

Las mujeres en el mercado laboral japonés de 1947 a 2003

Junko KUMAMOTO-HEALEY*

El 20 de febrero de 2002, el Tribunal de Distrito de Tokio dictaminó que era ilegal aplicar un sistema de gestión del personal que hiciera distinciones entre la contratación de los hombres y la de las mujeres, mediante un fallo que fue una gran victoria para la causa de la igualdad de los géneros en el Japón. El Tribunal prohibió una costumbre arraigada desde hacía tiempo en las empresas, consistente en establecer dos clases de carrera profesional (dos vías): una para los puestos de categoría superior (*sogoshoku*), reservada a las personas que se consideraba que podían ser «trabajadores esenciales», y otra de «puestos generales» (*ippanshoku*) para el resto. En la práctica, los primeros, que llamaremos en adelante «puestos superiores» o «puestos de la vía directiva», eran para los hombres, mientras que los generales eran para las mujeres (véase *Japan Labor Bulletin*, 2002, núm. 5, pág. 2, y 1999, núm. 6, pág. 2)¹.

En su fallo, el Tribunal hizo referencia a la ley de igualdad de oportunidades de empleo (EEOL) de 1997, que había entrado en vigor el 1.º de abril de 1999. Esta ley prohíbe tajantemente la discriminación contra las mujeres en lo referente a la selección de candidatos, la contratación, la asignación de tareas y el ascenso, mientras que la EEOL original, promulgada en 1985, sólo obligaba a las empresas a que «procuraran garantizar» la igualdad de oportunidades. Remitiéndose a los orígenes del caso, el Tribunal consideró que Nomura Securities Co. Ltd., la empresa demandada, cuando contrató por primera vez a las futuras demandantes del caso, en el decenio de 1960, tenía tal vez razones para mantener las dos clases de contratación. En esa época, era posiblemente «comprensible» que las empresas basaran sus sistemas de con-

* Universidad de Oita (Japón). Dirección electrónica: kumamoto@cc.oita-u.ac.jp.

¹ El boletín mensual *Japan Labor Bulletin*, dejó de publicarse en septiembre de 2003, cuarenta y cuatro años después de su aparición. Su sucesora, la *Japan Labor Review*, publicada por el Instituto de Política Laboral y Formación del Japón, de reciente creación, es una revista trimestral que empezó a publicarse en enero de 2004. La versión electrónica puede consultarse en <<http://db.jil.go.jp/emm/jmj.htm>>.

tratación y de formación del personal en la idea muy común – y, con frecuencia, acertada – de que la mayoría de las asalariadas abandonarían el trabajo entre los 20 y los 30 años para casarse y tener hijos, y que no se reintegrarían al mercado laboral hasta varios años después. Siguiendo un patrón típico en forma de «M», la tasa de actividad económica femenina solía llegar hasta más del 70 por ciento en torno a los 20 años de edad, bajaba a alrededor del 46 por ciento de los 25 a los 29 años, volvía a aumentar al 64 por ciento, aproximadamente, entre los 45 y los 49 años, y disminuía después durante la edad madura.

En esa época se daba también por hecho que las mujeres que se quedaban en su hogar iban a tener que cuidar de muchos hijos. La tasa de natalidad, aunque era inferior a la de los años inmediatamente posteriores a la guerra, se mantenía en una cifra alta del 17,2 por mil en 1960 y aumentó al 18,8 por mil en 1970, pues en los años sesenta y principios de los setenta hubo un segundo auge de la natalidad (el primero había sucedido entre 1947 y 1949), que alcanzó los 2,09 millones de nacimientos en 1975. Otro hecho importante es que en el decenio de 1960 había relativamente pocas mujeres con títulos universitarios, por lo que el número de aspirantes a puestos superiores era pequeño. En 1960, la proporción de mujeres con estudios secundarios que accedía a la universidad apenas llegaba a una cuarta parte de la alcanzada en el año 2000. Además, hay que recordar que las costumbres de larga tradición y las actitudes sociales ejercen una gran influencia en todas las sociedades y que el Japón tiene una historia muy prolongada de dominación masculina.

Por estas razones, en el decenio de 1960 se aducía contundentemente que no había motivo para que las empresas malgastaran tiempo y dinero, y contravinieran las costumbres nacionales, formando a las mujeres para puestos superiores que no podrían desempeñar después dado su nivel educativo y las interrupciones que sufriría su carrera profesional.

Sin embargo, la sentencia dictada por el citado Tribunal en 2002 reconoció que, cualesquiera que hubieran sido los motivos para denegar a las mujeres la igualdad de acceso a los puestos superiores en los años sesenta, éstos ya no eran válidos. La tasa de actividad ya no sigue un patrón en forma de «M», y el índice de natalidad ha disminuido². Cada vez llegan más mujeres con estudios universitarios al mercado de trabajo, y son jóvenes más preparadas y con más aspiraciones que las que salían de la escolaridad secundaria hace tres décadas. Por último, la actitud de la sociedad con respecto al objetivo de la igualdad de los géneros, aunque despacio, también está progresando. Como escribió el director general de Investigación del Instituto de Trabajo del Japón, Tadashi Hanami, «el asunto de la igualdad de oportunidades la-

² En 2002 se registró la cifra más baja de nacimientos desde la guerra, a saber, 1,15 millones.

borales guarda mucha relación con el de la igualdad en el conjunto de la sociedad».

Algunos de los cambios que motivaron el fallo del Tribunal se recogen en los argumentos del Instituto de Política Laboral y Formación del Japón (JILPT) que figuran seguidamente:

Durante el primer auge de la natalidad (1947-1949), la población creció a una tasa media anual superior al 5 por ciento, pero el ritmo se redujo rápidamente a alrededor del 1 por ciento anual en los diez años posteriores. El segundo auge de la natalidad y de la población ocurrió a comienzos del decenio de 1970; una vez acabado, el crecimiento demográfico volvió a bajar al 1 por ciento anual hasta que empezó a disminuir a ritmo constante. [...]

En este período (1970-2001), el valle de la letra «M» se ha desplazado hacia la derecha y hacia arriba simultáneamente. Además, los dos picos de la letra alcanzan cotas más altas, debido a sendos incrementos de la tasa de actividad femenina. Destaca sobre todo el aumento del número de trabajadoras de los tramos de 25 a 34 años y de 55 a 64 años. [...]

Ha mejorado el nivel de instrucción tanto de los hombres como de las mujeres. [...] Como resultado de este avance educativo, la tasa de actividad de los menores de 20 años ha disminuido. [...]

Recientemente [...] muchas esposas y madres han seguido trabajando mientras se producían cambios en su vida personal (como contraer matrimonio). Otro factor que influye en la tasa de actividad es que las mujeres han empezado a retrasar la edad de casarse y tener hijos, a la vez que se eleva el porcentaje de solteras.

Sobre todo, las mujeres con estudios de nivel superior siguen trabajando una vez casadas, y mientras crían a sus hijos, con mucha más frecuencia que las mujeres con menos instrucción (JILPT, 2004, págs. 10 y 14).

Tras la entrada en vigor en 1999 de la ley enmendada de igualdad de oportunidades de empleo, las prácticas discriminatorias por razón de sexo en la contratación y el empleo pasaron a ser ilegales. En el caso de Nomura Securities Co. Ltd., la parte demandante recibió una indemnización de 56 millones de yenes (unos 500.000 dólares estadounidenses). En el resto del presente artículo estudiaremos las circunstancias que condujeron a esta sentencia judicial tan decisiva. Las dos primeras partes versan sobre las estadísticas de la discriminación por sexo en el mercado laboral y sobre los factores demográficos que condicionan la oferta y la demanda de trabajo. Después explicaremos la evolución del ordenamiento jurídico japonés en materia de promoción de la igualdad de los géneros y la situación internacional al respecto, y terminaremos con unas breves conclusiones.

