



# ELLES HO TENEN MÉS DIFÍCIL

*La legislació mana o la realitat s'imposa?*



Iona



Treball de Recerca, 2018-2019.

## ÍNDEX

<b>1. INTRODUCCIÓ</b> .....	2
<b>2. MATERNITAT i PATERNITAT</b> .....	4
<b>2.1</b> LEGISLACIÓ SOBRE LA BAIXA MATERNAL .....	4
<b>2.2</b> LEGISLACIÓ SOBRE LA BAIXA PATERNAL .....	5
<b>2.3</b> INCIDÈNCIA DE LA LEGISLACIÓ A LA REALITAT .....	6
<b>2.4</b> ASSETJAMENT LABORAL PER MATERNITAT AL JAPÓ.....	8
<b>2.5</b> COMPARACIÓ FINAL LEGISLATIVA.....	8
<b>3. CORESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ</b> .....	9
<b>3.1</b> LEGISLACIÓ SOBRE LA CURA DELS FILLS/ES O FAMILIARS.....	10
<b>3.2</b> INCIDÈNCIA DE LA LEGISLACIÓ A LA REALITAT .....	11
<b>3.3</b> LA REALITAT JAPONESA, L'EMPRESA COM A FAMÍLIA .....	13
<b>4. DISCRIMINACIÓ SALARIAL</b> .....	15
<b>4.1</b> NORMATIVA.....	15
<b>4.2</b> LES CAUSES SUBJACENTS A LES DIFERÈNCIES DE RETRIBUCIÓ.....	16
<b>4.2.1</b> Segregació horitzontal del mercat de treball.....	16
<b>4.2.2</b> Segregació vertical del mercat de treball.....	18
<b>4.2.3</b> La dificultat per conciliar la vida personal, familiar i laboral .....	24
<b>4.2.4</b> La falta de transparència de les retribucions .....	30
<b>4.2.5</b> L'impacte dels estereotips i els rols de gènere .....	30
<b>4.3</b> LLAVORS, QUINA ÉS LA BRETXA SALARIAL ACTUALMENT?.....	31
<b>5. ASSETJAMENT SEXUAL I LABORAL</b> .....	34
<b>5.1</b> NORMATIVA.....	34
<b>5.2</b> INCIDÈNCIA DE LA LEGISLACIÓ A LA REALITAT .....	35
<b>6. ANÀLISI PRÀCTIC</b> .....	37
<b>6.1</b> ENTREVISTES .....	37
<b>6.2</b> ESTADÍSTIQUES .....	58
<b>7. CONCLUSIONS</b> .....	61
<b>8. BIBLIOGRAFIA</b> .....	65

## 1. INTRODUCCIÓ

***La legislació no marca en si la realitat laboral de la dona***, una afirmació fruit de molta reflexió, dubtes i un gran desig per participar en la lluita per a la igualtat de gènere. Plenament favorable a l'apoderament de la dona dins l'àmbit laboral, des d'on pot fer-se sentir, valer i respectar, vaig optar per analitzar un dels principals camins que, amb la seva optimització i el pas del temps, podria ajudar eficaçment a canviar un sector històricament dominat per l'home. *"Si existeix una legislació òptima, la realitat hauria de ser un reflex d'aquesta"*. Aquest pensament va despertar un contrast entre la meua lògica i el que els meus ulls veien, una contradicció entre una societat que es negava, desconeixent el motiu, a seguir unes lleis que, suposadament, pretenien enfortir la dona i deixar enrere un món laboral caracteritzat per la discriminació i la manca de presència i lideratge femení.

Espanya, en un principi, va ser el focus principal del meu treball. Relacionant el que és del meu interès per la branca del dret i la figura de la dona, el resultat va ser el següent: la situació laboral de la dona espanyola, tot analitzant la legislació que l'empara i la seva incidència en la realitat. A partir d'aquí, vaig pensar que, si realitzés una comparació amb un altre país, podria veure a quin nivell es troba Espanya respecte, per exemple, un país nòrdic, actualment convertit en un model a seguir pel que fa a la defensa de la dona en la vida professional. No obstant, en ser una comparativa bastant recurrent en molts estudis i treballs, finalment vaig optar per endinsar-me en el Japó. Un país que em sembla exòtic i interessant, el qual em crida personalment i que, tot i que no forma part del nostre entorn sinó que culturalment i socialment és molt diferent, és un dels països més potents pel que fa al desenvolupament. En començar a estudiar el Japó, em van sorgir diverses preguntes: per què si són dues cultures, legislacions i societats tan diferents, hi ha en tots dos països discriminació de gènere? Seguidament em plantejo: en el cas que hi hagués discriminació, per millorar la situació laboral de la dona en aquests països, només han de canviar les lleis o també la mentalitat i la cultura de la gent que hi viu?, un país tan desenvolupat econòmicament parlant (i/o en altres aspectes), implica que els drets laborals i la realitat social de la dona sigui millor?

La manca d'informació tan legislativa com estadística del Japó ha estat un problema d'alentiment durant la meua recerca, fet que em va dificultar la comparativa entre els dos països. Per accelerar-la vaig optar per demanar ajut al Consolat General del Japó a Barcelona i consultar institucions amb grans bases de dades com el Fòrum Econòmic Mundial, les Nacions Unides, la OECD o el mateix govern japonès (*Gender Equality Bureau Cabinet Office*). Finalment, se'm van obrir moltes portes quan vaig començar a utilitzar l'anglès per ampliar la meua recerca. També ha suposat una dificultat afegida desxifrar un llenguatge legislatiu, econòmic i empresarial tan específic, desconegut i ardu d'interpretar correctament.

Respecte als subapartats plantejats en aquest treball (maternitat, conciliació, discriminació salarial...), vaig decidir des d'un principi centrar-me en els més rellevants i deixar de banda els que no tenien un impacte tan directe sobre la desigualtat laboral de la dona. La impossibilitat d'estudiar-los tots a causa de la seva profunditat, la manca de temps i l'extensió que suposaria incloure'ls en el meu treball justificaria la meua elecció. De cadascun d'aquests subapartats desenvolupats, per tant, n'estudiaré la seva part legal, tan teòricament com portada a la pràctica.

***La legislació mana o la realitat s'imposa?*** Sembla que tots tenim la resposta força clara des d'un inici, però el dubte neix en el per què, en saber si és una raó econòmica, cultural, d'estructura social o històrica. La solució l'aconseguiríem amb una millora de la legislació o amb l'evolució d'una consciència col·lectiva encara massa arrelada a l'antiga societat patriarcal? En ser una resposta de reflexió i no de dades, pretenc trobar-la a través de diverses entrevistes. Aquestes seran la base del meu anàlisi pràctic, a més a més d'una enquesta realitzada exclusivament per aquelles persones de nacionalitat japonesa, per poder conèixer més de prop una cultura tan llunyana i així recollir els diferents punts de vista de la gent que l'ha viscut des de sempre. Cal dir que la manera de ser dels japonesos i japoneses, en ser tan tancada, intimista, reservada o, en un principi, molt desconfiada a l'hora d'establir una postura crítica i oberta del seu país davant d'un desconegut, ha dificultat la predisposició inicial a voler respondre les entrevistes realitzades, tot i que una vegada acceptaven, la implicació era absoluta. Inicialment, em preocupava no poder aconseguir trobades amb especialistes tan del Japó com d'Espanya. Finalment, em vaig anar animant gràcies a l'èxit i l'acceptació de molt d'ells a les meves peticions i, sobretot, pel fet de trobar-ne que em poguessin realitzar una comparativa entre els dos països.

***"No deseo que las mujeres tengan más poder sobre los hombres sino que tengan más poder sobre ellas mismas"*** – Mary Shelley. Aquest és, realment, el meu propòsit. La dona ha de créixer, segura. La dona ha de poder aconseguir èxits laborals, fruit del seu esforç, capacitats, intel·ligència, habilitats i personalitat, i no èxits basats en la valentia, en la superació de la intimidació, l'assetjament, la manca de respecte, la infravaloració, la dificultat de conciliació entre la vida personal i professional... La dona ha de trencar rols i estereotips, per imposar-ne de nous, uns de més lliures i equitatius. Però aquesta lluita no és només de la dona, la lluita és de tots i l'èxit, per a tots.

## 2. MATERNITAT i PATERNITAT

### 2.1 LEGISLACIÓ SOBRE LA BAIXA MATERNAL

ESPANYA	JAPÓ
<b>DURACIÓ BAIXA MATERNAL</b>	
<p>La duració legal de la baixa maternal en cas de les assalariades és de <b>16 SETMANES</b> sense cap interrupció. Hi ha casos especials:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>18 setmanes:</b> si esperes <b>bessons</b>.</li> <li>✓ <b>20 setmanes:</b> si esperes <b>trigèmins</b>.</li> <li>✓ <b>16 + 13 setmanes</b> com a màxim: hospitalització del nadó.</li> </ul>	<p>La baixa maternal al Japó, segons la <i>The Labours Standards Law</i> (Llei de normes laborals <i>LSL</i>), té una durada de <b>14 SETMANES</b>, 6 prenatals i 8 postnatales.</p> <p>En els cas de <b>part múltiple</b>, la baixa pot començar <b>14 setmanes</b> abans de la data prevista de naixement i el permís augmenta en <b>22 setmanes</b>.</p>
<b>PAGAMENT</b>	
<p>Durant el període de baixa <b>es cobrarà el cent per cent</b> de la "base reguladora" per part de la Seguretat Social, de la mateixa manera que existeix l'obligació de seguir cotitzant durant el període de descans.</p>	<p>Es cobrarà el <b>67%</b> respecte el 100% del salari habitual de la mare, per part de la <b>Seguretat Social</b>. Si l'empresa decideix pagar part del permís, la quantitat rebuda per part de l'assegurança es reduirà.</p>
<b>CONDICIONS</b>	
<p>Són obligatòries les <b>sis setmanes de baixa després del part</b>, d'aquesta manera les mares es poden recuperar físicament. Les <b>10 setmanes restants</b> poden ser distribuïdes entre els <b>2 membres de la parella</b>, però la incorporació de la mare a la feina no pot suposar un risc per la seva salut. Es pot agafar la <b>baixa a temps parcial</b>: després de les 6 setmanes, en lloc de fer-ne 10 a temps complet, se'n fan 20 a temps parcial.</p>	<p>Les setmanes posteriors al part són <b>obligatòries</b>, no obstant, transcorregudes les 6 setmanes, la dona pot demanar tornar a treballar si lliure l'autorització amb el permís del metge.</p> <p>La treballadora té dret a <b> reprendre la mateixa feina</b> que tenia <b> amb les mateixes condicions</b> després de la baixa maternal, ja que està prohibit tractar amb desavantatge a la dona per raons de maternitat.</p>
<b>LACTÀNCIA</b>	
<p>Les treballadores tindran <b>una hora lliure</b> o d'absència al treball, sense pèrdua de retribució, <b>per lactància d'un fill que sigui menor de nou mesos</b>. No s'estableixen distincions entre <b>lactància natural</b> o <b>artificial</b>.</p> <p>Hi ha la possibilitat de <b>reduir mitja hora al dia la jornada laboral</b> o acumular-ho en jornades completes. El permís pot ser <b>aprofitat tant per la mare com pel pare</b>.</p>	<p>Una dona que cria a un nadó menor d'un any pot demanar un descans de <b>trenta minuts</b>, dues vegades al dia, a més dels períodes de descans del treballador corresponents segons l'article 34:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>45 min.</b> → més de <b>6h laborals</b>.</li> <li>- <b>1 hora</b> → més de <b>8h laborals</b>.</li> </ul> <p>L'empresari/a no pot fer treballar a una dona durant el temps d'atenció i cura dels fills proporcionat en l'apartat anterior.</p>

## 2.2 LEGISLACIÓ SOBRE LA BAIXA PATERNAL

El permís de paternitat a Espanya consisteix en, segons la Seguretat Social espanyola, *un subsidi que es reconeix als treballadors que suspenguin el contracte de treball o cessin en l'activitat, durant els dies legalment establerts, amb motiu del naixement d'un fill, adopció o acolliment.*

ESPANYA	JAPÓ
<b>DURACIÓ DEL PERMÍS</b>	
<p>A partir del 5 de juliol del 2018, la baixa paternal es va actualitzar i, oficialment, va entrar en vigor la setmana extra de permís: <b>5 SETMANES</b> de permís paternal. En cas de <b>part múltiple</b>, per cada fill de més s'augmenten <b>dos dies</b> de permís.</p> <p>S'està contemplant la possibilitat d'igualar els permisos de maternitat i paternitat i oferir als pares 16 setmanes de baixa, però encara no és vigent.</p>	<p>Cada treballador pot fer ús d'un permís parental, sent un dret individual, fins que <b>el menor tingui 12 MESOS</b>. La baixa es pot ampliar en els següents casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>14 mesos</b>: si els dos membres de la parella prenen part de la llicència.</li> <li>- <b>18 mesos</b>: el nadó necessita un període de 2 setmanes o més per lesions, malalties, etc. o s'ha sol·licitat l'admissió a un centre d'atenció infantil.</li> </ul>
<b>QUAN ES POT FER ÚS DEL PERMÍS?</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inmediatament <b>després</b> dels <b>2 dies</b> concedits pel <b>naixement</b> d'un fill.</li> <li>- <b>Durant</b> les <b>16 setmanes</b> de baixa maternal.</li> <li>- <b>Després</b> de finalitzar les <b>16 setmanes</b> del permís per maternitat.</li> <li>- Fer-ho a <b>temps parcial</b>, és a dir, mitja jornada durant vint-i-sis dies.</li> </ul>	<p>Quan es vulgui sempre que es trobi dins del període inferior dels 12 mesos establerts.</p> <p>Aquest permís pot ser <b>sol·licitat tant per la mare com pel pare</b>. És a dir, el permís de baixa paternal correspon o s'inclou dins de l'excedència per cura de fills, per això és transferible als dos membres.</p>
<b>CONDICIONS PER SOL·LICITAR LA BAIXA</b>	
<p>Estar donats d'alta i afiliats a la Seguretat Social i acreditar un període mínim de cotització de 180 dies, dins dels 7 anys anteriors a la data d'inici d'aquesta suspensió, o, alternativament, 360 dies al llarg de la seva vida laboral amb anterioritat a l'esmentada data.</p>	<p>Ha d'haver treballat pel mateix empresari/a durant un període continuat d'almenys un any. A més a més, ha de ser probable que segueixi treballant després del dia en què el seu fill compleixi un any d'edat.</p>
<b>PAGAMENT</b>	
<p>El <b>cent per cent</b> de la <b>base reguladora</b> contant des de la data d'inici del període de descans.</p>	<p>Els primers <b>180 dies</b> es paguen amb el <b>67%</b> de les rendes mitjanes: durant el període restant, el <b>50%</b>.</p>

Espanya, tot i tenint aquest permís, és el país que té les pitjors condicions en aquest aspecte respecte països veïns com França (16 setmanes), Alemanya (14 setmanes) i Regne Unit (18 setmanes).

## 2.3 INCIDÈNCIA DE LA LEGISLACIÓ A LA REALITAT

### REALITAT SOCIAL D'ESPANYA

PERMISOS PER MATERNITAT								
Any	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Total permisos maternitat	268.328	278.509	278.389	281.151	288.842	298.732	324.405	332.557
Demanats per la mare	263.398	272.821	273.181	276.239	283.923	293.704	318.607	326.752
Demanats pel pare	4.930	5.688	5.208	4.912	4.919	5.028	5.798	5.805
% DONES	98,16	97,96	98,13	98,25	98,30	98,32	98,21	98,25

Taula 1 Font: Instituto Nacional de Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (Adaptació)

La taula ens indica, entre altres, el percentatge de mares a **ESPANYA** que agafen la part de la baixa que és transferible al pare, entre els anys 2010 i 2017.

Qui s'ocupa dels petits? Les dades ens mostren que el total de permisos per maternitat entre el 2010 i el 2017 ha disminuït. Segons la llei, excepte les sis setmanes de baixa obligatòries per les mares després del part, les deu restants es poden repartir entre els dos membres de la parella; no obstant, tot i que veiem a la taula un descens durant aquest període de temps (2010 – 2017) del **0'09%** en el nombre de dones que l'utilitzen, la taxa de dones que demanen aquests permisos segueix sent **superior al 98%**, fet que implica que els homes només en reclamin aproximadament l'**1'79%**. Per tant, **263.398 dones** n'han fet ús i només **4.930 homes** han aprofitat aquesta baixa a l'any 2017, sobre un total de 268.328 permisos. La diferència encara continua sent considerable. Aquest fet, implica l'abandonament temporal de la feina i, conseqüentment, un obstacle a l'hora de ser contractades per una empresa o entitat privada.

PERMISOS I PRESTACIONS PER PATERNITAT								
ANY	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
CATALUNYA	49.815	45.924	45.309	44.227	44.460	46.496	51.174	52.893
TOTAL	264.632	244.468	238.806	235.678	237.988	245.867	269.715	275.637

Taula 2 Font: Instituto Nacional de Seguridad Social.

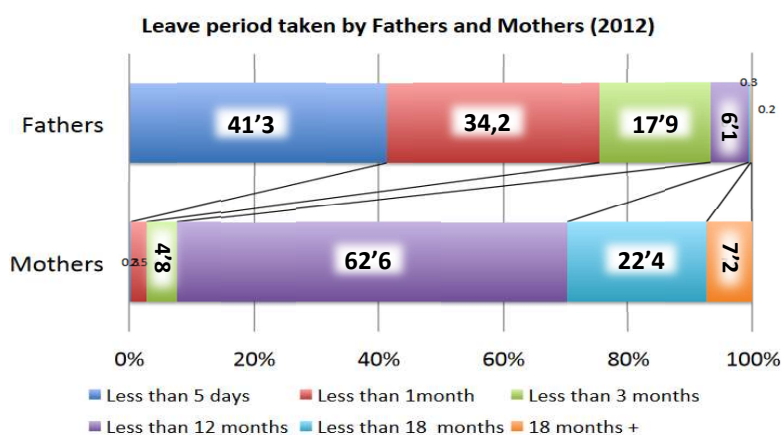
PERMISOS I PRESTACIONS PER LACTÀNCIA NATURAL								
ANY	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
CATALUNYA	73	70	52	38	49	51	59	38
TOTAL	422	435	414	380	433	427	495	516

Taula 3 Font: Instituto Nacional de Seguridad Social.

## REALITAT SOCIAL DEL JAPÓ

Aquest gràfic ens mostra, entre els pares i mares que fan ús de la baixa maternal o paternal, el percentatge corresponent d'homes i de dones segons la durada d'aquest permís. Normalment, no és aprofitat completament, sinó que agafen la baixa durant un període de temps determinat a lliure elecció dins del límit establert. Per exemple, si tenen dotze mesos de permís, el pare o la mare pot agafar-se'n tres.

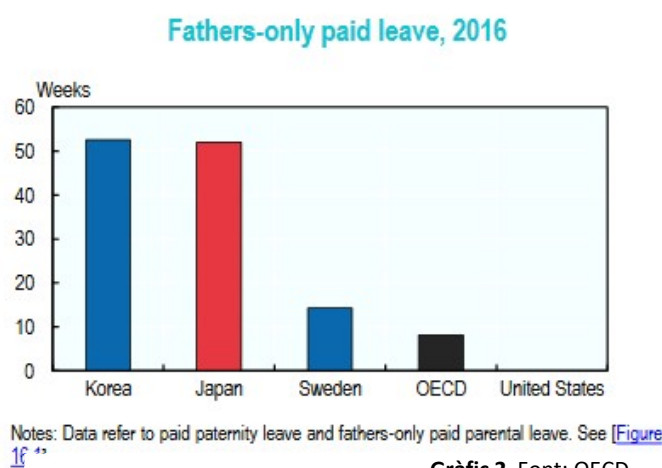
A través del gràfic, observem que el **41'3%** dels pares demanen un permís de menys de 5 dies, el **34'2%** de menys d'1 mes i només el **0'5%** arriba a l'any. En el cas de les mares, el **7'8%** agafen la baixa durant un i tres mesos i el **92'2%** durant un any o més, aproximadament.



Gràfic 1 Font: Konan University, Kobe (Japan).

Aquest gràfic mostra el nombre de setmanes de les quals disposen legalment els pares dels següents països, referides a les baixes remunerades paternals i per cura dels fills.

Els pares japonesos disposen, com he dit abans, d'un any d'excedència pel naixement i la cura dels fills, un dels permisos més llargs de la OECD. Segons aquesta organització, **menys del 3%** dels homes en fan ús i la majoria l'agafen durant menys d'un mes. Una de les raons per les quals no s'aprofita aquesta baixa és la por a les reaccions



Gràfic 2 Font: OECD

dels companys de feina i dels acomiadaments. El govern, no obstant, ha expressat el desig d'aconseguir que el **13%** dels pares demanin la baixa en començar l'any 2020. Corea del Sud, que també es troba en el gràfic, va aconseguir arribar al 7,616% en el 2016.



## 2.4 ASSETJAMENT LABORAL PER MATERNITAT AL JAPÓ

Un dels principals problemes al Japó és com les empreses i els seus treballadors fan front a un possible embaràs. Per aquest motiu, es va dur a terme una *enquesta del treball i l'embaràs* realitzada entre el 26 de gener i 2 de febrer del 2015, per la confederació sindical japonesa (*Rengo*), a través d'Internet i en la qual hi van participar **1000 dones** d'entre **20 i 49 anys**, les qual s'havien quedat **embarassades mentre treballaven**. Els resultats de l'enquesta indiquen que **una de cada cinc dones** ha patit algun tipus d'assetjament a la feina quan es va quedar embarassada.

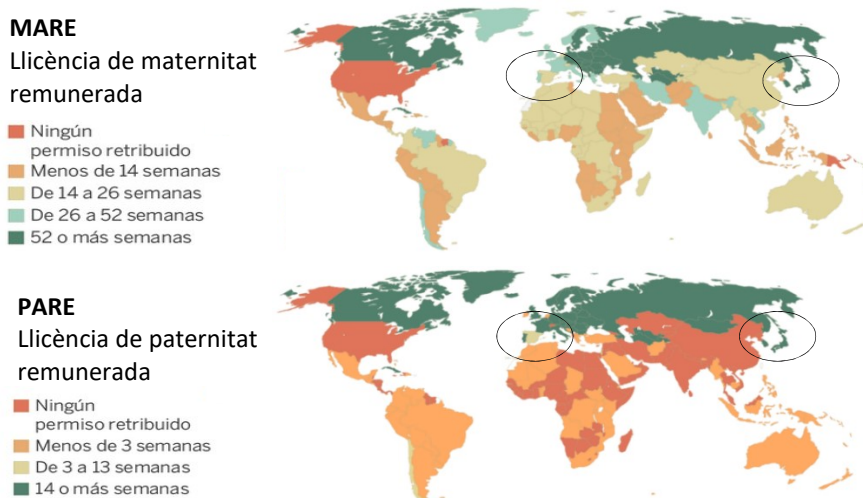
L'EMPRESA DAVANT DE L'EMBARÀS	%
Tracte desfavorable	21
Assetjament verbal	10
Acomiadament o contracte no renovat	8
Jornada: 8 hores/dia	43'7
Jornada: 9 o + hores/dia	16'6
Jornada: compleix la normativa	4
Compensacions durant l'embaràs	74
Cap tracte especial	19
Estrès a la feina	80

Taula 4 Font: Confederació Sindical Japonesa (Rengo)

A més a més, l'enquesta també mostra que el 61% de les dones van abandonar les seua feina en saber que estaven embarassades, d'entre les quals un 55% ho van fer de manera voluntària per poder dedicar-se plenament a la cura dels fills i de la llar.

## 2.5 COMPARACIÓ FINAL LEGISLATIVA

Aquest mapa ens ofereix una comparativa legislativa mundial, però alhora centrant-nos obretot en Espanya i Japó. Ens indica en quins països existeix un permís maternal i paternal retribuït i, en el cas de tenir-lo, el nombre de setmanes disponibles.



