



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**LAS WOMENOMICS DE SHINZŌ ABE,
UNA ESTRATEGIA ECONÓMICA Y DE
POLÍTICA EXTERIOR JAPONESA.**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN RELACIONES INTERNACIONALES**

**PRESENTA
DANIEL SÁNCHEZ ARENAS**

**DIRECTOR DE TESIS
DR. ALEJANDRO CARLOS USCANGA PRIETO**



CIUDAD UNIVERSITARIA, CIUDAD DE MÉXICO, 2022



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Primeramente agradezco infinitamente al Altísimo, por todo el amor y misericordia derramados en mí y en los míos. Que si estoy en este camino es gracias a Él y bajo su justicia vivo.

Gracias con todo mi corazón a mi Divino Maestro Jesús por tantos años de enseñanza del camino correcto y del verdadero significado del amor.

Gracias a Elías, a María y a Moisés por estar conmigo en todo instante y momento. Porque las palabras entregadas resuenan en mí de principio a fin y atesoradas en mi corazón se encuentran.

Gracias a mi mamá que estuvo conmigo y me apoyó de mil maneras en todo momento. Que es la prueba viva de lo que es el amor, que me ha dado todo sin esperar nada a cambio. Te amo mucho mamá.

Gracias a mi padre, porque igualmente sin su apoyo no habría podido terminar este proyecto de vida. También te amo mucho papá.

Agradezco infinitamente a mis tías Gaby y Coco, a mi tío Carlos y a mi abuelita Ángela, que están conmigo y yo con ustedes. Igualmente a mi abuelo Sabino que su vida ha sido ejemplo para mí.

Agradezco a Perla. Por todo su amor y apoyo, que de diversas formas estuvo a mi lado dándome ánimos.

Agradezco a David por estar ahí para mí, que sin su sabio y buen consejo cómo habría logrado sortear las dificultades en esta etapa de mi vida.

Índice

Índice de gráficas, tablas y diagramas	V
Glosario	VIII
Introducción.....	1
1 El contexto japonés, una revisión hacia el interior de la situación económica, demográfica y de género	12
1.1.- Panorama político	12
1.2.- Panorama económico	14
1.3.- La crisis demográfica y la reducción de la fuerza laboral	17
1.3.1.- Baja tasa de fertilidad y envejecimiento de la población, causas del decrecimiento de la población japonesa	17
1.3.2.- Reducción de la fuerza laboral japonesa	21
1.3.3 Presión en el sistema de pensiones	26
1.4.- Roles de género en Japón.....	30
1.4.1.- División de roles de género en la familia	30
1.4.2.- Sistema de trabajo de género	40
2 La estrategia económica de las Womenomics de Shinzō Abe	55
2.1.- El fundamento teórico de las Womenomics.....	55
2.2.- Las Womenomics de Shinzō Abe como política interna	58
2.3 Acciones políticas y leyes implementadas por Shinzō Abe para ejecutar la estrategia de las Womenomics	64
2.3.1 Leyes y medidas gubernamentales previas a las Womenomics entorno a la mujer	64
2.3.2 "Ley de promoción de la participación activa de la Mujer" (女性活躍推進法)	75
2.3.3 "Ley de Promoción de la igualdad de género en el campo político" (政治分野における男女共同参画の推進に関する法律).....	79
2.3.4 Balance entre la vida y el trabajo (仕事と生活の調和).....	80

2.3.4.1 “Ley para la licencia de cuidado infantil y cuidado de enfermería de un familiar” (育児・介護休業法)	81
2.3.4.2 “Ley de Promoción de Medidas de Apoyo al Desarrollo de la Próxima Generación” (次世代育成支援対策推進法).....	85
2.3.5 Plan para la eliminación de la lista de espera de niños para guarderías	88
2.4 Evaluación de la política de las Womenomics a nivel interno.....	91
3 Las Womenomics como una estrategia de política exterior.....	101
3.1 La política exterior japonesa	101
3.2 Contexto Internacional entorno a la igualdad de género	107
3.3 Influencia internacional en el tema de igualdad de género y empoderamiento de la mujer durante la segunda administración de Shinzō Abe	112
3.4 Análisis de las Womenomics como política exterior en el tema de igualdad de género, participación activa y empoderamiento de la mujer.....	121
3.4.1 Actitudes, decisiones y acciones de Japón en la sociedad internacional	122
3.4.1.1 Organización de las Naciones Unidas.....	123
3.4.1.2 Organismos Internacionales (APEC, ASEAN, G8/7, G20)	127
3.4.1.3 Asistencia Oficial para el Desarrollo en el empoderamiento de la mujer.....	129
3.4.1.4 Asamblea Mundial para la Mujer (WAW!).....	135
3.5 Evaluación de las Womenomics como estrategia de política exterior	138
3.5.1 Proyecto del Sistema de Transporte Masivo Rápido de Delhi	143
3.5.2 Proyecto sobre la mejora de los servicios de extensión sensibles al género en Kenia	145
Conclusiones.....	149
Fuentes de Consulta	163

Índice de gráficas, tablas y diagramas

Gráficas

Gráfica 1 Número de nacimientos vivos e índice de fertilidad 1º y 2º baby boom después de la posguerra 1947-2018.....	18
Gráfica 2 Nacimientos vivos y muertes en Japón 1947-2018	19
Gráfica 3 Población Total, dividida en 3 grupos por edad	20
Gráfica 4 Fuerza laboral, Empleo y Población en edad de trabajar 1990-2019.....	22
Gráfica 5 Índice de participación en la fuerza laboral por edades Hombres 2000-2019	23
Gráfica 6 Índice de participación en la fuerza laboral por edades Mujeres 2000-2019	23
Gráfica 7 Tendencias en el número de empleos y la proporción de mujeres en la fuerza laboral total.....	24
Gráfica 8 Tasa de participación en la fuerza laboral por sexo (% del total de la población de 15 años y más) - Japón.....	25
Gráfica 9 Tasa de participación en la fuerza laboral de las mujeres por edades	33
Gráfica 10 Cambios en los patrones de empleo en las parejas casadas	34
Gráfica 11 Tendencias en la edad media de los novios al contraer matrimonio, 1947-2018	37
Gráfica 12 Tendencias en la edad media del padre y la madre por orden de nacimientos vivos, 1975-2018	39
Gráfica 13 Tendencia de la tasa de solteros a los 50 años y estimación futura.....	40
Gráfica 14 Número de empleados regulares por edad 2017	44
Gráfica 15 Número de empleados irregulares por edad 2017	45
Gráfica 16 Número de empleados de medio tiempo & arbeit por edad 2018	47
Gráfica 17 Ingresos en efectivo programados mensualmente por edad (1,000 yen)	49
Gráfica 18 Tendencias en la variación interanual de los salarios por género (trabajadores ordinarios) (1989-2017).....	50
Gráfica 19 Tendencia en la variación interanual de las ganancias en efectivo programadas por hora (trabajadores de medio tiempo) 1989-2018.....	50
Gráfica 20 Cambios en el porcentaje de mujeres en puestos directivos por cargo en las empresas privadas (empresas con 100 o más empleados).....	91

Gráfica 21 Porcentaje de mujeres en cada puesto de funcionarias públicas nacionales	92
Gráfica 22 Tasa de obtención de licencias de los padres para cuidados de los hijos en empresas privadas	94
Gráfica 23 Cambios en la tasa de empleo continuo posnatal de las mujeres (composición del historial laboral antes y después del nacimiento del primer hijo) .	96
Gráfica 24 Cambios del número de niños en lista de espera en guarderías	98
Gráfica 25 Cambios en la tasa de empleo femenino de 25-44 años	99
Gráfica 26 Cambios de rango en el índice de brecha de género global de Japón (GGGI) (Foro Económico Mundial)	114
Gráfica 27 Desembolso total de la AOD de Japón en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (base real) por año de 2013-2017	139
Gráfica 28 Porcentaje de la AOD para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el desembolso total de AOD de Japón 2013-2017	141
Gráfica 29 Comparación internacional de proyectos de género en el gasto total de AOD de Japón con los miembros del CAD	142
Gráfica 30 Proporción de gastos de AOD de género para el proyecto Delhi Metro con respecto al desembolso real de AOD total de género de Japón a la India	144

Tablas

Tabla 1 Revisión a la Ley para la licencia de cuidado infantil y cuidado de enfermería de un familiar (育児・介護休業法) en la enmienda de 2017	84
Tabla 2 Subsidios para gastos operativos	88
Tabla 3 Subsidio para la construcción de instalaciones para el cuidado infantil	89
Tabla 4 Metas del 4º Plan Básico de Igualdad de Género en la proporción de mujeres en el ámbito administrativo (funcionarias públicas nacionales) en los cargos de: ...	93
Tabla 5 Metas del 4º Plan Básico de Igualdad de Género en la Proporción de mujeres en empresas privadas en los cargos de:.....	93
Tabla 6 Estrategia de revitalización de Japón 2013	93
Tabla 7 Expansión del número de vacantes nuevas en guarderías	97
Tabla 8 Ayuda financiera centrada en la violencia sexual en situaciones de conflicto	126
Tabla 9 Iniciativas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer descritas en la Carta de Cooperación para el Desarrollo (2015)(2015).....	130
Tabla 10 Resumen de la "Iniciativa sobre GAD" y la "Estrategia de desarrollo para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer"	132

Tabla 11 Comparativo de promesas y logros de la AOD en el marco de las políticas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres de Shinzō Abe .140

Diagramas

Diagrama 1 Estructura metodológica	7
Diagrama 2 Determinación de factores internos y externos pertinentes al estudio a realizar	8
Diagrama 3 Línea del tiempo del asunto de las mujeres de consuelo	115
Diagrama 4 Promesas de Japón para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (2013-2020)	133
Diagrama 5 Participantes de la Asamblea Mundial de las Mujeres	136

Glosario

Debido a la complejidad del idioma japonés y la poca similitud que existe con el español resulta necesario incluir en este trabajo los términos en japonés para numerosas palabras, conceptos, términos, nombres propios, nombres de leyes y nombres de documentos escritos consultados. La razón de lo anterior radica en la intención que pueda tener el lector para futuras referencias y consultas de dichos términos, pues hay que tomar en cuenta la complejidad de la traducción del japonés al español, ya que se pueden utilizar diversos sinónimos al traducir del japonés, aspecto que dificulta la búsqueda y consulta del concepto original en japonés. Sin embargo, al incluir términos en japonés se requiere cierto conocimiento del idioma para poder leerlos, de ahí la necesidad también de incluir un glosario de términos para aquellos que no cuentan con dicho conocimiento pero aun así desean consultar el término original. Para la romanización de los términos se utilizará el sistema Hepburn, y la traducción de estos será considerada una traducción libre realizada por el autor de este trabajo.

<small>しごととせいかつのちょうわ</small> 仕事と生活の調和 (shigoto to seikatsu no chōwa) [ワーク・ライフ・バランス (wāku raifu baransu)]	Balance de la vida laboral y familiar
<small>だんじょ ちんぎんかくさ</small> 男女の賃金格差 (danjo no chingin kakusa)	Brecha salarial de género
<small>ちほうきかん ちちょう ほんしょう かちょう ほさ そうとうしよく</small> 地方機関課長・本省課長補佐相当職 (chihō kikan kachō honshō kachō hosa sōtōshoku)	Cargo equivalente a directora de organizaciones regionales o subdirectora de ministerio
<small>かかりちようそうとうしよく ほんしょう</small> 係長相当職 (本省) 「kakarichō sōtōshoku (honshō)」	Cargo equivalente a subjefa del ministerio nacional
<small>ほんしょうか しつちようそうとうしよく</small> 本省課室長相当職 (honshōka shitsuchō sōtōshoku)	Cargo equivalente al jefe de sección del ministerio
<small>かいほつきょうりよくたいこう</small> 開発協力大綱 (kaihatsu kyōryoku taikō)	Carta de Cooperación para el Desarrollo

ワーク・ライフ・バランス憲章 (wāku raifu baransu kenshō)	Carta de Equilibrio entre el trabajo y la vida
政府開発援助大綱 (seifukaihatsuenjo taikō)	Carta de la Asistencia Oficial para el Desarrollo
くるみん認定 (Kurumin nintei)	Certificación Kurumin
プラチナくるみん認定 (purachina kurumin nintei)	Certificación Platino Kurumin
M字カーブ (M ji kāpu)	Curva en forma de M
男女共同参画局 (danjo kyōdō sankakukyoku)	Departamento de igualdad de género
部長級 (buchō kyū)	Director
103万円の壁 (103 man en no kabe)	El muro de 1.03 millones de yenes
サラリーマン (sararīman)	Empleado de oficina
派遣社員 (haken shain)	Empleado temporal (especialmente de una agencia)
終身 (正規) 雇用 (shūshin (seiki) koyō)	Empleo (regular) de por vida
非正規雇用 (hiseikikoyō)	Empleo irregular
妻 (tsuma)	Esposa
夫 (otto)	Esposo
日本再興戦略 (nihon saikō senryaku)	Estrategia de revitalización de Japón
家 (ie)	Familia
日本政策金融公庫 (Nihon seisaku kinyūkōko)	Corporación Financiera de Japón

アジア女性基金 (ajia josei kikin) <small>じょせいききん</small>	Fondo de Mujeres Asiáticas
厚生年金基金 (kōsei nenkin kikin) <small>こうせいねんきんききん</small>	Fondo de Pensión para Empleados
企業戦士 (kigyō senshi) <small>きぎょうせんし</small>	Guerrero corporativo (empleado excepcionalmente dedicado y trabajador)
子供 (kodomo) <small>こども</small>	Hijo(a)(s)
サービス残業 (Sābisu zangyō) <small>ざんぎょう</small>	Horas extra de trabajo
男女共同参画 (danjo kyōdō sankaku) <small>だんじょきょうどうさんかく</small>	Igualdad de género
成果目標 (seika mokuhyō) <small>せいかもくひょう</small>	Indicadores clave de desempeño
課長級 (kachō kyū) <small>かちょうきゅう</small>	Jefe de sección
基本法 (Kihon hō) <small>きほんほう</small>	Ley básica
男女共同参画社会基本法 (danjo kyōdō sankaku shakai kihon hō) <small>だんじょきょうどうさんかくしゃかいきほんほう</small>	Ley básica para una sociedad con igualdad de género
男女雇用機会均等法 (danjo koyō kikai kintō hō) <small>だんじょこようきかいきんとうほう</small>	Ley de igualdad de oportunidades en el trabajo para hombres y mujeres
労働基準法 (rōdō kijun hō) <small>ろうどうきじゅんほう</small>	Ley de normas laborales
政治分野における男女共同参画の推進に関する法律 (seiji bunya ni okeru danjo kyōdō sankaku no suishin ni kansuru hōritsu) <small>せいじぶんやだんじょきょうどうさんかくすいしんかんほうりつ</small>	Ley de Promoción de la igualdad de género en el campo político
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (josei no shokugyō seikatsu ni okeru katsuyaku no suishin ni kansuru hōritsu) <small>じょせいしよくぎょうせいかつかつやくすいしんかんほうりつ</small>	Ley de Promoción de la Participación Activa de la Mujer en la Vida Profesional
次世代育成支援対策推進法 (jisedai ikusei shien taisaku suishin hō) <small>じせだいくせいしえんたいさくすいしんほう</small>	Ley de Promoción de Medidas de Apoyo al Desarrollo de la Próxima Generación

<small>じょせいかつやくすいしんほう</small> 女性活躍推進法 (josei katsuyaku suishin hō)	Ley de promoción para la participación activa de la mujer
<small>いくじ かいごきゅうぎょうほう</small> 育児・介護休業法 (Ikuji • kaigo kyūgyō- hō)	Ley para la licencia de cuidado infantil y cuidado de enfermería de un familiar
<small>いくじきゅうぎょう かいごきゅうぎょうとういくじまた かぞく 育児休業、介護休業等育児又は家族 かいご おこな ろうどうしゃ ふくし かん ほうりつ 介護を行う労働者の福祉に関する法律</small> (Ikuji kyūgyō, kaigo kyūgyōtō ikuji matawa kazoku kaigo o okonau rōdōsha no fukushi ni kansuru hōritsu)	Ley sobre la licencia para cuidado de niños, cuidado de enfermería y otras medidas para el bienestar de los trabajadores que cuidan a niños u otros miembros de la familia
<small>かいごきゅうぎょう</small> 介護休業 (kaigo kyūgyō)	Licencia de cuidado de enfermería de un familiar
<small>かいごきゅうか</small> 介護休暇 (Kaigo kyūka)	Licencia de día libre para cuidado de un familiar
<small>いくじきゅうぎょう</small> 育児休業 (ikuji kyūgyō)	Licencia para cuidado infantil
<small>こ かんごきゅうか</small> 子の看護休暇 (ko no kango kyūka)	Licencia por cuidado de niños enfermos / lesionados
<small>がいむしょう</small> 外務省 (Gaimushō)	Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón
<small>こうせいろうどうしょう</small> 厚生労働省 (kōsei Rōdōshō)	Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar
<small>せんぎょうしゅふ</small> 専業主婦モデル (sengyō shufu moderu)	Modelo de ama de casa a tiempo completo
<small>かせ ぬし</small> 稼ぎ主モデル (kasegi shu moderu)	Modelo de un sólo proveedor
<small>きぎょうしゅどうがたほいくじょう</small> 企業主導型保育事業 (kigyō shudōgata hoiku jigyō)	Negocio de cuidado infantil dirigido por la empresa
<small>そうむしょうとうけいきょく</small> 総務省統計局 (sōmushōtōkeikyoku)	Oficina de Estadísticas de Japón, Ministerio del Interior y Comunicaciones
<small>ないかくふ</small> 内閣府 (naikakufu)	Oficina del Gabinete
<small>しゅしょうかんでい</small> 首相官邸 (Shusōkantei)	Oficina del Primer Ministro

<small>こよう ぶんや だんじょ きんとう きかい</small> 雇用の分野における男女の均等な機会 <small>およびたいぐう かくほとう かん ほうりつしこうぎそく</small> 及び待遇の確保等に関する法律施行規則 (Koyō no bunya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakuhotō ni kansuru hōritsu shikōkisoku)	Ordenanza para el cumplimiento de la Ley de garantía de igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres en el trabajo
<small>じゅうみんしゅとう</small> 自由民主党 (jiyūminshutō)	Partido Liberal Democrático
<small>き そねんきん</small> 基礎年金 (kiso nenkin)	Pension Básica
<small>ろうれいき そねんきん</small> 老齡基礎年金 (rōrei kiso nenkin)	Pensión Básica para Personas Mayores
<small>こくみんねんきん</small> 国民年金 (kokumin nenkin)	Pensión de Jubilación Nacional
<small>こうせいねんきん</small> 厚生年金 (kōsei nenkin)	Pensión de Jubilación para Asalariados
<small>きょうさいねんきん</small> 共済年金 (kyōsai nenkin)	Pensión de Jubilación para los Funcionarios
<small>だんじょきょうどうさんかくき ほん けいかく</small> 男女 共同 参画 基本 計画 (danjo kyōdō sankaku kihon keikaku)	Plan Básico de Igualdad de Género
<small>こそだ あんしん</small> 子育て安心プラン (kosodate anshin puran)	Plan de aseguramiento para la crianza de los hijos
<small>たいきじどうかいしょうかそく か</small> 待機児童 解消 加速化プラン (taiki jidō kaishō kasokuka puran)	Plan para acelerar la eliminación de los niños en lista de espera
<small>きんとう りょうりつすいしん きぎょうひょうしょう</small> 均等・両立 推進 企業 表彰 (ファミ リー・フレンドリー企業部門) 「Kintō ryōritsu suishin kigyō hyōshō (famirī furendorī kigyō bumon)」	Premio de la empresa que promueve la igualdad y la coexistencia (categoría de empresa familiar)
<small>きぎょうかつりよくきょうかかしつけ</small> 企業 活力 強化 貸付 (kigyō katsuryoku kyōka kashitsuke)	Préstamo para el fortalecimiento y dinamismo empresarial

じょせい の かつやくすいしん 女性の活躍推進 (josei no katsuyaku suishin)	Promoción de la participación activa de la Mujer
ことぶきたいしゃ 寿 退社 (kotobuki taisha)	Renunciar a una empresa por matrimonio (de una mujer)
やくわり ジェンダー役割 (jendā yakuwari)	Roles de género
こくみんねんきんほけん 国民年金保険 (Kokumin nenkin hoken)	Seguro Nacional de Pensión
にっぽんねんきんきこう 日本年金機構 (nihhonnenkinkikō)	Servicio de Pensión Japonés
あべしんぞう 安倍晋三 (Abe Shinzō)	Shinzō Abe
こようせいど 雇用制度のジェンダー化 (koyō seido no jendā ka)	Sistema de trabajo de género japonés
かかりちょうきゅう 係長級 (kakarichō kyū)	Subjefe
クラスの天井 (kurasu no tenjō)	Techo de cristal
しゃいん モーレツ社員 (mōretsu shain)	Trabajador que labora arduamente
けいやくしゃいん 契約社員 (keiyaku shain)	Trabajadores por contrato
アルバイト (arubaito)	Trabajo a tiempo parcial (especialmente estudiantes u otras personas que tienen un segundo trabajo además del principal)
パートタイム (pātotaimu)	Trabajo de tiempo parcial (especialmente trabajadoras femeninas)
していしよくそうとう 指定職相当 (shitei shoku sōtō)	Trabajos designados a nivel nacional

Introducción

La situación de la mujer en el mundo ha ido avanzando en las últimas décadas, sin embargo, aún en los países más desarrollados del mundo, todavía existe una gran desigualdad en el trato que éstas reciben en comparación con los hombres. Este adelanto ha sido en cuanto a la creación y reformulación constante de un marco normativo internacional que posiciona a las mujeres en igualdad de condiciones a partir de la segunda mitad del siglo XX, así también ha habido un esfuerzo por parte de los gobiernos en generar agendas de género en sus respectivos campos de acción. Las sociedades de igual forma han progresado en el cuestionamiento de la forma en cómo se han dado las cosas para las mujeres de manera histórica, y varios grupos sociales y organismos no gubernamentales han buscado que la mujer mejore su situación en todos los aspectos de su vida.

Esta situación en que se encuentra el mundo ha originado una fuerte presión para las naciones rezagadas en el tema de igualdad de género y participación activa. Tal es el caso de Japón, que al ser un país desarrollado, considerado potencia económica mundial, al ponerlo en comparación con sus contrapartes la condición de la mujer en la sociedad japonesa ha tenido pocos avances como es el caso de una mayor participación. En especial para Japón, los roles de género en la institución más importante, la familia, han estado muy marcados y firmemente arraigados siendo esta la situación aún hoy en día, reproduciéndose estos roles en el sistema de trabajo japonés, en donde hay una brecha salarial de género importante. Con ello, el gobierno japonés ha emprendido esfuerzos para implementar una agenda de género bien definida desde 1999, con avances importantes, pero que no han sido suficientes como lo han demostrado varios indicadores internacionales de igualdad de género.

Además de la cuestión de género, la crisis demográfica en Japón ha provocado un fuerte impacto en todos los aspectos. La disminución de la población en general y particularmente en edad de trabajar así como del número de nacimientos, también el aumento de personas mayores y jubiladas ha generado un problema de dependencia que se acrecentará aún más con el tiempo, en donde el número de dependientes que son principalmente los jubilados se ha ido incrementando, mientras que el número de

personas en edad de trabajar ha decrecido. Con ello se observa un panorama de presión sobre los sistemas de pensión y de seguridad médica, sustentados en el erario público, provocando una presión aún mayor en las finanzas publicas con una deuda fiscal que ha ido creciendo a lo largo de las últimas décadas llegando a ser la más grande del mundo con respecto al PIB nacional.

Este elemento económico, es de suma importancia también, ya que desde el estallido de la burbuja económica en 1991, Japón tuvo un estancamiento de su economía conocido como la década perdida que se puede apreciar desde 1992 hasta 2002. Si bien, a partir de este año, se logró un crecimiento económico moderado éste se interrumpió por otra burbuja económica, aunque ésta fue de carácter internacional en 2008 y se acrecentó la recesión con la triple crisis del 3/11 en 2011.

En este contexto, en diciembre de 2012, Shinzō Abe (^{あべしんぞう}安倍晋三)¹, como presidente del Partido Liberal Democrático tomó el cargo de Primer Ministro por segunda ocasión luego de que ganara 294 asientos en la cámara baja de los 480 disponibles. Con este triunfo se planteó su gobierno la necesidad de una reforma económica para enfrentar el estancamiento de la economía, dicho plan fue nombrado por la prensa como Abenomics. En él se pusieron en marcha 3 pilares, o flechas como las ha llamado el mandatario. La primera fue una flexibilización monetaria, la segunda una reforma fiscal, cuyo objetivo estuvo orientado a un mayor gasto por parte del gobierno Japonés para impulsar la economía. En cuanto a la tercera flecha, ésta fue una reforma estructural con 5 objetivos, en donde destaca particularmente el que busca incrementar el número de mujeres en el mercado laboral para evitar la inminente falta de mano de obra del país por la crisis demográfica, que busca de igual forma igualar a Japón en cuestión de participación activa e igualdad de género con otros países desarrollados.

¹ Dada la relevancia que tiene Shinzō Abe en el presente trabajo se ha determinado incorporar el Kanji y su lectura. Sin embargo, dada la naturaleza de los nombres propios japoneses y la facilidad para traducirlos, no se realizará esta acción con otro nombre aparte de éste. También cabe aclarar que en los nombres propios japoneses primero se coloca el apellido y al final el nombre, esto es porque la familia es más importante que el individuo en la cultura oriental, no obstante de lo anterior, por ser este un trabajo mexicano esta regla se ha decidido omitir y utilizar primero el nombre y en segundo lugar el apellido como se utiliza comúnmente en occidente.

Bajo esta tercera flecha es que se emprende una política conocida como Womenomics, nombre dado por la prensa en un primer momento, la cual busca crear una sociedad donde las mujeres brillen, eslogan gubernamental con el cual se dio a conocer la política. Las Womenomics fueron ejecutada en Japón en el periodo de diciembre de 2012 a agosto de 2020 por el Primer Ministro que gobernó en dicho periodo, Shinzō Abe. Las Womenomics poseen dos vertientes, la primera como estrategia de carácter económico, y la segunda como estrategia de política exterior.

Con esta delimitación del tema, se puede plantear la pregunta de investigación ¿cuál fue el proceso de ejecución de las Womenomics como instrumento estratégico de política en el ámbito doméstico e internacional?, además de esta pregunta central surgen las interrogantes de: ¿cuál es el contexto interno y externo japonés en el que se desarrolla la política de las Womenomics? ¿cómo se desarrollaron las Womenomics en su carácter de estrategia económica? y ¿cuáles son las medidas implementadas y bajo qué objetivos se ejecutó la estrategia de política exterior de las Womenomics en el medio internacional? De estas preguntas de investigación se define el objetivo general que es el analizar el proceso y el impacto de las Womenomics como estrategia de carácter económico y como estrategia de política exterior en el tema de igualdad de género y participación activa de la mujer en Japón.

De dichas preguntas y objetivo se generó una hipótesis a comprobar en el presente trabajo: “ Las Womenomics como estrategia económica y de política exterior japonesa, tienen como objetivos el incremento de la fuerza laboral femenina hacia el interior, mientras que hacia el exterior busca ejercer un papel activo en el medio internacional en el tema de igualdad de género, participación activa y empoderamiento de la mujer, ambos en pro del fortalecimiento del poder nacional japonés. ”

De esta hipótesis es menester rescatar tres elementos: poder nacional, papel activo y política exterior. El primero, el poder nacional se define como la suma total de todos los tipos de recursos disponibles para la nación, que utiliza para alcanzar sus intereses.² Sin embargo, dada la amplitud del concepto y su naturaleza de englobar todas las

² Wolf, Mike Burgess y Daniel, “Brasil: el concepto de poder en la escuela superior de guerra”, [en línea], Cuadernos Políticos, número 20, México, editorial Era, abril-junio de 1979, pp. 89-103, [fecha de consulta: 30 de agosto de 2021].

fortalezas de que dispone un Estado para este trabajo se debe de entender que el fortalecimiento del poder nacional como interés nacional de Japón de 2012 a 2020 se enfoca en el aspecto económico al buscar incrementar la participación de las mujeres en la fuerza laboral, así como mejorar la posición de Japón frente a otros Estados en el tema de la participación activa y empoderamiento de la mujer. La imagen misma que Japón proyecta en el medio internacional es otro instrumento del poder nacional del cual dispone al momento de entablar acciones en dicho medio de diversa naturaleza, un ejemplo de ello es una negociación, ya que la imagen que ha construido dicho país en determinado tema puede influir de grande manera al momento de entablar una mesa de diálogo durante una negociación. Estos elementos se abordarán de manera más puntual durante el presente trabajo.

El ejercicio de un papel activo en la escena internacional por parte del Estado japonés va enfocado a tener mayor presencia en este medio. A través de acciones políticas por parte del gobierno se busca el reconocimiento y aprobación de otros Estados y demás sujetos del derecho internacional en determinados rubros. Para el capítulo 3 se plantea el convertir a Japón en un referente internacional en igualdad de género, participación activa y empoderamiento de la mujer.

El último elemento, dado que en este trabajo la política exterior es el punto medular, surge todavía más la necesidad de entender qué es la política exterior. Si bien, llega a haber poco acuerdo en los trabajos de Relaciones Internacionales en cuanto al concepto, e incluso un poco de confusión sobre los elementos que la componen, no obstante se partirá del que dejó el doctor Cabra Ybarra al conceptualizar a la Política Exterior como todas aquellas actitudes, decisiones y acciones que emprende un

Estado, frente a otros Estados y demás sujetos de derecho internacional, con la intención de alcanzar y defender sus intereses nacionales.^{3 4}

Como se observa este concepto abarca 6 elementos que son fundamentales y conviene desmenuzarlos para una mejor comprensión de los mismos.

1 El primer elemento son las actitudes, siendo esto una postura, una disposición frente a algo. Dicha postura del Estado viene de algún evento y éste genera un pronunciamiento frente a él, a tomar una posición basada en un criterio primario que es el que condicionará toda actitud del Estado: el interés nacional, el origen y el fin de todas las políticas públicas.

2 Las decisiones tienen su propio proceso al ser una conclusión a la que se llega después de realizar una serie de consideraciones, pues al llegar el Estado a una decisión ésta estará en sintonía con el interés nacional, ya que no se toma ninguna decisión sin sentido o aislada de los demás elementos aún en el caso de que el Estado decida en última instancia no actuar.

3 Las acciones se entiende como la política en sí misma, la materialización de la planeación. Una vez que se ha tomado la decisión de actuar, los que se encargan de

³ Si bien es necesario aclarar que el autor de este estudio no tomó ninguno de los seminarios ni clases de política exterior impartidos por el Dr. Cabra Ybarra, sin embargo, los trabajos realizados por los que fueron sus alumnos han dejado cuenta de su labor. El concepto de política exterior se tomó de las siguientes 3 fuentes: Arturo López Vargas, "Las aportaciones del método analítico de la política exterior: lugar e importancia de la capacidad del Estado.", [en línea], Escenarios XXI, Año II, Núm 10, Jul.-Ago, 2011, p. 20, dirección URL: <https://politicainternacional.com.mx/escenarios-xxi-num-10/>, [fecha de consulta: 30 de agosto de 2021]. César Villalba Hidalgo, La política exterior de México enfocada al desarrollo económico: una revisión histórica (1946-1970), tesis de licenciatura en Relaciones Internacionales, México, UNAM-FCPYS, noviembre de 2000, p. 7. David Herrera Santana, "Las aportaciones del método analítico de la política exterior: lugar e importancia de la capacidad del Estado.", [en línea], Escenarios XXI, Año II, Núm 10, Jul.-Ago, 2011, dirección URL: <https://politicainternacional.com.mx/escenarios-xxi-num-10/>, [fecha de consulta: 30 de agosto de 2021].

⁴ Con el fin de dar más certeza en este trabajo al concepto de política exterior dejado por el Dr. Cabra Ybarra se contrastó éste con el que se encuentra en el libro "Diccionario de la Constitución Mexicana", al establecer a la política exterior como el conjunto de decisiones, políticas y acciones que conforman una política pública del Estado, cuyo objetivo es representar los intereses nacionales de ese Estado frente a los otros Estados y demás sujetos de derecho internacional. Al analizarse ambos conceptos se observa que este último mantiene los elementos fundamentales de *decisiones, acciones, el Estado, el medio internacional* al referirse *frente a otros Estados y el interés nacional*.

Carlos Armando Biebrich Torres, Alejandro Spíndola Yáñez, *Diccionario de la Constitución Mexicana. Jerarquía y vinculación de sus conceptos*, México, Instituto Mexicano de Estrategias; Miguel Ángel Porrúa : Senado de la República, LX Legislatura, abril de 2009, p. 696

llevar a cabo las políticas, en concordancia con la planificación y el interés nacional, elegirán la forma que la política habrá de tomar.

4 El Estado, siendo la política exterior consustancial con el Estado al nacer y desarrollarse con él es el cuarto elemento del concepto, y por ende de suma importancia. Éste es el órgano facultado para monopolizar el proceso de la política exterior.⁵

5 La parte "frente a otros Estados" se refiere al medio internacional. Si bien, es un Estado-Nación el único que cuenta con las facultades para ejercer una política exterior como ya se mencionó anteriormente, ésta puede ser dirigida en dicho medio a otros actores de derecho internacional, que son con los que también puede interactuar el Estado y puede haber cooperación, conflicto o indiferencia, dependiendo de la naturaleza de los objetivos e intereses que tiene cada uno de los miembros.

6 El interés nacional igualmente es un elemento fundamental al ser la determinante básica que guía la política del Estado. Entendiéndose que el cumplimiento de dichos propósitos es el objeto mismo de la existencia de la política exterior.⁶

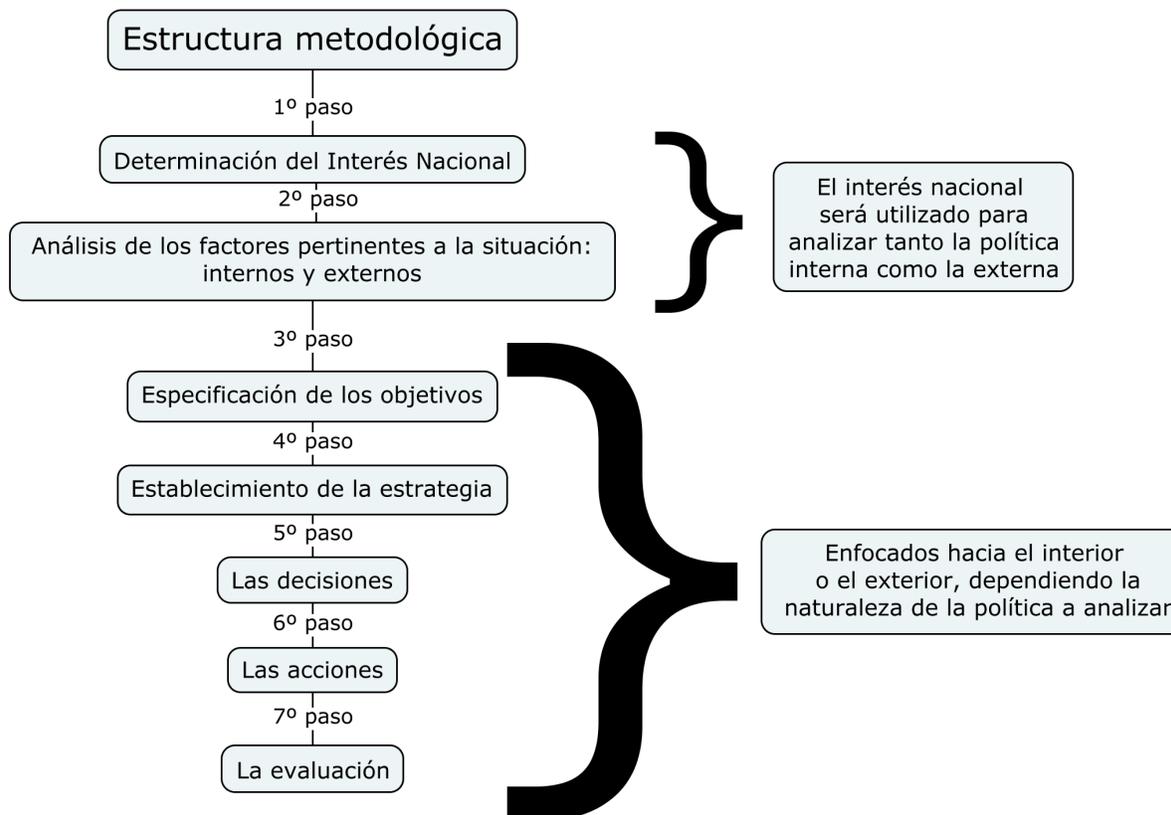
Una vez esclarecido el concepto, surge la pregunta ¿cómo se estudia la política exterior?, ¿cómo se puede identificar, analizar, cuantificar y precisar?. De ahí la necesidad de elegir un método que permita el estudio de la política exterior. Si bien éste se ha llevado a cabo, tradicionalmente, con enfoques de naturaleza histórica, cronológica y descriptiva, en donde se le da prioridad a hechos específicos del actuar de los Estados y de los brazos ejecutores de estas políticas en el medio internacional, ha habido una carencia en cuanto a la comprensión de las motivaciones y detonantes, de los propósitos y las situaciones que llevan a ejercer la planeación de una estrategia,

⁵ Existe un debate amplio, entre una política exterior de Estado y una de gobierno (al ser éste el brazo ejecutor de la política) en donde en el primero se busca el interés general a través de un consenso al ser la población quien coloca su confianza en ciertos individuos o en determinado proyecto político por medio de un método democrático y los fines de dicho proyecto rebasan el periodo de mandato logrando una visión de largo alcance, mientras que en el segundo de manera unilateral y discrecionalmente los responsables de las acciones internacionales del país interpretan la base doctrinaria siendo el fin encaminado al tiempo en que dicha administración está en el cargo, siendo la cúpula política en turno.

⁶ Cesar Villalba Hidalgo, "¿Qué es política exterior? (Reflexiones en torno al concepto)", [en línea], Escenarios XXI, Año II, Núm 10, Jul.-Ago, 2011, pp. 14-16, dirección URL: <https://politicainternacional.com.mx/escenarios-xxi-num-10/>, [fecha de consulta: 30 de agosto de 2021].

a la toma de decisiones y al accionar político para satisfacer intereses y obtener resultados más o menos concretos.

Diagrama 1 Estructura metodológica.



Fuente: Elaboración propia con base en información de: Arturo López Vargas, "Las aportaciones del método analítico de la política exterior: lugar e importancia de la capacidad del Estado", [en línea], Escenarios XXI, Año II, Núm 10, Jul.-Ago, 2011, dirección URL: <https://politicainternacional.com.mx/escenarios-xxi-num-10/>, [fecha de consulta: 30 de agosto de 2021]. Cesar Villalba, *La política exterior de Mexico enfocada al desarrollo económico, una revisión histórica 1946-1970*, [tesis de licenciatura], Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2000, p. 12 de 2019].

Cierto es que existen numerosas propuestas metodológicas para realizar el estudio de la política exterior de un Estado, sin embargo, muy pocas son lo suficientemente sólidas para abarcar desde la concepción, pasar por la ejecución y finalizar con la evaluación de manera integral y profunda. Es por ello que se eligió utilizar la estructura metodológica para el estudio de la política exterior del Dr. José Cabra Ybarra, la cual se conforma de 7 pasos como se muestra en el diagrama 1:

1º paso- Determinación del Interés nacional

El concepto y el método están ligados pues el método está sujeto al concepto. Por ende el interés nacional como fin último de la política exterior será necesario para determinar el accionar o el reaccionar del Estado. Es decir, dicho interés es una guía sobre la cual el Estado llevará a cabo la política tanto interna como la exterior, sirviendo a este estudio igualmente como camino a seguir para su análisis.

Diagrama 2 Determinación de factores internos y externos pertinentes al estudio a realizar.



Fuente: Elaboración propia tomando los elementos de factores de situación que se encuentran en el método de estudio de la política exterior del Dr. José Cabra Ybarra.

2º paso- Análisis de los factores pertinentes a la situación, internos y externos.

Al conocer los motivos del accionar político, se deben identificar los factores tanto internos como externos pertinentes a la situación. Es decir, hay que analizar el medio interno para establecer una medición de indicadores económicos, políticos, sociales, militares, laborales, etc. que son de los que dispone el Estado para elegir una postura y establecer las acciones a nivel interno y en el medio internacional.

De la misma manera se debe llevar a cabo un análisis del medio internacional: procesos económicos y políticos, conflictos territoriales, étnicos o culturales; actuar de actores internacionales, composición de organismos internacionales, bloques económicos, etc. Estos factores pueden llegar a ser miles, es por ello imperante precisar de todos los disponibles cuáles son los directamente relacionados con el tema o la situación para la que se esté realizando el análisis y descartar los que no sean pertinentes a la investigación. (Observar el diagrama 2)

3º paso- Especificación de los objetivos.

Teniendo un parámetro fijado con los factores, esto es, lo que el país demanda y lo que el medio internacional permite, es como se va a fijar un objetivo, el cual debe ser concreto, fácilmente identificable con el interés nacional y compatible con la política general. En el caso de una política interna el objetivo estará enfocado hacia el interior mientras que para una política exterior éste estará enfocado hacia el ámbito internacional.

4º paso- Establecimiento de la estrategia.

En este paso es donde se fija la estrategia con la cual se pretende cumplir el o los objetivos que se plantearon en el paso anterior. Es decir, la planeación de los actos a realizar con base en la organización de los instrumentos con que se cuenta.

5º paso- Las decisiones.

La decisión de actuar o no hacerlo, previamente establecido en la estrategia, es el quinto paso del método.

6º paso- Las acciones.

Una vez tomadas las decisiones, éstas conllevarán a las acciones, mismas que han de buscar satisfacer los objetivos fijados y principalmente el interés nacional.

7º paso- La evaluación.

Como paso final del método está la evaluación. Analizar los resultados de toda política es necesario para conocer lo logrado y si es necesario realizar más o menos acciones, o en todo caso reformular la política que se ha ejecutado.

Como puede verse con el método, la importancia de plantear el interés nacional como eje rector para cualquier política es fundamental, sin embargo para ello primero se tienen que analizar los factores de situación que permitan una propuesta correcta de cuál es el interés general de un Estado. En el primer capítulo se estudiarán los factores de situación internos que se juzgaron como pertinentes para este estudio, una breve introducción de los elementos políticos y económicos más destacables serán al comienzo de dicho capítulo, para después poder revisar la crisis demográfica y como consecuencia directa de ésta el problema de la reducción de la fuerza laboral masculina, en donde resalta la baja tasa de fertilidad que ha provocado el envejecimiento de la población japonesa, causas inherentes del decrecimiento poblacional y que a su vez han causado estragos en el número de personas en edad de trabajar. Como una cadena de causas y efectos, el sistema de pensiones japonés también ha resultado afectado generando una presión sobre el mismo la crisis demográfica que amerita analizarlo como uno de los factores que hace darse cuenta de la necesidad de reformas a nivel interno. Para concluir con este primer capítulo, se plantea el factor de los roles de género en Japón en dos de las instituciones más importantes, en la familia y en el trabajo y su relación directa e interdependencia que tienen una con otra.

En el capítulo dos, es que se inicia el estudio de las Womenomics, primeramente como política interna con una estrategia de carácter económico. En primera instancia, se esclarece el fundamento teórico que tienen las Womenomics con su respectiva fórmula de mayor participación femenina equivale a mayor crecimiento económico, para seguir con el estudio de las Womenomics implementadas por el Primer Ministro Shinzō Abe. En este punto con previo sustento de los factores de situación es que se realizará una propuesta de interés nacional que será el eje rector del análisis en este segundo capítulo como en el tercero.

Como se explicó previamente en el método de política exterior, este también sirve para analizar una política interna y dada la doble naturaleza de las Womenomics, es necesario abordarla desde su ángulo de política pública determinando el objetivo y la estrategia que la conforman hacia el interior para poder entender las actitudes,

decisiones y acciones del gobierno japonés. Para concluir con el capítulo 2, se realizará una revisión de los resultados que trajo la implementación de las Womenomics hacia el interior haciendo uso de los indicadores que fueron determinados como metas a alcanzar en la estrategia.

En el tercer capítulo se pretenderá analizar a las Womenomics en su modalidad de estrategia de política externa. En primera instancia y dada la naturaleza del capítulo, se comenzará con una breve introducción de los elementos más relevantes de la política exterior japonesa posterior a la Segunda Guerra Mundial, para después poder entrar en el contexto internacional entorno a la igualdad de género. Como tercer apartado, los elementos detonantes del accionar político para la implementación de las Womenomics hacia el exterior serán determinados como son las recomendaciones de los organismos internacionales así como de empresas privadas e indicadores internacionales que evalúan el grado de igualdad de género de los países en un comparativo mundial. Estos tres elementos se pueden considerar como los factores de situación externos necesarios para poder entrar de lleno al análisis de las Womenomics como política exterior en el tema de igualdad de género. Es de resaltar nuevamente que siguiendo el eje rector que es el interés general se determinará el objetivo y la estrategia formulada e implementada que derivará en las actitudes, decisiones y acciones del Estado japonés fuera de sus fronteras en el tema de igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Para concluir se realizará una evaluación de la política de las Womenomics con la intención de revisar los logros obtenidos en el periodo estudiado.

1 El contexto japonés, una revisión hacia el interior de la situación económica, demográfica y de género

1.1.- Panorama político

Tras la rendición de Japón ante las Fuerzas Aliadas en agosto de 1945, Japón estuvo Ocupado por éstas bajo el control del Comandante Supremo de las Fuerzas Aliadas (SCAP por sus siglas en inglés), el General Douglas MacArthur, cuyos principales objetivos para Japón eran la desmilitarización y la democratización. Ambas sustentadas y legitimadas en una nueva constitución (1947) que iba a remplazar a la Constitución Meiji (1890).

Durante este periodo de Ocupación, la democratización económica consistió principalmente en tres reformas que fueron impuestas por la Jefatura General: Medidas antimonopolio (1946-1947) (disolución de Zaibatsu, etc.), reforma agraria (1946-1950) y reforma laboral (1946-1947). El sufragio femenino fue un cambio fundamental estipulado en la constitución, si bien este tema fue promovido desde antes de la Segunda Guerra Mundial, el punto de inflexión fue en la época de posguerra durante la Ocupación, a las mujeres se les otorgó por primera vez el derecho al voto en las elecciones de la Cámara Baja el 10 de abril de 1946, y más adelante se incluyó en la constitución. Todo en su conjunto, reformas políticas y económicas, cambios en el sistema educativo transformaron a Japón en una sociedad democrática. El Tratado de Paz de San Francisco fue el que vino a restaurar la soberanía de Japón el 28 de abril de 1952. Si bien esto convirtió a Japón nuevamente en una nación independiente con capacidad para elegir a sus gobernantes y el tipo de políticas, éste siguió dependiendo de Estados Unidos para su seguridad nacional.

En 1955, el Partido Liberal Democrático (^{じゅうみんしゅとう}自由民主党) se formó mediante la fusión de dos grandes partidos conservadores⁷. El PLD ha mantenido el poder desde su fundación hasta el tiempo presente con el Primer Ministro Shinzō Abe (2012-20), con excepción de 2 periodos, en 1993-94 y 2009-12. La política del PLD fue proteger el

⁷ El Partido Liberal y el Partido Democrático de Japón

sistema económico capitalista. La ideología del partido estaba orientada a la economía: la búsqueda de Japón para convertirse en una gran potencia económica.

1.2.- Panorama económico

El alto y rápido crecimiento económico de Japón comenzó a mediados de la década de 1950 y duró casi 20 años con una tasa de crecimiento anual promedio de alrededor del 10% (1955-1973). Los resultados positivos en la economía japonesa durante este periodo fueron un incremento en el PIB real y en el PIB per capita así como en los salarios reales a la par de una elevada tasa de crecimiento en la productividad, con lo que la tasa de desempleo se volvió extremadamente baja, un poco más del 1 por ciento.⁸ Lo anterior trajo consigo un mejoramiento de las condiciones de vida con un incremento considerable de la clase media y una disminución importante de la clase baja.⁹ El sistema de seguridad social se vio mejorado; en 1961 comenzaron la atención médica universal y los sistemas de pensiones.

Así también, las firmas japonesas tuvieron un crecimiento importante, expandiéndose al mercado internacional y logrando un reconocimiento como competidores de clase mundial siendo un pilar fundamental del crecimiento acelerado en estas dos décadas. En este panorama fue donde el "sistema de empleo japonés" se cimentó y se convirtió en una fuente de asombro para muchas empresas de todo el mundo y en un tema de investigación para los estudiosos de las relaciones laborales, la gestión de recursos humanos y la economía laboral.¹⁰

Sin embargo, la crisis del petróleo (1973) tuvo un efecto grave en la economía provocando una recesión y un aumento extraordinario de los precios. La economía japonesa experimentó un crecimiento negativo por primera vez en el período de posguerra, aunque los impactos negativos no fueron tan graves. Después de la primera crisis del petróleo Japón tuvo un superávit comercial en donde sus exportaciones excedían ampliamente las importaciones con su principal socio comercial, EUA.¹¹

⁸ Mitsuhiro Iyoda, *Postwar Japanese economy, Lessons of economic growth and the bubble economy*, Springer, 2010, pp. 9, 10, 37 y 38

⁹ *ibid*, pp. 50 y 51

¹⁰ Takao Kato, "Productivity, wages and unions in Japan", [en línea], *Conditions of Work and Employment Series*, no. 73, International Labour Office - Geneva, 2016, pp. 1 y 2, dirección URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_465070.pdf, [fecha de consulta: 16 de septiembre de 2020].

¹¹ Iyoda, *op. cit.*, pp. 37 y 50

Para hacer frente a esto, el G5 acordó impulsar la depreciación del dólar, en el marco de los Acuerdos Plaza¹². Debido a esto, el yen japonés se apreció con respecto al dólar (de 237 a 159 yenes por dólar en términos del promedio de cierre mensual durante el período de 10 meses hasta julio de 1986). Al estar orientada la industria japonesa a las necesidades del exterior esto provocó un grave impacto generando una depresión. El Banco de Japón tomó la decisión de reducir la tasa de interés al mínimo histórico de 2.5 por ciento en febrero de 1987. Desencadenando que los precios de la tierra y de las acciones se inflaran de manera acelerada hasta 1989 produciendo lo que se conoce como la burbuja especulativa, que al final estalló en 1991. El precio medio de las acciones alcanzó su punto máximo en diciembre de 1989, cayó un 40% en 1990, descendió hasta 1992 y luego fluctuó hasta el fondo en 2002.¹³

Este fenómeno conocido como el colapso de la burbuja económica provocó el estancamiento en la economía japonesa desde 1992 hasta 2002, llamada la década perdida. A partir de este año, se logró un crecimiento económico moderado que vino a interrumpirse por otra burbuja económica, aunque esta fue de carácter internacional en 2008, y se acrecentó con la crisis 3/11 en 2011.¹⁴

En 2012, con el resurgimiento del Partido Liberal Democrático y del hombre que fue elegido para estar al frente del gobierno, Shinzō Abe, se tomaron medidas para enfrentar el estancamiento y reactivar la economía de la nación japonesa. Las reformas conocidas como Abenomics, nombradas así por la prensa, se sustentan en 3 pilares, o flechas como las ha llamado el mandatario. La primera es una flexibilización monetaria que comenzó a principios de 2013, de manera muy somera se puede explicar como la puesta en circulación de mayor cantidad de dinero para estimular la economía. La segunda es una reforma fiscal, de igual manera implementada en 2013 cuyo objetivo está orientado a un mayor gasto por parte del gobierno Japonés para impulsar la

¹² En 1985, Francia, Alemania occidental, Japón, Reino Unido y el mismo EUA se reunieron en el hotel Plaza de la ciudad de Nueva York teniendo como resultado la depreciación del dólar respecto al yen japonés y a la marca alemana con el objetivo de reducir el déficit comercial estadounidense, que era provocado principalmente por el comercio con Japón

¹³ Iyoda, Op. cit., pp. 11, 12, 89-91

¹⁴ Esta crisis abarcó 3 elementos importantes, el terremoto y posterior tsunami en la región de Touhoku el 11 de marzo de 2011, y como consecuencia de esto ocurrió un accidente nuclear en la prefectura de Fukushima.

economía. En cuanto a la tercera, esta es una reforma estructural con 5 objetivos: I. Romper los monopolios del gobierno II. Reformar las políticas de contratación y despido para las compañías con el propósito de aumentar la productividad laboral, III. Reformar el altamente restrictivo sector salud japonés, IV. Incrementar el número de mujeres en el mercado laboral para evitar la inminente falta de mano de obra del país y V. Desregular los mercados para incentivar la competitividad.¹⁵

El cuarto punto dentro de la tercera flecha es el que compete a este trabajo. Las Womenomics, que es como se le nombró a esta política por la prensa en un primer momento, busca crear una sociedad donde las mujeres brillen con objetivos definidos para incentivar la economía al incrementar el número de mujeres en altos cargos, tanto en el gobierno como en empresas privadas, eliminar la lista de espera de cuidado infantil aumentando el número de guarderías, incentivar a cada vez más hombres de tomar un rol más activo en el cuidado de los hijos, lograr un balance entre la vida y el trabajo reduciendo las largas horas laborales en las compañías japonesas. Esta política se profundizará en el segundo capítulo, mientras que en este primero se hará un bosquejo del contexto en el que se han estado implementando las Womenomics: la disminución de la fuerza laboral en un contexto de crisis demográfica, los roles de género en el hogar y en el trabajo, dentro de un sistema de género familiar y un sistema de empleo de género.

¹⁵ Linda Hasunuma, "Political targets: womenomics as an economic and foreign relations strategy", [en línea], *Asie.Visions*, No. 92, The Institut français des relations internationales (Ifri), abril 2017, 30 pp., dirección URL: https://www.ifri.org/sites/default/files/atoms/files/hasunuma_political_targets_womenomics_2017.pdf, [fecha de consulta: 20 de enero de 2020].

1.3.- La crisis demográfica y la reducción de la fuerza laboral

1.3.1.- Baja tasa de fertilidad y envejecimiento de la población, causas del decrecimiento de la población japonesa

La sociedad japonesa está envejeciendo, a la par de que la tasa de natalidad en Japón se encuentra decreciendo, esta situación se ha visto acrecentada hasta el punto de que las personas que tienen 65 años o más representaron el 28.1% de la población total japonesa en 2018, siendo la proporción más alta en el mundo. Por su parte la tasa de fertilidad encontró su punto más crítico en 2005 con un índice de 1.26, el más bajo de la historia, convirtiéndose en preocupación del gobierno japonés al declarar el Primer Ministro Koizumi¹⁶ la tasa de fertilidad baja un problema de seguridad nacional.

Si bien se han implementado diversas medidas por parte del gobierno japonés para levantar la tasa de fertilidad logrando un repunte gradual hasta 1.45 en 2015 éste volvió a decrecer quedando en 1.42 en 2018. Este repunte significativo hasta 2015 aún es insuficiente si tomamos en consideración el 2.08 que se necesita para mantener a la población. El índice de fertilidad cayó por debajo del necesario entre los años de 1973 y 1974, con un valor de 2.14 y 2.05¹⁷ respectivamente, y es precisamente en 1974 que se registra el último año del segundo baby boom en Japón.¹⁸

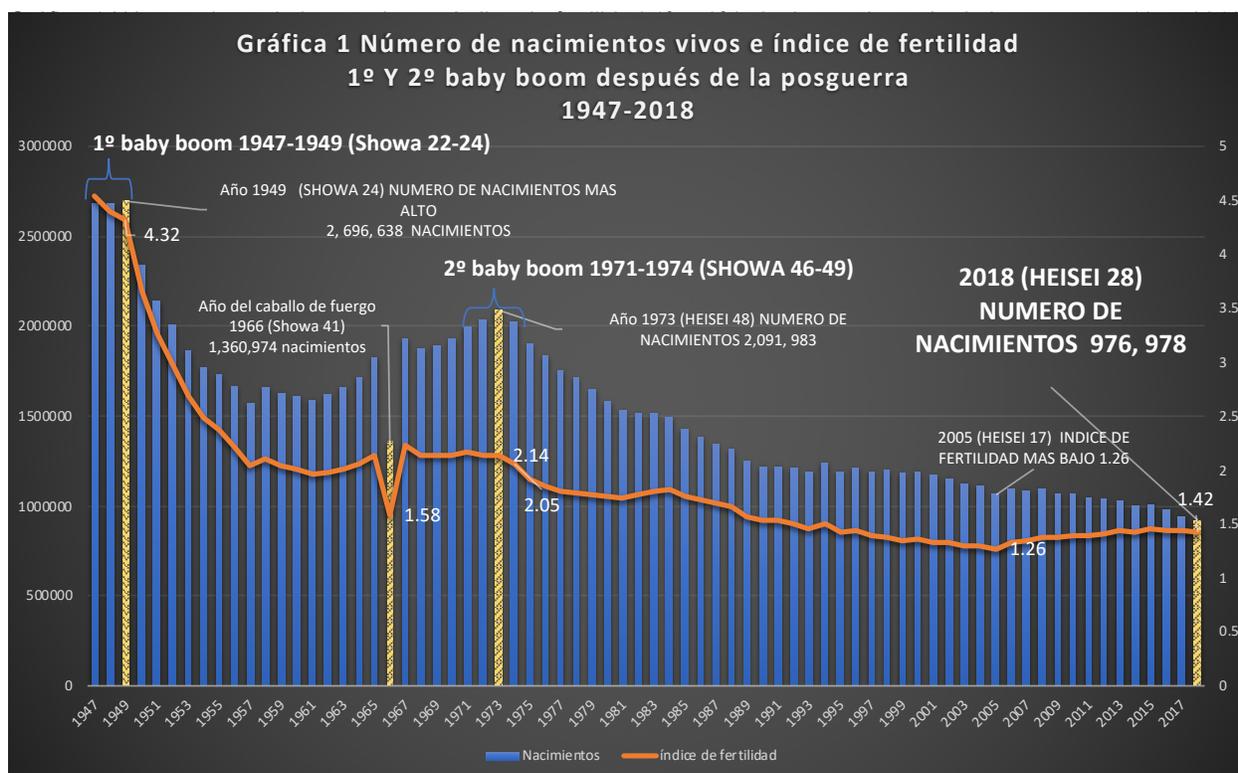
En Japón se identifican 2 baby boom; el primero entre los años 1947-1949 registrándose un aproximado de 2.6 millones de nacimientos al año, siendo 1949 el más grande después de la posguerra con 2,696,638 nacimientos. El segundo baby boom se reconoce en el periodo de 1971-1974 generado principalmente por el primer baby boom con un promedio de 2 millones de nacimientos también por año. Esto

¹⁶ Junichiro Koizumi, Ex Primer Ministro de Japón que ocupó el cargo del 26 de abril de 2001 al 26 de septiembre de 2006

¹⁷ ないかくふ 内閣府 (Cabinet Office, Government of Japan), しゅっしょうすうおよ ざうけいとくしゅしゅっしょうりつ ねんじすい 出生 数及び合計特殊 出生 率の年次推移 (*Annual changes in the number of births and the total fertility rate*), [en línea], Japón, 2019, 2 p., dirección URL: <https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/data/shusshou.html>, [fecha de consulta: 15 de enero de 2020].