Estadísticas acerca de las dos categorías de puestos

En los cuadros 1 y 2 se puede apreciar todo el camino que queda por recorrer para que la nueva ley sea aceptada de forma general. En el cuadro 1 se expone el flujo de incorporaciones al trabajo – es decir, la contratación de mujeres – en puestos generales en 1998 y 2000, mientras que en el cuadro 2 se muestra la situación del año 2000.

Cuadro 1. Empresas que asignaron puestos generales a menos del 50 por ciento, entre el 50 y (menos de) el 100 y el 100 por ciento de las mujeres recién contratadas, en 1998 y 2000

Sector/tamaño de la empresa		Número de empresas	Porcentaje de empresas					
			1998			2000		
			<50	>50 y <100	100	<50	>50 y <100	100
Total		103	4,9	6,8	88,3	2,9	5,8	91,3
Sector	Industria manufacturera	30	6,7	20,0	73,3	3,3	10,0	86,7
	Finanzas y seguros	31	6,5	3,2	90,3	0	3,2	96,8
	Comercio mayorista y minorista	14	7,1	0	92,9	14,3	7,1	78,6
	Construcción	14	0	0	100	0	0	100
	Otros	14	0	0	100	0	7,1	92,9
	Tamaño de la empresa (personal)	1.000 o más	48	4,2	10,4	85,4	2,1	4,2
	300-999	44	4,5	4,5	90,9	4,5	9,1	86,4
	De 1 a 299	11	9,1	0	90,9	0	0	100

Notas: Las cifras fueron recopiladas en ciento tres empresas que tenían vías de contratación distintas para los puestos superiores (*sogoshoku*) y los puestos generales (*ippanshoku*) y que contrataron a uno o más trabajadores para ocupar puestos generales en 1998 y en 2000.

Fuente: *Japan Labor Bulletin*, 2002, núm. 5, pág. 3 (que cita datos del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, 2001).

Con la ayuda de las Oficinas de Trabajo de las Prefecturas del Japón, el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar realizó en 1998 y 2000 sendas encuestas a ciento tres empresas que clasificaban los puestos de las trabajadoras recién contratadas en dos categorías: los «superiores» y los «generales». Según exponemos en el cuadro 1, el 91,3 por ciento de las empresas encuestadas en el año 2000 tenía previsto que todas las trabajadoras incorporadas desempeñaran puestos generales; la cifra era incluso superior a la de un 88,3 por ciento registrada dos años antes, en 1998. Los únicos sectores en que el porcentaje de empresas que aplicaban esa práctica había disminuido en esos dos años eran el «comercio mayorista y minorista» y el de «otros». El tamaño de la empresa parece tener cierta importancia, pues, tanto en las grandes empresas (de 1.000 trabajadores o más) como en las pequeñas (de menos de 300), la discriminación en la contratación de mujeres se agudizó de 1998 a 2000. Así, la proporción de grandes empresas que contrató a todo su personal femenino para ocupar puestos generales subió del 85,4 por ciento al 93,8 por ciento. En cambio, en las medianas empresas (de 300 a 999 trabajadores) se redujo esta discriminación, pues la proporción menguó del 90,9 por ciento de los establecimientos a «sólo» el 86,4 por ciento durante el mismo período.

El cuadro 2 presenta una imagen distinta, a saber, la situación reinante en el año 2000 en una muestra de ciento sesenta y ocho empresas.

Cuadro 2. Proporción de mujeres en puestos de la vía directiva en el año 2000

	Número de empresas	Porcentaje de empresas							
		Porcentaje de mujeres en puestos de la vía directiva					Plan inexistente o desconocido de contratación de mujeres en la vía directiva	Proporción de mujeres en la vía directiva	
		0	>0 y <10	>10 y <20	>20 y <30	>30			
Total	168	13,1	72,6	3,0	2,4	1,2	7,7	2,2	
Sector	Industria manufacturera	46	17,4	76,1	2,2	0	0	4,3	1,8
	Finanzas y seguros	47	10,6	74,5	4,3	0	0	10,6	2,6
	Comercio mayorista y minorista	35	5,7	71,4	2,9	5,7	5,7	8,6	3,6
	Construcción	21	14,3	76,2	0	0	0	9,5	1,1
	Otros	19	21,1	57,9	5,3	10,5	0	5,3	3,0
Tamaño de la empresa (personal)	1.000 o más	74	5,4	78,4	2,7	1,4	0	12,2	2,1
	300-999	62	17,7	74,2	0	1,6	0	6,5	2,5
	De 1 a 299	32	21,9	56,3	9,4	6,3	6,3	0	4,2

Nota: Las cifras fueron recopiladas en ciento sesenta y ocho empresas que tenían vías de contratación distintas para los puestos superiores (*sogoshoku*) y los puestos generales (*ippanshoku*), pero que no mantenían una vía reservada a los futuros mandos y directivos.

Fuente: *Japan Labor Bulletin*, 2001, núm. 12, pág. 5 (que cita datos del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, 2001).

Expone la proporción de mujeres que ocupaban puestos superiores desglosada por sector y por tamaño de la empresa. En conjunto, el 85,7 por ciento (13,1 + 72,6) de las empresas admitió que había menos de un 10 por ciento de trabajadoras desempeñando ese tipo de cargos; sólo en un 1,2 por ciento de las empresas las mujeres ocupaban más de un 30 por ciento de puestos de nivel superior. Como media general, únicamente un 2,2 por ciento de estos puestos lo desempeñaba una mujer. Con respecto a la influencia del tamaño de la empresa en la situación laboral femenina, las pequeñas empresas (de hasta 299 trabajadores) se muestran más «liberales»: el 6,3 por ciento de ellas informó de que más del 30 por ciento de sus puestos superiores estaba ocupado por mujeres, cosa que no ocurría en ninguna de las grandes o medianas empresas encuestadas.

A primera vista, parece haber una contradicción entre los dos cuadros, ya que el cuadro 1 da la impresión de que las pequeñas empresas están *menos* dispuestas a contratar a mujeres en puestos superiores que las grandes empresas, mientras que el cuadro 2 indica lo contrario. En realidad, el cuadro 1 refleja los criterios de contratación de las empresas en dos momentos concretos, a saber, 1998 y 2000, años en que las pequeñas empresas obtuvieron peores resultados que las grandes empresas en lo referente a la contratación de mujeres. Así, en las pequeñas empresas se aprecia un aumento de la discriminación contra las mujeres recién contratadas entre un año y otro. En cambio, el cuadro 2 presenta

la situación general de toda la plantilla de personal de las empresas en el año 2000, pues muestra las proporciones de mujeres en puestos superiores (última columna) y los porcentajes de empresas que contrataban a mujeres, en mayor o menor medida, para ocupar estos puestos. Las pequeñas empresas son las mejor situadas: un 4,2 por ciento de mujeres en cargos superiores, frente al 2,1 de las grandes y el 2,5 por ciento de las medianas. Por tanto, el cuadro 2 nos da una imagen general de los resultados globales de los planes de contratación seguidos por las empresas japonesas hasta el año 2000. Simultáneamente, a la luz del cuadro 1 cabe deducir que las pequeñas empresas han experimentado un retroceso en los últimos años con respecto a la contratación de mujeres en puestos de la vía directiva, que ha empeorado de manera evidente entre 1998 y 2000.

En esta situación, la trascendencia del fallo del Tribunal de Tokio de 2002 es obvia: se trata de la primera decisión judicial que da efecto a lo dispuesto en la ley de igualdad de oportunidades de empleo, lo cual tendrá sin duda repercusiones de gran alcance. Antes de examinar la situación jurídica actual de las mujeres en el mercado de trabajo, comentaremos brevemente algunos aspectos de la economía japonesa que guardan relación con el marco jurídico.