Mapa 1 Font: World Policy Analysis Center. EL PAÍS

### 3. CORESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ

*La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* o *Work-life balance* al Japó va introduir el concepte **coresponsabilitat**, pel qual es pretenia igualar el temps dedicat als nens i a les persones dependents entre les dones i els homes, fet que eliminaria problemes en la contractació i en l'accés de les dones a l'àmbit laboral. Segons un estudi de la coresponsabilitat patrocinat per *El Instituto de la Mujer*:

La **coresponsabilitat** és el repartiment equilibrat de les tasques domèstiques i de les responsabilitats familiars, pel que fa a l'organització, la cura, l'educació i l'atenció a persones dependents dins la llar, amb l'objectiu de distribuir justament els temps de vida entre els homes i les dones.

La **conciliació de la vida laboral, familiar i personal** és l'elaboració d'una estructura i organització de l'entorn laboral que faciliti a les dones i als homes la combinació del treball, les responsabilitats familiars i la vida personal. Per fer-ho, s'estableixen determinades accions com la introducció de sistemes de permisos per raons familiars, de permís parental o d'atenció a persones dependents (menors, persones de tercera edat o amb discapacitat).

Per afavorir aquesta coresponsabilitat, es van establir noves mesures i lleis: la baixa paterna, les reduccions de jornada i les excedències per la cura dels fills i familiars dependents,...

### 3.1 LEGISLACIÓ SOBRE LA CURA DELS FILLS/ES O FAMILIARS

*Ley 3/1989, de 3 de marzo: “En lo referente a la regulación de la excedencia por cuidado de hijos, [...] los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción”.*

ESPANYA	JAPÓ
<b>DURACIÓ</b>	
<p>L'excedència <b>NO</b> serà <b>superior a tres anys</b>, des de la data de naixement del nadó. Podrà gaudir-se de forma fraccionada i és un dret individual dels treballadors.</p> <p>En el cas de les excedències per la <b>cura de familiars</b>, aquestes <b>NO</b> seran <b>superiors a 2 anys</b> (excepte si hi ha negociació col·lectiva) i es poden gaudir de forma fraccionada. Es permetrà quan el familiar atès:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sigui de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat amb l'empleat.</li> <li>- NO es pugui valdre per si mateix (edat, accident, malaltia o discapacitat).</li> <li>- NO exerceixi cap activitat retribuïda.</li> </ul>	<p>Cada treballador pot fer ús d'un permís parental, sent un dret individual, fins que <b>el menor tingui 12 mesos</b>. La baixa es pot ampliar en els següents casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>14 mesos</b> → si els dos membres de la parella prenen part de la llicència.</li> <li>- <b>18 mesos</b> → el nadó necessita un període de 2 setmanes o més per lesions, malalties, etc. o s'ha sol·licitat l'admissió a un centre d'atenció infantil.</li> </ul> <p>En el cas de les excedències per la <b>cura de familiars</b>, aquestes poden ser agafades fins a <b>3 vegades 93 dies en total</b> de diverses maneres.</p>
<b>PAGAMENT</b>	
<p>Aquest permís concedit <b>no és retribuït</b>. Tot i així, comptabilitza a efectes d'antiguitat i classes passives.</p>	<p>Els primers <b>180 dies</b> es paguen amb el <b>67%</b> de les rendes mitjanes: en el període restant, el <b>50%</b>.</p>
<b>CONDICIONS</b>	
<p>La baixa pot ser sol·licitada tant pel pare com per la mare.</p> <p>En el cas que dos o més treballadors d'una empresa reclamessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons de funcionament de l'empresa.</p> <p>Hi haurà un nou dret d'excedència cada vegada que es tingui un altre fill però s'anul·larà el que es venia gaudint.</p> <p>Dret a la reserva del lloc de treball al menys durant el primer any.</p>	<p>La baixa pot ser sol·licitada tant pel pare com per la mare.</p> <p>El permís comença, en el cas de les mares, quan s'acaba la baixa maternal (8 setmanes postnatales) i, en el cas dels pares, des del naixement del fill.</p> <p>L'empleat pot sol·licitar la baixa si ha treballat pel mateix empresari/a durant un període continuat d'almenys un any, i quan és probable que segueixi treballant després del dia en què el seu fill compleixi un any d'edat.</p>

## 3.2 INCIDÈNCIA DE LA LEGISLACIÓ A LA REALITAT

### REALITAT SOCIAL D'ESPANYA

EXCEDÈNCIES PER CURA DE FAMILIARS								
Any	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Ambdós progenitors	11.234	10.020	9.369	8.176	6.692	6.122	6.202	6.136
Mares	9.398	8.421	7.924	6.923	5.703	5.245	5.276	5.209
Pares	1.836	1.599	1.445	1.253	989	877	926	927
% MARES	83,66	84,04	84,58	84,67	85,22	85,67	85,07	84,89

Taula 5 Font: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

EXCEDÈNCIES PER CURA DE FILLS/ES								
Any	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Ambdós progenitors	43.899	40.517	36.195	31.435	28.038	29.651	34.128	34.812
Mares	40.536	37.531	33.779	29.554	26.497	28.163	32.599	33.239
Pares	3.363	2.986	2.416	1.881	1.541	1.488	1.529	1.573
% MARES	92,34	92,63	93,33	94,02	94,50	94,98	95,52	95,48

Taula 6 Font: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

La taula és originària del *Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*. Ens mostra les excedències a **ESPANYA** per la cura de fills/es entre els anys 2010 i 2017. Segons la taula, després dels sis primers mesos, qui prioritza la cura dels seus fills/es i sacrifica la seva vida professional? Tot i que aquest permís concedit no és retribuït, comptabilitza a efectes d'antiguitat i classes passives, i pot ser demandat tant per la mare com pel pare. Les dades ens mostren una disminució del **3,14%** en el nombre de mares que sol·liciten aquest permís entre el 2010 i el 2017; tot i així, una majoria evident en fa ús: més del **92%** dels casos. Per tant, la taula mostra una progressió insuficient. La situació no és equitativa ni indica coresponsabilitat.

#### HORAS DEDICADAS AL HOGAR Y A LA FAMILIA



Gràfic 3 Font: Instituto de la Mujer. EL PAÍS

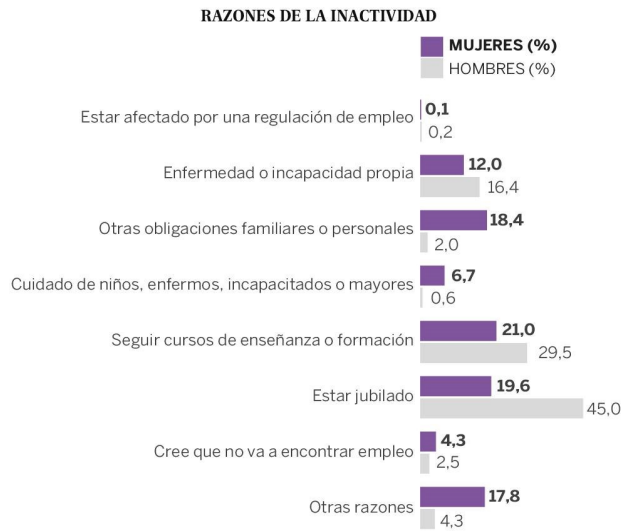
#### DIFERÈNCIES EN L'ÚS DEL TEMPS

ÚS DEL TEMPS	DONES	HOMES
TOTAL	22h 53'	22h 54'
Cures personals	11h 26'	11h 33'
Llar i família	4h 7'	1h 54'
Estudis	39'	39'
Treball remunerat	2h 9'	3h 25'
Temps lliure	4h 32'	5h 23'

Taula 7 Font: Organización de Mujeres de STES-I

## Per què hi ha més dones inactives?

El fet que hi hagi més dones que homes que deixin de treballar i de buscar feina té la següent justificació: elles segueixen més lligades a les tasques de la llar i a la cura dels fills i familiars, entre d'altres. Segons dades de *El País* el 2016: “Un **6,7%**, enfront d'un **0,6%** d'homes, no treballa perquè s'ocupa de la cura de nens, gent gran i persones dependents. A més, el **18,4%** al·lega "altres obligacions familiars o personals". La jubilació, la raó principal de la inactivitat, reflecteix la bretxa de tota una vida: **45% d'homes inactius la gaudeixen davant del 19,6% de dones.**”

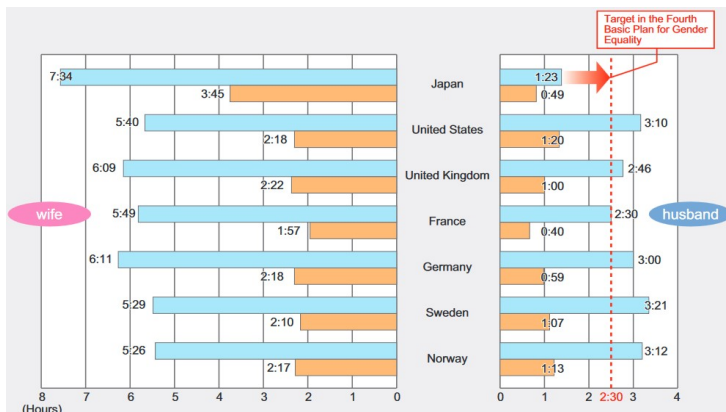


Gràfic 4 Font: EPA 2016. Eurostat. EL PAÍS

## REALITAT SOCIAL DEL JAPÓ

### “L'HOME TREBALLA I LA DONA PROTEGEIX LA LLAR”

**Temps dedicat a tasques domèstiques i a cura dels fills/es per part dels pares amb nens o fills menors de sis anys (per dia):**



Gràfic 5 Font: Eurostat (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. (2016) and Ministry of Internal Affairs and Communications (2016).

— Hores totals dedicades a les tasques domèstiques (inclòs → cura dels fills/es).

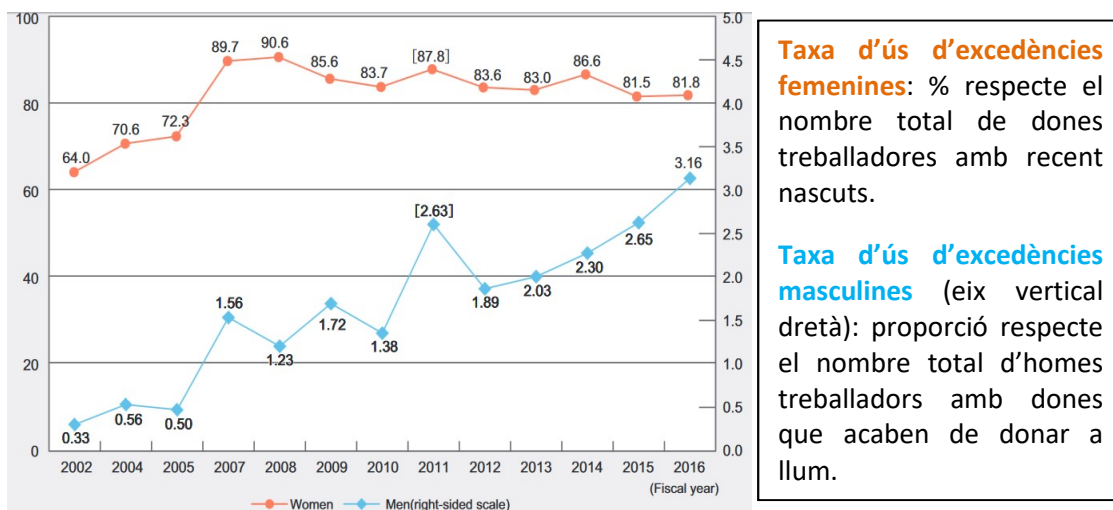
— Hores dedicades a la cura dels fills/es.

Les dades proporcionades del Japó i d'Amèrica són més actuals (2016) que les de la resta dels països europeus analitzats (2004). Tot i així, el temps dedicat per part dels homes japonesos (**1h i 23 min.**) és bastant més

reduït, i la diferència d'hores respecte les dones (**7h i 34 min.**) és significativa. Un dels objectius de “*The Fourth Basic Plan for Gender Equality*” és arribar a assolir les **2h i 30 min.** de feina domèstica masculina juntament amb la cura dels fills/es.

En general, la cultura corporativa japonesa no incentiva l'absència, és a dir, els directius no estan disposats a afavorir a aquells empleats que fan un ús legítim de les excedències o baixes: la ideologia empresarial sembla romandre en l'antiguitat. Els treballadors no són recompensats, en part, pel seu rendiment sinó pel temps dedicat a la feina. Ser fora de la feina, per qualsevol motiu, durant un període de temps prolongat significarà ser exclòs, ja que no se'l considerarà un "jugador d'equip". Amb tot això i la creença social que l'home ha de ser l'única entrada econòmica de la família, vol dir que el Japó i les seves empreses estan molt lluny de considerar aquests permisos acceptables o normals.

### TAXA D'ÚS D'EXCEDÈNCIES PER LA CURA DELS FILLS/ES.



Gràfic 6 Font: "Basic Survey of Gender Equality in Employment Management," the Ministry of Health, Labor and Welfare

### 3.3 LA REALITAT JAPONESA, L'EMPRESA COM A FAMÍLIA

La realitat japonesa en el món empresarial es defineix de la següent manera: l'empleat dedica tot el seu temps disponible a l'empresa o a la feina, amb llargues jornades i sense temps lliure, reforçant la necessitat que la dona es quedi a casa i cuidi dels fills, dels familiars i de la llar.

Aquest fet és el que dificulta a la dona japonesa participar activament en la vida laboral. La falta de flexibilitat, entre altres, consisteix un greu problema per les japoneses: aquelles que volen una carrera professional topen amb uns horaris laborals molt rígids, impossibles de combinar amb les demandes familiars i amb la feina domèstica. Aquesta situació perjudica substancialment l'economia:

- Es retarda l'edat de casar-se i tenir fills.
- La natalitat cau en picat.
- S'envelleix la població.
- Hi ha escassetat de mà d'obra.

A més a més, l'actitud i la mentalitat social no són les més adequades. Per exemple, el ministre de sanitat **Yanagisawa** va descriure a les dones com a "màquines de procrear" mentre es lamentava en un discurs del descens de natalitat present en el seu país; o la declaració de **Shimomura**, polític del govern d'Abe, dirigint-se a les dones perquè "es quedin a casa i cuidin dels seus fills" com a solució a la falta de guarderies i centres infantils.

L'existència i l'ús dels següents termes demostren que Japó està lluny de vèncer la discriminació laboral femenina, els estereotips i els rols de gènere:

- **Christmas cake** → dones de més de 25 anys sense perspectives de casar-se.
- **Shokuba no hana** → flor d'oficina.
- **OLs (office ladies)** → dones que serveixen als seus companys d'oficina.

Tradicionalment han existit dos camins d'accés al món laboral:

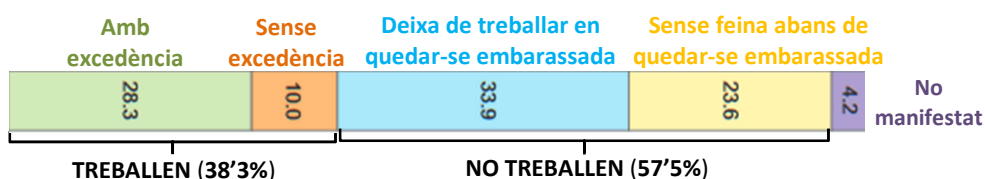
- **Via sogoshoku** → per aquells que volen una carrera professional i optar a promocions i alts càrrecs.
- **Via ippanshoku** → tradicionalment dones, que vulguin treballar fins el moment de casar-se.

El problema és que, normalment, les dones no escullen el seu propi camí, sinó que ho fan les empreses per elles, pressionant-les a seguir el "curs normal" de la dona: treballar fins casar-se i tenir fills, és a dir, abandonar la feina quan es queden embarassades:

- El **63%** de les dones deixen de treballar quan tenen fills per insatisfacció laboral.
- El **49%** abandonen la feina perquè se senten pressionades i veuen que no tenen opcions de creixement professional.
- El **31'8%** es reincorporen a la feina després d'un any de baixa maternal.

Una enquesta realitzada el març del 2014 per l'Institut *Meiji Yasuda* de Vida i Benestar a 3.616 dones i homes demostra que la mentalitat japonesa, des d'un punt de vista social, és la següent: el 39'3% dels homes i el 43% de les dones pensen que l'home és el que ha de treballar a temps complet i la dona és la que ha de quedar-se a casa.

#### HISTÒRIA DEL TREBALL DE LES DONES ABANS I DESPRÉS DEL NAIXEMENT DEL SEU PRIMER FILL



Gràfic 7 Font: "The 15th National Fertility Survey", the National Institute of Population and Social Security Research.

#### 4. DISCRIMINACIÓ SALARIAL

Diferència entre desigualtat salarial i discriminació salarial, segons el *Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*:

La **desigualtat salarial** és la diferència de salari entre els dos sexes; bretxa salarial i desigualtat salarial són termes semblants.

La **discriminació salarial** és la part d'aquesta diferència que no es justifica per una diferent aportació de valor a la realització d'un treball i que només pot explicar-se en funció del sexe de qui ho exerceix.

##### 4.1 NORMATIVA

ESPANYA	JAPÓ
<b>Article 5. Llei orgànica 3/2007:</b> igualtat de tracte i oportunitats entre sexes [...] en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les <b>retributives</b> [...].	<b>Llei d'igualtat d'oportunitat laboral (EEO):</b> prohibida la discriminació per motius de raça, credo, <b>gènere</b> , condició social o origen familiar.
<b>Article 35.1:</b> Tots els espanyols [...], sense que hi hagi discriminació per raó de sexe, tenen dret a [...] una <b>remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família</b> .	<b>Article 38. Llei de salari mínim de la LSL:</b> <i>Tot empleat té garantit un salari mínim.</i> No s'especifica una quantitat mínima, sinó que s'estableix des del Ministeri de Salut, Treball i Benestar Social (MHLW).
En l'àmbit europeu i internacional, el <b>Conveni 100 de l'Organització Internacional del Treballador (OIT):</b> Promoure i garantir l'aplicació de la igualtat de remuneració per un treball del mateix valor.	<b>Article 4. de la Labour Standards Law:</b> Pel que fa als <b>salaris</b> , la contractació, el cessament, els nomenaments i la promoció dels llocs de treball, la discriminació per raó de gènere està prohibida.
<b>Article 28. De l'Estatut dels Treballadors:</b> L'empresari/a ha de pagar per la prestació d'una feina d'igual valor la mateixa retribució [...] sense que s'hi produeixi cap discriminació per raó de sexe [...].	<b>Equal work, equal pay:</b> igualtat de tracte als treballadors, en termes salarials i altres condicions, per un treball del mateix valor, independentment de les condicions del seu contracte.

Les causes subjacents a les diferències de retribució en el dos països entre les dones i els homes en són moltes i complexes i deixen veure la discriminació per raó de sexe i les desigualtats que hi ha en el mercat laboral. Hi trobem diferents apartats: la segregació horitzontal, la segregació vertical (sostre de vidre), la dificultat per conciliar la vida personal, familiar i laboral, la falta de transparència de les retribucions i l'impacte dels estereotips i els rols de gènere.



## 4.2 LES CAUSES SUBJACENTS A LES DIFERÈNCIES DE RETRIBUCIÓ

### 4.2.1 SEGREGACIÓ HORIZONTAL DEL MERCAT DE TREBALL:

#### ESPANYA

Les dones es concentren en els sectors generalment més mal pagats i menys valorats, fet produït per una sèrie de tradicions i estereotips que influeixen, entre d'altres, en:

- L'elecció de l'educació.
- La valoració econòmica i social de les professions.
- La participació de les dones al mercat laboral.

Proporció de dones en les següents branques d'activitat o sectors a **ESPANYA**:

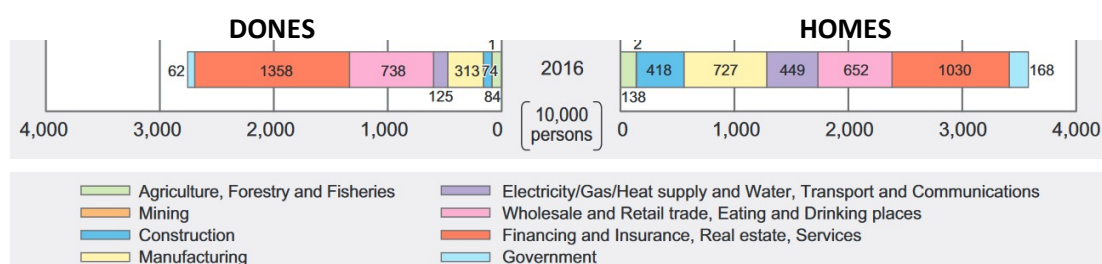


Gràfic 8 Font: Encuesta de Población Activa (EPA), IV trimestre de 2017. EL PAÍS

El problema més greu de la segregació horitzontal és que hi ha una correlació entre els sectors més feminitzats i unes pitjors condicions retributives.

#### JAPÓ

De la mateixa manera que a Espanya, les dones japoneses es concentren en feines menys valorades o en sectors on la remuneració és més precària. Segons la informació del gràfic, el sector primari i secundari és primordialment masculí (agricultura, pesca, ramaderia, mineria, indústria manufacturera, de construcció, de subministrament d'electricitat, de transport i comunicacions...). El sector de serveis i d'activitats de finançament, d'assegurances o d'agències immobiliàries, la venda a l'engròs i al detall, negocis d'alimentació i begudes... destaquen per una presència equilibrada dels dos sexes o per una gran ocupació femenina (**76'1%**) respecte el total de les dones treballadores. Els càrrecs del govern estan ocupats majoritàriament per homes.

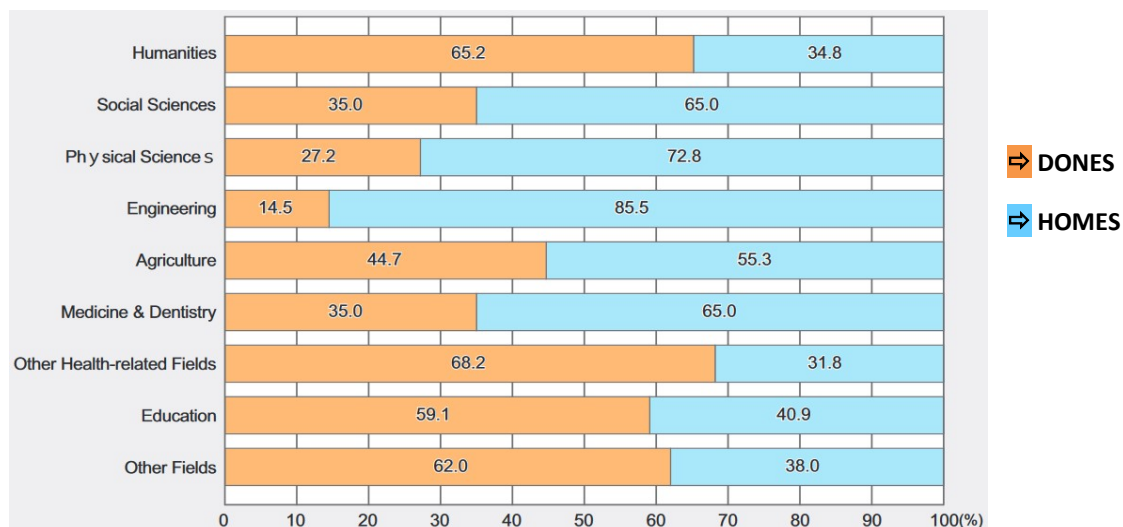


Gràfic 9 Font: "Labour Force Survey," the Ministry of Internal Affairs and Communications.

Moltes dones treballen com a hostesses o com a “office ladies” (flors d’oficina o secretàries) amb diverses funcions com obrir portes, servir te i cafè, contestar trucades de telèfon... sovint fan servir uniformes (faldilles, bruses i armelles blanques). La majoria, no obstant, deixen la feina quan es casen. També trobem infermeres, treballadores de fàbriques realitzant feines monòtones, assistents domèstiques o dones dedicades a l’educació o a l’ensenyament. Actualment, en trobem algunes, però no moltes, que són taxistes o conductores de camions i autobusos.

La diferent concentració d’estudiants segons el seu sexe en les diferents àrees universitàries podria explicar el fet que les dones es trobin dins dels sectors de treball més precaris. Els graus on hi ha més presència femenina són: humanitats, diverses branques de sanitat (no inclou medicina ni odontologia), educació i altres camps. En els graus d’enginyeria, només el 14’5% dels estudiants són noies, comparat amb el 65’2% de les estudiants d’humanitats.