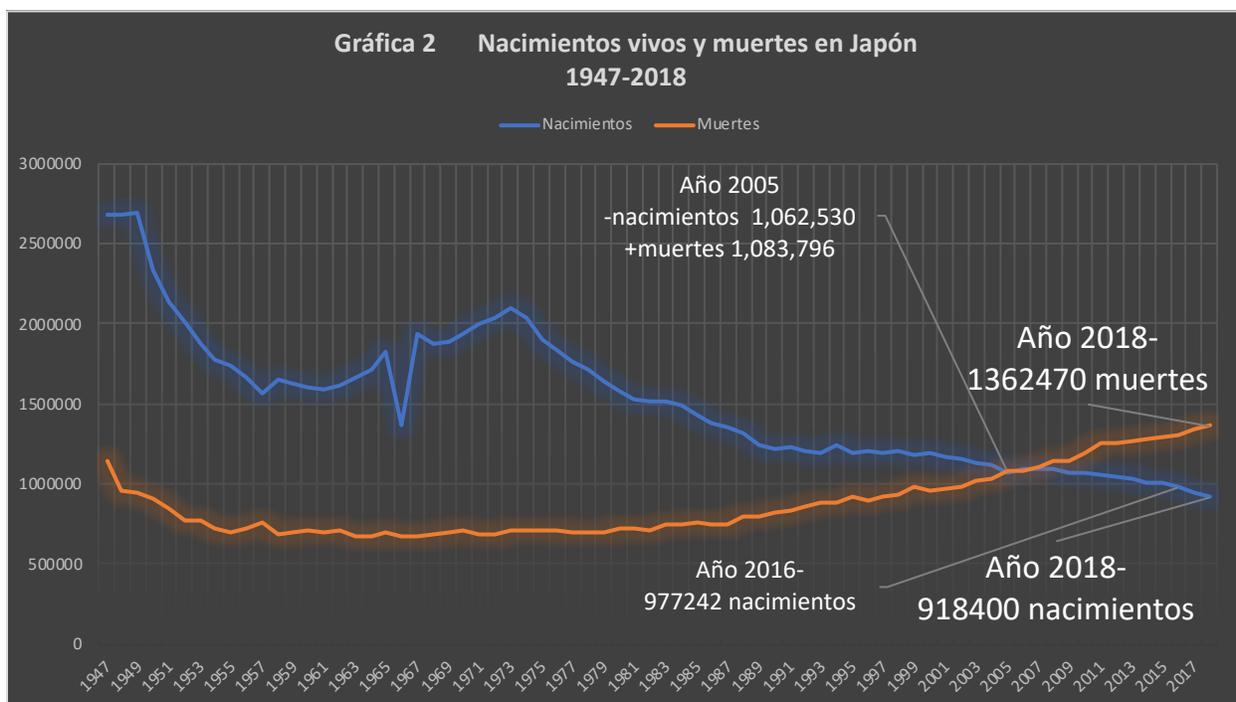
¹⁸ Un baby boom es considerado como una tendencia al alza en la fertilidad. A pesar de que no hay una definición oficial expresada por el gobierno japonés, éste reconoce un baby boom como un gran número de nacimientos. *Ibid.* p. 1

representó un total de 8.05 millones de nacimientos y 8.16 millones en el primer y segundo baby boom respectivamente. (Consultar gráfica 1)



Fuente: Elaboración propia con datos de The Portal Site of Official Statistics of Japan (e-Stat), Vital statistics, [en línea], Japón, dirección URL: https://www.e-stat.go.jp/en/stat-search?page=1&toukei=00450011&bunya_l=02, [fecha de consulta: 10 de enero de 2020].

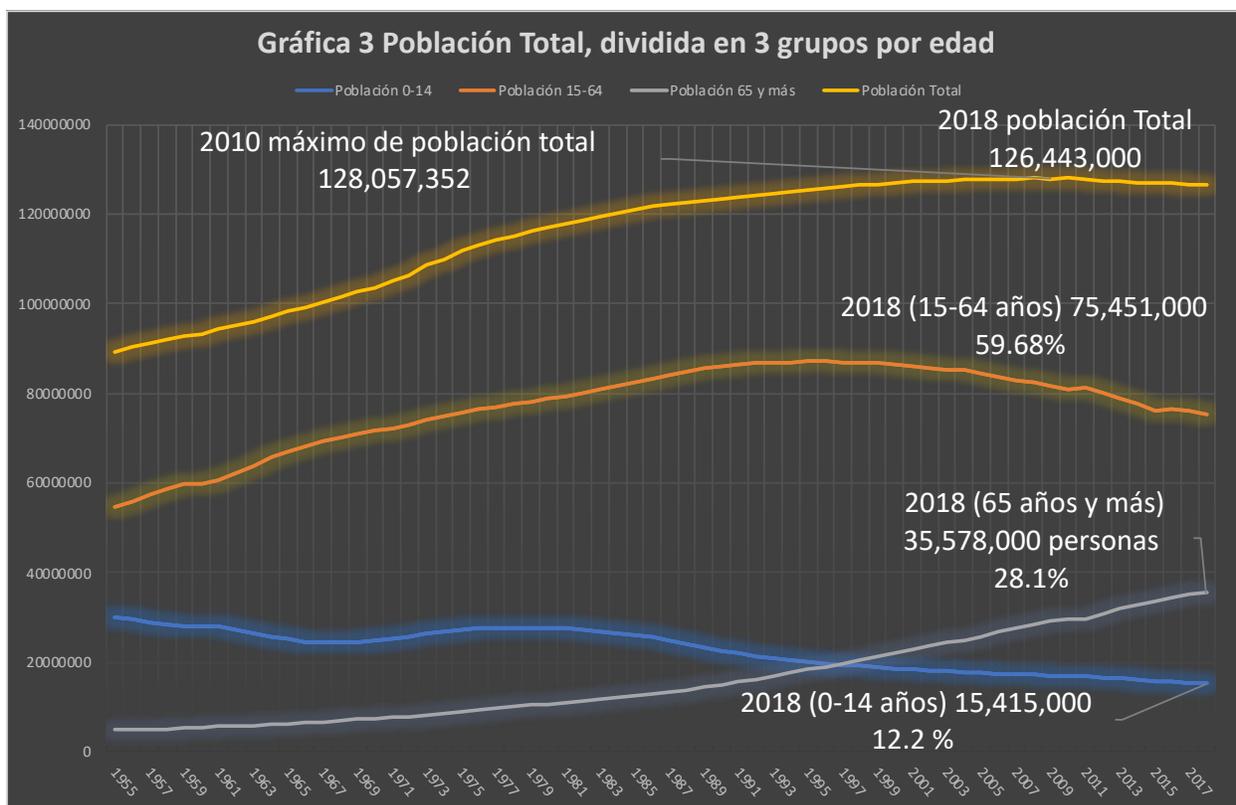
La expectativa de un 3º baby boom nunca ocurrió, y el declive tanto en los nacimientos y en el índice de fertilidad continuó, así como el incremento del número de muertes, especialmente en los japoneses con 65 años o más. En el último año registrado que fue en 2018 se tienen un número de nacimientos vivos de 918,400, mientras que 1,362,470 de muertes totales en Japón, esto resultó en un declive de la población de 444,070 personas. En ese año el número de nacimientos quedó por debajo del millón por tercer año consecutivo, marcando una nueva cifra histórica a la baja. El decrecimiento de la población comenzó en 2005 cuando por primera vez el número de nacimientos vivos cayó por debajo del número de muertes, con 1,062,530 nacimientos en contraposición con 1,083,796 muertes (Consultar gráfica 2).



Fuente: Elaboración propia con datos de The Portal Site of Official Statistics of Japan (e-Stat), *Vital statistics*, [en línea], Japón, dirección URL: https://www.e-stat.go.jp/en/stat-search?page=1&toukei=00450011&bunya_l=02, [fecha de consulta: 15 de enero de 2020].

El cambio demográfico natural se calcula en función de la diferencia entre el número de nacimientos y de muertes, es por ello que en la gráfica 3 se observa el decrecimiento de la población total japonesa en 2005 debido a la imposibilidad de su población para recuperarse, situación que no ocurría desde 1945 por los efectos del clímax y fin de la Segunda Guerra Mundial. Después de 2005 todavía ocurrió un ligero incremento hasta 2010 con el máximo de la población total alcanzado históricamente, 128,057 millones de personas. A partir de entonces el decrecimiento se ha mantenido hasta el último año registrado que es 2018 en donde el país cuenta con una población de 126,443,000 de personas y según predicciones de la Oficina de Estadísticas de Japón para el año 2050 se calcula una población de 101 millones, y para 2115 (último año proyectado) 50 millones.¹⁹

¹⁹ 総務省統計局 (Statistics Bureau, Ministry of Internal Affairs and Communications), 第六十九回 日本統計年鑑 令和2年 (*Japan statistical yearbook 2020*), Japón, noviembre de 2019, 69ª edición, pp. 40-43, dirección URL: <https://www.stat.go.jp/english/data/nenkan/69nenkan/zenbun/en69/top.html>, [fecha de consulta: 30 de febrero de 2020].



Fuente: Elaboración propia con datos de The Portal Site of Official Statistics of Japan (e-Stat), *Vital statistics*, [en línea], Japón, dirección URL: https://www.e-stat.go.jp/en/stat-search?page=1&toukei=00450011&bunya_l=02, [fecha de consulta: 25 de enero de 2020], y también de The World Bank Group, *Japanese population*, [en línea], 2019, dirección URL: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL?end=2019&locations=JP&start=1960&view=chart>, [fecha de consulta: 30 de enero de 2020].

Por su parte la población que se considera en edad de trabajar que va desde los 15-64 años está decreciendo también en consecuencia, en el último año registrado 2018 el número de personas en este rango fue de 75,451,000, equivalente a un 59.68% de la población total. En cuanto a las personas de 65 años o más se registra en 2018 un total de 35,428,431 que representa un 28.1% de la población total japonesa²⁰. Según la Oficina de Estadísticas de Japón (総務省統計局 そうむしょうとうけいぎょく) se espera que la proporción de personas de sesenta y cinco años o más alcance el 31.2 por ciento de la población total

²⁰ Esta tendencia en la población de 65+ se ha ido presentando de manera paulatina a lo largo de varias décadas de la misma forma que las proporciones de otros grupos. En 1950, los japoneses de 65+ apenas representaba el 4.9%, llegando a 12.1% en 1990, y alcanzó el 23% en 2010.

en 2030 y aumente a 37.7% en 2050, esto de acuerdo a los pronósticos de 2017.²¹ A su vez, la población infantil (0-14 años) en 2018 registró un total de 19,983,428, lo que equivaldría a un 12.2%. (Consultar gráfica 3)

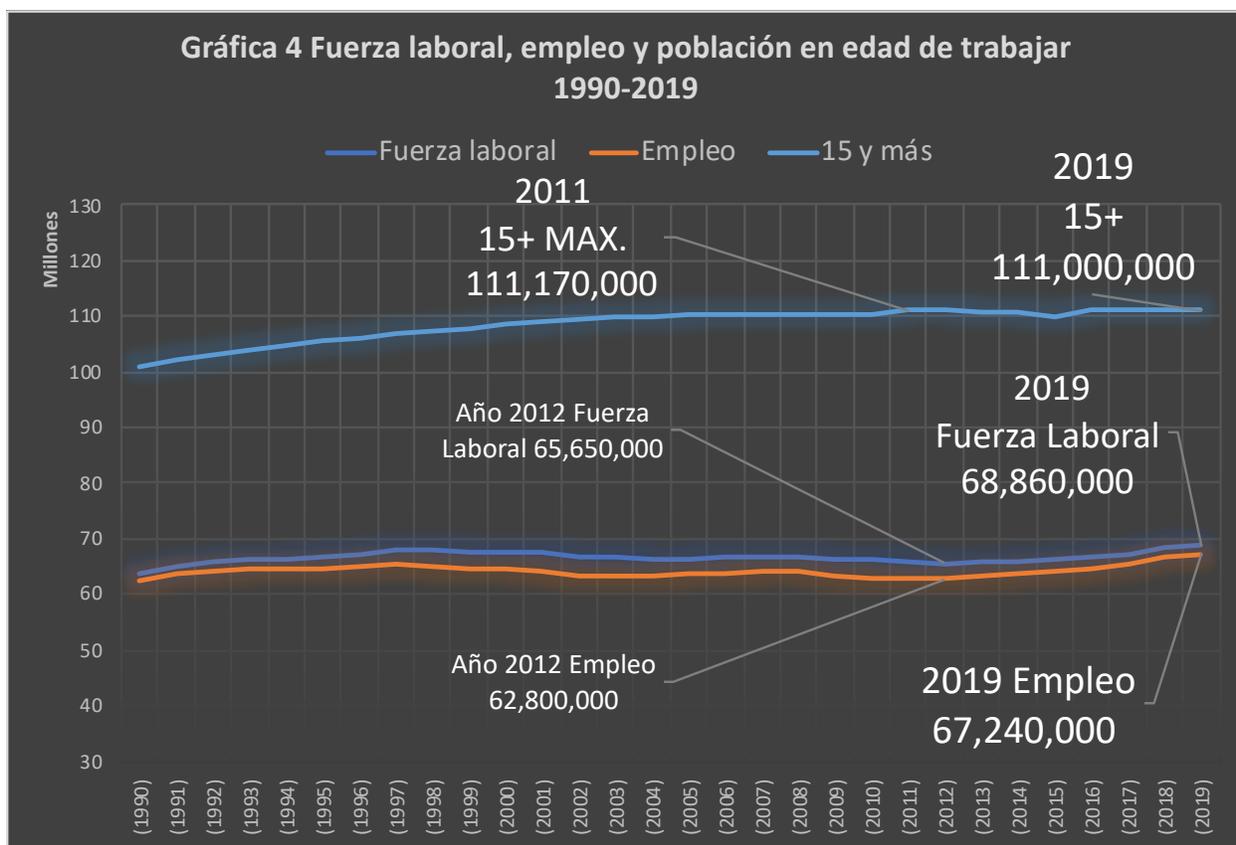
1.3.2.- Reducción de la fuerza laboral japonesa

La fuerza laboral o fuerza de trabajo puede ser definida como personas clasificadas como empleadas o desempleadas durante un período específico, generalmente un día o una semana.²² Como es natural la disminución de la población en general ha provocado un impacto en la fuerza laboral japonesa. Sin embargo, a pesar de la disminución en la población en edad de trabajar, la fuerza laboral ha presentado un incremento a partir de 2012 hasta el último dato registrado en 2019, de 65.65 a 68.86 millones respectivamente, deteniendo el declive que había tenido en la primera década del nuevo milenio. De igual manera, siguiendo esta tendencia, la población empleada también tuvo un crecimiento en el mismo periodo, de 62.80 a 67.24 millones. (Consultar gráfica 4)

Observando el comportamiento de la fuerza laboral japonesa a la alza a pesar de que está decreciendo su población en edad de trabajar (15-64), permite trazar el camino para escudriñar un poco y entender las razones de esta tendencia. Es por ello que antes de continuar hay que realizar una aclaración, la población en edad de trabajar es la población por encima de cierta edad de referencia, por ejemplo, al menos 15 años y mas o 15-64 años. En el caso de Japón, las estadísticas oficiales en la fuerza laboral y en la tasa de participación en la fuerza de trabajo las toma a partir de los 15 años en adelante sin plantear un límite, la razón principal es debido a que en Japón hay un importante porcentaje de población mayor a los 65 que continúa siendo parte de la fuerza laboral.

²¹ Statistics Bureau, Ministry of Internal Affairs and Communications of Japan, *Statistical handbook of Japan 2019*, [en línea], Japón, pp. 9 y 10, dirección URL: <https://www.stat.go.jp/english/data/handbook/pdf/2019all.pdf#page=1>, [fecha de consulta: 28 de febrero de 2020].

²² Jesús Felipe y Rana Hasan, "Labor market outcomes in Asia", *Labor Markets in Asia Issues and Perspectives*, Nueva York, 2006, p. 22. Es decir, este indicador se obtiene al sumar el número de personas empleadas y desempleada que se encuentran en la población de 15 años y más.



Fuente: Elaboración propia con datos de The Portal Site of Official Statistics of Japan (e-Stat), *Vital statistics*, [en línea], Japón, dirección URL: https://www.e-stat.go.jp/en/stat-search?page=1&toukei=00450011&bunya_l=02, [fecha de consulta: 1 de febrero de 2020].

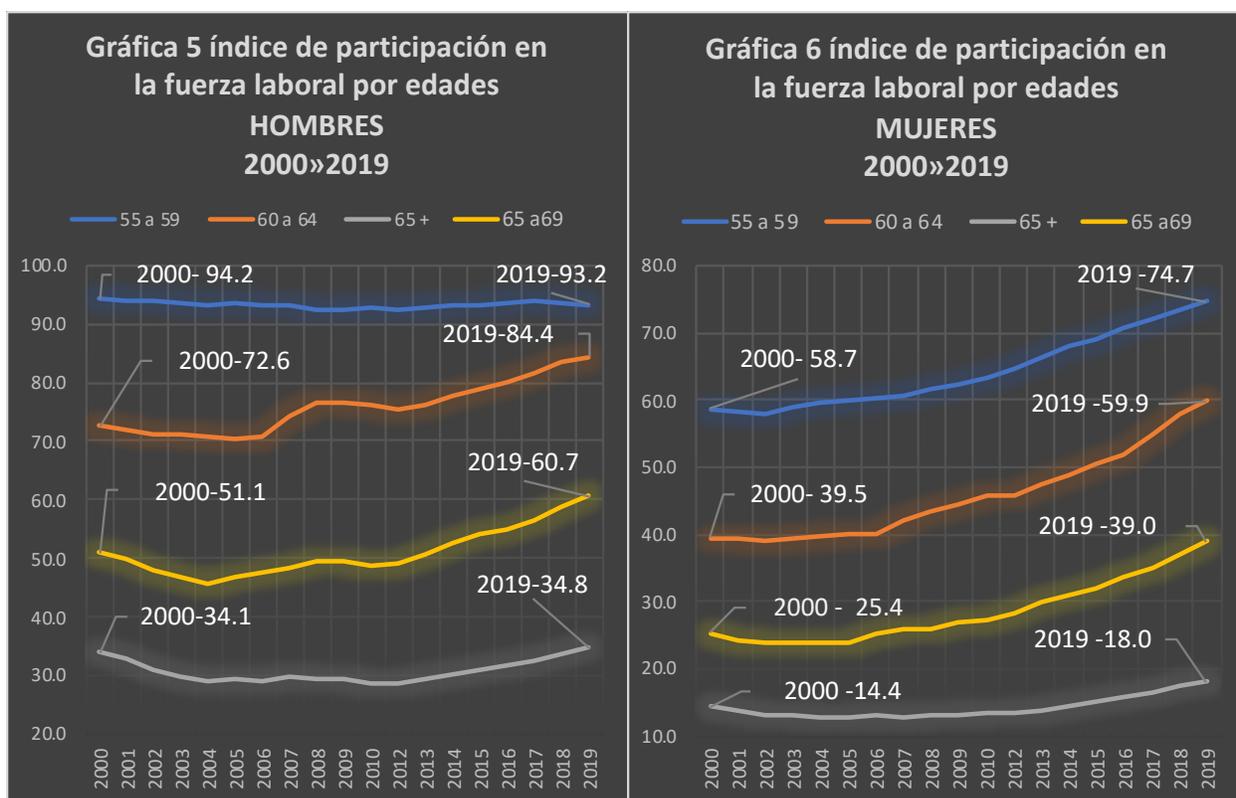
Los datos promedio anuales de 2011 para la fuerza laboral y el número de personas con empleo son inexistentes para todo Japón debido al daño causado por el Gran Terremoto del Este de Japón, solamente se cuenta con una estimación.

Para el cálculo de la población de 15 años y más en el año 2019 se utilizó la fuente de nippon.com, *La población de Japón se reduce por noveno año consecutivo*, 13 de mayo de 2020, dirección URL: <https://www.nippon.com/es/japan-data/h00705/>, [fecha de consulta: 1 de julio de 2020].

Considerando lo anterior y debido al envejecimiento de la población japonesa y al incremento de este grupo en la población total, el impacto de las personas mayores²³ en la fuerza laboral ha generado un impulso que permite mantener este indicador en números a la alza a pesar del decrecimiento de la población total y muy particularmente

²³ De acuerdo a la Ley de estabilización del empleo de las personas mayores (Act on Stabilization of Employment of Older Persons) que entró en vigor en 1971, las "personas mayores" se definen en Japón como personas de 55 años o más, es por ello que se tomaron los grupos de edad señalados en las gráficas 5 y 6. The Japan Institute for Labour Policy and, Training, "Labor situation in Japan and its analysis general overview 2015/2016 (日本の労働事情と分析 総論版 2015/2016)", [en línea], Japan, 2016, pp. 51-54, dirección URL: <https://www.jil.go.jp/english/ljsj/general/2015-2016/2015-2016.pdf>, [fecha de consulta: 15 de febrero de 2020].

de su población joven (15-64). Si se analiza el índice de participación en la fuerza laboral japonesa²⁴ por grupos de edad (de 55–59, 60–64, 65–69, y 65+) y sexo (consultar gráfica 5 y 6), en la sección de hombres de la gráfica 5, se detecta que hay un crecimiento sustancial en el grupo de edad de 60-64 y de 65-69, siendo el porcentaje en el 2000 de 72.6 a 84.4 en 2019 en el primer grupo, para el segundo grupo en el 2000 presenta un 51.1% y en 2019 60.7%. Se observa un incremento de casi 12 puntos en el grupo de 60-64 y de 9.6 puntos en el de 65-69. En los otros dos grupos (55-59 y 65+) la participación en la fuerza laboral se ha mantenido, con un ligero decrecimiento en el primero y un ligero incremento en el segundo grupo.

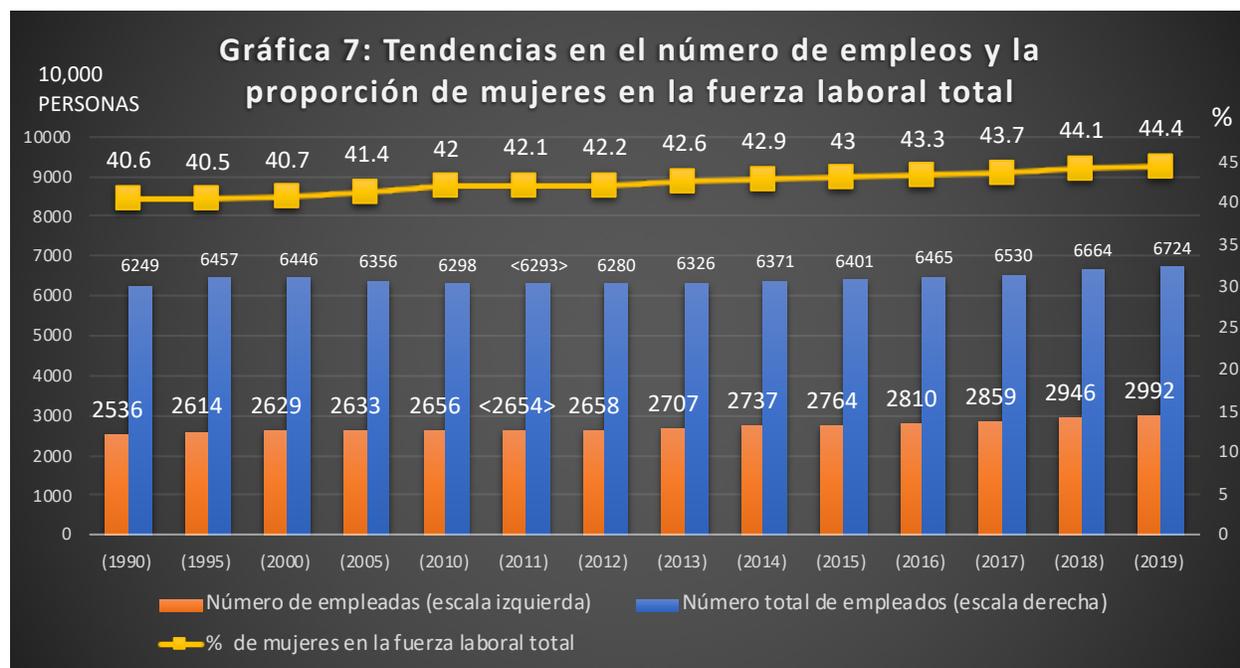


Fuente: Elaboración propia con datos de The Portal Site of Official Statistics of Japan (e-Stat), *Vital statistics*, [en línea], Japón, dirección URL: [https://www.e-stat.go.jp/en/stat-search?page=1&toukei=00450011&bunya_\]=02](https://www.e-stat.go.jp/en/stat-search?page=1&toukei=00450011&bunya_]=02), [fecha de consulta: 1 de febrero de 2020].

Para el caso de las mujeres en la gráfica 6, el incremento es todavía mayor que el de los hombres, y para los cuatro grupos escogidos (55–59, 60–64, 65–69, y 65+). El

²⁴ La tasa de participación en la fuerza de trabajo es la proporción de la población de 15 años y más que es económicamente activa: es decir, todas las personas que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios durante un período específico.

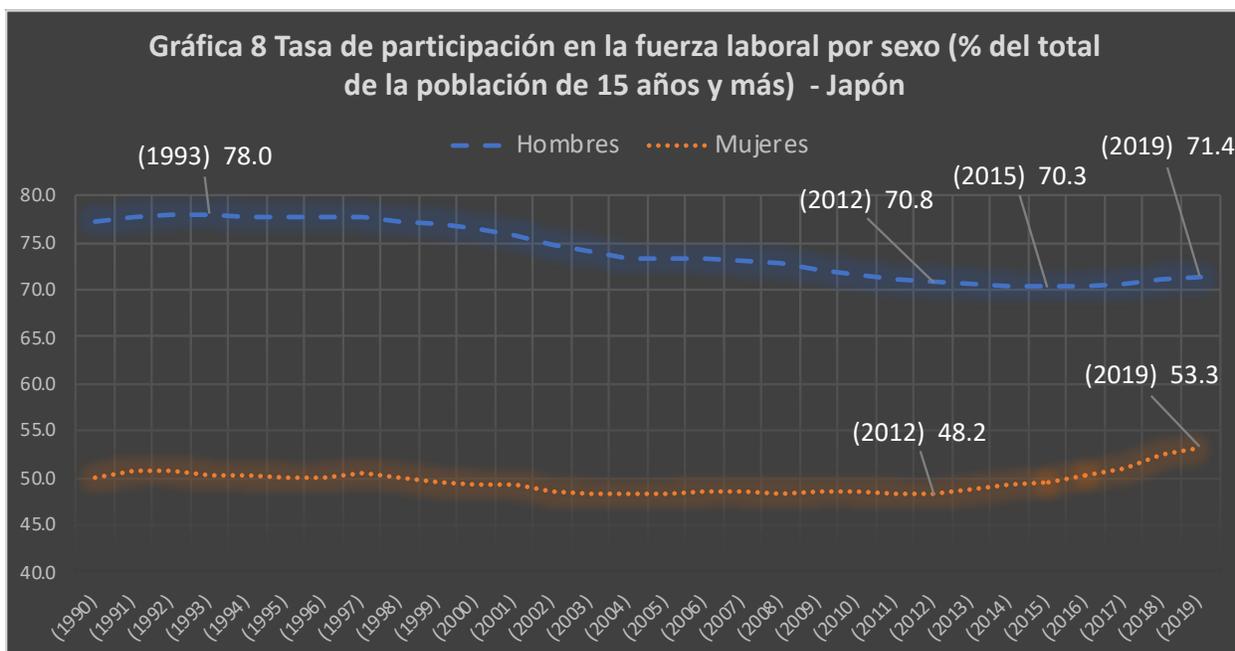
grupo que presenta el mayor cambio en la participación de la fuerza laboral es el de 60 a 64 años, con un porcentaje de 39.5 en el 2000 a 59.9 para 2019, representando una subida de 20.4 por ciento en este rango de edad. Por su parte el grupo de edad de 55 a 59 años presenta un crecimiento sustancial de igual forma, aunque no tan marcado como el anterior se tuvo en el periodo de 2000 al 2019 un porcentaje de 58.7 a 74.7 respectivamente, esto implica un aumento de 16 puntos. Para el tercer grupo de 65 a 69 hay una elevación del 13.6%, con 25.4% en el 2000 a 39.0% en 2019.



Fuente: Elaboración propia con datos de The Portal Site of Official Statistics of Japan (e-Stat), *Vital statistics*, [en línea], Japón, dirección URL: https://www.e-stat.go.jp/en/stat-search?page=1&toukei=00450011&bunya_l=02, [fecha de consulta: 15 de febrero de 2020].

Ahora bien, son las mujeres las que han tenido la mayor alza con respecto a los hombres en cuanto a la población trabajadora en los últimos años, particularmente a partir de 2012, año en que empezó el segundo gobierno del Sr. Shinzō Abe, al pasar de 26.58 millones en ese año a 29.92 millones en 2019, el máximo histórico, y en ese año las mujeres han alcanzado a cubrir el 44.4% de toda la fuerza laboral japonesa (véase gráfica 7). En cuanto a la tasa de participación en la fuerza laboral la tendencia de estabilidad que se había mantenido en las mujeres desde la década de los 90 se rompe en 2012 logrando un aumento significativo de 48.2% en ese año a 53.3% en 2019, porcentaje que no se registraba desde 1962 (consultar gráfica 8). En el caso de la tasa

de participación en la fuerza laboral de los hombres, estos presentaron un decrecimiento desde 1993 con 78%. No obstante, es a partir de 2015 que la tendencia a la baja se detiene hasta llegar a 70.3% logrando un ligero repunte a 71.4% de participación en la fuerza laboral. Realmente la elevación de la participación femenina ha contribuido sustancialmente a que la fuerza laboral no decrezca desde 2012. Dado que la situación de la mujer en el tema de la fuerza laboral es de suma importancia para este trabajo se abordará un poco más en el siguiente subcapítulo de los roles de género en Japón.



Fuente: Elaboración propia con datos de The Portal Site of Official Statistics of Japan (e-Stat), *Vital statistics*, [en línea], Japón, dirección URL: https://www.e-stat.go.jp/en/stat-search?page=1&toukei=00450011&bunya_=02, [fecha de consulta: 15 de febrero de 2020].

Con respecto al incremento de personas mayores en la fuerza laboral, es a su vez resultado en gran medida de políticas implementadas por el gobierno japonés. Una de las más importantes es la reforma a la "Ley de Estabilización del Empleo de las Personas Mayores" que entró en vigor el 1 de abril de 2013, lo que obligó a las empresas a emplear a todos los trabajadores que desearan trabajar después de su

edad de jubilación de 65 años²⁵. Lo anterior está íntimamente ligado al sistema de pensiones Japonés, sus problemas y las reformas que ha implementado el gobierno japonés a lo largo de varias décadas. Por ello resulta relevante abordar el tema en el siguiente sub capítulo que preocupa y ocupa al gobierno japonés así como sus ciudadanos.

1.3.3 Presión en el sistema de pensiones

El envejecimiento de la población, el decrecimiento demográfico, y el incremento de la esperanza de vida en Japón ha ejercido una fuerte presión en el fondo de pensiones. Lo anterior se explica con el hecho de que cada vez menos población en edad de trabajar tendrá que sostener a más población anciana ya jubilada y pensionada. La preocupación de este hecho aunado al fuerte gasto que representa mantener el sistema de pensiones²⁶ ha llevado a ejercer una serie de reformas en éste desde finales de la década de 1980 para las mujeres, y para los hombres a principios del nuevo siglo. Estas reformas han tenido un fuerte impacto en el empleo y por ende en la participación en la fuerza laboral de las personas mayores.

Pero antes de entrar a las reformas resulta necesario tocar de manera somera el sistema público de pensiones en sí. El tema es bastante amplio y complejo y no es la intención abordarlo aquí a profundidad, mucho menos agotarlo. El sistema de pensiones japonés se divide en 3 categorías que pueden ser entendidas mejor como capas:

La primera es la *Kokumin Nenkin* (国民年金) ^{こくみんねんきん} o Pensión de Jubilación Nacional (PJN).

La segunda capa está dividida en 2 categorías, *Kousei Nenkin* (厚生年金) ^{こうせいねんきん} o Pensión de

Jubilación para asalariados (PJA) y *Kyousai Nenkin* (共済年金) ^{きょうさいねんきん} o Pensión de Jubilación para los funcionarios (PJF). Las dos primeras capas son públicas, la tercera es un plan

²⁵ Baker & McKenzie, *Amendments to the act for stabilization of employment of older persons: mandated employment until age 65*, [en línea], enero 2013, p. 1, dirección URL: http://bakermckenzie.co.jp/en/material/d/supporting_your_business/newsletter/employment/Client_Alert_201301_LaborEmployment_E.pdf, [fecha de consulta: 10 de febrero de 2020].

²⁶ En 2018 el fondo de pensiones representó un gasto del 10.2% del PIB.

de pensión para el sector privado. En este apartado se analizarán las dos primeras capas.

En la pensión nacional, aportan al Seguro Nacional de Pensión (*Kokuminnenkin Hoken* こくみんねんきんほけん 国民年金保険) todos los residentes en Japón entre 20 y 59 años que no trabajen para una empresa. Al aportar una cantidad mensual fija²⁷ se garantiza el acceso a la Pensión Básica para Personas Mayores (*Rourei Kiso Nenkin* ろうれいきそねんきん 老齡基礎年金), o simplemente Pensión Básica (*Kiso Nenkin* きそねんきん 基礎年金).

Para el caso de la pensión para asalariados en la segunda capa, aportan al Fondo de Pensión para Empleados (*kouseinenkin kikin* こうせいねんきんききん 厚生年金基金) todas las personas que trabajan en empresas (*salaryman* サラリーマン). La cantidad a pagar se establece con un porcentaje del salario mensual²⁸. Al formar parte de la pensión para asalariados se forma parte de la pensión nacional, como una capa por encima, es decir, se garantiza el acceso a la Pensión Básica para personas mayores + Pensión de Jubilación para asalariados.

En ambas pensiones anteriormente estaba asignada la edad de 60 años en hombres para recibir la pensión al 100%, pero en la pensión nacional tras la reforma de 2001 se fue aumentando en un año cada tres años, hasta llegar a 65 en 2013. Con la pensión para asalariados esta se ha ido aumentando 1 año cada 3 años a partir de 2013 y está planeado que se incremente a 65 años en 2025.²⁹ Aunado a esto la reforma de 2006 y después en 2012 a la Ley de Estabilización del Empleo para Ancianos forzó a las empresas a establecer la edad de jubilación obligatoria al menos hasta los 65 años, siendo todavía previo a estas reformas la edad de jubilación obligatoria a los 60 años, además de esto con la reforma se logró que las empresas ofrecieran trabajo a los

²⁷ La cantidad a pagar se actualiza cada año, en 2019 esta mensualidad fue de ¥16,410

²⁸ El porcentaje del salario mensual es del 18.182% (año 2017) dividido a partes iguales por el empleador y el empleado, por ende el empleado paga un 9% de su salario.

²⁹ Takashi Oshio, Emiko Usui y Satoshi Shimizutani, "Labor force participation of the elderly in Japan", [en línea], NBER Chapters, No. 24614, National Bureau of Economic Research, Inc., mayo de 2018, p. 5, dirección URL: <https://www.nber.org/papers/w24614.pdf>, [fecha de consulta: 20 de febrero de 2020].

empleados hasta la edad en que se puede obtener la pensión aumentada más alta, esto es a los 70 años.³⁰

Para las mujeres el caso es diferente del de los hombres en el seguro de pensiones. Al contrario de los hombres las mujeres obtuvieron hasta la revisión de 1985 el derecho a una pensión. A su vez en esta misma revisión se estableció el incremento de la edad en las mujeres para garantizar el 100% de la pensión de 55 años, tanto la nacional como la de empleados, aumentando 1 año cada 3 años para ambas pensiones a partir de 1987 hasta concluir en 60 años en 1999. Este aumento se reasumió para la pensión nacional únicamente hasta 2006, 5 años posterior al de los hombres.

En el año de 2011 se celebró el 50 aniversario de la creación del sistema moderno de pensión universal y varias reformas mas se han ido aplicando en el sistema de pensiones a lo largo de los últimos años. En 2016 se implementó una ampliación para que los trabajadores a tiempo parcial pudieran aplicar al sistema de seguro de pensiones de los asalariados, provocando un gran impacto en las mujeres y en los adultos mayores, que son los dos grupos que más tienden a trabajar en estos trabajos de medio tiempo. Así también en 2017 se puso en marcha una gran reforma que acortó el período de elegibilidad para recibir el seguro de pensión de los empleados básicos de 40 años a 10 años, en otras palabras los empleados básicos que antes tenían que aportar por 40 años al sistema se redujo a 10 años³¹. Ambas reformas significaron un gran cambio positivo para los trabajadores, pero también puso más presión en el Servicio de Pensión Japonés en sí.

El objetivo de este subcapítulo es conocer el efecto que han tenido las reformas del sistema nacional de pensiones en la fuerza laboral japonesa, las cuales han influido significativamente por su impacto en el empleo de personas mayores así como en las

³⁰ Ayako Kondo y Hitoshi Shigeoka, "The effectiveness of demand-side government intervention to promote elderly employment: evidence from Japan" [en línea], ILR Review, vol. 70 Issue 4, Japón, agosto 2017, p. 1014, dirección URL: Base de datos de la DGB de la UNAM, [fecha de consulta: 25 de febrero de 2020].

³¹ にっぽんねんきんきこう 日本年金機構 (Servicio de Pensión Japonés), "アニュアルレポート 2018 ねんじほうこくしょ 年次報告書 2018 年 4 月 ~2019 年 3 月 (Reporte anual 2018, abril 2018-marzo 2019)", [en línea], Japón, diciembre de 2019, pp. 13 y 14, dirección URL: <https://www.nenkin.go.jp/info/annual/2018.files/2018-1.pdf>, [fecha de consulta: 25 de febrero de 2020].

mujeres que cada vez más se han ido introduciendo al mercado laboral como se ha observado anteriormente. Sin embargo es necesario apuntar que las razones primarias para estas reformas han sido otras tantas, como la insuficiencia de la pensión nacional para poder mantenerse un adulto mayor retirado, todavía más difícil aún si tiene personas a su cargo, así como la fuerte carga que presenta el sistema en sí sobre el erario público debido al enorme déficit fiscal, llegando a un 245% la deuda pública con respecto al PIB en 2018, siendo la más grande en el mundo. También los escándalos políticos referentes al sistema de pensiones han servido para ejecutar ciertas reformas. Tal es el caso del descubrimiento en 2004 del impago de las primas de pensiones obligatorias por parte de algunos políticos que estaban a cargo del sistema, de igual forma el escándalo de 2007 en donde la entonces Agencia de Seguridad Social (ASS) al realizar un mal manejo de la información provocando la imposibilidad de rastrear la identidad de algunos derechohabientes, causó tal conmoción política que provocó la pérdida de la mayoría en la Cámara Alta del Partido Liberal Democrático por primera vez en 52 años. Y no se puede olvidar un tercero en 2008, cuando personal de la ASS falsificó registros de pensiones³². Los casos de corrupción y escándalos dentro de la ASS llevaron a su abolición y a la creación del Servicio de Pensión Japonés (日本^{にっぽん}年金機構) en 2010.

³² Ali M. El-Agraa, "The japanese pensions scandals", [en línea], Pensions: An International Journal volume, 2009, pp. 191-201, dirección URL: <https://link.springer.com/article/10.1057/pm.2009.8#citeas>, [fecha de consulta: 29 de febrero de 2020].

1.4.- Roles de género en Japón

1.4.1.- División de roles de género en la familia

El género es una esfera dentro de la cual los humanos experimentan, interactúan y crean sus sociedades.³³ Pero a su vez la sociedad y cultura dada asigna roles de género. Por su parte, el sexo biológico es un atributo físico de la capacidad para reproducirse, mientras que el género es una forma en que las personas en un contexto histórico dado tienden a justificar ciertos tipos de creencias, comportamientos, posibilidades y limitaciones a través de las ideas de masculinidad y feminidad. El género son estas ideas que vinculan el sexo con la sociedad en un lugar y tiempo determinados.³⁴

En la familia, como base de la sociedad, es en donde se observan primero estos roles y se define lo masculino y lo femenino. Particularmente los roles de género (ジェンダー やくわり 役割) en las familias (家) japonesas previamente a 1945 estaban regidos por el confucianismo en un sistema patriarcal donde la mujer le debía todo su respeto, obediencia y abnegación al hombre, las hijas a los padres, las hermanas a los hermanos, las esposas a los maridos.³⁵ Este sistema comenzó a cambiar después del fin de la segunda Guerra Mundial.

Un modelo familiar tradicional y cimentado por más de 400 años necesitó de la fuerza de una crisis nacional para traer un cambio social hasta su núcleo³⁶, pues la emancipación de la mujer a nivel institucional se logró tras la ocupación de Estados Unidos a Japón y la promulgación de la constitución en 1946. Con miras a democratizar Japón se fijaron las bases de la igualdad de todos los japoneses bajo la ley en el artículo 14º, y en el artículo 24º se redefine a la familia japonesa:

³³ El género: entendido como la colección de significados y expectativas asignados a los roles "masculino" y "femenino" en la sociedad

³⁴Karl F. Friday, "Family, Gender, and Sex in Early Modern Japan", Karl F. Friday, *Routledge handbook of premodern Japanese history*, Taylor & Francis Group, 2017, pp. 402, 403 y 406

³⁵ John Murray, *Onna daigaku, a treasure box of women's learning.*, Reino Unido, Nezu press, 2010, pp. 9-22

³⁶ Para una profundización del tema consultar Takashi Koyama, *The changing social position of women in Japan*, Suiza, Unesco, 1961, 152 pp.

“El matrimonio se basará solo en el consentimiento mutuo de ambos sexos y se mantendrá a través de la cooperación mutua con la igualdad de derechos del esposo y la esposa como base.

“[...] [con] asuntos relacionados con el matrimonio y la familia, las leyes se promulgarán desde el punto de vista de la dignidad individual y la igualdad esencial de los sexos.”³⁷

Este cambio institucional fue importante y generó gran impacto en la sociedad, pero el verdadero cambio tomó cerca de 20 años en consolidarse. Fue en el periodo de alto crecimiento económico (1955-1973) que la mayoría de los hogares japoneses se transformaron a un modelo de núcleo familiar constituido de una esposa (妻), un esposo (夫), y los hijos (子供). En este nuevo sistema familiar el hombre asumió el rol de sostén de la familia como proveedor (稼主モデル) mientras que la mujer tomó el rol de ama de casa (専業主婦モデル). Estos roles claramente definidos se convirtieron en un paradigma en donde el hombre trabaja fuera del hogar para conseguir un sueldo y las mujeres se quedan en casa a atender el hogar y criar a los hijos.

Otras razones de suma importancia para que se diera la redefinición de los roles de género en la sociedad japonesa además del cambio institucional fueron: 1) el rápido y sorprendente crecimiento económico, 2) un incremento en la población que tenía que desplazarse fuera del hogar para trabajar; y también, 3) el aumento de la urbanización y migración del campo a las ciudades.³⁸

El primer aspecto se puede bifurcar en 2 puntos importantes, debido a este gran crecimiento económico la mayoría de la población ascendió a la clase media, el ingreso de una persona podía cubrir los gastos de toda la familia y vivir decorosamente. Además de esto, se generó un nuevo sistema de empleo de por vida y un nuevo

³⁷ S/autor, *Japan's Constitution of 1946*, constituteproject, 2020, pp. 5 y 7

³⁸ Yanfei Zhou, “Poverty and income polarization of married stay-at-home mothers in Japan, part I: historical perspectives of Japanese full-time housewives”, [en línea], *Japan Labor Issues*, vol.3, no.15, junio 2019, pp. 8-10, dirección URL: <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2019/015-02.pdf>, [fecha de consulta: 19 de julio de 2019].

modelo de empleado (モーレツ社員^{しゃいん})³⁹, en una simbiosis en donde los empleados a cambio de seguridad laboral otorgan total lealtad a la empresa, pero se hablará más a detalle sobre el sistema de empleo de estilo japonés en el siguiente subcapítulo; aunque es importante resaltar aquí que, este modelo no habría sido posible sin el sacrificio y apoyo igualmente de amas de casa y madres de tiempo completo.

El siguiente aspecto está ligado a la continuación de la industrialización y el incremento de hombres que tenían su lugar de trabajo fuera de su hogar al asistir a la fábrica u oficina, lo que impedía que estos pudieran apoyar con las labores domésticas, de la mano con el modelo de empleo japonés antes descrito.

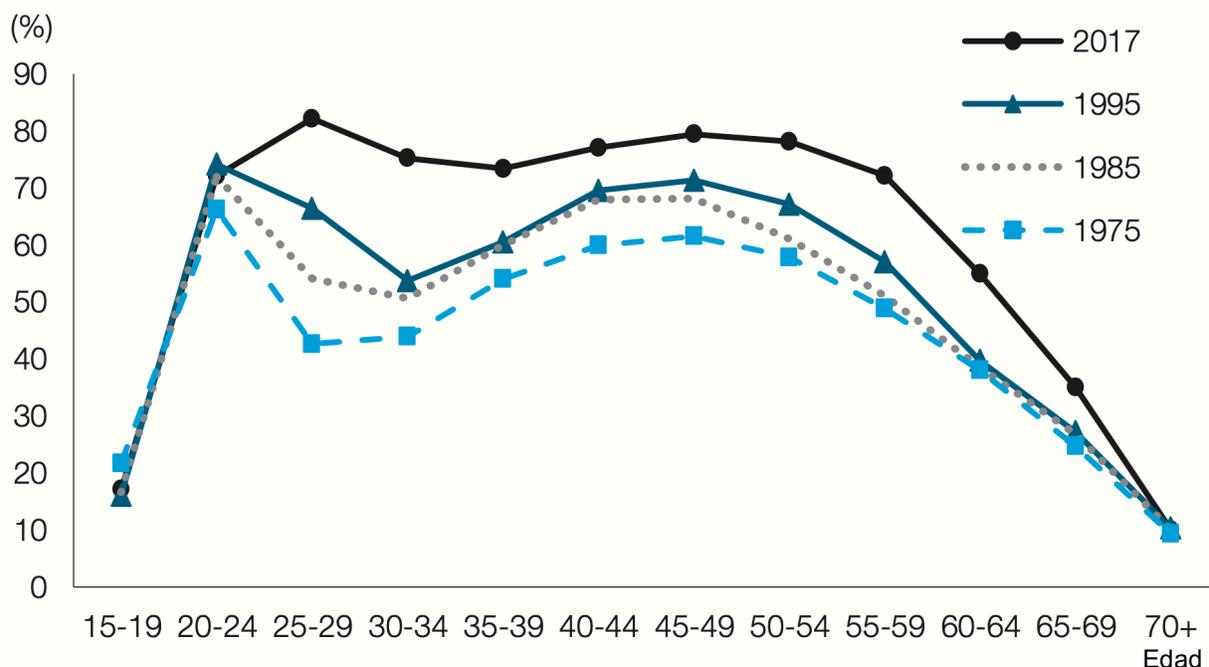
Y unido a los elementos anteriores; el tercer aspecto, un crecimiento de las ciudades a través del movimiento de personas del campo a la ciudad provocó precisamente la formación de núcleos familiares en dónde se desintegró el hogar japonés tradicional previo de 3 o 4 generaciones en una sola casa, dejando a las mujeres sin el apoyo de familiares mayores.

Ahora bien, este modelo de división de roles de género generó un fenómeno muy particular en las practicas laborales de la mujer, conocido como la "curva en forma de M" (M字^じカーブ). En la gráfica 9 se observa esta curva en diferentes periodos en donde ellas al incorporarse por primera vez a la fuerza laboral tienen una participación en la misma que se dispara, para luego cuando toman la decisión de casarse y tener hijos después de los treinta y hasta los cuarenta años dejan el empleo y se convierten en amas de casa de tiempo completo, después, cuando el hijo alcanza cierta edad las madres se reincorporan al trabajo provocando nuevamente un ascenso de la participación en la fuerza laboral. Pero como se puede observar, ha ido ocurriendo un cambio en donde la curva se ha ido aplanando. La razón radica en que ha ocurrido un desgaste del modelo de amas de casa de tiempo completo a lo largo de las últimas décadas en dónde las esposas y madres cada vez más se han mantenido en el mercado laboral a pesar de casarse y de tener hijos. En consecuencia, los hogares que

³⁹ コトバンク (kotobank), モーレツ社員 (読み) もーれつしゃいん (*trabajador intenso- lectura morretsu shain*), [en línea], dirección URL: <https://kotobank.jp/word/モーレツ社員-1713690>, [fecha de consulta: 19 de junio de 2020].

anteriormente contaban con un solo proveedor se han transformado en lo que se conoce como "hogares de doble ingreso".

Gráfica 9 Tasa de la participación en la fuerza laboral de las mujeres por edades



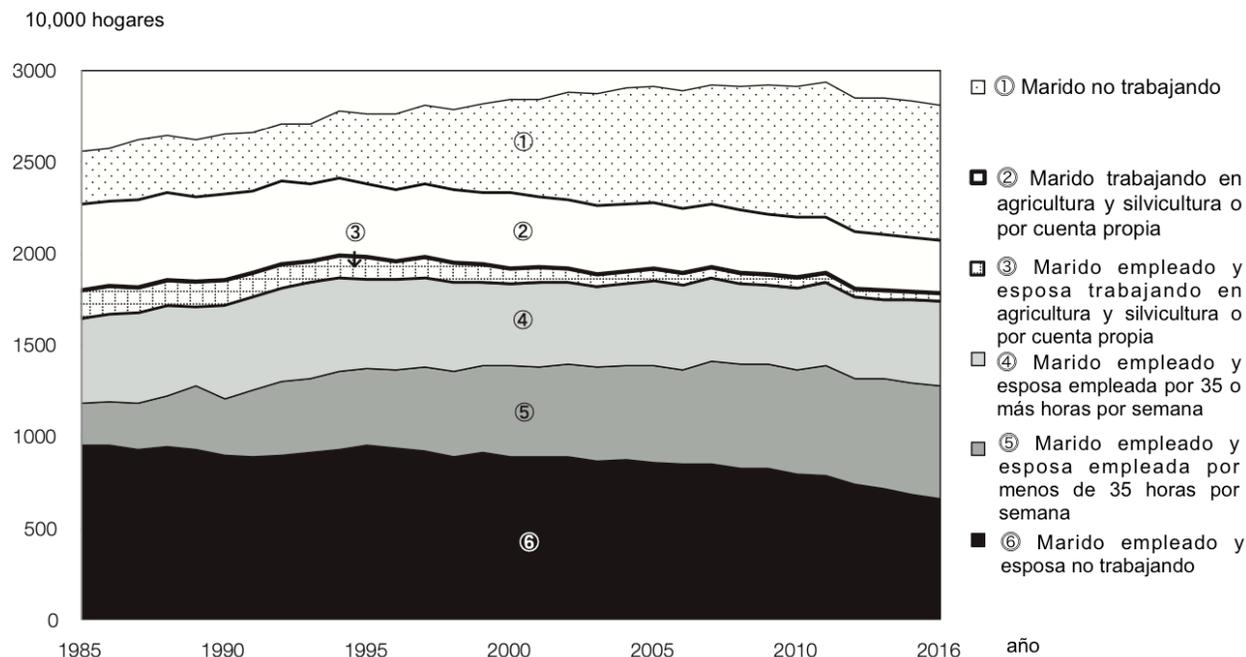
Fuente: Shingou Ikeda, "Women's Employment Status and Family Responsibility in Japan: Focusing on the Breadwinner Role", [en línea], Japan Labor Issues, vol.3, no.17, August-September 2019, p. 47, dirección URL: <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2019/017-06.pdf>, [fecha de consulta: 6 de agosto de 2020], con datos de la Oficina de Estadísticas, "Labor Force Survey".

Para profundizar en este cambio, en la gráfica 10 se explican los cambios en la situación laboral de esposos y esposas en los hogares japoneses⁴⁰, clasificados en 6 categorías: (1)maridos que no trabajan (independientemente del estado de trabajo de las esposas); (2) maridos que trabajan en agricultura y silvicultura o que trabajan por cuenta propia (independientemente del estado de trabajo de las esposas); (3) maridos empleados en industrias no agrícolas y esposas que trabajan en agricultura y silvicultura o por cuenta propia; (4) maridos empleados y esposas empleadas (35 o más horas de trabajo por semana) en industrias no agrícolas (es decir, parejas empleadas a tiempo completo); (5) esposos empleados y esposas empleadas (menos

⁴⁰ El número total de los hogares japoneses en 2015 fue de 53.33 millones; de estos, 30.92 millones son hogares que se componen de un núcleo familiar (55.9%), y 19.14 millones los hogares de 1 persona. Statistics Bureau, op. cit., pp. 10 y 11

de 35 horas de trabajo por semana) en industrias no agrícolas (es decir, parejas con esposas que trabajan a tiempo parcial);⁴¹ y (6) esposos empleados en industrias no agrícolas y esposas que no trabajan.⁴²

Gráfica 10 Cambios en los patrones de empleo en las parejas casadas



Fuente: Akiko Sato Oishi, "Why did Japanese Dual-earner Couples Increase since the Late 1980s?", [en línea], Japan Labor Issues, vol.3, no.13, Marzo-Abril 2019, p. 18, dirección URL: <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2019/013-02.pdf>, [fecha de consulta: 6 de agosto de 2020]

-basado en la Encuesta especial de la Oficina de Estadísticas de la Encuesta de Población Activa (1985-2001) y la Encuesta de Población Activa (Tabulación Detallada) (2002-2001).

-Se excluyen los datos de 2011.

En la categoría 1, los hogares con maridos que no trabajan independientemente del estado laboral de las esposas ha ido incrementando, esto se explica por el aumento de los hogares de ancianos debido al envejecimiento de la población y por ende de las jubilaciones. En 2016, el número de hogares en esta primera categoría abarcaron 7,350,000 hogares (26% de todas las parejas), cifra que superó a los hogares de la categoría 6, los hogares con amas de casa de tiempo completo.

⁴¹ Las categorías 4 y 5 comprenden los "hogares de doble ingreso", o como se conoce en los documentos publicados por las instituciones gubernamentales japonesas "hogares de dos trabajadores"

⁴² La categoría 6 abarca los "hogares con amas de casa de tiempo completo".

A su vez, esta categoría 6 , se ha visto disminuida y superada por los hogares con dos ingresos (categorías 4 y 5). Hay que resaltar que son los hogares de la categoría 5 (parejas con esposas que trabajan a tiempo parcial) los que han tenido el aumento, mientras que la categoría 4 (parejas empleadas a tiempo completo) se ha mantenido más o menos estable.⁴³

De acuerdo a datos oficiales de la Oficina del Gabinete, en 1980 la categoría 6, un trabajador asalariado varón y su esposa desempleada, se conformaba de 11.14 millones de hogares, lo que representaba el 64.5%, en contraste con los 6.14 millones de hogares de doble ingreso, las categorías 4 y 5, significando el 35.5%. Actualmente, en lo que se refiere a 2017, la 6ª categoría contabilizó 6.41 millones de hogares (35.0%), mientras que la 4ª y 5ª tuvieron 11.86 millones de hogares (65.0%).⁴⁴

Poniendo especial atención en lo anterior, el término "hogares con ingreso doble" no supone marido y mujer trabajando un número similar de horas y ganando un nivel de salario equitativo, aspecto en el que se profundizará en el siguiente apartado con el número de trabajadores en los empleos regulares e irregulares y la brecha salarial de género.

Una de las razones más importantes para el cambio de modelo familiar en donde la esposa y madre se ha posicionado más dentro de la fuerza laboral a la par de que mantiene las responsabilidades de los hijos y la casa, han sido las crisis económicas, tanto de origen interno como las globales.⁴⁵ Mientras que la disminución de la población en edad de trabajar y el envejecimiento han generado una reducción de la participación en la fuerza laboral de los hombres⁴⁶.

⁴³ Akiko Sato Oishi, "Why did Japanese Dual-earner Couples Increase since the Late 1980s?", [en línea], Japan Labor Issues, vol.3, no.13, Marzo-Abril 2019, pp.17-19, dirección URL: <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2019/013-02.pdf>, [fecha de consulta: 6 de agosto de 2020]

⁴⁴ Sasakawa Peace Foundation, "Men's new roles in a gender equal society, survey results from Japan and East Asia", [en línea], Sasakawa Peace Foundation, 26 julio de 2019, pp. 12 y 13, dirección URL: https://www.spf.org/en/global-image/units/upfiles/67909-1-20190725110603_b5d390e8bee400.pdf, [fecha de consulta: 16 de agosto de 2020].

⁴⁵ Hablando de la burbuja económica de finales de los ochentas y principios de los noventas que trajo una recesión que duró 2 décadas, y la crisis económica mundial de 2008 que afectó significativamente a Japón. Tal como se abordó en el primer apartado de este capítulo.

⁴⁶ tal como se abordó en el apartado anterior, particularmente en la gráfica 8

El motivo de que las crisis económicas afecten dentro de los hogares nuevamente radica en los ingresos que percibe el proveedor de la familia, si antes los salarios se incrementaron debido al elevado y rápido crecimiento económico, en las crisis estos ingresos se vieron estancados y en varios casos pauperizados. A su vez, se dio la presencia de pérdida de empleos involuntarios en los proveedores de familia.

