

# DEL WOMENOMICS AL COVID19: LA ECONOMÍA DE LAS MUJERES JAPONESAS

María José Rivero Cervantes

A finales de 2012, Shinzo Abe tomó el cargo de primer ministro de Japón en medio de un clima de pesimismo en Japón tras el desastre de Tohoku, el cual también es conocido como el “triple desastre” por el tsunami, temblor y desastre nuclear ocurridos ese año. Antes de la llegada de Abe hubo seis diferentes personas en el cargo de Primer Ministro en menos de cinco años, pero la figura de Abe se mantuvo fija en el cargo máximo de Japón por casi ocho años consecutivos hasta que anunció su retiro en 2020 por motivos de salud.

De esta forma las políticas de Abe durante su mandato se convirtieron en una parte vital para entender el desarrollo de Japón en la última década. Sin duda la estrategia que resalta, no solo por la envergadura de sus objetivos sino por la sonoridad con las que el gobierno las dio a conocer, fueron los llamados “Abenomics” la propuesta, formulada en tres “flechas” en resumen, buscaba lo siguiente:

La primera flecha es una política monetaria, la llamada flexibilización cuantitativa que busca incrementar el suministro de dinero procedente del banco de Japón. La segunda flecha se refiere a una política de financiación e infraestructura financiada con inversión pública, mientras que la tercera flecha es una reforma estructural de largo plazo. El objetivo es estimular el sector financiero para promover la inversión y fomentar el consumo privado. (...) En consecuencia, Abe quiere integrar a las mujeres en la tercera flecha de su política (Shad-Seifet. 2018, p.3).

La tercera flecha incluyó los “Womenomics”, estrategia que a partir de 2013 se consolidó como el esfuerzo más grande del gobierno de Japón para buscar mejores condiciones laborales para las mujeres además de favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en temas de trabajo y de cuidado del hogar. En 2013 en el Club de Prensa Nacional de Japón, Abe enunció algunas de las promesas que también repetiría en un discurso similar en septiembre en las Naciones Unidas.

Del discurso de Abe (2013) se destacan promesas como el objetivo principal de que no menos del 30% de las áreas de liderazgo en la sociedad estén ocupados por mujeres para el 2020 (...) que la mayoría de las compañías coloquen a mujeres de forma proactiva en posiciones de liderazgo (...) Mejorar la tasa de participación de mujeres en la fuerza laboral para que no caiga abruptamente para ellas en la edad de 30 a 40 años (curva en forma de M) y un plan para acelerar la eliminación de las listas de espera en guarderías y lugares de cuidado infantil ya que unos 20,000 niños en el país están en esta situación. Concluyó dicho discurso con la frase ya icónica “Mi objetivo es crear un Japón en el que todas las mujeres, ya sean activas en la fuerza laboral o enfocadas en el hogar, tengan confianza y orgullo en el estilo de vida que llevan y puedan brillar” (Prime Minister and his Cabinet 19/03/2013).

Durante 8 años los Womenomics han sido el más importante referente de discusión en cuanto a las promesas del gobierno de Japón en tema de igualdad de género, donde incluso la frase “una sociedad donde las mujeres puedan brillar” se convirtió en un eslogan del gobierno de Abe que se replicó en la propaganda del país e incluso en eventos en Embajadas de Japón con enfoque de género. Ahora bien, 2020 no solo representa el año establecido como fecha límite de varias de estas promesas, ya que se le unen nuevos retos con la pandemia de COVID-19 que ha azotado al mundo.

De acuerdo con informes como *Mujeres en el núcleo de la batalla contra el COVID-19* de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), las mujeres han sido particularmente afectadas por la pandemia ya que representan el 70% del personal dedicado al cuidado de las personas, además de que en los países de la OCDE las mujeres dedican en promedio el doble de tiempo que sus parejas en el cuidado del hogar (cifra por encima del promedio en Japón, como se discutirá más adelante) (OCDE. 2020).

La salida de Shinzo Abe y la llegada de la fecha crucial de 2020 junto con la inesperada pandemia hacen que sea pertinente revisar qué metas del Womenomics se concretaron y cuáles se han quedado cortas. Para ello se analizarán en particular los índices relacionados con acceso al trabajo y qué tipo de trabajo y el estado de las políticas familiares para demostrar si estas medidas en realidad han logrado que las mujeres brillen o , retomando la frase célebre de la feminista Hiratsuka Raicho dicha hace un siglo en el prólogo de la revista *Seito*, la mujer “antes era el sol (...) pero la mujer ahora es la luna, una luna pálida y enfermiza, dependiente de otro, que reflejando el brillo de alguien más..” (Richie.2007. Japan Times ).

### **Antecedentes: El estallido de la burbuja y La economía de Japón en tiempos de recesión: El surgir de Womenomics**

Tanto el término Womenomics, como los problemas que busca resolver dicha estrategia existen desde antes de la era del Primer Ministro Abe. Durante muchos años Japón tuvo un crecimiento acelerado en su economía. Sin embargo, durante la década de los noventa las condiciones cambiaron y de la mano del cambio surgieron nuevos cuestionamientos de cómo la sociedad llegó a ese punto.