### PROPORCIÓ D’ESTUDIANTS DE GRAU SEGONS LES DIFERENTS ÀREES UNIVERSITÀRIES



Gràfic 10 Font: School Basic Survey, the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology

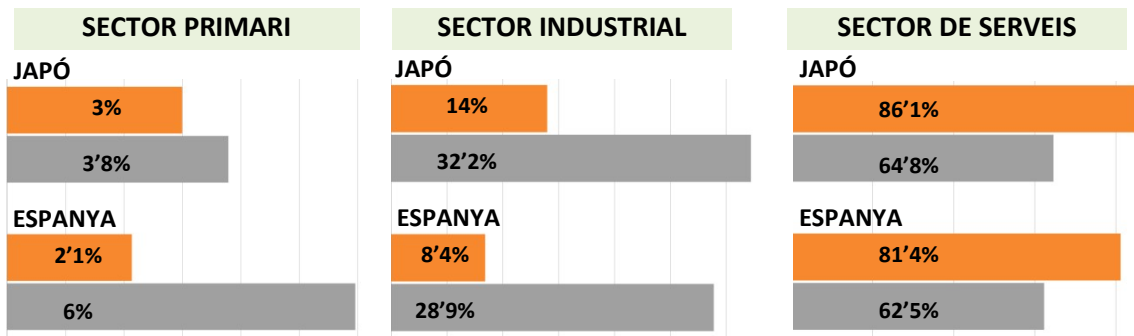
A l’àmbit educatiu, la proporció de dones exercint de professores (en jornades completes) segons els diferents nivells d’ensenyament [primària, secundària (lower/upper), escola d’iniciació (formació professional) i universitària] respecte el total dels professors/es és la següent:

NIVELL D’ENSENYAMENT	%
Educació primària	62’2
Educació secundària elemental	43’1
Educació secundària superior	31’9
Escoles d’iniciació (formació professional)	52’1
Ensenyament universitari	24’2

Taula 8 Font: School Basic Survey, the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology.

## COMPARACIÓ FINAL DE LA SEGREGACIÓ HORIZONTAL

Distribució de la població treballadora en els diferents sectors: → DONES → HOMES



Gràfics 11 Font: *Minimum Set of Gender Indications by United Nations* (2016).

### 4.2.2 SEGREGACIÓ VERTICAL DEL MERCAT DE TREBALL (SOSTRE DE VIDRE):

#### ESPANYA

Hi ha segregació vertical a Espanya? Sí, però n'hi ha menys que a la resta del món i s'ha avançat notablement. El problema és que la dona ha començat a créixer a partir d'una situació molt precària. La dificultat d'accés i la presència de la dona en alts càrrecs i en posicions de direcció i gestió és encara escassa, fet que produeix una menor retribució femenina. Els ascensos o la promoció professional és un dret individual del treballador/a legalitzat a Espanya, que presenta la facultat d'accedir a una feina més qualificada, millor remunerada o de millors expectatives sempre en funció de l'experiència i del mèrit professional. En tot moment, ha de garantir l'absència de discriminació directa i indirecta entre treballadors d'ambdós sexes, a través de mesures establertes en la negociació col·lectiva, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe menys representat (majoritàriament femení) per afavorir el seu accés al grup professional o al lloc de treball que es tracti.



Gràfic 12 Font: Encuesta de Población Activa (EPA), IV trimestre de 2017. EL PAÍS

En aquest gràfic veiem que el **31'4%** de directors i gerents són dones. En el nivell de *técnicos i professionals científicos i intelectuales*, sembla que hi hagi un domini femení; no obstant, si despleguem els subcàrrecs corresponents, s'observa una concentració en sobretot dos sectors molt feminitzats: l'**ensenyança** i la **salut**.

La llei esperava fomentar la "*presencia equilibrada entre homes i dones als consells d'administració*" dins un termini raonable de 8 anys des que va entrar en vigor. També s'esperava que es complís el *pla d'igualtat* per aquelles empreses que tinguessin una plantilla superior a 250 treballadors/es. Anys més tard, les dades ens mostren que hi ha més presència de dones, no obstant, aquesta és minoritària. En el **Banc d'Espanya**, per exemple, **mai una dona s'ha sentat en el despatx del governador** i, fins l'any 2018, cap ho havia fet en el del subgovernador.

#### ÓRGANOS DE DIRECCIÓN – EMP. IBEX 35

		2016	2015
% Mujeres	<b>TOTAL</b>	<b>13,27%</b>	<b>11,75%</b>
	Presidencia	0,00	6,25
	Vicepresidencia	23,53	0,00
	Consejería Delegada	0,00	2,63
	Secretaría	18,18	6,25
	Alta dirección	13,41	13,24
Mujeres	<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>59</b>
	Presidencia	0	1
	Vicepresidencia	4	0
	Consejería Delegada	0	1
	Secretaría	4	1
	Alta dirección	46	56
Varones	<b>TOTAL</b>	<b>353</b>	<b>443</b>
	Presidencia	11	15
	Vicepresidencia	13	9
	Consejería Delegada	14	37
	Secretaría	18	15
	Alta dirección	297	367

Taula 9 Font: Instituto de la Mujer

#### CONSEJOS ADMINISTRACIÓN – EMP. IBEX 35

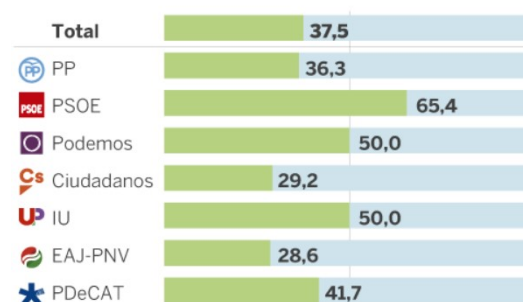
		2016	2015
% Mujeres	<b>TOTAL</b>	<b>19'07%</b>	<b>19'35%</b>
	Presidencia	5'88	5'71
	Vicepresidencia	2'78	2'38
	Consejería	22'46	23'14
	Consejería secretaria	0'00	0'00
Mujeres	<b>TOTAL</b>	<b>78</b>	<b>84</b>
	Presidencia	2	2
	Vicepresidencia	1	1
	Consejería	75	81
	Consejería secretaria	0	0
Varones	<b>TOTAL</b>	<b>331</b>	<b>350</b>
	Presidencia	32	33
	Vicepresidencia	35	41
	Consejería	259	269
	Consejería secretaria	5	7

Taula 10 Font: Instituto de la Mujer

La llei que obligava a les llistes electorals que tinguessin una representació mínima i màxima d'un 40 - 60% d'homes i dones, ha aconseguit que hi hagi més presència femenina en el poder legislatiu i a càrrecs polítics; no obstant, en els càrrecs més alts de l'executiu – Ministeris i Secretaries d'Estat – l'actuació de les dones, encara insuficient, s'ha mantingut més o menys estable. També és desigual la seva participació en els òrgans de direcció dels diferents partits (tot i que ha augmentat considerablement), i la seva absència en ambaixades i reials acadèmies és alarmant.

#### EN LAS EJECUTIVAS DE LOS PARTIDOS

% de mujeres en 2016



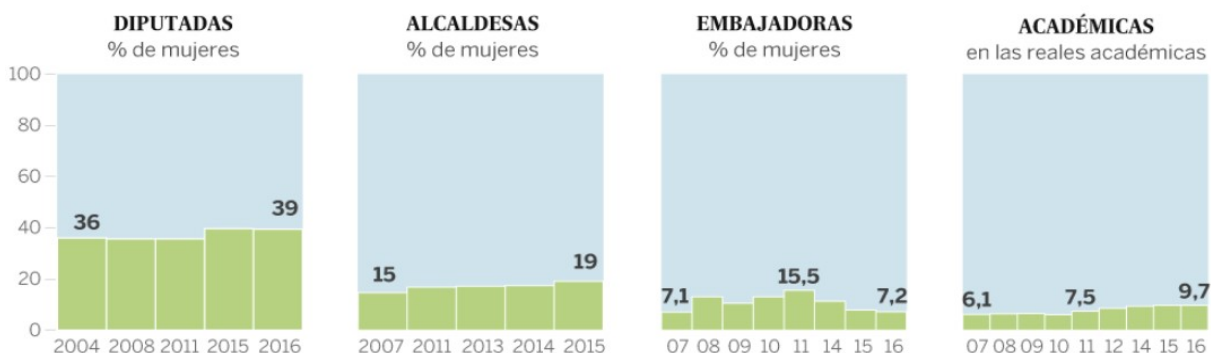
Gràfic 13 Font: Instituto de la Mujer. EL PAÍS

ALTOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN		2016	2015	2014
% Mujeres	<b>TOTAL</b>	<b>28,46%</b>	<b>31,23%</b>	<b>32,67%</b>
	MINISTRAS	38,46	30,77	30,77
	SECRETARIAS DE ESTADO	34,62	20,00	26,67
	SUBSECRETARIAS	28,57	33,87	32,81
	DIRECTORAS GENERALES	26,39	30,19	32,48
	ALTOS CARGOS SIN RANGO CONCRETO	-	40,54	38,89

Taula 11 Font: Instituto de la Mujer.

També tenim dades que ens mostren que el PSOE, en la seva candidatura del 2018, la presència de dones al govern era del **61'11%**; en el cas del PP, del **35'71%**.

Font: *Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos publicados en la Web del Gobierno de España.*



Gràfics 14 Font: Instituto de la Mujer. EL PAÍS

Sabem per el *Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades* que a l'any 2018, les acadèmiques van augmentar fins el **11'69%** i les ambaixadores, l'any 2017, fins el **12'07%**. En el Senat, a l'any 2016 es va arribar al **39'9%** de presència femenina. La representació espanyola femenina en organismes internacionals és del **20'55%** (2016). El percentatge de dones de la Guàrdia Civil és del **7'2%** (2018). Dins del poder judicial, observem la següent taula:

SISTEMA JUDICIAL		2017
% Dones	<b>TOTAL</b>	<b>60'09%</b>
	TRIBUNAL SUPREM	14,12
	JUTGESSES	64,53
	MAGISTRADES	51,65
	FISCALS	63'79
	LLETRADES ADMINISTRACIÓ JUSTÍCIA	67,65

Taula 12 Font: Instituto de la Mujer.

Cap dona ha ocupat el càrrec de presidenta des del 2010.

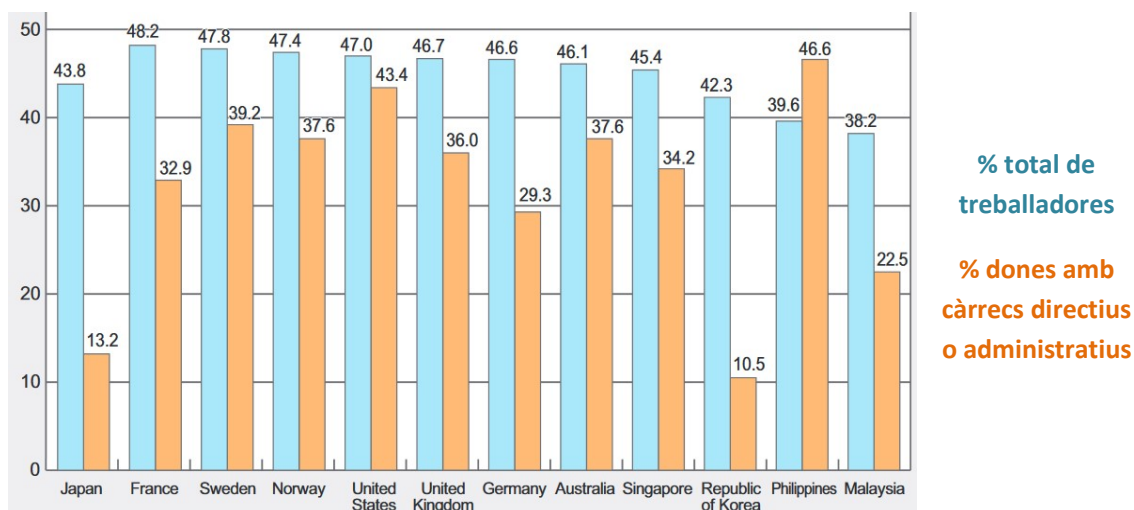
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL		2017
% Dones	<b>TOTAL</b>	<b>16,67%</b>
	PRESIDENTA	0
	VICEPRESIDENTA	100
	RESTA DE MAGISTRADES	10

Taula 13 Font: Instituto de la Mujer.

## JAPÓ

El Japó té la representació política dominada per homes més alta de la OECD, amb només un **10'1%** de presència femenina en el seu Parlament (*Diet*). Tot i que es percep una voluntat encara insuficient per aconseguir una millora en aquest aspecte dins l'esfera política i empresarial, s'han proposat objectius no vinculants per augmentar la representació femenina en els organismes governamentals i a les grans empreses. Per exemple:

- ✓ El **30%** o més de presència femenina en càrrecs de lideratge per l'any **2020**.
- ✓ Seleccionar i **promocionar** les **empreses** implicades en l'**èxit laboral femení**.
- ✓ Proporcionar a les dones candidates a ocupar càrrecs de responsabilitat, **programes de formació de lideratge executiu**.
- ✓ **Llei de Foment de l'Activitat Femenina** (2015): les empreses amb més de 301 empleats han de fixar mesures per atorgar més poder a la dona treballadora.



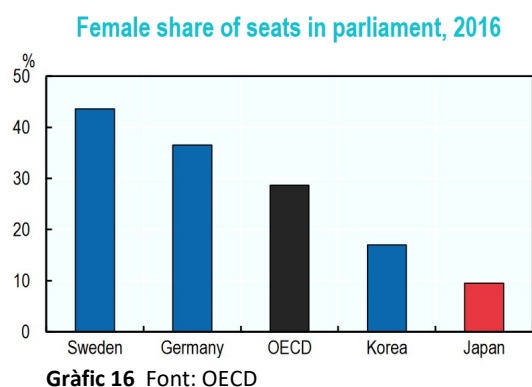
Gràfic 15 Font: Ministry of Internal Affairs and Communications and "ILO STAT".

Aquest gràfic ens mostra el **percentatge de dones que ocupen càrrecs administratius i de direcció respecte al total de les treballadores**. Les dades del Japó pertanyen a l'any 2017; les d'Austràlia són del 2014; les d'Estats Units, del 2013; i la resta, del 2015. Les dades expressen una proporció inferior de dones liderant i dirigint que en la resta de països excepte a Corea del Sud, que presenta una situació més precària.

La *Dieta de Japó*, esmentada anteriorment, és l'assemblea o òrgan màxim de poder de l'Estat japonès d'acord amb la Constitució japonesa, la qual estableix un sistema parlamentari bicameral per sufragi universal format per:

- Càmera alta (Senat): Càmera de Consellers (*House of Councilors*).
- Càmera baixa (Diputats): Càmera de Representants (*House of Representatives*).

Dins d'aquesta Dieta, veiem que la presència de dones a la càmera baixa és mínima.



SECTOR POLÍTIC	%
Càmera de Representants (diputats)	<b>10'1</b>
Càmera de Consellers (Senat)	<b>20'7</b>
Membres de les assemblees prefecturals	<b>9'9</b>
Membres d'assemblees de ciutats i districtes electorals	<b>14'6</b>
Membres d'assemblees de pobles i ciutats petites	<b>9'8</b>
Governadores de prefectures (territoris)	<b>6'4</b>
Alcaldesses	<b>2'3</b>
Alcaldesses de pobles o ciutats petites	<b>0'6</b>

**Taula 14** Font: Gender Equality Bureau Cabinet Office

El Gabinet del Japó és la branca executiva del govern d'aquest país. L'actual primer Ministre Shinzo Abe, el qual va dir que volia crear una nació on les dones brillessin, va nomenar el dia 2 d'octubre del 2018 un gabinet amb només una dona. Des que va assumir el càrrec a l'any 2012, el Sr. Abe ha tingut fins a 5 dones de 19 - 20 membres al seu gabinet. No obstant, aquest nou executiu el formen 19 homes i una dona, **Satsuki Katayama**, nomenada ministra de revitalització regional i d'igualtat de gènere.



**Il·lustració 1** Font: The Straits Times "Japan's new Cabinet".



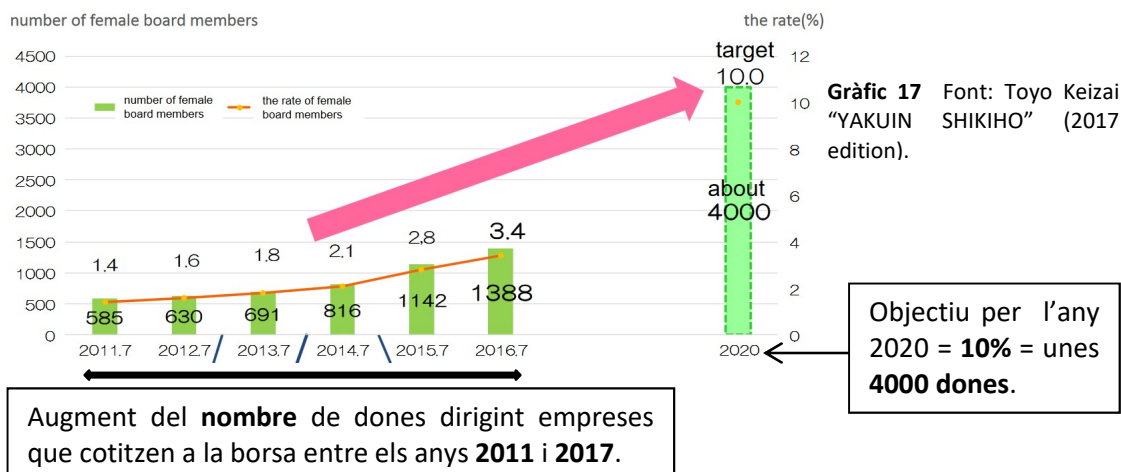
**Il·lustració 2** de Satsuki Katayama. Font: The Japan Times.

Pel que fa a l'àmbit econòmic, el percentatge de dones en càrrecs de direcció en empreses que cotitzen a la borsa, representa el segon més baix d'entre els països que pertanyen a la OECD (**3'4%** al 2016).

SECTOR ECONÒMIC (2017)	%
Caps de secció en empreses privades	<b>10'3</b>
Caps de departament en empreses privades	<b>6'6</b>
Executives d'empreses que cotitzen a la borsa	<b>3'7</b>

**Taula 15** Font: Gender Equality Bureau Cabinet Office (2017).

Aquest percentatge ha anat augmentant més del doble durant els últims 4 anys. D'aquesta manera, l'objectiu és arribar al **10%** a l'any **2020**, segons una de les fites acordades a *The Fourth Basic Plan for Gender Equality*.



El nombre total de les empreses que tenen dones en càrrecs superiors ha augmentat de 564 companyies a l'any 2013 fins a 1087 a l'any 2016. Tot i així, encara existeix un 70% d'empreses que no tenen cap dona implicada en la seva direcció:

	July 2013	July 2016
Listed Companies with female board members	564 companies (16.0%)	1,087 companies (30.0%)
Detail		
One female board member	470 companies (13.3%)	855 companies (23.6%)
More than two female board members	94 companies (2.7%)	232 companies (6.4%)

Empreses amb dones directives = 1087 sobre un total de 3619.

Empreses amb una dona directiva = 855.

Empreses amb + d'una dona directiva = 232.

Taula 16 Font: "YAKUIN SHIKIHO" 2014 and 2017 (Toyo Keizai Inc.).

### PERCENTATGE DE DONES EN POSICIONS DE LIDERATGE, EN CÀRRECS DIRECTIUS O DE RESPONSABILITAT DINS DELS DIFERENTS SECTORS LABORALS:

ADMINISTRACIÓ PÚBLICA	%
Funcionariats (mètode d'entrada: oposicions)	33'4
Funcionariats: ministres i agents del govern	4'4
Membres de consells i comitès nacionals	37'4
Funcionariats: direcció del govern prefectural	9'8

Taula 17

SECTOR JUDICIAL	%
Fiscals	23'5
Jutges	21'3
Advocats	18'4

Taula 18

SECTOR INTERNACIONAL	%
Ministres, consellers i superiors en establiments diplomàtics a l'estranger	6'2
Personal japonès en organitzacions internacionals	61'3

Taula 19

EDUCACIÓ I RECERCA	%
Professors d'ensenyament primari i secundari	16'7
President, vicepresident i professor d'universitat	16
Professor associat a la universitat	24'2
Investigadores	15'7

Taula 20

ALTRES PROFESSIONS	%
Doctors	20'1
Dentistes	23
Farmacèutiques	65'9
Veterinàries	30'1
Comptables públics certificats	14'8
Periodistes*	19'4

Taula 21 : \*Japan Newspaper Publishers & Editors Association

Font: Gender Equality Bureau Cabinet Office (2017). The Government of Japan.



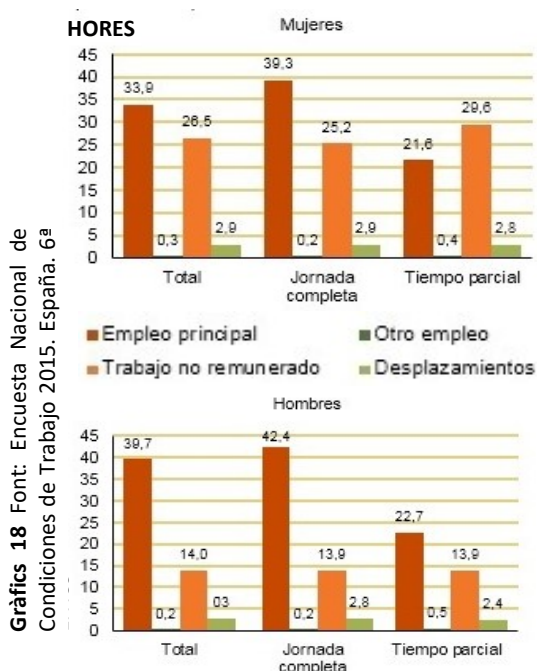
## COMPARACIÓ FINAL DE LA SEGREGACIÓ VERTICAL

CÀRREC DE RESPONSABILITAT (% DONES)	JAPÓ	ESPANYA
DIPUTADES	10'1	39'43
SENADORES	20'7	39'9
ÒRGANS DE DIRECCIÓ D'EMPRESES	3'7	13'27
JUTGESSES	21'3	64'53
FISCALS	23'5	63,79
AMBAIXADORES	6,2	12,07
CONSELL EXECUTIU	5	61'11 (PSOE)
INVESTIGADORES	15'7	40

### 4.2.3 LA DIFICULTAT PER CONCILIAR LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL: ESPANYA

Introduït ja en l'apartat anterior de *coresponsabilitat*, es produeix una diferència considerable pel que fa a la responsabilitat familiar i domèstica, la qual majoritàriament recau en les dones. Aquest obstacle influeix en la decisió sobre l'elecció de trajectòria professional que es vol perseguir, optant per jornades parcials i produint-se seguides interrupcions durant la carrera. Tots aquests fets limiten o aturen l'evolució professional de la dona, la qual rebrà uns contractes i unes rendes més precàries.

Per tant, la bretxa salarial s'explica en gran part pel treball no remunerat, és a dir, el domèstic. Les dones hi dediquen molt més temps que els homes: el doble quan fan jornada parcial i quasi el doble quan és completa. Amb el temps, resulten ser moltes hores disponibles per ells i moltes ocupades per elles.



CONDICIONS	HOMES	DONES
Treball remunerat + treball no remunerat + desplaçaments.	56'7 h/set.	63'6 h/set.
Activitats de cura i educació a fills/nets.	31'5%	47'4%
Activitats de cuina i tasques domèstiques.	32'9%	77'5%
Dedicació al treball NO remunerat (amb parella i sense fills).	8'7 h/set.	16'4 h/set.
Dedicació al treball NO remunerat (amb parella i fills).	20'8 h/set.	37'5 h/set.

**Taula 22** Font: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015. España. 6ª EWCS

D'aquesta manera, les dones tenen una taxa d'activitat més baixa i una taxa d'atur més alta que els homes, és a dir, estan més fora del mercat laboral. També hi ha més dones que han sortit d'aquest després d'haver tingut una feina.