Para el primer caso de la reducción de ingresos, la "Ley Douglas-Arisawa" de la oferta de trabajo estipula que cuanto menor sea el ingreso del sostén de la familia, mayor será la participación laboral de otros miembros de la familia, y viceversa. Esta ley empírica se origina de la investigación de Douglas (1934), luego confirmada por Arisawa (1955) usando "La Encuesta de Hogares" en Japón. Esta ley permite comprender que en el modelo familiar japonés donde el esposo es el proveedor y ha visto reducidos sus ingresos, ha generado que la esposa que desempeña el rol de ama de casa vuelva a incorporarse al mercado laboral después de dar a luz, mientras que las esposas permanecen fuera de la fuerza laboral en hogares en donde el marido mantiene sus ingresos altos y es capaz de cumplir ampliamente con su rol de sostén de la casa.⁴⁷

El segundo caso de la pérdida de empleo se puede entender con "el efecto agregado del trabajador" (added worker effect). Éste se refiere a un aumento en la oferta laboral de las mujeres casadas cuando sus esposos quedan desempleados y se explica como una forma de comportamiento de riesgo compartido dentro de una familia. Un estudio realizado por Miki Kohara en 2009 analiza si es que este efecto puede ser encontrado en Japón. Estudiando el comportamiento de las mujeres dentro de los hogares en el periodo de 1993-2004, en el cual los índices de desempleo se elevaron a causa de la crisis económica de finales de los ochenta. El resultado fue que hubo un incremento del 1.6-2.0% de nuevas trabajadoras en el 2000, y aproximadamente 2.1-2.7% en 2001, que respondieron a la pérdida del trabajo de su esposo.⁴⁸

⁴⁷ Ken-Ichi Watanabe, "An Adaptation of Weintraub's Model", [en línea], Journal of Post Keynesian Economics, Vol. 5 Issue 2, winter 1982-83, p. 244., dirección URL: <https://www.jstor.org/stable/4537733?seq=1>, [fecha de consulta: 1 de agosto de 2020].

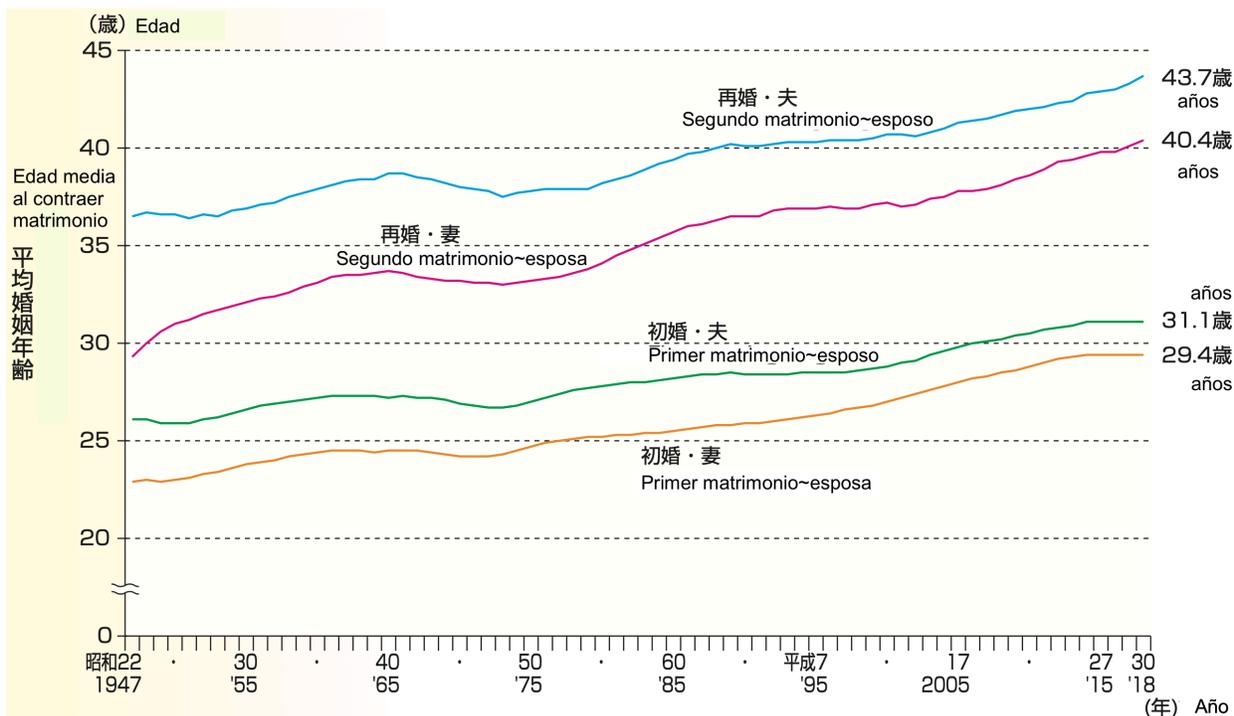
⁴⁸ Miki Kohara, "The response of Japanese wives' labor supply to husbands' job loss", [en línea], Journal of Population Economics, Vol. 23, No. 4, octubre 2010, pp. 1136, 1142 y 1148, dirección URL: <https://ideas.repec.org/a/spr/jopoec/v23y2010i4p1133-1149.html>, [fecha de consulta: 8 de agosto de 2020].

Si bien, como se ha estado analizando, la mujer ha incrementado su participación en la fuerza laboral por diversas razones, pero dentro del hogar no han cambiado sustancialmente los roles de género. De acuerdo a datos de la Oficina de Estadísticas del Ministerio del Interior y Comunicaciones, en la "Encuesta sobre el uso del tiempo y las actividades de ocio" se describe la cantidad promedio de tiempo que las mujeres dedican a las tareas domésticas y otras tareas relacionadas; tareas domésticas, cuidados de enfermería, cuidado de los niños y compras. El estudio se realiza desde 1996, año en que se registraron 3 horas y 34 minutos, 3 horas y 35 minutos en 2006 y para 2016 3 horas y 28 minutos, con lo que se nota una muy pequeña disminución. Para los hombres, el incremento detectado fue mayor; 24 minutos en 1996, 38 minutos en 2006 y 44 minutos en 2016, pero todavía están lejos de realizar las mismas actividades en la casa que las mujeres. Concluyendo que la diferencia entre hombres y mujeres continua siendo grande, de 2 horas y 44 minutos, reafirmando el hecho de que las mujeres se encargan de la mayor parte del trabajo doméstico.

Más aún, de acuerdo a datos de la Oficina del Gabinete en el "Libro blanco sobre la igualdad de género 2018", la cantidad promedio de tiempo dedicado a las tareas del hogar y tareas relacionadas por "hogares compuestos por una pareja e hijos menores de seis años" fue de 7 horas y 34 minutos para las esposas y de una hora y 23 minutos para los maridos, teniendo una diferencia de seis horas y 11 minutos. Con respecto al tiempo destinado sólo al cuidado de los niños éste tuvo una diferencia de 2 horas y 56 minutos, al dedicar las esposas 3 horas y 45 minutos en comparación con los 49 minutos que ocupan los maridos.⁴⁹

⁴⁹ Sasakawa, op. cit., p. 10

Gráfica 11 Tendencias en la edad media de los novios al contraer matrimonio, 1947 — 2018

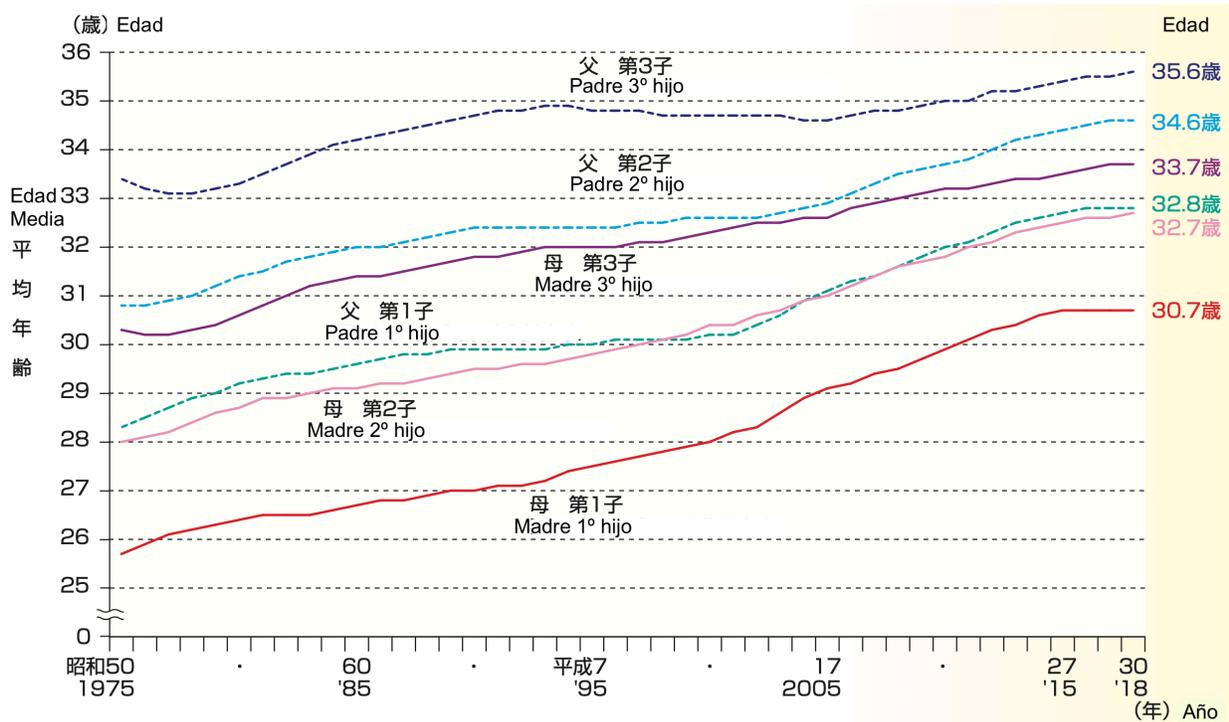


Fuente: Director de Políticas del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, “厚生労働統計のあらまし (Resumen de estadísticas de salud, trabajo y bienestar 2019)”, [en línea], Japón, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, Japón, 2019, 18 pp., dirección URL: <https://www.mhlw.go.jp/english/database/db-oh/index.html>, [fecha de consulta: 25 de agosto de 2019].

Esto plantea una difícil decisión para las mujeres, si continuar su carrera laboral o casarse y tener hijos. Ya que es una carga muy pesada para las esposas y madres japonesas realizar ambas funciones, cada vez más mujeres optan por retrasar el casamiento y convertirse en madres y de igual forma ocurre con los hombres. Como se observa en la gráfica 11 y 12, ha habido un incremento constante en las edades en que las mujeres y los hombres deciden casarse y tener hijos, respectivamente. Con respecto a la tasa de solteros por grupo de edad, en 2015, entre las edades de 30 a 34, aproximadamente 1 de cada 2 hombres (47.1%) y 1 de cada 3 mujeres (34.6%) no están casados, y entre las edades de 35 y 39, aproximadamente 1 de cada 3 hombres (35.0%) y 1 de cada 4 mujeres (23.9%) no están casados.⁵⁰

⁵⁰ 内閣府 (Cabinet Office, Government of Japan), 平成30年版少子化社会対策白 (Libro blanco de 2018 sobre contramedidas contra una disminución de la tasa de natalidad), [en línea], 2018, dirección URL: https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2018/30webhonpen/html/b1_s1-1-3.html, [fecha de consulta: 25 de agosto de 2020].

Gráfica 12 Tendencias en la edad media del padre y la madre por orden de nacimientos vivos, 1975-2018

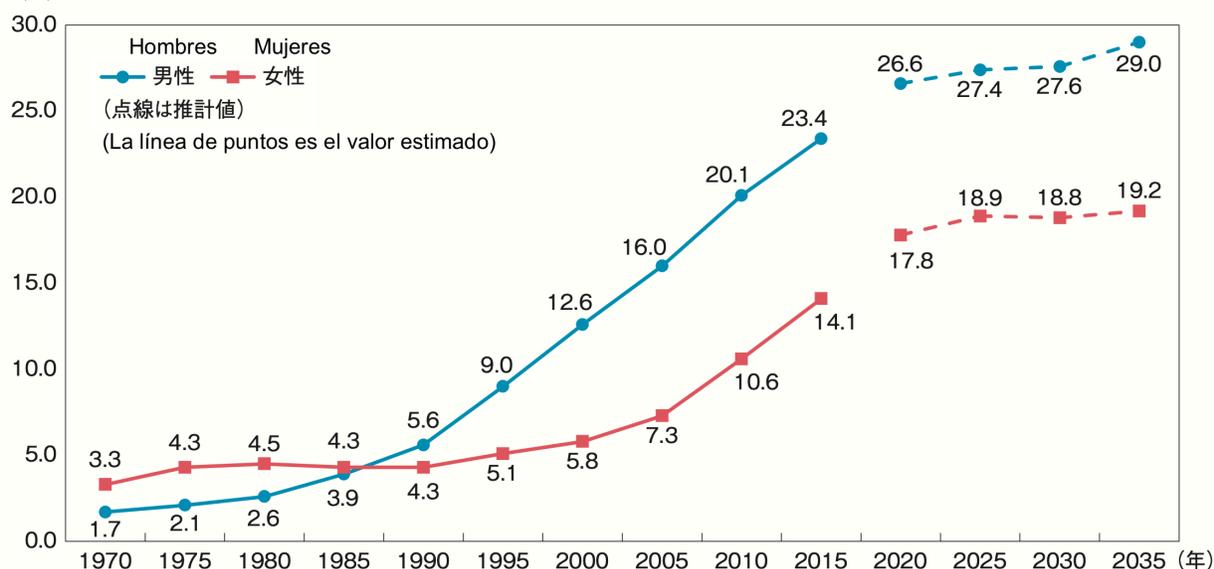


Fuente: Director de Políticas del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, “厚生労働統計のあらまし (Resumen de estadísticas de salud, trabajo y bienestar 2019)”, [en línea], Japón, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, Japón, 2019, 19 pp., dirección URL: <https://www.mhlw.go.jp/english/database/db-oh/index.html>, [fecha de consulta: 25 de agosto de 2019].

Pero lo anterior no es lo único, la disminución de la población a partir de un índice de fertilidad bajo y de una baja tasa de natalidad no es gratuito. Un pobre balance entre la vida y el trabajo, el alto costo para criar a un hijo, oportunidades laborales crecientes en empleos irregulares y/o de medio tiempo con falta de seguridades laborales, decrecimiento de los salarios, son elementos fundamentales que han llevado a un número cada vez más creciente de mujeres y hombres que optan por permanecer solteros o no tener hijos en toda su vida. Si se considera la tasa de solteros a la edad de 50 años (obsérvese la gráfica 13), en 1970 era del 1.7% para los hombres y del 3.3% para las mujeres. Posteriormente, el número de hombres y mujeres aumentó de manera constante, llegando en 2015 a un promedio de 23.4% para los hombres y del

14.1% para las mujeres.⁵¹ Más aún, las estimaciones basadas en los resultados del censo de 2015 predicen que la tasa de solteros a los 50 años seguirá aumentando si el flujo de solteros y recién casados no cambia.

(%) Gráfica 13 Tendencia de la tasa de solteros a los 50 años y estimación futura.



Fuente: Director de Políticas del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, “厚生労働統計のあらまし (Resumen de estadísticas de salud, trabajo y bienestar 2019)”, [en línea], Japón, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, Japón, 2019, 19 pp., dirección URL: <https://www.mhlw.go.jp/english/database/db-oh/index.html>, [fecha de consulta: 25 de agosto de 2019].

1.4.2.- Sistema de trabajo de género

Ahora bien, de la misma forma que en el modelo familiar japonés hay roles de género, el sistema laboral en Japón tiene elementos de género que lo definen. En este apartado se analizará el sistema de trabajo de género japonés (雇用制度のジェンダー^{こようせいど}化).

Las características en este sistema de trabajo de género han estado presentes desde su consolidación en 1960, primero, para dar una visión general es necesario enlistarlas,

⁵¹ 内閣府 (Cabinet Office, Government of Japan), 平成30年版少子化社会対策白 (Libro blanco de 2018 sobre contramedidas contra una disminución de la tasa de natalidad), [en línea], 2018, dirección URL: https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2018/30webhonpen/html/b1_s1-1-3.html, [fecha de consulta: 25 de agosto de 2020].

y a continuación poder explicarlas a detalle y contrastar elementos de cada sistema, femenino y masculino.

El sistema de empleo masculino tiene las siguientes características:

- Empleo (regular) de por vida ^{しゅうしん} 終身 ^{せいぎ} (正規) ^{こよう} 雇用.
- Largas horas de trabajo, horas extras repentinas e ilimitadas.
- Transferencia repentina y / o distante.

Las características del sistema de empleo femenino son las siguientes:

- Se asume la renuncia al trabajo por matrimonio o por nacimiento de un hijo "Happy retirement" ^{ことぶきたいしゃ} (寿退社).
- Se considera un empleo irregular después de que el hijo alcanza una edad en que no necesita tantos cuidados.
- Horas controladas de trabajo, jornada laboral predecible, limitadas horas extra.
- Limitadas transferencias y reubicaciones.

☀ Empleo (regular) de por vida ^{しゅうしん} 終身 ^{せいぎ} (正規) ^{こよう} 雇用.

Este tipo de empleo (empleo regular ^{せいぎこよう} 正規雇用) está cimentado en un contrato de tiempo indefinido, conocido también como empleo permanente que se puede extender de por vida hasta la jubilación del empleado. El comienzo del mismo es a través del reclutamiento de los recién egresados de las universidades, por lo general la nueva incorporación de este personal a las empresas se da en abril por ser el inicio del periodo escolar en Japón⁵². Los empleados modelo que trabajan para una compañía bajo este tipo de empleo, como se mencionó antes, se les conoce como moretsu shain (モーレッツ社員^{しゃいん}), refiriéndose el término a un trabajador asalariado (サラリーマン), también conocido como guerrero corporativo (^{きぎょうせんし} 企業戦士); tiene un elevado grado de lealtad a la empresa, que trabaja sin descanso sacrificándose a sí mismo y a su

⁵² Marcus Rebeck, The Japanese employment system: adapting to a new economic environment, Estados Unidos, Oxford University Press, 2005, pp. 13 y 16

familia.⁵³ Dentro de la empresa la identidad personal surge más de la afiliación a ésta que de la ocupación; quizás la frase que pueda identificar mejor este modelo de empleado sea “vivir y morir por la compañía” y a su vez el empleador concede beneficios completos de pensión de jubilación, seguro médico, bonificaciones de fin de año, subsidios para obtener una vivienda, prestaciones para el cónyuge (usualmente la esposa), etc.

Los estudiantes japoneses lo reconocían como el sueño japonés y se cultivó en la cultura misma, hasta el grado que se consideró una de las cartas de presentación del sistema de empleo japonés siendo reconocido a lo largo del mundo. Aunque el término “empleo de por vida” llega a ser exagerado, pues el número de empleados que se jubilaban dentro de la compañía que los contrató cuando eran recién graduados era reducido, esto en la época dorada de este modelo, disminuyendo todavía más este número en años recientes en donde el sistema ha sufrido un desgaste considerable. En contraste y de la mano con lo anterior es que es muy superior el número de empleados de género masculino que mantienen su empleo en la misma compañía de por vida en comparación con las empleadas de género femenino, esto porque para el caso de las mujeres se asume la renuncia al trabajo por matrimonio, parto o crianza de los hijos, coloquialmente conocido como “feliz retiro” (ことぶきたいしゃ 寿退社), se considera el factor más influyente para que una mujer opte por el abandono laboral. El difícil balance para una mujer entre la vida y el trabajo, el poco o nulo apoyo en los cuidados de la casa y los hijos que reciben por parte del esposo, un sistema de empleo así como una serie de políticas gubernamentales en materia laboral son causas que han apoyado, promovido e incluso arraigado en la cultura japonesa este mecanismo de retiro anticipado.

Sin embargo, el retiro no es permanente, al cumplir los hijos una edad promedio, se asume que las mujeres se reincorporaran al mercado laboral en empleos irregulares o de medio tiempo. Para poder tener un mejor entendimiento de este tipo de empleo resulta prudente definirlo: el empleo irregular (ひせいぎこよう 非正規雇用) es aquel que tiene un contrato por un periodo de tiempo definido, puede ser de 3, 6 o 12 meses. Este tipo de empleo se divide en 4 tipos:

⁵³ コトバンク (kotobank), Opt. cit.

1 y 2.- Trabajadores de medio tiempo/arbeit (パートタイム と アルバイト). El primer término proviene del inglés y significa medio tiempo, el segundo tiene sus raíces en el alemán y significa trabajo, aunque para poder diferenciar se dejará este último término sin traducir. Entre los dos términos no hay diferencia en un sentido legal, pero los japoneses tienden a usar medio tiempo (パート) para amas de casa y arbeit (アルバイト) para estudiantes u otras personas que tienen un segundo trabajo además del principal, y los sueldos son pagados por horas trabajadas en ambos.

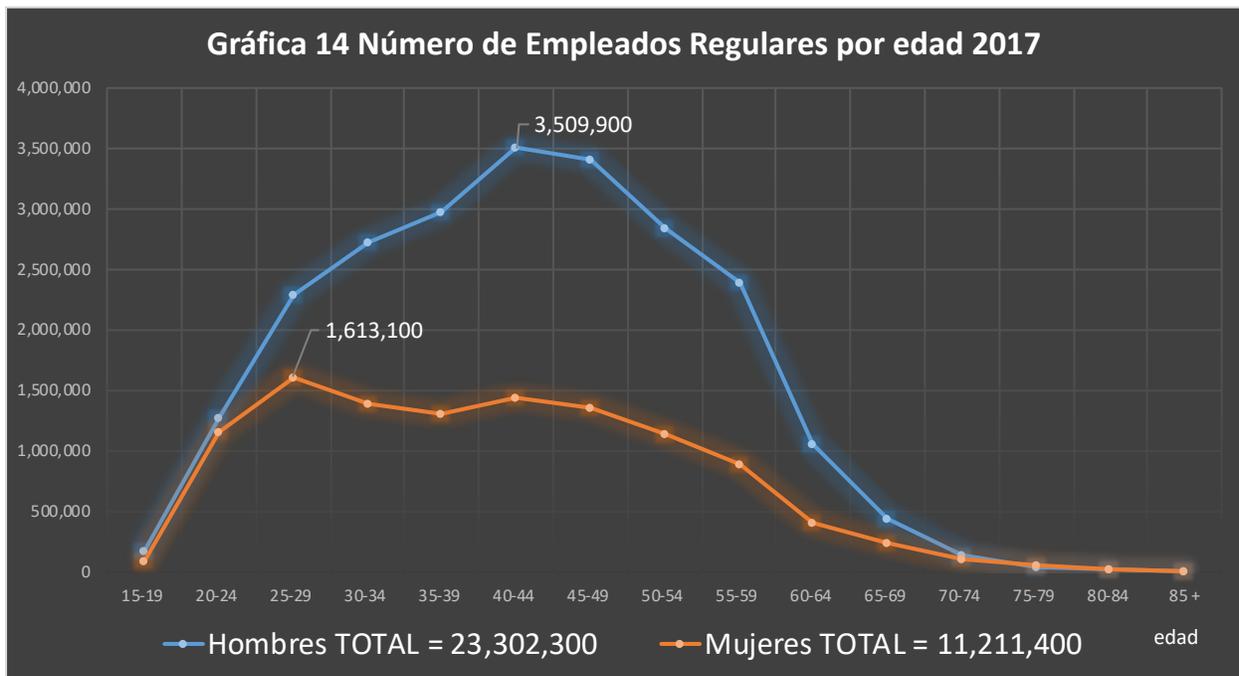
3.- Trabajadores por contrato (契約社員^{けいやくしゃいん}), generalmente se contratan por períodos cortos de 3, 6 o 12 meses. Al igual que los empleados regulares, los empleados por contrato suelen estar inscritos en los paquetes de seguros y suelen trabajar a tiempo completo. Con un buen historial de desempeño, incluso es posible ascender a empleado regular. A los empleados contratados se les paga con base en un sistema de salario mensual o diario, con niveles salariales generalmente más bajos que los de los empleados regulares. Los gastos de transporte están cubiertos por la empresa, pero los empleados contratados no reciben otros beneficios o pensión que reciben los empleados regulares. Los pagos de bonificación son poco comunes y pequeños si se pagan.

4.- Empleado temporal (especialmente de una agencia) (派遣社員^{はけんしゃいん}), este tipo de trabajador no es empleado de la empresa en la que trabaja, tienen un contrato con una empresa de despacho que les asigna un trabajo en otra empresa, éste puede trabajar en un mismo lugar durante un máximo de tres años. El salario se paga en un sistema de salario por hora, con costos de transporte cubiertos adicional al sueldo.⁵⁴

Para sustentar lo anterior, observando los datos que ofrece el Ministerio de Asuntos Internos y Comunicaciones, el número de empleados regulares barones en Japón en 2017 fue de 23,302,300, en contraposición con el número de mujeres en empleo

⁵⁴kimi.wiki (全研本社), *The Japanese Employment System and Contract Types*, [en línea], 14 de septiembre de 2018, dirección URL: <https://kimi.wiki/work/japanese-employment-system>, [fecha de consulta: 2 de septiembre de 2020].

regular que fueron 11,211,400, prácticamente hay una diferencia de más del doble⁵⁵. Si comparamos el número de empleados regulares por edad en la gráfica 14 puede observarse que en la edad de 25-29 los empleados regulares barones se incrementan más que los femeninos, para el rango de edad de los 30-34 los barones continúan su incremento hasta llegar al pico de 40-44 mientras que los femeninos decrecen abruptamente entre los 30-39 logrando un ligero repunte en los 40-44 para luego decrecer nuevamente.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Oficina de Estadísticas (統計局), Ministerio de Asuntos Internos y Comunicaciones (総務大臣), *Employment Status Survey*, [en línea], Japón, 2017, dirección URL: <https://www.stat.go.jp/english/data/shugyou/index.html>, [fecha de consulta: 1 de septiembre].

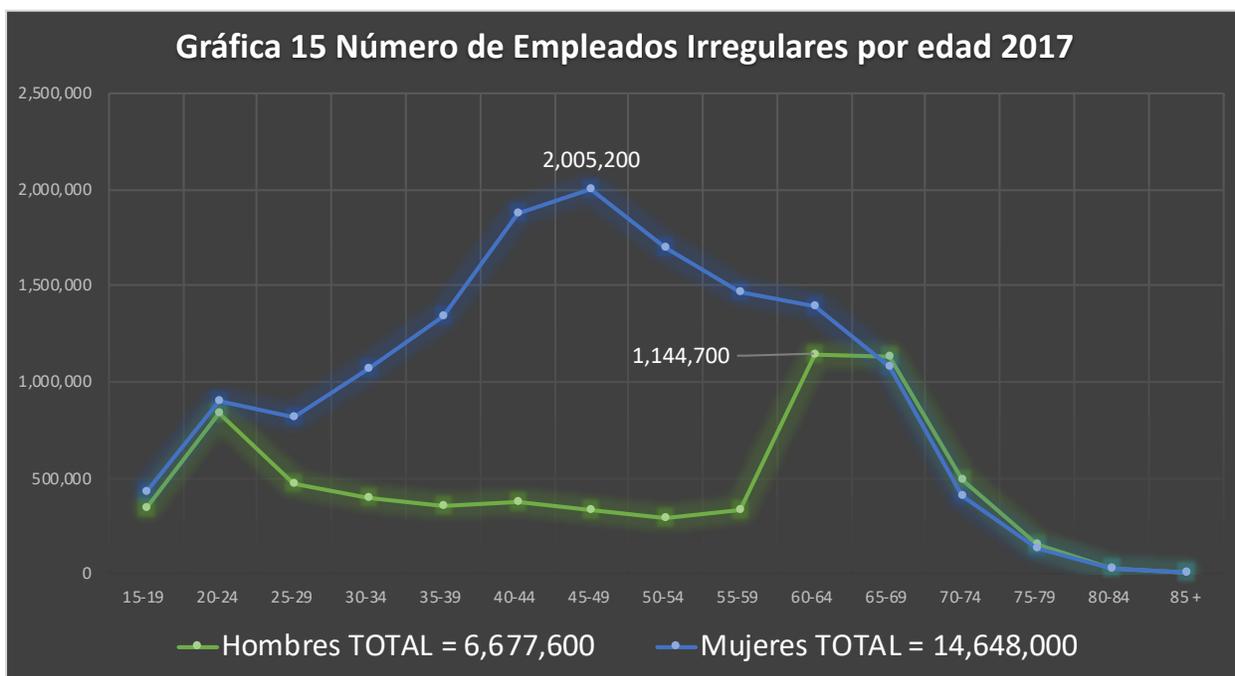
En cuanto al número de empleados irregulares⁵⁶ hombres se tienen que en 2017 fue de 6,677,600 en contraste con los 14,648,000 de empleadas irregulares⁵⁷. Es claro que

⁵⁵ Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar (厚生労働大臣), *Basic Survey on Wage Structure: Statistical Table(Time series)(~2017)*, [en línea], Japón, 2017, dirección URL: http://47.97.96.152/www.mhlw.go.jp/english/database/db-l/47755fa51945810a72411289051a9e06_ordinary.html, [fecha de consulta: 31 de agosto de 2020].

⁵⁶ De acuerdo a las definiciones publicadas por el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, los datos que abarcan a los empleados irregulares son de aquellos que trabajan una jornada de tiempo completo, usualmente un promedio general de 8 horas, esto significa que excluye a los trabajadores de medio tiempo.

⁵⁷ Ministerio de salud, 2017, op. cit.

hay más mujeres registradas en empleos irregulares que en empleos regulares. La gráfica 15 muestra que el número de empleadas irregulares no deja de aumentar en los periodos de edad en que se registra la edad media en que las mujeres optan por casarse y tener hijos (revisar gráficas 14 y 15), y se incrementa aún más en los rangos de los 40-49 años. En el caso de los hombres el número de los trabajadores irregulares se mantiene siempre por debajo del de las mujeres, el exorbitante repunte entre los 60-69 años se debe a que, como se explicó anteriormente los empleados regulares al llegar al momento de la jubilación es común que sean recontratados como empleados irregulares con un sueldo inferior al que tenían como regulares.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Oficina de Estadísticas (統計局), Ministerio de Asuntos Internos y Comunicaciones (総務大臣), *Employment Status Survey*, [en línea], Japón, 2017, dirección URL: <https://www.stat.go.jp/english/data/shugyou/index.html>, [fecha de consulta: 1 de septiembre].

☼ Largas horas de trabajo, horas extras repentinas e ilimitadas.

Las largas horas de trabajo, horas extra, las jornadas laborales imprevistas y el trabajo que se lleva a casa son atribuidos a la gran carga de trabajo debido a "tareas repentinas e inesperadas", "escasez de personal", "a la naturaleza del trabajo" y a "plazos ajustados". Todo lo anterior es producto del mismo sistema de empleo, particularmente del empleo regular permanente, en donde las empresas evitan

despedir empleados en la medida de lo posible, aún en los momentos de crisis y recesión, a su vez las cargas de trabajo en los periodos de bonanza se cubren con las horas extraordinarias de los empleados en lugar de contratar personal nuevo. Esto se refiere a que los empleados trabajan regularmente horas extra a cambio de seguridad laboral, y priorizan la empresa y su trabajo por encima de su vida privada.⁵⁸

En cuanto a la regulación legal, por ley las horas extras deben ser pagadas, aunque en la realidad no siempre sucede lo anterior, por ejemplo, existe un número significativo de horas extras que no son remuneradas y se le conoce como “tiempo extra de servicio” (サービス^{ざんぎょう}残業). De acuerdo con el artículo 36 de la ley laboral en Japón, el límite de horas extras que puede realizar un trabajador es de 5 horas por día, 45 horas al mes y 360 horas al año. Sin embargo, no hay penalizaciones por quebrantar la ley, por ello es común que se detecte trabajadores que registran en sus compañías un total de 80 horas extras trabajadas y pagadas por mes.

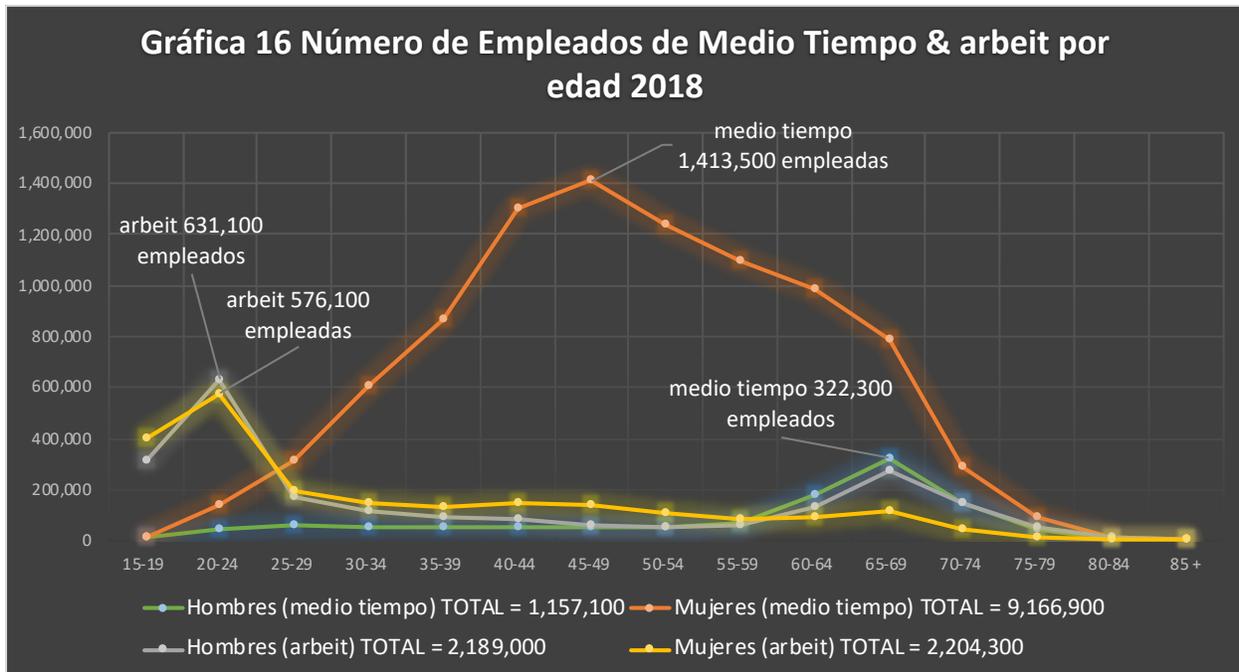
En contraposición, para el caso de la mujer, se observa que una vez que han adquirido responsabilidades familiares las horas de trabajo son controladas, jornada laboral predecible, limitadas y controladas horas extra, es por ello que el empleo irregular o de medio tiempo son la opción más viable, aún cuando la madre o esposa tenga la educación y la experiencia necesaria para incorporarse a un empleo regular.

La gráfica 16 muestra el número de mujeres y hombres que están trabajando en un empleo de medio tiempo⁵⁹ por edad en 2017, la diferencia es abismal, el número de mujeres en este tipo de empleos no deja de crecer desde los 15-19 años hasta llegar a su máximo entre los 45-49 para iniciar un descenso gradual. Por su parte los empleados varones de medio tiempo se mantienen en números muy reducidos hasta llegar a los 60 años y se incrementan hasta los 69. En 2018 se registraron 1,930,940 de empleados hombres de medio tiempo, mientras que las empleadas femeninas

⁵⁸ Tomohiro Takami, “Current state of working hours and overwork in Japan part II: why do the Japanese work long hours?”, [en línea], Japan Labor Issues, vol.3, no.18, octubre de 2019, pp. 15 y 16 dirección URL: <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2019/018-04.pdf>, [fecha de consulta: 19 de agosto de 2020].

⁵⁹ Como lo mencioné antes, tanto las personas que trabajan en パートタイム como en アルバイト legalmente son lo mismo, sin embargo, en las estadísticas de la *Employment Status Survey* sí se considera la división,

registraron casi el triple con 5,300,160.⁶⁰ Por otro lado, los hombres y mujeres que se encuentran trabajando en un empleo *arbeit* no presenta una desigualdad significativa, ambos sexos tienen un repunte entre los 15-24 para luego decrecer al unísono.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Oficina de Estadísticas (統計局), Ministerio de Asuntos Internos y Comunicaciones (総務大臣), *Employment Status Survey*, [en línea], Japón, 2017, dirección URL: <https://www.stat.go.jp/english/data/shugyou/index.html>, [fecha de consulta: 1 de septiembre].

☀ Transferencia repentina y / o distante.

Las transferencias temporales (出向 ^{しゅっこう}) implican el traslado de los empleados de la empresa matriz a una filial o incluso una no afiliada. Esta práctica forma parte y apoya el sistema de empleo permanente vitalicio. Su objetivo durante los años de alto crecimiento económico era educar y capacitar empleados y permitirles adquirir conocimientos más avanzados en diferentes ramas. Sin embargo, durante los años de recesión económica se utilizaron por la empresa matriz a otras filiales nacionales o extranjeras para reducir gastos de personal sin despedirlos. Si bien existen dos tipos de transferencia, dentro de Japón o en el extranjero, sus objetivos son los mismos. Debido a ello es importante destacar que dentro del sistema de largo plazo que en

⁶⁰ Ministerio de salud, 2017, op. cit.

ocaciones puede resultar rígido las transferencias temporales son un elemento que brinda flexibilidad al sistema.⁶¹

Es por lo anterior que la transferencia de empleados se ha producido principalmente a la entrada de los nuevos graduados de las preparatorias y las universidades y al momento cercano a la edad de jubilación, y no se basan en el deseo de los empleados, sino que son estrategias de manejo de personal de la empresa. Aunque, si la mudanza es temporal es común que el empleado deje atrás a su familia y viva por separado en un alojamiento que el empleador proporciona cerca del nuevo lugar de trabajo.⁶² No obstante, las transferencias y reubicaciones son limitadas para las mujeres por ser una situación que resulta difícil para aquellas que han adquirido ya responsabilidades familiares, pues en este modelo es posible que una esposa siga a su esposo en su reubicación, o admita que vaya solo por un periodo considerable de tiempo, aún con las problemáticas que esto pueda generar en la vida familiar, pero que un esposo deje todo para seguir a la esposa es poco factible.

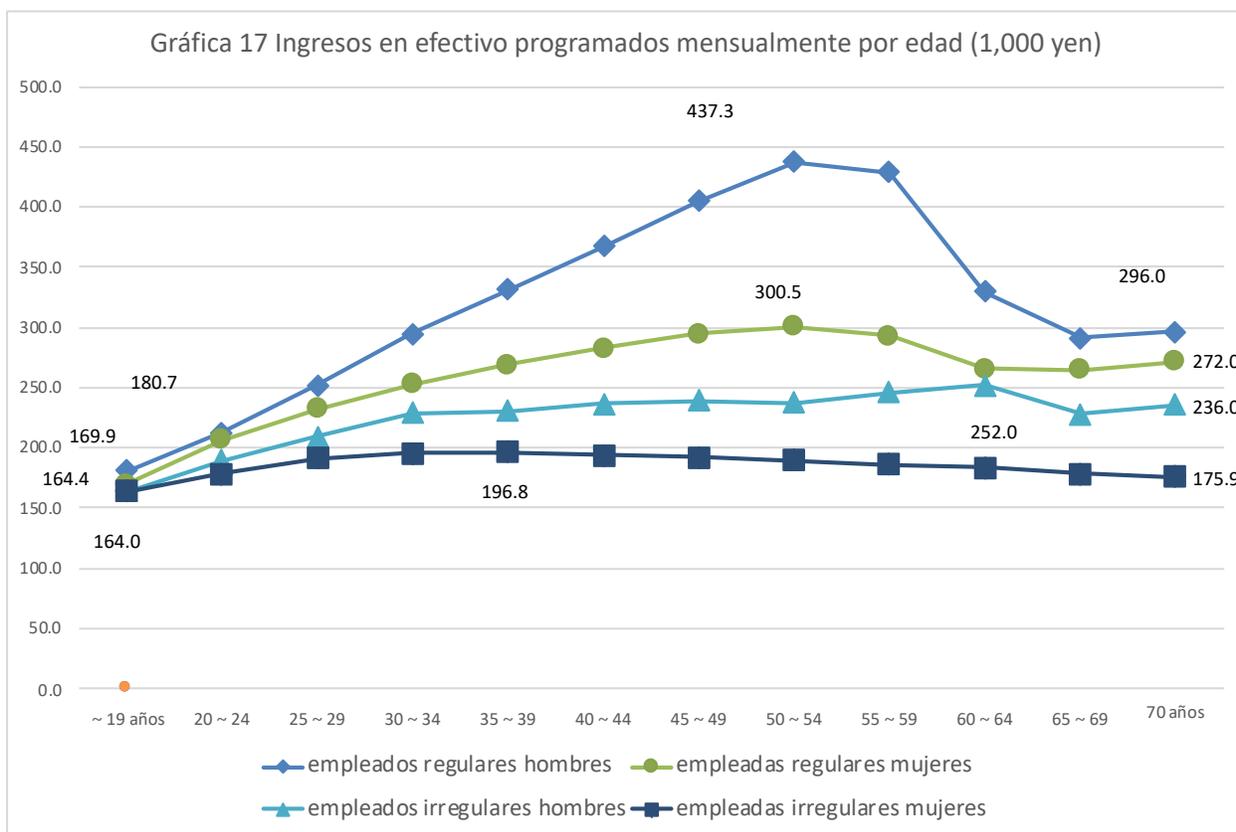
☼ El sistema de antigüedad. Incremento de salario con la edad y la antigüedad.

Este elemento aplica realmente únicamente al empleo regular de todo el sistema de empleo japonés. Este sistema de antigüedad implica promociones y aumento de salario íntimamente relacionados al tiempo de servicio en la empresa y menos a un sistema de meritocracia, de logros y habilidades personales.⁶³ Debido a que los empleados barones son los que logran mantener su puesto por más tiempo en este tipo de empleo se ven beneficiados mayormente, mientras que las mujeres al verse forzadas a truncar sus carreras profesionales al casarse o tener hijos dentro del empleo regular, se benefician menos del sistema de antigüedad.

⁶¹ Shiho Futagami, Tomoki Waragai y Thomas Westphal, "Shukko in Japanese companies and its economic and managerial effects", [en línea], WZB Discussion Paper, No. FS IV 98 - 5, Berlin, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), junio de 1998, pp. 1-4, dirección URL: <https://www.econstor.eu/handle/10419/51203>, [fecha de consulta: 22 de agosto de 2020].

⁶² Rebick, op. cit., pp. 16 y 32

⁶³ Futagami, Waragai y Westphal, op. cit. p. 4



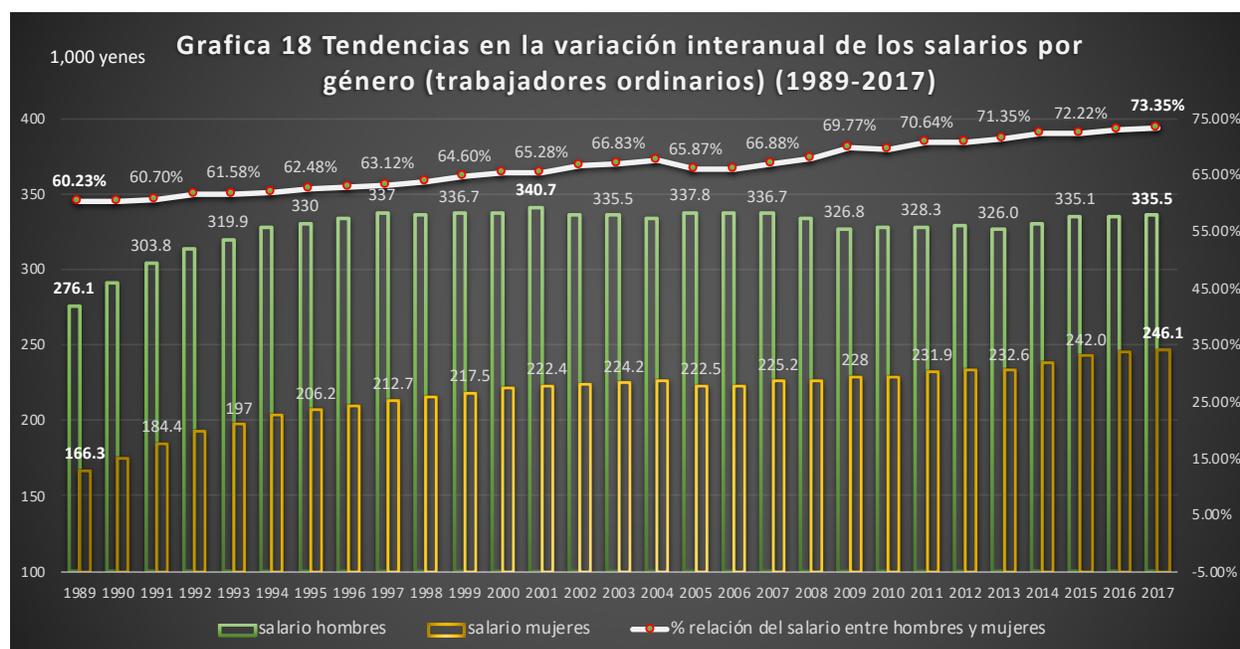
Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar (厚生労働大臣), *Basic Survey on Wage Structure: Statistical Table(Time series)(~2017)*, [en línea], Japón, 2017, dirección URL: http://47.97.96.152/www.mhlw.go.jp/english/database/db-l/47755fa51945810a72411289051a9e06_ordinary.html, [fecha de consulta: 31 de agosto de 2020].

Como puede observarse en la gráfica 17⁶⁴, en los puestos regulares, hombres y mujeres alcanzan el máximo de su salario entre los 50-54, pero la disparidad entre el máximo logrado por un hombre (437.3 mil yenes) y una mujer (300.5 mil yenes) es sustancial. En cuanto al empleo irregular es muy poco el incremento para los hombres conforme aumenta la edad, sin embargo, para las empleadas irregulares el máximo es en el rango de 35-39 años, por lo que este sistema de antigüedad no aplica.

El tema de los salarios es bastante amplio y complejo, pero es importante clarificar en este pequeño apartado la brecha salarial de género (男^{だんじょ}女^{にょ}の賃^{ちん}金^{ぎん}格^{かく}差^さ) siendo esta la

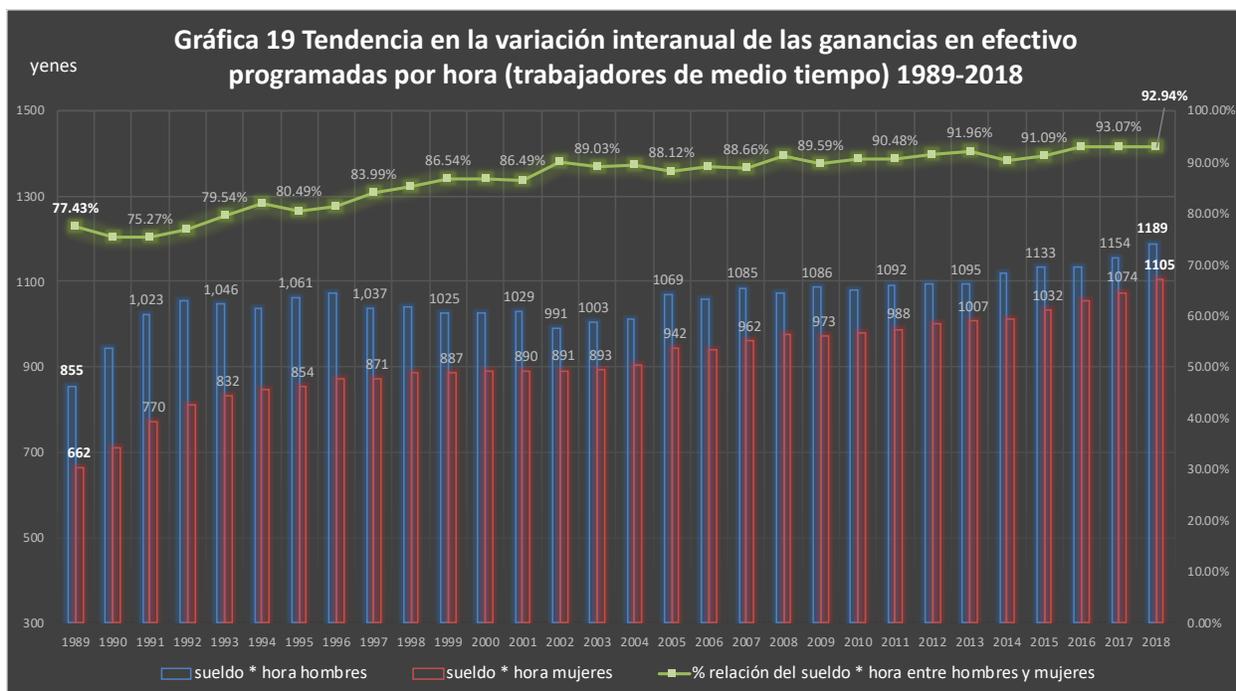
⁶⁴ Los ingresos que se están tomando en cuenta son los "Ingresos en efectivo programados". De acuerdo a las definiciones publicadas por el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar estos ingresos son el monto de las ganancias contractuales en efectivo y no de ganancias en especie, sin incluir la asignación por horas extraordinarias y después de la reducción de impuestos. En otras palabras, el salario neto de los trabajadores. En las siguientes gráficas se mantendrán los datos de este tipo de sueldo.

diferencia en la media de los salarios entre hombres y mujeres, en donde los hombres ganan un sueldo mayor que las mujeres.



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar (厚生労働大臣), *Basic Survey on Wage Structure: Statistical Table(Time series)(~2017)*, [en línea], Japón, 2017, dirección URL: http://47.97.96.152/www.mhlw.go.jp/english/database/db-l/47755fa51945810a72411289051a9e06_ordinary.html, [fecha de consulta: 2 de septiembre de 2020].

Esta brecha se ha ido reduciendo considerablemente en Japón en los últimos años, con un aumento de la relación entre mujeres y hombres de los salarios promedio mensuales programados de los trabajadores de tiempo completo (trabajadores ordinarios) del 60.2% en 1989 al 73.3% en 2017. Es decir, el salario en 2017 de las mujeres como empleadas de tiempo completo fue del 73.3% del de los hombres, lo cual todavía es una diferencia importante. Y hay que recalcar que, si bien el salario de las mujeres ha ido incrementándose en las últimas décadas, el salario de los hombres se ha estancado, en 2017 los hombres ganaron un promedio mensual de 335.5 mil yenes, sueldo que se ha tenido desde 1996 con ligeras bajas y repuntes en los años intermedios ayudando a que la brecha se cierre cada vez más. (Consultar gráfica 18).



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar (厚生労働大臣), *Basic Survey on Wage Structure: Statistical Table(Time series)(~2017)*, [en línea], Japón, 2017, dirección URL: http://47.97.96.152/www.mhlw.go.jp/english/database/db-l/47755fa51945810a72411289051a9e06_ordinary.html, [fecha de consulta: 2 de septiembre de 2020].

Ahora bien, con respecto al pago por hora de los trabajadores de medio tiempo esta brecha también existe y se ha ido cerrando cada vez más como se puede observar en la gráfica 19. En 1989 la relación de los pagos por hora entre hombres y mujeres era de 77.43%. Para 2018, último año registrado la brecha se ha cerrado considerablemente, con una mujer ganando el 93% de lo que gana un hombre por hora en un trabajo de medio tiempo.

Como se ha analizado, el sistema de empleo (regular) de tiempo completo está orientado a un grupo de hombres asalariados que trabajan para una gran compañía bajo un tipo de contrato de tiempo indefinido como empleados regulares. Sin embargo, resulta de suma importancia no perder de vista que este modelo ha incluido a toda la familia, las corporaciones han apoyado completamente la unión de un empleado de la empresa y su esposa que es ama de casa al brindar toda clase de beneficios y asistencia financiera para lograr una sincronización de los intereses familiares con los de la empresa. Estas empresas otorgaron diversos subsidios familiares, de seguro

médico familiar, educación de los hijos y para la adquisición de vivienda. De igual manera el gobierno apoyó el modelo de división de género tanto en el sistema laboral como el familiar por estar en sintonía con el objetivo nacional de crecimiento y fortalecimiento económico en el periodo de postguerra, durante el alto crecimiento económico y durante los años de recesión, en donde las empresas fueron la columna vertebral de la estrategia. Lo anterior es de gran interés para este trabajo y será retomado como uno de los antecedentes fundamentales de la política nacional y exterior de Japón durante la segunda administración de Shinzō Abe.

El sistema de beneficios es complejo, por lo que se incluirá una pequeña explicación al respecto a base de ejemplo para entender mejor el engranaje del sistema. Uno de estos beneficios es que los trabajadores a tiempo parcial están exentos de hacer contribuciones a las pensiones y al seguro médico siempre que trabajen menos de las tres cuartas partes de las horas trabajadas por los trabajadores a tiempo completo⁶⁵. Las personas casadas tienen cubierto el seguro social si su cónyuge trabaja a tiempo completo, si éstas deciden trabajar a tiempo parcial pueden mantener este seguro de forma gratuita con la salvedad de que los ingresos del cónyuge con trabajo de medio tiempo no alcancen los 1.3 millones de yenes⁶⁶, de lo contrario se aplicará un impuesto de 1 solo pago de alrededor de 200 mil yenes para la cobertura del seguro social.⁶⁷

Además, está el elemento del sistema tributario, la reducción de los impuestos. Antes de 2018, una persona que no ganaba más de 1.03 millones de yenes al año en ingresos no tenía que pagar impuesto sobre la renta y podía ser declarada como dependiente en la declaración de impuestos de su cónyuge, lo que significa una deducción de 380,000 yenes. El año pasado, este límite para la deducción fiscal se elevó a 1.5 millones de yenes. Si la persona gana más de 1.5 millones de yenes, el

⁶⁵ Las horas máximas que los trabajadores a tiempo parcial podían trabajar sin pagar las primas de la seguridad social se redujeron de 36 horas semanales (–1988) a 30 horas semanales (1997–)

⁶⁶ El monto base para autorizar a los dependientes para el seguro social se elevó de 900,000 yenes a un millón de yenes en 1987, 1989, 1992 en sucesión, y llegó a 1.3 millones de yenes en 1993

⁶⁷ Rebick, op. cit., pp. 121 y 122

monto de la deducción fiscal disminuye gradualmente hasta que el salario alcanza los 2.01 millones de yenes y la deducción se vuelve cero.⁶⁸

Si bien, como se mencionó antes, estos son beneficios que ofrecen las empresas y el gobierno para ayudar a las esposas que dependen de su marido y su sueldo como empleado de tiempo completo, pero en realidad se han convertido en una desventaja, una especie de barrera que limita el avance de más mujeres a un trabajo regular de tiempo completo con más prestaciones y beneficios propios, a esto se le conoce en muchos países como el "Techo de cristal" (ク拉斯の天井^{てんじょう}), pero en Japón la metáfora está más orientada a un muro, "el muro de 1.03 millones de yenes" (103 万円^{まんえん かべ}の壁), esto iba de la mano con el límite para alcanzar la deducción de impuestos antes de 2018, podría ahora decirse "el muro de los 1.5 millones de yenes" ya que a pesar de que el quitar este beneficio ha estado en la mesa de debate, la situación para el Partido Liberal Democrático (el partido gobernante) es que todavía hay muchas amas de casa de tiempo completo, por lo que deshacerse de la exención es políticamente arriesgado.

Con lo anterior se puede entender cómo toda la familia pasó a depender de la empresa y en lugar de verse como un problema el que el marido y padre de familia estuviera ausente de los trabajos del hogar y el cuidado de los hijos debido a las largas y exhaustivas horas de trabajo y las transferencias repentinas dentro y fuera de Japón, la esposa apoyó incondicionalmente al marido desempeñando el papel de ama de casa. Cada rol fue ejercido en una simbiosis de dependencia en donde cada miembro ha hecho lo que le toca aceptando diligentemente el sistema de género.

Por su parte, la mujer en Japón, si bien ha logrado incorporarse de manera correcta al mercado laboral cuando alcanza la edad de trabajar, ha optado por abandonar su trabajo al momento de casarse o tener hijos para atender de manera integral y profesional el hogar, decisión que necesariamente provocaría un rompimiento en el desarrollo de su carrera laboral, para luego volverse a incorporar a la fuerza de trabajo en un empleo irregular o de medio tiempo una vez que los hijos han cumplido cierta

⁶⁸ Philip Brasor y Masako Tsubuku, "Japan's tax laws get in way of more women working full time", [en línea], Periódico *The Japan Times*, Japón, marzo 5 de 2019, dirección URL: <https://www.japantimes.co.jp/news/2019/03/05/national/japans-tax-laws-get-way-women-working-full-time/>, [fecha de consulta: 5 de septiembre de 2020].

edad. Es precisamente por su papel en la procreación, que las mujeres como participantes activas de la fuerza laboral en este sistema de trabajo no estuvieron consideradas, y han sido las que menos han obtenido los beneficios de este sistema laboral. Por ello ha resultado difícil encontrar el balance de una vida familiar y laboral para ambos, marido y mujer, padre y madre, empleado y empleada.

La nueva estrategia que ha venido desarrollándose en Japón por parte del gobierno de incrementar el número de mujeres trabajadoras, tanto en el sector privado como en el público, la reducción de la deserción de las mujeres cuando se casan y/o tienen hijos, incentivar a los padres y esposos a tener más participación en el hogar con mayores responsabilidades con los hijos a través de incentivar a las empresas a cambiar el sistema de empleo de género y que promuevan un modelo de balance de vida y trabajo, todos son elementos que se abordarán en el siguiente capítulo con un análisis integral de la política interna de las Womenomics.