Víctor López Villafañe explica este contexto de cambio en la obra *Japón después de ser el número uno*. “Entre 1955 y 1970 su producto interno bruto (PIB) mantuvo tasas cercanas al 10% en promedio, para después pasar a tasas entre el 4 y 5% entre 1970 a 1990 (...) Entre 2000 y 2010, la economía japonesa solo había crecido un 0.9 %” (López Villafañe, 2015 p.9). Tras los años del llamado “Crecimiento Acelerado” la economía cambió los paradigmas de la época y a la nueva generación que tuvo que enfrentarse a un nuevo ambiente económico adverso se le conoció como “La generación perdida”. Aunado a ello cabe destacar que de 2010 a 2019 el PIB de Japón se mantuvo en niveles similares con un crecimiento máximo del 2.0%, No obstante, en el año de 2020 la economía japonesa se contrajo un 7.9% en el segundo trimestre de 2020 (Trading Economics, 2020).

Estas alteraciones a la economía se han reflejado en la vida y el modo de entender el trabajo de los japoneses. Nociones como la del trabajador fijo que se mantiene en su empresa toda la vida quedaron en el pasado. Es por ello que con los años ha cobrado gran importancia la categoría de los trabajadores irregulares, una en la cual las mujeres tienen una predominancia importante y que se ha acrecentado recientemente.

Para entender la diversificación de modelos de trabajo Junichi Yamamoto en el capítulo *La caída de una sociedad abundante para todos* del libro mencionado anteriormente, da razón de que de 1990 al año 2012 los trabajadores empleados irregulares, temporales o de *outsourcing* aumentaron un 15% con un total de 35.2% de la población económicamente activa (Yamamoto, 2015, p.101). En Japón el promedio del salario asciende a los 4.1 millones de yenes al año, y muchos de los sueldos de menos de 2 millones de yenes al año se relacionan con el tipo de contratación anteriormente

mencionado. Ahora bien, puede que la cifra de 35% no parezca muy elevada, pero hay que tener en consideración el elevado número de mujeres que adquieren contratos con salarios de este rubro, En la obra citada Yamamoto expone que de 1990 a 2012 el 43% de las empleadas irregulares, temporales o de outsourcing fueron mujeres (con mínimos cambios no constantes en las décimas) contra un porcentaje de hombres que cambió de 6.9% a 10.8% en poco más de dos décadas.

Respecto a las condiciones de las mujeres, Yamamoto destaca que “Ante este entorno de transformaciones en el mundo laboral, cabe mencionar que en Japón es muy notable el empobrecimiento de las mujeres. La tasa de pobreza relativa para las madres solteras asciende a un 52.7%. Mientras que las madres casadas son de 28.4%” (Yamamoto. 2015. p102 -103).

¿Por qué las mujeres tienden a tomar este tipo de empleos? En Japón como en varios países del mundo en las mujeres recae la responsabilidad del cuidado de la familia y de la casa, entre otras actividades de trabajo no remunerado. De acuerdo con Meiko Makita (2015) en el capítulo *Familia, Cambios Sociales y Políticas Públicas*, detrás del origen del Estado de Japón “Prevalece la ideología de “ie” la cual es un sistema patriarcal arraigado en el rol de la familia, las relaciones de género y una cultura empresarial de trabajo arduo (...) Aunque dentro de este sistema el padre era el jefe de familia, eran ciertamente la esposa y/o nuera quienes proporcionaban todos los cuidados prácticos, permitiendo así la construcción social del “cuidado” como la labor principal de la mujer”.

A este cuidado tradicional Makita aúna la problemática de que esta expectativa sobre las mujeres no ha cambiado mucho por las políticas neoliberales que se han implementado en Japón haciendo que estas responsabilidades de bienestar social recaigan nuevamente

en el individuo: “las mujeres japonesas (...) experimentan un conflicto entre las expectativas sociales tradicionales, la falta de asistencia social y las oportunidades y valores individuales que en conjunto les dificulta expresar cualquier descontento” (Makita, 2015 p. 124).

De esta forma podemos identificar como desde la década de los noventa las mujeres han incrementado su contratación en trabajos de menos de 2 millones de yenes mientras que están socialmente obligadas a cumplir con las obligaciones que les han sido tradicionalmente asignadas. Ante esta denuncia de una falta de Estado de Bienestar parece difícil que en los últimos años los Womenomics hayan revertido esta tendencia.

En cuanto a la historia de los Womenomics, el término también tiene antecedentes en la década de los noventa. Éste fue acuñado por Kathy Matsui en 1999 en el documento estratégico del grupo de banca de inversión Golden Sachs, principal encargado de esta estrategia. “El concepto de Womenomics propone la idea de comprar la economía femenina. Designa la necesidad de Japón de hacer esfuerzos por aumentar exponencialmente la inclusión de la mujer en el mercado laboral y con ello potenciar uno de los mecanismos que se considera puede ayudar a corregir un presente y futuro de contracción y estancamiento económico” (Crespín, 2019 p.65).

La estrategia, la cual fue retomada de manera estricta en 2013 con el regreso del Partido Liberal Democrático, tiene dos antecedentes importantes, la *Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo* (Equal Employment Opportunity Law) de 1985<sup>1</sup> y el plan de 2005 del Ministerio de Equidad de Género de Kuniko Inoguchi, el cual curiosamente

<sup>1</sup> Vale la pena mencionar que la Equal Opportunity Law se obtuvo por la lucha de distintos colectivos organizados de mujeres de los setenta que consiguieron que sus ideales fueran base para esta exigencia de igualdad de oportunidades. Aunque los objetivos de este análisis se enfoquen en estrategias gubernamentales no se omite mencionar que la lucha de los derechos de las mujeres emana de colectivos organizados y no organizados de ellas y no de la esporádica buena voluntad del gobierno.

también se fijó como meta el año 2020 en algunos de sus objetivos, como la ambiciosa proyección de una cuota “del 30% para mujeres en puestos de dirección y liderazgo” (Shad-Seifert, 2018).

