



## **FACULTAD DE COMERCIO**

### **TRABAJO FIN DE MÁSTER EN RELACIONES INTERNACIONALES Y ESTUDIOS ASIÁTICOS**

#### **“LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LA MUJER EN INDIA Y JAPÓN”**

**DÉBORA FERNÁNDEZ ABRIL**

**FACULTAD DE COMERCIO  
VALLADOLID, JUNIO, 2020.**





El presente documento ha sido firmado en virtud de la Ley 59/2003 de 19 de Diciembre. El C. V. D. asignado es: 0172-DCFO-A2BF\*00AA-DC7D. Para cotejar el presente con su original electrónico acceda a la Oficina Virtual de la Universidad de Valladolid, y a través del servicio de Verificación de Firma introduzca el presente C. V. D. El documento resultante en su interfaz WEB deberá ser exactamente igual al presente. El/los firmante/s de este documento es/son: DEBORA FERNANDEZ ABRIL a fecha: 22/06/2020 18:50:57



# UNIVERSIDAD DE VALLADOLID MÁSTER EN RELACIONES INTERNACIONALES Y ESTUDIOS ASIÁTICOS

CURSO ACADÉMICO 2019/2020

## TRABAJO FIN DE MÁSTER

### “LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LA MUJER EN INDIA Y JAPÓN”

**Trabajo presentado por:** DÉBORA FERNÁNDEZ ABRIL

Firma:



**Tutor:** PALOMA BIGLINO CAMPOS

Firma:



**FACULTAD DE COMERCIO  
Valladolid, 16 de junio de 2020**





El presente documento ha sido firmado en virtud de la Ley 59/2003 de 19 de Diciembre. El C. V. D. asignado es: 0172-DCF0-A2BF\*00AA-DC7D. Para cotejar el presente con su original electrónico acceda a la Oficina Virtual de la Universidad de Valladolid, y a través del servicio de Verificación de Firma introduzca el presente C. V. D. El documento resultante en su interfaz WEB deberá ser exactamente igual al presente. El/los firmante/s de este documento es/son: DEBORA FERNANDEZ ABRIL a fecha: 22/06/2020 18:50:57



## INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. SISTEMAS POLÍTICOS EN INDIA Y JAPÓN.....	3
2.1. India: parlamentarismo, sistema federal y situación política de la mujer.....	3
2.2. Japón: monarquía parlamentaria y situación política de la mujer.....	8
3. MARCO LEGAL E INICIATIVAS NO LEGISLATIVAS SOBRE EL LIDERAZGO DE LA MUJER Y SU PARTICIPACIÓN EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN.....	12
3.1. Marco internacional sobre derechos de la mujer.....	12
3.2. Marco nacional e iniciativas no legislativas sobre los derechos de la mujer.....	15
3.2.1. Legislación estatal y acciones de promoción de la conciencia de género en India.....	15
3.2.2. Legislación estatal y acciones de promoción de la conciencia de género en Japón.....	23
4. PROBLEMÁTICA HISTÓRICO-CULTURAL.....	34
4.1. Cultura y evolución histórica del rol de la mujer en India.....	34
4.2. Cultura y evolución histórica del rol de la mujer en Japón.....	41
5. CONCLUSIONES.....	47
6. BIBLIOGRAFÍA.....	51

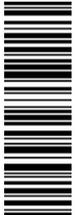


## INDICE DE IMÁGENES

1. Imagen I.....	6
2. Imagen II.....	6

## INDICE DE TABLAS

1. Tabla I.....	10
2. Tabla II.....	10





El presente documento ha sido firmado en virtud de la Ley 59/2003 de 19 de Diciembre. El C. V. D. asignado es: 0172-DCF0-A2BF\*00AA-DC7D. Para cotejar el presente con su original electrónico acceda a la Oficina Virtual de la Universidad de Valladolid, y a través del servicio de Verificación de Firma introduzca el presente C. V. D. El documento resultante en su interfaz WEB deberá ser exactamente igual al presente. El/los firmante/s de este documento es/son: DEBORA FERNANDEZ ABRIL a fecha: 22/06/2020 18:50:57





## OBJETIVOS

El objetivo de este trabajo es hacer una exposición de la evolución de los derechos humanos de la mujer en India y Japón, así como una descripción de cómo la cultura ha influido en el desarrollo de la igualdad entre hombres y mujeres a nivel político y de liderazgo estableciendo un contexto normativo, cultural e histórico a través del cual se puedan definir los principales problemas observados y posibles soluciones.

A lo largo de este trabajo se explicarán cuáles son los mecanismos normativos y políticas de acción existentes en India y Japón para luchar contra la discriminación de la mujer, considerando tanto el nivel internacional como el nacional, exponiendo las principales disposiciones legales que rigen en cada país en materia de igualdad, tanto en sus aciertos como en sus deficiencias.

**Palabras clave:** Derecho Humanos, Derechos de la Mujer, Feminismo, Igualdad, Mujeres, Liderazgo.





## 1. INTRODUCCIÓN

La promoción de la igualdad de género es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que marca la Organización de Naciones Unidas dentro de su Agenda 2030. Las mujeres suponen la mitad de la población mundial, sin embargo, la desigualdad de género supone el estancamiento en su progreso social. La igualdad de género supone un derecho humano fundamental y es esencial para impulsar las economías sostenibles, la sociedad y la humanidad en su conjunto. Para esto se hace necesario facilitar el acceso de las mujeres a la representación y participación en los procesos de toma de decisiones políticas y económicas.

Durante las últimas décadas las mujeres han conseguido grandes avances en el acceso a cargos públicos en todo el mundo, pero la ONU declara que su representación en los parlamentos nacionales supone únicamente un 24,3% lo que está muy lejos de la paridad. Según datos de febrero 2019, a escala mundial hay 27 estados donde las mujeres representan menos del 10% del total del parlamento en cámaras bajas o únicas, incluidas 3 cámaras sin presencia femenina ninguna. Si nos centramos en Asia, este porcentaje baja hasta un 19,8% (ONU, 2019) y si nos acercamos a los países de estudio de este trabajo los datos son más bajos, en India las mujeres suponen un 14,36% en la cámara baja y en Japón un 9,91% (Inter-Parliamentary Union, 2019).

En este trabajo se realizará una exposición de los sistemas políticos de ambos países, de la normativa tanto internacional como nacional que ha permitido el desarrollo de los derechos humanos de las mujeres y cómo esto ha logrado el aumento de mujeres en puestos de toma de decisiones, especialmente a nivel político. Podremos conocer la importancia de que los países desarrollen acciones directas y planes de mejora para luchar contra la discriminación sobre mujer, así como la relevancia que han tenido las organizaciones de mujeres en la historia de India y Japón en la lucha por conseguir la igualdad en unos países en los que la mujer históricamente siempre ha tenido un papel de sumisión respecto al hombre. Tras conocer la situación actual de las mujeres y su contexto histórico y cultural sabremos cómo a lo largo de la historia ha evolucionado el rol que la sociedad les otorga y cómo las mujeres han mejorado su posición obteniendo mayores libertades y capacidades para decidir por sí mismas su futuro.

Conocer la cultura, la historia y el contexto normativo nos permitirá dar una opinión sobre los problemas encontrados, así como elaborar una conclusión sobre cuál es la situación actual de las mujeres en India y Japón y su posible futuro.





## 2. SISTEMAS POLÍTICOS EN INDIA Y JAPÓN

Para establecer el contexto en el que enmarcar los derechos políticos de las mujeres en India y Japón se hace necesario conocer cómo es su sistema político. A continuación, y de manera muy breve, se hace una descripción de la forma de gobierno de cada país y de sus sistemas electorales. Posteriormente, se describe la situación actual de la mujer en materia de representación parlamentaria y derechos políticos.

### 2.1 India: parlamentarismo, sistema federal y situación política de la mujer

Desde la independencia en 1947, la India se constituye como una república democrática federal con un gobierno parlamentario basado en el modelo de Reino Unido. Tiene un parlamento con sistema bicameral, una cámara alta o *Rajya Sabha*, conocida como Consejo de Estados, que tiene 250 miembros elegidos indirectamente y de forma proporcional por las asambleas legislativas de los diferentes estados y tienen mandatos de 6 años de duración. La cámara baja o *Lok Sabha*, la cámara del pueblo, es la primera cámara del parlamento. Sus miembros son elegidos por sufragio universal, tiene 552 escaños y son elegidos por cinco años. Ambas cámaras pueden introducir leyes, deben ser aprobadas por las dos y contar con el asentimiento del presidente para convertirse en leyes. Sin embargo, las leyes relacionadas con presupuestos, impuestos y otros asuntos financieros son competencia exclusiva de la cámara baja (Library of the Congress, 2017).

El Poder Ejecutivo está conformado por el presidente, el Primer Ministro y el Consejo de Ministros. Aunque el presidente es el jefe de gobierno, tiene una representación similar a la de la Reina de Gran Bretaña, siendo una autoridad simbólica, recayendo en el Primer Ministro la verdadera autoridad del Ejecutivo. El presidente nombra al Primer Ministro, pero este nombramiento es simplemente una confirmación ceremonial del líder del partido dominante en el parlamento o el líder de la coalición formada para gobernar (Patrick O'Neil, 2017, pág. 468).

La gran diversidad existente en la India hace que sea un país muy descentralizado. Existen 28 estados que cuentan con su propio gobierno y 8 territorios de la Unión que son administrados por el presidente a través de un Administrador designado por él (Indian Government, s.f.).

El sistema de partidos en India es multipartidista y cuenta con un gran número de partidos pequeños regionales. Los partidos para ser considerados nacionales que tiene que ser reconocidos en al menos 4 Estados. El sistema electoral es de representación proporcional, esto supone que cualquier partido o coalición puede acceder a la mayoría de la cámara baja y llegar al Gobierno (Peter Roland deSouza, 2006).





Desde la independencia hasta finales de los 70 la India fue gobernada por el partido del Congreso Nacional Indio, de orientación social demócrata, partido heredero de Mahatma Gandhi. El partido del Congreso nacionalizó los sectores económicos clave y contaba con un programa de redistribución de ingresos que se ganó el favor de los obreros y campesinos, especialmente de las clases más bajas. Pero desde principios de los 80 empezó a alejarse de sus prioridades tradicionales del socialismo democrático con reformas económicas neoliberales, llevadas a cabo por Indira Gandhi, que le hicieron perder su posición dominante en favor de su principal opositor, el Partido Popular Indio o Bharatiya Janata (Patrick O'Neil, 2017, pág. 476) Desde ese momento, en diferentes periodos, el poder estuvo en manos de la oposición, principalmente en el Partido Nacionalista Bharatiya Janata que en las elecciones de 2019 obtuvo 303 de los escaños de parlamento, el segundo partido en número de escaños es el partido del Congreso Indio, con 52 escaños (The Times India, 2019).

El Partido Nacionalista Bharatiya Janata aumentó en 21 escaños su posición respecto a las anteriores elecciones. En este aumento, la participación de las mujeres tuvo su importancia, ya que las elecciones de 2019 han sido las primeras en el que la participación electoral de las mujeres fue igual que la de los hombres llegando al hasta el 60% de las mujeres registradas como votantes (Jeavans, 2019). Las elecciones de 2019 no solo fueron las elecciones de mayor participación femenina en sufragio activo, sino la de mayor participación en sufragio pasivo, en las que se ha llegado hasta las 723 candidatas de los 8.000 que se presentaban. Sigue siendo un número muy inferior al de candidatos masculinos, pero igualmente supone un hito en la historia electoral de la India.

El actual gobierno cuenta con únicamente con 3 mujeres en su gabinete de 23 ministros, son: Nirmala Sitharaman al mando del Ministerio de Finanzas y el Ministerio de Asuntos Empresariales, Harsimrat Kaur Badal en el Ministerio de Industria Alimentaria y Smriti Zubin Irani a cargo del Ministerio de las Mujeres y Desarrollo Infantil y Ministerio de Industria Textil (Government of India, 2020).

Actualmente India cuenta con un sistema de cuotas para garantizar la participación de las mujeres en los *panchayats* o municipalidades, sin embargo, este sistema no se aplica en el parlamento. La participación de las mujeres indias en la política sigue siendo minoritaria, únicamente cuenta con un 14,36% de mujeres en el parlamento. Como se mencionó anteriormente, el Gobierno de la India solo tiene 3 mujeres en su ejecutivo, de un total de 23 ministros. En las últimas elecciones 78 mujeres fueron elegidas a la cámara baja de entre 700 candidatas y aunque las mujeres en la política van aumentando el poder sigue estando en manos de los hombres, la cámara baja cuenta con 465





hombres de un total de 543 escaños (IPU Parline, 2019). En la cámara alta el porcentaje es aún menor, porque baja hasta el 10,42% y únicamente hay 25 mujeres en un total de 240 escaños (IPU Parline, 2017). Los partidos más votados en las últimas elecciones, el Bharatiya Janata (303 escaños) y el Partido del Congreso (52 escaños), únicamente cuentan con 41 y 6 mujeres en la Lok Sabha, siendo un 13,53% y un 11,54% respectivamente (Parliament of India - House of the People, 2020), no supone ni un tercio de sus miembros. En la Rajya Sabha el partido Baratiya Janata (78 escaños) y el Partido del Congreso (48 escaños) cuentan con 6 y 4 mujeres, lo que significa un porcentaje de un 7,7% y un 8,3% respectivamente (Rajya Sabha - Council of States, 2020). A las enmiendas a la constitución 73 y 74, que garantizan una reserva de un tercio de los asientos en los organismos rurales y urbanos, le siguió el proyecto de Ley iniciado en 1996 para la reserva del 33% de los escaños en la Lok Sabha y en las asambleas legislativas estatales de manera rotativa. El proyecto pasó a la Rajya Sabha en 2010, pero expiró en 2014 con la disolución de la 15ª Lok Sabha y sigue pendiente desde entonces (Kamdar, 2018).