2 La estrategia económica de las Womenomics de Shinzō Abe

2.1.- El fundamento teórico de las Womenomics

Las Womenomics de Shinzō Abe, como política implementada en su segunda administración a partir de diciembre de 2012 no surgió espontáneamente del mandatario ni tampoco fue él el que empezó a desarrollar la idea. Reconocida por él mismo, Kathy Matsui es la mujer que acuñó el término. Matsui y su equipo dentro de Goldman Sachs⁶⁹ publicaron su primer informe en 1999 sobre el concepto de womenomics, la idea central era que al incorporar más mujeres a la fuerza laboral esto ayudaría a elevar el producto interno bruto de Japón.⁷⁰

Desde entonces se han publicado de manera oficial 5 informes distribuidos a lo largo de 20 años en un intervalo de cada 5 años. Para el presente trabajo se analizarán los puntos fundamentales de los reportes de Kathy Matsui y su equipo de manera puntual para poder entender el fundamento teórico de la política de las Womenomics en la segunda administración del Primer Ministro Shinzō Abe.

Las razones que generan la necesidad de implementar las Womenomics identificadas de manera oportuna desde 1999 por Kathy Matsui son el problema demográfico, en donde se encuentra la disminución de la población en general y en edad de trabajar así como del número de nacimientos, también el aumento de personas mayores y jubiladas.⁷¹ Elementos que se enlistaron y desarrollaron en el primer capítulo dejando de manifiesto el contexto japonés.

Lo anterior genera un problema de dependencia que se acrecentará aún más con el tiempo, en donde el número de dependientes [personas de 0 a 15 años y de 65 y más] se ha ido incrementando, mientras que el número de personas en edad de trabajar [de

⁶⁹ Goldman Sachs es uno de los bancos de inversión más grandes del mundo con sede en Nueva York

⁷⁰ Matsui, Kathy, "Women-omics, buy the female economy", [en línea], Japón, Goldman Sachs, 13 de agosto de 1999, p. 9, dirección URL: <https://annazavaritt.blog.ilsole24ore.com/wp-content/uploads/sites/54/files/womenomics2-pdf.pdf>, [fecha de consulta: 20 de septiembre de 2020].

⁷¹ Ibid, p. 7

15 a 64 años] ha disminuido.⁷² Con este problema se observa un panorama de presión sobre los sistemas de pensión y de seguridad médica, que a su vez están sustentados en el erario público, provocando una presión aún mayor en las finanzas publicas con una deuda fiscal que ha ido creciendo a lo largo de las últimas décadas llegando a ser la más grande del mundo con respecto al PIB nacional.⁷³

En cuanto a la disminución de la población en su conjunto se prevé una reducción en el consumo, así como afectaciones en el crecimiento económico, que no ha sido favorable desde la explosión de la burbuja financiera a finales de 1980, además del riesgo latente de la deflación.

Entonces, al Japón encontrarse en esta situación demográfica y económica, se considera que las mujeres japonesas son el recurso humano menos utilizado de acuerdo a la percepción de Kathy Matsui, la tesis está cimentada en la utilización de las mujeres al proponer un incremento de la participación de la fuerza laboral femenina para lograr un incremento en el crecimiento del Producto Interno Bruto de Japón.⁷⁴ Las diversas proyecciones hechas por Matsui y su equipo basadas en la tesis principal a lo largo de los diferentes reportes ha variado por los cambios que ha habido a lo largo de los años, sin embargo la idea central se mantiene.

Ahora bien, para lograr un incremento de la tasa de participación en la fuerza laboral femenina se necesita entender qué es lo que la ha mantenido en niveles bajos en primer lugar. Matsui plantea una serie de elementos que responden a esa pregunta:

- Apoyo insuficiente para el cuidado infantil y de enfermería
- Obstáculos fiscales
- Enfoque inadecuado de los sectores público y privado en la diversidad, y

⁷² Matsui, Kathy, "Womenomics 3.0, the time is now", [en línea], Japón, Goldman Sachs, 1 de octubre de 2010, p. 5, dirección URL: https://www.goldmansachs.com/insights/investing-in-women/bios-pdfs/womenomics3_the_time_is_now_pdf.pdf, [fecha de consulta: 20 de septiembre de 2020].

⁷³ *ibid*, p. 6

⁷⁴ *Ibid*, p.3

- Leyes de inmigración rígidas.⁷⁵

La propuesta radica en que al enfrentar las problemáticas, se logrará que cada vez más mujeres se incorporen a la fuerza laboral provocando un incremento en el crecimiento económico japonés.

Además del banco de inversión de Goldman Sachs, también aportaron sus recomendaciones varias organizaciones económicas internacionales teniendo un gran impacto en la conformación de la estrategia de las Womenomics, como son el Foro Económico Mundial, el Fondo Monetario Internacional y la OCDE. Las sugerencias van orientadas a una mayor privatización y desregulación de las instituciones sociales y del sector público como solución para los diversos problemas estructurales que impiden que un mayor número de mujeres tengan un empleo remunerado.

Sin embargo, éste es el frente de las Womenomics con una gran elevación publicitaria en los medios de comunicación y una gran promoción a través de foros internacionales, en sí el antecedente de la política viene con un cambio que comenzó desde los años 90 mucho antes que Shinzō Abe, en donde se ha ido buscando un cambio de un modelo de 1 proveedor varón (esposo, padre) a un modelo de balance de la vida familiar y de trabajo con 2 proveedores (ambos padres, esposa y esposo). Este cambio de política fue forzado por las condiciones propias del país, un decrecimiento en la tasa de fertilidad y de natalidad, argumentos principales que estaban en el centro del debate político de aquellos años.

Una vez explicado el fundamento teórico, en el siguiente apartado se analizará la política de las Womenomics desde la perspectiva del gobierno japonés de 2012 a 2020, basando este análisis en el método de política exterior que también sirve para cualquier política interna al cambiar los elementos de objetivos y estrategias dirigiéndolos hacia el interior, particularmente en las Womenomics como estrategia de carácter económico. Para continuar se estudiarán los antecedentes directos y después las decisiones y acciones ejecutadas por el gobierno de Shinzō Abe. Como elemento final se realizará una evaluación de los resultados de la política de las Womenomics hacia el interior.

⁷⁵ Matsui, Kathy, "Womenomics. Japan's hidden asset", [en línea], Japón, Goldman Sachs, 19 de octubre de 2005, p. 9, dirección URL: <https://www.goldmansachs.com/insights/investing-in-women/bios-pdfs/womenomics-pdf.pdf>, [fecha de consulta: 20 de septiembre de 2020].

2.2.- Las Womenomics de Shinzō Abe como política interna

Shinzō Abe asumió el cargo de Primer Ministro de Japón por segunda ocasión el 26 de diciembre de 2012. El panorama en que se encontraba la nación en este momento era el de una nación golpeada por un triple desastre, el terremoto y tsunami en la región de Tōhoku el 11 de marzo de 2011 que provocó el accidente nuclear en la prefectura de Fukushima, además de una economía en recesión que se vino a acrecentar por el triple desastre. Esto permitió la transición política nuevamente al Partido Liberal Democrático, sin embargo, Japón se hallaba en una situación de confusión política, un triple reto al que debía enfrentarse la administración del mandatario que deja percibir en su primer discurso oficial el día que toma protesta del cargo: "Creo que el resultado de la elección general de la Cámara de Representantes refleja las fuertes expectativas de todas las generaciones de personas de poner fin a la confusión política y de que el Gobierno avance con una "política adecuada" bajo una administración responsable y estable".⁷⁶

En este panorama de crisis es que Shinzō Abe plantea la necesidad de fortalecer Japón tanto internamente como hacia el exterior, la creación de una nación fuerte a través del fortalecimiento del poder nacional⁷⁷ es el interés fundamental que plantea el gobierno del Sr. Abe. Y en primera instancia, para lograr esto, una reactivación económica es fundamental: "Una economía fuerte es la fuente del poder nacional de Japón [...]" y de manera explícita pronuncia "[...] la misión asignada a esta administración es, ante todo, restaurar una economía fuerte [...]"⁷⁸.

⁷⁶ Shinzō Abe, *Discurso del Primer Ministro Shinzō Abe* "内閣総理大臣談話", [en línea], 26 de diciembre de 2012, dirección URL: https://www.kantei.go.jp/jp/96_abe/discourse/20121226danwa.html, [fecha de consulta: 11 de noviembre de 2020].

⁷⁷ El poder nacional se entiende como la suma total de todos los tipos de recursos disponibles para la nación, que utiliza para alcanzar sus intereses. Sin embargo, dada la amplitud del concepto y su naturaleza de englobar todas las fortalezas de que dispone un Estado se debe de entender que el fortalecimiento del poder nacional como interés nacional de Japón de 2012 a 2020 se enfoca en el aspecto económico

⁷⁸Shinzō Abe, *Declaración de apertura del Primer Ministro Shinzō Abe en conferencia de prensa*, [en línea], 26 de diciembre de 2012, dirección URL: https://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201212/26kaiken_e.html, [fecha de consulta: 13 de octubre de 2020].

Por tanto plantea una serie de estrategias de "política económica basada en tres vertientes: una política monetaria audaz, una política de finanzas públicas flexible y una estrategia de crecimiento que fomente la inversión del sector privado."⁷⁹ Estas 3 flechas de política económica serán bautizadas por la prensa como Abenomics.

Pero el Primer Ministro reconoce que "el crecimiento es difícil con el tamaño de nuestra población en declive".⁸⁰ Es por ello que surge la estrategia de una cuarta flecha: "Japón se está convirtiendo en una sociedad sobrevenjecida, incluso cuando el número de niños está disminuyendo. [...] la fuerza laboral femenina en Japón es el recurso más inutilizado. Japón debe convertirse en un lugar donde las mujeres brillen. Para que un gran número de mujeres se conviertan en protagonistas del mercado, necesitaremos un entorno laboral diverso."⁸¹

En el discurso dado por el PM Abe ante la Asamblea General de la ONU en septiembre de 2013 se dio a conocer al mundo el compromiso de la implementación de la política conocida como "Womenomics", una estrategia de política económica que tiene por objetivo incrementar la fuerza laboral femenina con miras al crecimiento económico. Dicha declaración fue reafirmada en la reunión anual del Foro Económico Mundial en enero de 2014.

Sin embargo, las Womenomics no son conocidas de esa forma dentro de las acciones gubernamentales de Shinzō Abe, el nombre oficial de la política es じょせいのかつやくすいしん "女性の活躍推進" que se traduce como "Promoción de la participación activa de la Mujer", en realidad existen muy pocos documentos oficiales que recogen el término de Womenomics, por lo que resulta de suma importancia hacer la aclaración. "Womenomics", como ha expresado el Primer Ministro, acuñado por Katty Matsui, es utilizado por ella en sus reportes pero en todo momento haciendo alusión a la política gubernamental de Shinzō Abe sin utilizar el nombre real de la misma. A pesar de lo anterior, por su parte, las políticas del Primer Ministro y su gabinete recogen todos los elementos teóricos que

⁷⁹ Ibidem.

⁸⁰ Ibidem.

⁸¹ Shinzō Abe, *The Bounty of the Open Seas: Five New Principles for Japanese Diplomacy*, [en línea], Japón, 18 de enero de 2013, dirección URL: https://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201301/18speech_e.html, [fecha de consulta: 15 de octubre de 2020].

maneja Matsui en sus primeros reportes, es por ello que se seguirá utilizando el término de Womenomics para referir a todo este bagaje de políticas.

Ahora bien, la estrategia de las Womenomics en sí misma abarca varios elementos, los cuales se entrelazan y complementan con las políticas de balance de la vida laboral y familiar (仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) ^{しごととせいかつのちょうわ}), así como la política de cuidado infantil, de equidad de género (男女共同参画 ^{だんじょきょうどうさんかく}) y de promoción de una participación activa de la mujer (女性活躍推進 ^{じょせいかつやくすいしん}), algunas en mayor y otras en menor medida.

Estos elementos son:

- Un aumento del número de mujeres que se incorporan a la fuerza laboral y resolver el problema de la "curva en forma de M" 「M 字カーブ問題」 ^{じ もんだい} (elevar el índice de participación en la fuerza laboral femenina particularmente en los rangos de edad entre 25 y 44 años).
- Un incremento de las mujeres en posiciones de liderazgo en todos los ámbitos de la sociedad.
- Disminuir el número de mujeres que dejan el trabajo debido al parto / crianza.
- Promover el balance entre la vida familiar y la laboral
- Mejorar el ambiente laboral para las mujeres al ofrecer incentivos a las empresas (a través de subsidios y de reducción de impuestos) que se esfuercen por promover la participación activa de las mujeres y que apoyen el balance de vida y trabajo.
- Lograr que las empresas divulguen información de manera obligatoria sobre el nombramiento de mujeres en puestos ejecutivos y directivos, y las iniciativas que se están adoptando para lograr dichas promociones. Con lo que el Gobierno japonés compilará la información en una base de datos integral.
- La búsqueda del aumento del número de padres que toman la licencia parental.
- Elevar el número de guarderías así como el personal de cuidadores para reducir el número de niños en la lista de espera y eventualmente lograr desaparecer la lista misma.

- Revisar el sistema de impuestos, el sistema de seguridad social y el subsidio al cónyuge para que sean neutrales con respecto a cómo las mujeres eligen trabajar.
- Implementar reformas laborales para una mejor regulación que limiten las horas extra y que obliguen a los empleadores el pago equitativo, equivalente al trabajo realizado.⁸²

Estos elementos de las Womenomics fueron incorporados en la agenda política directamente en la “Estrategia de Revitalización de Japón”⁸³ (日本再興戦略). Ahí se establecieron también una serie de metas llamadas “indicadores clave de desempeño”, conocidos como “KPI” (Key Performance Indicators, por sus siglas en inglés, y en Japonés 成果目標), fijadas en el primer documento de 2013 y la revisión de 2014 de la siguiente manera:

《KPI》 Para 2020, Incrementar la tasa de empleo de las mujeres (de 25 a 44 años) al 73% (de 68% en 2012)⁸⁴

《KPI》 Buscar eliminar la lista de espera de niños ampliando las vacantes de las guarderías aproximadamente a 200,000 niños para fines de 2014 y a 400,000 para fines de 2017 (Plan de aceleración para eliminar los niños en lista de espera)

⁸² 第2次安倍内閣(Segundo Gabinete de Gobierno de Shinzō Abe), “日本再興戦略, Japan is back (Estrategia de revitalización de Japón, Japón está de regreso)”, [en línea], 14 de junio de 2013, pp. 33 y 34, dirección URL: https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf, [fecha de consulta: 15 de noviembre de 2020].

⁸³ La Estrategia de Revitalización de Japón (Nihonsaikou Senryaku) es una estrategia de crecimiento creada por el 2º Gabinete de gobierno de Shinzō Abe. Fue aprobada el 14 de junio de 2013 y ha tenido tres revisiones posteriores. La primera revisión fue el 24 de junio de 2014, la segunda en 2015, y la tercera en 2016

⁸⁴ 第2次安倍内閣(Segundo Gabinete de Gobierno de Shinzō Abe) 2013, op. cit., p. 16.

《KPI》 30% de mujeres en puestos de liderazgo en 2020 (con un índice en 2012 de 6.9%)⁸⁵ ⁸⁶

《KPI》 Para 2020, incrementar el índice de continuación de empleo de mujeres después del nacimiento de su primer hijo al 55% (de 38% en 2010)

《KPI》 Para 2020, aumentar la tasa de obtención de licencias de los padres para cuidado de los hijos a 13% (de 2.63% en 2011) ⁸⁷

Además de las anteriores metas, durante 2015 se estudió la necesidad de ampliar el número de cuidadores de niños, con lo que en la revisión de 2015 de la Estrategia de Revitalización de Japón se incluyó un sexto KPI:

《KPI》 Asegurar 463,000 cuidadores de niños de guardería para fines del año fiscal 2017 (412,000 cuidadores en octubre de 2015) (Plan de retención de maestros de guardería)

La política de las Womenomics comprende estos elementos de acuerdo con el fundamento teórico de la estrategia que tiene como objetivo el crecimiento económico y también en base a lo que el mismo gobierno ha planteado en su estrategia de revitalización económica, por ello es necesario ahondar en las decisiones y acciones de política que se llevaron a cabo. En realidad, sería más apropiado decir que las

⁸⁵第2次安倍内閣(Segundo Gabinete de Gobierno de Shinzō Abe), “「日本再興戦略」改訂 2014, 未来への挑戦 (Revisión de Estrategia de revitalización de Japón, 2014, desafío para el futuro)”, [en línea], 24 de junio de 2014, p. 40, dirección URL: <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/dai14/siryuu.pdf>, [fecha de consulta: 11 de noviembre de 2020].

⁸⁶ "Aumentar la proporción de mujeres en puestos de liderazgo al menos en un 30% para 2020 en todos los ámbitos de la sociedad". Esta meta se decidió por la Sede para la Promoción de la Igualdad de Género el 20 de junio de 2003 y se incluyó en el 2º y 3º plan básico de igualdad de género de 2005 y 2010 respectivamente, mucho antes de ser incluida por Shinzō Abe en la estrategia de Revitalización de Japón de 2013.

⁸⁷ Los dos últimos KPI se estudiaron en el informe del progreso realizado en el logro alcanzado de los objetivos de KPI bajo la Estrategia de Revitalización de Japón y la Estrategia de Revitalización de Japón revisada de 2014. 第2次安倍内閣(Segundo Gabinete de Gobierno de Shinzō Abe), “平成26年度産業競争力強化のための重点施策等に関する報告書・K P I の進捗状況について (Informe sobre medidas prioritarias para el fortalecimiento de la competitividad industrial en 2014 · Informe de progreso de los KPI)”, [en línea], Japón, 10 de febrero de 2015, pp. 113-115, dirección URL: https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/houkoku_honbun_150210.pdf, [fecha de consulta: 20 de noviembre de 2020].

Womenomics han tomado fragmentos de varias de estas políticas para formarse. Previo a diciembre de 2012, estas políticas llevaban varios años desarrollándose con una perspectiva social, sin embargo, después de esta fecha el enfoque cambió a uno económico. De cualquier manera es menester ahondar en dichas políticas y las diversas reformas que ha habido en los últimos años con el propósito de evaluar el avance que han tenido.

2.3 Acciones políticas y leyes implementadas por Shinzō Abe para ejecutar la estrategia de las Womenomics

Las medidas de acción que se tomaron durante la segunda administración del Primer Ministro Shinzō Abe que abarcan el trabajo femenino con miras a incrementarlo y así lograr un mayor crecimiento económico son: la ley de promoción para la participación activa de la mujer (女性活躍推進法, じょせいかつやくすいしんぽう), ley para la licencia de cuidado infantil y cuidado de enfermería de un familiar (育児・介護休業法, いくじ かいごきゅうぎょうぽう), la ley de Promoción de Medidas de Apoyo al Desarrollo de la Próxima Generación (次世代育成支援対策推進法, じせだいいくせいしえんたいさくすいしんぽう), la ley de normas laborales (労働基準法, らうどうきじゅんぽう), entre otras.

Sin embargo, como se mencionó anteriormente, la política de las Womenomics tuvo antecedentes de suma importancia, un conjunto de medidas y leyes creadas, implementadas, e incluso reformadas en administraciones anteriores sobre las que se montó esta “nueva” estrategia.

2.3.1 Leyes y medidas gubernamentales previas a las Womenomics entorno a la mujer

Como antecedente, se tiene la “Ley de igualdad de oportunidades en el trabajo para hombres y mujeres”⁸⁸ (男女雇用機会均等法, だんじょごようきかいぎんとうぽう), siendo una ley de carácter laboral promulgada en mayo de 1985 y que entró en vigor en abril de 1986. Esta ley fue enmendada a partir de la Ley para el bienestar de las trabajadoras (establecida en 1972) y con base en la ratificación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en 1985.

El principio básico de esta ley es permitir que las trabajadoras lleven una vida laboral satisfactoria respetando su maternidad, sin discriminarlas por razones de género. Su objetivo es la promoción de las medidas que buscan el aseguramiento de la salud durante el embarazo y después del nacimiento de un hijo mientras la mujer está

⁸⁸ El nombre completo es “Ordenanza para el cumplimiento de la Ley de garantía de igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres en el trabajo” y su nombre en japonés “雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則”

trabajando, así también la búsqueda de las oportunidades equitativas para el hombre y la mujer en el trabajo.⁸⁹

Esta ley incluyó dos tipos de disposiciones: prohibiciones y recomendaciones. Las prohibiciones, se aplican a las mujeres que ya están empleadas, especifican que las mujeres no pueden ser tratadas de manera diferente a los hombres con respecto a la capacitación laboral, los beneficios laborales, la jubilación y el despido. Estas prohibiciones son las siguientes:

1. Los empleadores no discriminarán entre los trabajadores por motivos de sexo en cuestiones relacionadas con la formación profesional para permitir la capacidad profesional básica para el desempeño laboral.
2. Los empleadores no discriminarán entre sexos en lo que respecta a la edad de jubilación obligatoria o al despido de trabajadores.
3. Los empleadores no invocarán el matrimonio, el embarazo o el parto como motivo de jubilación de las trabajadoras.
4. Los empleadores no despedirán a las trabajadoras por el hecho de que se hayan casado, estén embarazadas, hayan dado a luz o hayan disfrutado de una licencia de maternidad.
5. Los empleadores no discriminarán entre sexos en lo que respecta a los préstamos a los trabajadores de fondos para la construcción o compra de una casa, u otros beneficios complementarios.

Mientras que las recomendaciones se centraron en la contratación y colocación de las trabajadoras:

6. “Los empleadores deben esforzarse por brindar igualdad de oportunidades a hombres y mujeres al reclutar y contratar trabajadores”.

⁸⁹ e-gov ポータル (portal e-gov), 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 (*Ley de igualdad de oportunidades en el trabajo para hombres y mujeres*), [en línea], 1 de julio de 1972, dirección URL: https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=347AC0000000113_20200601_501AC0000000024&keyword=男女雇用機会均等法, [fecha de consulta: 7 de diciembre].

7. "Los empleadores deberían esforzarse por tratar a las trabajadoras con igualdad de condiciones con respecto a los trabajadores masculinos al asignar puestos o promociones laborales".⁹⁰

Posteriormente se han hecho 3 revisiones importantes a esta ley en 1999, 2007 y 2017. En la enmienda de 1999 volvió las prohibiciones estipuladas en la ley una regla, mientras que en la de 1986 sólo planteaba la obligación de realizar esfuerzos para prohibir todas las clases de discriminación. En la revisión de 2007 prohibió el trato desfavorable debido al parto y el cuidado de los niños, e incluyó la prohibición de la discriminación y el acoso sexual contra los hombres. La enmienda de 2017 también obligó a los empleadores a tomar medidas preventivas contra el acoso por maternidad.⁹¹

De esta forma, con la introducción de esta ley de igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres en 1986, se comenzaron a establecer las bases para la participación activa de las mujeres en el lugar de trabajo en Japón, principalmente en las grandes empresas.

También como antecedente inmediato se tiene la "Ley básica para una sociedad con igualdad de género" (だんじょきょうどうさんかくしゃかいきほんほう (男女共同参画社会基本法) (1999). Es precisamente por ser una ley básica⁹² en materia de igualdad de género que es necesario explicarla de manera somera antes de entrar de lleno a las leyes individuales que competen a este trabajo.

⁹⁰ Linda N. Edwards, "The status of women in Japan: has the equal employment opportunity law made a difference?", *Journal of Asian Economics*, Vol. 5, No. 2, 1994, pp.217-220.

⁹¹ Kaonabi), カオナビ人事用語集 (glosario de recursos humanos, 男女機会均等法 (男女雇用機会均等法) とは? 禁止例、ハラスメント [¿Qué es la Ley de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (Ley de igualdad de oportunidades en el trabajo para hombres y mujeres)? Acerca de los ejemplos de prohibición y el acoso], [en línea], 5 de agosto de 2020, dirección URL: <https://www.kaonavi.jp/dictionary/danjokikaikintoho/>, [fecha de consulta: 10 de enero de 2021].

⁹² Las leyes básicas (基本法) son el eje normativo fundamental que regula a las instituciones, y a las políticas en campos importantes de los asuntos nacionales. Estas leyes básicas se ubican entre la Constitución y las leyes individuales. Si hay una ley existente (ley individual) que viola la ley básica, es necesario cambiar la ley individual, y si no hay una ley básica que regule una ley individual, se puede crear. En otras palabras, esta ley abarca todos los elementos fundamentales a considerar para lograr una sociedad con igualdad de género.

La "ley básica para una sociedad con igual de género" fue promulgada el 6 de junio de 1999 con el propósito central de promover la formación de una sociedad con igualdad de género.

En este marco, los principios básicos planteados en la ley son los siguientes:

- (1) Respeto de los derechos humanos de hombres y mujeres,
- (2) Consideración de los sistemas y prácticas de la sociedad,
- (3) Igualdad de género en la planificación y decisión de políticas,
- (4) Compatibilidad de las actividades familiares con otras actividades,
- (5) Cooperación internacional.

A su vez también estipula los roles del gobierno nacional, los gobiernos locales y los ciudadanos hacia la realización de una sociedad con igualdad de género.⁹³

Si bien todos los elementos anteriores son importantes, hay que resaltar que la ley básica abarca varios aspectos en materia de igualdad de género en la sociedad, pero particularmente los que competen a la política de las Womenomics son las leyes laborales y de balance de la vida y el trabajo, enlistadas al principio de este sub capítulo, por ello hay que prestar atención de no abarcar todos los temas de igualdad de género.

Bajo este marco normativo básico se fijó como obligatorio la formulación de un "Plan Básico de Igualdad de Género" (男女共同参画基本計画)⁹⁴. Hasta 2020 se han creado 5 planes básicos⁹⁵, empezando por el primero en el año 2000. Como se revisó anteriormente, la estrategia de las Womenomics se creó en 2013, por lo que ésta entró

⁹³e-gov ポータル (portal e-gov), 男女共同参画社会基本法 (Ley básica para una sociedad con igualdad de género), [en línea], Japón, 23 de junio de 1999, dirección URL: https://elaws.e-gov.go.jp/document?law_unique_id=411AC0000000078_20150801_00000000000000, [fecha de consulta: 10 de diciembre de 2020].

⁹⁴ Estos planes básicos se formularían cada 5 años, en el 2000 se creó el primero, en donde el gobierno nacional incorporaría medidas políticas a largo plazo con miras a 10 años en materia de igualdad de género.

⁹⁵ En estos planes también se incluyeron metas medibles para cumplirse a 5 o 10 años posteriores a la publicación de cada plan

en el marco del 3º plan básico (17 de diciembre de 2010), y continuó la implementación de la misma con la creación del 4º plan básico (25 de diciembre de 2015).

En el 3º plan básico de igualdad de género se establecen 15 campos prioritarios con filosofías básicas, que contienen “Orientaciones Políticas Básicas” dirigidas al año 2020, así como “Medidas Específicas” a ser implementadas a finales de 2015. A continuación se revisan los elementos que competen a la política de las Womenomics:

1. Expandir la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones y acciones políticas.

- Continuar los esfuerzos hacia el cumplimiento del “30% de mujeres en los puestos de liderazgo para 2020” en todos los campos de la sociedad
- Ampliación de la participación de las mujeres en el: ⁹⁶
 - ▶ Ámbito político (parlamento - candidatas a miembros de la Cámara de Representantes y la Cámara de Consejeros)
 - * Proporción de mujeres candidatas para ser miembros de la Cámara de Representantes: 16.7% (2009) → 30% (2020)
 - * Proporción de candidatas para ser miembros de la Cámara de Consejeros: 22.9% (2010) → 30% (2020)
 - ▶ Ambito judicial (fiscales y juezas)
 - * Proporción de mujeres fiscales: 18.2% (2009) → 23% (2015)
 - ▶ Ámbito Administrativo (funcionarias públicas nacionales)
 - * Proporción de mujeres en puestos equivalentes a directora de organizaciones regionales o subdirectora de ministerio: 5.1% (2008) → aprox. 10% (2015)
 - * Proporción de mujeres en cargos equivalentes a la directora del ministerio nacional: 2.2% (2008) → aprox. 5% (2015)

⁹⁶ todos los ámbitos incluyen una promoción del balance de la vida y el trabajo y el descubrimiento de nuevos modelos femeninos

- * Proporción de mujeres en trabajos designados a nivel nacional: 1.7% (2008) → aproximadamente 3% (2015)
- * Proporción de mujeres en los consejos y comités consultivos nacionales: 33.2% (2009) → entre 40 y 60% (2020)
- * Proporción de mujeres como miembros de asesores expertos en los comités y consejos consultivos nacionales: 16.5% (2009) → 30% (2020)
- ▶ **Ámbito laboral (puestos directivos en las empresas privadas)**
 - * Proporción de mujeres en puestos equivalentes o superiores al nivel de jefe de sección en empresas privadas: 6.5% (2009) → aproximadamente 10% (2015)
- Promoción del balance entre el trabajo y la vida en los servidores públicos
 - * Porcentaje de empleados públicos nacionales varones que toman licencia por cuidado de niños: 0.7% (2008) → 13% (2020)
 - * Porcentaje de empleados públicos locales varones que toman licencia por cuidado de niños: 0.6% (2008) → 13% (2020)
- 2. Revisión de sistemas y prácticas sociales desde la perspectiva de la igualdad de género, reforma de la conciencia.
 - Revisión del sistema fiscal, sistema de seguridad social
 - Considerar hacer una revisión del sistema fiscal (considerando la reducción o abolición de las deducciones de impuestos de los cónyuges)
 - Analizar el nuevo sistema de pensiones, (considerando la forma de aplicar el sistema de pensiones a los trabajadores a tiempo parcial)
- 3. igualdad de género para hombres y niños.
 - Promoción de estilos de trabajo que permitan el balance entre la vida y el trabajo
 - * Proporción de empresas que permiten la selección de horas de trabajo reducidas (Sistema para empleados regulares de horas reducidas): menos del 8.6% (2005) 29% (2020)

- Se promoverá la toma de licencia para cuidado de los hijos de los hombres
 - * Porcentaje de hombres que toman licencia por cuidado de niños: 1.72% (2009) → 13% (2020)
 - Respaldar el regreso al trabajo después de la licencia por cuidado de niños/ enfermería y cambiar la mentalidad de los propietarios de negocios
4. Garantizar la igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres en el empleo.
- Fomentar medidas para garantizar la igualdad de oportunidades de empleo y trato para hombres y mujeres
 - Mejora del entorno laboral en el empleo no regular
 - Promoción de esfuerzos para resolver el problema de la curva en forma de M.
 - Revitalización de la economía y la sociedad mediante la participación activa de la mujer ⇒ Participación activa de las mujeres
 - * Tasa de empleo de mujeres entre 25 y 44 años: 66% (2009) → 73% (2020)
 - * Tasa de empleo continuo de mujeres antes y después del parto de su primer hijo: 38% (2005) → 55% (2020)
 - Fomentar un trato igual y equilibrado de igual remuneración por trabajo de igual valor
 - Incentivar diversos estilos de trabajo que permitan la armonía entre el trabajo y la vida
5. Balance entre el trabajo y la vida de hombres y mujeres
- Apoyo para la crianza de los hijos y el cuidado familiar adaptado a una variedad de estilos de vida
 - Revisión de los estilos de trabajo, buscando que los trabajadores tomen sus vacaciones a las que tienen derecho y reducir las largas horas de trabajo.

- * Número de empleados que trabajan 60 horas o más por semana: 10% (2008)
→ 50% de reducción (2020)
- * Proporción de toma de vacaciones pagadas anuales: 47.4% (2008) →70% (2020)
- Promoción y evaluación de los esfuerzos para apoyar el equilibrio entre el trabajo en las empresas - la crianza de los hijos / cuidado de enfermería de los familiares.
- Otorgamiento del "Premio de la empresa que incentiva la igualdad y la coexistencia (categoría de empresa familiar)" 「(均等・両立推進企業表彰 (ファミリー・フレンドリー企業部門)」 a todas las empresas que participan activamente en la promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida, y la igualdad de género.
- Promover la formulación de planes de acción para dueños de negocios basados en la "Ley de Promoción de Medidas para Apoyar la Crianza de Niños de la Próxima Generación" (次世代育成支援対策推進法)
- * Aumentar el número de empresas que han adquirido la "Marca de certificación de próxima generación (Kurumin)" : 920 empresas (2010) →2000 empresas (2014)⁹⁷

Como puede observarse, en este 3º plan básico se fijaron los lineamientos así como las metas que más adelante serían retomadas por la estrategia de las Womenomics de Shinzō Abe en 2013 (Estrategia de Revitalización de Japón). Una vez que se estableció esta estrategia, y en medio de la implementación de las acciones políticas se creó el 4º plan básico de igualdad de género en 2015 siguiendo los lineamientos de la ley básica de igualdad de género. En este 4º plan se incluyeron 12 campos fundamentales, que contienen un enfoque básico dirigido al 2025, así también abarca "Orientaciones

⁹⁷ 男女共同参画局 (Departamento de igualdad de género), "第3次男女共同参画基本計画 (3º Plan Básico de Igualdad de Género)", [en línea], Japón, 17 de diciembre de 2010, dirección URL: https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/pdf/3-04.pdf, [fecha de consulta: 15 de diciembre de 2020].

Políticas Básicas” al igual que “Esfuerzos Específicos” implementados para 2020, y de la misma manera que en plan anterior únicamente se cubrirán los puntos que competen a la política de las Womenomics:

1. Cambios en las prácticas laborales centradas en el hombre y participación activa de las mujeres.

- Reformas del estilo de trabajo como la reducción de largas jornadas laborales
 - * Proporción de empleados que trabajan 60 horas o más por semana: hombres- 12.9%, mujeres- 2.8% (2014) → 5.0% (2020)
- Promover los esfuerzos basados en la Ley de promoción de la participación activa de la mujer
- Revisión del sistema fiscal y del sistema de seguridad social que pueden llevar a ajustes laborales para las mujeres
 - * Considerar por parte del gobierno una revisión de los llamados beneficios conyugales (deducción de impuestos al cónyuge)
- Fomento del balance entre el trabajo y la vida en los servidores públicos
 - * Porcentaje de empleados públicos nacionales varones que toman licencia por cuidado de niños: 3.1% (2014) → 13% (2020)
 - * Porcentaje de empleados públicos locales varones que toman licencia por cuidado de niños: 1.5% (2013) → 13% (2020)

2. Ampliación de la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones y medidas políticas.

- Ampliación de la participación de las mujeres en el:
 - Ámbito político (parlamento - candidatas a miembros de la Cámara de Representantes y la Cámara de Consejeros)
 - * Proporción de mujeres candidatas para ser miembros de la Cámara de Representantes: 16.6 % (2014) → 30% (2020)

- * Proporción de candidatas para ser miembros de la Cámara de Consejeros:
24.2% (2013) → 30% (2020)
- ▶ **Ámbito judicial (fiscales y juezas)**
 - * Proporción de mujeres fiscales: 22.4 % (2009) → 30% (2020)
- ▶ **Ámbito Administrativo (funcionarias públicas nacionales)**
 - * Proporción de mujeres:
 - * en cargos equivalentes a la subjefe del ministerio nacional: 22.2% (julio 2015) → 30% (2020) [係長相当職 (本省)]
 - * en puestos equivalentes a directora de organizaciones regionales o subdirectora de ministerio: 8.6% (julio 2015) → 12% (2020) [地方機関課長・本省課長補佐相当職]
 - * en cargos equivalentes a la directora del ministerio nacional: 3.5% (julio 2015) → 7% (2020) [本省課室長相当職]
 - * en trabajos designados a nivel nacional: 3% (julio 2015) → 5% (2020) [指定職相当]
 - * en los consejos y comités consultivos nacionales: 36.7% (2015) → entre 40 y 60% (2020)
 - * como miembros de asesores expertos en los comités y consejos consultivos nacionales: 24.8% (2015) → 30% (2020)
- ▶ **Ámbito económico (puestos directivos en las empresas privadas)**
 - * Proporción de mujeres en empresas privadas en los puestos de:
 - * Subjefe: 16.2% (2014) → 25% (2020) 係長級
 - * Jefe de sección: 9.2% (2014) → 15% (2020)⁹⁸ 課長級

⁹⁸ En el 3º plan básico se refiere este indicador a partir del jefe de sección y superior

* Director: 6.0% (2014) → aprox. 10% (2020) ぶちようきゅう 部長級

3. Promoción de la igualdad de género en el empleo y balance entre el trabajo y la vida.

- Resolver el problema de la curva en forma de M.
- Revisión de los estilos de trabajo, promover que los trabajadores tomen sus vacaciones a las que tienen derecho.

* Proporción de toma de vacaciones pagadas anuales: hombres- 44.7%, mujeres- 53.3% (2014) → 70% (2020)

- Promoción de la participación masculina en la crianza de los hijos

* Proporción de hombres que toman licencia por cuidado de niños en empresas privadas: 2.3 % (2009) → 13% (2020)

* Proporción de empresas que permiten la selección de horas de trabajo reducidas (Sistema para empleados regulares de horas reducidas): 14.8% (2014) → 29% (2020)

- Mayor promoción de la igualdad de oportunidades de empleo para hombres y mujeres

* Tasa de empleo de mujeres entre 25 y 44 años: 70.8% (2014) → 77% (2020)

* Tasa de empleo continuo de mujeres antes y después del parto de su primer hijo: 38% (2005) → 55% (2020)

* Número de empresas que han adquirido la marca de certificación de próxima generación (Kurumin): 2,326 empresas (2010) → 3000 empresas (2014)

9. Desarrollo de una base de apoyo para el cuidado de los hijos y el cuidado de los familiares:

- ▶ Mejorar medidas de apoyo al cuidado de los hijos como la expansión de centros de cuidado de niños certificados

- * Número de niños en la lista de espera: 23,167 personas (abril 2015) → eliminación de la lista (2017)⁹⁹

Como puede observarse, en este 4º plan básico hay nuevos elementos que no se incluyeron en el 3º. Particularmente resalta la eliminación de la lista de espera de las guarderías para 2017, y elevación de las metas que se quieren alcanzar para 2020. Sin embargo, aparte de lo anterior, hay una continuación de los elementos de un plan a otro durante la administración de Shinzō Abe. En la parte final del capítulo, se realizará la evaluación de la política hacia el interior de las Womenomics, para analizar el cumplimiento o no cumplimiento de las metas.

Dentro de los elementos de las Womenomics hubo varias medidas que se implementaron y se convirtieron en leyes, y otras que no se llevaron a cabo. En los siguientes apartados se desglosarán las medidas y leyes individuales que se ejecutaron con sus características y peculiaridades.

2.3.2 “Ley de promoción de la participación activa de la Mujer” (女性活躍推進法)

Ahora bien, se empezará el análisis de las acciones con una de las leyes individuales que es el eje central de la política de las Womenomics, la “Ley de Promoción de la Participación Activa de la Mujer en la Vida Profesional” (女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)¹⁰⁰, la cual se promulgó el 4 septiembre de 2015 y sus fundamentos están basados en la “Ley básica para una sociedad con igualdad de género”.

La ley de la participación activa de la mujer, a través del reconocimiento de la existencia de las disparidades de género y de prácticas que reflejan una división estereotipada de roles basada en el género en el lugar de trabajo, así también se

⁹⁹ 男女共同参画局 (Departamento de igualdad de género), “第4次男女共同参画基本計画 (4º Plan Básico de Igualdad de Género)”, [en línea], Japón, 25 de diciembre de 2015, dirección URL: https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/print.pdf, [fecha de consulta: 15 de enero de 2021].

¹⁰⁰ Esta ley se promulgó como legislación temporal con un plazo máximo de diez años a partir de su entrada en vigor el 1 de abril de 2016

reconoce que la vida laboral de muchas mujeres se ve afectada negativamente al tener que dejar el trabajo debido al matrimonio, el embarazo, el parto, la crianza de los hijos, las actividades de cuidado y otras razones relacionadas con el hogar, es que fija sus pilares principales que buscan: 1) permitir que las mujeres demuestren plenamente sus cualidades y capacidades, a través de que se provean oportunidades de empleo, educación y capacitación, promoción en el lugar de trabajo, diferentes tipos de ocupación, cambios en el empleo y otras oportunidades relacionadas con la participación en el lugar de trabajo; y que esas oportunidades estén a disposición de las mujeres que eligen o tienen la intención de trabajar, 2) permitir un equilibrio fluido y continuo entre la vida laboral y familiar de hombres y mujeres, mediante el establecimiento de un entorno de apoyo para hombres y mujeres con familia, independientemente de su género, para permitirles llevar a cabo sus responsabilidades domésticas, como el cuidado de los niños o las actividades de cuidado de otros miembros de la familia, mediante la cooperación mutua y con el apoyo social, 3) Respetar la elección de las mujeres en relación con el equilibrio entre la vida laboral y familiar.¹⁰¹

Entonces, en la línea de lo anterior la ley fija las siguientes medidas:

❖ La formulación de políticas básicas

- El gobierno debía de formular una política básica para promover la participación y el avance de las mujeres en el lugar de trabajo (decisión del Gabinete)
- Teniendo en cuenta la política básica anterior, los organismos públicos regionales (prefecturas, municipios) debían formular un plan de promoción sobre la participación y el avance de las mujeres en el lugar de trabajo dentro del área (Plan de Promoción de la Prefectura y Plan de Promoción del Municipio)

❖ Formulación de plan de acción para empresarios.

¹⁰¹ e-gov ポータル (portal e-gov), 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (*Ley de Promoción de la Participación Activa de la Mujer en la Vida Profesional*), [en línea], Japón, 4 de septiembre de 2015, dirección URL: <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=427AC0000000064>, [fecha de consulta: 5 de diciembre de 2020].

- Agencias gubernamentales de carácter nacional y de gobiernos locales, y las grandes empresas del sector privado con 301 o más empleados¹⁰² deben: formular, redactar y publicar “planes de acción de los empresarios”. Al redactar un plan de acción, los propietarios deben primero comprender por sí mismos la situación de la participación activa de sus propios empleados, hombres y mujeres, y realizar un análisis de los problemas, así como incorporar metas e iniciativas numéricas, tiempo de implementación y período de planificación en sus planes de acción. Las metas establecidas deben tener sustento en los datos sobre el porcentaje de personal femenino con respecto al número total de trabajadores, brecha de género en los años de empleo continuo, horas de trabajo y porcentaje de trabajadoras en puestos directivos. Una vez hecho el plan de acción sigue la divulgación de la información¹⁰³. A partir de la información que determine el Ministerio correspondiente, y lo que el empleador considere apropiado se hará una publicación en el sitio web oficial que servirá para dar opciones de trabajo a las mujeres.¹⁰⁴

Además de lo anterior, la ley también incluye que entre las empresas que han formulado y notificado su plan de acción, aquellas empresas que tienen un excelente estado de ejecución de los esfuerzos relacionados con la participación activa de las mujeres pueden ser certificadas (certificación “Eruboshi”) por el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social mediante solicitud. Las empresas certificadas pueden adjuntar a sus productos la marca de certificación. Al utilizar esta marca el mérito está en que se mejora la imagen corporativa y permite asegurar buenos recursos humanos para la empresa.¹⁰⁵

¹⁰² Las PyMES con menos de 300 personas están obligadas a realizar “esfuerzos” únicamente

¹⁰³ La formulación y publicación de los planes de acción también tiene como propósito el servir como fuente de información para las personas que están buscando empleo.

¹⁰⁴ Ibidem

¹⁰⁵ 厚生労働省 (Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón), 女性活躍推進法に基づく認定制度 (Sistema de certificación basado en la Ley de Promoción del Adelanto de la Mujer), [en línea], 2017, dirección URL: <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000135784.pdf>,

Entre otros elementos de especial interés que incluye la ley están los subsidios a los dueños de pequeñas y medianas empresas que han trabajado para promover la participación activa de la mujer.

Una vez que los propietarios de empresas con 300 empleados regulares o menos han publicado los planes de acción con metas numéricas y:

- * Se han alcanzando todas las metas en 3 años se paga el monto de: 475,000 yenes
- ➡ Si ha formulado un plan de acción antes del 31 de marzo de 2020 y:
 - * se han alcanzando 2 o más metas se paga el monto de: 380,000 yenes
 - * se han logrado todas las metas (sin importar el tiempo) se paga el monto de: 285,000 yenes
 - * cuando la proporción de mujeres gerentes aumenta al 15% o más se paga el monto de: 475,000 yenes

Sumado a lo anterior, también se incluye dentro de la ley un sistema de financiamiento para las pequeñas y medianas empresas que han formulado un plan de acción u obtenido la certificación “Eruboshi”. Un préstamo a una tasa de interés baja conocido como “préstamo para el fortalecimiento y dinamismo empresarial” (企業活力強化貸付 きぎょうかつりょくきょうかかしつけ) del “Fondo de apoyo para la promoción de la reforma del estilo de trabajo” en la Corporación Financiera de Japón¹⁰⁶

Posteriormente vino una reforma a esta ley de la promoción de la participación activa de la mujer el 29 de mayo de 2019 en donde se realizaron las siguientes modificaciones:

1. Sobre los planes de acción generales para propietarios de empresas, aquellos que cuentan con 101 trabajadores o mas deberán formular y publicar de manera obligatoria los planes de acción de la misma forma que lo han estado haciendo las

¹⁰⁶ Japan Finance Corporation (日本政策金融公庫), es una corporación pública que brinda servicios financieros en Japón e internacionalmente. Pertenece completamente al gobierno japonés

empresas de 301 o más trabajadores desde 2016. (entrará en vigor hasta el 1 de abril de 2022)

2. Sobre la divulgación de información por parte de los dueños de empresas con 301 o más empleados, tendrán que publicar: (1) los logros alcanzados al brindar oportunidades a sus trabajadores en su vida profesional (2) los logros alcanzados al desarrollar un entorno laboral que contribuye al equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar. (entró en vigor a partir del 1 de junio de 2020)
3. Sobre la certificación de las empresas, Se creó una certificación especial (Platinum Eruboshi) para los dueños de empresas que han tenido excelentes avances en la promoción de la participación activa de las mujeres (entró en vigor a partir del 1 de junio de 2020).¹⁰⁷

2.3.3 “Ley de Promoción de la igualdad de género en el campo político” (政治分野における男女共同参画の推進に関する法律)

La “Ley de Promoción de la igualdad de género en el campo político” se promulgó el 23 de mayo de 2018 y sus fundamentos están basados en la “Ley básica para una sociedad con igualdad de género”.

Esta ley de igualdad de género en el campo político, teniendo en consideración el impacto de los sistemas sociales o las prácticas consuetudinarias que reflejan una división estereotipada de roles sobre la base de género en el ámbito político, plantea los siguientes principios fundamentales:

- (1) la búsqueda de que el número de candidatos masculinos y femeninos sea lo más uniforme posible en las elecciones de los miembros de la Cámara de Representantes, la Cámara de Consejeros y los consejos de los gobiernos locales, garantizando al mismo tiempo la libertad de actividad política, como la libertad de selección de candidatos dentro de los partidos políticos

¹⁰⁷ 厚生労働省 (Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón), じょせいかつやくすいしんほうとくしゅう 女性活躍推進法特集ページ (Página especial de la ley de promoción de la participación activa de la mujer), [en línea], Japón, 2020, dirección URL: <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>, [fecha de consulta: 20 de enero de 2021].

- (2) garantizar que hombres y mujeres puedan mostrar plenamente su individualidad y capacidad independientemente de su género en cargos públicos de elección popular
- (3) hacer posible que hombres y mujeres logren el equilibrio del ejercicio de cargos públicos de elección popular y de la vida familiar, con apoyo social, independientemente de su género¹⁰⁸

La ley abarca una serie de responsabilidades para:

- ▶ Los gobiernos nacionales y locales. Estos se esforzarán por formular e implementar las medidas necesarias al tiempo que garantizan la libertad de las actividades de los partidos políticos y la imparcialidad de las elecciones. Lo anterior realizando investigaciones de las condiciones actuales, recopilación de información, concientización pública, desarrollo del entorno, mejoramiento de recursos humanos.
- ▶ Los partidos políticos. Estos se esforzarán por trabajar de manera voluntaria, estableciendo metas para un número determinado de candidatos a cargos públicos que pertenezcan a los partidos políticos.

2.3.4 Balance entre la vida y el trabajo (仕事と生活の調和)

La política de balance entre la vida y el trabajo ha venido complementando a la política de igualdad de género en las administraciones anteriores desde principios de la década de los 90, si bien durante esa época el tema era la disminución de la tasa de fertilidad y la de natalidad así como las medidas a adoptar desde el gobierno para incrementar ambos índices, en el segundo periodo de gobierno del Primer Ministro Shinzō Abe con un enfoque económico ésta ha venido a complementar a la de las Womenomics (la creación de una sociedad en donde hombres y mujeres puedan participar activamente alcanzando un balance entre la vida familiar y el trabajo). Por tal motivo, es necesario abarcarla y analizar dos leyes individuales que competen a esta política de balance de

¹⁰⁸ e-gov ポータル (portal e-gov), 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律 (*Ley de Promoción de la igualdad de género en el campo político*), [en línea], Japón, 23 de mayo de 2018, dirección URL: https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=430AC1000000028_20180523_000000000000000, [fecha de consulta: 1 de febrero de 2021].

vida y trabajo, la “Ley de Promoción de Medidas de Apoyo al Desarrollo de la Próxima Generación” y la “Ley para la licencia de cuidado infantil y cuidado de enfermería de un familiar”, así también ver los avances logrados a partir de 2013 para cumplir con el objetivo fijado y las metas de la estrategia de las Womenomics.

2.3.4.1 “Ley para la licencia de cuidado infantil y cuidado de enfermería de un familiar” (育児・介護休業法)

La “Ley para la licencia de cuidado infantil y cuidado de enfermería de un familiar”¹⁰⁹ se creó el 15 de mayo de 1991 bajo el nombre, en ese entonces, de “ley de licencia para el cuidado infantil”. Desde entonces la ley ha sufrido numerosas enmiendas y revisiones en 1991, 1995¹¹⁰, 1997¹¹¹, 2001, 2004, 2009, 2016 y 2017. Además de esto, en 2007 se creó la “Carta de Equilibrio entre el trabajo y la vida” (ワーク・ライフ・バランス憲章^{けんしょう}) que vino a complementar a esta ley.

Con la última revisión de 2017 la ley quedó de la siguiente manera. En cuanto a su propósito la ley promueve el bienestar de los trabajadores que se ocupan del cuidado de los hijos o de miembros de la familia contribuyendo al equilibrio de la vida laboral y familiar de esos trabajadores, mediante el establecimiento de un sistema de licencia para el cuidado infantil, licencia de cuidado de enfermería, licencia por cuidado de niños enfermos/lesionados y licencia de día libre para cuidado de un familiar; establecer las medidas que los empleadores deben seguir con respecto a los horarios de trabajo programados para facilitar el cuidado de los niños y de enfermería de algún miembro de la familia; fijar rutas de apoyo a los trabajadores que se dedican al cuidado

¹⁰⁹ El nombre completo es “Ley sobre la licencia para cuidado de niños, cuidado de enfermería y otras medidas para el bienestar de los trabajadores que cuidan a niños u otros miembros de la familia” (育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律)

¹¹⁰ La enmienda de 1995 hizo obligatoria la licencia por cuidados de enfermería

¹¹¹ En 1999 se cambió el nombre original por el actual, Ley de Licencia por Cuidado de Niños y Enfermería de un familiar.

infantil y de enfermería de los miembros de la familia; y promover la continuación del empleo y el reemplazo de esos trabajadores.¹¹²

Bajo este propósito la ley establece las siguientes medidas para lograr un balance de las personas que desempeñan un trabajo mientras crían a sus hijos o cuidan a algún miembro de la familia:

○ Licencia para cuidado infantil (育児休業)¹¹³

- Garantizar el derecho a tomar una licencia por cuidado de los hijos hasta que el niño cumpla un año (un año y seis meses bajo ciertas condiciones, como es el no poder inscribir al niño en una guardería)
- Un año antes de que el niño cumpla 1 año y 2 meses en caso de que ambos padres tomen la licencia por cuidado de niños.¹¹⁴
- En caso de que un padre tome la licencia por cuidado infantil dentro de las 8 semanas posteriores al parto, puede tomar otra licencia por cuidado infantil.

○ Licencia por cuidado de niños enfermos / lesionados (子の看護休暇)

- Se permite tomar hasta 5 días al año en caso de criar a un niño en edad preescolar (en una unidad de día o medio día)¹¹⁵ (10 días al año para 2 niños o más)

○ Licencia de cuidado de enfermería de un familiar (介護休業)

¹¹²e-gov ポータル (portal e-gov), “育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律”, [en línea], Japón, 15 de mayo de 1991, dirección URL: <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=403AC0000000076>, [fecha de consulta: 15 de febrero de 2021].

¹¹³ Los trabajadores con contrato a plazo fijo pueden tomar una licencia por cuidado infantil bajo los siguientes requisitos (lo mismo aplica en la licencia de cuidado de enfermería): (1) empleo continuo del mismo empleador durante un año o más, (2) no se sabe claramente si el contrato de trabajo expirará el día antes de que el niño cumpla un año y seis meses (en el caso de que el contrato sea renovado, después de ésta renovación)

¹¹⁴ Licencia para cuidado infantil más [パパ・ママ育休プラス], se introdujo con la reforma a la ley de 2009

¹¹⁵ Antes de la reforma de 2017, esta parte estipulaba “en unidades de 1 día nada más”

- Garantizar el derecho a tomar una licencia por cuidados de enfermería para un miembro de la familia hasta 3 veces dentro de un total de 93 días¹¹⁶
- Licencia de día libre para cuidado de un familiar (介護休暇)^{かいごきゅうか}
 - Se permite tomar hasta 5 días al año para cuidados de enfermería (10 días al año para 2 o más familiares) (en unidades de un día o medio día)¹¹⁷
- Restricción del trabajo no regular, el trabajo de horas extraordinarias y el trabajo nocturno
 - Limitar el trabajo fuera del tiempo fijado en su contrato si lo solicita un trabajador que cuida a un niño menor de 3 años o un familiar
 - El trabajo de horas extraordinarias que exceda las 24 horas al mes y las 150 horas al año está vedado si lo solicita un trabajador que cuida a un niño que aún no ha comenzado la escuela primaria o un miembro de la familia
 - -El trabajo nocturno (de 10 p.m. a 5 a.m.) está restringido si lo solicita un trabajador que cuida a un niño que aún no ha comenzado la escuela primaria o un miembro de la familia
- Medidas para reducir la jornada laboral.
 - Disposiciones obligatorias para reducir la jornada laboral (6 horas al día como regla) para un trabajador que cría a un niño de 3 años o menos
 - Las siguientes medidas deben ser implementadas de manera obligatoria por un empleador que se pueden utilizar más de una vez en 3 años por los trabajadores que brindan cuidados de enfermería a algún familiar: (1) Sistema de horario de trabajo reducido (2) Sistema de horario flexible (3) Avance / retraso del horario de inicio/finalización (4) Medidas de apoyo para costos de cuidados de enfermería¹¹⁸

¹¹⁶ Antes de la reforma de 2017, esta parte estipulaba "una vez por cada miembro de la familia que necesite cuidados constantes durante un total de 93 días"

¹¹⁷ Previo de la reforma de 2017, esta parte planteaba "en unidades de 1 día nada más"

¹¹⁸ Estas medidas antes de la reforma era posible tomarlas "dentro del límite de 93 días junto con las licencias de cuidado familiar ", después de la reforma de 2017 se pueden tomar "dos o más veces en un período de 3 años "

○ Prohibición de trato desfavorable

- No se permite por la ley a los dueños de negocios el despido u otro trato desfavorable debido a tomar una licencia de cuidado infantil.
- Exige a los dueños de negocios tomar medidas para prevenir el acoso relacionado con la toma de licencia de cuidado infantil por parte de sus superiores y colegas.¹¹⁹

Como puede observarse en la tabla 1, los cambios tras la revisión de 2017 más significativos se dieron en: (1) la flexibilidad de las unidades de tiempo libre para la licencia de cuidado de un niño enfermo/lesionado y el cuidado de enfermería de un familiar; en la (2) adquisición de permisos para el cuidado familiar en períodos separados; y en las (3) medidas para acortar las horas de trabajo programadas para el cuidado de un familiar.

Tabla 1 Revisión a la Ley para la licencia de cuidado infantil y cuidado de enfermería de un familiar (育児・介護休業法) en la enmienda de 2017

Tema	Antes de la revisión	Después de la revisión
Flexibilidad de las unidades de tiempo libre para la licencia de cuidado de un niño enfermo / lesionado y el cuidado de enfermería de un familiar	Podían tomar en unidades de un día únicamente	Permite que los trabajadores obtengan permisos por medio día (la mitad de las horas de trabajo programadas)
Adquisición de permisos para el cuidado familiar (93 días: los permisos tienen el fin de organizar el cuidado de los miembros de la familia) en períodos separados.	Con posibilidad de tomar una vez en principio y hasta 93 días.	Se pueden tomar en períodos separados hasta tres veces por un total de 93 días

¹¹⁹ 厚生労働省 (Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón), 厚生労働白書 (Libro blanco del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar), [en línea], Japón, 2020, p. 173, dirección URL: <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/19-2/dl/all.pdf>, [fecha de consulta: 10 de febrero de 2021].

Medidas para acortar las horas de trabajo programadas para el cuidado de un familiar. (medidas entre las que los empleadores están obligados a elegir)	Se tomaban las medias 1 vez dentro del límite de 93 días junto con las licencias de cuidado familiar.	Con posibilidad de tomar dos o más veces en un período de 3 años
Elaboración propia con datos del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón. 厚生労働省 (Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón), 改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法の概要 (Resumen de la revisión de Ley de licencia para el cuidado infantil y cuidado de enfermería de un familiar y la Ley de igualdad de oportunidades de empleo), [en línea], Japón, 2018, dirección URL: https://www.mhlw.go.jp/english/policy/children/work-family/dl/160802-01j.pdf , [fecha de consulta: 15 de febrero de 2021].		

2.3.4.2 "Ley de Promoción de Medidas de Apoyo al Desarrollo de la Próxima Generación" (次世代育成支援対策推進法)

La "Ley de Promoción de Medidas de Apoyo al Desarrollo de la Próxima Generación" se creó el 16 de julio de 2003, y particularmente las medidas políticas entraron en vigor a partir del 1 de abril de 2005 por un periodo de 10 años, por lo que el tiempo previsto para que estuviera en vigor la ley era hasta finales de 2014. Sin embargo, con a la revisión del 23 de abril de 2014 se extendió la vigencia de la ley 10 años más a partir del 1 de abril de 2015 hasta su fecha de vencimiento el 31 de marzo de 2025. Con esta enmienda vinieron ciertos cambios a la ley que se irán detallando a continuación.