Además de los aspectos de liderazgo y de empleo, al leer sobre el desequilibrio entre el hogar y el lugar de trabajo, hay dos aspectos de políticas familiares que se presentan constantemente en la literatura: El cuidado a los mayores de edad y la falta de acceso a guarderías.

El rápido envejecimiento de la población de Japón es uno de los temas más discutidos de la actualidad japonesa. La población actual de dicho país es de 126,476,461 personas, lo que lo convierte en el país con la población mayor de edad más alta del mundo ya que representa el 28% de su población total (World Bank, 2019) la expectativa de vida de los hombres es de 81.9 años y de las mujeres asciende a 88.1 años, siendo también el índice más elevado del mundo (Worldometer, 2020). El Instituto Nacional de Población e Investigación de Seguridad Social de Japón (2017) previene que la baja tasa de natalidad (1.4 por cada mujer) junto con el rápido envejecimiento de la población ocasione que la población mayor a 65 años abarque al 40% de la población en 2065, algo que se teme convierta a Japón en una sociedad no sustentable, ya que la población más económicamente activa equivalga al 52.2% de la población, mientras 1 de cada 2.4 personas sería mayor de edad.

Existen amplios estudios y programas que buscan enfrentar esta compleja situación, pero para este trabajo se destaca el hecho de que las mujeres japonesas viven más que los hombres, lo cual tiene que considerarse en sus condiciones económicas, y que el cuidado de la mayoría de edad es una situación que históricamente recae en las mujeres. Por ejemplo, a finales de los años noventa, el 85% de las personas de edad avanzada era atendido en casa por un pariente del sexo femenino (Makita, 2015, p.130).

Por otro lado, en el caso de las guarderías, existe el antecedente de que para antes del lanzamiento de la nueva estrategia del Womenomics, Japón era el cuarto país más bajo de la OCDE en destinar gasto público en servicios de guardería y preescolar (Makita, 2015, p128).

Las listas de espera de las guarderías y centros de cuidado infantil han sido tema de discusión por años por la prolongada lista a la que los tutores japoneses deben enfrentarse. En el período de 2008 a 2015 la lista de espera de niños era superior a 20,000 (Nippon.com, 29/09/2018) número que se volvió símbolo de lo inaccesible del servicio. Esta problemática en particular ha sido atendida por el gobierno de Japón con resultados que se verán más adelante.

El inaccesso a las guarderías se relaciona directamente en el número de mujeres que interrumpen su vida laboral para dedicarse a la maternidad y que posteriormente no pueden reingresar al mercado laboral. A esta tendencia se le referido coloquialmente entre los analistas y medios como la “curva M” por la baja que se genera en empleos de las mujeres de 25 a 45 años, con particular énfasis a los 30 años (Asia Pacific Journal, 2015).

Este tipo de comportamiento estadístico generó por años la noción de que las mujeres trabajadoras solo podían ser “*office ladies*” término peyorativo que hace referencia a trabajadoras cuyas funciones se limitan a atención a clientes como servir té, labores de secretaría o de papeleo, con nulas expectativas de promoción. Este término, similar al “estudiante o trabajadora MMC (mientras me caso)” que se emplea en México, invisibiliza las limitantes que enfrentan las mujeres para reingresar al trabajo y las decisiones que deben tomar para balancear sus carreras y el trabajo de cuidado no remunerado. Aunque el uso de este tipo de términos sea cada vez menos usado siguen siendo un botón de muestra para entender la percepción de

qué a las mujeres se les veía como una fuerza descartable común en vez de una pérdida importante de recursos humanos por la falta de apoyo para volver a sus carreras.

El anterior resumen de antecedentes permite entender los objetivos que los Womenomics buscan solucionar en problemáticas relacionadas con ocupación laboral, fortalecimiento de posiciones de liderazgo y políticas familiares, los cuales llevan tiempo enraizadas en la sociedad del país del sol naciente y que se han intentado solucionar con recetas medianamente similares. A continuación, se evaluará el resultado de algunos de estos objetivos para analizar que tanto se han logrado satisfacer las metas proyectadas a 2020, año al cual la pandemia de COVID-19 ha impuesto condiciones más complejas.

## **La actualidad de los Womenomics y la pandemia de COVID-19**

Un dato interesante para comenzar el análisis es que no queda duda que el número de mujeres trabajadoras ha aumentado significativamente en Japón. La tasa de participación ascendió en 2019 a 44.1% (Banco Mundial, 2019). El porcentaje de crecimiento se sostuvo de forma constante en la década. “De acuerdo con el Ministerio de Interior en junio de 2019, había 30,03 millones de mujeres trabajando, (...) la primera vez que esa cifra supera los 30 millones” (Nikkei Asia 30/07/2020).

Durante el período de Abe en el gobierno aumentó el número de mujeres trabajadoras de forma constante en todos los grupos de edad. Esta estadística sorprendió al mundo ya que en Estados Unidos y varios países de Occidente el porcentaje de mujeres en edad laboral era de 63% o más bajo, mientras que en Japón era de 64% (N.A. 30/07/2020). Para muchos medios esta cifra era muestra suficiente para decir que los Womenomics eran exitosos.