#### MENOS ACCESO AL MERCADO LABORAL



Gràfic 19 Font: Encuesta de Población Activa (EPA). IV trimestre de 2017. EL PAÍS

Com a conseqüència de tot l'esmentat, les dones segueixen firmant contractes més precaris que els homes, treballant majoritàriament en jornades a temps parcial, sigui en contractes indefinits o temporals. Aquest fet també afecta negativament en la retribució o salaris de les dones.

#### CONTRATOS MÁS PRECARIOS



1. De duración indefinida permanente a lo largo del tiempo.
2. De duración indefinida discontinuo.
3. Asalariados.

Gràfics 20 Font: Encuesta de Población Activa (EPA). IV trimestre de 2017. Eurostat. EL PAÍS



Les raons per les quals les dones i els homes tenen contractes temporals són molt diferents i diverses: per poder-ho compaginar amb els estudis, per malaltia, perquè no han trobat cap feina més favorable als seus interessos... No obstant, la cura dels fills, familiars i dependents i altres obligacions personals i familiars són els motius més freqüents que trobem dins del gènere femení i els més minoritaris dins del masculí. Cal destacar, per tant, que la tendència a que les dones s'ocupin més de les obligacions familiars, la possibilitat de quedar-se embarassades i la demanda de més excedències per la cura dels fills, produeix un efecte directe sobre les empreses, a les quals els és més favorable contractar a un home que a una dona.

També cal fer referència a les dones “invisibles”, aquelles que treballen sense contracte, normalment en feines domèstiques o de neteja, de les quals no hi ha dades disponibles. No cotitzen a la Seguretat Social, no rebran cap pensió i no disposen de cap tipus de protecció. Són molt vulnerables als abusos i a l’assetjament sexual.

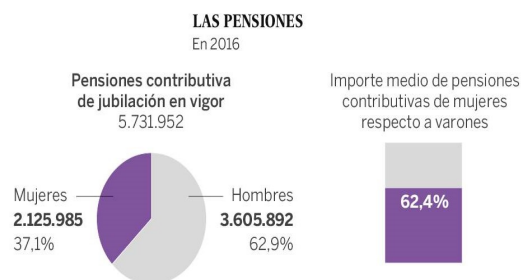
#### MOTIVOS DETRÁS DE LA TEMPORALIDAD



1. Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores.
2. No haber podido encontrar trabajo de jornada completa.

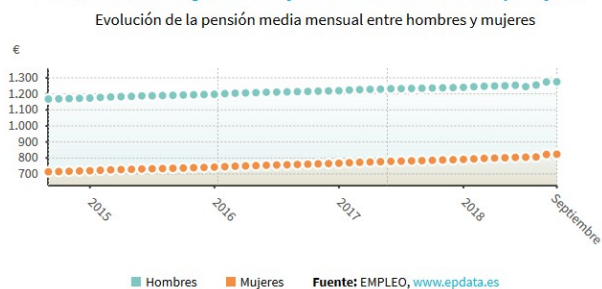
Gràfic 22 Font: Encuesta de Población Activa (EPA). IV trimestre de 2017. EL PAÍS

Tots els factors anteriorment esmentats, tenen un impacte directe sobre les pensions de jubilació. Només un 37’1% de les dones la reben i, les que l’obtenen, reben un 62’4% del que guanyen els homes de mitja. També és molt criticat el fet que molts dels permisos o excedències que les mares demanen no són retribuïts i, per tant, no cotitzen a la Seguretat Social, fet que contribueix a una jubilació més precària.



Gràfics 23 Font: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016. EL PAÍS

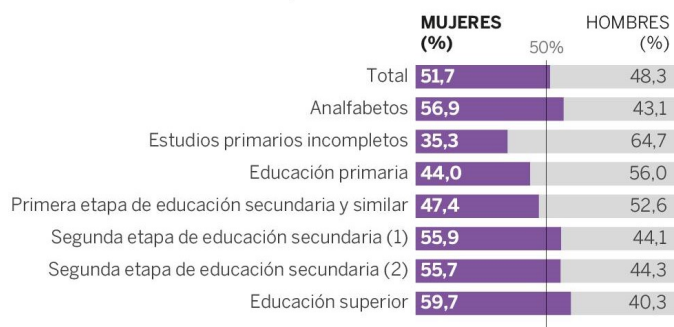
#### Diferencias en la pensión de jubilación entre hombres y mujeres



Cal desmentir una creença generalment estesa que resulta ser del tot incorrecte. Moltes vegades es justifica la desigualtat laboral entre homes i dones per una falta de formació femenina; no obstant, molts estudis ho desmenteixen [Observatorio de la Mujer Empresa y Economía, Centro de estudios de economía aplicada (FEDEA), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), etc.]. Les dones tenen més formació però pateixen més atur.

#### EL NIVEL DE FORMACIÓN NO ES UNO DE LOS MOTIVOS PARA ESTAR EN PARO

Parados por nivel de formación



1. Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general.
2. Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior).

Gràfic 24 Font: Encuesta de Población Activa (EPA). IV trimestre de 2017. EL PAÍS

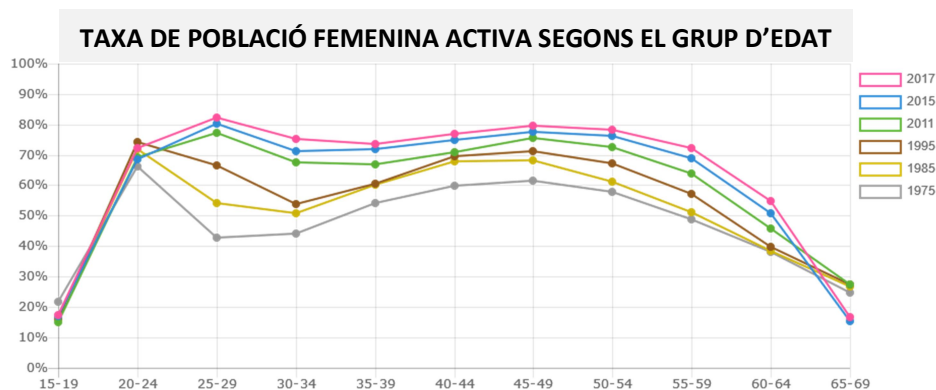
## JAPÓ

Com ja he explicat a l'anterior apartat de coresponsabilitat del Japó, el temps que dediquen les dones al treball no remunerat és molt superior al que hi dediquen els homes, els quals inverteixen moltes hores al treball professional. Específicament, el 66% de les persones que dediquen temps a aquelles necessitats d'atenció i cura són dones; el 34%, homes.

Sex ratio of main live-in caregiver	
Women 66.0%	Men 34.0%

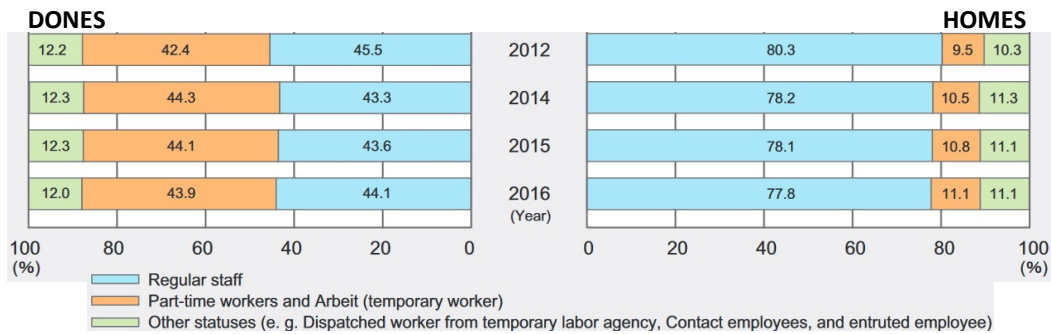
Il·lustració 3 Font: Comprehensive Survey of Living Conditions, 2016," the Ministry of Health, Labour and Welfare.

La taxa de població femenina activa ha augmentat. La més alta es troba entre els 25 i 29 anys d'edat (**82'1%**). Tot i així, continuem veient un descens quan la dona té entre 25 i 40 anys, època en la qual predominen els embarassos i, conseqüentment, augmenta la feina no remunerada pel que fa a la cura dels fills/es. Dins d'aquest rang d'edat, hi ha **2,74 milions** de dones que busquen feina o que els hi agradaria treballar però que no ho fan. La mà d'obra **potencial** femenina seria, per tant, del **82'4%** entre els 35 i 39 anys, però en la realitat la participació és del **71'9%** (2016). La taxa d'ocupació femenina japonesa d'entre 15 i els 64 anys és del **66'1%** a l'any 2016, per sobre de la mitjana de la OECD (**59'4%**) i d'Espanya (**58%** aproximadament).



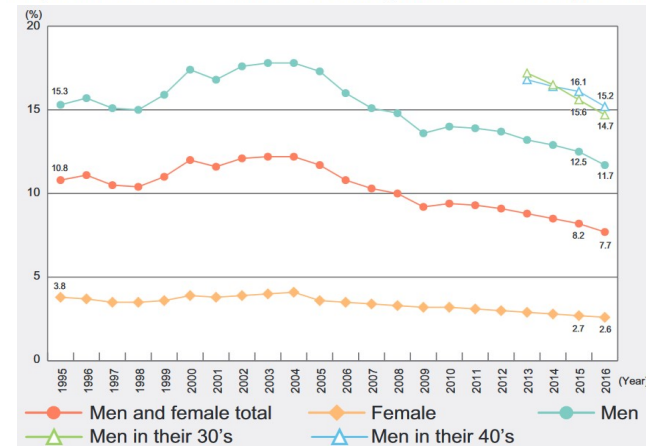
Gràfic 25 Font: "Labour Force Survey" by The Ministry of Internal Affairs and Communications.

A causa, en gran part, de la dificultat per conciliar la vida laboral i personal, les dones japoneses segueixen firmant contractes més precaris que els homes. El gràfic que veurem a continuació ens indica el percentatge de dones i homes corresponent segons el tipus de contracte laboral: indefinit, temporal o de mitja jornada (s'analitzen junts) i d'altres estatus. El percentatge de contractes temporals o de mitja jornada ha anat augmentant en tots dos sexes des de l'any 1985, especialment el de les dones (**43'9%**) respecte el dels homes (**11'1%**), fins l'any 2016.



Gràfic 26 Font: "Labour Force Survey (Detailed Tabulation)" (annual average) by the Ministry of Internal Affairs and Communications.

Proportion of Full-time Workers Working 60 Hours or More per Week

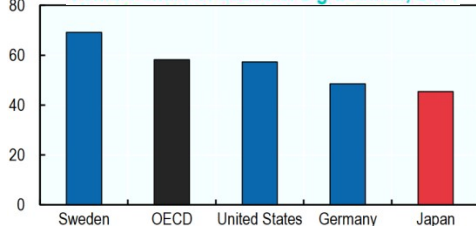


Gràfic 27 Font: "Labour Force Survey (Basic Tabulation)," the Ministry of Internal Affairs and Communications.

Un **15%** dels homes (amb feines de jornada completa) entre **30 i 40 anys**, edat en la qual dediquen més temps a l'educació i a la criança dels seus fills, treballen **60 hores o més per setmana** (2016), fet que ens mostra la gran implicació masculina en la vida professional i la manca de temps dedicat a la personal.

Al Japó no hi ha una falta de formació femenina i el seu accés a institucions superiors d'ensenyament està creixent des de finals del segle XX. Les noies i les dones japoneses tendeixen a treure molt bons resultats en els programes d'evaluació educativa PISA (programa internacional per a l'avaluació d'estudiants) i PIAAC (per adults), en el qual treuen els resultats més alts d'entre totes les dones de la OECD. No obstant, Japó té la taxa de dones licenciades (**45'5%**) i graduades d'**STEM** ("Science, Technology, Engineering and Mathematics") més baixa de la OECD. Com a conseqüència de la baixa participació femenina en l'ensenyament post-secundari (2014), el govern ja ha impulsat mesures per incentivar la seva introducció en els diferents àmbits d'STEM.

Female share of bachelor's graduates, 2014



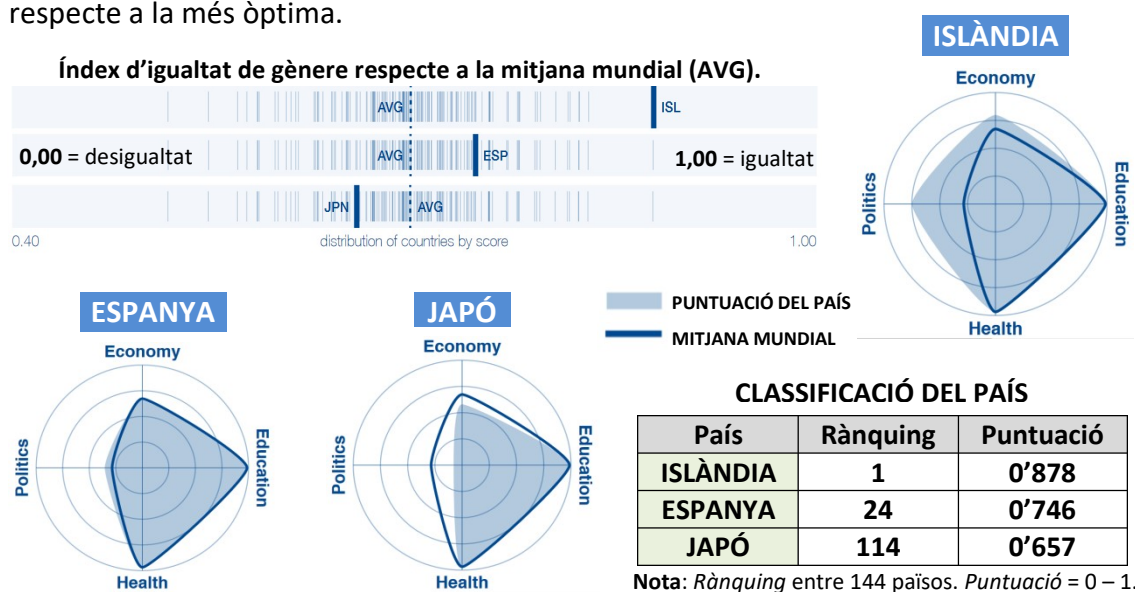
Gràfic 28 Font: OECD "The Pursuit of Gender Equality".

ETAPES EDUCATIVES	DONES	HOMES
Educació secundària superior	96'8%	96'1%
Escoles d'iniciació (només dones)	8'6%	-
Universitària	49'1%	55'9%
Escola de postgrau (doctorat, màster)	5'7%	14'9%

Taula 23 Font: "School Basic Survey" by The Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (dades de l'any 2017).

## Comparació final de la dificultat de conciliació i les seves conseqüències

Per recopilar tota la informació descrita fins ara, faré una comparació entre els dos països mitjançant les dades que ens aporta l'*Informe sobre la Bretxa de Gènere al Món* de l'any 2017, extret del **Fòrum Econòmic Mundial**. Les dades estadístiques d'aquest informe, referides a la situació de la dona en cada país, estan dividides en quatre àrees d'anàlisi diferents: índex de participació en la política, oportunitats i participació en l'activitat econòmica, accés a l'ensenyança i salut i supervivència. Quan s'ha assolit el major índex d'igualtat de gènere, se senyala amb la xifra numèrica **1**. A més a més, l'informe inclou una classificació mundial dels **144 països** que s'estudien. A la comparació final hi participarà també Islàndia, essent el país número 1 del rànquing. D'aquesta manera, sabrem a quina distància es troba la situació real de Japó i Espanya respecte a la més òptima.



### CLASSIFICACIÓ I PUNTUACIÓ DEL PAÍS SEGONS LES QUATRE ÀREES ANALITZADES

PAÍS	PARTICIPACIÓ ECONÒMICA I OPORTUNITAT		RENDIMENT EDUCATIU		SALUT I SUPERVIVÈNCIA		EMPODERAMENT POLÍTIC	
	RANK	SCORE	RANK	SCORE	RANK	SCORE	RANK	SCORE
ISLÀNDIA	14	0,798	57	0'995	114	0'969	1	0'750
ESpanya	81	0,657	45	0,998	81	0'973	22	0,354
JAPÓ	114	0,580	74	0'991	1	0'980	123	0,078

COMPARACIÓ DE LA LEGISLACIÓ (Fòrum Econòmic Mundial)	ESpanya		JAPÓ		ISLÀNDIA	
	D	H	D	H	D	H
Durada del permís de maternitat/paternitat (dies)	112	13	98	309 <sup>1</sup>	90	90
Salari pagat durant el permís de maternitat/paternitat	100	100	67	67	49	49
Proveïdor de prestacions de baixa maternal/paternal	Gov.	Gov.	Gov.	Gov.	Gov.	Gov.
La llei permet una excedència per cura de fills/es	SÍ		SÍ		SÍ	
Lleis NO discriminatòries de contractació femenina	SÍ		SÍ		SÍ	
La llei exigeix igualtat salarial	SÍ		NO <sup>2</sup>		SÍ	

1. Inclou: la baixa per paternitat i l'excedència per cura dels fills/es.

2. Hi ha polítiques legals que la defensen, lleis que prohibeixen la discriminació retributiva per raó de sexe i actualment s'està fent vigent el principi "equal work, equal pay".

## ANÀLISI DE VARIABLES TREBALLADES QUE AFECTEN A LA DISCRIMINACIÓ LABORAL PER RAÓ DE SEXE:

VARIABLE	ESPANYA		JAPÓ	
	RANK	SCORE	RANK	SCORE
Labour force participation	54	0,86	79	0,78
Igualtat salarial per treballs similars	122	0,51	52	0,67
Legisladores, altes funcionàries i directius	68	0,45	116	0,14
Treballadores professionals i tècniques	67	0,995	101	0,65
Alfabetització	64	0,998	1	1
Educació primària	1	1	1	1
Educació secundària	1	1	1	1
Educació superior	1	1	101	0,93
Dones al Parlament	14	0,64	129	0,10
Dones en posicions ministerials	13	0,63	88	0,19

### 4.2.4 LA FALTA DE TRANSPARÈNCIA DE LES RETRIBUCIONS:

Aquest és un altre factor que influeix en la discriminació salarial per raó de sexe. La discriminació salarial de caràcter directe es produeix en molts pocs casos, per això és difícil demostrar que existeix. Les estructures salarials de les empreses estan molt amagades i hi ha una gran falta d'informació sobre els nivells salarials dels diferents llocs de treball.

### 4.2.5 L'IMPACTE DELS ESTEREOTIPS I ELS ROLS DE GÈNERE:

#### ESPANYA

Aquest factor influeix en:

- En el recorregut formatiu, tant en la formació reglada com en l'ocupacional.
- La infravaloració del treball de les dones.

El treball no remunerat, que tradicionalment ha format part del dia a dia de la dona dins del seu àmbit privat, s'ha traslladat a les feines que actualment exerceixen dins del mercat laboral (neteja, educació, cura i atenció a altres persones...). Aquesta falta de visibilitat i reconeixement social i econòmic ha provocat un impacte directe en l'àmbit productiu, abans eminentment masculí, on la retribució femenina és més pobra.

Aquesta creença que certs llocs de treball són més adequats per dones que per homes o a l'inrevés, es fa vigent també en el nostre vocabulari (secretària, dona de fer feines, governanta...) i forma part encara, tot i que en menor mesura, de la nostra mentalitat i cultura.

#### JAPÓ

En una enquesta realitzada per *The Cabinet Office* a l'any 2016 a 3.059 habitants japonesos, s'analitzava quina era la seva opinió respecte l'estatus o el diferent tracte que rebien les persones segons el seu sexe: el **74'2%** dels participants afirmaven l'existència d'un tracte preferencial cap als homes.

ENQUESTA 1	Preferència HOMES	IGUALTAT	Preferència DONES	No ho saben
2016 (3.059)	74'2%	21'1%	3%	1'7%
DONES (1.655)	79'2%	17'1%	2%	1'8%
HOMES (1.404)	68'2%	25'7%	4'4%	1'7%

Taula 24 Font: "Public Opinion Poll on a Gender-Equal Society," the Cabinet Office (2016).

A la segona enquesta, es va preguntar als participants si defensaven o no l'existència d'un rol i estereotip social japonés molt extés: l'home treballa i la dona protegeix la llar. El **54'3%** dels enquestats no hi estaven d'acord.

ENQUESTA 2	D'ACORD	SENSE REPOSTA	DESACORD
2016 (3.059)	40'5%	5'1%	54'3%
DONES (1.655)	37%	4'5%	58'5%
HOMES (1.404)	44'7%	5'8%	49'4%

Taula 25 Font: "Public Opinion Poll on a Gender-Equal Society," the Cabinet Office

### 4.3 LLAVORS, QUINA ÉS LA BRETXA SALARIAL ACTUALMENT?

#### ESPANYA

El principi d'igualtat de remuneració a Espanya no és tan exigent en les relacions privades com en el sector públic. D'aquesta manera, es pot establir un salari diferent entre els treballadors de diferent sexe sempre que es respectin els mínims legals i convencionals i no resulti discriminatori.

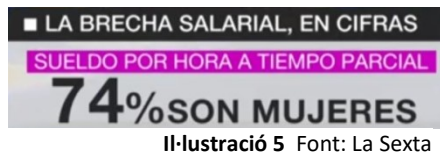


Il·lustració 4 Font: La Sexta

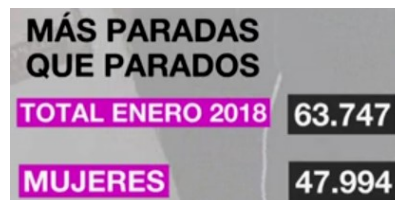
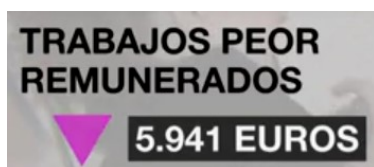
Existeix la desigualtat salarial a Espanya. No obstant, hi ha una notable diferència entre les diferents dades que es proporcionen. **CCOO** la situa en el **29'6%**, una xifra quasi idèntica a la que ens han donat els tècnics d'**Hisenda** (**GESTHA**). Aquesta és major que el percentatge que ens ofereix l'**INE** (**22'86%**) i l'**EUROSTAT**, que mesura la bretxa salarial en ingressos per hora (**14%**) i és inferior a la mitjana europea (16'3%).

La raó per la qual les dades són tan dispars entre si és la diferent forma de calcular la bretxa salarial. Per mesurar-la adequadament s'han d'usar tres mesures. Una d'elles és el **salari per hora** i, com moltes dones treballen a temps parcial, el salari que obtenen és fins a **5€ inferior** del que rebrien si treballessin a jornada completa. Aquest fet s'explica majoritàriament per la responsabilitat femenina en la cura dels fills o la llar i per la maternitat. Un gràfic a nivell mundial mostra com els **salaris augmenten** quan les dones **no tenen fills**, i com aquest disminueix quan arriba el naixement del primer nadó. La cura dels fills **desincentiva** que les dones formin part de la **població activa**.

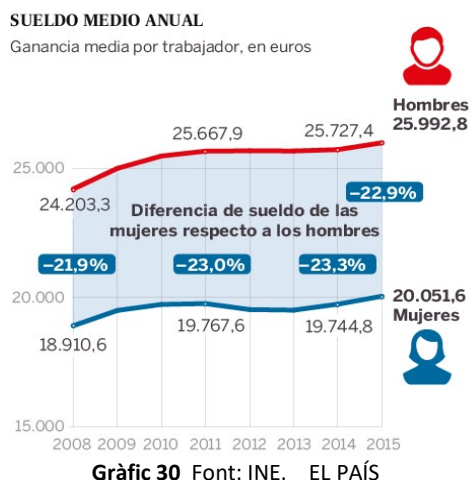




Una altra mesura que utilitzen diversos estudis és el **salari brut anual**. En aquest càlcul, la diferència de fins a **5000€ anuals** és el resultat de l'ocupació, per part de la població femenina, en **sectors més precaris, pitjor remunerats i amb més aturats**, és a dir, professions eminentment femenines que tenen **menys valor social i econòmic**.