Ahora bien, el propósito por el que se creó esta ley es promover y contribuir a la formación de una sociedad en la que los niños que liderarán la próxima generación de la sociedad nazcan y se críen con buena salud. Con el reconocimiento de una rápida disminución de la tasa de natalidad en Japón y los cambios en el entorno que rodea los hogares y las regiones se fijó el principio fundamental de la ley en "la importancia de la crianza de los hijos en el hogar y en otros lugares sobre la base del reconocimiento de que los padres tienen la responsabilidad principal de criar a los hijos, al mismo tiempo que el cuidado de los hijos debe de venir acompañado de alegría al realizarlo."¹²⁰

Con esto, en virtud de la "Ley de promoción de medidas de apoyo al desarrollo de la próxima generación", las empresas deben formular un "plan de acción general" en

¹²⁰e-gov ポータル (portal e-gov), 次世代育成支援対策推進法 (Ley de promoción de medidas de apoyo al desarrollo de la próxima generación), [en línea], Japón, 16 de julio de 2003, dirección URL: <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=415AC000000120>, [fecha de consulta: 5 de febrero de 2021].

relación con el trabajo y la crianza de los hijos de los trabajadores. Las empresas con 101¹²¹ o más trabajadores a tiempo completo están obligadas a formular este plan de acción y notificar a la oficina de trabajo de la prefectura a tal efecto.¹²²

Sobre los lineamientos en el desarrollo de estos planes de acción, los dueños de las empresas deben:

- Comprender la situación actual de la empresa y las necesidades de los empleados:
 - ▶ Entender los obstáculos para conciliar el trabajo y la crianza de los hijos y las necesidades de los empleados para que el plan de acción esté en consonancia con la situación real de la empresa.
 - ▶ Se comprenderá mejor esta situación con las preguntas:
 - ¿Cuántos empleados se jubilarán por embarazo o parto?-¿Cuántos empleados están criando hijos?-¿Cuál es el número de usuarios, por género y edad, que han tomado la licencia para cuidado de niños y cuántos la licencia para cuidado de niños enfermos/lesionados?, - ¿cuáles son los estilos de trabajo flexibles para el cuidado de los hijos?, -¿cuánto dura el período de uso promedio de las licencias? ¿Cómo enfrenta la empresa la ausencia de los trabajadores que han pedido licencia por cuidado infantil?
 - ▶ Para discernir las necesidades de los empleados, se debe considerar:
 - Grado de familiaridad, y de intención de uso del sistema de apoyo del equilibrio entre el trabajo y la vida.
 - Nivel de satisfacción con el sistema de apoyo actual
 - Grado de dificultad para equilibrar el trabajo y la crianza de los hijos
 - Nivel de aspiración a tomar vacaciones anuales pagadas, y a recortar las horas de trabajo.
- Desarrollar el plan de acción:

¹²¹ A partir de abril de 2011 es que se hizo obligatorio el realizar y publicar los planes de acción a empresas con 101 empleados o más, originalmente abarcaba a las empresas con 301 empleados y más

¹²² Las empresas con 100 empleados o menos están obligadas a realizar "esfuerzos" únicamente.

- ▶ Debe incluir periodo de implementación (2 - 5 años) y metas numéricas cuantitativas.
- Publicar un plan de acción y darlo a conocer a los empleados.
 - ▶ Divulgación pública en el sitio web "youritsu.mhlw.go.jp" del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, también en la página de inicio de la empresa, de igual forma en la revista y el periódico de la prefectura correspondiente.¹²³

La ley también provee lineamientos para la certificación de las empresas con ciertos requisitos, como lograr los objetivos establecidos en el plan de acción, para que puedan obtener una certificación del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar (certificación "Kurumin", くるみん にんてい 認定) y se le reconoce como una "empresa que apoya el cuidado de los hijos". Además, si adoptan estándares más altos y cumplen con ciertos requisitos, las empresas certificadas pueden recibir una certificación especial (certificación "Kurumin Platino", プラチナ くるみん にんてい 認定)¹²⁴ y su reconocimiento es el de "excelente empresa que apoya el cuidado de los hijos". Al obtener cualquiera de las dos marcas, la Kurumin o la Platino, se puede utilizar para colocarla en los productos o servicios, anuncios, documentos para la contratación de trabajadores, etc., con el objetivo de dar una buena imagen a la empresa. Así también, las empresas que han sido certificadas reciben puntos que les dan ventaja durante la contratación pública frente a otras empresas al momento de ser evaluadas durante una licitación.¹²⁵ ¹²⁶ Aunado a lo anterior, la ley también contempla una deducción de impuestos para las empresas que hayan adquirido la certificación.

¹²³ こうせいろうどうしやう 厚生労働省 (Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón), いっばんじぎやうしゆこうどうけいかくのまくてい 一般事業主行動計画の策定・とどけどうについで 届出等について (*Formulación y notificación del plan de acción general del propietario de la empresa.*), [en línea], Japón, dirección URL: <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>,

¹²⁴ La certificación Platino se integró a la ley a partir del 1 de abril de 2015 como parte de la reforma de 2014

¹²⁵ Esto comenzó a aplicarse a partir de 2016

¹²⁶ こうせいろうどうしやう 厚生労働省 (Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón), くるみんマーク・プラチナくるみん マークについて (*Acerca de la marca Kurumin / y Kurumin Platino*), [en línea], Japón, dirección URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html, [fecha de consulta: 10 de febrero de 2021].

2.3.5 Plan para la eliminación de la lista de espera de niños para guarderías

El tema de la lista de espera de niños en las guarderías no había sido de interés político tan recurrente como lo fue en la segunda administración de Shinzō Abe. En 2013 se creó el "Plan para acelerar la eliminación de los niños en lista de espera" (待機児童 解消 加速化プラン), con una duración de 5 años hasta finales de 2017. El objetivo fue asegurar 500 mil espacios nuevos en las guarderías, con miras finales a eliminar por completo la lista de espera de niños en 2017.

Como medida fundamental del plan, se creó un sistema llamado "Negocio de cuidado infantil dirigido por la empresa" (企業主導型保育事業) por la Oficina del Gabinete en 2016. Éste es un modelo de asistencia para empresas que buscan tener un negocio de cuidado infantil, el sistema otorga subsidios para el mantenimiento de las instalaciones y los costos de operación de las guarderías. Estas guarderías creadas por empresas se plantearon para que brindaran servicios flexibles de cuidado infantil de acuerdo con los estilos de trabajo de los empleados, teniendo una cooperación entre las empresas locales y las nuevas guarderías instaladas.

Las características de este proyecto son:

- Las empresas pueden ofrecer varios servicios de cuidado infantil flexibles de acuerdo con la forma en que trabajan sus empleados, como aquellos que trabajan por la noche, los sábados y domingos o por poco tiempo.
- Puede ser instalado o utilizado conjuntamente por varias empresas.
- Aunque sea una instalación de cuidado infantil sin licencia, puede recibir el mismo nivel de subsidio que las instalaciones con licencia para los costos de mantenimiento y operación.¹²⁷

Los subsidios para gastos operativos se muestran en la tabla 2 usando un ejemplo de una guardería que atiende a 20 niños en un rango de 4 edades diferentes, recibiendo un subsidio de 2.8 millones de yenes¹²⁸, lo que equivaldría a un monto de 530 mil pesos mexicanos.¹²⁹

¹²⁷ ないかくふ (Oficina del Gabinete, Gobierno de Japón), 企業主導型保育事業の制度の概要と企業のメリット (Descripción del sistema empresarial de cuidado infantil dirigido por la empresa y los méritos de la empresa), [en línea], Japón, dirección URL: https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/ryouritsu/tachiage/1_01.html, [fecha de consulta: 4 de marzo de 2021].

¹²⁸ Se ofrecen subsidios adicionales en el caso de horario extendido, horario nocturno, aceptación de trabajadores no regulares, niños enfermos, si el edificio es alquilado, por medidas de seguridad adicionales o para mejorar las capacidades o los salarios de los empleados de la guardería.

¹²⁹ Con un tipo de cambio de .19 en enero de 2021

Tabla 2 Subsidios para gastos operativos

Edad	Subsidio por cada niño (¥) mensual	Subsidio X 5 niños
Lactante (menos de 1 año)	256,400	X 5 = 1,282,000
1 año	171,640	X 5 = 858.200
2 años	171,640	X 5 = 858.200
3 años	108,980	X 5 = 544,900
Total mensual	711,000 yenes	2,832,300 yenes

Fuente: Elaboración propia con datos del きぎょうしゅどうがたほいくじぎょう 企業主導型保育事業ポータル (Portal empresarial de cuidado infantil dirigido por la empresa), きぎょうしゅどうがたほいくじぎょう あんない 企業主導型保育事業のご案内 (Información sobre el negocio de cuidado infantil dirigido por la empresa), [en línea], Japón, dirección URL: <https://www.kigyounaihoiku.jp/institution>, [fecha de consulta: 1 de marzo de 2021].

Para el monto de apoyo gubernamental por costo de mantenimiento e instalación de una guardería (consultar tabla 3), se estima un total de 112.2 millones de yenes lo que equivale a un monto aproximado de 21 millones de pesos mexicanos.¹³⁰

Tabla 3 Subsidio para la construcción de instalaciones para el cuidado infantil

Instalación con capacidad para atender a 20 niños (área urbana)	83.6 millones yenes
Si incluye espacios para Intercambio comunitario / o cuidado de niños de manera temporal	2.7 millones yenes
Si incluye ampliación de espacio para niños enfermos	21.7 millones yenes
Adición de la tarifa de diseño (5% del precio unitario básico)	4.2 millones yenes

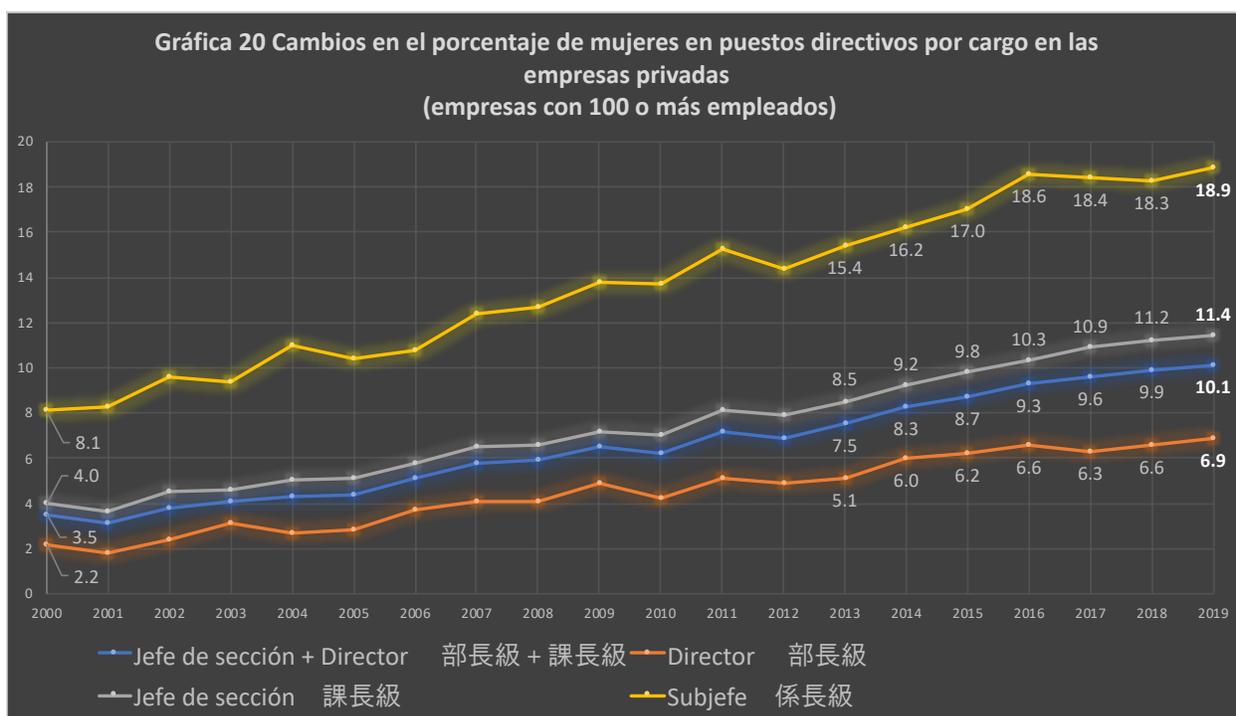
¹³⁰ *Ibidem*.

Total	112.2 millones yenes
<p>Fuente: Elaboración propia con datos del <small>きぎょうしゅどうがたほいくじぎょう</small> 企業主導型保育事業ポータル (Portal empresarial de cuidado infantil dirigido por la empresa), <small>きぎょうしゅどうがたほいくじぎょう</small> 企業主導型保育事業のご案内 (<i>Información sobre el negocio de cuidado infantil dirigido por la empresa</i>), [en línea], Japón, dirección URL: https://www.kigyounaihoiku.jp/institution, [fecha de consulta: 1 de marzo de 2021].</p> <p>*El monto total de subsidio representa 3/4 partes del gasto real estimado para la construcción de una instalación para guardería en una zona urbana.</p>	

Posteriormente, se creó otro plan llamado “Plan de aseguramiento para la crianza de los hijos” (こそだあんしん 子育て安心プラン) en junio de 2017 con una duración de 3 años, de 2018 a 2020. En dicho plan se plantearon 3 objetivos primordiales; eliminación de la lista de espera, asegurar 320 mil espacios nuevos en las guarderías e incrementar la tasa de empleo de las mujeres a 80%.

2.4 Evaluación de la política de las Womenomics a nivel interno

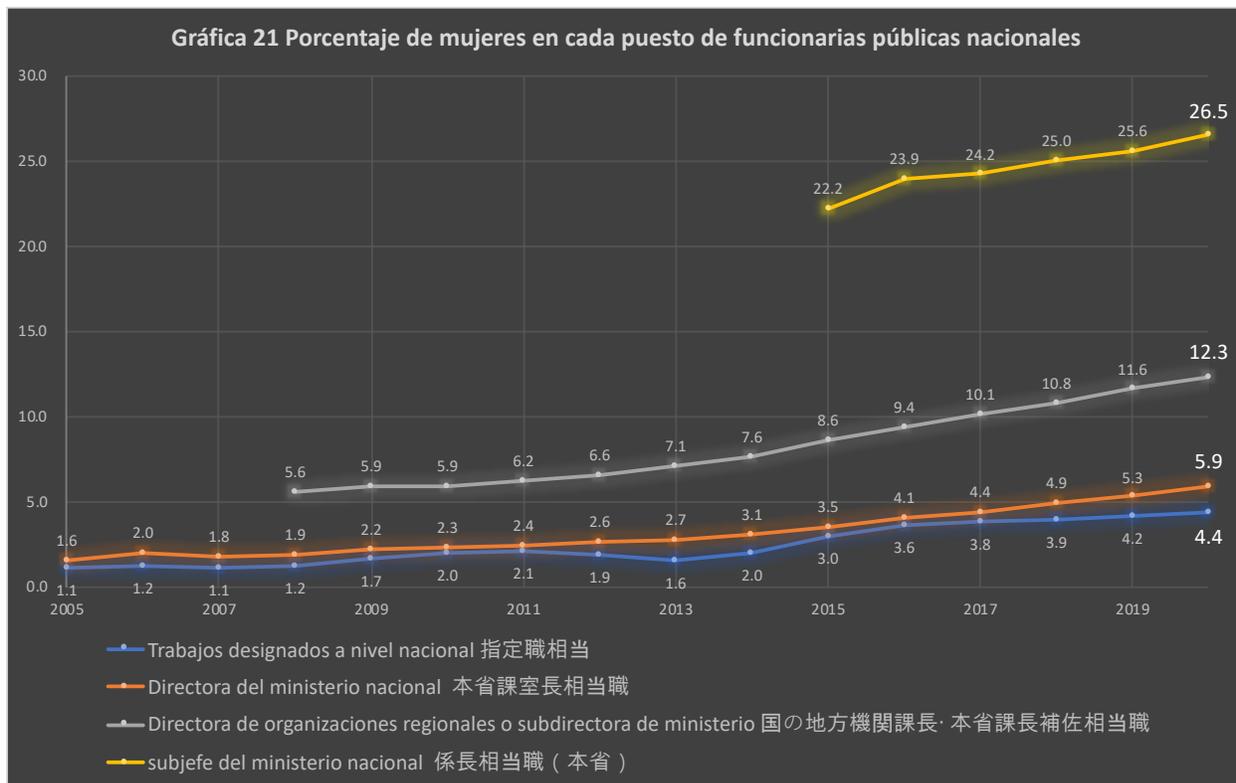
Una vez que se revisaron las leyes individuales y medidas implementadas en el segundo periodo del Primer Ministro Shinzō Abe se realizará una evaluación de la política de las Womenomics en base a los elementos que se planearon en la Estrategia de Revitalización de Japón en 2013, así como las metas fijadas en dicha estrategia (KPI), con apoyo del 3º, 4º y 5º plan básico de igualdad de género.



Fuente: Elaboración propia con datos del こようかんきょう きんとうきょく 雇用環境・均等局 (Departamento de Medio Ambiente e Igualdad del Empleo), ちんきんこうぞうきほんとうけいちようさ 賃金構造基本統計調査 (*Encuesta Básica sobre Estructura Salarial*), [en línea], Japón, 2020, dirección URL: <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/19-2/kousei-data/siryou/xls/sh0700-01-b2.xls>, [fecha de consulta: 10 de marzo de 2021].

El elemento del “*incremento de las mujeres en posiciones de liderazgo*” se planteo en la Estrategia de Revitalización de Japón de 2013 con miras al 30%, tanto en las empresas privadas (consultar gráfica 20) como en las funcionarias públicas nacionales (consultar gráfica 21). En ambas gráficas se observa un crecimiento sostenido, sin embargo con la puesta en marcha de la estrategia de las Womenomics desde 2013, y

las medidas de leyes individuales, particularmente la Ley para la promoción de la participación activa de la mujer a partir de 2016, el incremento no ha sido fuera de la tendencia de crecimiento que ha existido desde el año 2000.



Fuente: Elaboración propia con datos del ないかくかんぼうないかくじんじきよく 内閣官房内閣人事局 (Secretaría del Gabinete Oficina de Personal del Gabinete), じょせいこっかこうむいんのとうようじょうきょう “女性国家公務員の登用状況のフォローアップ (Seguimiento de la situación del nombramiento de funcionarias públicas nacionales)”, [en línea], Japón, 20 de noviembre de 2020, dirección URL: https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/20201120_followup.pdf, [fecha de consulta: 5 de marzo de 2021].

En cuando a las metas establecidas para este indicador tenemos que hacer uso del 4º plan básico, pues ahí se fijan los indicadores para cada posición jerárquica (consultar tabla 4 y 5), y además de ello se replantearon las metas que se dispusieron en la estrategia de Revitalización de Japón del 2013 (consultar tabla 6). Lo anterior debido a que, para el momento en que se formuló el 4º plan básico se llegó a la conclusión de que no era posible cumplir con las metas para 2020, posponiéndose a “la mayor brevedad en los primeros años de la década de 2020”.

Tabla 4 Metas del 4º Plan Básico de Igualdad de Género en la proporción de mujeres en el ámbito administrativo (funcionarias públicas nacionales) en los cargos de:

	Porcentaje en 2015	Meta para 2020	Porcentaje cumplido en 2020
Trabajos designados a nivel nacional 指定職相当	3%	5%	4.4
Directora del ministerio nacional 本省課室長相当職	3.5%	7%	5.9%
Directora de organizaciones regionales o subdirectora de ministerio 国の地方機関課長・本省課長補佐相当職	8.6%	12%	12.3%
Subjefe del ministerio nacional 係長相当職 (本省)	22.2%	30%	26.5%

Elaboración propia con datos del だんじょきょうどうさんかくきょく 男女共同参画局 (Departamento de igualdad de género), “だいじ第4次男女共同参画基本計画 (4º Plan Básico de Igualdad de Género)”, [en línea], Japón, 25 de diciembre de 2015, dirección URL: https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/print.pdf, [fecha de consulta: 1 de marzo de 2021].

Tabla 5 Metas del 4º Plan Básico de Igualdad de Género en la Proporción de mujeres en empresas privadas en los cargos de:

	Porcentaje en 2014	Meta al 2020	Porcentaje alcanzado en 2019
Subjefe 係長級	16.2%	25%	18.9%
Jefe de sección 課長級	9.2%	15%	11.4%
Director 部長級	6%	10%	6.9%

Elaboración propia con datos del だんじょきょうどうさんかくきょく 男女共同参画局 (Departamento de igualdad de género), “だいじ第4次男女共同参画基本計画 (4º Plan Básico de Igualdad de Género)”, [en línea], Japón, 25 de diciembre de 2015, dirección URL: https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/print.pdf, [fecha de consulta: 1 de marzo de 2021].

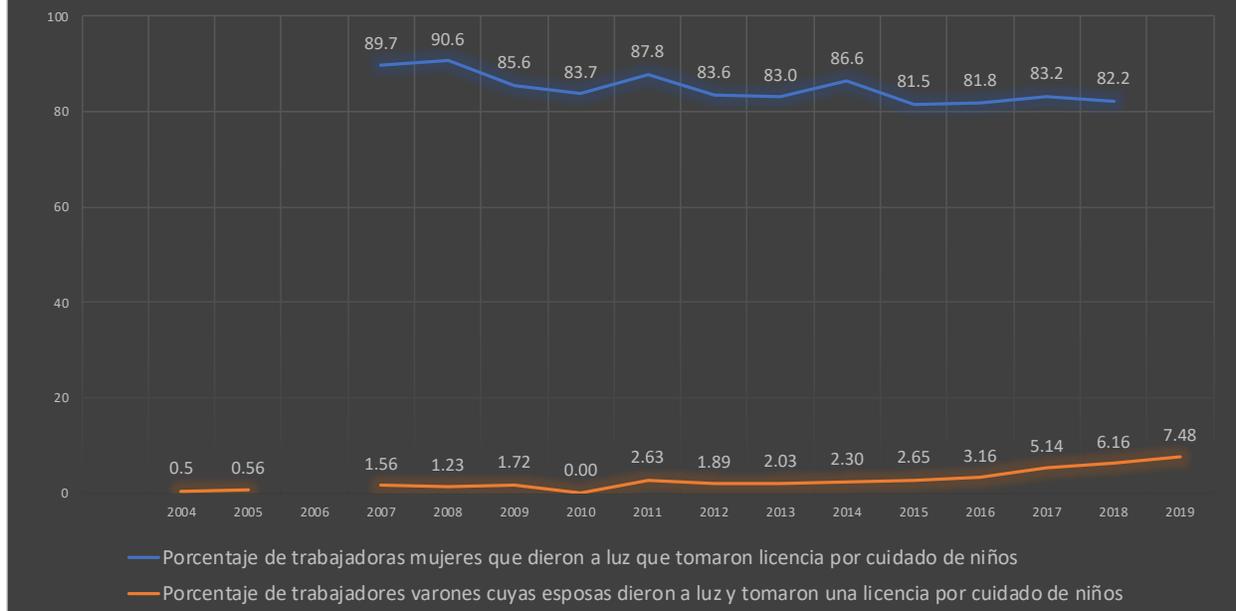
Tabla 6 Estrategia de revitalización de Japón 2013

	Porcentaje en 2013	Meta al 2020	Porcentaje cumplido en 2020

Porcentaje de funcionarias públicas nacionales en puestos de Directora del ministerio nacional <small>ほんしやう かしつちやう 本省課室長</small> <small>そうとうしよく 相当職</small>	2.7%	30%	5.9%
Porcentaje de trabajadoras en puestos gerenciales en empresas privadas (Jefe de sección + Director) <small>ぶちやうきゆう かちやうきゆう 部長級 + 課長級</small>	7.5%	30%	10.1%
Estrategia de revitalización de Japón 2016			
	Porcentaje en 2013	Meta al 2020	Porcentaje cumplido 2019
Porcentaje de trabajadoras en puestos gerenciales en empresas privadas (Jefe de sección) <small>かちやうきゆう 課長級</small>	8.5%	30%	11.4%
Elaboración propia con datos de la <small>しゅしやうかんてい</small> 首相官邸 (Oficina del Primer Ministro), “ <small>へいせい ねんどさんぎやう</small> 平成26年度 産業競争力強化のための重点施策等に関する報告書 (Informe sobre medidas prioritarias para el fortalecimiento de la competitividad industrial en 2014)”, [en línea], Japón, 10 de febrero de 2015, dirección URL: https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/houkoku_honbun_150210.pdf , [fecha de consulta: 10 de enero de 2021].			

Para la “*tasa de empleados varones que tomaron licencia por cuidado de niños*”, el indicador estuvo por debajo del 1% hasta la primera mitad de la década de 2000 a pesar de que la ley contempla desde 1992 que los hombres también tenían derecho a pedir este tipo de licencia. Como se observa en la gráfica 22 ha habido un incremento importante desde 2015, y en el año de 2019, el número de toma de licencias en empresas privadas aumentó en 1.32 puntos con respecto al año anterior de 6.16% a 7.48%, sin embargo, observando la tendencia, a pesar de este aumento, a un año que se cumpla el plazo para alcanzar la meta de aumentar este índice a 13%, todavía se encuentra en un nivel muy bajo.

Gráfica 22 Tasa de obtención de licencias de padres para cuidado de los hijos en empresas privadas

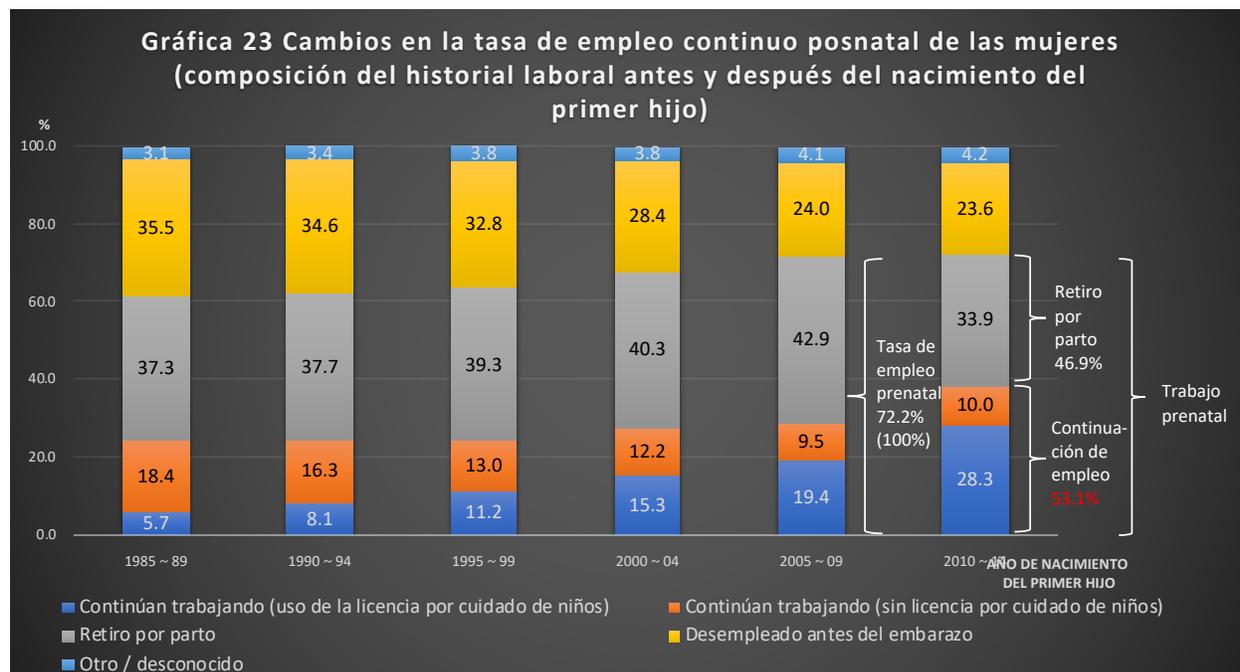


Fuente: Elaboración propia con datos del 厚生労働省 雇用環境・均等局 (Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, Oficina de Igualdad en el Ambiente Laboral), 雇用均等基本調査 (Encuesta Básica de Igualdad en el Empleo), [en línea], dirección URL: <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/19-2/kousei-data/siryu/xls/sh0700-02-b2.xls>, [fecha de consulta: 1 de marzo de 2021].

Con respecto a la “disminución del número de mujeres que dejan el trabajo debido al parto o la crianza” se fijó como meta para 2020 el crecimiento del índice de continuación de empleo de mujeres después del nacimiento de su primer hijo al 55% (de 38% en 2010). De acuerdo con la última encuesta realizada en la revista de relaciones públicas “igualdad de género” este índice se elevó en 2019 a 53.1%¹³¹, lo cual demuestra un logro significativo en cuanto a este tema. Como se muestra en la gráfica 23, cada vez más ha habido personas que continúan trabajando utilizando el sistema de licencia por cuidado de los hijos. Sin embargo el porcentaje de mujeres que

¹³¹ Hay que prestar especial atención a este indicador, pues se toma el porcentaje utilizando el universo de mujeres que antes del parto estaba trabajando excluyendo a las que se encontraban desempleadas

dejan su trabajo después de dar a luz a su primer hijo sigue siendo bastante elevando, 46.9%.¹³²



Fuente: Elaboración propia con datos de 国立社会保険・人口問題研究所 (Instituto Nacional de Investigaciones sobre Población y Seguridad), 第15回 出生 動向基本調査 (夫婦調査) [XV Encuesta Básica sobre Tendencias de Nacimiento (Encuesta de Parejas)], [en línea], Japón, 2020, dirección URL: <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/19-2/kousei-data/siryou/xls/sh0700-02-b1.xls>, [fecha de consulta: 25 de febrero de 2021].

En el tema de la “eliminación de la lista de espera de niños para guarderías”, de acuerdo con la tabla 7, el número de vacantes nuevas abiertas en 2014 fue de 220 mil, mientras que para 2017 fue de 535 mil, lo que representa un avance importante, y superior a la meta fijada en la estrategia de revitalización de Japón de 200 mil para 2014 y 400 mil para 2017. Después de sufrir un incremento en 2016 empezó a descender considerablemente, de 22.7 mil a 26 mil y después a 12 mil, en 2013-16-20 respectivamente durante los conteos de abril. Siguiendo la misma tendencia en los cálculos de octubre, se tiene 44.1 mil a 55.4 mil y después a 43.8 mil en los mismos

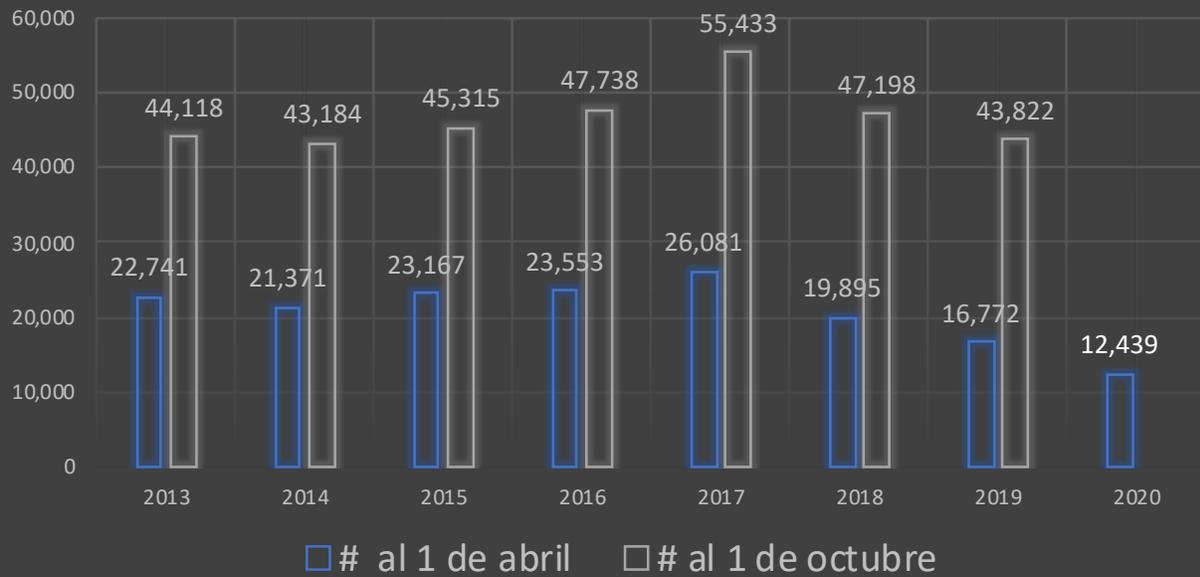
¹³² 内閣府 (Oficina del Gabinete, Gobierno de Japón), 広報誌「共同参画」(Revista de relaciones públicas igualdad de género), [en línea], No. 122, Japón, Mayo de 2019, p. 2, dirección URL: <https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2019/201905/pdf/201905.pdf>, [fecha de consulta: 28 de febrero de 2021].

años¹³³. Sin embargo es importante recalcar que el objetivo principal de la eliminación de la lista de espera no se cumplió como se muestra en la gráfica 24. Una de las razones principales es el crecimiento de la mujer en la fuerza laboral, particularmente en los rangos de edad de 25-44 años, último elemento de la estrategia de las Womenomics que toca evaluar.

Tabla 7 Expansión del número de vacantes nuevas en guarderías		
Plan para acelerar la eliminación de los niños en lista de espera (待機児童解消加速化プラン)		
Año	No. de vacantes nuevas creadas bajo el sistema de negocio de cuidado infantil dirigido por la empresa	No. de vacantes nuevas generales
2013	-	72,430
2014	-	147,233
2015	-	94,585
2016	20,284	113,339
2017	39,419	107,842
Total	59,703	535,429
Plan de aseguramiento para la crianza de los hijos (子育て安心プラン)		
2018	26,651	112,274
2019	341	78,835
total	26,992	191,109
Fuente: elaboración propia con datos de <small>こうせいろうどうしょう</small> 厚生労働省 (Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar), <small>ほいくしょとつかんれんじょうきょうと</small> 保育所等関連 状況 取りまとめ及び「待機児童 解消 加速化プラン」と「 <small>こそだ あんしん しゅうけいけつか こうひょう</small> 子育て安心プラン」集計結果を公表 (Resumen de situaciones relacionadas con guarderías, “Plan para acelerar la eliminación de la lista de espera” y “Plan de aseguramiento para la crianza de los niños”), [en línea], 1 de abril de 2018, Japón, dirección URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000176137_00002.html , [fecha de consulta: 15 de marzo de 2020].		

¹³³ La mayor parte de la capacidad vacante de las guarderías se debe al reemplazo de niños graduados y el avance de nivel de los niños en abril de cada año. Es más difícil para los solicitantes utilizar las guarderías utilizando una licencia para cuidado infantil a mediados de año (octubre) en comparación con abril, es por ello que la lista de espera en octubre se incrementa a más del doble en comparación con abril.

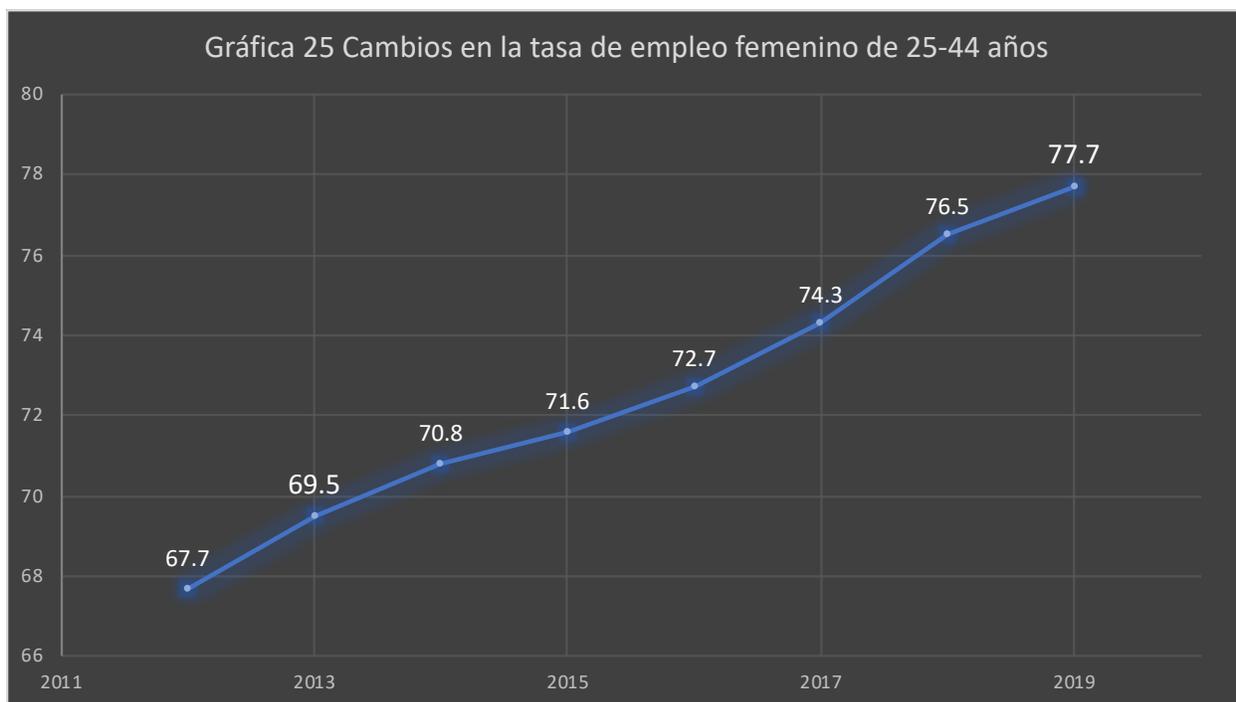
Gráfica 24 Cambios del número de niños en lista de espera en guarderías



Fuente: Elaboración propia con datos de 厚生労働省 (Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar), 保育所等関連状況取りまとめ及び「子育て安心プラン」集計結果を公表 (*Resumen de situaciones relacionadas con guarderías y resultados de la tabulación del “Plan de ayuda para la crianza de los hijos”*), [en línea], Japón, 1 de abril de 2020, dirección URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13237.html, [fecha de consulta: 15 de marzo de 2020].

En el capítulo 1, se revisó la situación de la fuerza laboral y su relación con la población en edad de trabajar y se pudo constatar un incremento de la participación de la mujer en este rubro. Sin embargo, el gobierno ha buscado impactar con sus medidas y políticas a un grupo de mujeres en particular, y son las que se encuentran en un rango de edad de 25 a 44 años, un grupo joven y donde se halla el mayor índice de retiro por casamiento, parto o crianza de los hijos. De acuerdo con la gráfica 25, este grupo ha logrado ir en crecimiento de manera importante en los últimos años, a partir de 2013 que se encontraba en 69.5% ha crecido a 77.7% en el último año registrado en 2019, cumpliéndose la meta fijada para 2020 de 77% en el índice de empleo femenino de 25-44. Sin embargo, a pesar de este incremento y el logro de la meta fijada, la curva en forma de M se mantiene, si bien, la disminución es evidente esto se debe en gran medida a la decisión de no casarse ni tener hijos de cada vez más mujeres en los últimos años, como se revisó en el capítulo 1.

En cuanto al elemento fundamental de mayor crecimiento económico al aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral que es el objetivo principal de la política, al haber diversas políticas que influyen en el crecimiento económico no se puede sacar una conclusión de que el avance se haya logrado con la ejecución de la estrategia de las Womenomics.



Fuente: Elaboración propia con datos de そうむしょう 総務省 (Ministerio del Interior y Comunicaciones), ろうどうりょく 労働力 ちようさ 調査 (Investigación de la fuerza laboral), [en línea], Japón, dirección URL: http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_37/pdf/s2.pdf, [fecha de consulta: 15 de marzo de 2021].

El Primer Ministro Shinzō Abe dejó el cargo en agosto de 2020, y con ello se puede dar por concluido su mandato. Con ello, al haber hecho esta revisión se puede concluir que la estrategia de las Womenomics se ha ejecutado, y ha traído resultados importantes, sin embargo las metas fijadas han quedado muy grandes para el tiempo que se ha previsto, a pesar de haber sido el gobierno que más ha durado en la historia japonesa desde la restauración en la era Meiji (1867). Se puede concluir que la política de las Womenomics a nivel interno ha quedado inconclusa, pero como se ha revisado en los antecedentes con la Ley de igualdad de oportunidades en el empleo y la Ley básica de igualdad de género con sus respectivos planes básicos quinquenales, los cimientos de

las políticas implementadas en materia de igualdad de género tienen una línea de tendencia que se mantiene con muy poco viraje a pesar de que un gobierno termine y otro comience. Es por ello que la política de las Womenomics ahora ha quedado en manos del Primer Ministro Yoshihide Suga.

3 Las Womenomics como una estrategia de política exterior

3.1 La política exterior japonesa

La política exterior de Japón se vio abruptamente transformada después de la derrota de la 2ª Guerra Mundial. La ocupación y posterior creación de la constitución trajo el elemento clave de la nueva política exterior, "la renuncia a la guerra", plasmada en el artículo 9:

"Aspirando sinceramente a una paz internacional basada en la justicia y el orden, el pueblo japonés renuncia para siempre a la guerra como un derecho soberano de la nación y a la amenaza o el uso de la fuerza como medio para resolver disputas internacionales. Para lograr el objetivo del párrafo anterior, nunca se mantendrán las fuerzas terrestres, marítimas y aéreas, así como otros potenciales de guerra. No se reconocerá el derecho de beligerancia del Estado."¹³⁴

Bajo los términos de este artículo Japón creó una fuerza militar en la década de 1950 con capacidades únicamente defensivas para proveer protección contra invasiones extranjeras. En 1950 se creó una pequeña fuerza militar denominada Reserva de la Policía Nacional; esto se convirtió en la Fuerza Nacional de Seguridad dos años después y es en 1954 que surgen las Fuerzas de Autodefensa. Como elemento característico en todo el periodo de la Guerra Fría esta entidad no tuvo la facultad de participar en acciones militares de ningún tipo fuera de Japón.¹³⁵ Esta institución de autodefensa se complementó con el Tratado de Seguridad Japón-Estados Unidos de 1951, el cual comprometió el apoyo de los Estados Unidos si Japón es atacado alguna vez por alguna fuerza extranjera.

Bajo estas condiciones es que se manejó la política exterior japonesa las primeras 3 décadas de posguerra, periodo en el que se identifican 3 metas fundamentales hacia el

¹³⁴ S/autor 2020, op. cit., p. 4

¹³⁵The Editors of Encyclopaedia Britannica, *Self-Defense Force*, [en línea], Britannica, dirección URL: <https://www.britannica.com/topic/Self-Defense-Force>, [fecha de consulta: 11 de julio de 2021].

exterior por parte de Japón que se compilan en la doctrina Yoshida.¹³⁶ La primera meta, enfocada a tener buenas relaciones con los Estados Unidos generó una especie de simbiosis en la que Japón necesitó de la presencia de fuerzas militares estadounidenses en su territorio para compensar la falta de un ejército propio en un entorno de Guerra Fría en donde la "amenaza" comunista estaba presente, por su parte los Estados Unidos estaban en búsqueda de lugares dónde posicionar sus bases militares y tener presencia en la zona de Asia Pacífico, y el Tratado de Seguridad de 1951 fue la piedra angular para esta relación. El Tratado original era uno desigual a favor de los Estados Unidos que les permitía disponer de sus fuerzas militares estacionadas en Japón como mejor consideraran sin consenso del gobierno japonés. Fue hasta 1960 que el Tratado fue reformado y se estableció la necesidad de una consulta al gobierno japonés previa a realizar cualquier movilización de los militares estadounidenses dentro de Japón. Además, el elemento de la defensa ante un ataque externo es unilateral, en el sentido de que Japón no tiene la obligación de defender a los Estados Unidos.

La segunda meta en este periodo fue la de evitar los conflictos político-militares con cualquier nación extranjera a pesar de la seguridad que representaba el Tratado Japón-Estados Unidos de 1951. Se buscó tener relaciones cordiales con cualquier país, sin importar su régimen político, esto incluía a los países socialistas, como fue el caso de la Unión Soviética con quien reanudó relaciones diplomáticas en 1956. En el caso de China el acercamiento resultó un poco más difícil por el hecho de que Japón mantenía relaciones diplomáticas con Taiwán. Sin embargo, se consiguió una relación fructífera por la vía comercial en las décadas de 1950 y 60 a pesar de que no hubo un enlace diplomático oficial sino hasta 1972.¹³⁷

Aunado a lo anterior, la adhesión de Japón a la ONU en 1956 enfatizó su interés de buscar una solución a los conflictos a través de métodos pacíficos así como su intención de alinearse con las normas internacionales.

¹³⁶ Kevin Cooney, *Japan's Foreign Policy Since 1945*, Estados Unidos, An East Gate Book, 2007, pp. 5-9

¹³⁷ Rodolfo Molina, "Comienzos de las relaciones de posguerra entre Japón y China", [en línea], Asociación Latinoamericana de Estudios de Asia y África, 26 p., dirección URL: https://ceaa.colmex.mx/aladaa/memoria_xiii_congreso_internacional/images/molina_rodolfo.pdf, [fecha de consulta: 5 de julio de 2021].

Como tercer objetivo en su política exterior en el periodo de posguerra, Japón puso como prioridad las relaciones económicas con los países del mundo. El grado de destrucción y pobreza en la población posterior a la derrota, junto con los conflictos sociales que sucedieron puso como primera prioridad el desarrollo económico en la política enfocada al exterior. Con ello se separó el aspecto político y el económico al entablar relaciones comerciales por encima de las diferencias ideológicas y políticas para conseguir los recursos naturales necesarios para su desarrollo.¹³⁸

Estos tres objetivos que rigieron la política exterior de casi todo el periodo de Guerra Fría permitieron a Japón concentrarse en el desarrollo económico mientras dependía de Estados Unidos para su seguridad nacional, dando como resultado que Japón no tuvo que gastar un gran porcentaje de su producto nacional bruto (PNB) en defensa y en otros elementos relacionados con la seguridad nacional. Tan solo entre 1967 y 1986 el gasto militar del gobierno japonés nunca sobrepasó el 1% del PNB.

A pesar de los grandes aciertos de esta política en las primeras décadas, los cambios en el entorno internacional provocaron un impacto en Japón. Los principales elementos de cambio vinieron del gradual repliegue del ejercicio de un papel hegemónico de Estados Unidos sobre los países que se habían alineado a los principios capitalistas, esto debido al debilitamiento paulatino de su economía, junto con las grandes pérdidas y sacrificios en la guerra de Vietnam y su posterior derrota. La implementación de la Doctrina Nixon por el presidente Richard Nixon en 1971 al declarar la disminución de las fuerzas militares estadounidenses en Asia y demandar el reforzamiento de las fuerzas armadas de los países asiáticos dependientes de Estados Unidos. En ese año Nixon también anunció su intención de establecer contactos con la República Popular China generando un año después el restablecimiento de las relaciones diplomáticas oficiales entre Japón y la RPC.

Al darse este reordenamiento en la sociedad internacional y bajo el principio de responsabilidad compartida entre Estados Unidos, Europa occidental y Japón, se

¹³⁸ Keichi Tsunekawa, "Economía, Política y Relaciones Exteriores del Japón contemporáneo", [en línea], N° 18, Argentina, Instituto de Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de la Plata, 1999, dirección URL: https://www.iri.edu.ar/publicaciones_iri/IRI%20COMPLETO%20-%20Publicaciones-V05/Publicaciones/cursos1/Keichi5.htm, [fecha de consulta: 1 de julio de 2021].

generó la creación del G7 en 1975. Así también, con la nueva posición de Japón con un crecimiento económico alto, esta capacidad económica se volvió el instrumento de la diplomacia japonesa al incrementar gradualmente sus contribuciones internacionales.

Antes de 1945, Asia fungía como proveedor de recursos naturales y a su vez era un importante mercado para los productos manufacturados de Japón. Posterior a la desocupación de Japón, la reanudación de las relaciones económicas con los países asiáticos fue una de las metas de la diplomacia económica. Se realizaron pagos de indemnización a los países asiáticos afectados directamente por la ocupación japonesa que sirvió para promover las exportaciones de los productos japoneses a esos países, y de la mano, la Asistencia Oficial para el Desarrollo (AOD) también sirvió a este propósito. Tan solo a principios de 1970 casi en su totalidad la AOD estaba destinada a Asia.

Durante esta década lo anterior sufrió un cambio, las relaciones económicas de Japón se extendieron al resto de los continentes. Con el repliegue de Estados Unidos, Japón promovió sus relaciones económicas con países con amplios recursos naturales en Latinoamérica y con los países árabes, para poder cubrir la demanda que su economía requería. Y de igual forma se expandió la AOD para Latinoamérica y el Medio Oriente, generando un compromiso global que se fue profundizando en las décadas de 1980 y 1990. Así también, esta cooperación económica empezó a cubrir otros aspectos además de la reducción de la pobreza como el medio ambiente y posteriormente la igualdad de género y promoción de la participación de la mujer.

En concordancia con la postura de Estados Unidos, Japón empezó a aumentar sus gastos militares en la década de 1980, sin embargo, la opinión pública japonesa no aceptó un incremento drástico de las Fuerzas de Autodefensa, de igual forma los países asiáticos que habían sido ocupados durante la 2º Guerra Mundial por Japón tuvieron una reacción de oposición a esta acción por el temor de que Japón se rearmara y el peligro que supondría esto de acuerdo a su memoria del pasado. Por ello, el gasto militar japonés sobrepasó el 1% del PNB únicamente en 0.01 puntos en 1987, 88 y 89, incluyendo los gastos que Japón asume por las fuerzas estadounidenses.

Estos elementos que se han estado describiendo se compilan en una política exterior conocida como Política Comprensiva de Seguridad Nacional. Este enfoque fue primeramente postulado en un reporte por el Instituto Nacional para el Avance de la Investigación (NIRA, por sus siglas en inglés), y posteriormente respaldado por el Primer Ministro Masayoshi Ōhira en 1980.¹³⁹ La política comprensiva tiene tres bases fundamentales; 1) la declinación del poder estadounidense, 2) la opinión pública en Japón y en los países asiáticos que se oponen a una participación militar de Japón en ultramar y 3) la amenaza económica que supone la dependencia de ser abastecido de recursos naturales y alimentos del exterior en caso de que se suspenda su flujo, como se observó en la crisis del petróleo en 1973-74.

Con la caída del Muro de Berlín, posterior desintegración del bloque socialista y fin de la Guerra Fría el escenario mundial se vio modificado enormemente, Japón tuvo que ajustarse a este nuevo contexto de igual forma. Si bien, este ambiente limitó la posibilidad de un conflicto a escala mundial aumentaron los conflictos regionales. La guerra del Golfo y el caso de la invasión iraquí en Kuwait en 1990 supuso un conflicto para Japón, en cuanto a la forma en que debía contribuir. La presión internacional sobre Japón para que participara a un nivel equivalente a su posición económica en el mundo presentó la necesidad de una revisión de su política exterior, la Doctrina Yoshida, que trajo grandes beneficios y aciertos ya no se ajustaba al nuevo contexto internacional. Y es que a pesar de la fuerte crítica hacia la diplomacia de chequera japonesa esta estaba cimentada en la cuestión constitucional del Artículo Nueve, elemento fundamental y que era contrario con lo que se le exigía a Japón desde el exterior. La respuesta fue primeramente un embargo económico contra Iraq incluso antes de que lo hicieran las Naciones Unidas, además de esto la contribución financiera final prometida por Japón fue de \$ 13 mil millones, lo que convirtió a Japón en el segundo mayor contribuyente de la guerra sólo después de Arabia Saudita.¹⁴⁰ El tercer elemento fue la petición de Estados Unidos para que Japón contribuyera

¹³⁹ Tsuneo Akaha, "Japan's Comprehensive Security Policy: A New East Asian Environment", [en línea], *Asian Survey*, Vol. 31, No. 4, abril 1991, pp. 324-326, dirección URL: <https://booksc.org/book/26872253/33e1a1>, [fecha de consulta: 21 de julio de 2021].

¹⁴⁰ Cooney, op. cit., pp. 38-48

militarmente, es decir, que las Fuerzas de Autodefensa participaran en operaciones en ultramar. Sin embargo el conflicto estaba con el artículo 9 de su constitución así como la fuerte oposición interna, en la dieta y en la opinión pública, a enviar tropas a apoyar en un conflicto militar extranjero. La acción ejecutada por el Primer Ministro Toshiki Kaifu fue la de legislar la Ley de Cooperación Internacional que permitió a los destacamentos militares participar en la operación de mantenimiento de paz (PKO, por sus siglas en inglés) por las fuerzas de las Naciones Unidas. Bajo esta ley se enviaron 600 militares a Camboya en 1992, de igual forma se mandaron otros destacamentos mucho más reducidos a Mozambique en 1993 y a las Alturas del Golán en 1996.¹⁴¹

A continuación se realizará un breve recuento de los hechos más importantes en el medio internacional referentes a la igualdad de género después de la Segunda Guerra Mundial y cómo han influido a Japón.

¹⁴¹ Tsunekawa, op. cit.

3.2 Contexto Internacional entorno a la igualdad de género

En Japón, así como en varios países del mundo, la búsqueda del respeto de la mujer ante la ley y de todos los esfuerzos para lograr una sociedad con igualdad de género han ido de la mano con la comunidad internacional en un entorno de cooperación, sirviendo de apoyo para esta construcción los organismos y foros internacionales, dándose después de la segunda guerra mundial.

La Carta de las Naciones Unidas firmada en 1945, junto con la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada en 1948, son los primeros instrumentos jurídicos de carácter internacional en establecer la igualdad entre los seres humanos sin hacer distinción al sexo como un motivo de discriminación. Con la unión de Japón a las Naciones Unidas en diciembre de 1956 éste se adhirió a sus principios.¹⁴²

En 1967 la Asamblea General de Naciones Unidas adoptó la “Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer”. Después de esto, en diciembre de 1972, la Asamblea General de las Naciones Unidas decidió que 1975 fuera designado como el Año Internacional de la Mujer, con el objetivo de promover la igualdad de género, la participación de la mujer en la economía, la sociedad y la cultura, y la contribución de la mujer a la paz y la cooperación internacionales.

En ese mismo año, se celebró la primera Conferencia Mundial de la Mujer que tuvo lugar en la Ciudad de México. En esta Conferencia se acordó el “Plan Mundial de Acción para la Promoción de la Mujer”, así también la Declaración del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer y el Desarrollo para el período 1975-1985. Dicho plan reconoce tres objetivos básicos que debían ser alcanzados para 1985:

- La plena igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de la discriminación por motivos de sexo;
- La plena participación y la integración de las mujeres al desarrollo;

¹⁴² だんじょきょうどうさんかくきょく 男女共同参画局 (Departamento de igualdad de género), だんじょきょうどうさんかくしゃかいきほんほうせいいてい 男女共同参画社会基本法制定のあゆみ (*Historia de la promulgación de la Ley Básica para la Igualdad de Género*), [en línea], Japón, 2016, dirección URL: https://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/situmu1-1.html, [fecha de consulta: 30 de marzo de 2020].

- La contribución de las mujeres al fortalecimiento de la paz mundial¹⁴³

Ese año de 1975 marca un punto de inflexión en el papel de las mujeres en el ámbito internacional al ser participantes activas en las acciones políticas en plena igualdad y al mismo nivel que los hombres.

Para 1979 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer". Reconocido como la Carta de los Derechos Humanos de la Mujer vincula a los 165 Estados que la han ratificado y les obliga a presentar un informe de situación y a evaluarlo cada 4 años. Particularmente esta Convención y la primera Conferencia Mundial de 1975 provocaron el impacto en el interior de Japón necesario para la creación de la "Ley de igualdad de oportunidades en el trabajo para hombres y mujeres" de 1985, como se revisó en el anterior capítulo.

La segunda Conferencia Internacional de las Mujeres¹⁴⁴, se celebró en Copenhague en 1980, en donde se examinaron los avances encaminados hacia el cumplimiento de los objetivos de la primera conferencia mundial. Se marcaron tres esferas principales de actuación: 1. La igualdad en el acceso a la educación, 2. La igualdad de oportunidades en el empleo y 3. La atención a la salud de las mujeres.

Cinco años después se llevó a cabo la tercera Conferencia Internacional de las mujeres en Nairobi¹⁴⁵ en 1985, en donde principalmente se evaluaron los logros alcanzados en el decenio de la mujer. Se planteó un cambio de perspectiva, al considerar la incorporación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida como un derecho legítimo y además de necesario que las propias sociedades cuenten con la riqueza que supone la participación de las mujeres. Así también se declaró "el nacimiento del feminismo a escala mundial" y se reconoció que los tres objetivos del decenio de la mujer: igualdad,

¹⁴³ Secretaría de Relaciones Exteriores, "La mujer y el derecho internacional, conferencias internacionales, Organización Internacional del Trabajo.", [en línea], México, 2004, p. 11, dirección URL: https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/SeminarioCETis/Documentos/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/3_d_h_mujeres/28.pdf, [fecha de consulta: 2 de abril de 2021].

¹⁴⁴ También conocida como la Conferencia Mundial de La Década de Naciones Unidas para la Mujer.

¹⁴⁵ También llamada Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para las Mujeres

desarrollo y paz, se encontraban ligados a los tres temas de: empleo, salud y educación.

Para 1995 se celebró la "Cuarta Conferencia Mundial" en Beijing, siendo la que más impacto mundial ha tenido, esto por la incorporación del enfoque de género al plantear las relaciones entre hombres y mujeres desde una perspectiva social, cultural e histórica, es decir, teniendo en cuenta los papeles socialmente atribuidos a mujeres y hombres en la sociedad, en el trabajo, en la política, en la familia, en las instituciones y en todos los aspectos de las relaciones humanas, que va de la mano con el concepto de género que se revisó en el primer capítulo.

Esta conferencia tuvo como resultado la Declaración y una Plataforma de Acción de Beijing. De esto, uno de los más importantes impactos que ha generado ha sido que los gobiernos se comprometieron a incluir de manera efectiva una perspectiva de género en todas sus instituciones políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones, tanto en el ámbito público como en el privado, con la intención de que antes de que se adopten las decisiones o se ejecuten los planes, se debe hacer un análisis de sus efectos sobre las mujeres e incorporar sus necesidades en todas las políticas y programas.¹⁴⁶ Para Japón este impacto tuvo varios resultados al interior, en donde resalta la creación de la Ley Básica de Igualdad de Género en 1999.