Entorno demográfico y económico

No cabe duda de que el estado de la economía es uno de los factores que más determinan la situación de las mujeres en cualquier sociedad, aunque lo más importante es la población del país: sus tendencias demográficas y su composición por sexo. Entre 1947 y 2002, la población japonesa creció un 63,2 por ciento, y pasó de 78,10 millones a 127,44 millones de personas, lo que supone una tasa de crecimiento algo inferior al 1 por ciento anual durante cincuenta y cinco años. Durante este largo período, la población femenina representó aproximadamente el 51 por ciento del total (*Japan Almanac*, 2004, págs. 28-30).

Se prevé que la población japonesa alcance un nivel máximo cercano a los 127,7 millones de personas hacia 2005, después de lo cual empezará a disminuir de modo constante hasta situarse en torno a los 100,6 millones en 2050, es decir, unos 27 millones por debajo del nivel máximo actual. Además, si, como veremos más adelante, la evolución económica genera un incremento de la demanda de mano de obra femenina, ello realzará inevitablemente la función de la mujer en la economía y en la sociedad.

Las tendencias actuales y previstas con respecto al empleo también vaticinan una escasez creciente de mano de obra (véase el cuadro 3). Según Watanabe (2001), en 2010 el número total de trabajadores ocupados será de 64,30 millones, cifra inferior a los 64,46 millones que había en 2000 y apenas superior a la de 1999. Sin embargo, incluso los cálculos de

Cuadro 3. Estimaciones sobre la población ocupada japonesa de 1960 a 2002 y previsiones para 2005 y 2010 (en millones)

	1960	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2001	2002	2005	2010
A	--	52,11	58,02	55,78	58,34	61,68	64,18	64,46	--	--	65,00	64,30
B	44,36	50,94	52,23	55,36	58,07	62,49	64,57	64,46	64,12	63,30	--	--
C	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	62,60	62,50

Notas: De los 63,30 millones de ocupados registrados en 2002, 37,36 millones (el 59 por ciento) eran hombres y 25,94 millones (el 41 por ciento), mujeres. -- No disponible o no calculado.

Fuentes: Serie A: Los datos de 1970-1995 y las previsiones para 2005 y 2010 han sido tomados de Watanabe, 2001, págs. 8 y 9; la cifra del año 2000 es de *Japan Almanac*, 2004, pág. 76. Serie B: *Japan Almanac*, 2004, pág. 76, y 2003, pág. 78 (cifras basadas en las proporcionadas por el Ministerio de Administraciones Públicas, Interior, Correos y Telecomunicaciones). Serie C: Elaboración propia basada en el supuesto de que la población ocupada siga siendo equivalente al 49 por ciento de la población total, es decir, similar a la de los últimos años.

Watanabe parecen excesivos a tenor de las previsiones oficiales sobre la población total. De acuerdo con estimaciones más realistas – dado que el censo ya comenzó, como tarde, en 2000 –, el número de ocupados se reducirá a 62,6 millones en 2005 y a 62,5 millones en 2010.

Otro factor de gran importancia en las previsiones de aumento de la demanda de mano de obra femenina es el envejecimiento de la población. Actualmente en el Japón la proporción de personas de 65 años en adelante es superior a la de cualquier otro de los principales países industrializados. Para 2040, cuando este tramo de edad constituya el 33,23 por ciento de la población, el Japón sólo se verá superado en todo el mundo por un país, Italia, que se prevé alcance un 33,7 por ciento (*Japan Almanac*, 2004, pág. 15, en donde se citan datos de las Naciones Unidas).

Los cambios en las definiciones que se han producido a lo largo de los años hacen difícil hacer cálculos sobre las tendencias y las cifras de «mujeres ocupadas», de «mujeres trabajadoras», de «la tasa de actividad económica femenina» o de «la fuerza de trabajo femenina» desde la Segunda Guerra Mundial. Sin embargo, para hacerse una idea aproximada, cabe señalar que las trabajadoras representaban cerca del 26 por ciento de la población ocupada en 1950, y que las mujeres sumaban aproximadamente el 41 por ciento de la fuerza de trabajo en 1998, proporción que se ha mantenido hasta 2002³. El aumento relativo de la demanda de mano de obra femenina se confirma por el hecho de que, en los quince años transcurridos entre 1985 y 2000, el número de asalariadas subió en 5,86 millones, mientras que el número de asalariados

³ Datos de *Japan Labor Bulletin*, 1996, núm. 5, pág. 1, 1999, núm. 5, pág. 2, y 2003, núm. 9, pág. 2. Evidentemente, no se puede hacer una comparación simple de esas dos estadísticas, ya que la fuerza de trabajo, es decir, la población activa, incluye a los desempleados. Sin embargo, suponiendo que las tasas de desempleo de los hombres y las mujeres no fueran muy distintas en 1998, los porcentajes de «mujeres ocupadas» mencionados en el texto deberían ser comparables en términos generales.

varones sólo se incrementó en 4,52 millones (*Japan Labor Bulletin*, 2001, núm. 6, pág. 1).

Sobre la base de una serie de estadísticas cuyo objetivo principal era conocer la evolución del trabajo a tiempo parcial, hemos reunido en el cuadro 4 cifras congruentes sobre el empleo asalariado masculino y femenino de 1974 a 1999. En la parte derecha del cuadro puede apreciarse que el porcentaje de mujeres dentro de la población asalariada pasó de alrededor del 32 por ciento en 1974 a cerca del 40 por ciento en 1999. Ello supone una subida del 80,8 por ciento, mientras que el empleo masculino sólo creció en un 33,1 por ciento.

Sin embargo, el aspecto más interesante del cuadro 4 tal vez sea la información esclarecedora que ofrece sobre el auge del trabajo a tiempo parcial, un patrón que siguen todos los países industriales, consolidados. Aoyama y Castells han demostrado que el trabajo a tiempo parcial es más frecuente en el sector de los servicios que en el de la producción de bienes, y que el Japón es el país con una proporción más alta de trabajadoras a tiempo parcial en el conjunto de la economía (Aoyama y Castells, 2002, pág. 157)⁴.

De 1974 a 1999, el empleo a tiempo parcial aumentó un 277 por ciento, de poco más de tres millones a cerca de 11,4 millones, pasando del 8,6 al 21,8 por ciento de todo el trabajo asalariado. Las mujeres siempre han ocupado la mayoría de los trabajos a tiempo parcial, y la proporción subió del 60,9 por ciento del total en 1974 al 67,9 por ciento en 1999. En cifras absolutas, el número de asalariadas a tiempo parcial pasó de cerca de dos millones en 1974 a casi ocho millones en 1999. Además, también creció vertiginosamente su proporción dentro del empleo asalariado femenino, de un 16,1 por ciento en 1974 a un 37,4 por ciento en 1999 (*ibíd.*, págs. 157 y 158, y cuadro 8)⁵. El trabajo a tiempo parcial se está convirtiendo cada vez más en «la norma» para las mujeres japonesas.

En los cuadros 5 y 6 se muestra la remuneración por hora que perciben los trabajadores a tiempo parcial. El cuadro 5 pone de manifiesto que, de 1989 a 1998, las mujeres a tiempo parcial percibieron entre un 68 y un 72 por ciento de lo que se pagaba por hora a las trabajadoras a tiempo completo, y que el promedio durante este período fue del 70,2 por ciento. El desnivel masculino fue considerablemente superior, pues arrojó un promedio del 55,1 por ciento a lo largo del mismo período. La relación entre la remuneración de las mujeres y de los hombres se situó

⁴ Aoyama y Castells (cuadro 9, pág. 158) dan una proporción del 39,7 por ciento de mujeres basada en *OECD Employment Outlook* (París, Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, 2001).

⁵ En el cuadro se dan las siguientes cifras de trabajo a tiempo parcial: Italia, 11,9 por ciento; Estados Unidos, 11,9 por ciento; Francia, 14,7 por ciento; Alemania, 17,4 por ciento; Canadá, 18,7 por ciento; Reino Unido, 22,9 por ciento, y Japón, 23,5 por ciento.