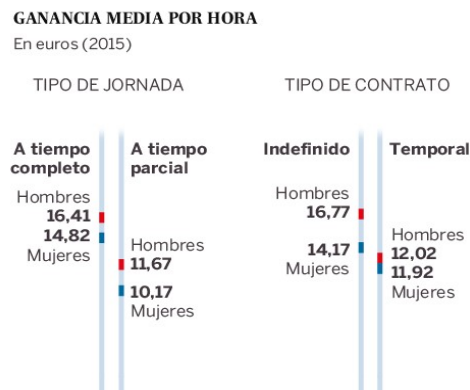


Per aprofundir en la desigualtat salarial, utilitzaré la xifra que ens proporciona l'INE (**22'86%**). Durant tot el meu treball he extret molta informació de la seva base estadística i informativa, per tant, és la institució que m'aporta més informació i dades sobre aquest aspecte i també és la xifra que se situa entremig de les altres.

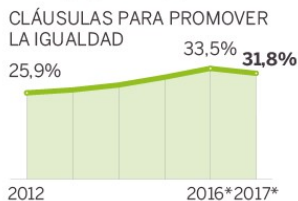


La diferència del **sou mitjà anual** del 2015 de les dones respecte els homes és de **5941'2€ (-22'9%)**. Les dades més properes que ens ofereix l'INE són del 2016, amb una diferència salarial de **5793€ (-22'3%)**.

La diferència de la **mitjana dels guanys per hora** del 2016 respecte el 2015 és **mínima**. Les xifres d'ambdós sexes varien centèsimes.



### NUEVOS CONVENIOS



(\*) Estimación. En 2017: 1.234 convenios. En 2016: 1.761 convenios

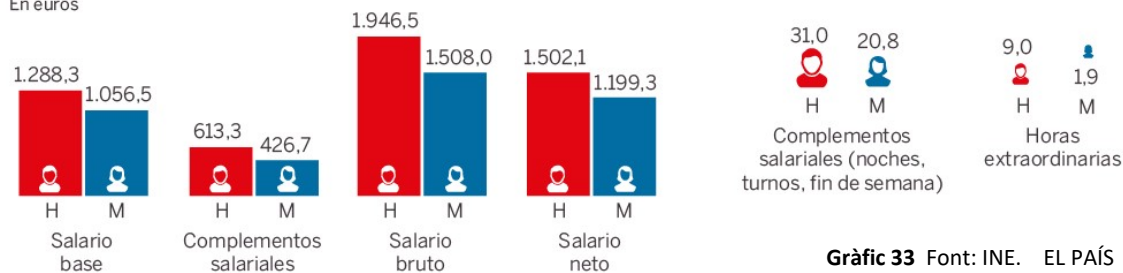


S'estima que a l'any 2016 va haver un total de **1.761 convenis** destinats a promoure la igualtat de gènere o per cobatre la desigualtat salarial. No obstant, a l'any 2017 aquesta xifra va disminuir en **1.234 convenis**.

Gràfic 32 Font: INE. EL PAÍS

### COMPOSICIÓN DEL SALARIO MENSUAL EN 2014

En euros



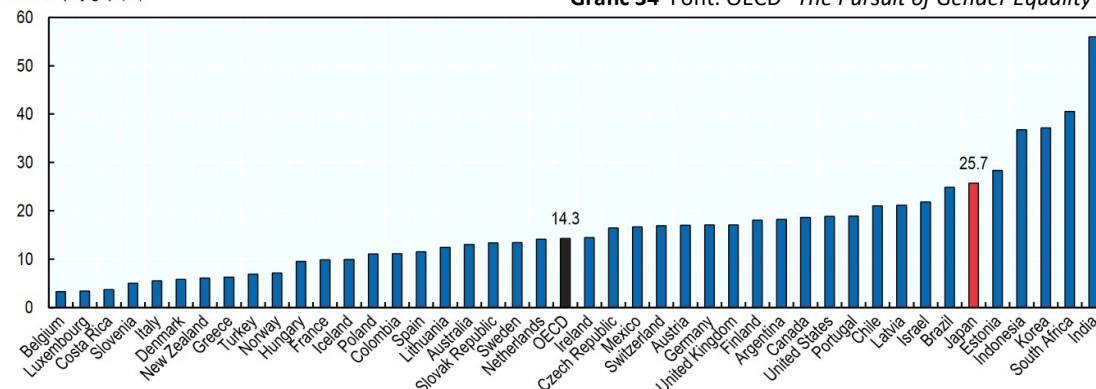
Gràfic 33 Font: INE. EL PAÍS

## JAPÓ

Segons la **OECD**, Japó té la tercera bretxa salarial més alta d'entre els països que hi pertanyen a l'any 2015: **25'7%** (la xifra més actualitzada). La més alta correspondria a Corea (**37'2%**) i la més baixa, a Bèlgica (**3'3%**). La mitjana de la OECD d'aquell mateix any és del **14'3%**. Aquestes dades, per això, són el resultat de calcular la diferència entre els ingressos mensuals masculins i els femenins, dividit entre les rendes mensuals masculines, dels treballadors/es amb jornades completes.

Gender pay gap (%)

Gràfic 34 Font: OECD "The Pursuit of Gender Equality".



Segons "**The Gender Equality Bureau Cabinet Office**" del Japó, la bretxa salarial anual entre els treballadors i les treballadores regulars ha disminuït, de la mateixa manera que ho ha fet la bretxa salarial (diferència salarial per hora) entre els treballadors/es regulars i les treballadors/es de mitja jornada. En el primer cas, a l'any 2016, la diferència de salari ha estat del **27%**; en el segon cas, del **42%**. Hem de tenir en compte que, com hem vist anteriorment, les dones ocupen molts llocs de treball de mitja jornada, per tant, aquesta última diferència els hi afecta especialment.

## 5. ASSETJAMENT SEXUAL I LABORAL

Segons la Constitució espanyola i l'OIT:

Constitueix **assetjament sexual** qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular, quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es considera **assetjament per raó de sexe** qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit anteriorment esmentat.

L'assetjament sexual a Espanya vulnera diversos drets procedents de la Constitució Espanyola, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, el Codi Penal i el seu reglament a l'Administració.

### 5.1 NORMATIVA

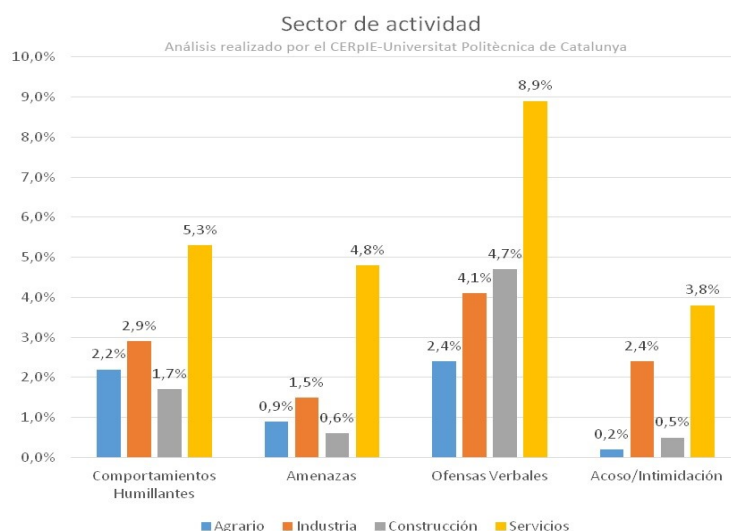
ESPANYA	JAPÓ
<b>Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes:</b> prohibeix l'assetjament sexual i per raó de sexe, considerat discriminatori.	<b>Llei d'igualtat d'oportunitat laboral (EEO):</b> prohibida la discriminació per motius de raça, credo, <b>gènere</b> , condició social o origen familiar.
<b>Article 10 i 15 de la Constitució:</b> dret a la dignitat de la persona [...], a la vida i a la integritat física i moral, sense que pugui ser sotmesa a tortura ni a penes o a tractes inhumans o degradants.	L'assetjament sexual i laboral al Japó es considera una infracció del <b>dret de l'individu a preservar la dignitat humana ("Llei de danys")</b> , la qual ha de ser, en tot moment, respectada.
<b>Article 8 de la Llei Orgànica 3/2007:</b> Es considera discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable contra les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.	<b>Llei de Garantia, etc. d'Igualtat d'Oportunitats i Tractament entre Homes i Dones en el treball i la Llei sobre el Benestar dels Treballadors</b> que tenen cura dels fills o d'altres familiars, obligant als empresaris a prendre mesures per prevenir l'assetjament laboral relacionat amb l'embaràs, el part, les llicències de cura infantil o altres circumstàncies similars (es va aplicar l'any 2017).
<b>Article 14 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals:</b> En compliment del deure de protecció, l'empresari ha de garantir la seguretat i la salut dels seus treballadors en tots els aspectes relacionats amb el treball.	
<b>Codi penal, Llei Orgànica 5/2010:</b> dins dels delictes de tortures i contra la integritat moral, s'incrimina la conducta d'assetjament laboral, fustigació psicològica o hostil en el marc de qualsevol activitat laboral o funcional [...].	<b>Codi civil (tort law = « llei de danys »):</b> el « <b>Power Harassment</b> », és a dir, l'assetjament moral o físic o la intimidació en el lloc de treball per part d'aquells que tenen autoritat, queda sancionat. Tot i així, cap estatut específic el tracte.

## 5.2 INCIDÈNCIA DE LA LEGISLACIÓ A LA REALITAT

### ESPANYA

Entre l'any 2008 i el 2015, un total de **2484 dones** s'han vist afectades per infraccions relacionades amb l'assetjament sexual i laboral, segons dades de la Inspecció de Treball difoses per la UGT. D'aquesta xifra, els jutjats només van condemnar a 49 persones: un 2% de les denúncies produïdes. Segons el sindicat, l'assetjament a la feina està molt invisibilitzat, les víctimes es troben amb moltes dificultats per denunciar-lo en l'àmbit laboral i judicial, a més de la por que tenen de perdre la seva feina i de la necessitat econòmica. El sindicat ha exigint que es publiquin estadístiques oficials, ja que aquestes són escasses donat que les empreses neguen la seva existència. D'aquesta manera, sabem que hi ha molts més casos d'assetjament dels que surten a la llum.

Segons les dades de l'última *Enquesta Nacional de Condicions de Treball* publicada per l'INSSBT a l'any 2015, l'assetjament laboral (majoritàriament cap a la dona) predomina dins del sector de serveis, el qual inclou el 75% dels assalariats:



Gràfic 35 Font: CERpIE-Universitat Politècnica de Catalunya

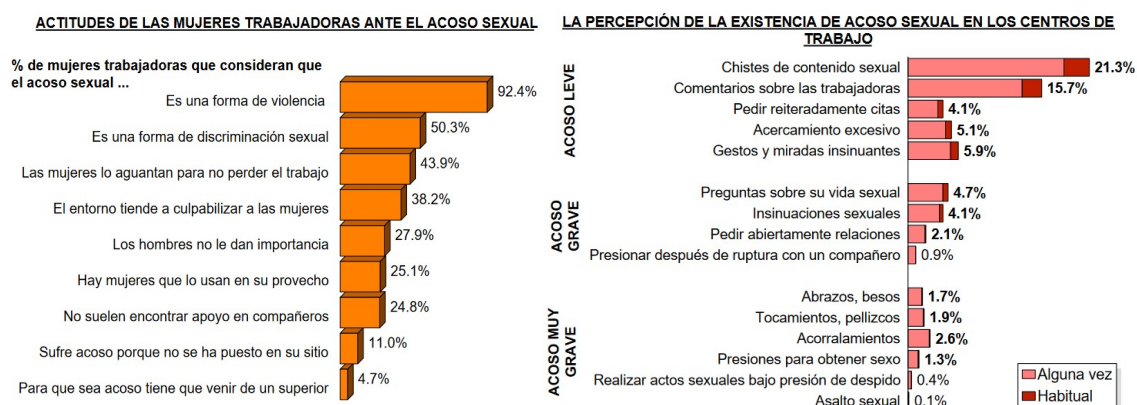
A Europa, l'estudi sobre violència de gènere de l'Agència de la UE de Drets Fonamentals de l'any 2014, va mostrar el percentatge de dones que han patit assetjament sexual segons el seu nivell de formació. La diferència pot ser deguda,

NIVELL DE FORMACIÓ	%
Dones amb alta qualificació.	<b>74</b>
Dones que ocupen un lloc directiu.	<b>75</b>
Dones amb formació mitjana.	<b>44</b>
Senyalen com a agressor a un company de treball, a un superior o a un client.	<b>32%</b> de tots els casos anteriors

Taula 26 Font: Agència de la UE de Drets Fonamentals.

d'una banda, al fet que estiguin exposades a entorns on el risc d'agressió és més elevat; i d'altra banda, que aquestes dones siguin "més conscients" del que és l'assetjament sexual.

Segons una investigació realitzada pel *Ministeri de Treball*, només el **14%** de les dones que han patit assetjaments greus -com abraçades i acorralaments- han decidit denunciar-ho a l'empresa.



**Gràfic 36** Font: INMARK amb la col·laboració del *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (2006).

## JAPÓ

Un altre problema greu que dificulta l'entrada de la dona japonesa al mercat de treball és el tracte que rep per part dels seus companys de feina o dels seus superiors. Una enquesta realitzada pel govern a l'any 2016, a més de 9.600 dones treballadores d'entre 25 i 44 anys, va concloure que quasi **un terç d'aquestes dones havien estat assetjades sexualment al seu lloc de treball** (3.200 dones aproximadament). Algunes de les dades extretes més específiques van ser les següents:

TIPUS D'ASSETJAMENT A LA TREBALLADORA JAPONESA	%
Comentarios degradants sobre l'aparença, l'edat o el físic (especialment per part d'homes).	<b>+ 50</b>
Comentarios degradants sobre l'aparença, l'edat o el físic per part del cap superior (director) respecte a la xifra anterior.	<b>24'1</b>
Nombre excessiu de preguntes sobre la seva vida privada (especialment pel que fa al seu estat civil o fills).	<b>37</b>
Víctima de tocaments inapropiats.	<b>40</b>
Insistència en la demanda per sortir junts i tenir cites.	<b>28</b>
Pressió masculina a la dona pel desig de tenir relacions sexuals.	<b>17</b>

**Taula 27** Font: The Japan Institute for Labour Policy and Training.

## 6. ANÀLISI PRÀCTIC

### 6.1 ENTREVISTES

---

**LISA KOBAYASHI:** llicenciada en idiomes per la Universitat d'Estudis Estrangers de Kyoto. Titulada en ensenyança de llengua japonesa per a estrangers a l'Associació d'Educació Internacional i en llengua estrangera per a japonesos al Consell Escolar de Kyoto. Així mateix, exerceix de traductora, assagista i articulista de viatges i prologuista d'obres literàries. Nascuda a la província de Iwate, va passar l'etapa universitària a Kyoto i la feina l'ha portat a Yokohama, Tokyo i Hong Kong. A finals de 2008 va arribar a Espanya.

- 1. ¿Cuáles crees que son los motivos por los cuales los hombres japoneses no aprovechan una legislación que les permite gozar de una excedencia para el cuidado de los de hijos o de un permiso por paternidad? ¿Es la legislación que no es óptima o son razones de tipo cultural?**

Pese a la existencia de la baja por paternidad, los varones japoneses no suelen gozar de este sistema y entre los pocos que aprovecharon su derecho, recibieron sanciones. Por ejemplo, al volver a trabajar, sin ningún aviso previo, les bajaron de posición o les mandaron a un departamento o a una sucursal menos importante. Por lo tanto, sufren una especie de acoso. Sin duda alguna, ellos podrían ganar si van a juicio. No obstante, por miedo a perder el trabajo o empeorar la relación, unos pocos hombres van a juicio, y el resto de la gente aguanta el injusto trato. Hoy en día, los países nórdicos son como el «*role model*» de la participación por parte de ambos sexos en la crianza de los hijos. Leí que en Dinamarca, hoy en día, los hombres cogen la baja por paternidad de manera natural. Sin embargo, hace cuarenta años, aunque existía esta baja casi ningún hombre quiso pedirla. El motivo es un poco parecido al del Japón actual, la imagen de criar a los hijos está asociada a las mujeres. Japón era el país de los samuráis y, Dinamarca, de vikingos. Aunque no todos tienen ancestros de ese tipo, la sociedad mantenía que la idea de criar a los niños era un trabajo de mujer. Ahora bien, el gobierno danés invirtió dinero y poco a poco cambió la consciencia de los ciudadanos. Tardó varias décadas en llegar al actual pensamiento: criar a los hijos es trabajo de las personas (no solo de mujeres). Espero que Japón también pueda revolucionar su mentalidad.

- 2. ¿Crees que el acoso laboral es frecuente y aún un tema tabú para la sociedad japonesa? Dada la imparcialidad judicial en España que se ha producido últimamente en cuanto a algunos casos de abuso laboral a la mujer, ¿dirías que en Japón la situación judicial es similar?**

No me parece que la situación judicial de España y de Japón sea similar. La condena de Japón suele ser más grave que la de España. No obstante, en cuanto al acoso sexual y

laboral ha sido un asunto íntimo y no todas las víctimas han podido declarar públicamente. En este punto Japón está atrasado.

En estas últimas décadas la decaída de la tasa de nacimiento se convirtió en un problema social. Japón se convirtió en un país con demasiados ancianos en la población. Es decir, la población de los trabajadores está disminuyendo y cada vez aumenta más la de los pensionistas. Japón está en peligro de demolición del sistema de las pensiones.

Hay que pensar desde distintas perspectivas para hablar del acoso. Como he escrito, debido a la disminución de la natalidad, está disminuyendo la población trabajadora. La gente tiende a tener miedo de cualquier cambio. Creo que lo que quieren la mayoría de los japoneses es mantener la potencia económica que son, pero no quieren muchos trabajadores extranjeros. Aunque tenía sentido después de la guerra mundial, opino que hoy en día ser competente en cuanto al Producto Interior Bruto (PIB) no garantiza la felicidad de los ciudadanos. No obstante, es difícil bajar el ritmo debido a la falta de mano de obra: los trabajadores de Japón dedican su vida al trabajo. Dado a que no tienen tiempo libre, la manera de compensar su esfuerzo es gastar dinero: adquirir objetos lujosos, gastar por gastar, ir a restaurantes de fama, etc. Hay mucha gente que se ha sometido al sistema capitalista. Cuando uno está dentro de este sistema, no duda en que ser feliz consiste en tener más y más. Me di cuenta de eso cuando vivía en Hong Kong, un lugar más capitalista que Japón, y cuando vine a España experimenté una calidad de vida más óptima, más alejada del materialismo y del capitalismo. Después de la pérdida de la Segunda Guerra Mundial, Japón ha cambiado y tiene algunas cosas que podrían servir como buen ejemplo para otros países, pero tiene algunos aspectos que tiene que aprender. Uno de ellos es valorar la calidad de vida.

Ahora bien, según la tendencia de nuestro tiempo, las mujeres que tienen hijos pequeños pueden acortar la jornada laboral y desde luego que hay baja por maternidad. Pero el sistema no siempre permite cubrir estas vacantes y entonces otras personas tienen que trabajar más para que estas aprovechen su derecho. En el trabajo, los japoneses tienden a preocuparse por sus compañeros. No quieren molestarles. Esta presión también autolimitaría usar su propio derecho. Hoy en día, además, hay más gente que no se casa ni tiene hijos. Parece que los japoneses son un pueblo que muestra muy poca simpatía con la gente que tiene hijos. Es decir, la psicología de muchos japoneses funciona de la siguiente manera: “tener hijos es una decisión ajena, no quiero que me afecte”. Seguramente existe acoso entre compañeros de trabajo. No obstante, el problema destacado que existe ahora es el acoso hacia las embarazadas. No quieren cederles asiento a las embarazadas ni a las mujeres con hijos pequeños en el transporte público. Así que Japón se está convirtiendo en un país donde no es fácil

tener hijos. Imagino que mucha gente está tan cansada que no puede pensar en los demás.

Para mejorar la situación, los japoneses tienen que elegir un camino revolucionario. Tienen que hacer un país donde su pueblo pueda vivir feliz sin muchas preocupaciones. Ahora mismo en el parlamento se habla de la revolución en la manera de trabajar. Ese tema ha surgido por muchos motivos. No obstante, creo que, sobre todo, hay que concentrarse en evitar la muerte debido al exceso de trabajo, llamado «karooshi». Crear leyes y reglamentos no ha servido mucho porque ha habido gente que ha trabajado más horas sin informar. Quizás habría que supervisar con cierta regularidad.



**NOELIA CANO MARTÍNEZ:** inspectora de treball d'Hisenda.

**1. ¿Situaría la legislación española con respecto a la igualdad laboral de género entre las mejores que rigen actualmente en Europa?**

La promulgación de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres ha sido un hito. Si bien tanto la Constitución como el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores proclaman la igualdad y prohíben la discriminación por razón de sexo, la citada Ley avanza sobre todo al transversalizar el concepto género en todas las políticas, también las laborales.

**2. A la hora de la verdad, ¿estas leyes tienen un efecto real en la sociedad, es decir, su aplicación consigue el propósito deseado? De no ser así, ¿podría dar algún ejemplo o experiencia profesional o personal?**

Claro que tienen un efecto real, solo que diferido en el tiempo.

Por ejemplo, el hecho de que las empresas tengan que elaborar un Plan de Igualdad es un avance, en la medida que posiciona a la entidad empleadora en una situación de autoconocimiento desde una perspectiva de género inédita hasta la fecha. Cuando una empresa se conoce mejor y hace autocrítica, desde la perspectiva de género, tiene la capacidad de corregir, de rectificar y de adoptar medidas que ahonden y se dirijan a la consecución de la igualdad real (puesto que la formal ya está en las normas) y a partir de ahí garantizar el principio de igualdad de oportunidades.

Ninguna norma es una panacea; no son varitas mágicas.

Las normas tratan de conseguir un efecto, en este caso la igualdad real. No obstante, su indebida aplicación o, a veces, su uso fraudulento o sesgado puede impedirlo.

**3. ¿Qué aspectos legales o culturales cree que necesitan cambiar para que el marco legal sea real y efectivo?**

Es una pregunta difícil. Los marcos legales, en principio, erradican cualquier tipo de desigualdad... Las cuestiones culturales van mucho más allá de las normas y empiezan en la casa y en la escuela.

Desde mi perspectiva laboral la efectividad de las normas pasa por el inicio de expedientes sancionadores en empresas que no las cumplan una vez que hemos verificado el incumplimiento. Quizás una política de incentivos –además del plano represivo– a las empresas cumplidoras sería una motivación adicional.

**4. ¿Podría contar alguna anécdota o experiencia dentro de su labor actual, por ejemplo, sobre algún caso de acoso laboral a la mujer, tanto sexual como laboral en las empresas?**

Dentro del respeto al sigilo profesional al que nos debemos, sí que podría aludir a un caso de acoso ambiental que pasó en el inicio por las “típicas” faltas de respeto sistemática en el plano verbal, bromas de escaso gusto, para acabar realizando ofertas y actos más explícitos. Sin perjuicio de que la responsabilidad de estos actos es de quien los comete es preciso mantener una tolerancia cero a estas manifestaciones cortándolas desde que comienzan.

**5. Por lo que respecta a las mujeres extranjeras que trabajan en España, ¿sus condiciones laborales son peores que las de las trabajadoras españolas?**

La cuestión sería preguntarse en qué sectores se ocupa la mano de obra femenina extranjera. La segregación horizontal que padecen las mujeres (profesiones feminizadas) puede verse agravada en el caso de las trabajadoras extranjeras sobre todo si su situación es irregular. Como ejemplo tendríamos a las empleadas de hogar extranjeras sin dar de alta (situación que también se produce en el caso de las españolas), pero que es paradigmático por ser elevado el número de ocupadas en ese sector.

**6. Si quisiese comentarme algún aspecto más que considere importante y que no le haya preguntado, sería fantástico.**

Desde el punto de vista de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tenemos una actuación más reactiva (sancionando los incumplimientos). Las políticas proactivas y de fomento de la igualdad son las verdaderamente importantes. No solo en el plano laboral, sería importantísimo incidir en la educación, el reparto de las tareas domésticas (eliminando estereotipos) la tasa de abandono en el deporte (en la adolescencia debería trabajarse duro), la integración en la vida política, etc. para que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad.