De cara al nuevo siglo, las Naciones Unidas llevó a cabo la Cumbre del Milenio en septiembre del 2000 de la cual se originó la Declaración del Milenio. En esta declaración se resalta la centralidad de la mujer en los procesos de desarrollo, así también los gobiernos se comprometieron a "promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como formas efectivas de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo que sea verdaderamente sostenible". Además, se trata el tema de la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres y retoma el interés de combatir todas las formas de violencia contra la mujer así como aplicar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" (CEDAW) de 1979.

¹⁴⁶ Ibid, p. 11

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), que apuntaban a ser alcanzados para 2015 son resultado también de la Cumbre del Milenio. Constan de 8 objetivos y 21 metas destinadas a la reducción de la pobreza en los países en desarrollo de 1990 a 2015. El objetivo 3 particularmente busca "Promover la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres", cuya meta es eliminar la disparidad de género en la educación primaria y secundaria, preferiblemente para 2005, y en todos los niveles de educación a más tardar en 2015. El enfoque que resalta en los ODM es que el tema de igualdad de género está presente en todos los objetivos como un elemento esencial para alcanzarlos.

Posteriormente, en 2015 se planteó una nueva agenda para el desarrollo impulsada por las Naciones Unidas para dar continuidad a los ODM. De esta agenda 2030 surgieron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que constan de 17 objetivos y 169 metas. El objetivo que sitúa la igualdad de género como el problema central es el 5º "Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas". En él se busca alcanzar las siguientes metas: Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas en todo el mundo; eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y niñas en las esferas pública y privada, incluida la trata y la explotación sexual y de otro tipo; Erradicar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina; reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la infraestructura y las políticas de protección social y la promoción de la responsabilidad compartida dentro del hogar y la familia según corresponda a nivel nacional; Garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de adopción de decisiones en la vida política, económica y pública, etc.

Este pequeño resumen de los avances más significativos en el tema de igualdad de género a nivel internacional es de suma importancia dado que las normas internacionales producen definitivamente un comportamiento y acciones concretas dentro de los Estados y particularmente para el caso de Japón que tiene su propio

bagaje histórico y emocional ha generado un gran esfuerzo por parte del Estado japonés para alinearse y cumplir con dichas normas internacionales.¹⁴⁷

Es de subrayar entonces que el avance en el tema de igualdad de género y empoderamiento de la mujer en el entorno internacional ha influido en las medidas implementadas por el gobierno al interior de Japón, observándose de manera más marcada después de 1985, momento en que se empieza la búsqueda de un cambio de la situación de las mujeres en todos los aspectos, político, social, cultural, económico, etc.. Sin embargo, no hay que pensar que para Japón la búsqueda de una alineación de las normas internacionales con las domésticas en el tema de igualdad de género ha sido fácil, de hecho en la década de los noventa había todavía un importante conflicto entre ambas normas. Dicha disparidad tiene sus fundamentos, aún en estos días, en el valor social y cultural de los roles de las mujeres como amas de casa, madres, esposas e hijas, por lo que el camino ha sido largo y complejo.¹⁴⁸

¹⁴⁷ Ayşe Zarakol, "What made the modern world hang together: socialisation or stigmatisation?", [en línea], *International Theory*, vol. 6, no. 2, julio 2014, pp 311 - 332, dirección URL: http://journals.cambridge.org/abstract_S1752971914000141, [fecha de consulta: 20 de abril de 2020].

¹⁴⁸ Petrice R. Flowers, *Refugees, women, and weapons, international norm adoption and compliance in Japan*, Stanford University Press, 2009, pp. 69-112

3.3 Influencia internacional en el tema de igualdad de género y empoderamiento de la mujer durante la segunda administración de Shinzō Abe

Esta influencia internacional¹⁴⁹ se ha mantenido en la administración de Shinzō Abe, en donde además de las normas internacionales, las empresas y organismos internacionales han sido de gran importancia. Los reportes quinquenales de Katty Matsui, integrante de Goldam Sachs, tuvieron gran impacto en las medidas implementadas por el gobierno Japonés a partir de 2012, sin embargo, además de esta banca de inversión americana, otras instituciones internacionales han planteado estudios e informes a manera de recomendación que impactaron en la implementación de las Womenomics tanto al interior como al exterior. El Fondo Monetario Internacional (FMI) en octubre de 2012, previo al comienzo de la segunda administración de Shinzō Abe, estimó en un reporte que si Japón aumentara su índice de "participación laboral femenina" al nivel del grupo de los 7 (G7) (excluyendo Italia y Japón), esto es del 63 por ciento en 2010 al 70 por ciento en 2030, el PIB per cápita sería permanentemente más alto en aproximadamente un 4 por ciento que en el escenario base.¹⁵⁰

De lo anterior se desprendieron las siguientes recomendaciones:

1. Acabar con la brecha de género en las prácticas de contratación y promoción, particularmente hace énfasis en aumentar el número de mujeres modelos a seguir (mujeres directivas) influyendo por ende en las opciones profesionales de las mujeres.
2. Incrementar el apoyo a las madres trabajadoras, con medidas que mejoren el entorno de trabajo al hacerlo más flexible y mejores instalaciones de cuidado infantil.

¹⁴⁹ El concepto de influencia tiene una fuerte connotación con el "poder", en este apartado se pretende analizar la influencia internacional como una forma de poder no coercitiva al momento de que el Estado entabla relaciones con otros actores internacionales, como son los organismos internacionales, firmas multinacionales e incluso la opinión pública. En dichas relaciones de influencia se busca causar que algún actor haga algo que de otra forma no haría, en donde la persuasión juega un papel importante en lugar de las sanciones y el poder coercitivo.

¹⁵⁰Chad Steinberg y Masato Nakane, *Can Women Save Japan?*, [en línea], IMF Working paper, WP/12/248, International Monetary Fund, octubre de 2012, dirección URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2012/wp12248.pdf>, [fecha de consulta: 7 de abril de 2021].

Además del FMI, también la OCDE ha emitido varios documentos en los que se detalla la fórmula de las Womenomics en donde mayor participación femenina en la fuerza laboral conllevará a mayor crecimiento económico.

“Si la tasa de participación femenina convergiera con la de los hombres para 2030, la oferta laboral disminuiría sólo en un 5%, aumentando el PIB en casi un 20% en comparación con el caso en que las tasas de participación permanecieran sin cambios”¹⁵¹

De esto las recomendaciones de dicho organismo fueron las siguientes:

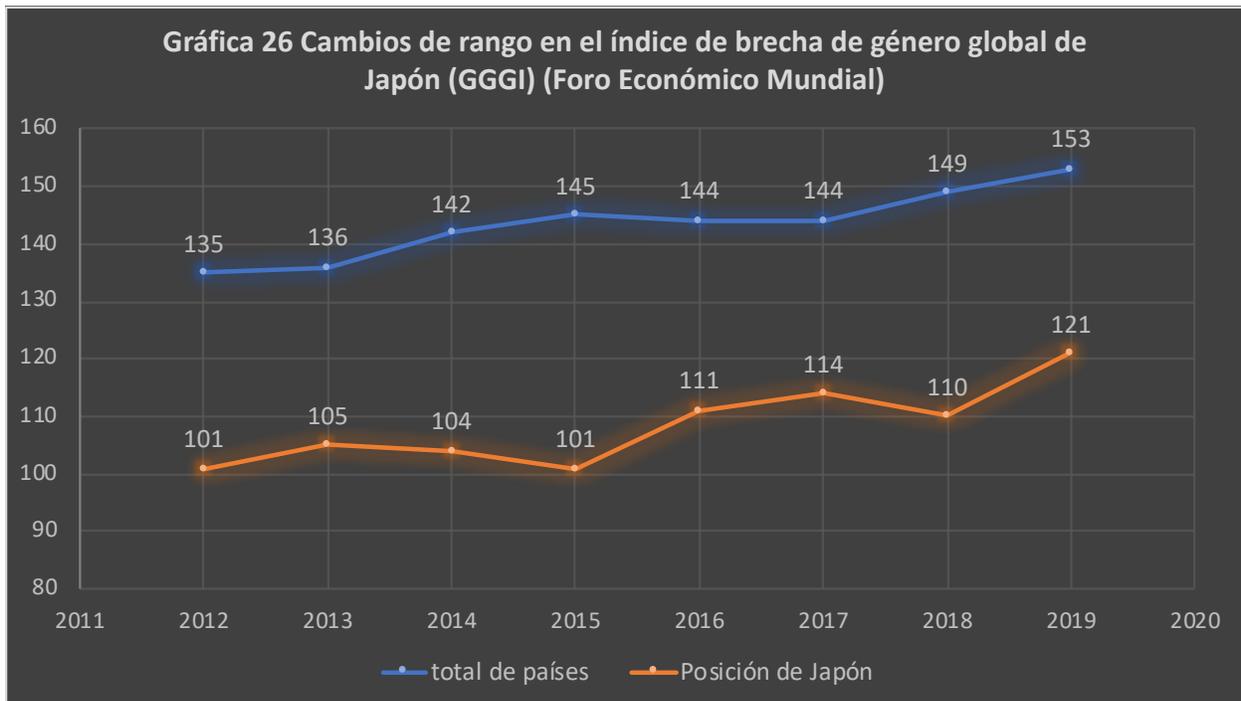
1. Reformar el sistema de impuestos y beneficios para que ambos padres tengan incentivos financieros similares para trabajar.
2. Invertir más en cuidado infantil asequible y de buena calidad (especialmente en edades tempranas) para fomentar el desarrollo infantil y ayudar a los padres a conciliar mejor los compromisos laborales y familiares.
3. Exigir que las empresas informen públicamente sobre sus prácticas laborales favorables a la familia, incluidas las horas de trabajo predominantes, el número de días de licencia tomados por los gerentes, el número de "madres que se reincorporan al trabajo", trabajadores a tiempo parcial con empleo regular y el número de mujeres en puestos directivos.¹⁵²

Además de las recomendaciones de dichos organismos también están presentes los indicadores internacionales que plantean un panorama en el tema de género de cada país a nivel global, los cuales también han servido como detonante de la política de las Womenomics hacia el exterior. Existen dos indicadores de esta naturaleza, el primero

¹⁵¹ OCED, "OECD Economic Surveys: Japan 2015", [en línea], OECD Publishing, abril 2015, p. 23, dirección URL: https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-japan-2015_eco_surveys-jpn-2015-en, [fecha de consulta: 15 de abril de 2021].

¹⁵² OECD, "Japan: Advancing the Third Arrow for a Resilient Economy and Inclusive Growth", [en línea], "Better Policies" Series, Japón, 2014, pp. 11 y 12, dirección URL: https://www.oecd-ilibrary.org/economics/japan-advancing-the-third-arrow-for-a-resilient-economy-and-inclusive-growth_9789264215955-en, [fecha de consulta: 15 de abril de 2021].

es el de Brecha de Género (GGI)¹⁵³ emitido por el Foro Económico Mundial. Como puede verse en la gráfica 26 la posición de Japón ha caído 20 lugares desde 2013 hasta 2020 quedando en la 121ª posición, sin embargo ha habido un incremento de 18 países que abarca el reporte, de 135 a 153 en el mismo periodo, lo cual a pesar de ello significa un retroceso para Japón en este tema. De igual forma la posición de Japón en brecha de género en 2020 ha sido en los temas de; economía, 115; educación, 91; salud, 40 y política, 144, de los 153 países estudiados.



Fuente: Elaboración propia con datos del Foro Económico Mundial, "Global Gender Gap Report", [en línea], Ginebra, Suiza, dirección URL: <https://www.weforum.org/reports#filter>, [fecha de consulta: 17 de abril de 2021].

El segundo indicador es el Índice de desigualdad de género (GII por sus siglas en

¹⁵³ El Foro Económico Mundial cuantifica y clasifica las disparidades entre hombres y mujeres en cada país y se calcula a partir de datos en los campos de la economía, la educación, la política y la salud. Específicamente se calcula utilizando: la tasa de participación en la fuerza laboral, la equivalencia salarial del mismo trabajo, los ingresos estimados, la relación con los puestos directivos, la relación con los puestos profesionales, la tasa de alfabetización, las tasas de matriculación en la educación primaria, secundaria y superior, los recién nacidos, la relación de hombres y mujeres, esperanza de vida saludable, proporción en el parlamento entre hombres y mujeres, y el número de años en el cargo del jefe de estado durante los últimos 50 años.

inglés "Gender Inequality Index")¹⁵⁴ generado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) que revela hasta qué punto la desigualdad de género está obstaculizando el logro del desarrollo humano nacional.

En el índice de desigualdad de género Japón tuvo el 19º lugar de 189 países estudiados¹⁵⁵. La buena posición de Japón es debido a los indicadores utilizados, en la tasa de mortalidad materna, número de nacimientos por cada 1000 mujeres de 15 a 19 años y la proporción de personas con educación secundaria o superior por género obtuvo números positivos, mientras que en el área de proporción de mujeres en el parlamento y la tasa de participación laboral no fueron los mejores. Lo anterior demuestra los altos niveles de educación, de esperanza de vida y de las instituciones de salud, a la par de la deficiencia en la participación política y en la economía de las mujeres japonesas.

Entonces, las recomendaciones de estos organismos internacionales y empresas privadas así como los indicadores internacionales son de importancia por dos razones, la primera por la influencia que han tenido en la implementación de una política interna de incremento de fuerza laboral femenina para lograr un aumento en el crecimiento económico, aspecto que se analizó en el anterior capítulo, y la segunda por las implicaciones en la política hacia el exterior a partir de 2012.

Un elemento que vale la pena analizar es el asunto de las mujeres de consuelo. Esta controversia que Japón tiene con Corea del Sur ha generado la idea que dicho asunto ha sido uno de los detonantes de la agenda política de las womenomics tanto al interior pero principalmente hacia el exterior, que ha implementado Shinzō Abe durante su pero principalmente hacia el exterior, que ha implementado Shinzō Abe durante su gestión.

¹⁵⁴ Consta de cinco indicadores: tasa de mortalidad materna, número de nacimientos por cada 1000 mujeres de 15 a 19 años, proporción de mujeres en el parlamento, proporción de personas con educación secundaria o superior (por género) y tasa de participación en la fuerza laboral (por género)

¹⁵⁵ こくりつじょせいきょういっかいかん 国立女性教育会館 (Centro Nacional de Educación de la Mujer), こくりつじょせいきょういっかいかん どうけいしゅう "国立女性教育会館三二統計集 2020年 (Mini colección de estadísticas del Centro Nacional de Educación de la Mujer 2020)", [en línea], Japón, 2020, dirección URL: <https://www.nwec.jp/about/publish/jpk9qj0000000yyr.html>, [fecha de consulta: 19 de abril de 2021].

1965

Acuerdo sobre la solución de problemas relacionados con la propiedad y las reclamaciones y sobre la cooperación económica entre Japón y la República de Corea

Según el acuerdo, Corea del Sur recibe una compensación de Japón como un "acuerdo completo y final por reclamos entre Estados, reclamos entre un Estado y los individuos del otro y reclamos entre los individuos de los Estados". La compensación ascendió a \$ 800 millones, compuesta por una subvención de \$ 300 millones, \$ 200 millones en préstamos y \$ 300 millones en préstamos para fideicomisos privados.

Declaración de Kono

Japón emite una disculpa formal sobre las mujeres de consuelo durante la SGM. En esta declaración, Japón reconoce la participación del Ejército Imperial Japonés en el reclutamiento coercitivo de mujeres y las condiciones miserables en los puestos de consuelo. La declaración se sustentan en un estudio del gobierno Japonés

1993

1995

Creación del "Asian Women's Fund" (アジヤ女性基金)

Un fondo creado por el gobierno japonés para distribuir compensación monetaria a ex mujeres de consuelo en Corea del Sur, Filipinas, Taiwán, Países Bajos e Indonesia. El Gobierno de Japón proporcionó aproximadamente 4,800 millones de yenes para apoyar las actividades del AWF. Fue cerrado en el 2007.

El primer ministro Junichirō Koizumi envía una disculpa oficial a las ex mujeres de consuelo

2001

La ONU amonesta el eufemismo de "mujeres de consuelo"

El Comité de Derechos Humanos de la ONU presiona a Tokio para que aclare el término "mujeres de consuelo" (inglés: comfort women) (japonés: 慰安婦), y aconseja que sea reemplazado por el término "esclavas sexuales forzadas". Históricamente, el término "estaciones de consuelo" (inglés: comfort stations) (japonés: 慰安所) no necesariamente apuntaba a lugares donde ocurría la esclavitud sexual. Se podía referir a cualquier lugar de relajación, desde parques y refugios para niños hasta aguas termales. La posición del gobierno japonés es que las expresiones de "Toma por la fuerza" de las mujeres de consuelo y "esclavas sexuales" contradicen los hechos históricos y no debe ser usado.

2014

2013

El Primer Ministro japonés Shinzo Abe visita el santuario de Yasukuni

Con este acto se provoca la incoherencia de Corea del Sur y China, pues en el santuario se honra a las víctimas de conflictos protagonizados por Japón en los siglos XIX y XX, entre ellos 14 oficiales de la Segunda Guerra Mundial condenados por crímenes de guerra. Durante sus múltiples mandatos, el gobierno de Abe niega repetidamente la confiabilidad de la evidencia detrás de las mujeres de consuelo e intenta revisar (revertir) las admisiones hechas en la Declaración de Kono.

2019

Corea del Sur disuelve el fondo japonés de 2015

El presidente de Corea del Sur, Moon Jae-in, disuelve oficialmente el fondo japonés del Acuerdo de 2015 bajo el alegato de que el gobierno japonés había emprendido una guerra comercial por el fallo de la Suprema Corte de Corea del Sur en el tema de trabajo forzado durante la guerra.

El presidente de Corea del Sur Moon Jae-in da marcha atrás en el acuerdo de 2015

El sucesor de Park Geun-hye, el presidente Moon Jae-in, niega que el acuerdo de 2015 haya resuelto el problema de las mujeres de consuelo, con el alegato de que el acuerdo se llevó a cabo sin la consulta ni el consentimiento de las ex mujeres de consuelo que aún sobreviven.

2017

28 dic. 2015

Segundo Acuerdo entre Corea-Japón sobre la cuestión de las víctimas de las "mujeres de consuelo"

El primer ministro japonés Shinzo Abe y la presidenta surcoreana Park Geun-hye llegan a un acuerdo en el que se estipula que el gobierno japonés asumirá la responsabilidad y ofrecerá disculpas, así como también contribuirá con mil millones de yenes en fondos a una fundación que trabajará para curar las heridas de las ex mujeres de consuelo. Establece también que si la financiación de la fundación surcoreana tiene éxito, el acuerdo resolverá este problema "de forma definitiva e irreversible". Las ex mujeres de consuelo sobrevivientes protestaron porque su gobierno firmó este acuerdo sin su consulta y lo consideran nulo ya que no aborda la responsabilidad legal del gobierno japonés. Algunas mujeres sobrevivientes de consuelo se negaron a aceptar sus sumas.

2018

Fallo de la Corte Suprema de Corea del Sur

La Corte Suprema de Corea del Sur ordena a la corporación japonesa Nippon Steel que pague una compensación por someter a los coreanos a trabajos forzados durante la guerra. El gobierno de Corea del Sur apoya esta decisión, mientras que el gobierno japonés niega su compatibilidad con el Acuerdo de 1965, que debería haber resuelto todas esas reclamaciones.

Diagrama 3 Línea del tiempo del asunto de las mujeres de consuelo

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón, *Japan's Efforts on the Issue of Comfort Women*, [en línea], 2021, dirección URL: https://www.mofa.go.jp/policy/postwar/page22e_000883.html, [fecha de consulta: 30 de abril de 2021], y del Ministerio de Asuntos Exteriores de la República de, *The ROK-Japan Relations*, [en línea], dirección URL: https://www.mofa.go.kr/eng/wpgge/m_4903/contents.do, [fecha de consulta: 30 de abril de 2021].

Es por ello que es pertinente entender un poco el contexto de dicha controversia para poder determinar si dicha idea es correcta o no antes de entrar de lleno al análisis de las Womenomics como agenda de política exterior en el tema de participación activa y empoderamiento de la mujer e igualdad de género.

El asunto de las Mujeres de Consuelo se remonta a la Segunda Guerra Mundial y se refiere a las mujeres de varias nacionalidades¹⁵⁶ que fueron forzadas a servir y atender de las necesidades sexuales de los militares japoneses. El asunto ha sido retomado en varias ocasiones desde la desocupación de Japón en 1951 por Corea del Sur, y aún en el momento en que se realizó este trabajo de investigación no se ha llegado a un acuerdo que satisfaga a ambas partes.

Si bien el tema es bastante polémico y hay varias posturas en cuanto a él, se pueden rescatar varios puntos, como se muestra en la línea del tiempo del diagrama 3 se logró un acuerdo entre Japón y Corea del Sur en 1965 para otorgar compensaciones sobre este asunto, con lo que el gobierno de Japón ha tomado este acuerdo como uno que resuelve y concluye todos los asuntos legales referentes a las mujeres de consuelo, mientras que el gobierno de Corea del Sur considera que no los resuelve, y es que en realidad no hubo un reconocimiento del reclutamiento coercitivo de mujeres para servir en los puestos de consuelo y las condiciones miserables de los mismos hasta 1993 en que el Jefe del Gabinete Youhei Kōno aceptó lo anterior en una declaración oficial. Esto provocó un gran debate sobre el asunto en esta década y dio como resultado la creación de un fondo conocido como "Asian Women's Fund" (アジア女性基金) por parte del gobierno japonés, el cual distribuyó compensación monetaria a mujeres de consuelo en Corea del Sur, Filipinas, Taiwán, Países Bajos e Indonesia con un presupuesto por parte del gobierno japonés de 4,800 millones de yenes y 600 millones más como donaciones. El centro fue cerrado posteriormente en 2007.¹⁵⁷

El asunto volvió a cobrar fuerza en el medio internacional en 2013, particularmente la visita del Primer Ministro Shinzō Abe al templo Yasukuni en donde se honra a las

¹⁵⁶ Las que destacan son mujeres japonesas, chinas y coreanas, pero también había de otras nacionalidades como filipinas, taiwanesas, indonesias, etc., aunque en número menor.

¹⁵⁷ Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón, *The asian women's fund*, [en línea], dirección URL: <https://www.mofa.go.jp/files/100173322.pdf>, [fecha de consulta: 23 de abril de 2021].

víctimas de conflictos protagonizados por Japón en los siglos XIX y XX, entre ellos 14 oficiales del ejército imperial durante la Segunda Guerra Mundial condenados por crímenes de guerra provocó inconformidad en Corea del Sur y China. De igual forma el gobierno de Estados Unidos también tomó una postura en el asunto al manifestarse "decepcionado" de que el Primer Ministro Abe hubiera visitado el santuario de Yasukuni.¹⁵⁸ La respuesta de Abe ante las críticas de Corea del Sur y de Estados Unidos fue la de abstenerse de visitar el templo en lo subsecuente.

Este acto fue el punto de inflexión para que Abe buscara la forma de solucionar el asunto de las mujeres de consuelo. Si bien, el mandatario ya se había manifestado negando que las fuerzas armadas de Japón hubieran obligado a mujeres extranjeras a la esclavitud sexual durante la Segunda Guerra Mundial durante su primera administración en 2007¹⁵⁹, tras el incidente de la visita al templo de Yasukuni se inició una revisión de la Declaración de Kōno en febrero de 2014, siendo cancelada esta revisión meses después por las fuertes críticas de la comunidad internacional.

El acercamiento por parte del gobierno de Japón con Corea del Sur fue otro intento para solucionar el problema, a pesar de que en un principio el gobierno surcoreano se negó a tener dicho acercamiento, esta vía rindió frutos. Se logró un segundo Acuerdo entre Japón y Corea del Sur en el asunto de las "Mujeres de Consuelo" el 28 de diciembre de 2015. Sin embargo el tratado fue polémico pues no se tomó en consideración la opinión de las ex-mujeres de consuelo sobrevivientes. Además, con la destitución y posterior detención y juicio de la presidenta Park Geun-hye permitió que el nuevo presidente Moon Jae-in diera marcha atrás al acuerdo en 2017, provocando que las tensiones entre ambos países en el asunto volvieran a resurgir.

En 2018, la Corte Suprema de Corea del Sur dio un fallo para que la corporación japonesa Nippon Steel pagara una compensación por someter a los coreanos a trabajos forzados durante la guerra. El gobierno de Corea del Sur apoyó esta decisión,

¹⁵⁸ U.S. Embassy in Japan, *Statement on Prime Minister Abe's december 26 Visit to Yasukuni Shrine*, [en línea], diciembre 26 de 2013, dirección URL: <https://japan2.usembassy.gov/e/p/2013/tp-20131226-01.html>,

¹⁵⁹ Norimitsu Onishi, "Abe Rejects Japan's Files on War Sex", 27 de abril de 2021, Periódico *The New York Times*, 2 de marzo de 2007, dirección URL: <https://www.nytimes.com/2007/03/02/world/asia/02japan.html>, [fecha de consulta: [en línea]].

mientras que el gobierno japonés negó su compatibilidad con el Acuerdo de 1965, que debería haber resuelto todas esas reclamaciones, y de igual forma con el Acuerdo de 2015, generando más tensión en el asunto. Un año después el presidente Moon Jae-in, disolvió oficialmente el fondo japonés generado con el Acuerdo de 2015 bajo el alegato de que el gobierno de Japón había emprendido una guerra comercial por el fallo de la Suprema Corte de Corea del Sur.

Las críticas han sido duras, pues se ha analizado que la postura de Abe es la de *olvidar* el asunto de las mujeres de consuelo¹⁶⁰, o desde otra perspectiva, la búsqueda de resolver el asunto para mejorar la imagen de Japón en la comunidad internacional¹⁶¹. Sin embargo, aparte de las controversias y discrepancias que existen entre ambas naciones, el tema no se ha dejado de lado, ambos gobiernos siguen trabajando por el hecho de que no hay un resultado que satisfaga a ambas partes.

Y es que la visita de un Primer Ministro a un templo que se encuentra en el corazón de Tokio, capital del país que gobierna, cause una fuerte crítica internacional es visto como un fantasma, un fuerte estigma, y que fue el motivador de una clara intención por parte del gobierno de Shinzō Abe y de él mismo de resolver el problema y seguir adelante. Si bien hay un reconocimiento del hecho histórico se ha buscado minimizarlo y que no siga interfiriendo en las acciones políticas y gubernamentales de Japón.

Estos elementos permiten concluir que el tema de las mujeres de consuelo no es un detonador de la agenda política de las Womenomics hacia el exterior, como sí lo han sido los bajos indicadores, las recomendaciones de organismos internacionales y el contexto internacional actual que a lo largo de varias décadas han traído los temas de igualdad de género y empoderamiento de la mujer a estar más presentes en la agenda de política exterior de Japón. Esta agenda hacia el exterior de las Womenomics está

¹⁶⁰ Hisako Motoyama, "Formulating Japan's UNSCR 1325 national action plan and forgetting the "comfort women"", [en línea], *International Feminist Journal of Politics*, 8 de enero de 2018, pp. 11 y 12, dirección URL: <https://doi.org/10.1080/14616742.2017.1413582>, [fecha de consulta: 1 de mayo de 2021].

¹⁶¹ Liv Coleman, "Japan's Womenomics diplomacy: fighting stigma and constructing ODA leadership on gender equality", [en línea], *Japanese Journal of Political Science*, 18, Cambridge University Press, p. 493, dirección URL: <https://doi.org/10.1017/S1468109917000147>, [fecha de consulta: 30 de abril de 2021].

fundada en intereses particulares de Japón y cumple con objetivos claros como se analizará en el siguiente apartado.

3.4 Análisis de las Womenomics como política exterior en el tema de igualdad de género, participación activa y empoderamiento de la mujer

De la misma forma que con la política doméstica planteada en el segundo capítulo, el interés nacional es el eje sobre el que se va a iniciar el análisis. Anteriormente se planteó el interés nacional durante la administración de Shinzō Abe como la búsqueda de un diseño general de Japón como una nación fuerte doméstica como internacionalmente realizando un esfuerzo para fortalecer el poder nacional. Esto, en el caso de la política exterior, se ha buscado a través del fortalecimiento de la posición de Japón frente a otros Estados y ejerciendo un papel activo¹⁶² en la sociedad internacional. Como el Primer Ministro lo planteó en un mensaje al exponer su estrategia de crecimiento en 2013 "Japón podrá volver a desempeñar un papel activo en el corazón del mundo"¹⁶³

Para alcanzar este fin y de la mano del mismo es que se identifican dos objetivos dirigidos hacia el exterior en el tema de igualdad y empoderamiento de la mujer sobre los que se sustentan las Womenomics como política externa:

1 Lograr un reconocimiento internacional de los esfuerzos puestos en marcha a través de una política doméstica de igualdad de género conocida como "Womenomics" que busca alinear a Japón con los estándares internacionales.

2 Ejercer un papel activo y promover el liderazgo internacional de Japón en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer.

Alineada a lo anterior, el Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón planteó una estrategia para ejecutar la política de las Womenomics hacia el exterior, agenda que se enlista a continuación:

¹⁶² El ejercicio de un papel activo en la escena internacional por parte de un Estado va enfocado a tener mayor presencia en este medio. A través de acciones políticas por parte del gobierno se busca el reconocimiento y aprobación de otros Estados y demás sujetos del derecho internacional en determinados rubros. Para el presente capítulo se plantea el convertir a Japón en un referente internacional en igualdad de género y empoderamiento de la mujer.

¹⁶³ Shinzō Abe, "Transcript of Video Message from Prime Minister Shinzō Abe on the Growth Strategy", [en línea], Japón, 14 de junio de 2013, dirección URL: https://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201306/14message_e.html, [fecha de consulta: 20 de abril de 2021].

1. Incrementar la entrega de recursos a organizaciones internacionales que tienen como principal propósito la igualdad de género, particularmente las dependencias de las Naciones Unidas como ONU Mujeres, la Secretaría General de las Naciones Unidas sobre la Violencia Sexual en los Conflictos y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.
2. Poner en marcha la creación de un Plan de Acción Nacional con respecto a la mujer, la paz y la seguridad.
3. Promover la política doméstica de las Womenomics en los organismos y foros internacionales, como son la ONU, ASEAN, APEC, G8/7 y el G20, con miras a un reconocimiento internacional en estos esfuerzos.
4. Buscar el mejoramiento de la Asistencia Oficial para el Desarrollo en los países menos desarrollados con una perspectiva de género, persiguiendo el empoderamiento y la participación activa de las mujeres. Esto poniendo en revisión la Carta de la Asistencia Oficial para el Desarrollo y actualizar la iniciativa de Género y Desarrollo, de 2003 y 2005 respectivamente.
5. Creación de un foro internacional donde se puedan discutir los temas de igualdad de género, y así también sirva como puente para comunicar las acciones de Japón para promover el empoderamiento de las mujeres y su participación activa en la sociedad a nivel nacional e internacional.

Con base en los objetivos y la estrategia es que se analizarán las actitudes, decisiones y acciones del Estado japonés en el tema de igualdad de género, empoderamiento y promoción de la participación activa de la mujer frente a la sociedad internacional y sus actores.

3.4.1 Actitudes, decisiones y acciones de Japón en la sociedad internacional

Es importante analizar la postura de Japón en el tema de igualdad de género, participación activa y empoderamiento de la mujer en diversos organismos y foros internacionales, incluidos los que han influido con sus recomendaciones en dicha política, al hacer una remarcada mención en estos del origen de las Womenomics, la

naturaleza y fin de esta política interna así como planteamientos de estrategias para generar acciones basadas en la cooperación internacional en este tema.

3.4.1.1 Organización de las Naciones Unidas

En el caso de las Naciones Unidas, durante el sexagésimo octavo período de sesiones de la Asamblea General el 26 de septiembre de 2013, el pronunciamiento de Shinzō Abe en dicho espacio dio a conocer al mundo la posición del nuevo gobierno japonés en los temas de igualdad de género, participación activa y empoderamiento de la mujer, tanto a nivel nacional como internacional.

En concordancia con la intención de que se reconozcan internacionalmente las Womenomics como un esfuerzo interno para promover la participación activa de la mujer el Primer Ministro declaró:

"Existe una teoría llamada 'womenomics', que afirma que cuanto más se promueve el avance de la mujer en la sociedad, mayor es la tasa de crecimiento.

"Declarando mi intención de crear 'una sociedad en la que las mujeres brillen', he estado trabajando para cambiar las estructuras domésticas de Japón.

"Crear un entorno en el que las mujeres se sientan cómodas para trabajar y mejorar las oportunidades para que las mujeres trabajen y sean activas en la sociedad [...]"¹⁶⁴

En este discurso también se plantearon 4 puntos importantes de las Womenomics como estrategia de política exterior orientados hacia las Naciones Unidas en concordancia con el segundo objetivo en el que "Japón aspira a seguir siendo un miembro líder dentro de la comunidad internacional"¹⁶⁵

1. Convertirse en uno de los principales contribuyentes de ONU Mujeres y por tanto en un país ejemplar en el área. Así como trabajar en estrecha colaboración con las organizaciones internacionales pertinentes.

¹⁶⁴ Shinzō Abe, だい かいこくれんそうかい 第68回国連総会におけるあべないかくそうりだいじんいっばんとうるんえんぜつ 安倍内閣総理大臣一般討論演説 (*Discurso ordinario del Primer Ministro Abe en la 68a Asamblea General de las Naciones Unidas*), [en línea], 26 de septiembre de 2013, dirección URL: https://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201309/26generaldebate_e.html, [fecha de consulta: 25 de abril de 2021].

¹⁶⁵ Ibidem.

2. Desarrollar un Plan de Acción Nacional con respecto a la mujer, la paz y la seguridad, en cooperación con personas trabajadoras de los mas bajos estratos.

3. Trabajar en estrecha colaboración con la Corte Penal Internacional así como con la oficina de Zainab Hawa Bangura, Representante Especial de la Secretaría General de las Naciones Unidas sobre la Violencia Sexual en los Conflictos.

4. Presentar un proyecto de resolución que dé una consideración cuidadosa a las mujeres en desastres naturales ante la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (UN Commission on the Status of Women) basándose en la experiencia que tiene Japón en el tema de desastres naturales¹⁶⁶

Estos pronunciamientos dieron lugar a diversas acciones por parte del Estado Japonés. En cuando a ONU Mujeres, una Oficina de Enlace se estableció en Japón en el Centro Cívico de Bunkyo en Tokio en abril de 2015 con la intención de promover el empoderamiento de las mujeres en Japón y en todo el mundo, siendo la primera oficina de enlace de este tipo en Asia. Esta acción se llevó a cabo después de la asistencia de la Secretaria General Adjunta, Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, Dra. Phumzile Mlambo-Ngcuka a la Asamblea Mundial de Mujeres en Tokio (WAW) en 2014, hecho que profundizó los lazos entre Japón y ONU Mujeres.¹⁶⁷ Además de estas acciones, en cuanto a financiamiento a este organismo, las contribuciones del Gobierno de Japón han tenido una tendencia al alza en los últimos años. Entre 2011 y 2019, Japón aportó un total de 134.33 millones de dólares norteamericanos. Tan solo en 2019, Japón fue el séptimo mayor contribuyente gubernamental con 17.65 millones de dólares y el decimocuarto mayor contribuyente de recursos ordinarios con 3.93 millones de dólares.¹⁶⁸

El Plan de Acción Nacional sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad es otra acción que se implementó siguiendo la ruta estratégica bajo el compromiso planteado en 2013. Este plan se estableció el 29 de septiembre de 2015 bajo la Resolución 1325 del Consejo de

¹⁶⁶ ibidem.

¹⁶⁷United Nation Information Center, *UN Women Japan Liaison Office*, [en línea], dirección URL: https://www.unic.or.jp/info/un_agencias_japan/unwomen/?lang=en, [fecha de consulta: 27 de abril de 2021].

¹⁶⁸ UN Women, *Partner spotlight: Japan*, [en línea], dirección URL: <https://www.unwomen.org/en/partnerships/donor-countries/top-donors/japan>, [fecha de consulta: 27 de abril de 2021].

Seguridad de la ONU sobre "Mujeres, paz y seguridad" (MPS) adoptada el 31 de octubre del 2000 en la cual se posicionaron las cuestiones de género/mujer como cuestiones de seguridad y se instó a los gobiernos a formular planes de acción nacionales PAN (National Action Plan, NAP). Hasta diciembre de 2019, 83 países en todo el mundo han creado uno. Por su parte Japón, después de tres años de implementación en Japón, en marzo de 2019 se planteó un Segundo Plan de Acción.¹⁶⁹

El número de países que han adoptado un PAN demuestra la importancia que ha adquirido la agenda MPS en el medio internacional que ha establecido un fuerte marco normativo y operativo. Sin embargo, esta agenda ha sido criticada por no desafiar el sistema de seguridad internacional que se centra en el Estado y el ejército, y es que se utiliza la participación de las mujeres y la inclusión de la perspectiva de género en la seguridad como un instrumento útil para que el Consejo de Seguridad persiga sus objetivos de mantener y construir una paz sostenible y no por su propio valor, al observarse que la cuestión de la desmilitarización, que ha sido la principal demanda del movimiento internacional de mujeres por la paz no se encuentra en la agenda MPS.¹⁷⁰

Además, esta agenda coloca a las mujeres en dos posiciones, una como víctimas de violencia sexual en situaciones de conflicto que deben ser protegidas y la otra como "pacificadoras" que ofrecen valiosos conocimientos locales y apoyan el propósito del Consejo de Seguridad en la construcción de una paz sostenible, quedando de fuera otras posturas de mujeres que no encajan en el sistema de seguridad internacional existente, lo cual ha limitado bastante la agenda en sí misma. De igual forma Japón se ha insertado en este mismo contexto en donde resalta que al igual que muchos otros países, Japón está formulando un PAN bajo la resolución 1325 como una oportunidad para mostrar su compromiso internacional y su liderazgo en el tema de igualdad de género y construcción de la paz en concordancia con el interés nacional y objetivos hacia el exterior.

¹⁶⁹ Gobierno de Japón, "National Action Plan on Women, Peace and Security", [en línea], 29 de septiembre de 2015, dirección URL: <https://www.mofa.go.jp/files/000101798.pdf>, [fecha de consulta: 27 de abril de 2021].

¹⁷⁰ Motoyama, op. cit., pp. 3 y 4

En cuanto a la estrecha colaboración con la Oficina del Representante Especial de la Secretaría General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos ha habido una relación importante sobre todo en el financiamiento otorgado por parte del gobierno japonés desde 2014 como se muestra en la *tabla 8*, año en el que contribuyó por primera vez con 2.15 millones de dólares americanos, convirtiéndose en su mayor donante. Hasta 2019 Japón ha contribuido con 11 millones de dólares a dicha oficina. Además de esto también ha hecho contribuciones voluntarias al Fondo Fiduciario para víctimas de violencia sexual y de género de la Corte Penal Internacional a partir de 2014 y con un acumulado hasta 2019 de 2.6 millones de euros.¹⁷¹

Tabla 8 Ayuda financiera centrada en la violencia sexual en situaciones de conflicto

Año	Oficina del Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos	Fondo Fiduciario para víctimas de violencia sexual y de género de la Corte Penal Internacional
2014	\$ 2.15 millones	€ 400,000
2015	\$ 2.55 millones	€ 450,000
2016	\$ 2.7 millones	€ 47,000
2017	\$ 1 millón	€ 550,000
2018	\$ 1.1 millones	€ 550,000
2019	\$ 1.5 millones	€ 600,000
Total	\$ 11 millones	€ 2,597,000 millones

Elaboración propia con datos del ^{がいむしょう} 外務省 (Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón), *Diplomatic Bluebook*, [en línea], dirección URL: <https://www.mofa.go.jp/policy/other/bluebook/index.html>, [fecha de consulta: 30 de abril de 2021].

Hay que resaltar que estos apoyos financieros otorgados a estos organismos internacionales se estipularon en el Plan de Acción Nacional sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad y bajo éste es que se han mantenido.

¹⁷¹ ^{がいむしょう} 外務省 (Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón), *Diplomatic Bluebook*, [en línea], dirección URL: <https://www.mofa.go.jp/policy/other/bluebook/index.html>, [fecha de consulta: 30 de abril de 2021].

De igual forma como parte de la agenda de las Womenomics de Japón hacia el exterior en la ONU, en la 56° Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer celebrada en 2014, la delegación del gobierno japonés presentó la resolución "Igualdad de género y empoderamiento de la mujer en desastres naturales" que planteó la necesidad de formular políticas sensibles al género basadas en la vulnerabilidad y la condición especial de las mujeres en cada fase de los desastres. También se destacó la importancia de asegurar la participación de la mujer en la toma de decisiones durante la rehabilitación de un desastre. La resolución fue co-patrocinada por 50 países incluido Japón.¹⁷²

En esta misma ruta, en 2015 se llevó a cabo la Tercera Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre Reducción del Riesgo de Desastres en la ciudad de Sendai, Japón, generándose el Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030 en el que se destaca la importancia de mejorar la capacidad y la participación de las mujeres en la toma de decisiones.¹⁷³

3.4.1.2 Organismos Internacionales (APEC, ASEAN, G8/7, G20)

Además de la ONU y sus diferentes oficinas y dependencias, el gobierno Japonés ha promovido su política de participación activa y empoderamiento de la mujer en otros organismos internacionales, como el APEC (por sus siglas en inglés Asia-Pacific Economic Cooperation) en el Foro de la Mujer y la Economía (Women and the Economy Forum)¹⁷⁴ la cual tiene sus antecedentes en la Reunión de la Red de Líderes de 1996 y que pasó a llamarse "Foro de la Mujer y la Economía" desde 2012 en Rusia.

¹⁷² Japan International Cooperation Agency (JICA), "Policies and actions for gender and diversity in disaster risk reduction", [en línea], dirección URL: https://www.jica.go.jp/english/our_work/thematic_issues/disaster/c8h0vm0000bvqtv9-att/PoliciesAndActionsForGenderAndDiversityInDRR.pdf, [fecha de consulta: 3 de mayo de 2021].

¹⁷³ General Assembly UN, "Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015–2030", [en línea], 3 de junio de 2015, dirección URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_69_283.pdf, [fecha de consulta: 3 de mayo de 2021].

¹⁷⁴ Keiko Takegawa, "High Level Policy Dialogue on Women and the Economy Forum- Policy Recommendations of Head of Delegation of Japan", [en línea], Vietnam, 19 de septiembre de 2017, 3, dirección URL: https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_apec/pdf/wef2017_02_en.pdf, [fecha de consulta: 1 de mayo de 2021].

El ASEAN (por sus siglas en inglés Association of Southeast Asian Nations), cuenta con un Comité de Mujeres, si bien Japón no forma parte de este organismo económico ha participado en dicho Comité como país invitado denominado ACW + 3 (ASEAN Committee on Women + 3) junto con China y Corea del Sur desde 2009.¹⁷⁵

En ambos organismos, Japón ha participado cada año en donde ha comunicado los esfuerzos implementados hacia el interior en el tema de igualdad de género y empoderamiento de la mujer con miras a un reconocimiento internacional de dichos esfuerzos desde 2013.

También en el G8 en su momento y recientemente el G7 así como el G20, Japón ha llevado a cabo una participación activa en este ámbito. Los principales temas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres que se discutieron desde la Cumbre del G8 en Lough Erne, Irlanda, en 2013 hasta la Cumbre del G7 en Biarritz, Francia, en 2019 fueron: (1) la promoción del acceso de las niñas y las mujeres a una educación inclusiva, equitativa y de calidad; (2) corregir las disparidades de género en la participación en la fuerza laboral y los salarios; y (3) prevención y respuesta a todas las formas de violencia de género.¹⁷⁶

Cabe resaltar que en la cumbre anual del G7 de 2016 en la Isla Kashiko en Japón, el gobierno japonés se comprometió a capacitar a aproximadamente 5,000 mujeres oficiales administrativas, así como mejorar el entorno escolar beneficiando a 50,000 niñas en países en los que todavía existe una brecha de género en la educación (principalmente África y Asia meridional), llevándose a cabo dichas acciones y alcanzando la capacitación a 11,345 mujeres de 2016 a 2018 en el primer punto. En el segundo compromiso la asistencia alcanzó a 61,173 escolares de 2016 a 2018.¹⁷⁷

¹⁷⁵ Gender Equality Bureau, "Gender equality policy in Japan, presentation of Japan in ASEAN Committee on Women + 3", [en línea], agosto de 2017, dirección URL: https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_acw3/pdf/contry_presentation_japan_09.pdf, [fecha de consulta: 1 de mayo de 2021].

¹⁷⁶ G7 France Biarritz 2019, "Declaration on gender equality and women's empowerment", [en línea], Francia, 26 de agosto de 2019, dirección URL: <https://www.elysee.fr/admin/upload/default/0001/05/e8aa2525311a98227c935900abefdce7eb911896.pdf>, [fecha de consulta: 3 de mayo de 2021].

¹⁷⁷ Tatsufumi Yamagata y Yuriko Saito, "Third party evaluation report 2019, evaluation of Japan's ODA for women's empowerment", [en línea], Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón (MOFA), marzo de 2020, pp. 12 y 25 dirección URL: <https://www.mofa.go.jp/policy/oda/evaluation/FY2019/pdfs/women.pdf>, [fecha de consulta: 5 de mayo de 2021].

En la Cumbre del G20 de Hamburgo, Alemania, en 2017 se abordó el tema de la promoción del empoderamiento de las mujeres. Por su parte, los principales temas que se discutieron en la Cumbre del G20 en Osaka Japón, en 2019 fueron: (1) reducción de las disparidades de género en la participación en la fuerza laboral y los salarios, así también la proporción de mujeres en puestos directivos; (2) eliminación de la discriminación y la violencia contra mujeres y niñas; (3) promoción de la inclusión, la equidad y el acceso de las mujeres a una educación y formación de calidad; y (4) establecimiento y fomento de la Iniciativa Financiera de Mujeres Emprendedoras (We-Fi).¹⁷⁸ Esta última lanzada por 13 países participantes y el Banco Mundial, tiene como objetivo promover la rápida independencia económica y la participación en la economía y la sociedad de las mujeres en los países en desarrollo, brindando apoyo a las mujeres empresarias, así como a las pymes dirigidas por éstas. Japón por su parte anunció su intención de contribuir con 50 millones de dólares estadounidenses a la We-Fi.

Además de la cumbre anual del G20 se estableció un grupo de participación oficial llamado Women 20 (W20) desde 2015 que se centra en el empoderamiento económico de las mujeres en el que Japón ha participado igualmente.

3.4.1.3 Asistencia Oficial para el Desarrollo en el empoderamiento de la mujer

Así como ha habido una participación activa en los organismos multilaterales como parte de la agenda internacional en igualdad de género y empoderamiento de la mujer conocida como Womenomics durante el gobierno de Shinzō Abe, también se ha planteado el fortalecimiento de la asistencia que otorga Japón para mejorar las condiciones de las mujeres en los países en vías de desarrollo.

Pero antes de analizar las acciones posteriores al 2012 es necesario explicar el contexto de manera somera. La Asistencia Oficial para el Desarrollo (AOD) tiene una larga historia, desde su creación en 1954 ha cubierto una gran cantidad de aspectos como seguridad humana, crecimiento económico, igualdad de género, desastres

¹⁷⁸ Japan's G20 Presidency, "Women at work in G20 countries: progress and policy action", [en línea], Japón, 2019, dirección URL: https://www.mofa.go.jp/policy/economy/g20_summit/osaka19/pdf/documents/en/annex_09.pdf, [fecha de consulta: 1 de mayo de 2021].

naturales, etc. en alrededor de 190 países, por ello ha tenido diferentes etapas. Sin embargo no es la intención de este trabajo analizar todas las acciones implementadas en la AOD, sino en el terreno de la igualdad de género.

En 1995 se creó la "Iniciativa sobre la mujer en el desarrollo (WID)", tras la cual se prestó asistencia enfocada en tres áreas prioritarias de educación, salud y economía y participación social de la mujer. En agosto de 2003, se revisó la "Carta de la Asistencia Oficial para el Desarrollo" (政府開発援助大綱^{せいふかいはつえんじょたいこう}), en la que se estipuló la garantía de equidad como una de las políticas básicas y se refirió a la importancia de incorporar una perspectiva de igualdad de género. Bajo estas acciones se creó una nueva iniciativa en 2005 llamada GAD (Gender and Development) la cual abarcó hasta 2015. El Gobierno de Japón nuevamente revisó la "Carta de la AOD" en febrero de 2015 y la renombró como "Carta de Cooperación para el Desarrollo" (開発協力大綱^{かいはつきょうりょくたいこう}) (CCD), en ella las iniciativas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer se describen en varias secciones como se muestra en la tabla 9.

Tabla 9 Iniciativas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer descritas en la Carta de cooperación para el desarrollo (2015)

	Sección	Iniciativas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres
Políticas básicas	Promoción de la seguridad humana	- Proporcionar asistencia para la protección y el empoderamiento de la mujer - Contribuir de forma proactiva a promover los derechos humanos básicos, incluidos los derechos de las mujeres.
Áreas prioritarias	Crecimiento de calidad y erradicación de la pobreza	- Empoderamiento de la mujer
	Compartir valores universales y lograr una sociedad pacífica y segura.	- Respeto de los derechos humanos básicos, incluidos los derechos de la mujer - Protección y participación de las mujeres y las personas socialmente vulnerables en la consolidación de la paz y el aseguramiento de la seguridad.

Principios de implementación	Principios para asegurar la idoneidad de la cooperación al desarrollo	- Promoción de la participación de la mujer: alentar la participación de la mujer en todas las fases de la cooperación para el desarrollo y ser más proactivo para garantizar que las mujeres compartan equitativamente los frutos del desarrollo.
Fuente: Tatsufumi Yamagata y Yuriko Saito, "Third party evaluation report 2019, evaluation of Japan's ODA for women's empowerment", [en línea], Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón (MOFA), marzo de 2020, p. 9 dirección URL: https://www.mofa.go.jp/policy/oda/evaluation/FY2019/pdfs/women.pdf , [fecha de consulta: 7 de mayo de 2021].		

Posteriormente y como nueva iniciativa basada en la política del GAD se formuló la "Estrategia de Desarrollo para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer" (EDIGEM) en mayo de 2016.

Una vez explicado el contexto, se puede observar que el periodo que compete analizar a este trabajo abarca ambas políticas, la "Iniciativa sobre GAD" (2013-15) y la "Estrategia de desarrollo para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer" (2016-20). Como puede observarse en la tabla 10 en la visión y en las áreas prioritarias a las que se dirige la EDIGEM éstas están alineadas con los elementos de la política interna de las Womenomics que a su vez incluyen intentos de abordar los desafíos planteados en los Objetivos de Desarrollo del Milenio y los Objetivos de Desarrollo Sostenible que se revisaron al principio de este capítulo, por lo tanto, hay una influencia importante del medio internacional en el tema de igualdad de género en las acciones tomadas hacia el interior como el exterior de Japón. De igual forma, existe una exportación de la postura de Japón en el tema de la igualdad de género y empoderamiento de la mujer a otros países a través de la AOD. Sin embargo hay que resaltar que, si bien el tema relevante para ejecutar estos planes es brindar asistencia a las mujeres en países en vías de desarrollo, Japón mantiene claros sus propios intereses que están en el núcleo de su agenda política, una agenda de naturaleza pragmática que está claramente descrita en su interés nacional y objetivos enfocados hacia el exterior como el interior.

Tabla 10 Resumen de la "Iniciativa sobre GAD" y la "Estrategia de desarrollo para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer"

Sección	Iniciativa sobre GAD	Estrategia de desarrollo para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer
<p>Principios básicos (iniciativa sobre GAD)</p> <p>Visión y principios básicos (Estrategia de desarrollo para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer)</p>	<p>La disparidad de género se ha reducido significativamente en los aspectos sociales, económicos y políticos en el decenio de 1990. [...] [sin embargo], dado que la desigualdad de género aún persiste, se reconoce que la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como la realización de actividades con perspectiva de género, son cruciales[...]. El enfoque GAD busca analizar las causas de la desigualdad de género en el contexto de las relaciones entre mujeres y hombres y la estructura social, y cambiar la división del trabajo estereotipada, así como las instituciones y sistemas que provocan la disparidad de género. El enfoque GAD hace hincapié en el empoderamiento de las mujeres que se encuentran en desventaja económica y social, al tiempo que presta la debida consideración al papel de los hombres en la eliminación de la desigualdad de género. [...]es importante incorporar la perspectiva de igualdad de género en todas las políticas de desarrollo, incluidas las que no están dirigidas directamente a las mujeres.</p>	<p>- Japón considera a las mujeres como agentes de cambio en el desarrollo y la sociedad. Japón posicionará la participación de la mujer en los procesos de toma de decisiones y su empoderamiento como prioridades a ser consideradas, acelerando así la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo.</p> <p>- Basado el poder de las mujeres como el mayor potencial de crecimiento, Japón reconocerá la carga desproporcionada de los cuidados no remunerados para las mujeres, como las tareas domésticas, la crianza de los hijos y los cuidados de enfermería</p> <p>- Sobre la base de la conciencia del poder de las mujeres como el mayor potencial de crecimiento, Japón creará un mecanismo para reducir y redistribuir las cargas desproporcionadas del trabajo de cuidados no remunerado, como la crianza de los hijos y los cuidados de enfermería.</p> <p>- Japón se esforzará por aumentar la conciencia sobre la igualdad de género entre los hombres en general y los tomadores de decisiones en las comunidades locales, así como entre las personas influyentes y acelerar la transformación de la estructura social. Japón tiene la intención de mejorar el medio ambiente, lo que permite a las mujeres aprovechar sus posibilidades libremente, promover un crecimiento de calidad y la erradicación de la pobreza a través de dicho crecimiento, y también contribuir a crear "una sociedad en la que todas las mujeres brillen".</p> <p>- Japón desempeñará un papel de liderazgo en la comunidad internacional en áreas como la reforma estructural y la mentalidad de crecimiento frente a desafíos de desarrollo cada vez más diversificados y multifacéticos.</p>

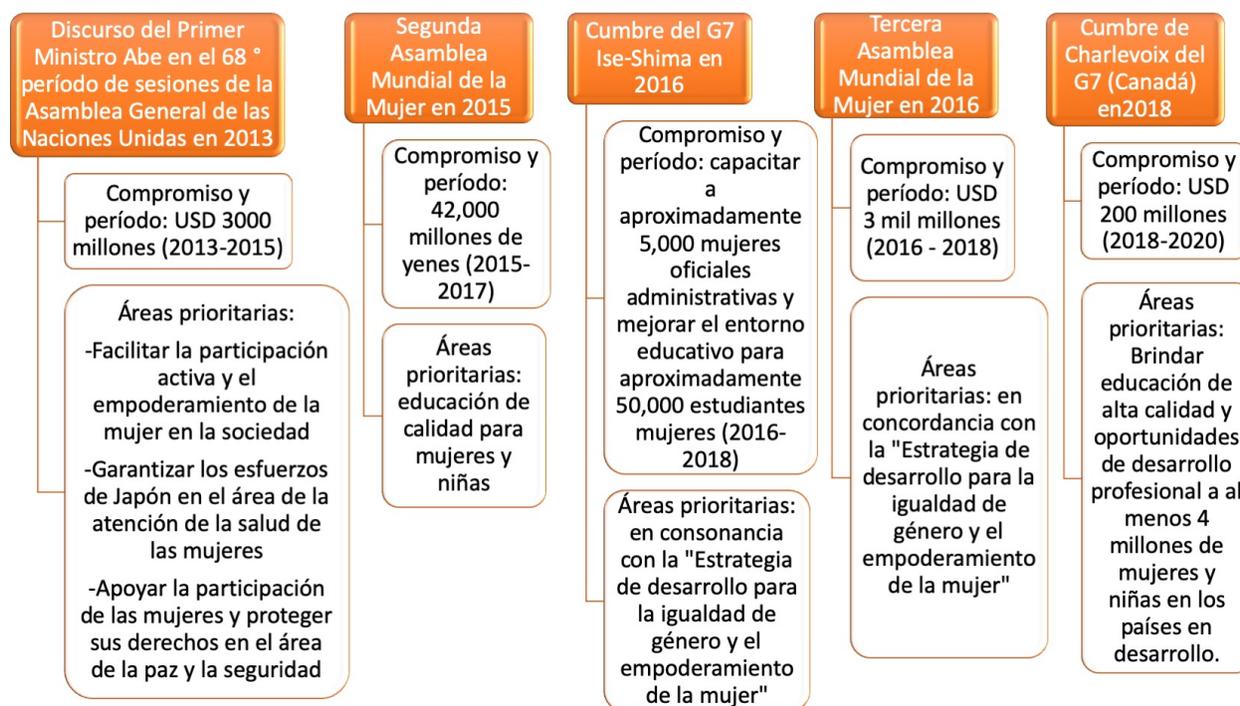
Áreas prioritarias	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción de la pobreza - Crecimiento sostenible - Abordar problemas globales - Construcción de paz 	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción de los derechos de la mujer - Fortalecer la capacidad de las mujeres y niñas para alcanzar su máximo potencial - Avance del liderazgo en la política, la economía y la gobernanza
Enfoques	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer la integración de la perspectiva de igualdad de género en las políticas de AOD - Mejorar el análisis de género y promover la participación de las mujeres - Asistencia a políticas e instituciones que promuevan la igualdad de género - Robustecer la cooperación con la comunidad internacional y las ONG - Fortalecimiento de la capacidad organizativa e institucional 	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque de diversidad y sensibilidad sociocultural a través del diálogo y la colaboración - Mayor integración de la perspectiva de género en proyectos y organizaciones - Construyendo asociaciones de alto impacto
<p>Fuente: elaboración propia con información de Tatsufumi Yamagata y Yuriko Saito, "Third party evaluation report 2019, evaluation of Japan's ODA for women's empowerment", [en línea], Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón (MOFA), marzo de 2020, p. 9 dirección URL: https://www.mofa.go.jp/policy/oda/evaluation/FY2019/pdfs/women.pdf, [fecha de consulta: 7 de mayo de 2021].</p>		

La asistencia para el desarrollo implementada por Japón en otros países se divide en 2 tipos, ayuda bilateral¹⁷⁹ y multilateral. La ayuda multilateral consiste en financiamiento y contribuciones económicas a organizaciones internacionales, como se analizó en la implementación de la agenda de empoderamiento y participación activa para la ONU en donde diversas y cuantiosas contribuciones fueron entregadas a estas dependencias. Y aunque muchas de las actividades de estas organizaciones internacionales (ONU Mujeres, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), etc.) tienen como objetivo principal la igualdad de género, las contribuciones de Japón consisten principalmente en asistencia financiera indirecta.