Cuadro 4. Asalariadas a tiempo parcial fuera de la agricultura y trabajo asalariado en el conjunto de la economía, desglosado por sexo, de 1974 a 1999

Año	Trabajo a tiempo parcial			Asalariadas a tiempo parcial			Población asalariada masculina			Población asalariada femenina			Población asalariada general		
	Número en millones	Porcentaje dentro del empleo asalariado	Porcentaje dentro del empleo asalariado femenino	Número en millones	Porcentaje dentro del empleo asalariado general	Porcentaje dentro del empleo asalariado parcial	Número en millones	Porcentaje de la población asalariada	Número en millones	Porcentaje de la población asalariada	Número en millones	Porcentaje de la población asalariada	Número en millones	Porcentaje de la población asalariada	
1974	3,02	8,6	16,1	1,84	5,2	60,9	23,69	68,1	11,43	31,9	35,12	100			
1979	3,66	9,6	18,4	2,36	6,2	64,5	25,30	66,4	12,83	33,6	38,13	100			
1984	4,64	11,1	22,1	3,28	7,8	70,7	26,96	64,5	14,84	35,5	41,80	100			
1989	6,02	13,1	25,2	4,32	9,4	71,8	28,81	62,7	17,14	37,3	45,95	100			
1994	9,67	18,8	32,5	6,47	12,6	66,9	31,53	61,3	19,91	38,7	51,44	100			
1999	11,38	21,8	37,4	7,73	14,8	67,9	31,53	60,4	20,67	39,6	52,20	100			

Notas: Se entiende por trabajo a tiempo parcial el trabajo asalariado con una jornada inferior a las 35 horas semanales, incluido el empleo estacional y el eventual. Las cifras de la población asalariada no son comparables con las de la población ocupada que aparecen en otras partes del presente artículo, por ejemplo, en el cuadro 3, pues, entre otras razones, no abarcan ni a los ocupados por cuenta propia ni a unos 5 millones de trabajadores temporales (en 1999, alrededor del 16 por ciento de las trabajadoras y del 4,5 por ciento de los trabajadores varones tenían puestos temporales; véase Hanami, 2000, pág. 8).

Fuente: Elaboración propia con datos de Kezuka, 2000, pág. 6, gráfico 1.

Cuadro 5. Remuneración por hora de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, desglosada por sexo, de 1989 a 1998

Año	Mujeres			Hombres			Coeficiente mujeres/hombres		
	Trabajadoras a tiempo completo (en yenes)	Trabajadoras a tiempo parcial (en yenes)	Coeficiente a tiempo completo = 100)	Trabajadores a tiempo completo (en yenes)	Trabajadores a tiempo parcial (en yenes)	Coeficiente a tiempo completo = 100)	Trabajo a tiempo completo (en porcentaje)	Trabajo a tiempo parcial (en porcentaje)	Trabajo a tiempo completo (en porcentaje)
1989	934	662	70,9	1.542	855	55,4	60,6	77,4	77,4
1990	989	712	72,0	1.632	944	57,8	60,6	75,4	75,4
1991	1.072	770	71,8	1.756	1.023	58,3	61,0	75,3	75,3
1992	1.127	809	71,8	1.812	1.053	58,1	62,2	76,8	76,8
1993	1.187	832	70,1	1.904	1.046	54,9	62,3	79,5	79,5
1994	1.201	848	70,6	1.915	1.037	54,2	62,7	81,8	81,8
1995	1.213	854	70,4	1.919	1.061	55,3	63,2	80,5	80,5
1996	1.255	870	69,3	1.976	1.071	54,2	63,5	81,2	81,2
1997	1.281	871	68,0	2.006	1.037	51,7	63,9	84,0	84,0
1998	1.295	886	68,4	2.002	1.040	51,9	64,7	85,2	85,2
Promedio 1989-1998	1.155	811	70,2	1.846	1.017	55,1	62,5	79,7	79,7

Fuente: Kazuka (2000, pág. 7), que se basa en la publicación del Ministerio de Trabajo japonés *Basic Surveys on Wage Structure*.

Cuadro 6. Remuneración nominal y real por hora de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, desglosada por sexo

Año	Remuneración por hora (1989 = 100)									
	Mujeres					Hombres				
	Trabajadoras a tiempo completo		Trabajadoras a tiempo parcial			Trabajadores a tiempo completo		Trabajadores a tiempo parcial		
Nominal	Real	Nominal	Real	Nominal		Real	Nominal	Real		
1989	100,0	100,0	100,0	100,0		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1990	103,1	102,7	107,6	104,4		105,8	102,6	110,4	107,1	107,1
1991	106,5	107,8	116,3	109,2		113,9	106,9	119,6	112,3	112,3
1992	108,4	111,3	122,2	112,7		117,5	108,4	123,2	113,7	113,7
1993	109,7	115,9	125,7	114,6		123,5	112,6	122,3	111,5	111,5
1994	110,5	116,4	128,1	115,9		124,2	112,4	121,3	109,8	109,8
1995	110,4	117,7	129,0	116,8		124,4	112,7	124,1	112,4	112,4
1996	110,5	121,6	131,4	118,9		128,1	115,9	125,3	113,4	113,4
1997	112,5	122,0	131,6	117,0		130,1	115,6	121,3	107,8	107,8
1998	113,1	122,6	133,8	118,3		129,8	114,8	121,6	107,5	107,5
Promedio 1989-1998	108,5	114,0	122,5	112,9		119,7	110,3	118,9	109,6	109,6

Fuentes: El índice de los precios al consumo se ha calculado con datos de las *Estadísticas financieras internacionales* del FMI. El índice de la remuneración nominal por hora se ha confeccionado con los datos del cuadro 5.

en un promedio del 62,5 por ciento en el trabajo a tiempo completo⁶, mientras que en el trabajo a tiempo parcial la desventaja femenina era mucho menos pronunciada, pues el coeficiente medio fue del 79,7 por ciento. Sin embargo, en cifras absolutas se aprecia mejor la desigualdad: los varones a tiempo parcial percibieron un promedio de 1.017 yenes por hora frente a los 811 yenes de las mujeres.

En el cuadro 6 exponemos el alcance del cambio que se produjo en la remuneración real, es decir, la remuneración nominal corregida con arreglo a los aumentos del costo de la vida. La tendencia general es que las trabajadoras – tanto a tiempo completo como a tiempo parcial – lograron más avances que los hombres. Entre 1989 y 1998, en el trabajo a tiempo completo, la remuneración nominal por hora de las mujeres aumentó en un 38,7 por ciento y la de los hombres en un 29,8 por ciento. En el trabajo a tiempo parcial, una vez ajustado el aumento según el índice de precios al consumo, se llega a la conclusión de que la subida de la remuneración real de las trabajadoras fue de un 18,3 por ciento, mientras que la de los varones sólo alcanzó un 7,5 por ciento. Aun así, a lo largo de esos diez años, la tasa acumulativa de crecimiento de la remuneración real por hora de las dos categorías de trabajadores fue bastante baja, pues osciló entre el 0,8 por ciento anual de los varones a tiempo parcial y el 2,3 por ciento anual de las trabajadoras a tiempo completo (véase el cuadro 7).

En lo que respecta a los salarios reales y relativos, tal vez pueda deducirse que las mujeres se beneficiaron más que los hombres del entorno económico existente en el Japón – es decir, las condiciones de la oferta y la demanda – durante la década 1989-1998. Por último, también es interesante observar cómo varió al mismo tiempo la proporción de mujeres sector por sector. En el cuadro 8 se pone de manifiesto que el porcentaje medio de trabajadoras en todos los sectores subió del 32,2 al

Cuadro 7. Tasas de crecimiento anual de la remuneración real por hora de 1989 a 1998 (en porcentaje)

Mujeres		Hombres	
Trabajadoras a tiempo completo	Trabajadoras a tiempo parcial	Trabajadores a tiempo completo	Trabajadores a tiempo parcial
2,3	1,9	1,6	0,8

Fuente: Elaboración propia con las cifras del cuadro 6.

