



# LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN JAPÓN

La desigualdad de género en cuanto a oportunidades profesionales y los largos horarios de trabajo perpetúan las diferencias salariales entre hombres y mujeres

Kazuo Yamaguchi

**L**a situación de las mujeres japonesas no mejora, al menos en relación con el resto del mundo. A pesar de los intentos legislativos realizados en los últimos años por el gobierno nacional para promover la actividad económica de las mujeres, Japón ocupó un puesto lamentable en el índice de desigualdad de género del Foro Económico Mundial en 2018: 110 de 149. Este índice mide el progreso de los países en términos de igualdad de género en cuatro ámbitos, y aunque el resultado es ligeramente mejor que en 2017 (114 de 146), es igual o peor que en los años anteriores (111 en 2016 y 101 en 2015).

Entre las principales razones se encuentra la profunda brecha salarial, de 24,5% en 2018, la segunda después de Corea del Sur dentro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Esta brecha es tan grande sobre todo porque muchas mujeres son trabajadoras “irregulares”, es decir, tienen empleo de duración determinada. En Japón, los trabajadores “regulares” tienen empleos por tiempo indeterminado, sin obligaciones laborales concretas y están muy protegidos contra los despidos y cesantías, en tanto que los irregulares —muchos de los cuales trabajan a tiempo completo— tienen contratos a plazo y obligaciones laborales específicas. Poco más de 53% de las mujeres de 20 a 65 años de edad son trabajadoras irregulares, frente a apenas 14,1% de los trabajadores hombres, en 2014.

Como en otros casos, los empleados irregulares japoneses cobran sueldos bajos, que se mantienen de manera casi uniforme, más allá de su género. El sueldo de los empleados regulares, por el contrario, aumenta con la edad hasta aproximadamente los 50 años, ya que en la gran mayoría de las empresas cobran primas salariales basadas en los años de servicio. La brecha entre la cantidad de hombres y mujeres con empleos irregulares se ve perpetuada porque los empleadores consideran que los recién graduados son preferibles como postulantes para empleos regulares, y les otorgan prioridad. En consecuencia, las mujeres que dejan de trabajar al tener hijos e intentan reincorporarse más adelante tienen oportunidades de empleo regular muy limitadas frente a la competencia de estos jóvenes.

Ahora bien, al analizar la brecha salarial combinando tipos de empleo (cuatro categorías que distinguen empleo regular e irregular y a tiempo completo o parcial) y grupos etarios, observé que las diferencias de género por tipo de empleo

—concretamente, la mayor proporción de mujeres en empleos irregulares— explica solo 36% de la brecha (Yamaguchi, 2011). De hecho, el factor principal es la diferencia salarial entre hombres y mujeres con empleos regulares a tiempo completo, que explica más de la mitad de la discrepancia salarial global. Por lo tanto, ese es un factor más apremiante que la sobrerrepresentación de las mujeres en el empleo irregular.

## **LAS MUJERES NO TIENEN LA OPORTUNIDAD DE EJERCER OTRAS PROFESIONES DISTINTAS DE LAS QUE SE CONSIDERAN ADECUADAS PARA ELLAS.**

### **Hombres al timón**

Una de las principales causas de la brecha salarial entre los empleados regulares es la escasez de mujeres en cargos directivos. Según la *encuesta básica de 2016 sobre igualdad en las oportunidades de empleo* organizada por el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social, las mujeres ocupan 6,4% de los cargos de dirección de departamentos o cargos equivalente; 8,9% de los cargos de jefe de sección o equivalente; y 14,7% de los puestos de supervisor de unidad o equivalente.

En la encuesta se les preguntó a los empleadores con pocas mujeres en cargos directivos cuáles eran las razones, presentándoles una lista de numerosas posibilidades; las dos más seleccionadas fueron “en este momento no hay ninguna mujer con los conocimientos, la experiencia o el criterio necesario” y “las mujeres se jubilan antes de alcanzar puestos gerenciales debido a los escasos años de servicio”. Esa impresión está errada, y mis estudios (Yamaguchi, 2016) revelan una situación muy diferente.

En un análisis de empresas con 100 o más empleados, observé que solo 21% de la brecha entre hombres y mujeres con empleos regulares en cargos directivos intermedios (jefe de sección) o más altos podía explicarse por motivos de educación y experiencia. El resto se debía a diferencias en las *tasas de ascenso* a cargos directivos entre empleados con el mismo nivel de educación y experiencia. La

## LOS HORARIOS PROLONGADOS SON INCOMPATIBLES CON EL PAPEL DE LAS MUJERES CASADAS JAPONESAS, DADA LA MARCADA PERSISTENCIA DE UNA DIVISIÓN DE LABORES TRADICIONAL.

duración limitada del empleo de las mujeres no era un factor importante. Mi análisis muestra también que los hombres tienen 10 veces más probabilidades de pasar a un puesto gerencial, en tanto que poseer un título universitario aumenta la probabilidad apenas 1,65 veces. (El estudio tiene en cuenta otros determinantes del ascenso a un puesto directivo).