El partido en el gobierno, Baratiya Janata, tiene como núcleo de su discurso el lema "*Mataaon, behenon aur betiyon*", que significa "madres, hermanas e hijas". Este discurso enmarca a las mujeres en un rol concreto dentro del hogar, mientras los hombres salen fuera de éste para realizar otras labores. Incluso alguna de sus últimas campañas de medidas de desarrollo rural o de desarrollo de la mujer mostraba imágenes que siguen perpetuando los roles clásicos otorgados por la sociedad a la mujer (Naqvi, 2019):



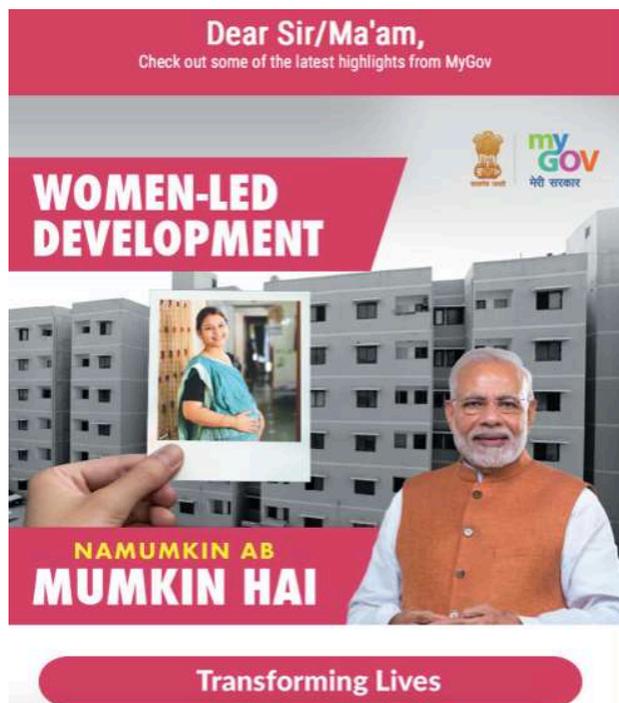


Imagen I: utilizada dentro de la campaña promocional para el desarrollo de la India con el lema “En el día de la mujer, descubra cómo el desarrollo liderado por las mujeres está construyendo una nueva India”, indicando que el desarrollo de la mujer y de la India viene a través de perpetuar su rol como madre.



Imagen II: utilizada en la campaña de desarrollo rural para la implantación de gas en las cocinas de zonas rurales en la que presenta a 3 generaciones, abuela, madre e hija, como responsables de las cocinas dentro del hogar.





En lugar de presentar a las mujeres en campañas para el desarrollo del país a través de los beneficios que la visión de las mujeres puede aportar o dentro otras profesiones, el gobierno de Narendra Modi, presenta a la mujer de una manera conservadora manteniendo la imagen de la mujer de la India tradicional. El partido Baratiya Janata, con ideología conservadora y nacionalista, tiene su gran apoyo en familias patriarcales tradicionales, el cual refleja sus creencias en la ideología del partido (Ravi, 2019).

Aunque el nivel de participación electoral de las mujeres es más alto que nunca esto no significa que la participación de las mujeres en política sea más significativa. Las mujeres son impulsoras esenciales en movimientos sociales y aumentan en representación en pueblos y aldeas, pero resulta difícil aumentar su presencia en el parlamento. A la hora de nominar a mujeres como candidatas, los hombres dentro del partido se plantean cuestiones como si será capaz de obtener financiación o su capacidad para ganar, apoyando sus candidaturas únicamente cuando es beneficioso para los intereses del partido o proceden de dinastías políticas del país (Raj, 2019).

La participación de las mujeres en los partidos políticos se realiza principalmente a través de las secciones de mujeres de cada partido. Los principales partidos políticos, por ejemplo, el Partido Bharatiya Janata o partidos de izquierdas como el Partido Comunista de la India tienen sus propias secciones de mujeres. También existen organizaciones de mujeres formadas por partidos políticos que comparten ideología y agenda con el partido al que pertenecen y reciben apoyo organizativo. Sin embargo, las mujeres no tienen un papel significativo en los órganos de dirección de los partidos, como excepción estaba Jayalalithaa que fue Secretaria General del partido India Anna Dravida Munnetra Kazhagam (AIADMK) desde 1989 hasta su fallecimiento en 2016. Las organizaciones de mujeres vinculadas a partidos políticos tienen como elemento positivo la posibilidad de incluir en la agenda del partido los problemas de las mujeres y así dirigir de alguna manera las políticas del partido. Sin embargo, las asociaciones de mujeres autónomas o provenientes de la sociedad civil critican a las organizaciones de mujeres de los partidos políticos ya que consideran que los partidos siguen siendo androcéntricos y es poco probable que apoyen una agenda feminista de cualquier naturaleza. Las organizaciones de mujeres son reacias a participar en la política electoral y quieren evitar el enfrentamiento con los partidos políticos, pero esta permanencia apolítica por parte de las mujeres también ha contribuido a mantener esa actitud pasiva hacia la participación de las mujeres a cargos electos. Si las mujeres no están organizadas como una fuerza local, regional o nacional pierden fuerza a la hora de hacer presión para obtener apoyos en las campañas electorales o influir en la agenda de los partidos políticos y, por lo tanto, a





mejorar los intereses de las mujeres en general (Vadivelu, *Feminist Politics in India: Women and Civil Society Activism*, 2005).

La aplicación de cuotas, la mejora de la educación y el cambio social resultan imprescindibles para aumentar la presencia femenina en la política.

## 2.2 Japón: monarquía parlamentaria y situación política de la mujer

Tras la II Guerra Mundial, Japón era un país devastado y con su futuro unido a la voluntad del vencedor. Estados Unidos, ante la imposibilidad de ocupar la totalidad de las islas, adopta la decisión de establecer el control de poderes a través de la elaboración un borrador de Constitución que sirviera de guía a las autoridades japonesas a la hora de redactar la norma suprema del país. De esta manera los estadounidenses presentan propuestas y recomendaciones que los que los políticos japoneses deben aplicar en la redacción de la normativa. Este borrador de Constitución, después de ser discutido en la Dieta Nacional japonesa, fue aprobado en 1947 (Ward, 1956). La Dieta Nacional o *Kokai*, órgano máximo de poder del Estado en Japón, se compone de dos cámaras, la cámara baja o cámara de representantes (*Shūgiin*) y la cámara alta o cámara de consejeros (*Sangiin*). La cámara de representantes cuenta con 480 escaños y sus miembros son elegidos por sufragio universal por todos los ciudadanos japoneses de más de 18 años por un mandato de 4 años. La cámara de los consejeros está formada por 242 miembros escogidos por un periodo de 6 años con elecciones cada 3 años en las que se renueva la mitad de la cámara. Los miembros se eligen por sufragio directo de todos los ciudadanos japoneses mayores de 18 años. El poder ejecutivo está en manos del denominado "Gabinete" o *Naikaku*, compuesto por el Primer Ministro y los diferentes ministros (Fred G. Notehelfer, 2018).

Japón está dividido en 47 áreas administrativas llamadas prefecturas. Cada una de ellas tiene su propio gobernador y su propia legislatura, pero no es un sistema federal. Los gobiernos locales pueden recaudar impuestos hasta un tercio de sus gastos, pero dependen del gobierno central para su presupuesto total (Patrick O'Neil, 2017, pág. 300).

El sistema de partidos japonés se caracteriza por el dominio de un solo partido. Desde 1955 hasta principios de los 90 el Partido Liberal Democrático (PLD) ha dominado el poder ejecutivo ganando todas las elecciones con casi el doble de escaños que su oposición (Patrick O'Neil, 2017, pág. 282). En 1993, en plena crisis económica, el PLD perdió su liderazgo frente a una coalición de 7 partidos, aunque en tan solo 10 meses la coalición acabó rompiéndose y el PLD recuperó su poder formando coalición con otros dos partidos, el Nuevo Partido Pionero y el Partido Socialista (Stockwin, 2003, págs. 20-22). En 2009 volvió a perder el poder resultando ganador el Partido Democrático de

---

Liderazgo y Participación Política de la Mujer en India y Japón  
Fernández Abril, Débora





Japón (PDJ), pero tras lo que la ciudadanía consideró una mala gestión del accidente nuclear de Fukushima tras el terremoto de 2011, en las elecciones de 2012, el PLD volvió a ganar recuperando todos los escaños perdidos en las anteriores elecciones (CIDOB, 2013). En 2019 comenzó el tercer mandato de Shinzo Abe como presidente del PLD con el desafío de lograr una mayor equidad en la presencia de mujeres en la política, incluso siendo su partido el que mayor número de mujeres tuvo en su Gabinete de Ministros, 7 mujeres en un total de 18 ministros en 2014. Sin embargo, en el actual gobierno el número de mujeres descendió a 3 (Prime Minister and His Cabinet, 2019): Seiko Hashimoto que tiene a su cargo 3 Ministerios: Ministerio para los Juegos Olímpicos de Tokyo, Ministerio de Empoderamiento de la Mujer y Ministerio de Igualdad de Género, Masako Mori en el Ministerio de Justicia y Sanae Takaichi a cargo del Ministerio de Asuntos Internos y Comunicaciones y del Ministerio para la Seguridad Social y Sistema Tributario.

Dentro del programa de impulso de la economía “Abenomics” se estableció como objetivo que para el 2020 un 30% de los miembros el Partido Liberal Democrático fueran mujeres. Sin embargo, como se ha detallado anteriormente no sólo no ha sido así, sino que desde las últimas elecciones el número de mujeres en el Gabinete de Gobierno se ha reducido, pasando de 7 a 3, lo que supone un 15% de la totalidad del Gabinete, incluyendo al Primer Ministro.

En las distintas Prefecturas los datos no son mejores, únicamente ha habido 7 gobernadoras en las 47 Prefecturas de Japón y actualmente sólo hay 2 mujeres, Mieko Yoshimura, gobernadora de la Prefectura de Yamagata y Yuriko Koike, gobernadora de la Prefectura de Tokyo (National Governors' Association, 2019).

En la Administración Local destaca Sawako Naito, al ser la mujer más joven al frente de un Ayuntamiento de Japón al ser elegida con tan sólo 36 años.

La política en Japón está dirigida casi exclusivamente por hombres. En el parlamento nacional de Japón, la Dieta, las mujeres ocupan 46 de los 464 miembros, lo que supone únicamente un 9,91% (IPU Parline, 2020). En las pasadas elecciones de 2017, del total de los 1.180 candidatos, únicamente 209 fueron mujeres, el 17,71%. Estos datos hacen que Japón se sitúe en el puesto número 166 de 188 en el ranking mundial de mujeres en parlamentos (Unión Interparlamentaria, 2020).

En los partidos de ambas cámaras nos encontramos con los siguientes datos:





<b>PARTIDO O GRUPO PARLAMENTARIO</b>	<b>NÚMERO DE DIPUTADOS</b>	<b>NÚMERO DE MUJERES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Partido Liberal Democrático</b>	281	22	7,8
<b>Democrático Constitucional De Japón – Foro Independiente</b>	68	15	22,1
<b>Partido Democrático para el Pueblo (Kokumin-minshutō) – Club Independiente</b>	39	2	5,1
<b>Kōmeitō</b>	29	4	13,8
<b>Partido Comunista de Japón</b>	12	3	25,0
<b>Nippon Ishin No Kai</b>	11	1	9,1
<b>Otros partidos – Grupos Independientes</b>	22	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>462</b>	<b>47</b>	<b>10,2</b>

Tabla I: Porcentaje de mujeres entre los partidos y grupos de la cámara baja de la Dieta (datos a 1 de marzo de 2019). Fuente: (Nippon, 2019).

<b>PARTIDO O GRUPO PARLAMENTARIO</b>	<b>NÚMERO DE DIPUTADOS</b>	<b>NÚMERO DE MUJERES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Partido Liberal Democrático – Voz del Pueblo (Kokumin no koe)</b>	125	19	15,2
<b>Democrático para el Pueblo - Shinryokufūkai</b>	28	7	25,0
<b>Democrático Constitucional de Japón – Minyūkai – Kibō no kai</b>	27	7	25,9
<b>Kōmeitō</b>	25	5	20,0





<b>Nippon Ishin no Kai – Partido de la Esperanza</b>	15	4	26,7
<b>Partido Comunista de Japón</b>	14	5	35,7
<b>Club Independiente</b>	2	2	100,0
<b>Okinawa no Kaze</b>	2	1	50,0
<b>Parlamentarios no afiliados a partidos</b>	3	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>241</b>	<b>50</b>	<b>20,7</b>

Tabla II: Porcentaje de mujeres entre los partidos y grupos de la cámara alta de la Dieta (datos a 6 de marzo de 2019). Fuente: (Nippon, 2019).

Como se observa en las tablas, ninguno de los partidos con mayor representación en ambas cámaras alcanza los objetivos de paridad que establece Ley de Promoción de Igualdad de Género en la Política que entró en vigor en 2018.

Japón no tiene ninguna medida de cuotas ni asientos reservados para mujeres en su parlamento, por lo que se hace necesario un mayor esfuerzo de los partidos en la promoción de la participación política de las mujeres. Hasta ahora las medidas son de carácter informal, por lo que su cumplimiento es una recomendación más que una obligación, lo que unido a la cultura y rol de género que tradicionalmente tiene la mujer en Japón no facilita ni alienta a las mujeres a dar el paso adelante en la política del país. Que la Dieta sea tan diferente a la de la sociedad respecto a las mujeres que la componen contraviene los principios democráticos de la equidad y, además, hace que las medidas políticas pierdan calidad al ignorar las perspectivas de la mitad de sus ciudadanos. Hasta la fecha 140 países han introducido sistemas de cuotas en las elecciones con el objetivo de lograr la paridad lo que demuestra que el equilibrio entre hombres y mujeres en los foros de toma de decisiones se está generalizando a nivel mundial. Si Japón no quiere quedarse atrás debe reformar sus sistemas políticos (Mari, 2016).