⁶ Por el contrario, en Suecia donde la relación de los salarios mujeres/hombres pasó del 63 por ciento en 1968 a cerca del 83 por ciento en 1991 (Edin y Richardson, 2002, pág. 54). En los Estados Unidos, Alemania y Francia las relaciones fueron del 75,5, el 74,2 y el 80,8 por ciento, respectivamente (véase Hanami, 2000, pág. 8, que cita cifras del *Anuario de Estadísticas del Trabajo* de la OIT).

Cuadro 8. Proporción de trabajadoras de los sectores principales en 1975 y 2001 (en porcentaje)

Sector	1975	2001
Todos los sectores	32,2	40,4
Construcción	13,0	15,4
Industria manufacturera	31,7	33,1
Transporte y comunicaciones	12,1	19,4
Distribución y restaurantes	40,8	51,4
Finanzas y servicios inmobiliarios	45,2	48,6
Otros servicios ^a	47,3	53,3

^a Servicios de salud, financieros, personales, de información, de investigación y publicitarios.

Fuente: *Japan Almanac*, 2003, pág. 81.

40,4 por ciento entre 1975 y 2001. En «distribución y restaurantes» y en «otros servicios», las mujeres han pasado a ser mayoría, pues ocupan más del 50 por ciento de los empleos.

El ordenamiento jurídico

Dos años después de finalizar la Segunda Guerra Mundial, el Japón seguía siendo un país con unas relaciones laborales premodernas. Las fábricas en donde se explotaba a los trabajadores abundaban dentro de una economía que luchaba por su reconstrucción. Durante esa época, el Japón se valió principalmente de la industria manufacturera como punta de lanza para penetrar en los mercados mundiales; el sector de los servicios no era muy importante, aunque, obviamente, estaba creciendo. En estas circunstancias se adoptó la primera norma general relativa a las relaciones laborales, la ley de condiciones de trabajo de 1947. En ella se regulaban los contratos de trabajo, el pago de los salarios, la jornada laboral, los días de descanso y las vacaciones anuales pagadas, la protección de los niños y la maternidad, las indemnizaciones, los reglamentos internos, etc.; también preveía medidas coercitivas específicas basadas en un sistema de inspecciones administrativas y en una serie de sanciones penales (Yamakawa, 1998, pág. 5).

La primera reforma sustancial de esta ley se hizo en 1998, y entró en vigor el 1.º de abril de 1999. Entre otros puntos, esta ley modificó las disposiciones sobre las horas extraordinarias. Durante un período de transición que finalizó el 1.º de abril de 2002, el Ministro de Trabajo «fijó normas más estrictas sobre el límite máximo de horas extraordinarias que podían realizar las trabajadoras al cuidado de niños o ancianos en el caso de que éstas solicitaran una reducción» (Yamakawa, 1998,

pág. 10)⁷. Otra enmienda importante tiene que ver con la solución de litigios. En el marco de la ley de 1947, las dos partes en un conflicto acerca de las condiciones de trabajo debían estar de acuerdo en solicitar el arbitraje de las oficinas de inspección del trabajo. A tenor de la ley de 1999, cualquiera de las partes puede entablar el procedimiento, y el trabajador que lo haga de forma unilateral estará protegido contra toda represalia. No obstante, el ámbito de aplicación del nuevo sistema sigue siendo parcial, ya que, por ejemplo, «no abarca los conflictos relativos a la igualdad de oportunidades laborales, que incumben a las Oficinas de la Mujer y los Trabajadores Jóvenes» (Yamakawa, 1998, pág. 11).

La ley de condiciones de trabajo sólo establece, por lo tanto, unas normas básicas sobre las relaciones laborales. Más pertinentes para las trabajadoras son la ley de igualdad de oportunidades de empleo (en adelante, la ley de igualdad), de 1985 (que fue enmendada en 1997), y la ley de permisos para el cuidado infantil, de 1991. Esta última ley se modificó en 1995, pasando a llamarse ley de permisos para el cuidado familiar y el cuidado infantil⁸.

La Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 1979, fue firmada por el Gobierno del Japón al año siguiente, en 1980. Esta firma provocó un gran debate sobre la manera en que debía enmendarse la legislación nacional para poder ratificar la Convención. Finalmente, en 1985 fue promulgada la citada ley de igualdad, que puede considerarse como un progreso significativo con respecto a la concepción tradicional japonesa de la función del hombre y de la mujer. Sin embargo, ha sido muy criticada por los principales defensores de la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo, entre ellos Tadashi Hanami, director general de Investigación del Instituto del Trabajo del Japón. En un artículo implacable publicado en el año 2000, Hanami censuró la ley de igualdad de 1985 diciendo que «había nacido condenada al fracaso»: «Tenía desde el principio cuatro defectos esenciales en cuanto ley antidiscriminación, que todavía persisten en lo esencial incluso después de las enmiendas sustantivas realizadas en 1997. En ese sentido, la ley era un patito feo que nunca se transformó en cisne» (Hanami, 2000, pág. 6).

Hanami mantenía que «nunca se pensó que la ley de igualdad se llevaría a la práctica» (*ibíd.*). La ley prohibía discriminar en lo referente a la terminación de la relación de trabajo, la formación y las prestaciones de bienestar, «pero se limitaba a exhortar a que se diera un trato igualitario en la selección, la contratación, la asignación de puestos de trabajo y el ascenso. Estas disposiciones se llamaban ‘*doryoku gimū*’

⁷ Por extraño que parezca, el límite máximo de horas extraordinarias se mantuvo en 150 horas, como en la ley anterior.

⁸ Las páginas siguientes se basan en Araki (1998).

(deber de esforzarse) [...] [En suma,] la ley se ha considerado ineficaz en el mejor de los casos y una burla en el peor» (Hanami, 2000).

No obstante, las opiniones de Hanami han resultado ser excesivamente pesimistas a la vista de la reforma de la ley efectuada en 1997. Sólo el cambio de título ya refleja un cambio de signo; el título completo de la ley de 1985 era: «Ley de promoción del bienestar de las trabajadoras, incluida la garantía de la igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres en el empleo», mientras que la ley revisada de 1997 dice: «Ley por la que se garantiza la igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres en el empleo» (Araki, 1998, pág. 10). Así, de un golpe, el marco jurídico se alejó del concepto de protección y bienestar de las mujeres que figuraba explícitamente en la ley de condiciones de trabajo de 1947 y en la ley de igualdad de 1985 – bastante distinto del de «igualdad» –, para acercarse al asunto principal, a saber, la igualdad de oportunidades. Las contradicciones entre las disposiciones específicas y el objetivo general de la ley se subsanaron con la reforma de 1997: la protección especial conferida a las mujeres en materia de horas extraordinarias, días de descanso, trabajo nocturno, etc., han desaparecido.

Más aún, mientras que en la ley de igualdad de 1985 se estipulaba que los empleadores tenían «la obligación moral de esforzarse por garantizar la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres», en los artículos 5 y 6 de la ley de 1997 se prohíbe «la discriminación respecto de la selección, la contratación, la asignación de puestos de trabajo y el ascenso» (*ibíd.*, pág. 7). De hecho, esta prohibición es la que fundamentó la sentencia pionera citada anteriormente. Las dos categorías estancas de contratación y de avance profesional delimitadas en función del sexo que mantenían desde hacía mucho tiempo la mayoría de las empresas japonesas solían conocerse como «la vía para los hombres» y «la vía para las mujeres». Hacia 1986, con el fin de cumplir la ley de igualdad de 1985, estas expresiones tan explícitas se sustituyeron por los títulos superficialmente más neutros de «vía de los puestos superiores» y «vía de los puestos generales». No obstante, en la práctica el antiguo sistema de segregación por sexo apenas ha cambiado (como se ve en los cuadros 1 y 2). Hay que reconocer que algunas empresas han comenzado a situar a algunas mujeres – muy pocas – en la vía superior, aunque se trata en realidad de aparentar que están haciendo «lo correcto». En la práctica, a los hombres se les siguen asignando de forma casi automática los puestos de la vía directiva, y a las mujeres, los de la vía general.