Las sociedades en las cuales las oportunidades y las recompensas sociales están determinadas primordialmente por el logro individual están consideradas como “modernas”, en tanto que en las “pre-modernas” el determinante es el status social adscripto. Aunque el “post-modernismo” es un tema debatido en Japón, la sociedad japonesa contemporánea mantiene características que ni siquiera pueden considerarse “modernas”. El sexo biológico es lo que determina si una persona será gerente en Japón, no el logro individual, como un título universitario.

El hecho de que la trayectoria profesional sea diferente para hombres y mujeres es en gran medida la razón de la desigual tasa de ascenso a puestos gerenciales. En Japón, hay una trayectoria profesional hacia la gerencia (*sogo shoku*) y una trayectoria administrativa que tiene un techo (*ippan shoku*). El sistema está muy asociado con el sexo. Muchas mujeres no persiguen puestos de *sogo shoku* a pesar de que ofrecen más oportunidades de desarrollo profesional porque exigen trabajar horas extra con regularidad.

De hecho, entre las mujeres, la correlación más marcada con el ascenso al nivel gerencial es la presencia de largas horas de trabajo, lo cual indica que las mujeres que no trabajan muchas horas extra no tienen oportunidades de llegar a altos cargos. Ahora bien, esos horarios son incompatibles con el papel de las mujeres japonesas casadas, dada la marcada persistencia de una división de labores tradicional que recarga en ellas la atención de los hijos y los quehaceres domésticos. En consecuencia, la insistencia de las empresas japonesas en una jornada laboral extendida es de por sí una fuente intrínseca de la brecha de género, especialmente a la hora de acceder a cargos gerenciales.

### Persistencia de los papeles tradicionales

Otra causa importante de la brecha salarial entre hombres y mujeres es la pronunciada segregación profesional por género. En los países de la OCDE, las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas en las profesiones vinculadas a servicios humanos, como educación, sanidad y trabajo social. En Japón, existen otras dos características. Primero, aun dentro de esas profesiones, las mujeres están subrepresentadas en las de categoría más alta; por ejemplo, la proporción de médicas y profesoras universitarias en Japón es la más baja de la OCDE. Segundo, las mujeres están muy subrepresentadas en las profesiones que no tienen que ver con servicios humanos, como investigación, ingeniería, derecho y contabilidad.

Mi último estudio analiza detalladamente la brecha salarial entre los profesionales hombres y mujeres, centrándose en datos del mercado laboral estadounidense y japonés. Usando una encuesta nacional japonesa de 2005 y el censo demográfico estadounidense de 2010, evalué la proporción de hombres y mujeres en las dos categorías antes mencionadas: los servicios humanos que excluyen profesiones de alta categoría como médicas y profesoras universitarias (“tipo II”), y otras profesiones que incluyen servicios humanos de alta categoría y profesiones no relacionadas con servicios humanos (“tipo I”). En Japón, la proporción de mujeres en esta última categoría es notablemente baja: en Estados Unidos, 12,7% de las mujeres ocupan profesiones de tipo I, frente a menos de 2% en Japón (véase el gráfico). Las mujeres japonesas están claramente concentradas en profesiones de tipo II.

Esta división profesional conduce a una amplia brecha salarial por dos motivos. Primero, la brecha salarial entre hombres y mujeres en las profesiones de tipo I es muy pequeña; las mujeres están extremadamente subrepresentadas en ellas. Segundo, hay marcadas discrepancias salariales *dentro* de las profesiones de tipo II. Si bien el salario promedio de los hombres en una profesión de tipo II es más alto que el de un oficinista, vendedor o trabajador manual,

el sueldo promedio de las mujeres en una profesión de tipo II es más bajo no solo que el de un hombre que hace el mismo trabajo, sino también que el de un hombre oficinista, vendedor o trabajador manual.

Mi investigación muestra también que la menor proporción de mujeres en puestos gerenciales y profesiones de tipo I no puede explicarse en función de diferencias de preparación académica, incluidos títulos universitarios, entre hombres y mujeres (Yamaguchi, actualmente en imprenta). Japón y Turquía son los dos únicos países de la OCDE en los cuales las tasas de graduación universitaria de las mujeres siguen siendo menores que las de los hombres; cabe prever, entonces, que el logro de la igualdad de género reduciría la brecha de acceso a ocupaciones de alta categoría. Sin embargo, mi análisis revela que si la actual correlación entre educación y vida profesional determinada por el género continúa a medida que se gradúen más universitarias, el resultado será mayormente un aumento de la presencia de mujeres en profesiones de tipo II, donde ya están sobrerrepresentadas. Por otra parte, el aumento del número de mujeres en puestos gerenciales y profesiones de tipo I, donde están subrepresentadas, será mínimo. Por ende, en promedio, la igualdad de género en términos de resultados académicos no reducirá mucho la brecha salarial entre hombres y mujeres.