Sin embargo, en los últimos años el sistema de cuotas está perdiendo popularidad frente al sistema de paridad cuyo objetivo es alcanzar una participación equitativa entre hombres y mujeres. Este sistema está sustituyendo al sistema de cuotas en algunos países, especialmente en Europa y Latinoamérica ya que el concepto de paridad está





más de acuerdo con el principio fundamental de democracia que el sistema de cuotas. Mientras que el sistema de cuotas es considerado un sistema provisional el principio de paridad representa un principio democrático universal. La Ley de Promoción de Igualdad de Género en la Política alienta a los partidos políticos a alcanzar esa paridad (Mari, 2016).

Otro de los factores que influye en el aumento representación de la mujer en el sistema político actual es la propia competencia entre partidos. Los partidos presentan mujeres candidatas cuando quieren captar el voto femenino y sumar escaños, en esos momentos sube la representación femenina en todos los partidos. Sin embargo, es difícil atraer el voto femenino cuando las candidatas son seleccionadas por hombres y hasta que los partidos no cuenten con mujeres líderes que puedan conectar mejor con sus votantes será mucho más difícil crear una cultura orientada a encontrar un equilibrio en la igualdad de género dentro de los puestos de toma de decisiones (Mari, 2016).

La representación femenina en política no aumentará mientras que no aumente el número de mujeres en el mundo laboral, por eso se hacen tan necesarias la mejora de las condiciones de trabajo, aumento de medidas de conciliación laboral y familiar y acciones de empoderamiento femenino en las empresas y administraciones.

### **3. MARCO LEGAL E INICIATIVAS NO LEGISLATIVAS SOBRE EL LIDERAZGO DE LA MUJER Y SU PARTICIPACIÓN EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN.**

#### **3.1 Marco internacional sobre los derechos de la mujer**

La lucha por los derechos de la mujer en el siglo XX motivó la aparición de diferentes instrumentos que hoy forman parte del ordenamiento jurídico internacional y que establecen las bases y la guía para la elaboración de acciones y políticas a nivel nacional que tiene por objeto promocionar y proteger los derechos humanos de las mujeres, entre estos derechos se encuentran los derechos políticos objeto de este trabajo. Dentro de ese conjunto de normas jurídicas que rigen la sociedad internacional y que son acatadas por India y Japón se encuentran:

- La Carta de Naciones Unidas. Firmada en San Francisco, entró en vigor el 24 de octubre de 1945 y establece en su preámbulo su resolución a *“reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres”* (ONU, s.f.). Sobre esta afirmación reconociendo la igualdad entre hombres y mujeres se basarán posteriormente el resto de normativas internacionales vinculantes.





- La Convención sobre Derechos Políticos de la Mujer de 1953. Elaborada por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas, fue el primer instrumento de derecho internacional en reconocer y proteger los derechos políticos de las mujeres (ONU, s.f.).
- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979 en la que se hacen grandes esfuerzos para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y así aumentar la presencia de la mujer en la vida pública.
- La primera Conferencia mundial sobre la mujer, celebrada en Ciudad de México en el verano de 1975, declarado año internacional de la mujer, a la que siguieron la de Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). Esta última marcó un punto de inflexión importante en la agenda mundial sobre la igualdad de género. La Declaración de la Plataforma de Acción de Beijing, elabora un programa en favor del empoderamiento de la mujer y que establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para la consecución de la igualdad de género en 12 esferas esenciales. Una de ellas es la Plataforma de Acción de las mujeres en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones que establece 2 objetivos estratégicos:
  - o Tomas medidas para garantizar el acceso igualitario y la plena participación de las mujeres en las estructuras de poder y toma de decisiones.
  - o Aumentar la capacidad de las mujeres para participar en la toma de decisiones y liderazgo.

Estos objetivos se centran en mejorar el empoderamiento y autonomía de las mujeres en relación su estatus social, económico y político que consideran esenciales para lograr un gobierno y administración transparentes, responsables y un desarrollo sostenible en todas las áreas de la vida ya que sin su inclusión en los procesos de toma de decisiones no se pueden conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz (ONU, 1995). También establece que la participación de la mujer en los órganos legislativos contribuye a redefinir las prioridades políticas al incluir en los programas de gobierno nuevos temas que responden a las preocupaciones en materia de género y ofrecen nuevos puntos de vista sobre cuestiones políticas generales.

La Plataforma de Acción de Beijing ha tenido una serie de exámenes y revisiones quinquenales en los años 2000, 2005, 2010 y 2015, de los que resultaron compromisos y medidas para garantizar la aplicación integral de la Declaración y





Plataforma de Beijing. La última revisión se iba a realizar en marzo de 2020 durante la 64 sesión de la Comisión, pero debido al riesgo existente por la pandemia causada por el virus COVID19 la reunión ha sido suspendida hasta nueva notificación.

- Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), adoptados en septiembre de 2000 que dentro de su “Objetivo 3: Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer” tenía como meta “aumentar la proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales” (UNDP, 2015).
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), adoptados en septiembre de 2015 por los líderes globales tienen metas específicas a alcanzar en los próximos 15 años. En su objetivo número 5 “Igualdad de Género”, establece como meta específica el en su punto 5.5 el “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública” (ONU, 2015).

En la Asamblea 127 celebrada en 2012 por Unión Interparlamentaria, foro internacional permanente creado en 1889 y dedicado a promover la paz mediante la diplomacia parlamentaria y organización global de parlamentos, se elaboró un plan de acción para aumentar el número de parlamentos sensibles al género. Delegaciones de India y Japón participaron en la Asamblea en el que se aprobó por unanimidad de los 129 miembros asistentes el documento de recomendaciones y buenas prácticas que está destinado a apoyar a los parlamentos en sus esfuerzos para aumentar la igualdad y ofrece estrategias en 7 ámbitos de aplicación para ser implementadas en sus parlamentos (Inter-Parliamentary Union, 2012):

Ámbito de aplicación 1: Incrementar el número de mujeres en el parlamento y lograr una participación paritaria estableciendo medidas que aumenten la posibilidad de que las candidatas femeninas ganen escaños.

Ámbito de aplicación 2: Reforzar la legislación y las políticas relativas a la igualdad de género promulgando leyes que promuevan y protejan la igualdad y revisando las normas obsoletas para incluir perspectivas más integradoras.

Ámbito de aplicación 3: Integrar la igualdad de los sexos en la labor del parlamento fomentando debates sobre las consecuencias de asignación de recursos a mecanismos de aplicación de igualdad de género, así como establecer comisiones especializadas en investigación en integración de la igualdad que den como resultado líneas de actuación para mejorar la vida de mujeres y niñas.





Ámbito de aplicación 4: Instaurar una infraestructura y una cultura parlamentarias sensibles al género o mejorar las estructuras existentes facilitando medidas de conciliación entre el trabajo en el parlamento y la vida familiar.

Ámbito de aplicación 5: Asegurar que todos los parlamentarios, hombres y mujeres, compartan la responsabilidad de promover la igualdad de género adoptando estrategias de equidad en el nombramiento de responsables dentro de los órganos del parlamento.

Ámbito de aplicación 6: Alentar a los partidos políticos a que defiendan la igualdad de género sirviendo de ejemplo al tomar medidas para asegurar la entrada y permanencia de mujeres en el parlamento.

Ámbito de aplicación 7: Mejorar la sensibilidad y la igualdad de género entre el personal parlamentario aplicando medidas que luchen contra la discriminación y utilizando herramientas que evalúen sus estructuras internas para adoptar las medidas correctivas que sean necesarias.

La igualdad de género significa que los hombres y las mujeres tengan los mismos derechos, obligaciones y oportunidades. Es un derecho humano fundamental que tiene que verse reflejado a nivel político y jurídico. Es por esto que los países deben promover, proteger y respetar la igualdad de género entre hombres y mujeres.

### 3.2 Marco nacional e iniciativas no legislativas sobre los derechos de la mujer

Después de revisar, de manera general, el marco internacional, se exponen las normas nacionales creadas para la protección de los derechos humanos de las mujeres y destacando las relativas a la protección y fomento de la participación política de las mujeres en India y Japón. Asimismo, se exponen otras medidas aplicadas en India y Japón a través de las administraciones públicas y otras organizaciones civiles para lograr la igualdad de hombres y mujeres.

#### 3.2.1 Legislación estatal y acciones de promoción de la conciencia de género en la India

La Constitución de la India, aprobada el 26 de noviembre de 1949, es su norma suprema y en su “Parte 3: Derechos Fundamentales” establece el derecho de igualdad en el artículo 14: “*El Estado no negará a ninguna persona la igualdad ante la ley o la igual protección de las leyes dentro del territorio de la India*” y en su artículo 15: “*El Estado no discriminará a ningún ciudadano solo por motivos de religión, raza, casta, sexo, lugar de nacimiento*”. En relación a los derechos políticos establece en su artículo 243D la primera referencia a la cuota reservada de asientos para las mujeres, en este caso provenientes

---

Liderazgo y Participación Política de la Mujer en India y Japón  
Fernández Abril, Débora





de determinadas castas, declarando en su apartado 2 que: *“No menos de un tercio del número total de asientos reservados en virtud de la cláusula (1) se reservará para mujeres pertenecientes a las castas programadas o, según el caso, las tribus programadas”*. En los apartados 3 a 6, La Constitución, sigue haciendo referencia a la reserva de no menos de un tercio de escaños a las mujeres en las oficinas de los *Panchayats*, gobierno ejercido a nivel municipal o concejo comunal.

Los artículos 325 y 326 establecen el derecho de sufragio universal en las elecciones, de manera expresa hace referencia a la no discriminación por razón de sexo para ejercer tanto el sufragio activo como pasivo. De esta manera se establece una base para que las mujeres tengan acceso a los puestos de toma de decisiones dentro del poder legislativo.

La primera vez que las mujeres pudieron votar fue en las elecciones a la cámara baja celebradas entre el 25 de octubre de 1951 y el 21 de febrero de 1952, las primeras desde la independencia en 1947. En ellas votaron aproximadamente 77.946.135 mujeres, lo que suponen el 45% del total de los votantes inscritos (Election Commission of India, 1955). En esos momentos muchas mujeres querían registrarse para votar como madres o esposas de alguien, en lugar de usar su propia identidad, por este motivo, cuando la lista de votantes llegó a la Comisión Electoral, 2,8 millones de mujeres fueron eliminadas de las listas (Pareek, 2016).

La Constitución actúa como precursora en la protección contra la discriminación de las mujeres, todo el sistema legal está enmarcado de acuerdo a la Constitución, esto únicamente, no puede hacer que la sociedad cambie, pero hace que surjan cambios positivos y que la discriminación no sea tratada de cualquier manera.

Además de los ya mencionados artículos 14 y 15 que establecen la base para eliminar cualquier tipo de discriminación, el artículo 16 hace referencia expresa a la igualdad en materia de empleo público, detalla así: *“1. Habrá igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos en asuntos relacionados con el empleo o nombramiento en alguna oficina del Estado. 2. Ningún ciudadano, basándose únicamente en religión, raza, casta, sexo, linaje, lugar de nacimiento, residencia o algún otro, podrá ser inelegible o discriminado respecto a cualquier empleo u oficina del Estado”*. De esta manera se abre el camino a las mujeres que quieran formar parte del sistema político o cargo público en cualquiera de los poderes oficiales o administraciones públicas.

Al formar parte de la norma suprema del país no sólo se le requiere al Estado que proteja a las mujeres de la discriminación, sino que es el deber de todo individuo asegurar que se proteja la dignidad de las mujeres. Además, entre los deberes de todos los ciudadanos están los establecidos en el artículo 51A de la Constitución: *“Promover la armonía y el*





*espíritu de fraternidad entre todas las personas de la India yendo más allá de las diversidades religiosas, lingüísticas, regionales y renunciar a las prácticas despectivas contra la dignidad de la mujer*". Las infracciones de los artículos de la Constitución son susceptibles de ser llevados ante los Tribunales, por lo que sirve de garantía para su cumplimiento.

Las Enmiendas 73 y 74 a la Constitución, aprobadas en 1993, fueron de gran importancia para mejorar la participación de las mujeres en el proceso democrático ya que entre sus principales resultados está la reserva en los *Panchayats* y en los Ayuntamientos locales de un tercio de los asientos para las mujeres, un tercio también para las mujeres de las castas y tribus desfavorecidas y un tercio de puestos de presidente en las oficinas a todos los niveles (Department of Rural Development and Panchayats, Punjab, 1993).

Para conseguir la igualdad a nivel democrático se tiene que tener en cuenta también la situación particular de las mujeres que viene derivada de la propia condición de la mujer o de problemas que afectan en mayor medida a las mujeres. Estas situaciones hacen que en el desempeño de su trabajo se vean en una situación de desventaja respecto a los hombres si no se corrigen a través de medidas legales. Es por eso que se hace importante detallar otras normativas que ayudaron a establecer las bases para la no discriminación y el empoderamiento de la mujer en la India, protegiéndolas de manera especial y reforzando las medidas de mejora de las condiciones de vida y trabajo de las mujeres, son las siguientes:

- Ley de Prestaciones por Maternidad (1961): esta Ley regula el empleo de la mujer en determinados establecimientos en el periodo anterior y posterior al parto. Se aplica en fábricas, minas, plantaciones y otros establecimientos pertenecientes al Gobierno Central. Esta Ley establece un permiso remunerado durante las seis semanas posteriores al parto o aborto, siempre que haya ocurrido dentro de las condiciones legales. Tampoco se la puede requerir para realizar trabajos que puedan perjudicar el desarrollo normal del feto, causar un aborto o afectar negativamente a su salud (Government of India, 1961).
- Ley de prohibición de la dote (1961): La dote es una costumbre que imponía una gran carga financiera a la familia de la novia y es uno de los motivos por los que las familias en la India preferían tener hijos en lugar de hijas. Las mujeres al casarse pasan a formar parte de la familia del novio y la dote suponía una especie de "herencia anticipada". Esta costumbre hacía que muchas familias se endeudasen ya que, además, la familia de la novia tenía que costear gran parte de la boda, lo que era especialmente gravoso cuando la familia tenía varias hijas.