Revistas como Foreign Policy destacaron esta estadística junto con la promoción de los hombres que toman licencias parentales como un signo inequívoco de éxito (Foreign Policy .s.f). El alto porcentaje laboral, acompañado también por los altos niveles de escolaridad que han alcanzado las mujeres en Japón (la tasa de empleo de mujeres con un alto nivel educativo ha aumentado en la última década, alcanzando el 79% en 2017 (Catalyst.org 02/10/2019)) habían logrado un impacto positivo en la economía que si bien no crecía a pasos agigantados, sostenía cierto incremento porcentual en el PIB.

Ahora bien, este incremento positivo contrasta con el hecho de qué empleos son en los que las mujeres se han ocupado. En los antecedentes vimos que los trabajos de medio tiempo y similares eran el tipo de empleo en el que más se matriculaban las mujeres, tendencia que se ha mantenido. Sin embargo, muchas nuevas trabajadoras consiguieron trabajos no regulares mal pagados, incluido el de tiempo parcial, lo que representa el 66% del total de 3,3 millones de mujeres que se incorporaron a la población activa durante el segundo mandato de Abe. A partir de 2019, el 56% de las mujeres empleadas trabajan en empleos de medio tiempo, en comparación con solo el 22,8% de los hombres (Katanuma, 22/09/2020). Con ello se puede observar que lo presentado por Yamamoto anteriormente ha continuado su tendencia en esta división laboral sin mayores alteraciones. ¿Qué factores han reforzado esta disparidad?

Aunque incrementen los números de mujeres trabajadoras esto no se ha traducido en un incremento en los índices de igualdad. El *Informe Mundial de la Brecha de Género 2020* del Foro Económico Mundial colocó a Japón en el lugar 121 de 153 países, por debajo de países como Emiratos Árabes Unidos, Sierra Leona, India y Corea del Sur (World Economic Forum, 2020 p. 9). En

2016, el mismo estudio situó a Japón en el lugar 111 de 144 países, por lo que la posición de Japón en este ranking ha empeorado considerablemente.

Cabe mencionar que las áreas del sector terciario de la economía: enfermería y cuidado médico (77.1%) hotelería y catering (63%) soporte familiar y entretenimiento (58.2%) y educación y apoyo en el aprendizaje (53.5%) son los sectores en los que se ha expandido significativamente el empleo de las mujeres y esta cifra esta abrumadoramente representada por mujeres jóvenes y de mediana edad. (Schad-Seifet, 2018, p. 6)

La brecha salarial de género de Japón es una de las más amplias entre las economías avanzadas. Aunado a ello según la OCDE, las mujeres japonesas ganan solo el 73 % de lo que ganan los hombres (Japan Times, 2020). Queda claro que el sector terciario de la industria japonesa lleva años beneficiándose del trabajo irregular de las mujeres sin promover realmente un ambiente sustentable.

Las mujeres que no están conglomeradas en el trabajo irregular representan a una minoría que ha podido acceder a las someras reformas que buscan balancear mejor la vida y el ambiente laboral (como la figura laboral de creación reciente “trabajador de tiempo completo limitado” la cual busca hacer los horarios más flexibles para las mujeres [Katanuma, 12/01/2020]) lo cual explica porque a pesar de diversas estrategias el avance no sea notorio.

La doctora de Aoyama Gakuin, Szendi Schieder criticó las estrategias de Womenomics en términos de igualdad ya que “la estrategia apunta hacia la paridad estrictamente referida en a los sectores femeninos dentro de la clase social más elitista (...) El mensaje puede servir de opiáceo frente a las mujeres de clase social media o baja que siguen sosteniendo la pirámide de un sistema laboral

en el que la norma es la desigualdad y la precarización laboral (Crespín, 2019, p.16).

Las estrategias que buscan igualdad no pueden estar basadas en desigualdades y éstas últimas solo pueden acrecentarse en tiempos de crisis. La pandemia ha demostrado que cuando llega el momento, las mujeres siguen siendo las primeras en salir perdiendo, ya que representan el 66% de las pérdidas de empleos recientes. En abril el Ministerio de Asuntos Internos estimó que 700,000 mujeres abandonaron la fuerza laboral (Takeo, 02/06/20).

A la fecha de este ensayo Japón tiene menos de 1000 contagios de COVID-19 al día y ha logrado regresar a varias de sus actividades económicas. Reportes más recientes indican que la pérdida de trabajos ronda la cifra de 63,000 (NHK 03/10/2020) pero es un número bastante reservado ya que muchas de las prefecturas no conocen realmente el número de pérdidas de trabajo que habrá en el año. Habrá que ver que indican y que ocultan las cifras más recientes.

Un aspecto que vale la pena mencionar pero que es también un enemigo silencioso contra la igualdad laboral de las mujeres y que impide que asuman posiciones con mejores salarios en Japón se encuentra en la forma en la que los impuestos limitan a las mujeres en el llamado “Muro de 1.03 millones de yenes” (aproximadamente \$204,371.68 MXN). Se refiere al ingreso máximo que un cónyuge puede recibir para que un hogar aproveche al máximo la exención conyugal del impuesto sobre la renta japonés. En Japón (...) El cónyuge con ingresos más altos puede reclamar una exención de cónyuge de 380.000 yenes adicionales, pero solo si el cónyuge con ingresos más bajos lo hace. menos de ¥ 1,03 millones (Tax Foundation, 30/06/2020). Esta problemática es brevemente mencionada como uno de los puntos atender en los Womenomics, pero fuera de que

en 2016 se anunció que se realizaría un plan para poder abolir este impuesto, no hay noticias de mayores avances en esta materia fiscal.