Concretamente en la asistencia otorgada bajo la iniciativa GAD y la EDIGEM, para ambas políticas se plantearon los recursos a ser asignados por el Primer Ministro Shinzō Abe en diversos foros y organismos internacionales con miras a que Japón sea líder en la comunidad internacional en los temas de igualdad de género y empoderamiento de la mujer.

¹⁷⁹ En cuanto a la ayuda bilateral, la Agencia Japonesa de Cooperación Internacional (JICA, por sus siglas en inglés) es la que está a cargo de administrar la AOD de Japón, y es considerada la agencia de ayuda bilateral más grande del mundo. JICA apoya el desarrollo socioeconómico en los países en desarrollo a través de una combinación flexible de varios tipos de métodos de asistencia, como cooperación técnica, donaciones y ayuda crediticia. Opera en más de 150 países y regiones del mundo.

Diagrama 4 Promesas de Japón para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (2013-2020)



Fuente: Elaboración propia con información disponible del Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón y del sitio web del Primer Ministro y su Gabinete

Como se muestra en el diagrama 4, se resumen las promesas de asistencia de Japón y las áreas prioritarias anunciadas en; el discurso del Primer Ministro Abe en el 68° período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2013 ¹⁸⁰; la segunda Asamblea Mundial de la Mujer (WAW!) en 2015 ¹⁸¹; la Cumbre del G7 Ise-

¹⁸⁰ Abe 2013, op. cit.

¹⁸¹ Shinzō Abe, "WAW!2015 公開フォーラム 総理スピーチ (Discurso de apertura del Primer Ministro Shinzō Abe en el Foro Abierto, Asamblea Mundial de Mujeres en Tokio: ¡WAW! 2015)", [en línea], Japón, 28 de agosto de 2015, pp. 8 y 9, dirección URL: <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000096923.pdf>, [fecha de consulta: 8 de mayo de 2021].

Shima en 2016¹⁸²; la Tercera Asamblea Mundial de la Mujer (WAW!) en 2016 ¹⁸³; y la Cumbre de Charlevoix del G7 (Canadá) en 2018 ¹⁸⁴

Estas acciones tienen consistencia con los ODS de 2015-30, particularmente con el objetivo 17- Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible que incluye la meta relacionada con los presupuestos de asistencia para el desarrollo. Por tanto, este objetivo llama la atención en términos de incremento de los presupuestos para promover la igualdad de género, elemento de suma importancia en todas las acciones hacia el exterior por parte del Primer Ministro Shinzō Abe en este tema.

Si bien dicha asistencia ha sido significativa, una de las mayores críticas está en cuestión de metas y planes de acción necesarios para monitorear la implementación de las políticas de manera efectiva, pues ni la “Iniciativa sobre GAD” ni la “Estrategia de Desarrollo para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer” establecen una meta concreta ni planes de acción hacia sus visiones y prioridades.

3.4.1.4 Asamblea Mundial para la Mujer (WAW!)

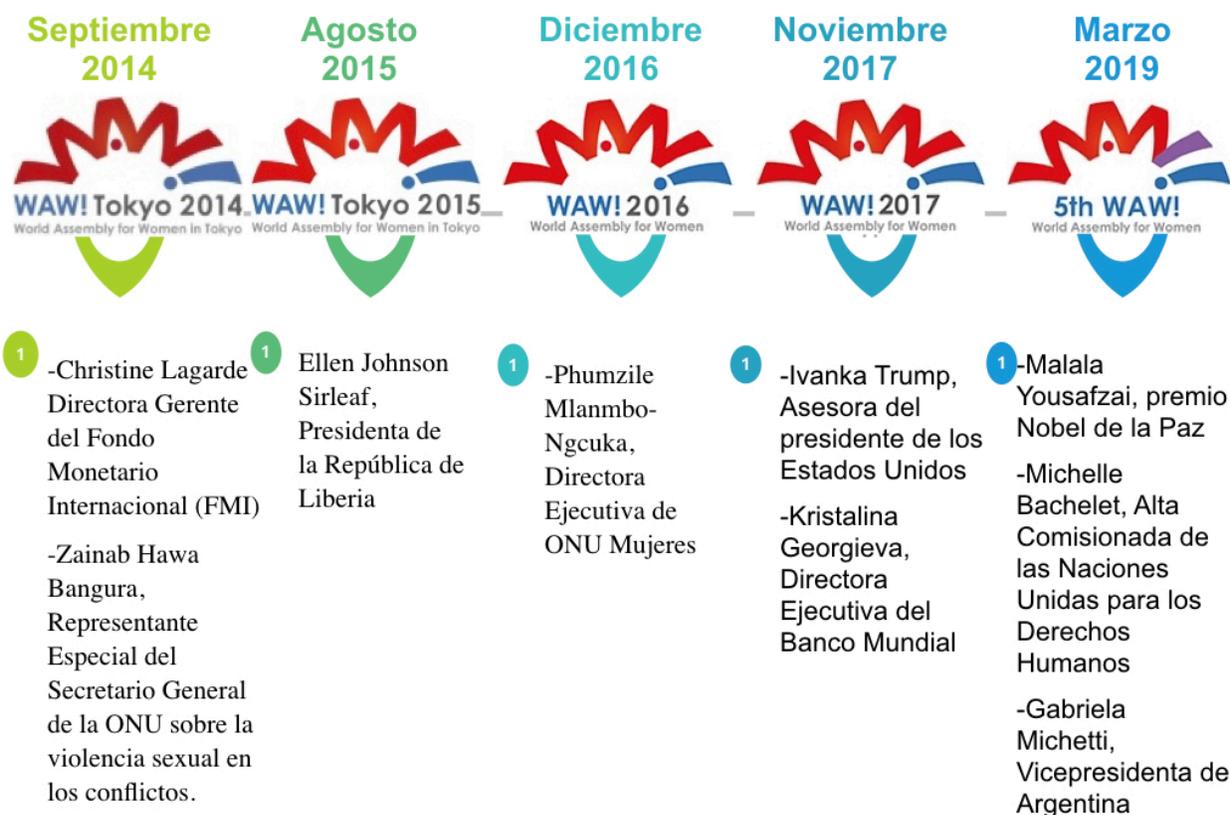
Otra acción importante implementada por Shinzō Abe es la creación de la Asamblea Mundial de Mujeres WAW! (por sus siglas en inglés: World Assembly for Women) en 2014, un foro internacional anual que tiene como propósito comunicar, tanto a nivel nacional como internacional, las iniciativas de Japón para promover el empoderamiento de las mujeres y su participación activa en la sociedad. Este foro ha tenido una amplia promoción en diferentes medios de comunicación, nacionales e internacionales así como diferentes participantes destacados de varios países y diversos organismos y foros multilaterales como se muestra en el diagrama 5.

¹⁸² Ministry of Foreign Affairs of Japan, “Japan’s Initiatives toward G7 Ise-Shima Summit”, [en línea], mayo 2016, dirección URL: <https://www.mofa.go.jp/files/000158507.pdf>, [fecha de consulta: 8 de mayo de 2021].

¹⁸³ Japan, Ministry of Foreign Affairs of, *World Assembly for Women: WAW! 2016 Public Forum*, [en línea], 13 de diciembre de 2016, dirección URL: https://www.mofa.go.jp/fp/hr_ha/page3e_000637.html, [fecha de consulta: 8 de mayo de 2021].

¹⁸⁴ Japan, Ministry of Foreign Affairs of, *Diplomatic bluebook 2019*, [en línea], *Capítulo 3 Japan’s foreign policy to promote national and global interests*, 2019, dirección URL: <https://www.mofa.go.jp/policy/other/bluebook/2019/html/chapter3/c030108.html>, [fecha de consulta: 8 de mayo de 2021].

Diagrama 5 Participantes de la Asamblea Mundial de las Mujeres.



Participantes permanentes: Shinzo Abe - Primer Ministro de Japón, Kathy Matsui - Vicepresidenta de Goldman Sachs Japan

Fuente: Elaboración propia con información disponible del Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón

En la primera asamblea de 2014, la participación de la Directora Gerente del Fondo Monetario Internacional (FMI), Christine Lagarde, tuvo gran relevancia por el reconocimiento de la política que se ha venido ejecutando hacía el interior de Japón.

“Excluir a las mujeres no tiene sentido económico e incluirlas probablemente dará un impulso a la economía del siglo XXI. Es el poder de las mujeres. Traer al grupo excluido más grande del mundo al redil, es exactamente lo que se puede hacer.”¹⁸⁵

¹⁸⁵ Christine Lagarde, “IMF chief Lagarde and Japanese PM Abe address World Assembly for Women”, [video], ponencia presentada en el WAW! 2014, Tokyo, Associated Press, 12 de septiembre de 2014.

[...] [Sin embargo], cuando las mujeres participan, tienden a quedarse atrapadas en trabajos mal pagados y de bajo estatus. Éste es un problema grave en Japón, con una brecha salarial de género del 29 por ciento.”

En concordancia, la participación en WAW! 2017 de Kristalina Georgieva, Directora Ejecutiva del Banco Mundial, brindó un punto de vista alineado con las medidas ejecutadas en Japón, manifestando: “lograr que las mujeres japonesas participen plenamente significaría un PIB 9 por ciento más grande, en otras palabras, un Japón más rico”¹⁸⁶

En la asamblea de 2019, la participación de Michelle Bachelet como Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos planteó un discurso en la misma línea: “[...] investigaciones sugieren que si las mujeres pudieran participar plenamente en la economía mundial, contribuirían hasta 28 billones de dólares al PIB mundial anual en diez años, un aumento del 26%[...] El empoderamiento de las mujeres libera el potencial económico en todos los niveles de la sociedad [...] [aunque] por `empoderamiento económico`, no solo me refiero a que deberíamos aumentar el número de mujeres en la fuerza laboral [...] El pleno empoderamiento económico requiere una transformación social, de modo que tanto mujeres como hombres puedan ejercer plena e igualmente sus derechos humanos y tomar sus propias decisiones.”¹⁸⁷

A continuación se realizará una evaluación de los resultados que han tenido las Womenomics como estrategia de política exterior.

¹⁸⁶ Magdalena Osumi, “At women’s empowerment event, Japan urged to step up reforms”, [en línea], Periódico *The Japan Times*, 1 de noviembre de 2017, dirección URL: <https://www.japantimes.co.jp/news/2017/11/01/national/womens-empowerment-event-japan-urged-step-reforms/>, [fecha de consulta: 8 de junio de 2021].

¹⁸⁷ Michelle Bachelet, *Statement by Michelle Bachelet, United Nations High Commissioner for Human Rights in the Fifth World Assembly for Women: WAW! 2019/ Women 20 (W20)*, [en línea], 23 de marzo de 2019, dirección URL: <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24415&LangID=E>, [fecha de consulta: 1 de junio de 2021].

3.5 Evaluación de las Womenomics como estrategia de política exterior

Como se ha podido observar, las Womenomics como política dirigida hacia el exterior tiene todos los elementos para ser considerada una estrategia de política exterior con objetivos bien definidos basados en un interés general de carácter nacional. Así mismo, esta estrategia pasó por un proceso de toma decisiones que fue puesta en marcha por el gobierno de Shinzō Abe desde diciembre de 2012 a agosto de 2020, año en que renunció al cargo el mandatario. Evaluar el éxito de esta estrategia implementada hacia el exterior es lo que compete a este último apartado.

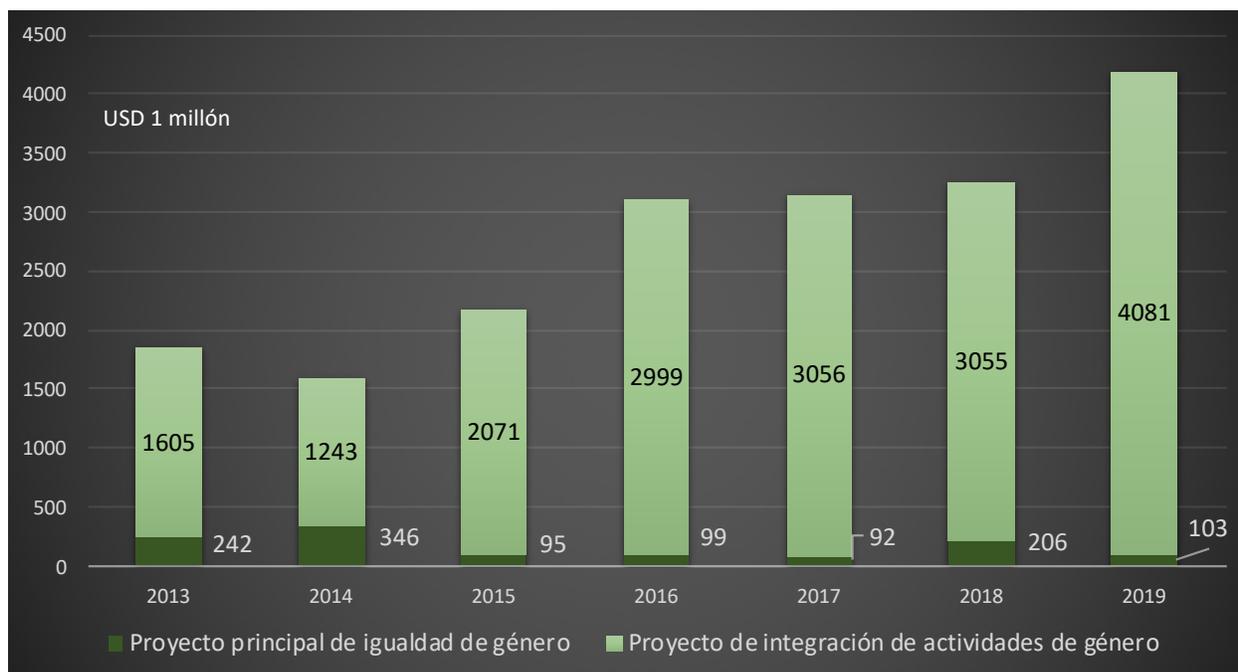
En primera instancia, de manera particular la estrategia de las Womenomics fue ejecutada como un elemento de la política exterior enfocada hacia la igualdad de género y participación activa de la mujer, sin embargo, a diferencia de la política de las Womenomics como estrategia económica enfocada hacia el interior, esta no cuenta con metas ni indicadores (Key Performance Indicators KPI) con los que se pueda medir sus logros y alcances. Es por ello que el balance de las Womenomics como elemento de política exterior se realizará de manera diferente a como se hizo en el capítulo 2.

Particularmente en lo que se refiere a los organismos internacionales y a la estrategia de “incrementar la entrega de recursos a dichas organizaciones internacionales que tengan como principal propósito la igualdad de género (ONU Mujeres, la Secretaría General de las Naciones Unidas sobre la Violencia Sexual en los Conflictos y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer)”, las contribuciones japonesas consisten principalmente en asistencia financiera indirecta, en donde Japón no tiene una participación directa en las actividades realizadas por los organismos. Esto impide una directa evaluación de los resultados de este elemento, sin embargo, es destacable que el incremento en las contribuciones fue importante hacía estos organismos, lográndose cumplir con lo que se planteó en un inicio, el “incremento de contribuciones”.

Los resultados van en la misma línea en lo que respecta a la puesta en marcha de la Asamblea Mundial para las Mujeres (WAW) en sus diferentes años. Las participaciones de las ponentes más destacadas en las diferentes asambleas, en concordancia con el

objetivo de política interna de las Womenomics permiten constatar el reconocimiento internacional de los esfuerzos del gobierno de Shinzō Abe, aunque resaltan las salvedades de dichos esfuerzos, poniendo de manifiesto los aspectos en los que aún tiene que trabajar Japón para lograr una plena participación de la mujer e igualdad de género en la sociedad japonesa.

Gráfica 27 Desembolso total de la AOD de Japón en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (base real) por año de 2013-2017



Fuente: Elaboración propia con datos de OECD stats, *Aid projects targeting gender equality and womens empowerment (CRS)*, [en línea], dirección URL: <https://stats.oecd.org>, [fecha de consulta: 20 de julio de 2021].

*1: Proyecto principal de igualdad de género (objetivo principal). Son los proyectos en donde la igualdad de género es un objetivo explícito de la actividad y fundamental para su diseño, es decir, la actividad no se habría llevado a cabo sin este objetivo

*2 Proyecto de integración de actividades de género (objetivo significativo). Son los proyectos en donde la igualdad de género es un objetivo importante, pero secundario de la actividad, es decir, no era la razón principal para emprender la actividad.

Con ambas acciones, el incremento de contribuciones a los organismos internacionales y la creación de ¡WAW!, se observa que se ha buscado una aprobación internacional de la política de las Womenomics, así como mostrar un liderazgo internacional de Japón

en el tema de la participación activa y empoderamiento de la mujer, lográndose una gran aprobación que ha resonando en el mundo entero.

Continuando con la estrategia de las Womenomics hacia el exterior, como se planteó al principio de este apartado, en cuanto a la "búsqueda del mejoramiento de la Asistencia Oficial para el Desarrollo en los países menos desarrollados con una perspectiva de género, persiguiendo el empoderamiento y la participación activa de las mujeres" se observa un incremento en el desembolso real otorgado entre 2013 y 2017 (gráfica 27), a pesar del decrecimiento en 2014 la tendencia es a la alza en este aspecto. Siguiendo la línea anterior y con el fin de ahondar más en la comparación entre el compromiso hecho y el desembolso real se puede observar en la tabla 11 las promesas y el logro alcanzado para la AOD con sus respectivos periodos a cubrir en el tema de igualdad de género y empoderamiento de la mujer en los países en desarrollo. Es importante observar que el desembolso bruto total de la AOD de Japón en este tema es de aproximadamente 12,589 millones de dólares de 2013 a 2017 de acuerdo con datos de la OCDE. Esta cantidad supera las promesas de cerca de 6,600 millones de dólares que realizó el Primer Ministro como se mostró previamente en el diagrama 4.

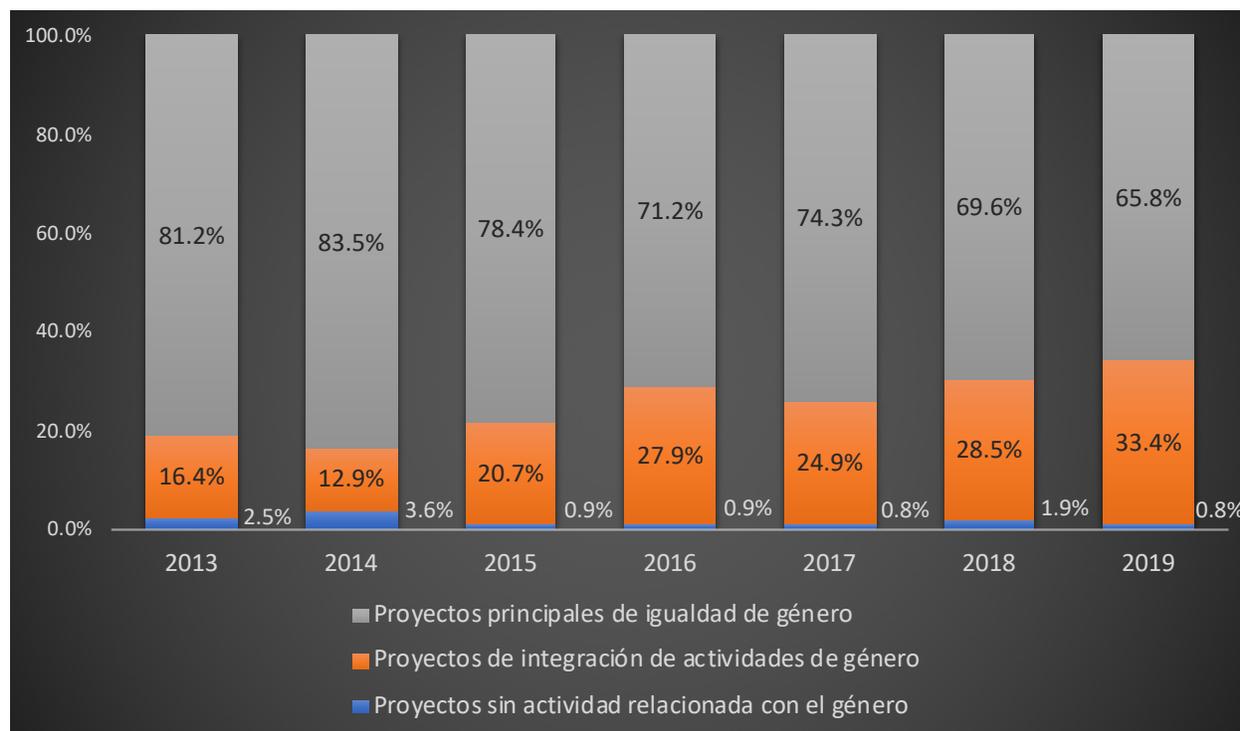
Tabla 11 Comparativo de promesas y logros de la AOD en el marco de las políticas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres de Shinzo Abe

Evento de la promesa	Promesa	Logro real
Discurso del Primer Ministro Shinzō Abe en el 68° período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2013	Compromiso de asistencia de más de USD 3 mil millones (2013 a 2015)	Se implementó la asistencia de aprox. USD 5,602 millones (2013 a 2015) 2013: USD 1,847 millones 2014: USD 1,588 millones 2015: USD 2,166 millones
Segunda Asamblea Mundial de la Mujer en 2015	Compromiso de implementación de asistencia de más de 42 mil millones de yenes (representa un aprox. de USD 380 millones) para la educación de mujeres y niñas de 2015 a 2017	Se implementó la asistencia de aproximadamente USD 742 millones de 2015 a 2017 2015: USD 205 millones 2016: USD 268 millones 2017: USD 268 millones

Cumbre del G7 Ise-Shima en 2016	Compromiso de implementar la asistencia para el desarrollo de capacidades de 5,000 mujeres, como oficiales administrativas, de 2016 a 2018.	Se implementó la asistencia a 11,345 mujeres de 2016 a 2018 2016: 3,933 mujeres 2017: 4,323 mujeres 2018: 3,089 mujeres
	Compromiso de implementar la ayuda para mejorar el entorno educativo para 50,000 estudiantes femeninas de 2016 a 2018	Se implementó la asistencia a 61,173 estudiantes femeninas de 2016 a 2018 2016: 21,870 niñas 2017: 24,047 niñas 2018: 15,256 niñas
Tercera Asamblea Mundial de la Mujer en 2016	Compromiso de implementar la asistencia de más de USD 3 mil millones bajo la "Estrategia de desarrollo para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer" de 2016 a 2018	Se implementó la asistencia de aproximadamente USD 6,245 millones de 2016 a 2017 Desglose 2016: USD 3,097 mil millones 2017: USD 3,147 mil millones
Fuente: elaboración propia con información de Tatsufumi Yamagata y Yuriko Saito, "Third party evaluation report 2019, evaluation of Japan's ODA for women's empowerment", [en línea], Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón (MOFA), marzo de 2020, p. 9 dirección URL: https://www.mofa.go.jp/policy/oda/evaluation/FY2019/pdfs/women.pdf , [fecha de consulta: 7 de mayo de 2021].		

Sin embargo, a pesar de que el logro real en cuanto al desembolso hecho supera a los compromisos del gobierno japonés, hay que notar que el número de proyectos que integran actividades de género, es decir, los que no tienen como principal objetivo la igualdad de género, se han visto incrementados, mientras que los que tienen a la igualdad de género como su principal meta han disminuido como se observa en la gráfica 28 en concordancia con la reducción del desembolso otorgado en estas categorías como se observó en la gráfica 27.

Gráfica 28 Porcentaje de la AOD para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el desembolso total de AOD de Japón 2013-2017



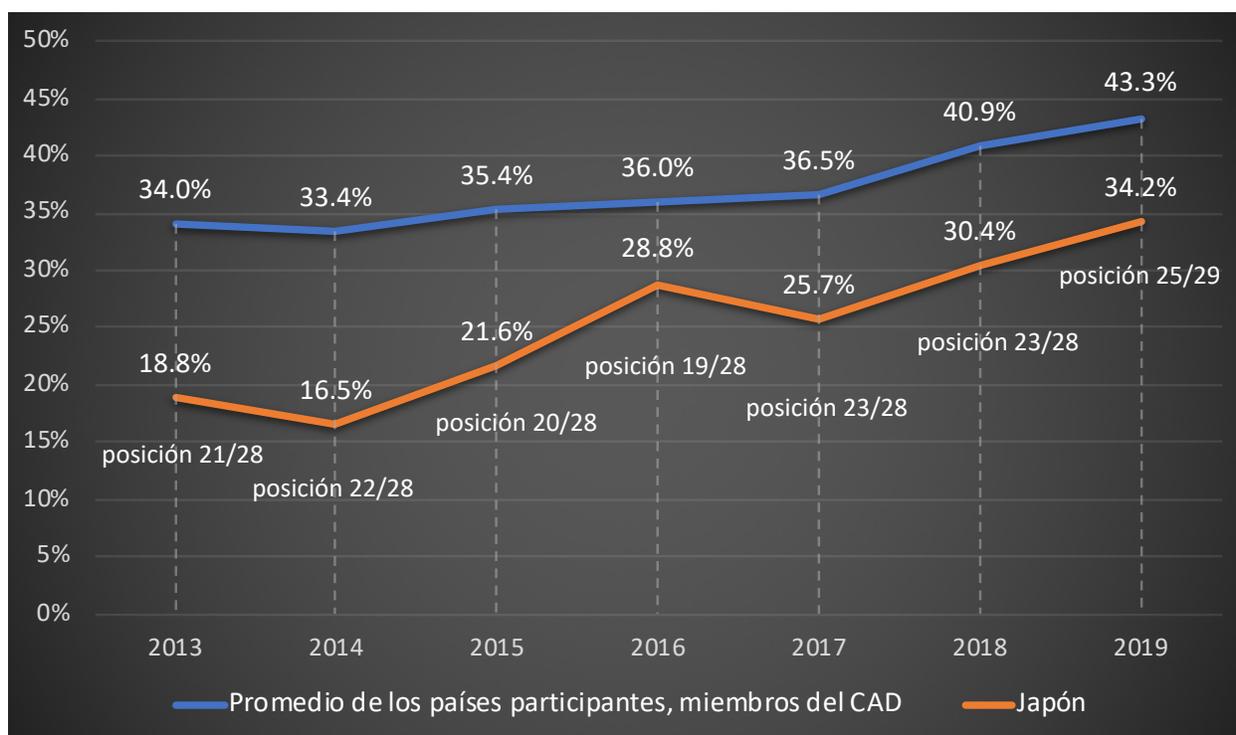
Fuente: Elaboración propia con datos de OECD stats, *Aid projects targeting gender equality and womens empowerment (CRS)*, [en línea], dirección URL: <https://stats.oecd.org>, [fecha de consulta: 20 de julio de 2021].

Además, comparando a Japón con otros miembros del Comité de Ayuda al Desarrollo (DAC, por sus siglas en inglés) de la OCDE, el porcentaje de gasto total de la AOD para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres de Japón está por debajo del promedio durante todo el periodo de evaluación (consultar gráfica 29)¹⁸⁸. De igual forma el porcentaje de proyectos principales de género y proyectos de integración de actividades de género de la AOD de Japón también es más bajo que el de los miembros del CAD, ocupando el puesto 25 de 29 países en 2019.¹⁸⁹

¹⁸⁸ "Putting finance to work for gender equality and women's empowerment, the way forward", [en línea], OECD development policy papers, no. 25, OECD publishing, enero 2020, pp. 13 y 14, dirección URL: https://www.oecd-ilibrary.org/development/putting-finance-to-work-for-gender-equality-and-women-s-empowerment_f0fa4d91-en, [fecha de consulta: 10 de julio de 2020].

¹⁸⁹ Tatsufumi, op. cit., pp. 22-25

Gráfica 29 Comparación internacional de proyectos de género en el gasto total de AOD de Japón con los miembros del CAD



Fuente: Elaboración propia con datos de OECD stats, *Aid projects targeting gender equality and womens empowerment (CRS)*, [en línea], dirección URL: <https://stats.oecd.org>, [fecha de consulta: 20 de julio de 2021].

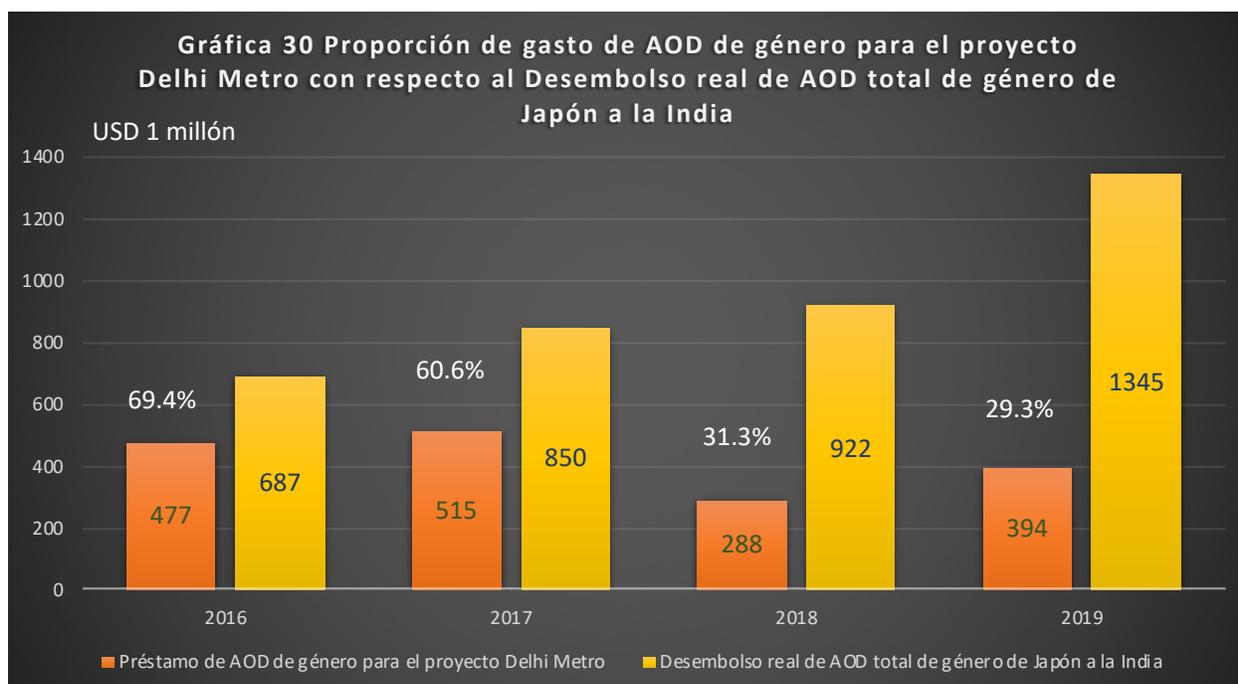
Nota: en el año 2019 se incluyen datos de Hungría que no se tenían en los años previos

En cuanto a los diferentes proyectos estos son numerosos, implementados en diferentes regiones y países del mundo y con diferentes características, y a pesar de que no se pueden analizar todos sí conviene abordar algunos en esta evaluación a manera de ejemplos sobre la forma en que se está ejecutando la AOD japonesa en el tema de igualdad de género y empoderamiento de la mujer:

3.5.1 Proyecto del Sistema de Transporte Masivo Rápido de Delhi

La India ha sido el mayor receptor de préstamos AOD del Japón durante las últimas décadas. El Metro de la ciudad de Delhi es un claro ejemplo de esta cooperación japonesa mediante la utilización de la AOD, en donde India decidió introducir el sistema Shinkansen en diciembre de 2015, cuando el Primer Ministro Abe visitó la India. El sistema Shinkansen de Japón se encuentra en la clase más alta de sistemas

ferroviarios de alta velocidad en todo el mundo en términos de seguridad y precisión. Japón e India confirmaron que el Consultor General comenzaría su trabajo en diciembre de 2016, los trabajos de construcción comenzarían en 2018 y la operación del ferrocarril comenzaría en 2023.¹⁹⁰ Desde el punto de vista de la igualdad de género, en este “Proyecto del sistema de transporte rápido masivo de Delhi (Delhi Metro)”, se plantea la creación de trenes exclusivos para mujeres que pretenden brindar un entorno en el que puedan viajar al trabajo y la escuela de manera tranquila y segura.¹⁹¹



Fuente: Elaboración propia con datos de OECD stats, *Aid projects targeting gender equality and womens empowerment (CRS)*, [en línea], dirección URL: <https://stats.oecd.org>, [fecha de consulta: 20 de julio de 2021].

Para este proyecto de gran escala se puede analizar el porcentaje de ayuda otorgada por Japón para el Delhi Metro enfocada a la igualdad de género con respecto al total de AOD de género otorgada a toda la India. Se observa en la gráfica 30 que este proyecto obtiene una cantidad importante de recursos, tan sólo en 2017, año en que recibió más

¹⁹⁰Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón, *Japan-India Relations*, [en línea], dirección URL: <https://www.mofa.go.jp/region/asia-paci/india/data.html>, [fecha de consulta: 25 de julio de 2021].

¹⁹¹ Foundation for Advanced Studies on International Development, “Country Assistance Evaluation of India”, [en línea], Third Party Evaluation, Ministry of Foreign Affairs of Japan, febrero 2018, dirección URL: <https://www.mofa.go.jp/policy/oda/evaluation/FY2017/pdfs/india.pdf>, [fecha de consulta: 29 de julio de 2021].

recursos, el proyecto obtuvo 515 millones de dólares para el tema de igualdad de género, convirtiéndolo en el proyecto más importante de igualdad de género y participación activa de la mujer en la India, país al que Japón destina la mayor AOD.

3.5.2 Proyecto sobre la mejora de los servicios de extensión sensibles al género en Kenia

Otro proyecto que se va a tocar en esta evaluación se encuentra en Kenia. Este país ha sido el principal receptor de la Asistencia Oficial para el Desarrollo (AOD) de Japón en África Subsahariana. Japón ha apoyado una amplia gama de áreas que incluyen agricultura, suministro de agua y saneamiento, salud y atención médica, educación y preservación del medio ambiente, y más recientemente en igualdad de género y empoderamiento de la mujer.¹⁹²

En lo que se refiere a la cooperación técnica, JICA ha implementado el “Proyecto de Empoderamiento de la Horticultura de Pequeños Agricultores” (2006-2009, Fase 1, SHEP por sus siglas en inglés), “Proyecto de Unidad de Empoderamiento y Promoción de la Horticultura de Pequeños Productores” (2010-2015, SHEP UP) y “Empoderamiento de Horticultura de Pequeños Productores y Proyecto de Promoción de Local y Up-scaling ”(2015-2020, SHEP PLUS).¹⁹³

Además, JICA también implementó el “Proyecto sobre la mejora de los servicios de extensión sensibles al género en Kenia” (2014-2017, PEGRES). En éste se desarrolló un “Paquete de integración de la perspectiva de género (GMP)” con el objetivo de ampliar este enfoque integrado de género para los pequeños agricultores que no sean horticultores.¹⁹⁴

¹⁹² Japón, Ministerio de Asuntos Exteriores de, *Japan-Kenya Relations (Basic Data)*, [en línea], dirección URL: <https://www.mofa.go.jp/region/africa/kenya/data.html>, [fecha de consulta: 25 de julio de 2021].

¹⁹³ El objetivo de estos proyectos fue el de desarrollar la capacidad de pequeños agricultores hortícolas y mejorar sus condiciones de vida a través del aumento de sus ingresos, por medio de una serie de capacitaciones y amplia gama de actividades, en donde se buscó que los agricultores participaran en la producción orientada al mercado y en la gestión de cultivos, así como a mejorar por sí mismos la infraestructura para el transporte rural.

¹⁹⁴ JICA, “JICA が取り組むジェンダー平等と女性のエンパワーメント (JICA Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, Proyecto sobre la mejora de los servicios de extensión sensibles al género en Kenia)”, [en línea], dirección URL: <https://www.jica.go.jp/activities/issues/gender/practice/ku57pq00002he0vh-att/20180209.pdf>, [fecha de consulta: 1 agosto de 2021].

SHEP Fase 1, SHEP UP y SHEP PLUS, en especial en los dos últimos que competen al gobierno de Shinzō Abe, se implementaron varias actividades sensibles al género enfocadas al mejoramiento de la productividad y los ingresos, así como una efectiva gestión agrícola, de las que destacan:

- Actividad para identificar los asuntos relacionados con los roles y el poder de decisión entre hombres y mujeres en las áreas del proyecto.
- Impartición de capacitaciones de mejoramiento agrícola con la participación directa de las mujeres
- Capacitación respecto al presupuesto familiar del esposo y la esposa.
- Se introdujeron herramientas de análisis de género para resaltar los roles y responsabilidades de género en el trabajo reproductivo y productivo a nivel del hogar.

Como resultado, 13,800 agricultores, objetivo en SHEP UP, han logrado un aumento promedio de 1.8 veces en sus ingresos debido a la mejora de la gestión agrícola y la eficiencia del trabajo. Además de esto, los resultados con enfoque de género han sido:

- * Aumento de la concientización de hombres y mujeres agricultores como coadministradores de los cultivos.
- * Reducción de la pesada carga laboral de las mujeres a través de un cambio de comportamiento
- * Incremento de los ingresos gracias a la gestión agrícola efectiva
- * Fortalecimiento de la motivación de las mujeres hacia la agricultura a través de la reasignación de beneficios
- * Mejoramiento de las condiciones de vida en la comunidad
- * Participación de las mujeres en la toma de decisiones en la comunidad y empoderamiento económico¹⁹⁵

¹⁹⁵ JICA, “JICA が取り組むジェンダー平等と女性のエンパワーメント (JICA Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, SHEP fase 1, SHEP UP, SHEP PLUS y PEGRES)”, [en línea], dirección URL: <https://www.jica.go.jp/activities/issues/gender/practice/ku57pq00002he0vh-att/20180209.pdf>, [fecha de consulta: 1 agosto de 2021].

Se han realizado diversas evaluaciones para este proyecto, en donde se ha confirmado que SHEP Fase 1, SHEP UP, SHEP PLUS y PEGRES han contribuido a mejorar la productividad y los ingresos mediante esfuerzos con enfoque de género en el sector agropecuario, forestal y pesquero, y apuntan a que los proyectos contribuyen al logro del “Fortalecimiento de la capacidad de mujeres y niñas para alcanzar su pleno potencial” en la “Estrategia de desarrollo para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer”.¹⁹⁶

La puesta en marcha del Plan de Acción Nacional con respecto a la mujer, la paz y la seguridad de igual forma ha tenido resultados. En los tres años de ejecución se han desarrollado dos evaluaciones por parte del gobierno, en donde resaltan las acciones de despacho de mujeres policías japonesas a Turquía para cooperar con JICA y la policía turca e implementar la capacitación de nuevas mujeres policías afganas. Así también bajo este PAN, se enviaron 510 mujeres miembros de las fuerzas de autodefensa japonesa a actividades de cooperación internacional para la paz, particularmente de la ONU, así como ayuda internacional de emergencia en casos de desastre, entre otros. En esta acción resalta la confianza que ha adquirido el Estado japonés en el envío de fuerzas de autodefensa a operaciones fuera de Japón, situación que fue muy polémica en 1991 con la guerra del Golfo. Ambas acciones también son un referente importante dado que el Gobierno de Japón proporciona principalmente solo asistencia financiera para actividades en el extranjero con la igualdad de género como objetivo principal, las mujeres japonesas que viajan al extranjero y brindan asistencia directamente a las mujeres locales amplían la asistencia japonesa en el ámbito de la paz y la seguridad.¹⁹⁷

Si bien, esta evaluación no cuenta con metas fijadas como en la política doméstica, se puede concluir que sí tuvo avances importantes, las acciones implementadas en base a los objetivos y la estrategia se ejecutaron y trajeron resultados significativos para cumplir con el interés nacional de regresar la fortaleza a un Japón golpeado por una

¹⁹⁶ Tatsufumi, op. cit., pp. 32-34

¹⁹⁷ Peace and Security Evaluation Committee of the National Action Plan on Women, “Annual report on the national action plan on women peace and security, january-december, 2015”, [en línea], Japón, Ministerio de Asuntos Exterior de Japón, marzo 2017, dirección URL: <https://www.mofa.go.jp/files/000264424.pdf>, [fecha de consulta: 1 de agosto de 2021].

crisis mundial y un triple desastre natural en 2008 y 2011 respectivamente. La promoción de los avances en el interior en participación activa de la mujer a través de los foros y organismos internacionales pusieron a Japón en la mesa de debate en estos respectivos organismos, logrando un reconocimiento de la comunidad internacional de las acciones implementadas. De igual forma la búsqueda de ejercer un papel activo y promover el liderazgo internacional de Japón en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer se puede observar en todas las acciones implementadas.

Sin embargo, estos esfuerzos son recurrentemente opacados por los pocos y lentos avances que se han logrado en el interior de Japón en el tema de participación activa de la mujer y los bajos indicadores internacionales de la condición de las mujeres que va de la mano con el avance doméstico.

Conclusiones

Este trabajo se ha realizado de acuerdo al método de estudio de la política exterior dejado por el Dr. Cabra Ybarra, con base a los pasos explicados al principio se buscó presentar una propuesta de interés nacional de la mano de un análisis del contexto interno como externo, pues fue menester reunir la mayor cantidad de factores de situación que permitieran generar la guía para el estudio de una política pública en particular, las Womenomics ejecutadas por el Primer Ministro Shinzō Abe en su segundo mandato, de diciembre de 2012 a agosto de 2020.

Como parte del contexto interno se obtuvo que la crisis demográfica de Japón que abarca la baja tasa de fertilidad y envejecimiento de la población han provocado un decrecimiento de la población japonesa. Ello ha significado un gran reto para todo el Estado y ha generado choques en diversos ámbitos, en el que destaca el laboral. La disminución de la fuerza laboral masculina por esta crisis planteó la necesidad de un cambio a la situación de Japón, particularmente el modelo de roles de género en la familia que ha estado perfectamente definido, con el hombre jugando el papel de proveedor y la mujer como ama de casa y criadora de los hijos a tiempo completo, y de igual forma el sistema laboral de género japonés en el que destaca el predominio del empleo regular o de por vida por el hombre, con largas y extenuantes horas laborales, mientras que la mujer renuncia al trabajo por matrimonio o por nacimiento de un hijo provocando el fenómeno de la curva en forma M, en la cual se observa que retorna al trabajo en un empleo irregular o de medio tiempo una vez que el hijo ha alcanzado cierta edad.

En cuanto al contexto externo, con el incremento de los foros y organismos internacionales posteriores a la Segunda Guerra Mundial la importancia de que la mujer fuera reconocida en igualdad de condiciones ante la ley en sus respectivas naciones condujo a varios países a reunirse en dichos organismos con la finalidad de obtener un marco normativo internacional que promoviera la igualdad de género. Las diversas Conferencias Mundiales, desde la primera en 1975 celebrada en la Ciudad de México, pasando por la segunda, la tercera y la cuarta en 1980, 85 y 90 respectivamente lograron grandes avances en este tema. En particular, la Cuarta Conferencia Mundial

junto con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing produjo uno de los impactos más importantes en el tema de igualdad de género, que los gobiernos de los países participantes incluyeran de manera efectiva una perspectiva de género en todas sus instituciones políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones, tanto en el ámbito público como en el privado. Este logro dio como resultado en Japón la creación de la Ley Básica de Igualdad de Género en 1999 y sus respectivos planes básicos quinquenales de igualdad de género.

Con el incremento del interés en la sociedad internacional de los temas de género, Japón atrajo la atención internacional por su rezago en igualdad de género y empoderamiento de la mujer a pesar de los esfuerzos gubernamentales para mejorar las condiciones de las mujeres. Sumado a lo anterior, la crisis demográfica y situación laboral junto con los roles de género marcados propició recomendaciones de empresas privadas, así como de organismos internacionales orientadas a la implementación de medidas gubernamentales en donde la mujer adquiriera un papel más activo en la sociedad que permitiera enfrentar los retos del envejecimiento de la población y reducción de mano de obra masculina. La primera recomendación, de Katty Matsui, miembro de la empresa Goldman Sachs, acuñó el término de Womenomics y fijó la fórmula en 1999, la cual plantea que una mayor participación de la mujer en la economía daría como resultado mayor crecimiento económico. A ella siguieron las recomendaciones de los organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional en 2012 y la OCDE en 2015.

En este contexto, bajo los factores internos y externos expuestos es que se formuló una propuesta de interés nacional que rigió durante el segundo mandato de Shinzō Abe y sobre el que su gobierno planteó la política de las Womenomics para alcanzar dicho interés general.

Con el fin de *crear una nación fuerte a través del fortalecimiento del poder nacional* se puso en marcha la política de las Womenomics en sus dos modalidades, una como política económica y la otra como política exterior.

En este punto, conviene retomar la hipótesis planteada al principio de este trabajo: "Las Womenomics como estrategia económica y de política exterior japonesa, tienen como

objetivos el incremento de la fuerza laboral femenina hacia el interior, mientras que hacia el exterior busca ejercer un papel activo en el medio internacional en el tema de igualdad de género, participación activa y empoderamiento de la mujer, ambos en pro del fortalecimiento del poder nacional japonés.”

En primera instancia, como política interna, durante la investigación se planteó que las Womenomics se fijaron con un objetivo claro, en donde con la participación del Primer Ministro Abe ante la Asamblea General de la ONU en septiembre de 2013 se dio a conocer al mundo el compromiso de la implementación de la estrategia de carácter económico de las Womenomics cuyo objetivo fue el incrementar la fuerza laboral femenina con miras al crecimiento económico.

Con ello, la hipótesis planteada al principio de este trabajo se comprueba verdadera en el primer elemento, las Womenomics en su modalidad de estrategia económica tienen como meta el incremento de la participación de la mujer en la fuerza laboral en la búsqueda de un crecimiento de la economía con la intención de que el poder nacional se fortalezca en el aspecto económico.

Ahora bien, con el fin de darle más sustento a la investigación se revisaron los antecedentes de las políticas enfocadas a la igualdad de género, participación activa y empoderamiento de la mujer previas al 2012. Con la revisión de la Ley de igualdad de oportunidades en el empleo se puede inferir que las cimientos de las Womenomics habían sido fijadas desde 1985 y afianzadas en 1999 con la Ley básica de igualdad de género con sus respectivos planes básicos quinquenales, siendo el aspecto económico el elemento nuevo que presentaron las Womenomics en 2012, en donde se ha buscado fortalecer la economía utilizando el recurso humano de las mujeres al intentar aumentar la fuerza laboral femenina.

Con el sustento de esta revisión, se continuó con el estudio de la estrategia económica de las Womenomics. Estipulada en la “Estrategia de Revitalización de Japón”, ésta contó con sus respectivas metas, también llamadas indicadores clave de desempeño:

- Incrementar el número de mujeres que se incorporan a la fuerza laboral y resolver el problema de la “curva en forma de M”, en donde se buscó incrementar la tasa de empleo de las mujeres de 25 a 44 años al 73% en 2020 de 68% en 2012.

- Aumentar el número de mujeres en posiciones de liderazgo en todos los ámbitos de la sociedad a 30% en 2020 de 6.9% en 2012
- Disminuir el número de mujeres que dejan el trabajo debido al parto o la crianza y promover el balance entre la vida familiar y la vida laboral, fijando como meta el índice de continuación de empleo de mujeres después del nacimiento de su primer hijo al 55% en 2020 de 38% en 2010.
- Mejorar el ambiente laboral para las mujeres al ofrecer incentivos a las empresas (a través de subsidios y de reducción de impuestos).
- Lograr un crecimiento del número de padres que toman la licencia parental a 13% en 2020 de 2.63% en 2011.
- Incrementar el número de guarderías para reducir el número de niños en la lista de espera y eventualmente eliminarla, fijando como meta asegurar 463,000 cuidadores de niños de guardería para fines del año fiscal 2017.

Esta estrategia resultó en la creación de un nuevo marco normativo, dos leyes son las que destacan como acciones para alcanzar el objetivo antes planteado; la ley de promoción para la participación activa de la mujer y la ley de promoción de la igualdad de género en el campo político, en 2015 y 2018 respectivamente.

La primera fijó los lineamientos para cambiar el sistema laboral de género. Por una parte las instituciones gubernamentales japonesas a nivel local formularon un plan de promoción sobre la participación y el avance de las mujeres en el lugar de trabajo para cada prefectura y municipio. Mientras que las agencias gubernamentales junto con las empresas privadas formularon planes de acción donde incorporaron metas e iniciativas numéricas para promover el avance de las mujeres y al cumplirlas se hacían acreedores a una certificación como empresa que promueve la participación activa de la mujer. A manera de incentivo, a las empresas certificadas se les permitió utilizar la marca de la certificación en sus productos para mejorar su imagen, también otorgó subsidios monetarios y un sistema de financiamiento con préstamos a intereses bajos.

En cuanto a la segunda ley se orientó a los partidos políticos a que la mujer tuviera mayor participación en las contiendas electorales, y con ello impactar de manera directa en la proporción de mujeres en los puestos de elección popular de la Dieta.

Además de la creación de nuevas leyes, se retomó y mejoraron otras que ya habían sido ejecutadas en administraciones pasadas, tal es el caso de la ley para la licencia de cuidado infantil y cuidado de enfermería de un familiar y la ley de promoción de medidas de apoyo al desarrollo de la próxima generación.

Si bien la licencia de cuidado infantil se implementó desde 1991, esta ha sufrido diversas modificaciones desde entonces. Las que destacan en la administración de Shinzō Abe fueron las de 2016 y la de 2017. En estas modificaciones se logró la flexibilización de las unidades de tiempo libre para la licencia de cuidado de un niño enfermo o lesionado y el cuidado de enfermería de un familiar al permitir que los trabajadores obtengan permisos por medio día en períodos separados hasta tres veces por un total de 93 días y también acortar las horas de trabajo programadas para el cuidado de un familiar dos o más veces en un período de 3 años, buscando con estas tres acciones beneficiar a las trabajadoras que son las principales encargadas del cuidado de los hijos y de los adultos mayores.

Por su parte, la ley de Promoción de Medidas de Apoyo al Desarrollo de la Próxima Generación creada en 2003 y ejecutada desde 2005 con vigencia hasta 2015, amplió su periodo de aplicación hasta 2025 con Shinzō Abe y estipuló que las empresas debían formular un "plan de acción general" en relación con el trabajo y la crianza de los hijos de los trabajadores. Aquellas empresas que cumplieran con ello se les otorgó igualmente una certificación que las acreditaba como "empresas que apoyan el cuidado de los hijos" dándole a la empresa una ventaja sobre las demás en concursos de licitación pública. Con ello el gobierno Japonés buscó promover el equilibrio entre la vida y el trabajo tanto para hombres como mujeres.

Además de estas leyes y con base a la estrategia general, también se ejecutó el Plan para la eliminación de la lista de espera de niños para guarderías en 2013 con duración de 5 años que buscó asegurar 500 mil espacios nuevos en las guarderías, con la intención de eliminar por completo la lista de espera en 2017. Bajo este plan se

promovió que las empresas privadas crearan y dirigieran su propia guardería para los hijos de sus trabajadores. A través del sistema "Negocio de cuidado infantil dirigido por la empresa" el gobierno subsidió desde la creación de las instalaciones hasta los costos de operación y mantenimiento de los centros de cuidado infantil.

Al evaluar los resultados de la implementación de las Womenomics como estrategia económica, se concluyó que las metas que el mismo gobierno había planteado no se alcanzaron en la mayoría de los indicadores. En cuanto a los puestos de liderazgo ocupados en un 30% por mujeres la tendencia de crecimiento se mantuvo igual desde la creación del primer plan básico de igualdad de género de 2001 tanto en el caso de las trabajadoras de empresas privadas como en las funcionarias públicas nacionales, dando como resultado que no se lograran alcanzar los porcentajes que se fijaron como objetivo. La tasa de empleados varones que tomaron licencia por cuidado de niños igualmente se quedó muy por debajo de lo esperado así como la disminución del número de mujeres que dejan el trabajo debido al parto o la crianza que no pudo cumplir con la meta marcada.

En el tema de la eliminación de la lista de espera de niños para guarderías, el número de nuevas plazas se logró de acuerdo al compromiso, no así el objetivo final de la eliminación de la lista de espera. Hay que resaltar que el sistema de guarderías por el que se apostó en este periodo fue pasar de uno público a uno de carácter privado, al apoyar con recursos públicos al sector privado para que ellos controlaran el sistema de guarderías observándose una clara disminución de las controladas por el Estado.

El único elemento que se cumplió de manera clara fue el incremento de la mujeres en la fuerza laboral en el rango de edad de 25 a 44 años, periodo en el que hay mayor retiro femenino de los puestos de trabajo, lográndose la meta de 77.7% para 2019. Aunque a pesar de este avance, la curva en forma de M se mantiene.

Los compromisos hechos por el Primer Ministro Shinzō Abe al interior de Japón sin realizar un reajuste de ellos y orientarlos hacía metas alcanzables en el tema de participación activa de la mujer fue uno de los elementos que más crítica ha recibido a lo largo de los 8 años que duró su mandato. De igual forma la falta de reconocimiento en este aspecto por el gobierno ha puesto en entredicho la credibilidad

que tienen las instituciones gubernamentales, hecho que opaca los logros alcanzados a pesar de que sí hubo avances importantes, al mejorar los cimientos y poniendo nuevos elementos permitiendo la continuación de la línea de acción de incrementar la participación de la mujer en la economía, particularmente en el mercado laboral.

Sin embargo, a pesar de los resultados poco satisfactorios en los indicadores clave de desempeño de la estrategia, de acuerdo al objetivo que se fijó, los frutos de esta investigación infieren que las Womenomics cumplieron con el elemento de incrementar la participación de las mujeres en la fuerza laboral, evitando la disminución general de ésta a pesar de que la participación de los hombres ha presentado un decrecimiento. Las acciones ejercidas sí han generado que cada vez más mujeres se incorporen al mercado laboral y tengan una mayor participación y empoderamiento con mejores ambientes laborales aunque hay que destacar que hay otros elementos que influyen en estos resultados como es la decisión de no casarse ni tener hijos de cada vez más mujeres en los últimos años. En el caso del elemento del fortalecimiento del poder nacional como se planteó en la hipótesis, no se pudo corroborar en el presente trabajo ya que la gran amplitud de factores que influyen en el crecimiento económico no permite llegar a una conclusión de logro o fracaso.

La segunda vertiente de las Womenomics, es decir, como estrategia de política exterior, presentó sus detonantes directos, elementos que se analizaron como una influencia que provino del medio internacional, las recomendaciones de los organismos internacionales (el FMI y la OCDE) así como de empresas privadas (firma de inversión norteamericana Golman Sachs) generaron un impacto en las acciones ejecutadas por la administración de Shinzō Abe. Así también los indicadores internacionales de género (el de brecha de género (GGI) emitido por el Foro Económico Mundial y el índice de desigualdad de género (GII) generado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)) han influido en la implementación de las Womenomics al mostrar el retraso que Japón tiene en igualdad de género y participación activa de la mujer en un comparativo global. Igualmente, como elemento a considerar en la misma vertiente de influencia internacional se analizó el asunto de las mujeres de consuelo, por las críticas en cuanto al manejo del asunto por parte del gobierno de Shinzō Abe y el subsecuente

impacto en la imagen que tiene en el exterior Japón, aunque con los resultados de la investigación se concluyó que este asunto no fue detonante directo de las Womenomics.

Una vez analizada la influencia internacional se continuó con el método de estudio de la política exterior, las Womenomics como estrategia de política dirigida al medio internacional tuvo objetivos claros y bien definidos alineados con el interés general de fortalecer a Japón. En este trabajo se planteó: *“El lograr un reconocimiento internacional de los esfuerzos puestos en marcha a través de una política doméstica de participación activa y empoderamiento de la mujer que busca alinear a Japón con los estándares internacionales”* como primer objetivo, y en segundo término *“El jugar un papel activo y promover el liderazgo internacional de Japón en materia de igualdad de género, participación activa y empoderamiento de la mujer”*.

Con lo anterior se concluye que el segundo elemento de la hipótesis se cumple parcialmente, ya que de acuerdo a los resultados de este trabajo se presentan dos objetivos, no uno como se infirió en la hipótesis en primera instancia, el de ejercer un papel activo en participación activa y empoderamiento de la mujer. Aunque este último se concluye como verdadero.

Ahora bien, basado en estos dos objetivos externos es que el Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón planteó una estrategia para ejecutar la política de las Womenomics hacia el exterior:

1. Incrementar la entrega de recursos a organizaciones internacionales que tienen como principal propósito la igualdad de género, particularmente las dependencias de las Naciones Unidas como ONU Mujeres, la Secretaría General de las Naciones Unidas sobre la Violencia Sexual en los Conflictos y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.
2. Poner en marcha la creación de un Plan de Acción Nacional con respecto a la mujer, la paz y la seguridad.

3. Promover la política doméstica de las Womenomics en los organismos y foros internacionales, como son la ONU, ASEAN, APEC, G8/7 y el G20, con miras a un reconocimiento internacional en estos esfuerzos.
4. Buscar el mejoramiento de la Asistencia Oficial para el Desarrollo en los países menos desarrollados con una perspectiva de género, persiguiendo el empoderamiento y la participación activa de las mujeres. Esto poniendo en revisión la Carta de la Asistencia Oficial para el Desarrollo y actualizar la iniciativa de Género y Desarrollo, de 2003 y 2005 respectivamente.
5. Creación de un foro internacional donde se puedan discutir los temas de igualdad de género, y así también sirva como puente para comunicar las acciones de Japón para promover el empoderamiento de las mujeres y su participación activa en la sociedad a nivel nacional e internacional.

Siguiendo el método de estudio de la política exterior, en el paso del análisis de las decisiones y acciones se encontró en el primer punto de la estrategia que con la intención de incrementar la entrega de recursos a organizaciones internacionales que tienen como principal propósito la igualdad de género, particularmente las dependencias de las Naciones Unidas, Japón aportó un total de 134.33 millones de dólares norteamericanos a ONU Mujeres entre 2011 y 2019. Tan solo en 2019, Japón fue el séptimo mayor contribuyente gubernamental con 17.65 millones de dólares y el decimocuarto mayor donante de recursos ordinarios con 3.93 millones de dólares. En cuanto a la estrecha colaboración con la Oficina del Representante Especial de la Secretaría General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos, Japón entregó por primera vez en 2014 2.15 millones de dólares americanos, convirtiéndose en su mayor donante, y sumado lo aportado desde entonces hasta 2019 las contribuciones ascienden a 11 millones de dólares. De igual forma Japón contribuyó al Fondo Fiduciario para víctimas de violencia sexual y de género de la Corte Penal Internacional a partir de 2014 y con un acumulado hasta 2019 de 2.6 millones de euros.