A pesar de estar prohibida por ley esta tradición ilegal sigue vigente en dando lugar incluso a la muerte de mujeres por no poder hacer frente al coste que supone. La aplicación de esta ley supone sanciones de hasta 15.000 rupias (aprox. 180 euros) o el importe de la dote y hasta 5 años de prisión. Esta ley es aplicable cuando una mujer casada muere en extrañas circunstancias, el acusado, en este caso el marido, es culpable hasta que se demuestre lo contrario. El código Penal se modificó en 1983 para incluir delitos específicos relacionados con la dote (Ministry of Women and Child Development, Government of India, 1961).

- Ley de Igualdad de Remuneración (1976): Esta ley se aplica a dos niveles: a nivel de gobierno central y a nivel de estados. A nivel de gobierno central se encargó al jefe de la oficina central de Trabajo la misión de nombrar agentes que revisaran el cumplimiento de la ley en las empresas y llevar un registro de los incumplimientos. No todas las empresas estaban afectadas ya que se aplica en los puestos de trabajo dependientes del gobierno y en industrias como la minería, el ferrocarril o la banca. En los puestos de trabajo dependientes de los estados, es su gobierno quien hace el control para garantizar el cumplimiento de la igualdad salarial entre hombres y mujeres y el Gobierno Central supervisa a los estados para asegurar la buena gestión del mismo en el control de las disposiciones de la Ley (Ministry of Labour and Employment, Government of India, 1976).
- Ley de técnicas de diagnóstico prenatal y de preconcepción (1994): Esta ley tiene como objeto detener los abortos selectivos al conocer que el sexo del feto es femenino. A través de esta ley se prohibió la determinación prenatal del sexo de bebé. La discriminación social contra las mujeres en la India hacía que, desde que se empezaron a utilizar las técnicas de ultrasonido en los diagnósticos prenatales, aumentara el número de abortos de fetos femeninos entre las familias indias al preferir éstas tener un hijo varón debido al bajo estatus social de las mujeres en la sociedad india, prioritariamente patriarcal. Con esta ley se intenta minimizar otro tipo de violencia hacia las mujeres, como es la posición que se le otorga en la sociedad subyugada a la figura del hombre como persona de menor valor criminalizando a través de esta ley el feticidio femenino (Ministry of Health & Family Welfare, Government of India, 1994).
- Ley de garantía del empleo nacional rural (2005): se trata de una ley laboral y medida de seguridad social que tiene por objeto garantizar el derecho al trabajo. El denominado como el “Programa Nacional de Garantía de Empleo Mahatma Gandhi” es el programa de empleo más grande del mundo. Apoya el empleo en los hogares rurales pobres al garantizar hasta 100 días de trabajo al año. Esta ley





protege y mejora la situación de las mujeres rurales porque establece que un tercio de los participantes en el programa deben ser mujeres, deben proporcionarse servicios de guardería en el lugar del trabajo si hay más de 6 hijos de trabajadoras y los hombres y las mujeres deben recibir igual salario. Además de esto el trabajo debe facilitarse en un radio de 5 kilómetros desde la aldea de la solicitante, dando así facilidad a las mujeres para conciliar el trabajo con sus responsabilidades familiares y disminuye los problemas de movilidad para acceder a un empleo (Ministry of Rural Development, Government of India, 2005).

- Ley de Enmienda de Sucesión Hindú (2005): La enmienda realizada en 2005 a la Ley de 1956 elimina la discriminación contra las mujeres otorgando los mismos derechos de herencia a las mujeres que a los hombres logrando que se cumpla el mandato constitucional de la igualdad para ambos sexos (Ministry of Law and Justice, Government of India, 2005).
- Ley de Protección de la Mujer contra la violencia doméstica (2005): Esta ley establece por primera vez en la legislación india el término “violencia doméstica”, que incluye no sólo la violencia física sino otras formas de violencia como es la violencia emocional, verbal o el abuso económico. A pesar de que es una ley criticada por ser principalmente civil antes de penal es una ley que supone una ayuda inmediata contra la violencia dentro de la familia y reconoce por primera vez el derecho de la mujer a vivir en un hogar sin violencia. Además de las órdenes de protección contra el acusado y el derecho a vivir en un hogar alternativo, la ley prevé el nombramiento de oficiales de protección contra la violencia doméstica por parte de los gobiernos estatales y anima a la participación de asociaciones voluntarias como proveedores de estos servicios (UN Women, 2006).
- Ley de Prevención y Prohibición del acoso a las mujeres en los lugares de trabajo (2013): Siguiendo el mandato constitucional que permite el ejercicio de cualquier profesión y a trabajar con dignidad, esta ley garantiza que las mujeres estén protegidas contra el acoso sexual en todos los lugares de trabajo, ya sean públicos o privados. Esto contribuye al ejercicio de su derecho de igualdad de género, la vida y la libertad en las condiciones de trabajo lo que da como resultado el empoderamiento de la mujer tanto a nivel laboral como económico. Ley define el acoso sexual en el lugar de trabajo y crea un mecanismo para dar respuesta a las quejas. Las empresas deben crear un comité interno de quejas en todas las oficinas de más de 10 empleados que debe dar respuesta a la queja en un plazo máximo de 90 días y dar traslado a la oficina del distrito, según sea el caso, para





tomar medidas en un plazo máximo de 60 días. Las multas por no cumplir con la ley por parte de las empresas a la hora de constituir los comités y proveer un espacio de trabajo seguro para las mujeres pueden ir desde las 50.000 rupias hasta la pérdida de la licencia de actividad (Ministry of Justice, 2013).

Estas leyes no tienen el mismo nivel de garantía que la Constitución, sin embargo, el Tribunal Supremo de la India a través de lo que se denomina “activismo judicial”, establece directrices de obligado cumplimiento para que el gobierno asegure su puesta en marcha. No obstante, sigue existiendo un alto incumplimiento por parte de las empresas y la sociedad de las normas relacionadas con la igualdad de la mujer, en un posterior apartado se realizará un análisis histórico y cultural que puede explicar los motivos de esta situación.

La normativa es, sin duda, de gran importancia a la hora de establecer las bases de la igualdad entre hombres y mujeres, pero también lo son las acciones llevadas a cabo por las propias administraciones públicas dentro del ejercicio de sus funciones, así como las actuaciones desarrolladas por las organizaciones no gubernamentales y las organizaciones de mujeres para lograr, desde la sociedad civil, una mayor conciencia de la importancia que tiene conseguir la igualdad para todos los miembros de la sociedad.

En 1971 se creó un comité denominado “Comité de la Condición Jurídica y Social de la Mujer” para evaluar los cambios que se habían producido en la sociedad y sugerir medidas para que las mujeres pudieran desarrollarse en igualdad de condiciones a los hombres. Este Comité presentó en 1974 un informe en el que informaba de la necesidad de crear un órgano autónomo y estatutario centrado en esta función, pero este organismo tardaría 18 años en llegar.

En 1992 se creó la Comisión Nacional para la Mujer como órgano estatutario con el fin de proteger y salvaguardar los derechos de la mujer (Ministry of Women and Child Development , s.f.). La Comisión Nacional para la Mujer, además de trabajar para el Gobierno proponiendo enmiendas y proyectos de ley, trabaja con diferentes agentes como ONG, Universidades, organizaciones civiles y otros expertos en empoderamiento femenino para la puesta en marcha de programas, organización de seminarios y talleres para concienciar sobre la necesidad de la igualdad de género, realizar informes y labores de investigación en todos los asuntos relacionados con el desarrollo de la mujer y la protección de sus derechos (National Commission for Women, 1990). Las estrategias de la Comisión para el empoderamiento de la mujer son:

- Empoderamiento económico a través del desarrollo de habilidades y asegurar su acceso a un empleo remunerado.





- Empoderamiento político a través de la conciencia, capacitación y movilización para una representación equitativa.
- Prevención de la violencia y discriminación contra las mujeres dentro y fuera del hogar.
- Apoyos para las mujeres con discapacidad, viudas o víctimas de explotación sexual.
- Medidas de prevención contra el uso de la imagen de la mujer en los medios de comunicación con connotaciones sexistas a través de sanciones legales o sociales.

La Comisión está dividida en cuatro departamentos:

1. Departamento de quejas y asesoramiento
2. Departamento legal
3. Departamento de relaciones públicas
4. Departamento de investigación y estudios

El departamento de quejas y asesoramiento se encarga de procesar las quejas recibidas de manera oral o escrita. La Comisión cuenta con un buzón en el que registrar quejas de violencia doméstica, temas sobre la dote, violaciones, discriminación por sexo o acoso en los lugares de trabajo, en este caso la Comisión contacta con las autoridades para realizar las investigaciones oportunas y actúa como intermediario en la solución de conflictos a nivel familiar, en el caso de delitos graves la Comisión tiene competencia para realizar las investigaciones necesarias, llamar a testigos, recopilar pruebas y supervisar la labor de los expertos encargados de realizar la revisión de cada queja (National Commission for Women, 2018).

El departamento legal se encarga de revisar las leyes existentes y sugerir las modificaciones legislativas oportunas a fin de poner de manifiesto las deficiencias existentes en ellas en relación a las mujeres. A través de este departamento surgieron enmiendas a la Ley de la dote, al Código Penal, a la Ley contra el matrimonio infantil, a la Ley sobre finalización del embarazo etc, así como nuevas leyes tales como la Ley de registro obligatorio del matrimonio o la Ley de protección de la mujer contra la violencia doméstica (National Commission for Women, s.f.).

El departamento de relaciones públicas se encarga de realizar campañas, consultas y talleres por todo el país, da difusión a todas las actividades realizadas, asesora sobre los procesos de planificación de desarrollo socioeconómico y evalúa el progreso y el desarrollo de las mujeres bajo las acciones realizadas por el Gobierno (National Commission for Women, s.f.).

---

Liderazgo y Participación Política de la Mujer en India y Japón  
Fernández Abril, Débora





El departamento de investigación de la Comisión es el órgano que analiza las condiciones socioeconómicas y los problemas emergentes de las mujeres ocasionados por la discriminación y el sesgo de género. Esta sección es la encargada de realizar actividades para que las mujeres conozcan sus derechos a través de seminarios, talleres y conferencias públicas. Este departamento se encarga también de cuestiones relacionadas con la aplicación de las leyes en cuestiones de género, el acoso sexual en los lugares de trabajo o el empoderamiento político de las mujeres (National Commission for Women, 2018).

Cada año, la Comisión Nacional para la Mujer elabora un informe en el cual detalla todas las actividades realizadas y se las envía al Gobierno Central (Ministry of Women and Child Development, 2020).

La Comisión patrocina eventos realizados por las ONGs centrándose en temas como lucha contra la violencia doméstica, aspectos educativos, salud, empleo o la situación de las mujeres en los gobiernos locales. A través de la financiación que proporciona la Comisión a las ONGs, estas realizan acciones de asesoramiento en diferentes partes del país ayudando a las mujeres que se encuentran en situaciones de riesgo, especialmente por violencia en el entorno familiar.

El papel de las ONGs y organizaciones de mujeres en la India comenzó a finales del siglo XIX, se crearon *The Women's Indian Association* (WIA) y *The All India Women's Association* (AIWA) que inicialmente centraron sus esfuerzos en mejorar la educación de las mujeres y conseguir el sufragio femenino. Posteriormente surgieron las formaciones centradas en las castas y clases más desfavorecidas, como fueron la agrupación de trabajadoras autónomas SEWA (*Self Employed Women's Association*) o el movimiento de mujeres *Chipko*, movimiento ecologista de conservación forestal en el que las mujeres participaron de manera muy activa. Sin embargo, el documento "Hacia la Igualdad" presentado por el Comité de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en 1974 (Ministerio de Educación y Bienestar social, 1974), y mencionado anteriormente, ponía de manifiesto que la posición de la mujer no había cambiado significativamente desde la independencia y fue en ese momento cuando surgió una nueva ola de movimientos feministas conscientes de la necesidad de reclamar mejoras en los derechos humanos de las mujeres. La sociedad civil en la India tiene una amplia variedad de organizaciones que luchan por los derechos políticos y económicos de las mujeres. También existen grupos basados en las castas y religiones y son estos los que han dominado el espacio civil desde los años 80. Los movimientos feministas iniciados en los años 80 se centraron en la lucha contra la violencia hacia la mujer, muerte por dote, violación, quema de





novias, infanticidio femenino etc. Estas ONGs proporcionaban ayuda, protección y asistencia a estas mujeres necesitadas. A día de hoy las ONGs siguen trabajando para prevenir la violencia contra las mujeres en la India y para elevar la posición de las mujeres en la sociedad (Cubero, 2011).

La Constitución de la India, salvo las enmiendas realizadas para garantizar una cuota mínima en los *panchayats*, no contiene ninguna otra disposición específica en favor de las mujeres y debido a la situación de las mujeres en el país a lo largo de su historia se hacía necesario contar con órganos específicos para proteger y mejorar la condición de las mujeres en una sociedad tradicionalmente dominada por los hombres.

El Ministerio para las Mujeres y Desarrollo Infantil, creado formalmente en 2016, tiene como objetivo la creación de leyes, políticas y programas centrados en conseguir la igualdad de género. Además de promulgar leyes y crear políticas, desde el Ministerio coordinan esfuerzos con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajan en el ámbito de la mujer en la realización de acciones dirigidas a fomentar el empoderamiento de las mujeres para garantizar su independencia económica y un igual desarrollo al del hombre.