Ahora bien, en lo referente a liderazgo, este índice es de los que más quedan a deber con las mujeres de Japón. En el gráfico del World Economic Forum es notable el bajo desempeño que ha tenido este rubro, ya que de 2006 a la fecha su índice ha caído 61 lugares. Tanto la predicción de Womenomics como la proyección de Kuniko Inoguchi de llegar a un 30% de mujeres en posiciones de liderazgo para 2020 estuvo lejos de cumplirse e incluso el gobierno de Japón tuvo que bajar drásticamente sus propias expectativas a un 7% para servidores públicos nacionales y 15 por ciento para funcionarios del gobierno local y empresas privadas (Japan Times 12/01/2020).

No obstante, aunque los objetivos establecidos hayan estado lejos de cumplirse y la ausencia de mujeres en la política sea una de las más notorias en países de la OCDE, existe el pequeño pero significativo avance de “En 2019, la proporción más alta de mujeres que trabajaban en puestos de liderazgo político se observó entre los miembros de la dieta en la Cámara de Consejeros, donde las mujeres constituían casi el 23%”(Statista, 13/10/2020). Por lo que es posible observar al menos un pequeño avance en el gobierno. Si el gobierno es capaz de comprometerse de forma más seria con esta representación dentro de sus mismas huestes, probablemente pueda desarrollar estrategias que consoliden exigencias reales en las compañías menos preocupadas por la igualdad. El ejemplo de ver a mujeres como Yuriko Koike tiene más impacto que estrategias en las que lo único que brilla es el nombre.<sup>2</sup>

<sup>2</sup>

Esto es en referencia a estrategias como la “*Nadeshiko Brand*” y las “*Waw Shine Weeks*” iniciativas que han buscado darles reflectores a mujeres en posiciones de liderazgo pero que lamentablemente se han quedado cortas y que pueden tener más elementos de retórica política que equidad de género. La palabra “*nadeshiko*” hace referente a una flor que en la tradición de Japón se relacionaba con la mujer perfecta. Por otro lado, las “*semanas de brillo*” hacen referencia a la retórica antes mencionada de Abe y Hiratsuka Raicho respecto a la mujer japonesa y su relación con el sol.

Hay quienes creen que la representación de mujeres en puestos de gobierno es un mero ejercicio simbólico de paridad, pero hoy en día con la pandemia de coronavirus el liderazgo es uno de los aspectos más importantes para la supervivencia de las empresas y el sostenimiento de sus empleados. El 29 de agosto del presente año Fundación Japón realizó el webinar *Webinar of Next Generation of Leadership Mexico-Japan* en el que estuvo invitada la Mtra. Makiko Takaoka con la ponencia *Aprendiendo de prácticas de compañías en Asia*. Desde su experiencia en empresas del Sureste de Asia en medio de la pandemia, la ponente mencionó que los factores que han sido vitales para responder a las crisis en empresas japonesas han sido: La rápida toma de decisiones difíciles, comunicación cándida y frecuente, flexibilidad y adaptabilidad, empatía y humildad y “espíritu de juego (遊ぶ心 *asobukokoro*)”

Estudios de analistas como Catalyst y el propio Womenomics han mostrado una importante correlación entre un liderazgo diverso y un desempeño positivo. Aunque lo más probable es que la crisis solo acentúe las injusticias, lo aprendido con el COVID-19 podría establecer un nuevo paradigma para crear una nueva generación de líderes, mujeres y hombres, más resilientes a eventos como una pandemia con las características que describe Takaoka.

Retomando el tema de las guarderías mencionado anteriormente, se puede decir que ha habido un avance positivo en este rubro. Según datos del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar “19,895 niños estaban esperando para ingresar a guarderías autorizadas en Japón al 1 de abril de 2018” cifra por debajo de los 20,000 que había sido constante desde 2008, con una disminución anual de 6,186. Esta es la primera disminución en cuatro años. y la primera vez desde 2008 que la cifra es inferior a 20,000. “Los principales factores

subyacentes a la caída incluyen la expansión de las guarderías en los sitios comerciales a través del apoyo del gobierno y la construcción de nuevas guarderías” (Nippon.com 19/9/2020).

A esta nueva infraestructura se unen los más recientes esfuerzos en hacer que los hombres tomen licencias de paternidad. Aunque Japón tiene generosas prestaciones en este rubro desde hace tiempo, la cultura del trabajo de Japón dificulta enormemente que los hombres realmente puedan dejar de trabajar para cuidar a sus hijos. El porcentaje de hombres que toman la paternidad está por debajo del 7% y aunque muchos quisieran tomar esta prestación, saben que les podría traer consecuencias en el trabajo. (Japan Today, 02/10/2020). Sin embargo, a principios de este año el Ministro de Medio Ambiente, Shinjiro Koizumi, generó gran revuelo en las noticias al convertirse en uno de los primeros políticos que decidió tomar la licencia de paternidad, algo que incrementó la aceptación de estas políticas en Japón.