Como segundo elemento de la estrategia, el gobierno puso en marcha la creación de un Plan de Acción Nacional con respecto a la mujer, la paz y la seguridad a partir de 2015, de éste resaltan las acciones de despacho de mujeres policías japonesas a

Turquía para cooperar con JICA y la policía turca e implementar la capacitación de nuevas mujeres policías afganas. Así también bajo este PAN, se enviaron mujeres miembros de las fuerzas de autodefensa japonesa a actividades de cooperación internacional para la paz, particularmente de la ONU, así como ayuda internacional de emergencia en casos de desastre, entre otros. En esta acción resalta la confianza que ha adquirido el Estado japonés en el envío de fuerzas de autodefensa a operaciones fuera de Japón, situación que fue muy polémica en 1991 con la guerra del Golfo.

La promoción de la política doméstica de las Womenomics en los organismos y foros internacionales, como son la ONU, ASEAN, APEC, G8/7 y el G20, así como la creación de un foro internacional promovido y dirigido por Japón donde se discuten los temas de igualdad de género, la Asamblea Mundial para la Mujer (WAW), que son el punto 3 y 5 de la estrategia, son acciones que se implementaron con la intención de obtener un reconocimiento internacional de los esfuerzos de Japón en este tema. La crítica internacional sobre los pocos avances en igualdad de género en el interior de Japón de acuerdo a los resultados de la estrategia económica generaron un fuerte impacto en la imagen que Japón tiene dentro de la sociedad internacional, y es que al formar parte del grupo de los 7 y ser reconocido como una potencia económica a nivel mundial la presión internacional es todavía mayor, situaciones que lo obligan a mejorar en este aspecto que ha quedado rezagado, he ahí la importancia de que sea conocida y reconocida la política de las Womenomics para Japón.

La Asistencia Oficial para el Desarrollo en los países menos desarrollados con una perspectiva de género como cuarto y último punto también ha sido fundamental en la estrategia de las Womenomics hacia el exterior. La revisión de la Carta de la Asistencia Oficial para el Desarrollo en 2015 y la actualización de la iniciativa de Género y Desarrollo en 2016 para generar la Estrategia de Desarrollo para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer fueron esfuerzos importantes en política exterior que han buscado alinearse a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los marcos normativos internacionales en el tema de igualdad de género. De igual forma, sustentadas en este marco regulador, las contribuciones del Estado japonés para la AOD han tenido gran peso en la administración de Shinzō Abe, los compromisos

hechos en los organismos internacionales para dar a conocer las aportaciones son acciones encaminadas al cumplimiento de los objetivos de reconocimiento internacional y participación activa. Sin embargo, resalta el hecho de que Japón todavía está rezagado en cuanto a las contribuciones hechas en comparación con sus contrapartes, como son los miembros del Comité de Ayuda al Desarrollo de la OCDE, en donde de los 29 miembros que realizan aportaciones a los países en vías de desarrollo en actividades de igualdad de género y participación activa de la mujer, Japón cayó del lugar 21 en 2013 al 25 en 2019.

Como se ha venido revisando, las acciones ejecutadas por el Estado Japonés han seguido la línea de la estrategia de las Womenomics como política exterior teniendo como metas los dos objetivos planteados, en primera instancia, la búsqueda de ejercer un papel activo y promover el liderazgo internacional de Japón se puede observar en todas las acciones implementadas, particularmente la ayuda internacional en el tema de participación activa de la mujer e igualdad de género, como son la asistencia financiera indirecta destinada a organismos internacionales, particularmente la ONU, ayuda internacional financiera en forma de préstamos y no reembolsable a países en vías de desarrollo, así también la asistencia técnica a dichos países permiten constatar el cumplimiento del segundo elemento de la hipótesis. De igual forma, la promoción de los avances en el interior en participación activa de la mujer a través de los foros y organismos internacionales pusieron a Japón en la mesa de debate en estos respectivos organismos, logrando un reconocimiento de la comunidad internacional de las acciones implementadas. Cabe señalar que este segundo objetivo no se contempló en la hipótesis al empezar a desarrollar este trabajo y se pudo determinar una vez que se contó con el conocimiento adquirido del análisis del segundo capítulo en el que se estudiaron las Womenomics como estrategia económica.

Con respecto al fin último del Estado, es importante aclarar que dada la cantidad de elementos que influyen en el fortalecimiento del poder nacional, este estudio no pretendía comprobar si las Womenomics como estrategia económica o de política exterior alcanzan dicha meta, pues al plantearlo como interés nacional es a lo que

aspira el Estado en la implementación de todas sus políticas públicas y no es la intención de este trabajo analizarlas todas, sino únicamente a las Womenomics.

Sin embargo, se ha podido observar la necesidad de ahondar en la forma en cómo los elementos que componen la estrategia y las acciones ejecutadas de las Womenomics se han dirigido en pro del interés nacional al aspirar al fortalecimiento del poder nacional. Con los resultados obtenidos se parte del supuesto de que la ayuda exterior está dictada por consideraciones políticas y estratégicas en donde se buscan beneficios para el país donante en el momento de entregar la asistencia financiera y técnica más allá de la buena voluntad, como por ejemplo, la intención de mejorar la imagen internacional, perseguir alineación de las leyes internas con las normas internacionales, incrementar las exportaciones de los países donantes a los países receptores, etc.

En la presente investigación, se ha podido constatar que la influencia de la normativa internacional y particularmente la que ejerce Japón en otras naciones a través de proyectos de desarrollo enfocados a la participación activa de la mujer e igualdad de género, como es el caso de los proyectos antes mencionados del Delhi Metro en la India y el de asistencia técnica agrícola con un enfoque de género en Kenia, permite una cooperación e intercambio en diversos ámbitos más allá de la transferencia de capital o de conocimiento o recursos técnicos. Con estos elementos se generan nuevas líneas de investigación sobre la cantidad y naturaleza (por ejemplo el incrementar las exportaciones de Japón a los países receptores de la ayuda internacional) de los beneficios para el país donante, en este caso Japón, que permitirán ampliar en futuros trabajos el análisis que se ha realizado hasta ahora.

Aunque, hay elementos que sí se han corroborado en esta investigación, y es que la búsqueda de la alineación de la política de las Womenomics con las normas internacionales es un elemento comprobable que ha generado un fortalecimiento del poder nacional; la creación de nuevas leyes para mejorar la condición de la mujer con perspectiva de género hacia el interior, como lo fueron la "Ley de Promoción para la Participación Activa de la Mujer" y la "Ley de promoción de la igualdad de género en el campo político"; así también hacia el exterior, en cuanto a la revisión de la "Carta de la

Asistencia Oficial para el Desarrollo”, la “Estrategia de Desarrollo para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer” y el “Plan de Acción Nacional con respecto a la mujer, la paz y la seguridad”, ha propiciado el avance de un marco normativo regulador de estas acciones cada vez más sólido, orientado a las circunstancias actuales del país y del medio internacional, el incremento de la ayuda internacional indirecta a las dependencias de la ONU está cimentado en dicho marco normativo. Igualmente, esto ha permitido alcanzar un mejoramiento de la imagen y credibilidad que Japón proyecta en el medio internacional en estos temas derivado de la participación activa en él. En este sentido, la confianza adquirida en el medio internacional de Japón en el envío de mujeres pertenecientes a las fuerzas de autodefensa bajo el Plan de Acción Nacional demuestra los resultados del fortalecimiento del poder nacional, acción que 3 décadas antes le habría resultado imposible.

En la misma línea se encuentran las acciones de la asistencia financiera indirecta en los organismos internacionales, si bien, la cooperación con estos organismos es difícil medirla como se ha venido revisado por su misma naturaleza y por ende su impacto en el fortalecimiento del poder nacional, es posible llegar a la conclusión que la imagen de Japón se ha visto fortalecida en el medio internacional, al mostrar una clara intención de cooperación para manejar y enfrentar los temas de igualdad de género y empoderamiento de la mujer, de ahí la razón de que las promesas hayan sido hechas en eventos de suma importancia como la Asamblea General de la ONU, la Asamblea Mundial para la Mujer, y las cumbres del G7, momentos en los que el mundo entero está pendiente de todas las acciones realizadas por los mandatarios de cada nación.

Con ello, cabe decir que la política de las Womenomics como estrategia económica, así como de política exterior han perseguido el interés nacional planteado en la hipótesis al comienzo de este trabajo, el fortalecimiento del poder nacional como fin último del Estado japonés durante la segunda administración de Shinzō Abe, de 2012 a 2020, y éste ha sido la guía que ha determinado el análisis dentro del método de estudio de la política exterior de la mano de los demás pasos, concluyéndose como verdadero este tercer elemento.

Finalmente, las Womenomics de Shinzō Abe han sido implementadas recientemente, al comienzo de esta investigación aún no concluía el mandato del Primer Ministro por lo que todavía falta ver y analizar muchos de los resultados de las acciones ejecutadas con esta política, tanto hacia el interior como en el medio internacional. También cabe resaltar que por la naturaleza del método y objeto de estudio utilizado, esta investigación ha buscado estudiar las acciones gubernamentales en el tema de igualdad de género, participación activa y empoderamiento de la mujer desde una perspectiva del Estado, observándose la limitación que ello mismo conlleva al haberse dejado fuera otros elementos de suma importancia, como es la mujer japonesa misma y su propio punto de vista en el tema, más allá de un instrumento del Estado.

Fuentes de Consulta

Bibliografía

- ✦ Basu, Soumita y Nagar, Akhila, "Routledge handbook of feminist peace research", *Women, peace and security*, 2021, 212-221 pp.
- ✦ Biebrich Torres, Carlos Armando y Spíndola Yáñez, Alejandro, *Diccionario de la Constitución Mexicana. Jerarquía y vinculación de sus conceptos*, México, Instituto Mexicano de Estrategías; Miguel Ángel Porrúa: Senado de la República, LX Legislatura, abril de 2009, 1260 p.
- ✦ Cooney, Kevin, *Japan's Foreign Policy Since 1945*, Estados Unidos, An East Gate Book, 2007.
- ✦ Felipe, Jesús y Hasan, Rana, "Labor market outcomes in Asia", *Labor Markets in Asia Issues and Perspectives*, Nueva York, 2006, 21-62 pp.
- ✦ Flowers, Petrice R., *Refugees, women, and weapons, international norm adoption and compliance in Japan*, Stanford University Press, 2009, 208 pp.
- ✦ Friday, Karl F., "Family, Gender, and Sex in Early Modern Japan", Karl F. Friday, *Routledge handbook of premodern Japanese history*, Taylor & Francis Group, 2017, 402-412 pp.
- ✦ Gelb, Joyce y Kumagai, Naoko, "Gender equality in Japan: internal policy processes and impact, and foreign implications under Prime Minister Abe's Womenomics", Mary M. McCarthy, *Routledge Handbook of Japanese Foreign Policy*, Routledge, 2018, 337-352 pp.
- ✦ Iyoda, Mitsuhiro, *Postwar Japanese economy, Lessons of economic growth and the bubble economy*, Springer, 2010, 169 pp.
- ✦ Koyama, Takashi, *The changing social position of women in Japan*, Suiza, Unesco, 1961, 152 pp.
- ✦ Murray, John, *Onna daigaku, a treasure box of women's learning.*, Reino Unido, Nezu press, 2010, 46 pp.
- ✦ Rebeck, Marcus, *The Japanese employment system: adapting to a new economic environment*, Estados Unidos, Oxford University Press, 2005, 196 pp.

- ✦ S/autor, *Japan's Constitution of 1946*, constituteproject, 2020, 22 pp.
- ✦ Villalba Hidalgo, César, *La política exterior de México enfocada al desarrollo económico: una revisión histórica (1946-1970)*, Ciudad Universitaria, México, noviembre de 2000, 166 pp.
- ✦ Villalba Hidalgo, César, "Don José G. Cabra Ybarra, el Caballero de la política exterior.", Ciudad Universitaria, México, 30 de agosto de 2011, 5 pp.

Cibergrafía

- ✦ Abe, Shinzō, *Declaración de apertura del Primer Ministro Shinzō Abe en conferencia de prensa*, [en línea], 26 de diciembre de 2012, dirección URL: https://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201212/26kaiken_e.html, [fecha de consulta: 13 de octubre de 2020].
- ✦ Abe, Shinzō, *Discurso del Primer Ministro Shinzō Abe* "内閣総理大臣談話", [en línea], 26 de diciembre de 2012, dirección URL: https://www.kantei.go.jp/jp/96_abe/discource/20121226danwa.html, [fecha de consulta: 11 de octubre de 2020].
- ✦ Abe, Shinzō, *The Bounty of the Open Seas: Five New Principles for Japanese Diplomacy*, [en línea], Japón, 18 de enero de 2013, dirección URL: https://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201301/18speech_e.html, [fecha de consulta: 15 de octubre de 2020].
- ✦ Abe, Shinzō, "Transcript of Video Message from Prime Minister Shinzō Abe on the Growth Strategy", [en línea], Japón, 14 de junio de 2013, dirección URL: https://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201306/14message_e.html, [fecha de consulta: 20 de abril de 2021].
- ✦ Abe, Shinzō, 第68回国連総会における安倍内閣総理大臣一般討論演説 (*Discurso ordinario del Primer Ministro Abe en la 68a Asamblea General de las Naciones Unidas*), [en línea], 26 de septiembre de 2013, dirección URL: https://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201309/26generaldebate_e.html, [fecha de consulta: 25 de abril de 2021].
- ✦ Abe, Shinzō, "WAW!2015 公開フォーラム 総理スピーチ (Discurso de apertura del Primer Ministro Shinzō Abe en el Foro Abierto, Asamblea Mundial de Mujeres en Tokio: ¡WAW! 2015)", [en línea], Japón, 28 de agosto de 2015, 9 pp., dirección URL:

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000096923.pdf>, [fecha de consulta: 8 de mayo de 2021].

- ✦ Agencia de Servicios de inmigración de Japón, *Immigration Control and Residency Management 2019*, [en línea], Japón, 2019, 230 pp., dirección URL: <http://www.moj.go.jp/content/001310187.pdf>, [fecha de consulta: 27 de mayo de 2020].
- ✦ Akaha, Tsuneo, "Japan's Comprehensive Security Policy: A New East Asian Environment", [en línea], *Asian Survey*, Vol. 31, No. 4, abril 1991, pp. 324-340, dirección URL: <https://booksc.org/book/26872253/33e1a1>, [fecha de consulta: 21 de julio de 2021].
- ✦ Bachelet, Michelle, *Statement by Michelle Bachelet, United Nations High Commissioner for Human Rights in the Fifth World Assembly for Women: WAW! 2019/ Women 20 (W20)*, [en línea], 23 de marzo de 2019, dirección URL: <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24415&LangID=E>, [fecha de consulta: 1 de junio de 2021].
- ✦ Baker & McKenzie, *Amendments to the act for stabilization of employment of older persons: mandated employment until age 65*, [en línea], enero 2013, 2 pp., dirección URL: http://bakermckenzie.co.jp/e/material/dl/supportingyourbusiness/newsletter/employment/Client_Alert_201301_LaborEmployment_E.pdf, [fecha de consulta: 10 de febrero de 2020].
- ✦ Brator, Philip y Tsubuku, Masako, "Japan's tax laws get in way of more women working full time", [en línea], Periódico *The Japan Times*, Japón, marzo 5 de 2019, dirección URL: <https://www.japantimes.co.jp/news/2019/03/05/national/japans-tax-laws-get-way-women-working-full-time/>, [fecha de consulta: 5 de septiembre de 2020].
- ✦ Buchholz, Katharina, *Number of Foreign Workers in Japan at Record High*, [en línea], *statista.com*, 4 de febrero de 2020, dirección URL: <https://www.statista.com/chart/16838/number-of-foreign-workers-in-japan/>, [fecha de consulta: 24 de junio de 2020].
- ✦ Burgess, Mike y Wolf, Daniel, "Brasil: el concepto de poder en la escuela superior de guerra", [en línea], Cuadernos Políticos, número 20, México, editorial Era, abril-junio de 1979, pp. 89-103, dirección URL: <http://www.cuadernospoliticos.unam.mx/cuadernos/contenido/CP.20/CP20.8.MikeBurguessYDanielWolf.pdf>, [fecha de consulta: 30 de agosto de 2021].

- ✦ Coleman, Liv, "Japan's Womenomics diplomacy: fighting stigma and constructing ODA leadership on gender equality", [en línea], *Japanese Journal of Political Science*, 18, Cambridge University Press, pp. 491-513, dirección URL: <https://doi.org/10.1017/S1468109917000147>, [fecha de consulta: 30 de abril de 2021].
- ✦ Denyer, Simon, "Japan entraps some foreign workers", [en línea], Periódico *The Washington Post*, 24 de enero de 2020, dirección URL: https://www.washingtonpost.com/world/asia_pacific/ghosn-wasnt-the-only-one-trapped-in-japan-many-foreign-workers-also-want-to-escape/2020/01/23/ea7bcaf0-3daf-11ea-971f-4ce4f94494b4_story.html, [fecha de consulta: 27 de junio de 2020].
- ✦ Director de Políticas del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, "厚生労働統計のあらまし (Resumen de estadísticas de salud, trabajo y bienestar 2019)", [en línea], Japón, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, Japón, 2019, 36 pp., dirección URL: <https://www.mhlw.go.jp/english/database/db-oh/index.html>, [fecha de consulta: 25 de agosto de 2019].
- ✦ e-gov ポータル (portal e-gov), ^{こよう ぶんや} 雇用の分野における ^{だんじょ きんとう} 男女の均等な ^{きかい およ} 機会及び ^{たいぐう} 待遇の ^{かくほとう かん ほうりつ} 確保等に関する法律 (*Ley de igualdad de oportunidades en el trabajo para hombres y mujeres*), [en línea], Japón, 1 de julio de 1972, dirección URL: https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=347AC0000000113_20200601_501AC0000000024&keyword=男女雇用機会均等法, [fecha de consulta: 7 de diciembre de 2020].
- ✦ e-gov ポータル (portal e-gov), ^{いくじきゅうぎょう かいごきゅうぎょうとういくじまた かぞくかいご おこな} 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う ^{らうどうしや ふくし かん ほうりつ} 労働者の福祉に関する法律 (*Ley para la licencia de cuidado infantil y cuidado de enfermería de un familiar*), [en línea], Japón, 15 de mayo de 1991, dirección URL: <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=403AC0000000076>, [fecha de consulta: 15 de febrero de 2021].
- ✦ e-gov ポータル (portal e-gov), ^{だんじょきょうどうさんかくしゃかいき ほんほう} 男女共同参画社会基本法 (*Ley básica para una sociedad con igualdad de género*), [en línea], Japón, 23 de junio de 1999, dirección URL: https://elaws.e-gov.go.jp/document?law_unique_id=411AC0000000078_20150801_0000000000000000, [fecha de consulta: 10 de diciembre de 2020].

- ✦ e-gov ポータル (portal e-gov), 次世代育成支援対策推進法 (*Ley de promoción de medidas de apoyo al desarrollo de la próxima generación*), [en línea], Japón, 16 de julio de 2003, dirección URL: <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=415AC0000000120>, [fecha de consulta: 5 de febrero de 2021].
- ✦ e-gov ポータル (portal e-gov), 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (*Ley de Promoción de la Participación Activa de la Mujer en la Vida Profesional*), [en línea], Japón, 4 de septiembre de 2015, dirección URL: <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=427AC0000000064>, [fecha de consulta: 5 de diciembre de 2020].
- ✦ e-gov ポータル (portal e-gov), 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律 (*Ley de Promoción de la igualdad de género en el campo político*), [en línea], Japón, 23 de mayo de 2018, dirección URL: https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=430AC1000000028_20180523_0000000000000000, [fecha de consulta: 1 de febrero de 2021].
- ✦ Edwards, Linda N., "The status of women in Japan: has the equal employment opportunity law made a difference?", *Journal of Asian Economics*, Vol. 5, No. 2, 1994, pp.217-240,
- ✦ El-Agraa, Ali M., "The japanese pensions scandals", [en línea], *Pensions: An International Journal* volume, 2009, pp. 191-201, dirección URL: <https://link.springer.com/article/10.1057/pm.2009.8#citeas>, [fecha de consulta: 29 de febrero de 2020].
- ✦ Evaluation Committee of the National Action Plan on Women, Peace and Security, "Annual report on the national action plan on women peace and security, january-december, 2015", [en línea], Japón, Ministerio de Asuntos Exterior de Japón, marzo 2017, dirección URL: <https://www.mofa.go.jp/files/000264424.pdf>, [fecha de consulta: 1 de agosto de 2021].
- ✦ Foro Económico Mundial, "Global Gender Gap Report", [en línea], Ginebra, Suiza, dirección URL: <https://www.weforum.org/reports#filter>, [fecha de consulta: 17 de abril de 2021].
- ✦ Foundation for Advanced Studies on International Development, "Country Assistance Evaluation of India", [en línea], Third Party Evaluation Report 2017, Ministry of Foreign Affairs of Japan, febrero 2018, dirección URL: <https://>

www.mofa.go.jp/policy/oda/evaluation/FY2017/pdfs/india.pdf, [fecha de consulta: 29 de julio de 2021].

- ✦ Futagami, Shiho; Waragai, Tomoki; y Westphal, Thomas, "Shukko in Japanese companies and its economic and managerial effects", [en línea], WZB Discussion Paper, No. FS IV 98 - 5, Berlin, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), junio de 1998, 22 pp., dirección URL: <https://www.econstor.eu/handle/10419/51203>, [fecha de consulta: 22 de agosto de 2020].
- ✦ 2019, G7 France Biarritz, "Declaration on gender equality and women's empowerment", [en línea], Francia, 26 de agosto de 2019, dirección URL: <https://www.elysee.fr/admin/upload/default/0001/05/e8aa2525311a98227c935900abefdce7eb911896.pdf>, [fecha de consulta: 3 de mayo de 2021].
- ✦ Gender Equality Bureau, "Gender equality policy in Japan, presentation of Japan in ASEAN Committee on Women + 3", [en línea], agosto de 2017, dirección URL: https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_acw3/pdf/contry_presentation_japan_09.pdf, [fecha de consulta: 1 de mayo de 2021].
- ✦ General Assembly UN, "Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015–2030", [en línea], 3 de junio de 2015, dirección URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_69_283.pdf, [fecha de consulta: 3 de mayo de 2021].
- ✦ Gobierno de Japón, "National Action Plan on Women, Peace and Security", [en línea], 29 de septiembre de 2015, dirección URL: <https://www.mofa.go.jp/files/000101798.pdf>, [fecha de consulta: 27 de abril de 2021].
- ✦ Hara, Hiromi, "The gender wage gap across the wage distribution in Japan: within- and between-establishment effects", [en línea], Labour Economics, no. 53, Japón, Agosto 2018, pp. 213-229, 17 pp., dirección URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537118300368>, [fecha de consulta: 29 de agosto de 2020].
- ✦ Hasunuma, Linda, "Political targets: womenomics as an economic and foreign relations strategy", [en línea], Asie.Visions, No. 92, The Institut français des relations internationales (Ifri), abril 2017, 30 pp., dirección URL: https://www.ifri.org/sites/default/files/atoms/files/hasunuma_political_targets_womenomics_2017.pdf, [fecha de consulta: 20 de enero de 2020].

- ✦ Herrera Santana, David, "Las aportaciones del método analítico de la política exterior: lugar e importancia de la capacidad del Estado.", [en línea], Escenarios XXI, Año II, Núm 10, Jul.-Ago, 2011, dirección URL: <https://politicainternacional.com.mx/escenarios-xxi-num-10/>, [fecha de consulta: 30 de agosto de 2021].
- ✦ Ikeda, Shingou, "Women's Employment Status and Family Responsibility in Japan: Focusing on the Breadwinner Role", [en línea], Japan Labor Issues, vol.3, no.17, August-September 2019, pp. 47-55, 9 pp., dirección URL: <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2019/017-06.pdf>, [fecha de consulta: 6 de agosto de 2020].
- ✦ Isamu SJ, Ando, *Migrant Workers in Japan (Part 2 of 2)*, [en línea], Tokyo Migrants' Desk, 21 de mayo de 2015, dirección URL: <https://migrantstokyo.wordpress.com/2015/05/21/migrant-workers-in-japan-part-2-of-2/>, [fecha de consulta: 30 de junio de 2020].
- ✦ Japan International Cooperation Agency (JICA), "Policies and actions for gender and diversity in disaster risk reduction", [en línea], dirección URL: https://www.jica.go.jp/english/our_work/thematic_issues/disaster/c8h0vm0000bvqtv9-att/PoliciesAndActionsForGenderAndDiversityInDRR.pdf, [fecha de consulta: 3 de mayo de 2021].
- ✦ Japan's G20 Presidency, "Women at work in G20 countries: progress and policy action", [en línea], Japón, 2019, dirección URL: https://www.mofa.go.jp/policy/economy/g20_summit/osaka19/pdf/documents/en/annex_09.pdf, [fecha de consulta: 1 de mayo de 2021].
- ✦ JICA, "JICA が^{とく}取り組むジェンダー^{びょうどう}平等と女性^{じょせい}のエンパワーメント (JICA Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, Proyecto sobre la mejora de los servicios de extensión sensibles al género en Kenia)", [en línea], dirección URL: <https://www.jica.go.jp/activities/issues/gender/practice/ku57pq00002he0vh-att/20180209.pdf>, [fecha de consulta: 1 agosto de 2021].
- ✦ JICA, "JICA が^{とく}取り組むジェンダー^{びょうどう}平等と女性^{じょせい}のエンパワーメント (JICA Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, SHEP fase 1, SHEP UP, SHEP PLUS y PEGRES)", [en línea], dirección URL: https://www.jica.go.jp/activities/issues/gender/practice/ku57pq00002he0vh-att/20140905_01.pdf, [fecha de consulta: 1 agosto de 2021].

- ✦ Kashiwase, Kenichiro; Nozaki, Masahiro; y Tokuoka, Kiichi, "Pension reforms in Japan", [en línea], IMF Working paper, WP/12/285, diciembre 2012, 20 pp., dirección URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2012/wp12285.pdf>, [fecha de consulta: 13 de febrero de 2020].
- ✦ Kato, Takao, "Productivity, wages and unions in japan", [en línea], Conditions of Work and Employment Series, no. 73, International Labour Office - Geneva, 2016, pp. 36, dirección URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_465070.pdf, [fecha de consulta: 16 de septiembre de 2020].
- ✦ kimi.wiki (全研本社), *The Japanese Employment System and Contract Types*, [en línea], 14 de septiembre de 2018, dirección URL: <https://kimi.wiki/work/japanese-employment-system>, [fecha de consulta: 2 de septiembre de 2020].
- ✦ Kohara, Miki, "The response of Japanese wives' labor supply to husbands' job loss", [en línea], Journal of Population Economics, Vol. 23, No. 4, octubre 2010, pp. 1133-1149, 17 pp., dirección URL: <https://ideas.repec.org/a/spr/jopoec/v23y2010i4p1133-1149.html>, [fecha de consulta: 8 de agosto de 2020].
- ✦ Kondo, Ayako y Shigeoka, Hitoshi, "The effectiveness of demand-side government intervention to promote elderly employment: evidence from Japan", [en línea], ILR Review, vol. 70 Issue 4, Japón, agosto 2017, p1008-1036, dirección URL: Base de datos de la DGB de la UNAM, [fecha de consulta: 25 de febrero de 2020].
- ✦ Kumagai, Naoko, "The background to the Japan-Republic of Korea Agreement: compromises concerning the understanding of the comfort women issue", [en línea], Asia-Pacific Review, Vol. 23, No. 1, 11 de julio de 2016, 65-99 pp., dirección URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13439006.2016.1195955>, [fecha de consulta: 20 de abril de 2021].
- ✦ Lagarde, Christine, "IMF chief Lagarde and Japanese PM Abe address World Assembly for Women", [video], ponencia presentada en el WAW! 2014, Tokyo, Associated Press, 12 de septiembre de 2014.
- ✦ López Vargas, Arturo, "Las aportaciones del método analítico de la política exterior: lugar e importancia de la capacidad del Estado", [en línea], Escenarios XXI, Año II, Núm 10, Jul.-Ago, 2011, dirección URL: <https://politicainternacional.com.mx/escenarios-xxi-num-10/>, [fecha de consulta: 30 de agosto de 2021].

- ✦ Matsui, Kathy, "Women-omics, buy the female economy", [en línea], Japón, Goldman Sachs, 13 de agosto de 1999, 19 pp., dirección URL: <https://annazavaritt.blog.ilsol24ore.com/wp-content/uploads/sites/54/files/womenomics2-pdf.pdf>, [fecha de consulta: 20 de septiembre de 2020].
- ✦ Matsui, Kathy, "Womenomics. Japan's hidden asset", [en línea], Japón, Goldman Sachs, 19 de octubre de 2005, 36 pp., dirección URL: <https://www.goldmansachs.com/insights/investing-in-women/bios-pdfs/womenomics-pdf.pdf>, [fecha de consulta: 20 de septiembre de 2020].
- ✦ Matsui, Kathy, "Womenomics 3.0, the time is now", [en línea], Japón, Goldman Sachs, 1 de octubre de 2010, 37 pp., dirección URL: <https://www.goldmansachs.com/insights/investing-in-women/bios-pdfs/womenomics-pdf.pdf>, [fecha de consulta: 20 de septiembre de 2020].
- ✦ Matsui, Kathy, "Womenomics 4.0, time to walk the talk", [en línea], Japón, Goldman Sachs, 30 de mayo de 2014, 33 pp., dirección URL: <https://www.goldmansachs.com/insights/pages/macroeconomic-insights-folder/womenomics4-folder/womenomics4-time-to-walk-the-talk.pdf>, [fecha de consulta: 20 de septiembre de 2020].
- ✦ Matsui, Kathy, "Womenomics 5.0", [en línea], Japón, Goldman Sachs, 18 de abril de 2019, 49 pp., dirección URL: <https://www.goldmansachs.com/insights/pages/womenomics-5.0/multimedia/womenomics-5.0-report.pdf>, [fecha de consulta: 20 de septiembre de 2020].
- ✦ Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón, *Japan-India Relations*, [en línea], dirección URL: <https://www.mofa.go.jp/region/asia-paci/india/data.html>, [fecha de consulta: 25 de julio de 2021].
- ✦ Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón, *Japan-Kenya Relations (Basic Data)*, [en línea], dirección URL: <https://www.mofa.go.jp/region/africa/kenya/data.html>, [fecha de consulta: 1 de agosto de 2021].
- ✦ Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón, *The asian women's fund*, [en línea], dirección URL: <https://www.mofa.go.jp/files/100173322.pdf>, [fecha de consulta: 23 de abril de 2021].
- ✦ Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón, *Japan's Efforts on the Issue of Comfort Women*, [en línea], 2021, dirección URL: https://www.mofa.go.jp/policy/postwar/page22e_000883.html, [fecha de consulta: 30 de abril de 2021].
- ✦ Ministerio de Asuntos Exteriores de la República de Corea, *The ROK-Japan Relations*, [en línea], dirección URL: https://www.mofa.go.kr/eng/wpge/m_4903/contents.do, [fecha de consulta: 30 de abril de 2021].

- ✦ Ministerio de Justicia de Japón, *Basic Plan for Immigration Control and Residency Management*, [en línea], Japón, abril 2019, 91 pp., dirección URL: http://www.immi-moj.go.jp/seisaku/pdf/2019_kihonkeikaku_english.pdf, [fecha de consulta: 24 de junio de 2020].
- ✦ Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar (厚生労働大臣), *Basic Survey on Wage Structure: Outline of Survey*, [en línea], Japón, 4 pp., dirección URL: http://47.97.96.152/www.mhlw.go.jp/english/database/db-slms/dl/d1e2e3965201de747dcb620d18e6aedd_slms-04.pdf, [fecha de consulta: 1 de septiembre de 2020].
- ✦ Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar (厚生労働大臣), *Basic Survey on Wage Structure: Statistical Table(Time series)(~2017)*, [en línea], Japón, 2017, dirección URL: http://47.97.96.152/www.mhlw.go.jp/english/database/db-l/47755fa51945810a72411289051a9e06_ordinary.html, [fecha de consulta: 31 de agosto de 2020].
- ✦ Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón, 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】(令和元年10月末現在), [en línea], Japón, 10 pp., dirección URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000590310.pdf>, [fecha de consulta: 24 de junio de 2020].
- ✦ Ministry of Foreign Affairs of Japan, “Japan’s Initiatives toward G7 Ise-Shima Summit”, [en línea], mayo 2016, dirección URL: <https://www.mofa.go.jp/files/000158507.pdf>, [fecha de consulta: 8 de mayo de 2021].
- ✦ Ministry of Foreign Affairs of Japan, *World Assembly for Women: WAW! 2016 Public Forum*, [en línea], 13 de diciembre de 2016, dirección URL: https://www.mofa.go.jp/fp/hr_ha/page3e_000637.html, [fecha de consulta: 8 de mayo de 2021].
- ✦ Ministry of Foreign Affairs of Japan, *Diplomatic bluebook 2019*, [en línea], Capítulo 3 Japan’s foreign policy to promote national and global interests, 2019, dirección URL: <https://www.mofa.go.jp/policy/other/bluebook/2019/html/chapter3/c030108.html>, [fecha de consulta: 8 de mayo de 2021].
- ✦ Molina, Rodolfo, “Comienzos de las relaciones de posguerra entre Japón y China”, [en línea], Asociación Latinoamericana de Estudios de Asia y África, 26 p., dirección URL: https://ceaa.colmex.mx/aladaa/memoria_xiii_congreso_internacional/images/molina_rodolfo.pdf, [fecha de consulta: 5 de julio de 2021].

- ✦ Motoyama, Hisako, "Formulating Japan's UNSCR 1325 national action plan and forgetting the "comfort women"", [en línea], *International Feminist Journal of Politics*, 8 de enero de 2018, 15 pp., dirección URL: <https://doi.org/10.1080/14616742.2017.1413582>, [fecha de consulta: 1 de mayo de 2021].
- ✦ nippon.com, *La población de Japón se reduce por noveno año consecutivo*, 13 de mayo de 2020, dirección URL: <https://www.nippon.com/es/japan-data/h00705/>, [fecha de consulta: 1 de julio de 2020].
- ✦ OCED, "OECD Economic Surveys: Japan 2015", [en línea], OECD Publishing, abril 2015, 146 pp., dirección URL: https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-japan-2015_eco_surveys-jpn-2015-en, [fecha de consulta: 15 de abril de 2021].
- ✦ OECD, "Japan: Advancing the Third Arrow for a Resilient Economy and Inclusive Growth", [en línea], "Better Policies" Series, Japón, 2014, 32 pp., dirección URL: https://www.oecd-ilibrary.org/economics/japan-advancing-the-third-arrow-for-a-resilient-economy-and-inclusive-growth_9789264215955-en, [fecha de consulta: 15 de abril de 2021].
- ✦ OECD stats, *Aid projects targeting gender equality and womens empowerment (CRS)*, [en línea], dirección URL: <https://stats.oecd.org>, [fecha de consulta: 20 de julio de 2021].
- ✦ Oficina de Estadísticas (統計局), Ministerio de Asuntos Internos y Comunicaciones (総務大臣), *Employment Status Survey*, [en línea], Japón, 2017, dirección URL: <https://www.stat.go.jp/english/data/shugyou/index.html>, [fecha de consulta: 1 de septiembre].
- ✦ Onishi, Norimitsu, "Abe Rejects Japan's Files on War Sex", 27 de abril de 2021, Periódico *The New York Times*, 2 de marzo de 2007, dirección URL: <https://www.nytimes.com/2007/03/02/world/asia/02japan.html>, [fecha de consulta: [en línea]].
- ✦ Oshio, Takashi; Shimizutani, Satoshi y Sato Oishi, Akiko, "Does social security induce withdrawal of the old from the labor force and create jobs for the young? the case of japan", [en línea], *Social security programs and retirement around the world: the relationship to youth employment*, National Bureau of Economic Research, Inc., febrero 2010, pp. 217-241, dirección URL: <https://www.nber.org/chapters/c8257.pdf>, [fecha de consulta: 24 de enero de 2020].

- ✦ Oshio, Takashi; Usui, Emiko; y Shimizutani, Satoshi, "Labor force participation of the elderly in Japan", [en línea], NBER Chapters, No. 24614, National Bureau of Economic Research, Inc., mayo de 2018, 22 pp., dirección URL: <https://www.nber.org/papers/w24614.pdf>, [fecha de consulta: 20 de febrero de 2020].
- ✦ Osumi, Magdalena, "At women's empowerment event, Japan urged to step up reforms", [en línea], Periódico *The Japan Times*, 1 de noviembre de 2017, dirección URL: <https://www.japantimes.co.jp/news/2017/11/01/national/womens-empowerment-event-japan-urged-step-reforms/>, [fecha de consulta: 8 de junio de 2021].
- ✦ Pollmann, Mina, "Is Japan Ready to Welcome Immigrants?", [en línea], The Diplomat Magazine, dirección URL: <https://thediplomat.com/2020/01/is-japan-ready-to-welcome-immigrants/>, [fecha de consulta: 29 de junio de 2020].
- ✦ Poza, Iván, *El sistema de pensiones público en Japón.*, [en línea], febrero 2018, dirección URL: https://japabanchel.com/2018/02/24/el-sistema-de-pensiones-publico-en-japon/#Sistema_Nacional_Pensiones_Japon_Capas, [fecha de consulta: 24 de febrero de 2020].
- ✦ S/a, "Putting finance to work for gender equality and women's empowerment, the way forward", [en línea], OECD development policy papers, no. 25, OECD publishing, enero 2020, 33 pp., dirección URL: https://www.oecd-ilibrary.org/development/putting-finance-to-work-for-gender-equality-and-women-s-empowerment_f0fa4d91-en, [fecha de consulta: 10 de julio de 2020].
- ✦ Sasakawa Peace Foundation, "Men's new roles in a gender equal society, survey results from Japan and East Asia", [en línea], Sasakawa Peace Foundation, 26 julio de 2019, 99 pp., dirección URL: https://www.spf.org/en/global-image/units/upfiles/67909-1-20190725110603_b5d390e8bee400.pdf, [fecha de consulta: 16 de agosto de 2020].
- ✦ Sato Oishi, Akiko, "Why did Japanese Dual-earner Couples Increase since the Late 1980s?", [en línea], Japan Labor Issues, vol.3, no.13, Marzo-Abril 2019, pp.15-29, 15 pp., dirección URL: <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2019/013-02.pdf>, [fecha de consulta: 6 de agosto de 2020].
- ✦ Secretaría de Relaciones Exteriores, "La mujer y el derecho internacional, conferencias internacionales, Organización Internacional del Trabajo.", [en línea], México, 2004, dirección URL: <https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/>

SeminarioCETis/Documentos/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/3_d_h_mujeres/28.pdf, [fecha de consulta: 2 de abril de 2021].

- ✦ Statistics Bureau, Ministry of Internal Affairs and Communications of Japan, *Statistical handbook of Japan 2019*, [en línea], Japón, 197 pp., dirección URL: <https://www.stat.go.jp/english/data/handbook/pdf/2019all.pdf#page=1>, [fecha de consulta: 28 de febrero de 2020].
- ✦ Steinberg, Chad y Nakane, Masato, *Can Women Save Japan?*, [en línea], IMF Working paper, WP/12/248, International Monetary Fund, octubre de 2012, dirección URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2012/wp12248.pdf>, [fecha de consulta: 7 de abril de 2021].
- ✦ Takami, Tomohiro, "Current state of working hours and overwork in Japan part II: why do the japanese work long hours?", [en línea], Japan Labor Issues, vol.3, no.18, octubre de 2019, pp. 15-19, 5 pp., dirección URL: <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2019/018-04.pdf>, [fecha de consulta: 19 de agosto de 2020].
- ✦ Takegawa, Keiko, "High Level Policy Dialogue on Women and the Economy Forum-Policy Recommendations of Head of Delegation of Japan", [en línea], Vietnam, 19 de septiembre de 2017, 3, dirección URL: https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_apec/pdf/wef2017_02_en.pdf, [fecha de consulta: 1 de mayo de 2021].
- ✦ The Editors of Encyclopaedia Britannica, *Self-Defense Force*, [en línea], Britannica, dirección URL: <https://www.britannica.com/topic/Self-Defense-Force>, [fecha de consulta: 11 de julio de 2021].
- ✦ The Japan Institute for Labour Policy and Training, "Labor situation in Japan and its analysis general overview 2015/2016 (日本の労働事情と分析 総論版 2015/2016)", [en línea], Japan, 2016, 216 pp., dirección URL: <https://www.jil.go.jp/english/lspj/general/2015-2016/2015-2016.pdf>, [fecha de consulta: 15 de febrero de 2020].
- ✦ The Portal Site of Official Statistics of Japan (e-Stat), *Vital statistics*, [en línea], Japón, dirección URL: https://www.e-stat.go.jp/en/stat-search?page=1&toukei=00450011&bunya_l=02, [fecha de consulta: 10 de enero de 2020].
- ✦ The World Bank Group, *Japanese population*, [en línea], 2019, dirección URL: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL?end=2019&locations=JP&start=1960&view=chart>, [fecha de consulta: 30 de enero de 2020].

- ✦ Tsunekawa, Keichi, "Economía, Política y Relaciones Exteriores del Japón contemporáneo", [en línea], N° 18, Argentina, Instituto de Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de la Plata, 1999, dirección URL: https://www.iri.edu.ar/publicaciones_iri/IRI%20COMPLETO%20-%20Publicaciones-V05/Publicaciones/cursos1/Keichi5.htm, [fecha de consulta: 1 de julio de 2021].
- ✦ U.S. Embassy in Japan, *Statement on Prime Minister Abe's december 26 visit to Yasukuni Shrine*, [en línea], diciembre 26 de 2013, dirección URL: <https://japan2.usembassy.gov/e/p/2013/tp-20131226-01.html>, [fecha de consulta: 25 de abril de 2021].
- ✦ UN Women, *Partner spotlight: Japan*, [en línea], dirección URL: <https://www.unwomen.org/en/partnerships/donor-countries/top-donors/japan>, [fecha de consulta: 27 de abril de 2021].
- ✦ United Nation Information Center, *UN Women Japan Liaison Office*, [en línea], dirección URL: https://www.unic.or.jp/info/un_agencies_japan/unwomen/?lang=en, [fecha de consulta: 27 de abril de 2021].
- ✦ Villalba Hidalgo, Cesar, "¿Qué es política exterior? (Reflexiones en torno al concepto)", [en línea], Escenarios XXI, Año II, Núm 10, Jul.-Ago, 2011, pp. 9-18, dirección URL: <https://politicainternacional.com.mx/escenarios-xxi-num-10/>, [fecha de consulta: 30 de agosto de 2021].
- ✦ Watanabe, Ken-Ichi, "An Adaptation of Weintraub's Model", [en línea], Journal of Post Keynesian Economics, Vol. 5 Issue 2, winter 1982-83, pp. 228-244, 17 p., dirección URL: <https://www.jstor.org/stable/4537733?seq=1>, [fecha de consulta: 1 de agosto de 2020].
- ✦ Yamagata, Tatsufumi y Saito, Yuriko, "Third party evaluation report 2019, evaluation of Japan's ODA for women's empowerment", [en línea], Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón, marzo de 2020, 64 pp., dirección URL: <https://www.mofa.go.jp/policy/oda/evaluation/FY2019/pdfs/women.pdf>, [fecha de consulta: 5 de mayo de 2021].
- ✦ Zarakol, Ayşe, "What made the modern world hang together: socialisation or stigmatisation?", [en línea], International Theory, vol. 6, no. 2, julio 2014, pp. 311 - 332, dirección URL: http://journals.cambridge.org/abstract_S1752971914000141, [fecha de consulta: 20 de abril de 2020].

- ✦ Zhou, Yanfei, "Poverty and income polarization of married stay-at-home mothers in Japan, part I: historical perspectives of japanese full-time housewives", [en línea], Japan Labor Issues, vol.3, no.15, junio 2019, pp. 7- 15, dirección URL: <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2019/015-02.pdf>, [fecha de consulta: 19 de julio de 2019].
- ✦ カオナビ人事用語集 (glosario de recursos humanos Kaonabi), 男女機会均等法 (男女雇用機会均等法) とは? 禁止例、ハラスメント [¿Qué es la Ley de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (Ley de igualdad de oportunidades en el trabajo para hombres y mujeres)? Acerca de los ejemplos de prohibición y el acoso], [en línea], 5 de agosto de 2020, dirección URL: <https://www.kaonavi.jp/dictionary/danjokikaikintoho/>, [fecha de consulta: 10 de enero de 2021].
- ✦ コトバンク (kotobank), モーレッツ社員 (読み) もーれつしゃいん (*trabajador intensolectura morretsu shain*), [en línea], dirección URL: <https://kotobank.jp/word/モーレッツ社員-1713690>, [fecha de consulta: 19 de junio de 2020].
- ✦ 企業主導型保育事業ポータル (Portal empresarial de cuidado infantil dirigido por la empresa), 企業主導型保育事業のご案内 (*Información sobre el negocio de cuidado infantil dirigido por la empresa*), [en línea], Japón, dirección URL: <https://www.kigyounaihoiku.jp/institution>, [fecha de consulta: 1 de marzo de 2021].
- ✦ 内閣官房内閣人事局 (Secretaría del Gabinete Oficina de Personal del Gabinete), "女性国家公務員の登用状況のフォローアップ (Seguimiento de la situación del nombramiento de funcionarias públicas nacionales)", [en línea], Japón, 20 de noviembre de 2020, dirección URL: https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/20201120_followup.pdf, [fecha de consulta: 5 de marzo de 2021].
- ✦ 内閣府 (Oficina del Gabinete, Gobierno de Japón), 出生数及び合計特殊出生率の年次推移 (*Annual changes in the number of births and the total fertility rate*), [en línea], Japón, 2019, 10 pp., dirección URL: <https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/data/shusshou.html>, [fecha de consulta: 15 de enero de 2020].
- ✦ 内閣府 (Oficina del Gabinete, Gobierno de Japón), 企業主導型保育事業の制度の概要と企業のメリット (*Descripción del sistema empresarial de cuidado infantil*

dirigido por la empresa y los méritos de la empresa), [en línea], Japón, dirección URL: https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/ryouritsu/tachiage/1_01.html, [fecha de consulta: 4 de marzo de 2021].

- ✦ 内閣府 (Oficina del Gabinete, Gobierno de Japón), ^{へいせい}平成30年版 ^{ねんぱんしょうしゅう}少子化社会 ^{かしゃかいたいさくしる}対策白 (Libro blanco de 2018 sobre contramedidas contra una disminución de la tasa de natalidad), [en línea], 2018, dirección URL: https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2018/30webhonpen/html/b1_s1-1-3.html, [fecha de consulta: 25 de agosto de 2020].
- ✦ 内閣府 (Oficina del Gabinete, Gobierno de Japón), ^{こうほうし}広報誌 ^{きょうどうさんかく}「共同参画」 (Revista de relaciones públicas igualdad de género), [en línea], No. 122, Japón, Mayo de 2019, 16 pp., dirección URL: <https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2019/201905/pdf/201905.pdf>, [fecha de consulta: 28 de febrero de 2021].
- ✦ ^{こうせいろうどうしょう}厚生労働省 (Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón), ^{じょせいかつやくすいしんほう}女性活躍推進法 ^{とくしゅう}特集ページ (Página especial de la ley de promoción de la participación activa de la mujer), [en línea], Japón, 2020, dirección URL: <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>, [fecha de consulta: 20 de enero de 2021].
- ✦ ^{こうせいろうどうしょう}厚生労働省 (Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón), ^{くるみんマーク}くるみんマーク・プラチナくるみんマークについて (Acerca de la marca Kurumin / y Kurumin Platino), [en línea], Japón, dirección URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html, [fecha de consulta: 10 de febrero de 2021].
- ✦ ^{こうせいろうどうしょう}厚生労働省 (Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón), ^{いっばんじぎょうしゅこうどう}一般事業主行動 ^{けいかく}計画の ^{さくてい}策定・ ^{とどけでとう}届出等について (Formulación y notificación del plan de acción general del propietario de la empresa.), [en línea], Japón, dirección URL: <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>, [fecha de consulta: 10 de febrero de 2021].
- ✦ ^{じょせいかつやく}厚生労働省 (Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón), ^{すいしんほう}女性活躍 ^{もと}推進法 ^{にんていせいど}に基づく認定制度 (Sistema de certificación basado en la Ley de Promoción del Adelanto de la Mujer), [en línea], Japón, 2017, dirección URL: <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000135784.pdf>,

- こうせいろうどうしょう かいせいいくじ かいご
 † 厚生労働省 (Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón), 改正育児・介護
きゅうぎょうほうおよ かいせいだんじょこようき かいぎんとうほう がいよう
 休業法及び改正男女雇用機会均等法の概要 (Resumen de la revisión de Ley de
*licencia para el cuidado infantil y cuidado de enfermería de un familiar y la Ley de
 igualdad de oportunidades de empleo*), [en línea], Japón, 2018, dirección URL:
<https://www.mhlw.go.jp/english/policy/children/work-family/dl/160802-01j.pdf>, [fecha
 de consulta: 15 de febrero de 2021].
- こうせいろうどうしょう こうせいろうどうはくしょ
 † 厚生労働省 (Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón), 厚生労働白書
(Libro blanco del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar), [en línea], Japón, 2020,
 298 pp., dirección URL: <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/19-2/dl/all.pdf>,
 [fecha de consulta: 10 de febrero de 2021].
- こうせいろうどうしょう ほいくしょとうかんれんじょうきょうと
 † 厚生労働省 (Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar), 保育所等関連 状況 取りま
およ たいきじどうかいしょうかそく か こそだ あんしん しゅうけいけっか こうひょう
 とめ及び「待機児童 解消 加速化プラン」と「子育て安心プラン」集計結果を公表
*(Resumen de situaciones relacionadas con guarderías, “Plan para acelerar la
 eliminación de la lista de espera” y “Plan de aseguramiento para la crianza de los
 niños”)*, [en línea], 1 de abril de 2018, Japón, dirección URL: [https://www.mhlw.go.jp/
 stf/houdou/0000176137_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000176137_00002.html), [fecha de consulta: 15 de marzo de 2020].
- こうせいろうどうしょう ほいくしょとうかんれんじょうきょうと
 † 厚生労働省 (Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar), 保育所等関連 状況 取りま
およ こそだ あんしん
 とめ及び「子育て安心プラン」集計結果を公表 (Resumen de situaciones
*relacionadas con guarderías y resultados de la tabulación del “Plan de ayuda para
 la crianza de los hijos”.*), [en línea], Japón, 1 de abril de 2020, dirección URL: [https://
 www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13237.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13237.html), [fecha de consulta: 15 de marzo de
 2020].
- こうせいろうどうしょう こようかんきょう きんとうきょく
 † 厚生労働省 雇用環境・均等局 (Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, Oficina de
 Igualdad en el Ambiente Laboral), 雇用均等基本調査 (Encuesta Básica de Igualdad
en el Empleo), [en línea], dirección URL: [https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/
 19-2/kousei-data/siryoush0700-02-b2.xls](https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/19-2/kousei-data/siryoush0700-02-b2.xls), [fecha de consulta: 1 de marzo de
 2021].
- こくりつじょせいきょういっかいかん こくりつじょせいきょういっく
 † 国立女性教育会館 (Centro Nacional de Educación de la Mujer), “国立女性教育
かいかん とうけいしゅう にっぽん じょせい だんせい ねん
 会館ミニ統計集 日本の女性と男性2020年 (Mini colección de estadísticas del
 Centro Nacional de Educación de la Mujer 2020)”, [en línea], Japón, 2020, dirección

URL: <https://www.nwec.jp/about/publish/jpk9qj0000000yyr.html>, [fecha de consulta: 19 de abril de 2021].

- ◆ こくりつしゃかいほしょう じんこうもんだいけんきゅうしよ
国立社会保障・人口問題研究所 (Instituto Nacional de Investigaciones sobre Población y Seguridad Social), 第15回出生動向基本調査 (夫婦調査) [*XV Encuesta Básica sobre Tendencias de Nacimiento (Encuesta de Parejas)*], [en línea], Japón, 2020, dirección URL: <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/19-2/kousei-data/siryoush0700-02-b1.xls>, [fecha de consulta: 25 de febrero de 2021].
- ◆ がいむしよ
外務省 (Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón), *Diplomatic Bluebook*, [en línea], dirección URL: <https://www.mofa.go.jp/policy/other/bluebook/index.html>, [fecha de consulta: 30 de abril de 2021].
- ◆ にっぽんねんきんきこう
日本年金機構 (Servicio de Pensión Japonés), “ねんじほうこくしよ アニュアルレポート 2018 年次報告書 2018 年 4 月~2019 年 3 月 (Reporte anual 2018, abril 2018-marzo 2019)”, [en línea], Japón, diciembre de 2019, 76 pp., dirección URL: <https://www.nenkin.go.jp/info/annual/2018.files/2018-1.pdf>, [fecha de consulta: 25 de febrero de 2020].
- ◆ だんじよきよどうさんかくきよく
男女共同参画局 (Departamento de igualdad de género), “だいい じ だんじよきよどうさんかく 第3次男女共同参画基本計画 (3° Plan Básico de Igualdad de Género)”, [en línea], Japón, 17 de diciembre de 2010, dirección URL: https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/index.html, [fecha de consulta: 15 de diciembre de 2020].
- ◆ だんじよきよどうさんかくきよく
男女共同参画局 (Departamento de igualdad de género), “だいい じ だんじよきよどうさんかく 第4次男女共同参画基本計画 (4° Plan Básico de Igualdad de Género)”, [en línea], Japón, 25 de diciembre de 2015, dirección URL: https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/print.pdf, [fecha de consulta: 15 de enero de 2021].
- ◆ だんじよきよどうさんかくきよく
男女共同参画局 (Departamento de igualdad de género), “だんじよきよどうさんかくしゃかい 基本法制定のあゆみ (*Historia de la promulgación de la Ley Básica para la Igualdad de Género*)”, [en línea], Japón, 2016, dirección URL: https://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/situmu1-1.html, [fecha de consulta: 30 de marzo de 2020].
- ◆ だいい つぎあべないかく
第2次安倍内閣 (Segundo Gabinete de Gobierno de Shinzō Abe), “にっぽんさいこうせんりやく 日本再興戦略, Japan is back (Estrategia de revitalización de Japón, Japón está de regreso)”, [en línea], Japón, 14 de junio de 2013, 98 pp., dirección URL: <https://www.kantei.go.jp/>

jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf, [fecha de consulta: 15 de noviembre de 2020].

- ◆ ^{dai} ^{つぎ} ^あ ^べ ^{ない} ^{かく} 第2次安倍内閣(Segundo Gabinete de Gobierno de Shinzō Abe), ^{にっぽんさいこう} “「日本再興戦略」改訂 2014, 未来への挑戦 (Revisión de Estrategia de revitalización de Japón, 2014, desafío para el futuro)”, [en línea], Japón, 24 de junio de 2014, 222 pp., dirección URL: <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/dai14/siryoku.pdf>, [fecha de consulta: 11 de noviembre de 2020].
- ◆ ^{だい} ^{つぎ} ^あ ^べ ^{ない} ^{かく} 第2次安倍内閣(Segundo Gabinete de Gobierno de Shinzō Abe), ^{へいせい} ^{ねんど} “平成26年度 ^{さんぎょうきょうそうりよくきょうか} 産業競争力強化のための ^{じゅうてんしきくとう} 重点施策等 ^{かん} に関する ^{ほうこくしょ} 報告書・ ^{しんちよくじょうきょう} K P I の進捗状況について (Informe sobre medidas prioritarias para el fortalecimiento de la competitividad industrial en 2014 · Informe de progreso de los KPI)”, [en línea], Japón, 10 de febrero de 2015, 181 pp., dirección URL: https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/houkoku_honbun_150210.pdf, [fecha de consulta: 15 de noviembre de 2020].
- ◆ ^{そうむしょう} 総務省 (Ministerio del Interior y Comunicaciones), ^{ろうどうりよくちょうさ} 労働力調査 (*Investigación de la fuerza laboral*), [en línea], Japón, dirección URL: http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_37/pdf/s2.pdf, [fecha de consulta: 15 de marzo de 2021].
- ◆ ^{そうむしょうとうけいきよく} 総務省統計局 (Statistics Bureau Ministry of Internal Affairs and Communications), ^{だいろくじゅうきゅうかいにっぽんとうけいねんかん} 第六十九回日本統計年鑑 ^{れいわ} ^{ねん} 令和2年 (*Japan statistical yearbook 2020*), Japón, noviembre de 2019, 69º edición, 743 pp., dirección URL: <https://www.stat.go.jp/english/data/nenkan/69nenkan/zenbun/en69/top.html>, [fecha de consulta: 30 de febrero de 2020].
- ◆ ^{こようかんきょう} ^{きんとうきよく} 雇用環境・均等局 (Departamento de Medio Ambiente e Igualdad de Empleo), ^{ちんぎんこうぞうきほんとうけいちょうさ} 賃金構造基本統計調査 (*Encuesta Básica sobre Estructura Salarial*), [en línea], Japón, 2020, dirección URL: <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/19-2/kousei-data/siryoku/xls/sh0700-01-b2.xls>, [fecha de consulta: 10 de marzo de 2021].
- ◆ ^{しゅしょうかんでい} 首相官邸 (Oficina del Primer Ministro), ^{へいせい} ^{ねん} ^ど ^{さんぎょうきょうそうりよくきょうか} “平成26年度産業競争力強化のための ^{じゅうてんしきくとう} 重点施策等 ^{かん} に関する ^{ほうこくしょ} 報告書 (Informe sobre medidas prioritarias para el fortalecimiento de la competitividad industrial en 2014)”, [en línea], Japón, 10 de

febrero de 2015, dirección URL: https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/houkoku_honbun_150210.pdf, [fecha de consulta: 10 de enero de 2021].