**MARIA AMPARO HERREROS PRADOS:** advogada laboralista del Sindicat de Comissions Obreres.

**1. ¿Situaría la legislación española con respecto a la igualdad laboral de género entre las mejores que rigen actualmente en Europa? ¿Cree que está cerca o lejos de la legislación vigente en los países nórdicos?**

No, es todavía un inicio de la legislación de la igualdad, es decir, carece de medidas para llegar a una igualdad real y efectiva. Los poderes públicos deben promover políticas o medidas de acuerdo con el artículo 9.2 de la CE.

Estamos todavía muy lejos de poder llegar a la igualdad real y efectiva, como en los países nórdicos, donde se regulan medidas concretas.

**2. A la hora de la verdad, ¿estas leyes tienen un efecto real en la sociedad, es decir, su aplicación consigue el propósito deseado? De no ser así, ¿podría dar algún ejemplo o experiencia profesional o personal?**

Su aplicación choca frente a los intereses empresariales, es decir, se justifica su no-aplicación con las razones organizativas y productivas de las mercantiles.

Por ejemplo, la reducción y concreción horaria que la mujer solicita para el cuidado de sus hijos, con la nueva reforma del artículo 37 del ET, el parámetro es la jornada diaria y, de esta manera, se concede la reducción pero dentro de la jornada de la trabajadora; y el cambio de turno, para el cuidado del hijo. Si el convenio colectivo de aplicación no mejora al Estatuto de los trabajadores, la conciliación de la vida familiar y laboral deviene virtual.

**3. ¿Qué aspectos legales o culturales cree que necesitan cambiar para que el marco legal sea real y efectivo?**

Establecer medidas concretas en el ámbito laboral para que la igualdad sea real y efectiva.

**4. ¿Nos podría comentar si ha atendido o llevado directamente algún caso de acoso laboral o sexual a alguna mujer? ¿Desde su sindicato, me podría aportar datos estadísticos de estos últimos años sobre el acoso laboral y sexual de la mujer en España?**

De acoso laboral sí. Además, todo ello se representa con los mismos indicios, es decir, se imponen medidas a la trabajadora para que solicite voluntariamente la baja voluntaria de la empresa, y la estrategia empresarial sería modificar las condiciones de trabajo, sancionar, imponerles jornadas por encima de las 40 horas semanales, cambios de turno sin preavisar, etc.

**5. ¿Cree que existe cierta imparcialidad judicial en España en cuanto a posibles denuncias y casos de acoso sexual y laboral a las mujeres?**

Cada vez encontramos más juezas en el poder judicial (hecho bastante significativo) y, por lo tanto, existe más sensibilidad en el poder judicial. No obstante, queda mucho por hacer.

**6. Por lo que respecta a las mujeres extranjeras que trabajan en España, ¿sus condiciones laborales son peores que las de las trabajadoras españolas?**

Sí, parten de una doble desventaja, la social como mujer y la jurídica como extranjera. Para acceder al mundo laboral necesita una autorización de trabajo y residencia para que pueda ser contratada legalmente, y ello, por lo tanto, es un obstáculo legal que le impide llegar al mercado laboral.

Fundamentalmente trabajan como empleadas del hogar, hostelería, comercio, campo, sectores con amplias jornadas de trabajo, donde se producen incumplimientos de los convenios colectivos, los cuales estas mujeres están sujetas a cumplir para que coticen por ellas y así poder renovar la autorización de trabajo y residencia.

**GUILLERMO MARTÍNEZ TABERNER:** Doctor en Història i Màster en Història del Món per la Universitat Pompeu Fabra, és també llicenciat en Estudis d'Àsia Oriental per la Universitat Autònoma de Barcelona i llicenciat en Història per la Universitat de València. Ha completat els seus estudis amb estades anuals de formació i investigació a la Università Ca'Foscari di Venezia, a la Tokyo University of Foreign Studies i a la School of Oriental and African Studies de la University of London. Actualment, treballa a Casa Àsia com a coordinador del Departament d'Economia i Empresa, és col·laborador docent de la Universitat Oberta de Catalunya i professor associat del Departament d'Humanitats de la Universitat Pompeu Fabra.

**1. Com s'explica el fet que un dels països més desenvolupats en quant a educació, economia, sanitat, etc. com el Japó presenti uns nivells de desigualtat de gènere per sobre de la mitjana mundial?**

Sí, no és fàcil d'explicar. La primera cosa és que, en termes de formació, no trobem aquestes desigualtats i moltes dones japoneses van a la universitat com els seus companys. Les desigualtats arriben un cop comença la feina. A l'entrada de diferents multinacionals o empreses tampoc hi ha un filtre que generi desigualtat, sinó que ve determinada per la universitat en la qual hagi estudiat, no pas pels estudis que has cursat, una diferència respecte a la nostra realitat. Per exemple, si has estudiat a Todai (Tokyo), la universitat més prestigiosa del Japó, és molt probable que entris en una gran companyia, organització o institució. L'accés a aquestes grans universitats és igual de difícil pels homes que per les dones. Un cop dit això, quan entres a una empresa tot ve molt determinat per l'antiguitat, és a dir, conforme passen els anys tens més possibilitats de tenir més responsabilitats i càrrecs. Però, què passa? Moltes japoneses, un cop tenen el primer fill, abandonen el lloc de feina. Això implica que no tornen al món laboral fins que el seu primer o segon fill (la taxa de natalitat està per sobre del 2%, per tant, el normal és que tinguin un o dos fills) té uns quinze o divuit anys, i això té moltes implicacions. Lògicament, aquestes dones han perdut aquesta continuïtat i escalada en el rànquing de responsabilitats dins de l'empresa.

**2. Es podria dir que els latents rols de gènere, tradició i estereotips a la cultura japonesa reforcen la desigualtat laboral entre gèneres a Japó?**

Sí, jo et podria parlar de la meua experiència laboral allà. Quan estàs a la mateixa empresa te n'adones que hi ha dones que, quan aconseguen certs càrrecs de responsabilitat, abandonen la feina. Jo no he vist mai directament pressions, però sí que hi ha estudis que mostren com aquestes s'exerceixen sobretot a nivell social, per exemple, perquè tinguin parella, perquè es casin, perquè tinguin fills... i això fa que trobem dones exercint aquests càrrecs amb edats inferiors als 30 anys o bastant més grans. Les japoneses que no abandonen la seva feina en edat de tenir fills són considerades excepcionals, en el sentit que són molt bones i han anteposat la seva carrera professional a la família o, d'alguna manera, no entren dins del patró japonès.

No obstant, n'hi ha molt poques. En tenir llocs de menys responsabilitat, sembla que la dona tingui un rol inferior, però també hi intervenen una sèrie de pautes socials i de convencionalismes, que tenen molt a veure amb el protocol japonès, basat en la tradició i el qual és molt important per als japonesos (les formes, l'etiqueta...). El veus clarament, per exemple, quan estàs en un sopar i són les teves companyes les que et serveixen l'aigua, el vi o el que sigui. Si no són noies, són els joves els que ho fan, tot i que normalment són les dones. Ells podrien dir "clar, és que ella té un càrrec inferior", i aquí entrem en contacte amb aquest protocol en el qual la dona abandona la seva feina o és forçada a fer-ho.

**3. Quins creus que són els motius pels quals els homes japonesos no aprofiten una legislació que els permet gaudir d'una excedència per cura de fills o permís per paternitat? És la legislació que no és òptima o raons de tipus cultural?**

Sí, passa el mateix amb les vacances. El govern va fer vigent (fa dos anys) una llei per forçar a la població japonesa a que s'agafessin totes les vacances. En realitat, tenen les mateixes que nosaltres però agafen només 10 dies de tots els que podrien tenir. Això és una forma de mostrar lleialtat a l'empresa, que ho determina tot. Per una banda, hi ha conceptes que ho expliquen, tot i que a mi no m'agraden perquè seria com explicar la societat catalana a partir de la idea de "seny i rauxa" i s'ha d'explicar tot: hi ha conceptes com el de "*guiri*" que expressen aquesta idea de lleialtat, com un marcadore de nivell de la lleialtat que tu tens, per exemple, respecte els teus pares perquè t'han donat la vida, el teus professors perquè t'han format o respecte el teu "*jefe*" o empresa perquè t'ha contractat, per tant, tu li has de tornar aquest favor, i una forma de retornar-lo és amb el teu màxim esforç, implicació i lleialtat. Aquesta seria l'explicació més sociològica. D'altra banda, també tens una realitat en la qual l'empresa ho és tot. Fins ara hi havia un patró de "del bressol a la tomba", en el sentit que tu estaries sempre en aquella empresa. Conforme passen els anys, cobres més, tens més responsabilitats... tot això estava garantit. Actualment, el Japó està canviant perquè no té tanta empenta econòmica i les empreses no poden garantir que tots els treballadors tinguin cada vegada més sou. Aquestes baixes, igual que les vacances, estan remunerades, però al Japó, com a molt països, la llei no s'adapta a la realitat. La llei és un marc regulador que intenta controlar el que està fallant, i el que està fallant és la necessitat dels japonesos d'expressar tanta lleialtat a la seva empresa, fins el punt de no agafar-se les vacances. Això també passa en el dia a dia, no marxen de la feina fins que el "*jefe*" marxa, encara que no tinguin feina.

**4. En el cas que agafin aquest permís, quines conseqüències es poden donar en tornar a la feina?**

Es veu com "estrany" perquè t'estàs posant en dubte fins i tot davant dels teus companys, o també com a revulsiu, com una persona que vol canviar les coses. Però en els dos casos és interpretat com a "diferent".

**5. Creus que és fàcil la conciliació familiar i laboral per les dones al Japó? És normal abandonar el món laboral un cop has sigut mare? Per què?**

Sí, totes abandonen o un percentatge molt alt ho fan, en principi temporalment però estem parlant de quinze anys. La tornada és complicada, no tindran càrrecs de responsabilitat, ja que tenen una manca d'experiència. Per tant, trobaràs moltes dones que ocupen llocs de poca responsabilitat o moltes que fins i tot van a altres tipus de feines clarament menys remunerades i menys qualificades.

**6. Què és el que porta al Japó a tenir uns índexs de discriminació salarial i segregació vertical ("sostre de vidre") encara més elevats que els que presenta Espanya?**

Clar, la família és fonamental i això força a abandonar. L'economia familiar, el control de casa el porta la dona. Aquesta és una justificació per una societat patriarcal, on el rol de la dona a casa és molt important, però, de fet, l'estàs tancant en un àmbit molt concret i això té unes implicacions. Hi ha moltes dones que abandonen voluntàriament, no és només una pressió social, fet que incideix en la desigualtat salarial. Al Japó, el salari està basat fonamentalment en l'experiència, està basat en la responsabilitat, però aquesta l'adquireixes segons els anys que portes a l'empresa. La llei pretén defensar la igualtat salarial i la dona en càrrecs directius però la realitat és una altra. Per exemple, Shinzō Abe, el primer ministre japonès, va llençar una política que es diu "*Womenomics*" dins la qual es volia impulsar la representació femenina en els càrrecs directius. Dins del seu executiu, en els primers anys, hi havia diverses dones, però ara tenim només una ministra. En el cas d'Espanya, que també té una societat masclista, en el consell de ministres veus representació femenina i ben qualificada. Al Japó, en canvi, on seria més fàcil de poder normalitzar aquesta imatge de la dona en càrrecs de responsabilitat després d'haver aplicat una política que afavoreix el seu ascens, una vegada més veiem que la realitat s'imposa en un dels organismes més destacats com és l'executiu, el govern. El problema no són les lleis, les lleis estan molt bé als dos països, el problema és la realitat.

**7. La realitat d'allà és més greu que la d'Espanya?**

Jo no diria més greu, hi ha moltes similituds. En el món laboral concretament, sí que hi ha una desigualtat més agreujada en el cas del Japó que en el cas d'Espanya. A Espanya, per altres raons, hi ha un "sostre de vidre", però allà existeix i és molt clar. No obstant, no està condicionat pel fet que no volen tenir dones en càrrecs directius o perquè hi hagi una certa endogàmia entre els homes en càrrecs que al final fa que no arribi, sinó que és un problema estructural i social, és a dir, un context en el qual tu deixes la feina i perds aquesta possibilitat d'ascendir. Els japonesos passen moltes hores treballant i moltes hores desplaçant-se d'un lloc a un altre. Abans, l'horari del "*salari men*" era sortir molt d'hora sense veure els nens i tornar molt tard. Això ha

forçat sempre que la dona s'hagi de quedar a casa i fer-se càrrec dels fills. El "salari men" estava només amb els seus fills els diumenges, ja que en molts casos els dissabtes també treballava. Actualment, tot això està canviant perquè les empreses se n'adonen que no és productiu ni necessari i perquè no hi ha aquesta efervescència en l'economia japonesa. Aquest seria un bon moment perquè la dona pogués anant alliberant-se d'aquestes càrregues a casa i tornar a la feina i, de fet, ho volen proposar. El que passa al Japó és que té una taxa de natalitat més baixa del 2% i molts problemes d'envelliment, amb una taxa superior al 25% de la població amb més de 65 anys i pot arribar al 40% i el 50% en les pròximes dècades. D'aquesta manera, no tenen prou força laboral ni tampoc unes polítiques d'immigració molt desenvolupades, de fet són molt restrictives, la població estrangera al Japó és del 2%. Quina és l'opció de tenir gent en edat de treballar en aquestes empreses? Retornar a la dona a l'empresa, que no abandoni la feina. En estar canviant els patrons laborals podria ser factible, però si la dona torna a la feina la taxa de natalitat baixarà perquè no hi haurà ningú que es faci càrrec dels nens i de la llar, i per això estan intentant disminuir els preus dels "kindergarten" (llar d'infants). Igualment, és una problemàtica circular: si evites que la dona deixi la feina, la taxa de natalitat baixarà, tindràs un procés d'envelliment encara més greu i, conseqüentment, una nova problemàtica agreujada en un context diferent. És complicat. A més a més, s'hauria de tenir en compte que treballar a l'empresa japonesa no és fàcil. Hi ha moltes dones que, en veure que no tenen oportunitats professionals i per dedicar-se a servir, prefereixen invertir el seu temps a la família i que el marit sigui el que ho intenti professionalment, ja que té més oportunitats. El fet que les dones treballadores mostrin aquesta actitud de respecte al protocol, de servitud, d'etiqueta, no l'hem d'interpretar en termes d'una gran distinció respecte els homes. No podem dir que al Japó la dona està molt més subjugada que aquí, ja que el protocol i l'etiqueta tenen un rol molt important. Que una dona faci aquest acte de servitud no està entès com un acte d'inferioritat. La societat està molt jerarquizada. Entre gent més gran i més jove, també trobem aquestes pautes, però, repeteixo, no vol dir que aquesta servitud sigui una mostra d'inferioritat, vol dir que tu estàs reconeixent, d'alguna manera, que l'altra persona té una jerarquia superior perquè té més experiència, és més gran...

#### **8. Creus que l'assetjament laboral és freqüent i encara un tema tabú per la societat japonesa?**

És complicat afirmar-ho. Realment és molt poc transparent. Et posaré un exemple, tot i que ara es fa menys, donat durant els períodes dels 90 i sobretot dels 80, quan hi havia una gran bombolla econòmica i era tot un dispendi, llavors era molt freqüent anar a sopar amb els companys de feina. Amb ells feies un "eat as much as you can", és a dir, un bufet lliure i "beguda lliure" i, d'aquesta manera, moltes festes tendien anar-se de les mans. Això no vol dir que hi hagués assetjament però sí molta bogeria, ja que l'alcohol era part d'aquestes sortides d'empresa que estaven fetes, en part, per treure



molta pressió generada pel propi dia a dia del Japó. Tot allò que passa en aquella festa, el dilluns següent no ho comenta ningú: els acudits, la broma del “*jefe*”, si aquest es va posar la corbata al cap i es va pujar a sobre la taula o com de malament cantava en el karaoke qualsevol dels companys... i amb això em vull referir a la poca transparència que hi ha. En aquest sentit sí que és un tema bastant hermètic i jo entenc que hi ha molt més assetjament del que està constatat. Això no vol dir que hi ha barra lliure, els homes no poden fer el que vulguin ni molt menys. A més a més, els japonesos són bastant respectuosos i per això ho he vinculat a les festes, perquè crec que és un moment on poden passar aquestes coses. No obstant, s’hauria d’anar en cura: el fet que sigui molt poc transparent no vol dir que els casos que podem trobar es multiplicaran respecte els que ja sabem.

El sistema judicial sí que respon a aquests casos d’assetjament, el problema està en el nombre de denúncies, tot i que no crec que siguin superiors a les d’aquí. Que posis més lleis i més lleis no canviarà la realitat, és un treball més de conscienciació col·lectiva.

#### **9. Creus que la dona a Espanya i el Japó estan al mateix nivell en quant a discriminació laboral?**

En termes de càrrecs de responsabilitat sí, en aquest aspecte serien equiparables. Pel que fa a les oportunitats del mercat laboral per a la gent jove, al Japó la situació és més precària. Respecte al salari, d’una banda, les japoneses, pel simple fet d’abandonar la vida professional, ja es produeix una situació de desigualtat laboral. D’altra banda, les espanyoles, com que segueixen amb la seva feina, la desigualtat es multiplica, ja que continuen treballant i amb una retribució menor que un home. Les poques dones japoneses que continuen treballant sí que cobraran més i segurament, en comparació amb el que cobren les espanyoles, pensaràs que allà no hi ha tanta desigualtat, el problema és que la desigualtat no és d’arrel sinó que continua. Si agafessis casos concrets, la comparació seria incompatible, perquè la situació seria favorable al Japó, ja que el salari és més elevat. Però estem parlant de comparar el salari de les poques dones que segueixen treballant al Japó amb el de totes les dones que exerceixen la seva feina a Espanya. El resultat quedaria distorsionat.

#### **10. Destacaries algun aspecte de la vida al Japó que afavoreix la igualtat de gènere més que aquí?**

És molt important tenir feina de cara a una igualtat social. Al Japó l’atur és un 3-4%, sempre per sota del 5%. Tothom que vol treballar, treballa. D’aquesta manera, el poder tenir un ingrés fa que puguis ser més independent que a Espanya, ja que si no el tens depens de la teva família o de la persona amb la que vius. És veritat, però, que allà l’atur en dones és més alt que l’atur en homes i sobretot en èpoques de crisi, quan veus a qui acomiaden i a qui no. Aquest sistema social que tenen d’un atur molt baix,

en certa manera ajuda a les dones a que es puguin independitzar. Al Japó sempre et diran que tot està canviant, perquè hi ha certes tendències però són molt lentes. Per exemple, noies que no tenen company, no busquen formar una família, tenen un company més esporàdicament o fins i tot un company dependent, aquest sistema de plena ocupació els permet fer-ho. Tot i que després caldria veure a quin tipus de feina es dediquen, etc.

### **11. Hi ha un moviment feminista viu i organitzat al Japó? Com veus el futur de la dona treballadora al Japó?**

Organitzat no. El que sí que veus és aquesta tendència de noies que no volen tenir parella i això és molt rupturista. El que t'estan dient és que no volen viure sotmeses a aquesta societat masculista i, per tant, en canviar aquest patró seran més lliures, tot i que segurament rebran la pressió social perquè no sigui així. Són més lliures per continuar i, si continuen, tenen possibilitats perquè les empreses tenen els seus propis mecanismes de cens i de consolidació professional.

El futur encara el veig complicat, en gran part per aquest cercle que t'explicava de l'envelliment de la població, la necessitat d'augmentar la taxa de natalitat i la seva participació al mercat laboral. Es van introduint mesures i van afavorint la situació laboral femenina, veurem reduir la taxa d'abandonament de la feina en edat de tenir fills, però serà tot extremadament progressiu. Mai veuràs caigudes importants en aquestes gràfiques que pots trobar. És com un trencaclosques: és molt difícil que toquis una peça sense que se't desencaixi una altra. La nova situació tindrà efectes sobre el mercat laboral i la demografia i, per tant, el govern haurà d'impulsar noves polítiques perquè això no tingui conseqüències negatives sobre la natalitat i serà sempre molt progressiu, no hi haurà canvis radicals. El govern sap que això és un problema, ja que no tenir gent en edat de treballar implica que ingresses menys i que, per tant, tens menys capacitat per fer-ho tot i la despesa en el sistema de benestar augmenta. D'aquesta manera, ells prefereixen tenir una població jove que pugui pagar les pensions a la resta. El govern, llavors, està interessat en que la dona tingui un nou rol, un nou paper, anar trencant el "sostre de vidre" dins de l'empresa, però la complexitat d'aquesta situació farà que tot sigui, com he dit, molt progressiu.

### **12. Alguna anècdota al respecte que vulgui compartir?**

Hi ha gent que escapa d'aquests models. Jo tinc dos casos molt clars, amigues meves, que vaig conèixer a la universitat o amb les que vaig estar treballant, sobretot en centres molt internacionalitzats -estic parlant fonamentalment de Mèxic i Londres- i això fa que aquestes noies hagin estat en contacte amb l'exterior, hagin vist altres patrons, noves formes de vida i diferències culturals. Elles se sentien més còmodes amb aquesta completa llibertat. Una d'aquestes noies, immediatament quan va tornar al Japó, va entrar novament en el patró clàssic: va començar a treballar en una

empresa però ràpidament va trobar un company, va tenir fills, va deixar la feina i no sé si ara ha tornat a treballar o no. L'altre cas, la noia havia estat a Mèxic, una societat que no està caracteritzada per la igualtat però on va veure que les empreses podien funcionar d'una altra manera, i després va trobar molt bona feina al Japó en una institució on tenia un bon càrrec, però va començar a sentir la pressió del que podia i no podia fer, igual no tant exclusivament en termes de gènere, sinó també en termes de jerarquia, d'antiguitat, del rol que tenen la gent gran... i llavors va decidir deixar-ho i ara viu als Estats Units.

**AYAKO ZUSHI:** profesora de Tai chi, Chi Kung i consciència corporal, és a dir, treballs i tècniques corporals. També dona classes de ball, d'improvisació i de relaxació. Nascuda a Tokyo, on es dedicava al món teatral, es va traslladar a Espanya.

**1. ¿Se podría decir que los latentes roles de género, tradiciones y estereotipos de la cultura japonesa refuerzan la desigualdad laboral entre géneros en Japón?**

Yo creo que, como aquí, está cambiando la situación de las mujeres, aunque depende mucho de la zona. Por ejemplo, la situación en el pueblo y en la ciudad es diferente, al igual que entre generaciones. La gente de pueblo es más conservadora y las generaciones mayores de cincuenta años todavía mantienen la mentalidad de antes, pero en los más jóvenes está cambiando. Nunca he visto, no obstante, ninguna organización feminista. En las grandes empresas (multinacionales) que vienen a Japón aún están dirigidas por hombres y las mujeres no pueden llegar a altos cargos; en cambio, en las pequeñas y jóvenes empresas las mujeres tienen más fuerza.

**2. ¿Una cultura discriminatoria o desconfiada hacia todo lo que se desmarca de la tradición y de la costumbre refuerza la desigualdad laboral entre géneros?**

La situación, como he dicho, poco a poco va cambiando. Podemos verlo, por ejemplo, en el modo de vestir de las chicas y de los chicos jóvenes en la ciudad. Yo soy de Tokyo, allí tienen mucha influencia de los Estados Unidos, es decir, hay muchas costumbres propias de los americanos, la comida ha cambiado bastante... allí sí que hay igualdad entre los jóvenes. Pero depende siempre de donde vayas. Por ejemplo, en los restaurantes tradicionales siempre verás que las mujeres son las que sirven. Centrándome en el mundo laboral, muchas mujeres siguen trabajando cuando están embarazadas pero, cuando tienen los hijos, muchas se retiran una temporada del mundo laboral. Luego, para volver, es un poco difícil. Antiguamente no estaba bien visto que la mujer siguiera trabajando cuando tenía hijos, no obstante, ahora ya todos trabajamos y las madres trabajan más, ya que pueden dejar a los bebés en guarderías. En la ciudad es mucho más fácil para la mujer combinar el trabajo con el cuidado de los hijos, por ejemplo, por la comida, que hay en todas partes y pueden comprar fiambreras de un plato completo; es decir, antes las madres cocinaban pero ahora ya hay comidas hechas y, de esta manera, la mujer trabajadora tiene más facilidades.