Debido al grave problema de violencia contra la mujer que se da en la India, las principales medidas adoptadas están centradas en paliar esta lacra, creando centros de asistencia y protocolos de actuación, campañas de prevención o medidas legislativas directas contra la violencia hacia la mujer (UN Women, s.f.). En relación a los derechos políticos de las mujeres, el Ministerio para la Mujer y Desarrollo Infantil, realizó en 2018 acciones formativas para las mujeres elegidas como representantes y así mejorar los procesos de gobernanza. Este programa tuvo como objetivo mejorar las cualidades de liderazgo y habilidades de gestión y fueron beneficiarias 18.578 mujeres de 414 distritos en 14 estados (Ministry of Women and Child Development, 2019). También se celebraron conferencias para el fomento del emprendimiento femenino y acciones de cooperación internacional para el empoderamiento de la mujer de acuerdo a los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU para así conseguir una sociedad más inclusiva y desarrollada económicamente, ya que la igualdad e independencia económica de la mujer es el primer paso para su acceso a los órganos de decisión del país (Ministry of Women and Child Development, 2020).

### 3.2.2 Legislación estatal y acciones de promoción de la conciencia de género en Japón

La primera vez que las mujeres pudieron votar en Japón fue en las elecciones a la cámara baja del 10 de abril de 1946, bajo la ocupación de Estados Unidos, en las

---

Liderazgo y Participación Política de la Mujer en India y Japón  
Fernández Abril, Débora





primeras elecciones que se celebraron tras la II Guerra Mundial. Votaron más de 13 millones de mujeres y 39 fueron elegidas por primera vez para la cámara de un total de 464 miembros, un 8,4% de la Dieta, mientras todavía se estaba debatiendo la nueva Constitución (Johnston, 2020).

La Constitución de Japón como norma suprema del país, que entró en vigor el 3 de mayo de 1947, establece en su artículo 14 la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley y establece que “*no existirá discriminación política, económica y social por razones de raza, credo, sexo, condición social o linaje*”. La constitución japonesa es un documento muy breve, únicamente cuenta con 103 artículos y es en su artículo 15 en el que establece que se garantiza el sufragio universal para las personas mayores de edad. En 2015 se modificó la Ley electoral japonesa para reducir la edad mínima para votar de 20 a 18, lo que supuso la mayor reforma del sistema electoral del país desde 1945 (La Vanguardia, 2015).

Desde principios de los 80, con el establecimiento de los objetivos prioritarios por parte de la Jefatura para la Planificación y Promoción de las Políticas relativas a la Mujer creada en 1975, la mejora de la situación de las mujeres ha sido una prioridad de los órganos legislativos del país. Durante esta época se lograron grandes avances legislativos en materia de igualdad, se promulgó la Ley de Oportunidades en el Empleo derivada de la ratificación del Convenio para eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se aprobaron medidas legislativas que afectaban especialmente a las mujeres, como fueron la Ley de Licencia para el cuidado de niños (1991), Ley de los Trabajadores a Tiempo Parcial (1993), Ley de Licencia del Cuidado Familiar (1995) y las leyes relativas al matrimonio y al divorcio (Gender Equality Bureau Cabinet Office, Government of Japan, 2016).

En 1999 se aprobó la Ley Básica para de Igualdad de Género en la Sociedad (International Labour Organization, 1999), los cinco principios básicos que incluye esta ley son:

- Respeto a los derechos humanos de la mujer y el hombre
- Consideración de las costumbres sociales
- Participación conjunta en las políticas de planificación y decisión
- Compatibilidad de actividades en la vida familiar
- Cooperación internacional

Tras la aprobación de la Ley Básica para de Igualdad de Género en la Sociedad, se han elaborado 2 planes básicos para la igualdad de género, en el año 2000 y en 2010 (Gender Equality Bureau Cabinet Office , 2000). Estos planes tienen por objeto crear una

---

Liderazgo y Participación Política de la Mujer en India y Japón  
Fernández Abril, Débora





sociedad equitativa, libre de estereotipos de género, en la que se respeten los derechos humanos y los hombres y mujeres puedan vivir en igualdad y esta igualdad sea reconocida internacionalmente. El plan del año 2010 establecía objetivos cuantitativos y una fecha concreta para su cumplimiento, el año 2020, por lo que este año debería ser revisado para verificar si el plan elaborado ha cumplido su objetivo. El plan de 2010 pone el acento en la importancia de revitalizar la economía a través de la participación activa de las mujeres en el mercado laboral, para esto es necesario revisar los estilos de vida que perpetúan el rol de la mujer como responsable del hogar realizando las reformas necesarias para asegurar responsabilidad compartida en las familias en las que ambos padres trabajan. Este plan estableció un plan de instrucciones y 15 medidas que el Gobierno pretendía alcanzar involucrando a diferentes organismos para garantizar que el plan fuera efectivo. Algunas de las medidas a implementar eran (Gender Equality Bureau Cabinet Office, 2010):

1. Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones políticas: se estableció un porcentaje de un 30% de mujeres para el año 2020.
2. Revisión de los sistemas sociales y sensibilización desde una perspectiva de igualdad de género: crear sistemas neutrales en los que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de desarrollarse revisando las tradiciones de la sociedad desde una postura de igualdad para eliminar los estereotipos existentes. Se realizarían encuestas y estudios de investigación para conocer los sesgos existentes y proponer medidas de corrección.
3. Igualdad de género para hombres y niños: realización de acciones de sensibilización sobre la igualdad de género desde la infancia. Control de las jornadas laborales de los hombres para intentar reducirlas y aumentar su participación en sus comunidades y en su vida familiar. Entre los objetivos está lograr reducir en un 50% los hombres que trabajan 60 horas o más a la semana y aumentar en un 70% los hombres que se acogen a las bajas por paternidad.
4. Asegurar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo: eliminar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, aumentar el número de mujeres en los consejos directivos y el número de mujeres empresarias y aumentar la ratio de mujeres que vuelven a trabajar tras ser madres están entre los objetivos a fomentar dentro esta medida.
5. Equilibrio entre la vida laboral y familiar de hombres y mujeres: proporcionar servicios de cuidado infantil para niños menores de 3 años, guarderías o





aumentar la oferta de actividades extraescolares de manera que los padres puedan compatibilizar las largas jornadas laborales con sus labores familiares.

6. Eliminar todas las formas de violencia contra la mujer: a través de campañas de sensibilización, aumento de centros de ayuda y asesoramiento para víctimas, que exista al menos uno en cada prefectura.
7. Igualdad de género en las áreas de educación, ciencia y tecnología: promover la participación de las mujeres en el campo de la investigación apoyando a las estudiantes universitarias en la elección de estudios científicos y creando entornos en los que las investigadoras puedan compatibilizar la maternidad y el cuidado de hijos con su labor en las instituciones de investigación. Se establecen diferentes porcentajes por áreas de estudio: 30% para ciencias naturales, 15% en ingeniería, 30% en agricultura y 30% en medicina y farmacología.

El plan también establece medidas en otras áreas como aumento de la participación de las mujeres en los medios de comunicación o la promoción de la igualdad de género en las áreas de desarrollo regional, prevención de desastres o medioambiente.

En 2015 se aprobó la Ley para la Promoción y Desarrollo de la Mujer en los lugares de trabajo (Gender Equality Bureau Cabinet Office, 2016) cuyo objetivo era el aumento de oportunidades de promoción de la mujer en el trabajo evitando los tradicionales estereotipos de género de la sociedad japonesa a través de la creación de un ambiente de trabajo que permita el equilibrio entre la vida laboral y profesional de manera continuada. Esta Ley obliga a administraciones públicas y empresas del sector privado con más de 300 trabajadores a elaborar informes con los datos solicitados por el Gobierno, tales como: número de nuevas contrataciones de mujeres, brecha de género a través los años, horas trabajadas, número de mujeres en puestos de dirección etc. En base a estos datos las empresas tienen que realizar un plan de acción con objetivos cuantitativos para la promoción de las mujeres en el trabajo y establecer las medidas necesarias para su consecución. El Gobierno, a través de una orden ministerial, selecciona las empresas de las que hará públicos los datos y que deberán presentar las medidas realizadas y los avances conseguidos. En función del grado de cumplimiento de la Ley las empresas obtienen el Certificado de Excelencia "*Eruboshi*" que reconoce a las empresas que destacan por alentar a las mujeres a asumir roles destacados en sus organizaciones. Este certificado tiene tres niveles y establece este reconocimiento basándose en 4 criterios: número de mujeres contratadas, horas de trabajo realizadas, porcentaje de mujeres en puestos directivos y opciones de carrera ofrecidas. Además, el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar ha creado una base de datos en la que están





incluidas todas las corporaciones privadas que promocionan activamente la participación de la mujer en sus organizaciones.

En mayo de 2018 entró en vigor la Ley de Promoción de Igualdad de Género en la Política (Ley de Igualdad de Género en Candidaturas Políticas), impulsada por un grupo femenino civil, con el objeto de exigir a los partidos que logren la mayor igualdad posible y que tomen medidas para respaldar las candidaturas femeninas, pero es una ley que no establece la obligatoriedad de cuotas por lo que depende de la voluntariedad de los partidos. En este sentido los partidos más proactivos son el Partido Comunista con un objetivo de un 50% de mujeres, el Partido Democrático Constitucional de Japón con un objetivo de 40% de mujeres y el Partido Democrático del Pueblo que tiene un como meta un 30% de mujeres en sus candidaturas. El partido en el poder, el Partido Liberal Democrático también ha empezado a potenciar las candidaturas femeninas (Mari, 2019), aunque en 2017 el número de mujeres en el partido era únicamente de un 3,08% (NIPPON, 2018), lo que está muy lejos de la paridad o siquiera del objetivo del 30%.

El principal problema durante la tramitación de la Ley para establecer las cuotas obligatorias es que se consideraba que imponer una obligación legal de cuotas a los partidos era inconstitucional al ir contra la libertad de asociación. Los servicios jurídicos asesores del parlamento estimaron que los partidos tienen que tener libertad a la hora de reclutar y nombrar candidatos. Además, la Constitución estipula que las personas no pueden ser discriminadas por motivos de sexo y el establecimiento de cuotas obligatorias en favor de las mujeres es considerado por estos servicios jurídicos como una discriminación contra los hombres entendiéndose que infringe su libertad para postularse a un cargo político. Por ahora, la única forma de poder introducir un sistema de cuotas de carácter obligatorio sería introducir una enmienda a la Constitución. Sin embargo, una reforma de la Constitución no está entre las prioridades de las fuerzas políticas actuales y las que están a favor de realizar cambios en la Constitución son fuerzas conservadoras que no utilizarían el proceso de enmienda para introducir mejoras en el sistema de representación política de las mujeres sino para otros objetivos afines a sus programas políticos (Miura, 2018).

Finalmente, la Ley se tramitó incluyendo el concepto de cuotas voluntarias, entendiéndose este sistema como un medio para alcanzar la paridad en la representación. A los partidos contrarios a su aplicación les resultaba difícil de rechazar si este sistema se entendía como un medio para lograr la participación igualitaria de hombres y mujeres en aplicación del concepto de igualdad que describe la constitución y así conseguir una proporción de





hombres y mujeres en los partidos políticos similar a la que existe en la composición de la sociedad civil.

El gobierno de Japón se unió a los esfuerzos de Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales promoviendo activamente el papel de la mujer en la vida económica, social y cultural de la sociedad japonesa con el objetivo de crear una sociedad basada en la igualdad de participación y asociación entre mujeres y hombres.

Los principales hitos en la promoción de programas para la igualdad de género realizados por el Gobierno de Japón son (Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón, 2010) (Gender Equality Bureau Cabinet Office, Japan Government, 2016):

- 1975: Creación de la Jefatura para la Planificación y Promoción de Políticas relativas a la Mujer en el Gabinete del Primer Ministro.
- 1977: Redacción de un plan nacional para el periodo 1977 a 1986.
- 1981: Formulación de los objetivos prioritarios para la segunda mitad del periodo de Plan Nacional.
- 1985: Ratificación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- 1986: Refuerzo de la Jefatura para involucrar a todos los Ministerios y Agencias, de acuerdo con la Estrategia Nairobi Orientadas hacia el Futuro de la Mujer.
- 1987: Elaboración de un nuevo Plan de Acción "Hacia el año 2000".
- 1991: Revisión del nuevo Plan Nacional de Igualdad de Género.
- 1992: Nombramiento del Secretario General del Gabinete como Primer Ministro de Asuntos de la Mujer en Japón (esto se ha convertido en una práctica estándar desde entonces).
- 1994: Inauguración de la Jefatura de Promoción de la Igualdad de Género, que sustituye a la Jefatura para la Planificación y Promoción de Políticas relativas a la Mujer y creación de la Oficina para la Igualdad de Género en el Gabinete del Primer Ministro.
- 1996: Establecimiento de la Conferencia de Coordinación para la Promoción de la Igualdad de Género (Red para la Igualdad).
- 2001: Celebración de la primera "Semana de la Igualdad de Género".
- 2004: Promoción de la mujer al servicio de las administraciones públicas a través del aumento de la contratación de mujeres en las diferentes oficinas de los servicios de la Administración.
- 2005: Redacción del segundo Plan Básico para la Igualdad de Género.