Una de las consecuencias de estos cambios es que los criterios por los que se selecciona a las mujeres para la vía directiva son mucho más exigentes que los que se aplican a los hombres. Y puesto que son muy pocas las mujeres tituladas que se contratan para esta vía, la mayoría de ellas se encuentran en la vía general como asistentes de colegas varones que tienen calificaciones iguales o similares.

La «prohibición» prevista en la nueva ley plantea, por lo tanto, la cuestión de las sanciones por incumplimiento. De conformidad con los artículos 25, párrafo 1, y 26 de la ley de igualdad de 1997, si un empleador «no cumple la recomendación del Ministro de Trabajo [en un caso de discriminación], éste puede hacer público tal acto» (Araki, 1998, pág. 7). Para el lector occidental esta sanción puede parecer poco eficaz, pero en el Japón, con su tradición de «orientación administrativa» y el valor que se da al prestigio, una noticia que empañe la reputación de una empresa puede ser tan eficaz como una sanción jurídica. No obstante, la demanda judicial antes mencionada contra las dos categorías de puestos – que terminó en una victoria jurídica para las demandantes – constituye tal vez una demostración de que hacer públicos los hechos no es un remedio suficiente para las mujeres.

En virtud de la ley de permisos para el cuidado infantil de 1991, todo trabajador tenía derecho a disfrutar de una licencia para cuidar a un hijo menor de un año. Esta ley fue revisada en 1995, pasando a llamarse ley de permisos para el cuidado familiar y el cuidado infantil. Al igual que la ley de igualdad reformada, entró en vigor el 1.º de abril de 1999. Como indica su título, la ley prevé ahora una licencia que puede concederse a cualquier trabajador (hombre o mujer) que así lo solicite para cuidar de un miembro de la familia. En principio, la empresa no puede rechazar las solicitudes de licencia para el cuidado familiar (*ibíd.*, pág. 9), que tienen una duración de hasta tres meses (*Japan Labor Bulletin*, 2000, núm. 1). Es muy significativo que ni la ley de igualdad ni la ley de permisos para el cuidado familiar y el cuidado infantil obliguen al empresario a realizar ningún pago al trabajador que tome dicha licencia. En cambio, en el caso de la licencia para el cuidado de los hijos, una enmienda de 1994 a la ley del seguro de empleo prevé que el fondo del seguro de empleo deberá abonar un 20 por ciento del salario mensual del trabajador en concepto de «prestación básica» más un 5 por ciento como «prestación de reincorporación». Además, el trabajador puede solicitar que se le exima del pago de las cotizaciones de jubilación y de salud durante el período de la licencia. La ley de permisos no confiere ninguno de estos beneficios en el caso de cuidado de familiares (Araki, 1998, pág. 9).

La supervisión del cumplimiento de las leyes relativas a las mujeres corre a cargo de la Oficina de la Mujer del Ministerio de Trabajo. Ésta publica anualmente un libro blanco sobre las trabajadoras, que trata por lo general de un tema particular⁹. En 1994, por ejemplo, su actividad principal fue la realización de una encuesta en 8.000 establecimientos del Japón «para determinar hasta qué punto se estaban cumpliendo las disposiciones en materia de protección de la maternidad de la ley de condiciones de

⁹ Hanami considera que, desde el principio, este organismo se ha ocupado de la protección de las mujeres en detrimento de la igualdad entre hombres y mujeres. En su opinión, la Oficina de la Mujer es parte del problema y, en ningún caso, la solución (Hanami, 2000, págs. 6-7).

trabajo» (*Japan Labor Bulletin*, 1996, núm. 5, págs. 2 y 3). En 1997, el tema fue «malabarismos entre el trabajo y el hogar», y la Oficina de la Mujer informó de que «aunque estaba cambiando la forma de pensar de los japoneses acerca del género y de compartir las tareas [...] todavía había muy pocos hombres que colaborasen activamente en la vida familiar» (*op. cit.*, 1998, núm. 4, pág. 2). De nuevo en 1997, la encuesta básica sobre la población activa femenina retomó la cuestión allí donde el estudio de 1994 sobre las disposiciones en materia de maternidad la había dejado. Se amplió el tamaño de la muestra y se descubrió, por ejemplo, que, de las mujeres que estaban embarazadas en algún momento del año, sólo un 19 por ciento dejó de trabajar debido a su embarazo o al nacimiento de su hijo, es decir, un descenso notable respecto del 31,6 por ciento registrado en 1994 (*op. cit.*, 1998, núm. 11, pág. 4). Se comprobó que el 84,6 por ciento de las empresas ofrecía a las madres embarazadas o lactantes un período de licencia de seis semanas antes del nacimiento y de ocho semanas después del parto, según lo estipulado en la ley de condiciones de trabajo (*ibíd.*). Dos fueron las razones aportadas de este creciente deseo de las mujeres de volver al trabajo después del parto: el acatamiento casi universal por parte de las empresas de la ley de condiciones de trabajo y el efecto que la recesión estaba teniendo en los ingresos de las familias.

Ya mencionamos anteriormente «el palo» que el Ministerio de Trabajo puede blandir contra los empleadores recalcitrantes: la amenaza de hacer públicos los hechos. Pues bien, el Ministerio también dispone de «zanahorias» en su caja de herramientas, pues instituyó en 1999 un sistema de certificados y premios para las empresas «respetuosas de la vida familiar» que ayuden a sus empleados a compaginar el trabajo con la responsabilidad de cuidar a sus niños o a otros miembros de la familia en casa, gracias a unas condiciones de trabajo flexibles (*op. cit.*, 2000, núm. 1, pág. 2).

La aplicación del sistema se hizo coincidir con la entrada en vigor de la ley de permisos, el 1.º de abril de 1999, para hacer publicidad de ésta. El primer «Premio de empresa ejemplar» se atribuyó a la Benesse Corporation por conceder a sus 1.500 empleados unas prestaciones por encima del mínimo legal. Cuatro empresas fueron galardonadas con el «Premio al esfuerzo» y otras treinta y tres recibieron el «Premio de la Oficina Central de la Mujer y los Trabajadores Jóvenes» (*op. cit.*, 2000, núm. 1, pág. 3). En el Japón, el elogio es un medio muy eficaz de «orientación administrativa»¹⁰.

¹⁰ Curiosamente, el que sean más rentables las empresas que cuentan con muchas mujeres podría ser un factor clave para reducir la discriminación. En un informe basado en los datos de las encuestas básicas sobre la estructura y actividades de las empresas japonesas se destaca que «las empresas con mayor proporción de trabajadoras suelen conseguir márgenes de beneficio mayores». No obstante, podría tratarse de una correlación falsa. Lo que parece tener importancia capital para la rentabilidad es que «la empresa reconozca el valor de la capacidad individual y del trabajo efectuado con independencia del género de la persona» (*Japan Labor Bulletin*, 2003, núm. 9, pág. 2). Esta opinión tal vez sea más razonable en vista del estudio realizado por Asa Rosen, según el cual «las empresas que discriminan pueden lograr mejores resultados» (Rosen, 2003, pág. 825).

A pesar de que son evidentes los avances de la legislación y la práctica del Japón en el fomento de la igualdad de los géneros, cabe preguntarse hasta qué punto han fomentado la incorporación de la mujer a los puestos de dirección de las empresas y a los escalones más altos del mundo académico universitario y de la esfera política. En el panorama hay luces y sombras. T. Hanami sostiene una opinión pesimista:

Las decisiones importantes se toman a menudo de manera informal a través de las relaciones personales que mantienen los empleados fijos y privilegiados. Las mujeres están excluidas de estos procesos de toma de decisiones no sólo por su situación objetiva, sino por sus relaciones personales cotidianas. Esta cultura empresarial está profundamente anclada en la sociedad japonesa de hoy día y forma parte de los sistemas político, educativo y burocrático del Japón (Hanami, 2000, pág. 9).