**3. ¿Cuáles crees que son los motivos por los cuales los hombres japoneses no aprovechan las excedencias por cuidado de hijos o los permisos por paternidad? ¿La legislación no es óptima o son razones culturales?**

Prácticamente no veo ningún hombre que coja este tipo de permisos. Los hombres solo trabajan, por tradición o costumbre. La economía de la familia es lo más importante para ellos. Muy raras veces las madres trabajan y los padres se quedan cuidando de los hijos. Si algún padre cogiera el permiso, sería muy difícil subir de categoría al volver al trabajo. Hay permisos, pero no los aprovechan. Por ejemplo, hay

gente que solo coge cuatro o cinco días de vacaciones de verano, quieren seguir trabajando y siempre quieren quedar bien. En Japón todavía la apariencia es muy importante, es decir, mostrar una actitud de buen trabajador

**4. ¿Crees que es fácil la conciliación familiar y laboral para las mujeres? ¿Es normal abandonar el trabajo una vez has sido madre? ¿Por qué?**

Es muy difícil. ¿Qué tiene más prioridad, la crianza de los hijos o el trabajo? Aunque cada mujer puede elegir libremente, para la mayoría de ellas sus hijos son lo primero. Para los niños pequeños no tener una madre al lado es complicado, y buscar el equilibrio es prácticamente imposible.

**5. ¿Es difícil para ellas llegar a ocupar posiciones o cargos directivos de alta responsabilidad? ¿En qué situación crees que se encuentran respecto a las mujeres en España?**

No es fácil. Las mujeres tienen que ser muy eficientes y tienen que trabajar y esforzarse mucho más que los hombres para, quizás, conseguirlo. No es fácil ver relucir este tipo de mujeres, inteligentes y que les guste trabajar. Puede ser que en España sea más fácil. Yo veo que las mujeres tienen más fuerza y más facilidades.

**6. ¿Crees que el acoso laboral es frecuente y un tema tabú para la sociedad? ¿Cómo responde el sistema judicial ante estos casos?**

Es la cultura. Nosotros no hablamos tanto como aquí, es decir, no expresamos los sentimientos, por eso estoy aquí. No está muy bien visto sincerarse o hablar de tus sentimientos o pensamientos. Creo que los japoneses buscan quedar bien cara a la sociedad y, entonces, opina según lo considerado correcto. Por eso encontramos la típica japonesa que siempre sonríe, que nunca dice nada malo o negativo de sí misma. Por ejemplo, sentimientos o sensaciones como el “estar cansada” no se expresan en la calle. Siempre tienes que mostrarte bien.

Denuncias hay muchas menos que en España. La cultura de Japón es la cultura de la vergüenza. Por ejemplo, en el metro los hombres tocan a las mujeres, yo lo he visto, pero las mujeres se callan, no quieren decir nada. Yo lo estaba viendo pero no podía decir nada por ella. La mujer aguanta, oculta mucho las cosas. En cambio, denuncias de ruidos, si el vecino toca mucho el piano, el hecho de molestar, en general, sí que está muy mal visto y se denuncia. Respetar todo lo que te rodea es más importante que respetarte a ti mismo. Es un poquito triste. Cuando vivía en Japón no me daba cuenta de todas estas cosas, pero al trasladarme a España fue cuando supe de verdad como se vive allí. Vine aquí porque quería conocer otra cultura y otro tipo de gente y creo que he acertado, porque me ha quitado toda la presión social. Aquí puedo hablar sobre todo lo que quiera, me he abierto y eso era muy importante para mí. La relación con los amigos es también un poco diferente, no tengo que ocultar nada. Fui actriz en

Japón, estaba trabajando en un teatro, en una compañía muy grande japonesa. Allí sí que veía más desigualdad entre mujeres y hombres. La mujer japonesa siempre tiene que ser sumisa, aunque no en el escenario, siempre fuera; por ejemplo, las mujeres que servían té, entre otras cosas, eran sobretodo chicas jóvenes. Allí tenía mucha competencia y no se podía ser muy creativo; yo buscaba otra cosa en el teatro porque para mí este tiene que ser creativo y allí tenía muchas presiones. Aquí no, aquí hago lo que quiero. No trabajo de actriz pero disfruto haciendo lo que deseo.

Toda esta sumisión de la mujer es fruto de nuestra cultura. Ahora ya no lo veo tanto, pero la única cosa que no me gustaba para nada cuando los japoneses iban a cenar con la empresa o con un grupo de gente, era que las mujeres siempre tenían que estar atentas para que las copas de los hombres, por ejemplo, nunca estuvieran vacías; es decir, tenían que servir. Aquí esto no ocurre, puedes servirte tu bebida tu misma o sirves a otra persona porque quieres hacerlo. Allí es casi una obligación. No obstante, ahora está cambiando. Todavía la “sumisión” está en nuestra sangre, lo hemos vivido de nuestras madres y abuelas, es lo que hemos aprendido viéndolas, al menos hasta mi generación. Aunque repito, ahora está cambiando.

**7. ¿La sumisión de la mujer japonesa es simplemente aparente o es completamente verdadera?**

Es una mezcla. La sumisión la tenemos dentro de nuestra sangre, la hemos ido aprendiendo a lo largo de nuestra vida; sin embargo, supone, en gran parte, una obligación. Mi madre nunca chillaba, siempre servía. Trabajaba tanto de día como de noche, siempre callada. Las mujeres de antes, amas de casa, inteligentes, callaban pero manipulaban por detrás. Depende de la mujer, claro. Podría ocurrir también en el mundo laboral, allí tienen que tener dos caras: cara a la sociedad y dentro del hogar. La actitud y la apariencia son claves dentro de la cultura japonesa.

**8. ¿Crees que la mujer en España y en Japón está al mismo nivel en cuanto a discriminación laboral?**

Es difícil. Lo explicaré con un ejemplo. Las mujeres tenemos ciclos de menstruación y hay algunas que, cuando nos encontramos en nuestro período, no podemos ir a trabajar. Allí sí que nos esforzamos más, es decir, aunque estés mal hay muchas mujeres que van a trabajar. Pero es opción de cada una. Aquí no lo sé, igual, si estás enferma, no vas a trabajar, pero allí sí. En Japón hemos crecido con esta mentalidad: cada uno se obliga a sí mismo a trabajar más y a descansar menos.

**9. ¿Crees que en Japón se rechaza o se discrimina a la mujer embarazada?**

Una vez trabajé, durante un año en Barcelona, en una empresa que hacía coordinación entre Japón y España. Mi jefa, que era mujer, cuando necesitaba trabajadoras buscaba a las que no estaban embarazadas o a las que no tenían hijos, ya que, en cualquier

momento, si el hijo/a cayera enfermo, las madres, priorizando a sus hijos, dejarían de trabajar durante un tiempo para cuidarlos.

En Japón, como aquí, se ceden sillas a las mujeres embarazadas. Antes, durante los primeros tres meses de embarazo, cuando no se notaba que estaban preñadas, las mujeres se ponían una chapa para hacer saber que estaban embarazadas. Además, estaba bien visto que los hombres cedieran sus asientos a las mujeres, estuvieran embarazadas o no, para mostrar lo caballeros que eran. Ahora ya no tanto, igual que aquí. En los transportes públicos, sin embargo, la gente es muy brusca, es decir, todo el respeto se pierde una vez cruzas la puerta del metro. En cada vagón hay seis asientos para la gente que lo necesite y si reclamas el asiento te lo cederán. El resto, sin embargo, no te dejarán sentar, tanto si te ven descompuesta, embarazada, extranjera o lo que sea. Cuando la gente coge los metros y los trenes por la mañana para ir al trabajo, en lo único que piensan es en llegar hasta él, todo lo demás no importa. A las horas puntas de vuelta a casa están agotados, se duermen en cualquier sitio (en el tren de pie, sentados, apoyados en un desconocido,...). Es como una cápsula, todo cambia. No discriminan a la mujer por el hecho de estar embarazada, sino por la pérdida del respeto que se da en estos lugares, donde el cansancio se deja ver en todo su esplendor. Pueden llegar a trabajar hasta doce o catorce horas diarias y, solo en Tokyo y sus alrededores hay 40 millones de habitantes, por eso en el transporte público hay tal aglomeración y falta de respeto, totalmente inusual en los japoneses. De hecho, el primer vagón del tren o del metro es solo para mujeres, para su comodidad. Cuando hay mucha gente en los vagones y todos van muy apretados, los hombres aprovechan para tocarlas y las molestan.



Il·lustració 8 Font: Ayako Zushi

## 10. ¿Cómo ves el futuro de la mujer trabajadora en Japón?

Yo creo que está evolucionando. Las mujeres, desde que van a la universidad, son más trabajadoras y estudiosas. Ahora hay muchas de ellas muy inteligentes que quieren tener un buen trabajo y que están entrando con más fuerza al mundo laboral. Las mujeres que quieren tener una familia, no obstante, tienen que decidir entre seguir trabajando dejando a los niños en guarderías o dejar el trabajo unos años para dedicarse a la casa y a sus hijos hasta que estos crezcan. En cambio, los hombres no tienen que decidir, siempre trabajan y traen dinero a casa, excepto los fines de semana, cuando, quizás, sí que cuidan de sus hijos.

**11. ¿Destacarías algún aspecto de la vida en Japón que favorezca la igualdad de género más que en España?**

La sensibilidad de la mujer es un poquito diferente. Puede darse cuenta de muchas más cosas, tiene una mirada más diferente, detallista y comprensiva y eso puede ayudar a hacer funcionar muchas cosas de la sociedad. Antiguamente, la dirección de un hotel japonés tradicional la llevaban siempre las mujeres, ya que ellas veían más cosas. En el ámbito de servicios las mujeres tienen más cualidades y más poder.

**12. ¿Cuáles son los cambios más significativos que has notado respecto tu vida en Japón y la presente en España, en cualquier ámbito, tanto en el laboral como en el personal?**

He notado un gran cambio. Me permito ser como realmente soy y en Japón me era imposible. Cuando vivía allí no lo sabía, pero ahora ya me doy cuenta de todo. Menos presión social. En Japón siempre tienes que quedar bien ante la sociedad y tienes que trabajar mucho. Aquí busco primero mi felicidad y después, si yo quiero, la comparto con los demás; allí tenía que buscar la de todos los demás, para que todo el mundo funcionara mejor, con mucho respeto, ya que, si no lo hay, la gente se irrita interiormente, se enfada sin expresarlo en demasía.

En el ámbito educativo también hay mucha presión, los estudiantes tienen que estudiar mucho desde muy pequeños. Por ejemplo, durante el parvulario los padres ya están pensando en la universidad y en la empresa que quieren que su hijo/a vaya, por lo tanto, gran parte de esta presión estudiantil la provocan los padres.

Por otra parte, a las mujeres nos gusta estar juntas, compartir tiempo entre nosotras, aquí también creo. Es decir, en el ámbito laboral, por ejemplo, se unen y empiezan un negocio colectivo. Antes no había muchos divorcios, ahora sí. Después de divorciarse las mujeres tienen más libertad, se unen con la familia o con otras madres con la misma situación y cuidan a sus hijos entre todas. En cambio, los hombres, cuando se quedan solos, su situación parece más triste. No sé si pasa lo mismo aquí en España. Las mujeres tenemos más dificultad en ciertas cosas, pero en otras más facilidades. Así que yo, en otra vida, si es que la hay, escogería otra vez ser mujer.

**13. ¿La mujer tiene más dificultades que un hombre a la hora de ser contratada por una empresa?**

Depende de la actitud y el carácter que tenga esa persona. La empresa busca a gente activa y simpática. Para nosotros es muy importante el servicio. De cara al cliente se necesitan trabajadores amables y energéticos, ya sean mujeres u hombres. Aunque supongo que el hecho de que la mujer pueda quedarse embarazada afecta a la hora de ser contratada, ya que muchas de ellas abandonan el trabajo temporalmente.



**14. Según las impresiones que me llegan de tus respuestas, parece como si la mujer japonesa no fuera feliz, ¿no es feliz o es feliz a su manera? ¿Se puede comparar esa felicidad con la de la mujer española?**

La mujer japonesa es feliz a su manera. Yo creo que la felicidad depende del sentido de la libertad que tenga cada persona. La gente que busca realmente la felicidad tiene que trabajar mucho consigo mismo, igual que aquí. También hay frivolidad, sin embargo. Hay muchas chicas jóvenes japonesas que visten como una muñeca y quizás son felices de esta manera, aunque para darse cuenta tienen que salir de allí, descubrir otras perspectivas, ver el mundo con una mirada diferente. Comparar como estaba y como estoy ahora ha sido importante.

**15. Da la impresión que, tanto el hombre como la mujer, yendo cada día a trabajar y teniendo una familia más o menos estable ya tienen suficiente. ¿Hasta qué punto esto es a lo máximo que aspira una familia japonesa? ¿Tienen otras aspiraciones similares a las españolas? ¿Las diferencias entre una sociedad y otra son sus respectivos valores?**

Siempre depende de cada persona. Allí, primero de todo, se busca la felicidad de todo el conjunto de la sociedad, no nos cuestionamos como cada uno de nosotros vivimos. Aquí es más fácil preguntarse: “¿Estoy bien o no?”. Esta pregunta allí no nos la hacemos porque si lo haces te das cuenta de muchas más cosas y mucha gente prefiere no ir más allá. En España se antepone la felicidad individual a la colectiva, en Japón es totalmente al revés. Hay gente que cuestiona, hay muchas artistas, por ejemplo, que salen de Japón porque ya no podían más. Hay muchas cosas buenas también. Aquí, por ejemplo, muchos servicios no tratan bien al cliente; allí, en cambio, el servicio es impecable, el personal es muy respetuoso y amable. En el supermercado, por ejemplo, para darte el cambio te cogen la mano y te dejan el dinero; el cliente, además, es muy agradecido. Aquí falta mejorar el agradecimiento: si me tratan bien, yo lo agradezco. La gente en Japón tiene un trato excelente. Sin embargo, dentro de cualquier transporte público, sobretodo en el metro, se pierde este respeto.

**16. En los colegios, ¿se educa en igualdad?**

Sí, yo creo que en la escuela aún se mantienen los valores de igualdad. Cuando terminan el día de estudio, todos los estudiantes limpian el aula, tanto chicas como chicos. En la primaria y en la secundaria se imparten clases de cocina, por ejemplo, aunque también de bricolaje, pero solo para chicos, o de coser, para chicas. Es más tradicional la educación de las casas que la de la escuela.

**17. Desde la clase política japonesa, ¿crees que se intenta que el hombre y la mujer tengan los mismos derechos y el mismo trato, o se ocupan más en mantener las tradiciones y la cultura?**

En el ámbito político aún hay mucha tradición. Los cargos son ocupados por hombres pertenecientes a generaciones poco recientes y con mentalidades todavía conservadoras. Hubo una vez, sin embargo, una presidenta socialista. Ahora estoy un poco desconectada pero para que las mujeres lleguen a tales cargos tienen que trabajar muchísimo, ser muy eficientes, inteligentes y tienen que renunciar a muchas cosas como personas y como madres.

**18. ¿Alguna anécdota o comentario al respecto que quiera compartir?**

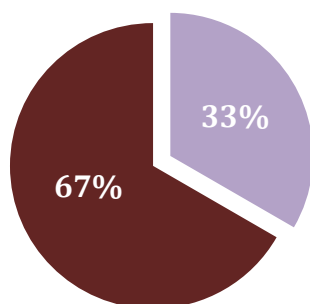
Cuando vivía en Japón era muy joven. Desde que entré en el instituto teatral hasta que trabajé en una compañía e hice actuaciones, disfruté, hice todo lo que pude, pero hay algo que me hacía sentir incómoda o descontenta: el hecho de tener que ser menos creativo en un mundo totalmente creativo, como lo es el teatro, me afectaba bastante. Quería salir de allí. Para mí fue muy importante venir a España porque he tenido amistades muy buenas y me encanta mi trabajo, así que estoy muy contenta.

## 6.2 ESTADÍSTIQUES

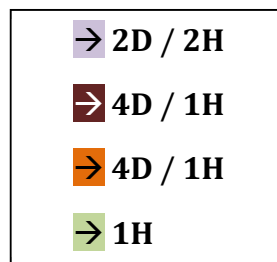
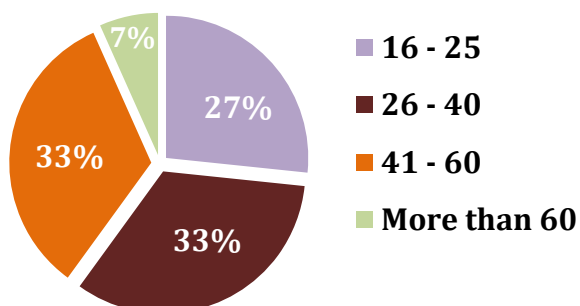
Enquesta realitzada exclusivament a població japonesa, especialment a aquella que viu al Japó o hi ha viscut recentment. L'objectiu és corroborar la informació recollida en el treball des d'un punt de vista més real, pràctic, directe i subjectiu segons les vivències i el dia a dia dels **15 enquestats**. Els resultats conclouen que el Japó necessita un canvi i que la situació laboral femenina és més precària que la masculina.

### GENDER

■ MALE ■ FEMALE



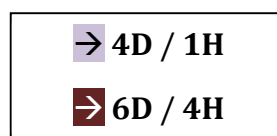
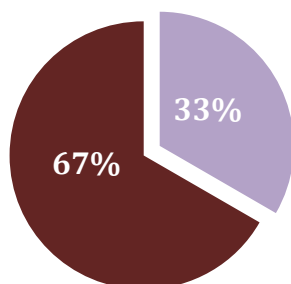
### YOUR AGE



D = DONES | H = HOMES  
 Número de dones/homes sobre 15 enquestats (10 dones i 5 homes).

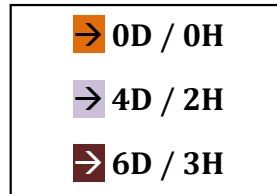
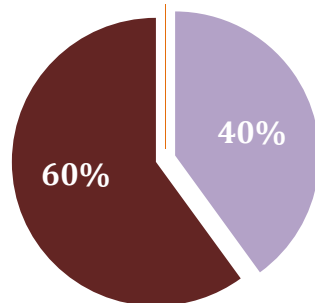
### HAVING KIDS OR NOT

■ YES ■ NO

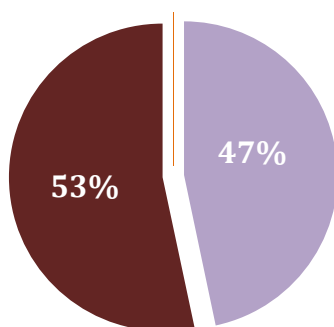
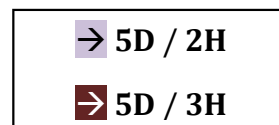


## How do you perceive the Japan legislature regarding women labor equality?

■ EXCELLENT ■ REGULAR ■ INSUFFICIENT

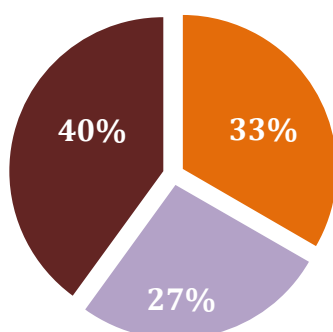
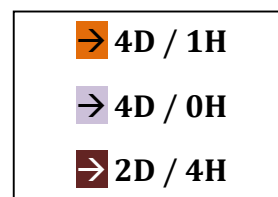


## How do you perceive the actual situation of women regarding their labor conditions?



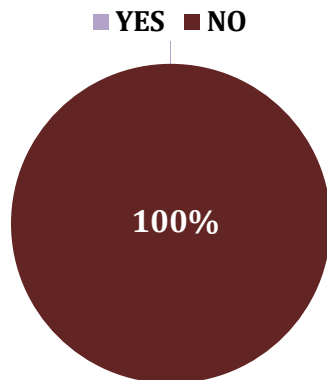
- Excellent, they enjoy the same rights and conditions as man.
- Regular, in some cases women suffer from more pressures than man do.
- Discriminatory, generally women face more obstacles than man in many aspects of their professional life.

## Regarding the conciliation between professional and domestic work, once women have children:

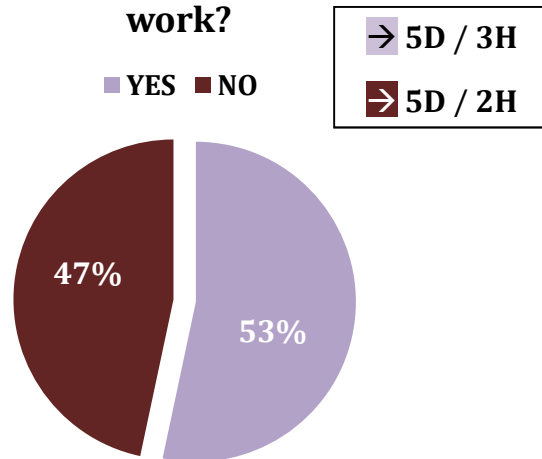


- They abandon their professional life or position and devote themselves only to domestic work.
- They keep with their job but with a part-time schedule.
- Nothing changes, they are perfectly able to manage their professional and personal life.

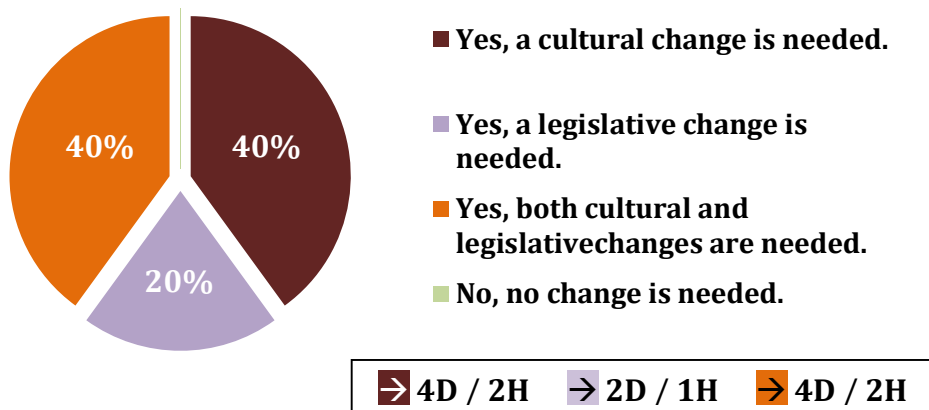
**Do you believe it is easy for women to reach top positions?**



**Do you think it's usual for women to suffer sexual/verbal/psychological harassment at work?**



**Do you believe that women live a situation of inequality and that a change is needed in Japan?**



## 7. CONCLUSIONS

**Una vegada més, la realitat s'imposa.** Totes les lleis, a ambdós països, sent unes més recents que altres, tenen l'objectiu d'enfortir la dona i d'incentivar la igualtat dins del món laboral. Evidentment, sempre poden millorar i actualitzar-se amb el pas del temps. La seva aplicació és efectiva, però molt diferida en el temps, alentida per factors eminentment culturals, econòmics i d'estructura social. **Ninguna norma es una panacea; no son varitas mágicas.** Sembla que si només ens centrem en introduir més i més lleis, la realitat no canviarà. És necessari un treball de conscienciació col·lectiva, d'anteposar valors humans davant d'interessos econòmics, d'històries patriarcals, d'estructures socials jerarquitzades, de tradicions, costums i rols de gènere. **La llei és un marc regulador que intenta controlar el que està fallant,** i el que està fallant primordialment és, com a factor comú en ambdós països, l'existència d'un tòpic cultural i social, d'origen patriarcal, tan arrelat al passat com incident en el present, d'una forma més o menys directe: l'home treballa i la dona protegeix la llar. Aquest patró pot ser el lligam que justifiqui la desigualtat laboral de la dona del Japó i d'Espanya. Evidentment, hi ha moltes més causes subjacents i independents que tenen una gran influència en la precarietat laboral femenina, però resulten ser difícils de relacionar en tractar-se de dos països tan diferents.