- 2006: Promoción de la participación de mujeres como miembros del Comité y Consejo Consultivos elegidos por la Jefatura de Promoción de la Igualdad de Género.
- 2008: Programa de Impulso de Participación Social de las Mujeres.
- 2010: Convocatoria de la 15ª reunión de la red de mujeres líderes de la Asia-Pacific Economic Cooperation (APEC).
- 2012: Redacción del “Plan para la revitalización económica a través de la promoción de la mujer” y su inclusión en la estrategia de gobierno para el impulso de la economía como acción clave para el avance de una sociedad en la que las mujeres tengan una participación activa en las áreas estratégicas de las tomas de decisiones.
- 2014: Celebración de la primera “Asamblea Mundial para la Mujer” (WAW! Tokyo 2014).
- 2015: Inauguración de la primera oficina de ONU Mujeres en Japón e implantación del Plan Nacional de Acción sobre Mujeres, Paz y Seguridad. Celebración de la segunda “Asamblea Mundial para la Mujer” (WAW! 2015).
- 2016: Celebración de la Cumbre G7 en Ise-Shima en la que se establecieron los principios rectores para el lanzamiento del “Plan Estratégico de Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres” de acuerdo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible con el objeto de eliminar los estereotipos de género en la educación y así fomentar su participación en el mercado laboral y aumentar su empoderamiento en puestos de liderazgo. Celebración de la tercera “Asamblea Mundial para la Mujer” (WAW! 2016).
- 2017: Celebración de la WAW!2017 centrada, entre otros temas, en el acceso al poder de las mujeres a través de la educación y la formación con el compromiso de los altos ejecutivos corporativos en la creación de conciencia sobre que la promoción del papel activo de las mujeres no sólo mejora los derechos de las mujeres y su bienestar, sino que aumenta la productividad y hace que la cultura organizacional sea más resistente.
- 2019: Celebración de la WAW! 2019 centrada en la búsqueda de diversidad en la sociedad inclusiva de acuerdo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Otro de los temas de discusión fue el fomento de la participación de mujeres en la prevención de conflictos y consolidación de la paz, involucrando a las mujeres en el sector militar, en la policía y la justicia para asegurar un mantenimiento más prologando de la paz.





La Jefatura de Promoción de Igualdad de Género incluyó a los ministros del Gabinete del Gobierno en lugar de los vice-ministros y nombró al Primer Ministro presidente de la Jefatura para reforzar la toma de decisiones. Además, desde 1994 se crearon como órganos asesores del Primer Ministro la Oficina para la Igualdad de Género, su Secretaría y el Consejo para la Igualdad de Género. Desde esta Jefatura se promueven políticas destinadas a crear una sociedad de igual participación de mujeres y hombres en todas las áreas y en todos los niveles, involucrando no sólo a las mujeres sino a los hombres para obtener cambios en sus actitudes, estilos de vida y una estructura social prioritariamente masculina que debe ser modificada desde un punto de vista más inclusivo. Se establecieron divisiones de la Jefatura de Promoción de Igualdad de Género en las 47 prefecturas desarrollándose en cada uno de ellos sus propios planes de acción y el Ministerio de Interior japonés apoyó financieramente los programas a través de subvenciones locales.

También se han realizado acciones a través de organizaciones no gubernamentales de mujeres. Desde el grupo de enlace creado para la puesta en marcha de las Resoluciones de la Conferencia Internacional del Año de la Mujer de Japón 52 organizaciones no gubernamentales de mujeres han estado promoviendo desde 1975 acciones por todo el país (Gender Equality Bureau Cabinet Office , 2000).

El Gabinete de Igualdad de Género del Gobierno de Japón elabora desde 2003 informes anuales con los datos más relevantes en igualdad, las medidas a realizar y una cronología resumen de los logros conseguidos desde 1975, año internacional de la mujer (Gender Equality Bureau Cabinet Office, 2020). En el informe de 2020 se pone de manifiesto la importancia de la figura de la mujer dentro del programa de estímulo económico denominado “Abenomics”. Este programa, con inicio en 2013, está basado en tres líneas: expansión monetaria, estímulo fiscal y reformas estructurales y es dentro esta última donde el Primer Ministro Abe ha identificado a las mujeres como uno de los mayores potenciales del país y ha posicionado el empoderamiento de las mujeres en el centro de la estrategia de crecimiento de Japón. A través de lo que se denomina “Womenomics” se trata de impulsar la economía japonesa. El envejecimiento de la población activa y la falta de mano de obra necesaria impulsar la economía hace imprescindible la participación de la mujer en el mercado laboral. Las mujeres, a las que tradicionalmente se las ha relegado a las funciones del cuidado del hogar y de los hijos, se hacen ahora necesarias para lograr el aumento del PIB del país, el cual podría llegar a incrementarse hasta en un 13% si se consiguiera cerrar la brecha laboral entre hombres y mujeres (Gender Equality Bureau Cabinet Office, Government of Japan, 2020). Una de las bases de este plan consistió en la promoción de medidas de conciliación laboral en las

---

Liderazgo y Participación Política de la Mujer en India y Japón  
Fernández Abril, Débora





empresas, las largas jornadas de trabajo que se exigen en las empresas japonesas penalizan a las mujeres en las que sigue recayendo la responsabilidad del cuidado del hogar y la familia, frente a los hombres que, con carácter general, alargan sus jornadas laborales más allá de horario establecido como símbolo de fidelidad a la empresa. Otra de las medidas fue la de ampliar el número de guarderías disponibles privatizando el sector y permitiendo a las familias en las que ambos progenitores trabajan la contratación de asistentes domésticas inmigrantes, un derecho que ser reservaba exclusivamente a diplomáticos o expatriados extranjeros.

Pero las medidas más urgentes eran las medidas de reforma de la política administrativa e institucional en su conjunto. Entre las medidas implementadas está la ampliación del permiso por paternidad y la eliminación de la deducción fiscal por cónyuge dependiente, principalmente en hogares en el que el trabajador principal era el hombre. Esto dificultaba la incorporación de la mujer al mercado laboral ya que el salario que obtuviera la mujer tenía que ser lo suficientemente elevado como para compensar la disminución en la desgravación fiscal (Hughes, 2019).

Pero la reforma legal no es el único paso que tiene que afrontar Japón. Uno de los pasos más importantes que ha dado es el intento del Gobierno de replantear los roles de género. Las actitudes tradicionales japonesas ven la masculinidad “como un compromiso total con tu puesto de trabajo”, este compromiso con tu trabajo reemplaza las responsabilidades familiares de los hombres en el hogar, que recaen principalmente sobre las mujeres, por eso no sorprende que las mujeres sean las que renuncien a sus trabajos después de tener su primer hijo y las que vuelven a menudo quedan marginadas en puestos de trabajo inferiores y sin posibilidades de promoción. Esto priva a las mujeres de la oportunidad de perseguir sus ambiciones profesionales y a la economía de Japón del talento y visión que las mujeres podrían aportar a la hora de planificar estrategias, tomar decisiones y mejorar la economía global.

Para intentar aumentar la participación de los hombres en el cuidado de los hijos, el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón lanzó en 2010 el proyecto IKUMEN, en el que publicó el “Manual de equilibrio entre la vida laboral y personal”, ofreció talleres de cuidado infantil para padres y campañas publicitarias para promover el rol activo de los hombres en las responsabilidades del hogar. El esfuerzo realizado por el Ministerio tuvo su recompensa ya que desde 2010 a 2017 el porcentaje de hombres que se benefició del permiso por paternidad aumentó del 1,9% al 7% (Government of Japan, 2018).

Según el informe elaborado por el Foro Económico Mundial publicado en diciembre de 2019 sobre Brecha de Género, Japón ha mejorado respecto al año anterior en la





categoría “participación económica y oportunidades”, pero retrocedió en la categoría de “empoderamiento político” (World Economic Forum, 2019) y sitúa a Japón en la posición 121 de 153 países siendo el país que tiene la mayor brecha de género de todas las economías avanzadas.

El papel de las asociaciones de mujeres es determinante a la hora de crear conciencia en la sociedad. Entre las asociaciones más importantes se encuentran:

- Asociación Q (*Q no kai*): creada en 2013 con aproximadamente unas 60 asociaciones de mujeres. Su principal actividad es la de realizar acciones de *lobbying* en el parlamento. Los miembros principales de visitan frecuentemente las oficinas de los parlamentarios para impulsar la demanda de legislar en temas de igualdad de género. Algunos de los miembros de la asociación son exparlamentarios lo que le otorga ventaja a la hora de saber con quién hablar y cuando. Se trata de una federación de organizaciones de mujeres, por lo que no puedes unirte de manera individual (Dalton, Women and Politics in Contemporary Japan, 2015).
- Asociación WIN WIN (*Women in New World-International Network*) (WIN WIN, 2020): tiene entre sus actividades principales es el apoyo a las candidaturas parlamentarias y la realización de sesiones de estudio y actividades educativas para implementar el sistema de cuotas en el parlamento. Entre sus fundadoras está Ryoko Akamatsu, que contribuyó a promulgar la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, fue Embajadora de Japón en Uruguay, directora de la oficina de Mujeres y Jóvenes Trabajadores del Ministerio de Trabajo de Japón en 1982, Ministra de Educación en 1993 y directora del comité japonés de UNICEF desde 2008.
- Asociación AFER (*Alliance of Feminist Representatives*): fundada en 1992, ha sido otra de las asociaciones impulsoras del uso de cuotas de género en la política. Es un grupo de miembros electos del parlamento (locales y nacionales) que se han unido bajo la premisa feminista por la que más mujeres en la política no solo es bueno para las mujeres sino para la sociedad en general. Su principal objetivo es conseguir aumentar el porcentaje de mujeres en Asambleas Legislativas y organismos públicos de toma de decisiones hasta un 40% para crear una sociedad en la que las opiniones de las mujeres se vean reflejadas en la política (Dalton, Women and Politics in Contemporary Japan, 2015).

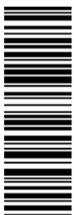




- Asociación BPW (*National Federation of Business and Professional Women's Clubs in Japan*) (BPW Japan, s.f.): BPW Japón es una organización no gubernamental miembro de la Federación Internacional de Mujeres Empresarias y Profesionales cuyo objetivo es “*Promover el bienestar social y aumentar el estatus social de las mujeres trabajadoras*”. La asociación trabaja por la independencia económica de las mujeres y por la igualdad de oportunidades y representación en la vida económica y política y por eso se ha unido al proyecto de la ONU 2030-50 con el objetivo de que las mujeres sean el 50% de los puestos de liderazgo en todos los campos para el año 2030, un objetivo superior al establecido por el Gobierno de Japón que se sitúa en el 30%.
- Asociación Japonesa de Derechos Internacionales de la Mujeres (JAIWR, s.f.): Esta asociación trabaja desde 1987 en investigar y difundir la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Entre los asuntos tratados están los relativos al artículo 7 del Convenio que hace referencia a la no discriminación de la mujer en la vida política y pública del país, garantizando, en igualdad de condiciones que los hombres: el derecho a votar, a participar en referéndums públicos, a ser elegible, a participar en la formulación de políticas gubernamentales y ocupar y ejercer cargos públicos en todos los planos gubernamentales.

Desde *Q no Kai*, en 2015, fue impulsado el grupo parlamentario que fue determinante en la tramitación de la Ley de Promoción de Igualdad de Género en la Política.

Actualmente las asociaciones de mujeres sufren un desafío por falta de rotación generacional y falta de miembros entre su personal. Para mantener la atención de los medios, la asociación *Q no kai* realiza eventos públicos constantemente. En las instalaciones de la Dieta celebran reuniones del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), el Día del Sufragio Femenino (10 de abril) y al principio y al final de cada sesión parlamentaria. Desde el Instituto de Estudios de Género de la Universidad de Ochanomizu, que fue la primera universidad en tener un centro de investigación y documentación para estudios de mujeres en Japón, también se han organizado varios simposios internacionales y eventos públicos cada dos meses relacionados con las cuotas o representación insuficiente de las mujeres para aumentar la conciencia social entre la ciudadanía (Miura, 2018). La actuación conjunta de las administraciones públicas, órganos políticos y organizaciones civiles es clave para lograr el éxito en la





eliminación de los estereotipos de género y la disminución de la discriminación contra la mujer.

#### 4. PROBLEMÁTICA HISTÓRICO-CULTURAL

Las tradiciones de los países definen la sociedad y en base a esas tradiciones se desarrollan los roles que otorgan el poder en la toma de decisiones. La cultura se entiende como un conjunto de valores, normas, creencias, actitudes y comportamientos aprendidos y compartidos por un grupo de personas, que les permite percibir el mundo de la misma manera. Estas características se dividen en 2 categorías, una sería los sistemas culturales y objetos tales como la ropa, los gestos, la comida etc., cosas visibles a los ojos, y otra categoría sería el sistema de valores y creencias, que no es visible a los ojos, pero que marcan el comportamiento y la manera de evolucionar de las personas de una manera más profunda. Es dentro de esa segunda categoría dónde podemos encontrar la problemática y los motivos por los que la mujer tiene una posición de desventaja frente al hombre tanto en la sociedad india como japonesa.

A continuación, se detallan los principales valores y se hace un repaso histórico, de cada sociedad para ver cómo se estableció el rol de la mujer en cada país y cómo ha ido evolucionando los últimos años, lo que ha permitido que la figura de la mujer avance en los puestos que la propia sociedad le otorga y que hace que no sólo las mujeres sean más visibles en los puestos de mando tanto empresariales como políticos, sino que hacen avanzar a la sociedad hacia un modelo más integrador y sostenible que se preocupa de las necesidades de todas las personas que la componen.

##### 4.1 Cultura y evolución histórica del rol de la mujer en India

Históricamente llamado India, hoy día comprende las naciones independientes de India, Pakistán, Bangladesh, Nepal, Bután, Sri Lanka y Afganistán. Una región que es hogar de más de mil millones de personas de diferentes grupos étnicos, lingüísticos y religiosos. Su historia es un crisol evolutivo marcado por fusiones genéticas y culturales. Estas fusiones se reflejan en las normas de género, que varían según la secta y la casta, aunque tienen similitudes regionales.

La imagen de la mujer en la India tiene grandes contrastes culturales: por un lado, es una región famosa por las diosas con simbologías positivas de madre, energía primaria, naturaleza y gran diosa mata demonios, pero de otro encontramos personajes y heroínas que se sacrifican, víctimas que desigualdades de género, religiosas, de casta y de clase.