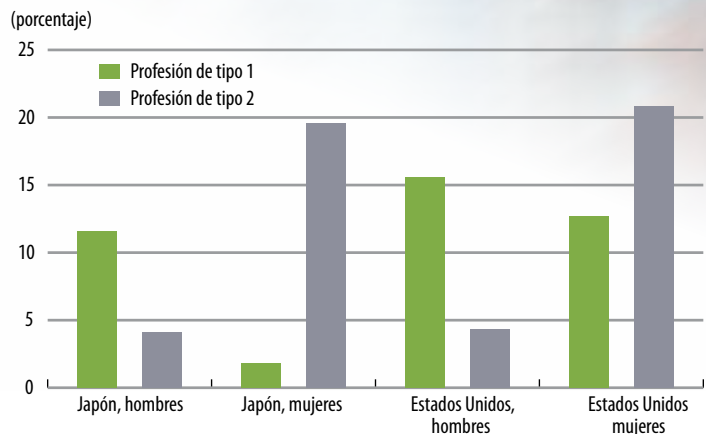
La única excepción sería una igualación de la proporción de graduados universitarios en ciencias e ingeniería, lo cual corregiría la brecha de representación en profesiones de tipo I y, así, reduciría en cierta medida la brecha salarial.

El hecho de que la preparación académica no explique las diferencias profesionales entre hombres y mujeres lleva a pensar que el origen se encuentra en las prácticas de contratación. Como resultado de prácticas arraigadas en estereotipos, las mujeres no tienen oportunidades de acceder a profesiones que no se consideran apropiadas para ellas. Las principales carreras abiertas a las mujeres japonesas son extensiones de papeles familiares tradicionales, como la educación de los niños, la enfermería y otras funciones auxiliares en la atención de la salud. Los empleadores japoneses deben reconocer que el lugar de trabajo no es una extensión de los estereotipos del hogar, sino un ámbito en el cual el individuo puede concretar su potencial y contribuir a la sociedad. Pero ese reconocimiento está mayormente ausente.

Aunque el gobierno busca pagar los mismos sueldos a quienes hacen el mismo trabajo —especialmente en el caso de los trabajadores regulares e

## Las profesiones, por género: Japón y Estados Unidos

En Estados Unidos, 12,7% de las mujeres empleadas trabajan en los puestos de trabajo más exigentes no relacionados con los servicios humanos. En Japón, esa cifra es menos del 2%.



**Fuente:** Kazuo Yamaguchi (actualmente en imprenta).

**Nota:** El tipo 1 se refiere tanto a aquellas profesiones que incluyen servicios humanos de alta categoría, como médicos y profesores universitarios, como a las profesiones no relacionadas con los servicios humanos, como la ingeniería, el derecho y la contabilidad. El tipo 2 se refiere a las profesiones relacionadas con los servicios humanos, como la educación, la salud, el trabajo social, y excluye las profesiones de alta categoría incluidas en el tipo 1.

irregulares que desempeñan la misma función—, opino que ofrecer las mismas oportunidades laborales, sobre todo en puestos gerenciales y profesiones de alta categoría, es más crítico para reducir la discrepancia salarial en Japón. Además, como la falta de oportunidades para las mujeres persiste no solo debido a las prácticas de contratación sino también a las largas horas de trabajo exigidas, el gobierno debería intentar crear condiciones para equilibrar mejor la vida personal y profesional, entre otras formas cambiando una mentalidad que depende de horarios prolongados y promoviendo la flexibilidad laboral. Asimismo, podría promover un cambio en la actitud que reserva exclusivamente a las mujeres la responsabilidad del cuidado de los niños. **FD**

**KAZUO YAMAGUCHI** es titular de la cátedra Ralph Lewis de Sociología en la Universidad de Chicago.

### Referencias:

Yamaguchi, Kazuo. 2011. "Decomposition of Inequality among Groups through Counterfactual Modeling: An Analysis of the Gender Wage Gap in Japan". *Sociological Methodology* 43:223–55.

———. 2016. "Determinants of the Gender Gap in the Proportion of Managers among White-Collar Regular Workers in Japan". *Japan Labor Review* 51:7–31.

———. Actualmente en imprenta. *Gender Inequalities in Japanese Workplace and Employment-Theories and Empirical Evidence*. Springer.