Com a conseqüència de la dificultat de la dona per conciliar la vida personal, familiar i laboral, neixen diversos obstacles que impedeixen la igualtat professional entre sexes. En el cas d'Espanya, d'una banda, les pensions rebudes i els seus contractes són més precaris (temporals o de mitja jornada), les possibilitats d'ascendir en alts càrrecs s'empetiteixen a causa de permisos i excedències demandades, tenen menys accés al món laboral i més dificultats a l'hora de ser contractades per les empreses privades, ja que, si estan en edat de tenir fills, la majoria de permisos demandats seran femenins, a més a més de la inevitable i natural baixa maternal. Aquests factors desfavoreixen i influeixen en la igualtat salarial, agreujada per una falta de transparència de les retribucions dels diferents llocs de treball. Res no es pot justificar per un suposat nivell "inferior" de formació femenina, una creença estesa que cal, clarament, desmentir.

D'altra banda, la conseqüència principal al Japó és l'**abandonament femení de la feina**, voluntari o no (socialment pressionat), en néixer el primer nadó i els posteriors quinze anys inactius, aproximadament, fent-se càrrec de la llar i dels fills. Aquesta extensa absència no permetrà a la dona avançar professionalment. **La cultura corporativa japonesa no incentiva l'absència.** El creixement laboral japonès es basa en la **lleialtat a l'empresa** i, d'aquesta manera, l'experiència, els anys treballats, la regularitat i l'entrega són primordials per encaminar-se cap a l'èxit. *"L'empresa t'ha contractat i tu li has de retornar aquest favor amb el teu màxim esforç i implicació"*. Per això, en sortir del mercat laboral la dona ha perdut aquesta continuïtat i l'oportunitat d'escalar en el rànquing de responsabilitats dins de l'empresa. Totes les conseqüències subjacents espanyoles prèviament esmentades també afecten de manera menys directa a la

precarietat laboral de la dona japonesa, tot i que la taxa de població femenina activa, en el seu cas, ha augmentat.

**“Las cuestiones culturales van mucho más allá de las normas y empiezan en la casa y en la escuela”.** L'impacte dels estereotips i dels rols de gènere és una causa rellevant que explica històricament i actualment la discriminació laboral entre sexes. El masclisme segueix impregnat en les societats de molts països –incloent el Japó i Espanya– però sempre de diferent manera, fruit de l'enorme diversitat cultural. A Espanya, tot i que s'ha anat difuminant al llarg del temps, les dones tendeixen a introduir-se en sectors laborals menys retribuïts i qualificats, ja que hi ha una forta correlació entre els sectors més feminitzats i unes pitjors condicions retributives. S'ha dificultat notablement l'ascens professional femení i el seu lideratge i direcció en alts càrrecs, ja siguin públics o privats. El problema d'Espanya és que hi ha una **voluntat d'igualtat majoritàriament aparent** i una desigualtat real i amagada darrere fets i discursos a primera vista equitatius. No podem negar que hi ha moltes dades i estadístiques que ens mostren un important ascens de presència femenina, per exemple, en el poder legislatiu, en càrrecs polítics o en el sistema judicial. A més a més, s'han incentivat mesures i lleis (*pla d'igualtat*) per augmentar la seva presència en les llistes electorals o en els consells d'administració empresarials, i la voluntat de sensibilització de la població ha crescut. És cert que, molt progressivament, s'ha aconseguit un cert avenç. No obstant, qui dirigeix i mou els fils de la nostra societat encara és l'home i els seus interessos marquen una línia que la dona, ara per ara, no pot travessar: la línia del poder compartit. El rei és un home, el nostre president és un home, el governador del Banc d'Espanya és un home, el president del Tribunal Constitucional és un home, la presència femenina dins d'aquesta institució és del 17%, en els òrgans de direcció i en els consells d'administració la seva representació mai arriba al 24%... A més a més, el 92% de les excedències per cura de fills/es són femenines, encara existeix assetjament sexual i laboral, encara el poder judicial segueix molt arrelat al polític, encara existeixen opinions i creences que no fomenten l'alliberament de la dona i permeten la violència masclista i encara es toleren judicis com els dels membres de *La Manada*. Encara, tots nosaltres, parlem d'igualtat però actuem contradictòriament. Tot aquests rols i estereotips de gènere que cal reconstruir incideixen directament al món laboral, des d'on la dona, segons la meva opinió, pot enfortir-se notòriament.

En el cas del Japó, la incidència d'aquests rols i estereotips és diferent, ja que la seva cultura també ho és. **No podem dir que al Japó la dona està molt més subjugada que a Espanya, ja que el protocol i l'etiqueta tenen un rol molt important.** La societat està molt jerarquitzada. La submissió i els actes de servitud de la dona són evidentment culturals: *“Todavía la sumisión está en nuestra sangre, la hemos vivido de nuestras madres y abuelas, es lo que hemos aprendido viéndolas”*; però també estructurals, és a dir, en aquest aspecte no estan entesos com un acte d'inferioritat sinó que, s'està

reconeixent, d'alguna manera, que l'altra persona forma part d'una jerarquia superior perquè té més experiència laboral, ja que no s'ha produït un abandonament de la seva feina per causes maternals o filials. No obstant, buscar l'equilibri laboral i personal és pràcticament impossible per la dona, si es vol créixer professionalment cal renunciar a la vida familiar. Les japoneses que hi renunciïn són considerades excepcionals, en el sentit que són molt bones o que, d'alguna manera, no entren dins del patró japonès. Hi ha moltes altres que, en veure que no tenen oportunitats professionals, abans de dedicar-se a servir prefereixen invertir el seu temps a la família.

***La cultura de Japón es la cultura de la vergüenza. La mujer aguanta, oculta mucho las cosas.*** La falta de transparència i d'expressivitat dels sentiments o pensaments permet l'assetjament sexual i laboral femení al Japó i impedeix que les mateixes dones denunciïn els casos que s'hi produeixen, tant a la feina com fora d'ella.

Per tant, dins la precarietat laboral femenina hi intervenen una sèrie de pautes socials i de convencionalismes que formen el protocol japonès, basat en la tradició i en la seva importància social: les formes, l'etiqueta, el respecte, la lleialtat, l'entrega i l'esforç laboral, l'aparença, l'actitud... ***Respetar todo lo que te rodea es más importante que respetarte a ti mismo.***

Altres problemes que impedeixen l'avenç laboral femení al Japó són, d'una banda, la mentalitat conservadora dels homes que ocupen actualment la presidència del país i, d'altra banda, la problemàtica de l'envelliment i la disminució de la natalitat. D'aquesta manera, no tenen prou força laboral ni compten amb unes polítiques d'immigració molt desenvolupades. És llavors quan apareixeria l'oportunitat de retornar a la dona a l'empresa, de no abandonar la feina. Si aquest fet es produís, no obstant, la natalitat es reduiria perquè no hi hauria ningú que es fes càrrec dels nens ni de la llar, per això estan baixant els preus de les guarderies. Igualment, ***és una problemàtica circular***: si evites que la dona deixi la feina, la taxa de natalitat baixarà, tindràs un procés d'envelliment encara més greu i, conseqüentment, una nova problemàtica agreujada, sobretot econòmica, en un context diferent. ***És com un trencaclosques: és molt difícil que toquis una peça sense que se't desencaxi una altra.***

Si mirem a quin nivell de desigualtat es troba un país respecte de l'altre trobem moltes similituds, tot i que estadísticament la situació laboral de la dona és més òptima a Espanya tenint en compte totes les variables estudiades. En termes de càrrecs de responsabilitat la discriminació seria equiparable, tot i que al Japó consistiria en un problema estructural i social, és a dir, un context en el qual la dona abandona la feina i perd la possibilitat d'ascendir; possiblement no està tan condicionat pel fet que no volen tenir dones en càrrecs directius. Respecte al salari, no hi ha comparació possible. Les japoneses, pel simple fet d'abandonar la feina, ja pateixen una desigualtat retributiva. Les espanyoles, en canvi, com que no es retiren del món laboral, la desigualtat es multiplica, ja que continuen treballant amb una retribució menor que un



home. Si agaféssim casos concrets i molt excepcionals de japoneses que no abandonen la feina, la comparació seria incompatible: la situació seria més favorable al Japó, ja que el seu salari és més elevat. Com que el nombre de treballadores japoneses no seria equiparable al d'espanyoles, el resultat quedaria distorsionat.

A Espanya, la discriminació laboral persisteix per motius majoritàriament insostenibles, és a dir, la nostra cultura actualment ens permet aconseguir un canvi significatiu, però els interessos econòmics i la manca de convenciment del desig d'un canvi ho impedeixen. Al Japó, tot i que també hi ha gran part de patriotisme vigent, l'avenç és més complicat i hi ha més obstacles culturals i demogràfics que el dificulten. El protocol japonès va més enllà d'una simple superioritat de l'home respecte a la dona, ja que incideix en la consciència del deure social, en un sentiment de rectitud, reciprocitat de favors, autodisciplina, entrega plena al deure, desinterès personal i prioritat comunitària... diferents valors que es troben profundament arrelats en cadascun d'ells i d'elles, primordialment inculcats des d'una educació competitiva, estricta i incidint en la lleialtat i en la cooperació grupal. ***Cuando vine a España experimenté una calidad de vida más óptima; comparar como estaba y como estoy ahora ha sido importante.*** Les revelacions de les entrevistes que he dut a terme amb les dues japoneses que han viscut ambdues realitats, no obstant, demostren que a Espanya la dona creix més alliberada i enfortida.

Cal dir, però, que l'anàlisi espanyol se sosté sobre una base més convincent i segura, ja que és la meua realitat i el meu entorn i he pogut aprofundir-hi considerablement; en el cas del Japó, en canvi, es basa en opinions alienes o desconegudes, tot i que professionals i fiables. A totes aquestes conclusions extreïtes, cal destacar la importància del progressisme, del desenvolupament econòmic i de l'obertura de pensaments i fets que ha caracteritzat a una Europa democràtica, la qual ha ajudat a la dona a créixer, cada vegada més, en igualtat durant el segle XX. Respecte al Japó, és a partir de la Segona Guerra Mundial on apareix una voluntat de reformisme laboral femení i d'igualtat, un recorregut molt particular en tractar-se d'una illa, caracteritzat per un lent absorbiment d'influències exteriors i pel manteniment d'unes tradicions que dificulten una visió més liberal i justa per la dona. Es podria dir, per tant, que la dona europea es troba més avançada que la japonesa, la qual encara ha d'unir-se, prendre consciència del seu veritable paper a la societat i reivindicar-lo obertament.

L'avenç en un futur de totes dues realitats serà molt progressiu, especialment al Japó. Cal incentivar societats rupturistes, alliberadores i equitatives. Les normes no estan per trencar-les, no si tracten d'assolir la igualtat de gènere. Cal legislar per l'avui i pel demà, cal prevenir abans que curar i cal avançar i no retrocedir. Cal ser persones abans que dones o homes, cal créixer com un sol sexe i cal que tothom comparteixi la mateixa lluita. Però no és tan fàcil, no? O som nosaltres que no volem que ho sigui? Només cal tenir en compte que ***“si paramos nosotras, se para el mundo”***.

## 8. BIBLIOGRAFIA

### INFORMACIÓ ESPANYOLA

#### **Llibres consultats:**

- ❖ Lefebvre, F. (2018). *Memento social 2018*. Madrid: Editorial Francis Lefebvre.
- ❖ Nova, L. (2000). *Legislación laboral vigente*. Madrid: Editorial LEX NOVA.

#### **Llei per a la igualtat entre homes i dones:**

- ❖ Juan Carlos I (2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (BOE): <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

#### **Definició de conceptes claus:**

- ❖ Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. *¿Qué es la discriminación?* Gobierno de España: <https://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/discriminacion.htm>
- ❖ Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. *Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral*. Gobierno de España: <https://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm>

#### **Legislació i dades sobre la maternitat, els permisos de paternitat i les excedències per cura de fills i familiars:**

- ❖ Juan Carlos I (1989). *Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (BOE): <https://www.boe.es/boe/dias/1989/03/08/pdfs/A06504-06505.pdf>
- ❖ Juan Carlos I (1995). *Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (BOE): <https://www.boe.es/boe/dias/1995/03/24/pdfs/A09211-09213.pdf>
- ❖ Juan Carlos I (1999). *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (BOE): [https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/1999/11/19/pdfs/A01279-01286.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/1999/11/19/pdfs/A01279-01286.pdf)

- ❖ Organización de Mujeres de STES-I y Organización de Mujeres de Confederación Intersindical (2013). *Guía de Corresponsabilidad*. Instituto de la Mujer: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf>
- ❖ Gómez, M. & Mayoral, C. (2011). *Legislación sobre maternidad en España*. Womenalia: <https://www.womenalia.com/es/hoy-en-womenalia/135-actualidad/4357-legislacion-sobre-maternidad-en-espana>
- ❖ Neodiagnostica S.L. (2006). *El Permiso de paternidad, ¿qué, cómo y cuánto?* My ADN Lab: <https://www.myadnlab.com/blog/permiso-paternidad-caracteristicas/>
- ❖ Trotta, T. & Alonso, A. (2018). *¿Qué países garantizan más días pagados de permiso por tener hijos?* El País: [https://elpais.com/elpais/2018/07/18/media/1531904967\\_015518.html?rel=mas](https://elpais.com/elpais/2018/07/18/media/1531904967_015518.html?rel=mas)

***Discriminació salarial, normativa i dades:***

- ❖ Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. *Igualdad salarial*. Gobierno de España: [https://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Igualdad\\_salarial/home\\_igualdad\\_salarial.htm](https://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Igualdad_salarial/home_igualdad_salarial.htm)
- ❖ Instituto de la Mujer (2016). *Boletín Temático: la brecha salarial de género*. IMIO, EEA, la ONCE y el Gobierno de España: [https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/1999/11/19/pdfs/A01279-01286.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/1999/11/19/pdfs/A01279-01286.pdf)
- ❖ Europa Press (2018). *La brecha salarial en España hace que las mujeres ganen 6.000 euros menos y las empresas ahorren 42.000 millones más*. La Sexta: [https://www.lasexta.com/noticias/sociedad/brecha-salarial-espana-hace-que-mujeres-ganen-6000-euros-menos-empresas-ahorren-42000-millones-mas\\_201802185a8959120cf21ea6a38e0564.html](https://www.lasexta.com/noticias/sociedad/brecha-salarial-espana-hace-que-mujeres-ganen-6000-euros-menos-empresas-ahorren-42000-millones-mas_201802185a8959120cf21ea6a38e0564.html)
- ❖ Agencia de Datos Epdata (2018). *Los salarios medios en España*. Europa Press: <https://www.epdata.es/datos/salarios-espana-contrato-sexo-actividad/154/espana/106>
- ❖ Europa Press (2018). *Huelga feminista 2018: la brecha salarial, en ocho gráficos*. Epdata i INE: <https://www.europapress.es/sociedad/noticia-huelga-feminista-2018-brecha-salarial-ocho-graficos-20180306113956.html>

**“Sostre de vidre”, informació i dades:**

- ❖ J.R. & M.B. (2018). *Verdades y mentiras sobre la mujer en España*. ES diario: <https://www.esdiario.com/574227695/Verdades-y-mentiras-sobre-la-mujer-en-Espana.html>

**Assetjament sexual i laboral, legislació i dades:**

- ❖ Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. *Acoso sexual y por razón de sexo*. Gobierno de España: <http://www.msbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/otros/acosoS.htm>
- ❖ Advocat laboralista (2015). *Legislación del mobbing en España*. Fontelles Advocats: <https://fontelles.com/legislacion-del-mobbing-en-espana/>
- ❖ Bertran, A. (2017). *Casi 2.500 mujeres denuncian en España acoso sexual laboral*. El Periódico: <https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20171120/casi-2500-mujeres-denuncian-espana-acoso-sexual-laboral-6437742>
- ❖ CERPIE-Universitat Politècnica de Catalunya. *Acoso laboral: los trabajadores del sector servicios son los que más lo sufren* (2018). Prevención Integral: <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2018/01/26/trabajadore-s-sector-servicios-son-que-mas-sufren-distintas-formas-acoso-laboral>
- ❖ Requena, A. (2017). *Acoso sexual en el trabajo: pocas denuncias y sin casi protocolos para combatirlo*. El diario: [https://www.eldiario.es/economia/Acoso-sexual-trabajo\\_0\\_704129814.html](https://www.eldiario.es/economia/Acoso-sexual-trabajo_0_704129814.html)
- ❖ INMARK (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EED-AA09-213A8AF122EA/153594/MTASEstudioAcosoSexual.pdf>

**Bases de dades i estadístiques sobre totes les variables que influeixen en la discriminació laboral per raó de sexe:**

- ❖ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (1983). *Mujeres en cifras*. Gobierno de España: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm>
- ❖ Comissió Europea (1958). *Gender equality*: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality\\_es](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_es)
- ❖ Instituto Nacional de Estadística (1945). *INE base, mercado laboral*: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica\\_P&cid=1254735976594](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594)

- ❖ Clemente, Y. (2017). *¿Están mejor las mujeres desde que se aprobó la Ley de Igualdad? La respuesta en gráficos*. El País:  
[https://elpais.com/elpais/2017/03/20/media/1490022764\\_384816.html](https://elpais.com/elpais/2017/03/20/media/1490022764_384816.html)
- ❖ Rodríguez-Pina, G. & Alonso, A. (2018). *La discriminación laboral más allá de la brecha de género y el techo de cristal, con datos*. El País:  
[https://elpais.com/politica/2018/03/02/actualidad/1519999246\\_882483.html?rel=mas](https://elpais.com/politica/2018/03/02/actualidad/1519999246_882483.html?rel=mas)
- ❖ World Economic Forum (1971). *The Global Gender Gap Report 2017, Spain*:  
[http://reports.weforum.org/pdf/ggi-2017/ggi\\_index\\_2017\\_ESP.pdf](http://reports.weforum.org/pdf/ggi-2017/ggi_index_2017_ESP.pdf)

## INFORMACIÓ JAPONESA

### **Legislació laboral del Japó:**

- ❖ Jung, L. *Perfil nacional de legislación laboral: Japón*. Organizació Internacional del Treball (1919): [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_159159/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159159/lang--es/index.htm)

### **Legislació per a la igualtat laboral entre homes i dones:**

- ❖ Standard Bilingual Dictionary (2005 translation). *Labour Standards Act (1947) by The Government of Japan*:  
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2021/Labor%20Standards%20Act%20-%20www.cas.go.jp%20version.pdf>
- ❖ Gender Equality Bureau Cabinet Office. *Laws, Basic Plans*:  
[http://www.gender.go.jp/english\\_contents/about\\_danjo/lbp/index.html](http://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/lbp/index.html)

### **La situació laboral de la dona al Japó, informació i dades:**

- ❖ Web Japan (2017). *Temas de género: cambian los papeles en una sociedad en transformación*. Japan Fact Sheet:  
[https://web-japan.org/factsheet/es/pdf/es40\\_gender.pdf](https://web-japan.org/factsheet/es/pdf/es40_gender.pdf)
- ❖ Cabinet Public Relations Office & Cabinet Secretariat. *Women's Empowerment (2017)*. The Government of Japan: <https://www.japan.go.jp/women/>
- ❖ Statistics Bureau. *Statistical Handbook of Japan 2018*. Ministry of Internal Affairs and Communications: <https://www.japan.go.jp/women/>
- ❖ Tomas-Avellana, L. (2018). *La mujer japonesa en el mercado laboral*. Japonismo.com:  
<https://japonismo.com/blog/la-mujer-japonesa-en-el-mercado-laboral>

**Legislació i dades sobre la maternitat, els permisos de paternitat i les excedències per cura de fills i familiars:**

- ❖ Trotta, T. & Alonso, A. (2018). *¿Qué países garantizan más días pagados de permiso por tener hijos?* El País: [https://elpais.com/elpais/2018/07/18/media/1531904967\\_015518.html?rel=mas](https://elpais.com/elpais/2018/07/18/media/1531904967_015518.html?rel=mas)
- ❖ Henderson, L. (2017). *Paternity Leave in Japan: the law vs the reality*. 2020 Mum in Tokyo: <https://2020mumintokyo.com/2017/07/31/paternity-leave-in-japan-the-law-vs-the-reality/>
- ❖ Poza, I. (2016). *La baja de paternidad en Japón. Los ikumen*. Japabanchel: <https://japabanchel.com/2016/04/10/paternity-leave-japan-excedencia-paternidad-maternidad-japon-childcare-leave-ikumen-ikuji-kyuka/>
- ❖ Thirani, N. (2017). *Japan leads the world in paid paternity leave but fails on nearly every other measure of workplace gender equality*. Quartz (2012): <https://qz.com/928022/japan-leads-the-world-in-paid-paternity-but-fails-on-nearly-every-other-measure-of-workplace-gender-equality/>
- ❖ Perraudin, E. (2016). *Japan Maternity and Child Care Leave*. Japan Management Consulting: <http://japan-payroll.com/japan-maternity-leave/>

**Discriminació salarial, normativa i dades:**

- ❖ Naohisa, M. (2016). *La brecha de género en Japón*. Nippon, información integral sobre Japón: <https://www.nippon.com/es/features/h00131/>
- ❖ Editorial by The Japan Times (2018). *Push for equal work, equal pay principle*. The Japan Times: <https://www.japantimes.co.jp/opinion/2018/06/05/editorials/push-equal-work-equal-pay-principle/#.XAzp0iBCfIV>

**“Sostre de vidre”, informació i dades:**

- ❖ Reality Check team (2018). *Reality Check: Has Shinzo Abe's 'womenomics' worked in Japan?* BBC News: <https://www.bbc.com/news/world-asia-42993519>
- ❖ Sim, W. (2018). *Japan's new Cabinet: Key Abe allies stay on as 12 newcomers named, only one woman appointed*. The Straits Times: <https://www.straitstimes.com/asia/east-asia/japans-new-cabinet-key-abe-allies-stay-on-as-12-newcomers-named-only-one-woman>

**Assetjament sexual i laboral, legislació i dades:**

- ❖ Yoshikawa, E (2014). *Harassment Law in Japan, Trends in Recent Cases*. Abstract: <https://doors.doshisha.ac.jp/duar/repository/ir/16744/017066030406.pdf>

**Bases de dades i estadístiques sobre totes les variables que influeixen a la discriminació laboral per raó de sexe:**

- ❖ Adema, W & Frey, V. (2017). *The Pursuit of Gender Equality: How does Japan compare?* OECD: <https://www.oecd.org/japan/Gender2017-JPN-en.pdf>
- ❖ Gender Equality Bureau Cabinet Office (2018). *Women and Men in Japan 2018*: [http://www.gender.go.jp/english\\_contents/pr\\_act/pub/pamphlet/women-and-men18/index.html](http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men18/index.html)
- ❖ Gender Equality Bureau Cabinet Office (2017). *Gender Equality Policy in Japan*. The Government of Japan: [http://www.gender.go.jp/international/int\\_kaigi/int\\_acw3/pdf/contry\\_presentation\\_japan\\_09.pdf](http://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_acw3/pdf/contry_presentation_japan_09.pdf)
- ❖ World Economic Forum (1971). *The Global Gender Gap Report 2017, Japan*: [http://reports.weforum.org/pdf/ggi-2017/ggi\\_index\\_2017\\_JPN.pdf](http://reports.weforum.org/pdf/ggi-2017/ggi_index_2017_JPN.pdf)

**INFORMACIÓ COMPARATIVA: JAPÓ I ESPANYA**

- ❖ The World Bank (1944). *Gender data portal*: <http://datatopics.worldbank.org/gender/>
- ❖ Nacions Unides (1945). *Minimum Set of Gender Indicators*: <https://genderstats.un.org/#/downloads>
- ❖ Raub, A. & Nandi, A. (2018). *Paid Parental Leave*. World Policy Analysis Center: [https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/WORLD%20Report%20-%20Parental%20Leave%20OECD%20Country%20Approaches\\_0.pdf](https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/WORLD%20Report%20-%20Parental%20Leave%20OECD%20Country%20Approaches_0.pdf)
- ❖ World Economic Forum (1971). *The Global Gender Gap Report 2017*: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>