Uno de los principales problemas lo encontramos en las diferentes religiones que perpetúan los comportamientos machistas en la sociedad. El hinduismo y el islam, las dos religiones mayoritarias en la India (Datosmacro Expansión, s.f.), otorgan a la mujer un rol de inferioridad respecto al hombre. Este era tal que en la Edad Media la costumbre hinduista del ritual *sati*, a la muerte de su marido, obligaba a las mujeres a arrojarse a la pila funeraria junto a él. Esta costumbre era respetada incluso en la casta más alta, la de sacerdotes y militares, considerando a la mujer como una propiedad de su marido y no fue hasta 1829 que los británicos abolieron esta práctica (Raman, *Women in India A Social and Cultural History*, 2009, pág. 12).

En la historia de la India la situación y los derechos de las mujeres han sufrido muchos cambios. Existen estudios que afirman que en el periodo Védico (entre los años 1500 y 800 a.c.) (Encyclopedia Britannica, s.f.), el nacimiento de una hija era bienvenido, a las mujeres se les permitía estudiar los Vedas y participar en discusiones filosóficas y después de terminar su educación, podrían casarse o dedicarse a estudios religiosos y metafísicos al igual que los hombre, pero el *Atharvaveda*, texto sagrado del hinduismo, prescribía encantos y ritos para garantizar el nacimiento de un hijo con preferencia al de una hija. La posición de las mujeres desde el siglo VIII a IX d.c. giró hacia una mayor ortodoxia y control de las mujeres como posesiones. Mientras que, en los *Vedas*, los 4 textos religiosos más antiguos de la India, la destrucción del embrión se consideraba pecado, la costumbre del infanticidio femenino se introdujo en algunos sectores de la sociedad en la Edad Media, aunque en mayor medida se limitó a las clases bajas, incultas y muy pobres. La mayoría de las niñas fueron privadas de la educación salvo que pertenecieran a las clases altas, fueran hijas de comerciantes o profesionales de entretenimiento, como bailarinas, cantantes o cortesanas. En esta época también aumentó la costumbre del matrimonio concertado e infantil, derivado del deseo de proteger a las niñas de los invasores extranjeros. Hasta principios del siglo XX era costumbre que las niñas se casaran entre los 9 y 12 años (Ministry of Culture, Government of India, s.f.). En un periodo Védico posterior se produjo un gran deterioro de los derechos de la mujer. Sus derechos económicos, sociales y políticos fueron negados por las costumbres sociales de la época, ya que esas costumbres socio-religiosas no aceptaban la mujer en la vida pública. El papel de la mujer se limitaba a ayudar al hombre en las ceremonias religiosas.

Si los derechos de las mujeres musulmanas en la India fueron definidos por el Corán y la Sharia, los hindúes siguieron a *Manu Smriti*. Los textos religiosos y la literatura disponible de la antigua India dan a la mujer una posición subordinada respecto al hombre, el texto *Manu Smriti* establece que una mujer nunca debe ser independiente, como hija debe

---

Liderazgo y Participación Política de la Mujer en India y Japón  
Fernández Abril, Débora





estar bajo la vigilancia de su padre, como esposa de su esposo y como viuda de su hijo (Raman, *Women in India A Social and Cultural History*, 2009, pág. 45).

La llegada de los británicos a la India hizo que el papel de la mujer en la sociedad se viera sometido a una serie de demandas de cambio de las viejas costumbres sociales y el tema de las mujeres se convirtió en un tema de gran preocupación de los reformadores sociales que iniciaron sus reclamaciones defendiendo la educación y la libertad de la mujer. La introducción de cambios en la economía, el sistema educativo y otros valores como la racionalidad y el laicismo generaron una presión adicional para realizar cambios en la antigua sociedad india. El apoyo de las élites más educadas de la India sirvió de gran ayuda a los británicos a la hora de luchar con la costumbre del matrimonio infantil, el infanticidio, el ritual *Sati*, mencionado anteriormente, el permitir a las viudas volver a casarse o, en el caso de los musulmanes, luchar contra la poligamia. La poligamia convertía a las mujeres en mera mercancía sexual, pero, aunque hubo varios intentos por acabar con ella no fue hasta después de la independencia, en 1955, cuando se ilegalizó a través de la Ley del Matrimonio Hindú (Shodhganga, s.f.).

Hasta el siglo XX las mujeres no tenían derechos sobre las propiedades. Su esposo podía realizar todos los tratos en su nombre ya que las mujeres casadas no tenían existencia legal por sí mismas, una vez se casaba perdía su identidad. No es hasta 1937 que se aprobó la Ley de derecho de propiedad de las mujeres hindúes por el cual la mujer tenía el mismo derecho a la propiedad que su esposo.

Fue en la época colonial en la que las mujeres entraron en el mercado laboral. Fueron formadas y empleadas en nuevas profesiones, como eran la enseñanza, fábricas, medicina y plantaciones. La medicina fue una de las profesiones que se abrieron a las mujeres a finales del siglo XIX había 68.000 mujeres empleadas en el sector médico, 30.000 en el sector educativo y científico y 6.000 en derecho y negocios. Aun así, el mayor empleador de las mujeres era el sector manufacturero que empleaba a 2.500.000 de mujeres (Shodhganga, s.f.). Sin embargo, las mujeres trabajadoras recibían un 40% del sueldo de los hombres, ya que se consideraba que los salarios de las mujeres eran un ingreso familiar complementario (RAMAN, *Women in India: A Social and Cultural History*, 2009, pág. 84).

El siglo XIX estuvo marcado por la disminución de la agricultura e industria en la India, mientras la política económica liberal favoreció las industrias mecanizadas de Gran Bretaña, la industrialización de la India iba a un ritmo diferente del existente en Europa y aunque los británicos sí que realizaron inversiones en industrias específicas de la India se hizo sin garantías sociales para las mujeres y para las familias. Además, a las mujeres no





se las contrataba para operar máquinas ni realizar trabajos técnicos mejor remunerados, a diferencia de las mujeres europeas. En 1881 se aprobó la primera Ley de Fábricas Indias que limitaba el trabajo de las mujeres a 11 horas al día y un descanso de hora y media, pero ese descanso era para que pudieran hacerse cargo de sus responsabilidades domésticas y de sus hijos (RAMAN, *Women in India: A Social and Cultural History*, 2009, págs. 84-85).

Como consecuencia de los cambios realizados por los británicos, a finales del siglo XIX, muchas mujeres habían recibido educación y participaban en actividades públicas y con el incremento de la urbanización de las zonas rurales y los movimientos demográficos del campo a la ciudad muchas familias comenzaban a tener contacto con los extranjeros y veían como desaparecían los roles clásicos dentro del hogar. Las mujeres asistían a centros educativos y se reunían socialmente con otras personas fuera del ámbito del hogar modificando las relaciones de género tradicionales (Forbes, 1996).

El colonialismo y el movimiento nacionalista de la India fueron determinantes para la politización de los derechos de las mujeres. Las reformas hechas en el sistema educativo a finales del siglo XIX y principios del XX generaron nuevos intereses en las mujeres que iban más allá del ámbito privado. El activismo feminista de principios del siglo XX abordó cuestiones como la construcción de una visión de género en los ámbitos políticos y sociales y estableció las bases que se utilizarían posteriormente bajo una India libre (Vadivelu, *Feminist Politics in India: Women and Civil Society Activism*, 2005). La demanda de los derechos políticos durante época colonial se puede dividir en dos líneas, una de ellas realizada por políticos y reformadores sociales, que reconocieron la igualdad de derechos de las mujeres y la segunda la realizada por las mujeres educadas de la élite india y organizaciones de mujeres que exigían para las mujeres indias los mismos derechos que tenían en ese momento las mujeres occidentales (Shodhganga, s.f.). La Asociación de Mujeres Indias (WIA) fue la que tomó la iniciativa en la reclamación de los derechos políticos y derecho de sufragio de las mujeres en la India, pero las peticiones del comité al gobierno fueron rechazadas por considerarse algo prematuro ya que la sociedad todavía rechazaba la educación de las mujeres y fomentaba su segregación. Este rechazo causó fuertes protestas allanando el terreno para el reconocimiento de los derechos de las mujeres por todos los partidos políticos del país. Estas peticiones fueron llevadas a Londres para introducirlas en la Ley de Gobierno de la India obteniendo el apoyo de los grupos feministas británicos *Women's Freedom League* y *Women's International League*. Madrás fue el primer Estado en otorgar el voto a las mujeres en 1920, seguido de Bombay en 1921 (Shodhganga, s.f.). Las organizaciones nacionales de mujeres surgieron entre 1917 y 1927. Además de la WIA se crearon otras dos grandes

---

Liderazgo y Participación Política de la Mujer en India y Japón  
Fernández Abril, Débora





organizaciones, el Consejo Nacional de Mujeres de la India (NCWI) y la Conferencia de Mujeres de Toda la India (AIWC).

Aunque el resurgimiento de la posición de las mujeres fue la influencia de Mahatma Gandhi, quien indujo a las mujeres a participar en el Movimiento de la Libertad. Gandhi se caracterizó por usar símbolos locales y cercanos para hacer frente a las amenazas políticas y económicas de la India. Dos símbolos asociados con las mujeres eran el hilado manual, principal industria artesanal de la India que se vio afectada por la invasión del mercado indio de los textiles de Lancashire, y la fabricación de la sal, por lo que muchas mujeres se unieron con gran entusiasmo a la campaña de promoción del hilado manual y participaron en la “Marcha de la Sal” junto a Gandhi para protestar por la abolición del impuesto a la sal en las Islas Británicas mientras se mantenía en las colonias, lo que resultaba muy perjudicial para la economía de la India (NORVELL, 1997). Se convirtieron en manifestantes *Satyagraha*, movimiento iniciado por Gandhi para la reclamación de derechos por una vía no violenta.

Las mujeres respondieron a la llamada de Gandhi convencidas de que respetaba su trabajo y sus derechos, no obstante, Gandhi también reforzaba los roles patriarcales establecidos al describir a las mujeres como madres, hermanas y esposas.

El activismo de las mujeres en la India fue fundamental para lograr la independencia de la India, luchando al lado de los hombres para liberar su nación. Esto fue motivo de elogio tanto dentro como fuera de las fronteras de la India, para reconocer su trabajo 14 feministas pertenecientes a la WIA y a la AIWC fueron nombradas para redactar la Constitución (Raman, Women in India: a social and cultural history, 2009, pág. 176).

Sin embargo, el conflictivo reparto de los territorios que tuvo lugar para la lograr la independencia de la India afectó también duramente a las mujeres. Aproximadamente 10 millones de hindúes, sikhs y musulmanes se desplazaron hacia y desde India y Pakistán. Pero el que se considera el mayor movimiento migratorio en tiempos de paz no fue pacífico, aproximadamente 1 millón de personas murieron, muchas de ellas mujeres. Unas 75.000 mujeres hindúes y musulmanas fueron violadas y torturadas y en un país como India en el que se le da tanta importancia al honor de la mujer hizo que esas mujeres fueran rechazadas por sus familias u obligadas a prostituirse o suicidarse y las que quedaban embarazadas de su violador eran obligadas a casarse con él, recordando así de por vida ese traumático momento (Raman, Women in India: a social and cultural history, 2009, pág. 178).

Tras la independencia de la India, varias mujeres de la élite nacionalista fueron nombradas ministras del Gobierno Central o Gobernadoras en las provincias. Se les

---

Liderazgo y Participación Política de la Mujer en India y Japón  
Fernández Abril, Débora





otorgaron cargos ejecutivos y legislativos. Las primeras mujeres con altos cargos políticos eran feministas de la AIWC, como Sarojini Naidu como primera gobernadora de Uttar Pradesh, Rajkumari Amrit Kaur como primera ministra de salud, Hansa Mehta que fue nombrada para la Comisión de Derechos Humanos en la ONU y Sharifa Hamid Ali en la Comisión de la ONU sobre la Condición de la Mujer. Una de las más destacadas fue Vijaya Lakshmi Pandit, hermana del Primer Ministro Jawaharlal Nehru, que fue la embajadora de la India en diferentes países y en 1953 se convirtió en la primera mujer en ser nombrada presidente de la Asamblea General de Naciones Unidas.

Otra de las mujeres destacadas en la política fue Indira Gandhi, Primera Ministra de la India desde 1966 a 1977 y de 1980 a 1984. Sin embargo, durante sus años de gobierno no impulsó especialmente políticas para la mejora de la situación de las mujeres, sino que se centró más en política económica o en la resolución de las tensiones internas del país.

En Asia siguen elogiando la imagen de la mujer como madre y esposa, por eso algunas mujeres políticas, para ganar votos, asumen roles tradicionales de defensa de los valores conservadores y defensoras de las tradiciones hindúes, lo que no ayuda a mejorar la situación general de las mujeres. En los 80, las principales asociaciones de mujeres no era partidarias de las cuotas obligatorias en el parlamento, consideraban que electorados separados podrían fragmentar la democracia, pero desde grupos feministas locales empezaron a reclamar este sistema que durante los años 80 hizo que aumentara en número de mujeres en los *panchayats*, por lo que en 1993 se realizó la enmienda parlamentaria para garantizar una cuota de un tercio de mujeres en estos consejos de aldea, lo que permitía a las mujeres trabajar a nivel local con ONGs en programas para mejorar la alfabetización de las mujeres, temas de salud y saneamiento de la comunidad en la que vivían. En 1998 se presentó un nuevo proyecto de Ley para aumentar el porcentaje de cuota, aunque el proyecto quedó estancado por falta de apoyos (Raman, Women in India: a social and cultural history, 2009, págs. 203-208).

La Constitución India está elaborada bajo el principio de igualdad para todos. Las mujeres de clase media han conseguido mayores mejoras profesionales, pero estos beneficios todavía no han llegado a las clases más bajas. Cada vez hay más mujeres en los consejos de las aldeas o *panchayats* y en el parlamento, pero siguen luchando contra las tradiciones patriarcales que les otorgan el rol de cuidadoras del hogar y de los hijos, cuidan de los niños y de los mayores al mismo tiempo que trabajan como maestras, abogadas, empresarias, médicos, enfermeras o técnicos informáticos.