Aunque Hanami considera que la ley básica dictada en 1999 en pro de una sociedad con igualdad de géneros puede ser fructífera, se inclina a pensar que será insuficiente para luchar contra unos prejuicios tan arraigados, ya que adolece del defecto crónico de la falta de disposiciones obligatorias.

Debemos admitir que hay razones para ser pesimista. Una encuesta sobre las trabajadoras situadas en puestos directivos realizada por el Ministerio de Trabajo indicaba que sólo un 7,1 por ciento de empresas contaba con alguna mujer en su dirección general en enero de 1999. Esta proporción, baja de por sí, había descendido en un 1,3 por ciento con respecto a la existente tres años antes. Solamente había un 1,2 por ciento de directoras generales, un 2,4 por ciento de directoras y un 7,8 por ciento de subdirectoras o adjuntas a la dirección. Cuando se preguntaba por qué había una proporción tan baja de directoras, los encuestados señalaban que «no había trabajadoras con las aptitudes necesarias de conocimientos, experiencia, juicio crítico, etc.» (*Japan Labor Bulletin*, 1999, núm. 11, pág. 4).

Otra estadística, basada en definiciones algo diferentes de las categorías profesionales, indica que, aunque el porcentaje de mujeres en puestos de dirección o supervisión siga siendo bajo, la tendencia es sin duda al alza. Así, de 1980 a 2002 la proporción de mujeres que ocupaban puestos de jefe de departamento pasó del 1,0 por ciento al 2,4 por ciento; la de jefes de sección, del 1,3 al 4,5 por ciento y la de jefes de oficina, del 3,1 al 9,6 por ciento (*Japan Almanac*, 2004, pág. 11).

Llegado el año 2000, el Ministerio de Trabajo no estaba satisfecho con el ritmo tan lento de desaparición de las dos categorías de puestos (y las dos vías de contratación) y declaró que «el asunto merecía atención especial». Este sistema de contratación, como ya se ha explicado, equivale obviamente a una contratación segregada por género (*Japan Labor Bulletin*, 2000, núm. 9, pág. 5). En esta situación, es de esperar que el fallo del Tribunal de Tokio de 2002 impulse la erradicación del mismo.

Comparación con otros países

Dharam Ghai, en una valiosa aportación al Programa de Trabajo Decente lanzado por la Oficina Internacional del Trabajo en 1999, destacó que «en algunos países industrializados (por ejemplo, Australia, Italia y Suecia), las mujeres ocupan cerca del 40 por ciento de los puestos directivos y de mando, [mientras que] la proporción es notablemente baja en algunos otros países como el Japón, Grecia o España: el 10 por ciento como mucho». Cabe añadir que la cifra del Japón se situaba alrededor del 8 por ciento en 1992. En la clasificación confeccionada por Ghai con los índices de disparidades entre los sexos en el mercado de trabajo de veintidós países industrializados, el Japón estaba en un puesto relativamente bajo, el decimocuarto, junto con Bélgica y Suiza (Ghai, 2003, págs. 141, 142 y 152)¹¹. No cabe duda de que al Japón todavía le queda mucho por hacer a este respecto.

Por lo que respecta a las estructuras del poder político, en el cuadro 9 presentamos algunas cifras y porcentajes de las ministras y parlamentarias que hay en diversos países. Por sorprendente que pueda parecer, el Japón alcanza niveles semejantes a los de algunos otros países y, además, tiene una proporción de ministras más alta que los

Cuadro 9. Proporción de mujeres en el gobierno y el parlamento de varios países

País	Número de ministros que componen el gobierno ^a	Ministras en el seno del gobierno ^a		Porcentaje de parlamentarias ^b	
		Número	Porcentaje	Cámara Alta	Cámara Baja
Japón	18	5	27,8	15,4	7,1
Estados Unidos	16	4	25,0	13,0	14,3
Reino Unido	23	7	30,4	16,4	17,9
Francia	33	11	33,3	10,9	12,2
Nueva Zelanda	20	7	35,0	--	--
Suecia	20	11	55,0	45,3 ^c	--
República de Corea	--	--	--	5,9 ^c	--

Notas: ^a En junio de 2001. ^b En torno a 2003. ^c Sistema de cámara única. -- No disponible/no se aplica.

Fuente: *Japan Almanac*, 2002, pág. 32, y 2004, pág. 11.

¹¹ En un estudio realizado por Blau y Kahn sobre la disparidad salarial entre los sexos, el Japón obtuvo cifras mucho peores que las de otros países como, por ejemplo, Australia, Reino Unido y Estados Unidos. Además, las variables utilizadas para medir las diferencias salariales (la «compresión salarial» general y la relación entre la oferta de mano de obra femenina y la demanda) explicaban únicamente un 11-12 por ciento de la disparidad existente en el Japón, a diferencia del 63-67 por ciento de Suecia. Los autores deducen de ello que «la gran diferencia salarial del Japón se debe, en gran parte, a otros factores que son muy desfavorables para la mujer» (Blau y Kahn, 2003, pág. 129). Estos factores deben ser seguramente de tipo social y cultural, por lo que son muy difíciles de cambiar.

Estados Unidos. Asimismo, el avance de la representación femenina en el parlamento del Japón (la Dieta) es esperanzador (cuadro 10), aunque está todavía muy lejos del nivel alcanzado en los países más igualitarios.

En un informe reciente de la OIT se adopta una opinión razonablemente optimista sobre la situación mundial de la igualdad de los géneros: «La creciente integración de las mujeres en el mercado laboral ha sido uno de los fenómenos más sorprendentes de los últimos tiempos. En muchas regiones mundiales ha permitido a las mujeres demostrar de lo que son capaces en el mundo laboral y encaminarlas por la senda que conduce a la independencia económica» (Elder y Schmidt, 2004, prefacio). Sin embargo, como demostramos en el presente estudio sobre el Japón, siguen soportando desigualdades económicas y sociales. El informe de la OIT añade: «Lo más frecuente es que las mujeres trabajen en sectores con salarios peores y en empleos de nivel inferior que los de sus colegas masculinos [...] [y] perdura la disparidad salarial entre hombres y mujeres, incluso en aquellas profesiones donde predominan las mujeres» (*ibíd.*).

En seis grupos de ocupaciones, las mujeres de la mayoría de los países siguen ganando un 90 por ciento o menos de lo que ganan sus colegas masculinos (*ibíd.*, pág. 12, gráfico 7). En el supuesto de que la disparidad descubierta en estos seis grupos de ocupaciones pudiera generalizarse a todos los sectores, resultaría que el Japón está en una situación peor que la mayoría de los países. Como mostramos en el cuadro 5, las trabajadoras japonesas a tiempo completo percibían sólo el 64,7 por ciento del salario que cobraban sus colegas masculinos en 1998. Aunque la remuneración de las mujeres aumente a un ritmo más veloz que la de los hombres (cuadro 7), es evidente que no lograrán ni mucho menos alcanzar el nivel masculino en un período corto.

Cuadro 10. Número y proporción de mujeres en la Dieta del Japón de 1950 a 2003

	Número de mujeres	Proporción del total (en porcentaje)
1950	24	3,4
1960	24	3,4
1970	21	2,9
1980	26	3,4
1990	45	5,9
1995	51	6,8
2000	68	9,1
2003	72	10,0

Sin embargo, cabe ser relativamente optimista en cuanto a la tendencia. Lena Gonäs, del Instituto Sueco de la Vida Laboral, resumía sus conclusiones sobre una conferencia celebrada en junio de 2000 en Tokio del modo siguiente: «Hay razones para creer que la estructura del mercado laboral segregada por género está adquiriendo lentamente características más igualitarias. Esta evolución dependerá, por supuesto, de que se logre integrar la perspectiva de género en las políticas económica y laboral y cambiar las estructuras del poder político y empresarial dominadas por los hombres» (Gonäs, 2001, pág. 14; véase, asimismo, la pág. 21).