Este tipo de acciones pueden ayudar a paliar las desigualdades que existen en la división de labores del hogar de Japón. En el reporte de la OCDE *Las mujeres en el centro de la lucha contra la crisis de COVID-19* establece que las mujeres de los países pertenecientes a esta organización dedican en promedio cuatro horas al día en trabajo no remunerado en el hogar, además de que ellas dedican sistemáticamente 2 horas más de trabajo no remunerado que los hombres. En Japón y Corea del Sur la brecha asciende a 2.5 horas (OCDE, 2020 p.16) Existe la propuesta de un subsidio de 8 mil yenes en promedio por persona para apoyar a trabajadores afectados por el cierre de escuelas que deban dedicar más tiempo a las labores del hogar, pero aún queda mucho por ver en este aspecto frente a la pandemia de COVID-19 (OCDE, 202, p.18).

Antes de dejar el tema de las guarderías, no se omite mencionar que la igualdad de género no debe abarcar solo a las mujeres japonesas, sino también a las mujeres migrantes de diversos países. El tema de la migración da suficiente material para un ensayo aparte, pero existe el informe de que El Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social advirtió que Japón necesitará agregar un millón de enfermeras y trabajadores sanitarios para 2025 (Oi, 16/03/2015).

Sobre ello Mackie Vera, escritora de *Feminismo en Japón*, denuncia que “existe la controvertida propuesta que anima a la utilización de migrantes para realizar trabajos en zonas económicas designadas para mejorar la participación laboral de las mujeres, política que solo refuerza la noción de que las tareas domésticas y el cuidado de los hijos son responsabilidades femeninas” (Vera, 2017). Es importante no caer ante la instrumentalización de un colectivo social a costa del beneficio de otro, ya que una medida así difícilmente puede tratarse como progreso en materia de género.

Para cerrar el análisis es importante recordar que las mujeres de la tercera edad en Japón enfrentan condiciones complejas en un país con un envejecimiento acelerado al que se le aúna la problemática del COVID-19. Durante varios años había incrementado el número de personas de más de 65 años que trabajan. De ellos el número de personas mayores con trabajos no regulares ascendió a 3,89 millones, lo que representa el 77,3 % del total de la fuerza laboral mayor. Unos 3.29 millones de estos trabajadores pertenecen a industrias minoritas y de servicios, los cuales se mencionó anteriormente que son sectores comprendidos normalmente por mujeres, por lo cual es un enfoque a considerar (Japan Times, 29/10/2020) .

Para este sector existe también la preocupación de que los ahorros de vida se terminen antes años antes de lo que es su expectativa

de vida. De acuerdo a información de Bloomberg un estudio del gobierno de Japón para una propuesta de nuevas pensiones establece que las parejas de adultos mayores necesitarán 185 mil dólares extra al promedio de las pensiones establecidas para vivir de forma digna (Reynolds, 17/06/2019). Con ello se entiende que el dinero de las pensiones de las parejas puede terminarse una década antes de alcanzar la esperanza de vida media, pero para las mujeres esto puede ocurrir 20 años antes (Steverman, 12/06/2019) las mujeres de la tercera edad corren un gran riesgo de vivir en la pobreza como víctimas de una doble discriminación.

## Conclusiones

Desde México hasta Japón, el mundo entero vive en gran incertidumbre por los efectos que el COVID-19 tendrá en la economía del mundo y por supuesto, en la vida de las personas. En el caso de las mujeres de Japón, el análisis anterior deja ver que los ideales del Womenomics están aún lejos de cumplir los objetivos que se ha propuesto. A pesar de lo desesperanzador del futuro, los momentos de crisis pueden ser un momento preciso para generar un viraje al cambio. El nuevo primer ministro de Japón, Yoshihide Suga, no parece tener una agenda diferente a la de su predecesor, pero los tiempos de cambio pueden favorecer a una sociedad que requiere cambio real para sus mujeres y no solo medidas paliativas o simbólicas.

Koichi Nakano, decano de la facultad de artes liberales de la universidad de Sofía en Tokio y columnista del New York Times hace énfasis en sus clases de *Japanese Politics and Government* en que las mujeres japonesas suelen ser mejores políticos en Japón, ya que los hombres que llegan a estos puestos suelen hacerlo por tradición

familiar, mientras que las mujeres lo hacen porque buscan cambiar la realidad en la que viven. En efecto, las mujeres japonesas, desde la sociedad civil han sido las principales promotoras en leyes de materia de género (Equal Opportunity Law) y en iniciativas para proteger a la infancia y promocionar la figura de cuidadores reales para la vejez (grupos como el “Club de estilo de vida” *Seikatsu kurabu* y la Asociación de Mujeres para la mejora del cuidado de las personas mayores (WAICE) son un par de ejemplos de grupos organizados de madres japonesas que tuvieron importante acción política en los años 80’s y 90’s).

Melba Falck Reyes menciona en el capítulo *Las respuestas de las multinacionales japonesas* del libro *Japón después de ser el primero* que en las evaluaciones internacionales los japoneses, a pesar de su alto nivel escolar, tiene una fuerte carencia de recursos humanos globales. Con lo expuesto anteriormente considero posible el escenario en el que las mujeres japonesas sean estos recursos humanos que tengan la capacidad y sensibilidad para favorecer a la sociedad japonesa.

