp/english/estatis/esaikin/2015/documents/e201511.pdf>
- Research Institute of Economy, Trade & Industry. JIP Database 2011. (consultat 29 Diciembre 2015) <http://www.rieti.go.jp/en/database/JIP2008/index.html>
- Ministry of Internal affairs and Communications. Japan Statistical Yearbook 2016. (consultat 13 Diciembre 2015) <http://www.stat.go.jp/english/data/nenkan/>
- Japan Today. (20 Diciembre 2012). Gender gap still exists in Japan in pay, working conditions: OECD report. (consultat 10 Gener 2016) <http://www.japantoday.com/category/national/view/gender-gap-still-exists-in-japan-in-pay-working-conditions-OECD-report>
- Yamaguchi, Kazuo & Kawaguchi, Daiji (2008). Measures for Narrowing Male-Female Wage Gap: Support for work-life balance. Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA.
- Cabinet Office, Government of Japan (June 2013). Toward Active Participation of Women as the Core of Growth Strategies. From the “White Paper on Gender Equality 2013”. [http://www.gender.go.jp/english\\_contents/about\\_danjo/whitepaper/pdf/2013-01.pdf](http://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/whitepaper/pdf/2013-01.pdf)
- Ministry of Health, Labour and Welfare. Basic Survey on Wage Structure. (consultat 10 de Gener 2016) [http://www.gender.go.jp/english\\_contents/pr\\_act/pub/pamphlet/women-and-men15/index.html](http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men15/index.html)
- Hayden Deborah (28 de Maig 2015). Getting more women in the Japanese boardroom. Japan Today. (consultat 26 Gener 2016) <http://www.japantoday.com/category/lifestyle/view/getting-more-women-in-the-japanese-boardroom>
- Ministry of Internal affairs and communication. Historical data. Employed person and employment rate by age (five-year group). (Consultat 29 Diciembre 2015). <http://www.stat.go.jp/english/data/roudou/lngindex.htm>
- Embassy of the United States (November 27, 2013). Ambassador Caroline Kennedy Addresses ACCJ and the America-Japan Society. Hotel Okura, Tokyo. (consultat 20 Gener 2016) <http://japan.usembassy.gov/e/p/tp-20131127-01.html>