Conclusiones

Durante el período transcurrido entre el fin de la Segunda Guerra Mundial en 1945 y nuestros días han sucedido muchos cambios en el mercado laboral japonés. Uno de los más espectaculares es, sin duda, la mejora evidente de la situación de las mujeres. La creciente prosperidad del Japón ha venido acompañada por mutaciones en la composición del mercado laboral que han sido cada vez más favorables a la mujer. La importancia que se dio justo después de la guerra a la industria manufacturera ha dado paso a la expansión del sector terciario (los servicios), que absorbe ahora a casi las dos terceras partes de los trabajadores japoneses. A su vez, el rápido envejecimiento de la población impulsará, en su momento, una mayor expansión de ciertos servicios (sobre todo en la esfera médica), lo cual es probable que también fomente la demanda de mujeres en el mercado laboral.

Es interesante preguntarse por qué causa los cambios en el panorama económico general han ido acompañados por reformas de la legislación cada vez más favorables a las mujeres. Los motivos son varios y están entrelazados. Primero, el tradicionalmente paternalista Estado japonés quizá se haya preocupado finalmente por mejorar la situación de las mujeres, al igual que se ocupó durante mucho tiempo de fijar el marco de funcionamiento de las relaciones laborales en general. Segundo, ciertos grupos de interés ligados al poder político tal vez han luchado con éxito para que se promulguen leyes en favor de las mujeres; de ser cierto, hay que reconocer el mérito a la Oficina de la Mujer del Ministerio de Trabajo (aunque este organismo ha estado más interesado en la «protección» de las mujeres que en la igualdad de los géneros). Tercero, la presión de la opinión pública, los sindicatos y otros sectores quizá haya influido en los políticos para que promulguen leyes al respecto, pero podría dudarse de lo razonable de esta explicación habida cuenta de la debilidad general de la opinión pública japonesa (en todos los asuntos) y del movimiento sindical (que representaba sólo a un 20,2 por ciento de los trabajadores en 2002) (*Ja-*

pan Almanac, 2004, pág. 81)¹². Cuarto, tal vez los empleadores hayan descubierto que redundaba en su favor, si no apoyar activamente las leyes mencionadas, al menos participar en el proceso legislativo¹³. Así, al desaparecer la prohibición de trabajar por la noche que pesaba sobre las mujeres, la empresa Mazda Motors – que no había contratado a ninguna trabajadora especializada desde 1995 – se animó a contratar a sesenta mujeres en la primavera de 1999. Las empresas Toyota y Nissan Motor aumentaron aún más la contratación de trabajadoras calificadas (*Japan Labor Bulletin*, 1999, núm. 5, pág. 3). Quinto, el Japón tuvo que implantar la política aprobada en 1980 por las Naciones Unidas de proscribir el tratamiento discriminatorio de las mujeres. Por último, el Japón no ha hecho sino actuar con arreglo al «espíritu de los tiempos»: aunque siga existiendo el sentimiento de aislamiento y de singularidad arraigado desde antes de la era de modernización inaugurada por el emperador Meiji (1867-1912), hay fuerzas que impulsan al país a aceptar las normas del resto del mundo industrializado.

Sin duda alguna ha sido una mezcla de todos estos factores lo que ha potenciado el avance gradual de la posición de la mujer en la sociedad. En conjunto, de este artículo cabe extraer una opinión prudentemente optimista de la tendencia hacia la igualdad de los géneros en el Japón. El cambio subyacente que ha acaecido en la opinión pública es obvio, y queda patente en la actualización continua de la legislación laboral. La lucha por la igualdad está aún lejos de su fin, pero las transformaciones económicas, junto con la creciente conciencia política que están adquiriendo las mujeres, desembocarán de manera inevitable en el surgimiento de una sociedad realmente neutra en cuanto al género en el Japón.

Bibliografía citada

- Aoyama, Yuko, y Castells, Manuel. 2002. «Estudio empírico de la sociedad de la información. Composición del empleo en los países del G-7 de 1920 a 2000», *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 121, núm. 1-2, págs. 133-171.
- Araki, Takashi. 1998. «Recent legislative developments in equal employment and harmonization of work and family life in Japan», *Japan Labor Bulletin* (Tokio), vol. 37, núm. 4 (abril), págs. 5-10.
- Blau, Francine D., y Kahn, Lawrence M. 2003. «Understanding international differences in the gender pay gap», *Journal of Labor Economics* (Chicago), vol. 21, núm. 1, págs. 106-44.

¹² «No se ha demostrado ningún interés firme [...] en cuestiones socioeconómicas más amplias como el fomento de la incorporación de las mujeres a la población económicamente activa o de la formación en el trabajo. Esto es especialmente cierto en lo que respecta a los sindicatos» (Odaka, 1999, pág. 175).

¹³ Por ejemplo, tras la entrada en vigor de la ley revisada de condiciones de trabajo el 1.º de abril de 1999, se abolieron las antiguas cláusulas que prohibían el trabajo nocturno a las mujeres; ahora las mujeres ya pueden trabajar de diez de la noche a las cinco de la mañana.

- Edin, Per Anders, y Richardson, Katarina. 2002. «Swimming with the tide: Solidary wage policy and the gender earnings gap», *The Scandinavian Journal of Economics* (Estocolmo), vol. 104, núm. 1, págs. 49-67.
- Elder, Sara, y Schmidt, Dorothea. 2004. *Global employment trends for women, 2004*. Employment Strategy Papers, 2004/8. Departamento de Estrategias de Empleo, Ginebra, OIT.
- FMI (Fondo Monetario Internacional). Varios años. *Estadísticas financieras internacionales*. Washington.
- Ghai, Dharam. 2003. «Trabajo decente. Concepto e indicadores», *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 122, núm. 2, págs. 125-160.
- Gonäs, Lena. 2001. «Search for flexibility, fairness and prosperity: Alternative employment policies in the 21st century», *Japan Labor Bulletin* (Tokio), vol. 40, núm. 1, págs. 14-22.
- Hanami, Tadashi. 2000. «Equal employment revisited», *Japan Labor Bulletin* (Tokio), vol. 39, núm. 1, págs. 5-10.
- Japan Almanac* (Tokio) Varios números.
- Japan Labor Bulletin* (Tokio). Varios números.
- JILPT (Japan Institute for Labour Policy and Training). 2004. *Labour Situation in Japan and Analysis 2004/2005*. Tokio, Instituto de Política Laboral y Formación.
- Kezuka, Katsutoshi. 2000. «Legal problems concerning part-time work in Japan», *Japan Labor Bulletin* (Tokio), vol. 39, núm. 9, págs. 6-12.
- Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar. 2001. *Report on the current situation and administrative action concerning personnel management schemes employing «tracks»*. Tokio.
- Odaka, Konosuke. 1999. «Japanese style labour relations», en Tetsuji Okazaki y Masahiro Okuno-Fujiwara (directores): *The Japanese economic system and its historical origins*. Oxford, Oxford University Press.
- Rosen, Asa. 2003. «Search, bargaining and employer discrimination», *Journal of Labor Economics* (Chicago), vol. 21, núm. 4, págs. 807-829.
- Watanabe, Hiroaki. 2001. «Employment projections for the 2000-2010 period», *Japan Labor Bulletin* (Tokio), vol. 40, núm. 1, págs. 7-13.
- Yamakawa, Ryuichi. 1998. «Overhaul after 50 years: The amendment of the Labour Standards Law», *Japan Labor Bulletin* (Tokio), vol. 37, núm. 11, págs. 5-12.