El acelerado envejecimiento de la sociedad japonesa no es un fin, sino una consecuencia de la división de género y del extenuante estilo de vida laboral que afecta al desarrollo de las familias. No es casualidad que en los ámbitos laborales las mujeres se han rebelado en contra de machismos en el ambiente laboral, como lo fue las protestas del Kutoo (en contra de la regla implícita de usar tacones en la oficina) y la “Prohibición de lentes” (メガネ禁止 *megane kinshi*) protesta en contra de la obligación implícita de no usar lentes) en años recientes. En Japón las mujeres son y han sido agentes de cambio de su realidad y la de quienes lo necesitan, por ello ahora más que nunca es momento de que el gobierno ponga de su parte para que puedan beneficiarse ellas mismas y a la sociedad de por medio. La

igualdad de género no es capricho de un grupo, es un cambio de vital importancia para la sobrevivencia de Japón como una nación que pueda perdurar económica y socialmente.

## Referencias

Aoki M (25 de diciembre 2015) Japan drastically lowers its goal for female managers in government and private sector. *The Japan Times*. Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://www.japantimes.co.jp/news/2015/12/25/national/japan-dramatically-lowers-its-goal-for-female-managers-in-government-and-private-sector/#.Xlan7MhKhaQ>

Asia Pacific Journal (30 marzo, 2015) Womenomics for Japan: is the Abe policy for gendered employment viable in an era of precarity? *Asia Pacific Journal*, Japan Focus. Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://apjjf.org/2015/13/12/Helen-Macnaughtan/4302.html>

Catalyst (2 de octubre de 2019) *Women in the Workforce – Japan: Quick Take*. Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-japan/#:~:text=Government%20Efforts%20Have%20Brought%20More%20Women%20into%20the%20Labor%20Force&text=The%20employment%20rate%20of%20highly,%2C%20reaching%2079%25%20in%202017.&text=In%202018%2C%2052.5%25%20of%20all,compared%20to%2071.2%25%20of%20men>

Crespín Perales, Montserrat (2019) Womenomics en Japón, Mujer neoliberalismo y paradigma productivista *Recerca, Revista de*

*Pensament i Anàlisi*, Universidad Autònoma de Barcelona 24(2) pp 63-86

East Asia Forum (1 de agosto 2016) *Closing the gender gap in Japan*. <https://www.eastasiaforum.org/2016/08/01/closing-the-gender-gap-in-japan/>

Falck, Melba. (2015) La respuesta de las multinacionales japonesas. En López Villafañe, Víctor, Usanga, Carlos (coords.) *Japón después de ser el primero. Del alto crecimiento al rápido envejecimiento* México, DF. Siglo XXI

Foreign Policy (s.f) *The Results Are In—Womenomics Is Working* Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://foreignpolicy.com/sponsored/japanus/896258-2/>

Goldman Sachs (18 de abril de 2019) *Womenomics 5.0*. Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://www.goldmansachs.com/insights/pages/womenomics-5.0/multimedia/womenomics-5.0-report.pdf>

Japan Today (2 de octubre 2020) Japan considers making promotion of paternity leave mandatory for companies: Nikkei. Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://japantoday.com/category/national/japan-considering-making-promotion-of-paternity-leave-mandatory-for-companies-nikkei>

Katanuma M (12 de enero de 2020) Japanese women face a future of poverty, as confluence of factors conspire against them. The Japan Times. . Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://www.japantimes.co.jp/news/2020/01/12/national/social-issues/japan-women-workforce-poverty-aging-birthrate/>

Katanuma, M (11 de enero 2020) *Japan's population crisis is pushing women into poverty*. Bloomberg. Recuperado 20 oct 2020

URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-01-11/japan-s-population-crisis-is-pushing-more-women-into-poverty?sref=chqhSVDW>

López Villafañe, Víctor, Usanga, Carlos (coords.) (2015) *Japón después de ser el primero. Del alto crecimiento al rápido envejecimiento* México, DF. Siglo XXI

Mackie, V. C. (2003). *Feminism in modern Japan: Citizenship, embodiment, and sexuality*. Cambridge: Cambridge University Press.

Makiko Takaoka (29 de Agosto 2020) Learning from company practices in Asia. En Webinar of Next Generation of Leadership Mexico-Japan [Conferencia principal] CDMX México, (vía Zoom )

Makita Meiko (2015) Familia, cambios sociales y políticas públicas. En López Villafañe, Víctor, Usanga, Carlos (coords.) *Japón después de ser el primero. Del alto crecimiento al rápido envejecimiento* México, DF. Siglo XXI

Ministry of Economy, Trade and Industry METI (12 de septiembre 2019) METI to Start the Effort for the FY2019 Nadeshiko Brand Initiative. Recuperado 20 oct 2020 URL: [https://www.meti.go.jp/english/press/2019/0912\\_001.html](https://www.meti.go.jp/english/press/2019/0912_001.html)

Mishima, D (20 de junio 2019) *Japan sees record number of women working, but challenges remain*. *Nikkei Asia*. Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://asia.nikkei.com/Economy/Japan-sees-record-number-of-women-working-but-challenges-remain>

Motoko, R (16 de septiembre, 2020) *Shinzo Abe, Japan's Longest-Serving Prime Minister, Resigns Because of Illness*. *New York Times*. Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://www.nytimes.com/2020/08/28/world/asia/shinzo-abe-resign-japan.html>



Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE (2020) *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis*. Recuperado 21 oct 2020 URL: [https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127\\_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis](https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis)

Paquette, E (7 de octubre 2020) How American women fell behind Japanese women in the workplace. *Washington Post*. Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://www.washingtonpost.com/news/work/wp/2015/10/07/how-american-women-fell-behind-japanese-women-in-the-workplace/>

Pinsker J (23 de enero 2020) *Why Icelandic Dads Take Parental Leave and Japanese Dads Don't*. *The Atlantic*. Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://www.theatlantic.com/family/archive/2020/01/japan-paternity-leave-koizumi/605344/>

Potosky, E (30 de junio 2016) *How the Tax Code can Harm Women: A Japanese Case Study*. Tax Foundation Recuperado 21 Oct 2020 URL: <https://taxfoundation.org/how-tax-code-can-harm-women-japanese-case-study/>

Prime Minister of Japan and his Cabinet (19 de abril de 2013) *Speech on Growth Strategy by Prime Minister Shinzo Abe at the Japan National Press Club*. Japan Kantei. Recuperado 20 oct 2020 URL: [https://japan.kantei.go.jp/96\\_abe/statement/201304/19speech\\_e.html](https://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201304/19speech_e.html)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (S.F) *Japón*. Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/ourwork/funding/top-contributors/top-donors/Japan.html>

Reynolds, I (17 de junio de 2019) *Japan's Creaking Pension System Could Deal Abe Election Blow*. Bloomberg. Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2019-06-18/japan-s-creaking-pension-system-could-deal-abe-election-blow>

Rich, M, Ueno, H (13 de septiembre de 2020) Shinzo Abe Vowed Japan Would Help Women 'Shine.' They're Still Waiting. *The New York Times*. Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://www.nytimes.com/2020/09/13/world/asia/japan-women-abe.html>

Richie, D (17 de junio 2007) *First woman was the sun, then there came man*. *Japan Times*. Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://www.japantimes.co.jp/culture/2007/06/17/books/first-woman-was-the-sun-then-there-came-man/>

Schad-Seifert, Anette (2018) *Womenomics(2018) A Model for a New Family Policy in Japan ?* in Uta Meier-Grawer, Miyoko Motozawa (eds) *Family Life in Japan and Germany. Challenges for a gender sensitive family policy*. Heinrich Heine University, Dusseldorf

Shambaugh , J et al (1 de noviembre de 2017) *Lessons from the rise of women's labor force participation in Japan*. Brookings.edu. Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://www.brookings.edu/research/lessons-from-the-rise-of-womens-labor-force-participation-in-japan/>

Squire Patton Bogs (16 noviembre 2016) *Breaking the "million yen barrier" in Japan*. Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://www.employmentlawworldview.com/breaking-the-million-yen-barrier-in-japan/>

Statista (2019) *Rate of women holding leadership positions in politics in Japan in 2019, by type of politician*. Recuperado 20 oct 2020

URL: <https://www.statista.com/statistics/856387/japan-women-leadership-ratio-politics-by-type/>

Steverman, B (12 de junio de 2019) *World's Retirees Risk Running Out of Money a Decade Before Death*. Bloomberg. Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2019-06-13/world-s-retirees-risk-running-out-of-money-a-decade-before-death>

Takeo, E. Katanuma, M. (2 de julio de 2020) *Covid-19 Creates New Headwind for Abe's Vow to Promote Women*. Blomberg. Recuperado 21 oct 2020 URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-07-02/covid-19-creates-new-headwind-for-abe-s-goal-of-promoting-women?sref=chqhSVDW>

The Japan Times (21 de septiembre 2020) *Older people account for record 28.7% of Japan's population*. Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://www.japantimes.co.jp/news/2020/09/21/national/elderly-japan-population-record/>

The World Bank (2019) *Population ages 65 and above (% of total population) - Japan, Italy, Portugal, Germany, Finland*. Recuperado 20 oct 2020 URL: [https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.65UP.TO.ZS?locations=JP-IT-PT-DE-FI&most recent value desc=true](https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.65UP.TO.ZS?locations=JP-IT-PT-DE-FI&most%20recent%20value%20desc=true)

The World Bank (2020) *Labor force, female (% of total labor force) - Japan*. Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?contextual=aggregate&locations=JP>

Trading Economics (s.f) *Japan GDP Growth Rate1980-2020 Data*. Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://tradingeconomics.com/japan/gdp-growth>

World Economic Forum (2020) *Global Gender Gap Report 2020*. Recuperado 21 oct 2020 URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)

World Economic Forum (2020) *How to narrow Japan's widening gender gap*. *Nikkei Asia*. Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://www.weforum.org/agenda/2020/03/international-womens-day-japan-gender-gap/>

Worldometer (2020) *Japan Demographics*. Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://www.worldometers.info/demographics/japan-demographics/#median-age>

Yamamoto, Junichi (2015) La caída de una sociedad abundante para todos. En López Villafañe, Víctor, Usanga, Carlos (coords.) *Japón después de ser el primero. Del alto crecimiento al rápido envejecimiento* México, DF. Siglo XXI

Yazaki, H, Gatayama M. (17 de septiembre de 2017) *Japan's female labor force set to toss out M-curve*. *Nikkei Asia*. Recuperado 20 oct 2020 URL: <https://asia.nikkei.com/Politics/Japan-s-female-labor-force-set-to-toss-out-M-curve>