Las familias prefieren tener hijos varones a mujeres, ya que esto implica que en el momento de la boda tienen que hacerse cargo de la mayor parte de los costes del enlace y aportar una dote, que, aunque hoy en día está prohibida por Ley, es una costumbre que sigue vigente. Si el hombre, por “derechos” familiares y religiosos, se considera mejor que la mujer, es cuestión de tiempo que acabe viéndola como un objeto sobre el que tiene derecho y al cual dominar.

La discriminación por la estructura de castas, profundamente enraizada en la sociedad, aunque prohibida por la Constitución, también perjudica en mayor medida a las mujeres. Las mujeres “dalit” o intocables son las más afectadas por las violaciones mientras que sus agresores salen impunes en la mayoría de los casos, eso si la agresión llega a denunciarse, ya que muchas veces no es así por miedo a ser denigrada por la sociedad, mientras que el hombre sale libre con una simple reprimenda por parte de las autoridades.

Hablar de feminismo en la India es hablar de las mujeres que pertenecen a la clase media, con estudios, de castas superiores y que viven en zonas urbanas. En las zonas rurales la pobreza y la ausencia de educación condena a muchas mujeres a vivir en una situación de desigualdad y desprotección permanente.

Debido al alto riesgo de violencia sexual y esclavismo laboral, la India fue considerado el país más peligroso del mundo para la mujer en 2018 (Thompson Reuters Foundation, 2018). Esto la sitúa por encima de países en guerra como Siria o Afganistán.

Las mujeres en la India suponen aproximadamente el 48% de la población total, lo que suponía, en 2018, 649 millones de mujeres. Aun así, siguen estando en segundo plano, no sólo socialmente, también, en el ámbito de la familia. India ocupa el puesto 129 de 189 países en el Índice de Desigualdad de Género y Empoderamiento de las mujeres elaborado por Naciones Unidas (UNPD), índice que incluye entre las variables a tener en cuenta para realizarlo la proporción de mujeres en el parlamento (Naciones Unidas, 2019).

Aunque la Constitución y otras normas trabajan por asegurar los derechos de la mujer, en la práctica, la función de la mayoría de las mujeres sigue siendo la de madre y esposa, que se ve sometida a las decisiones de su padre hasta el día de su boda para pasar después a depender de las decisiones de su marido. Según la Organización Mundial del Trabajo, únicamente un 25,8% de las mujeres trabaja y únicamente un 27% tiene educación superior (Organización Mundial del Trabajo, 2015) lo que las hace dependientes de su familia en la que mayoritariamente es el hombre el que trabaja. Además, es uno de los países en los que la violencia contra la mujer se considera un mal

---

Liderazgo y Participación Política de la Mujer en India y Japón  
Fernández Abril, Débora





endémico. En 2016 la tasa de crímenes contra las mujeres llegó hasta el 55,2% (National Crime Records Bureau, 2016), teniendo en cuenta que este dato es de los crímenes que se llegan a denunciar. La violencia se produce tanto dentro como fuera de los hogares y pone de manifiesto el rol de inferioridad que se le da a la mujer en la India en la que tiene un enorme peso la tradición patriarcal y unas estrictas normas sociales acerca del rol de las mujeres como madres y esposas. Este pensamiento patriarcal está especialmente arraigado en las zonas rurales, la pobreza se une a la discriminación provocada porque la sociedad entiende que las mujeres pertenecen a una clase social inferior.

La India independiente, comprometida con la democracia liberal de la ciudadanía y la sociedad civil, está influenciada por el discurso normativo occidental. Esta ideología liberal democrática de las instituciones se opone a la cultura social dominante y las relaciones jerárquicas de la sociedad hindú. La desigualdad de género y el patriarcado dentro de la sociedad civil es algo que perdura. Tras la independencia era obligación del gobierno crear un ambiente que favoreciera la participación real y efectiva de las mujeres en la política. Sin embargo, aunque el derecho al voto es ejercido ampliamente por las mujeres, el derecho a participar activamente en el desarrollo de políticas es todavía hoy una realidad lejana ya que únicamente hay 14% de mujeres en el parlamento de la Nación (Unión Interparlamentaria, 2019). A pesar de los logros alcanzados la igualdad de género sigue siendo un asunto complejo por las normas patriarcales que siguen arraigadas en la sociedad, el permanente dominio masculino de la alta casta en los puestos de poder, la política electoral multiétnica y la globalización que perpetúa las situaciones de desigualdad con mujeres y niños que siguen teniendo peores condiciones laborales que los hombres al asegurar un bajo coste laboral y un aumento de los beneficios de las multinacionales asentadas en el país. En temas como alfabetización, nutrición, salarios y riqueza las mujeres siguen estando dos pasos por detrás de los hombres y siguen ejerciendo como amas de casa obedientes de épocas pasadas.

#### 4.2 Cultura y evolución histórica del rol de la mujer en Japón

El modelo familiar japonés que pone al hombre como sustento principal de la familia y a la mujer como ama de casa ha persistido a lo largo de los años. Por la influencia de la civilización china, que llegó a Japón a través de Corea, y especialmente a partir del periodo Edo (1603-1868), es cuando el Shogunato Tokugawa adoptó el neo-confucianismo y lo incluyó en las estructuras del estado, se extendió la idea de la relación jerárquica de la familia, en la que el marido era el cabeza de familia. Esta filosofía establecía un orden en la estructura de la sociedad en la que el rol de la mujer era el de sumisión, dependía de su padre si estaba soltera y de su esposo si estaba casada. Este





pensamiento tuvo una gran influencia en la sociedad y de alguna manera todavía persiste. El budismo, que también tuvo gran influencia en la sociedad japonesa, relegó a las mujeres a una posición de inferioridad en la que se llegó a afirmar que la salvación no era posible para ellas. Con la implantación del sistema feudal y el aumento de poder de la clase samurái se dio más importancia a la fuerza física y al valor militar y las mujeres perdieron posiciones respecto a los hombres. Durante esta época, los hombres samurái trataban a sus mujeres prácticamente como esclavas, incluso tenía derecho a matarlas si consideraban que su mujer era perezosa o mala, por lo que las mujeres en esa época vivían con una gran preocupación por salvaguardar el honor de sus maridos y realizar correctamente sus deberes domésticos ya que su vida dependía de ello. Los gobernantes Tokugawa legalizaron el sistema familiar patriarcal en el que el hombre cabeza de familia tenía autoridad absoluta sobre todos los demás miembros. Este pensamiento caló especialmente entre el campesinado, impidiendo que las mujeres pudieran tener propiedades (Hane, 2003). Esta situación duró 265 años.

Esta jerarquía confuciana ha marcado la sociedad japonesa convirtiéndola en una sociedad vertical en la que las relaciones van de arriba a abajo, no de igual a igual. Aunque el sistema feudal fue abolido en 1868, esta organización social afecta la manera en que los japoneses se relacionan en la actualidad en todas las esferas de manera vertical: profesor/alumno, padres/hijos, jefes/subordinados y marido/mujer. La estructura social vertical basada en el concepto confuciano especifica claramente cuáles son las responsabilidades y obligaciones que regulan las relaciones entre individuos en la sociedad japonesa. También cobra importancia el concepto confuciano del *li* que hace referencia al “orden social ideal” o “normas racionales de conducta”. Este orden envuelve la jerarquía, autoridad y poder y determina la vida diaria hasta el pensar, sentir y actuar dando a cada persona una posición específica en la familia, en la comunidad y en la sociedad (García, 2015).

Otro pensamiento que ha influido en la sociedad japonesa es el sintoísmo y es casi el más importante ya que, junto con el budismo, es la religión más profesada en un porcentaje de 69,07% y 84,74% respectivamente (Datosmacro Expansión, 2010). Dentro de la filosofía *shintō* los principales valores son la pertenencia al grupo, la importancia de la cooperación dentro del mismo y la armonía dentro de los miembros del grupo. Esta filosofía de cooperación y armonía hace que la sociedad japonesa sea fuertemente colectivista y tenga un gran sentido del cumplimiento del deber, el honor y el respeto a las tradiciones. Aunque a día de hoy la sociedad ha ido relajando sus costumbres, siguen teniendo ese sentimiento de respeto máximo hacia las tradiciones y hacia la persona que por su edad o puesto en la sociedad se les entiende en un nivel jerárquico superior.

---

Liderazgo y Participación Política de la Mujer en India y Japón  
Fernández Abril, Débora





En estos valores de cooperación, no ruptura de la armonía y pertenencia al grupo influyen también en el tiempo que se le dedica a la adquisición de derechos ya que la forma de negociar en Japón es mucho más lenta y requiere del consenso de todos los miembros para mantener esa armonía del grupo. Las negociaciones se realizan de manera pausada, siguiendo los protocolos, de igual a igual y con una visión a largo plazo. Las mujeres en Japón no sólo tienen que luchar con el rol que la comunidad les ha otorgado durante siglos, sino que también tienen que dedicar más tiempo y esfuerzo para seguir los protocolos que se consideran adecuados a la hora de realizar cambios en la sociedad.

La obediencia a la tradición se debe a que son una sociedad tremendamente nacionalista, durante dos siglos cerraron sus fronteras a todo lo occidental considerando incluso que las misiones cristianas que llegaban al país eran una estrategia para la invasión militar. Esto, unido a los acontecimientos vividos en los países vecinos a los que se les obligaba a abrir sus puertos comerciales por la fuerza hizo que la desconfianza hacia los extranjeros fuera máxima, cerrándose a todo lo que venía del exterior y prohibiendo la entrada o salida del país bajo pena de muerte.

Esta cultura milenaria hace que hoy en día persistan determinadas costumbres que llevará décadas modificar, como el cambiar tu apellido por el del marido al casarse, situación que también se da en muchos países de occidente, o pasar a formar parte de la familia de tu marido por matrimonio.

Este rol de sumisión frente al hombre se puede observar también en las tradicionales *geishas* y *maikos*, profesionales del entretenimiento masculino cuya misión era y es "satisfacer" las conversaciones de los hombres.

La sociedad tradicional japonesa enfatiza la idea del *ryousai kenbo* o "buena esposa, buena madre", idea que se hizo extremadamente popular durante la época de la reforma de finales del siglo XIX como una forma de enfocar las prioridades de las niñas hacia el hogar y la familia.

Con la derrota de Japón en la segunda guerra mundial, el parlamento tuvo que aceptar la inclusión de una nueva constitución en la que se volvía a dar igualdad a hombres y mujeres, pero como se observa en este trabajo, la sociedad japonesa sigue teniendo mucho que mejorar para conseguir una igualdad real en la sociedad actual.

Basándonos en las características de la sociedad se puede concluir que el rol tradicional de la mujer como cuidadora de la familia les priva de tiempo necesario para la labor política. Los hombres miembros de los parlamentos no solo se ven liberados de sus responsabilidades familiares, sino que su familia suele ser un recurso de apoyo para sus





carreras. Las mujeres, por el contrario, renuncian a la política para hacerse cargo de las responsabilidades familiares y el cuidado de los hijos porque es el rol otorgado por la sociedad desde hace siglos.

Los estereotipos de género existentes en la cultura japonesa hacen que la sociedad vea el mundo de la política como un mundo de hombres y las mujeres que tratan de entrar en ese mundo tienen más dificultades que los hombres para reunir los apoyos necesarios.

Además de los factores mencionados, en la escasa participación femenina en la política también influye la importancia que tiene la tradición en los partidos políticos. La propensión a buscar candidatos similares a los hombres que componen la política hace que la elección de candidatos por parte de los partidos hace la búsqueda de mujeres que acompañen o sustituyan a los candidatos masculinos se reduzca, al entender que las mujeres no comparten sus experiencias y están fuera de su círculo de atención.

Este pensamiento poco propenso a los cambios también ha influido en su sistema político. A pesar de que en Japón tienen un sistema multipartidista el Partido Liberal Democrático ha tenido el poder de manera casi ininterrumpida desde 1955. Únicamente en las elecciones de 2009 perdió el poder para recuperarlo en 2012, tras la caída del Partido Democrático de Japón que pasó de tener 308 escaños a 57 tras solo 3 años en el Gobierno. Durante muchos años el Partido Liberal Democrático, de ideas conservadoras, no tomó las medidas necesarias para aumentar la visibilidad de la mujer en la política ni en los puestos de liderazgo de la sociedad. Es la gestión de la posición de la mujer dentro de sus partidos lo que hace que se limite su participación, por los métodos de selección de candidatos, su posición en las listas del partido, así como la propia cultura dentro del partido. Los partidos considerados de izquierdas tenían más conexiones con los movimientos feministas y esta conexión es uno de los factores que ha llevado al aumento de las mujeres en la política.

El Partido Liberal Democrático ha tenido un profundo impacto en cómo se ha desarrollado el sistema político en Japón desde 1955. El PLD fue el resultado de la unión de dos partidos conservadores, el Partido Liberal y el Partido Democrático en respuesta al aumento de los partidos progresistas y especialmente por la amenaza del crecimiento del Partido Socialista. El PLD contribuyó en sus primeros años de su gobierno a mantener a las mujeres fuera de la política de dos maneras: la primera a través de estructuras políticas que discriminaban a las mujeres y la segunda a través de políticas que consolidaban a las mujeres dentro del hogar. Durante estos primeros años de gobernanza el Partido Liberal Democrático, además de barreras institucionales, planteaba discursos de género que definían a las mujeres como amas de casa y madres





y por lo tanto no aptas para la política (Dalton, *Women and Politics in Contemporary Japan*, 2015, pág. 13).

Otro de los elementos criticados por actuar como un obstáculo de participación de las mujeres es el alto coste que conlleva el presentarse a la Dieta. Las mujeres, con carácter general tienen menos acceso a financiación debido a la tendencia que existe por la que las mujeres ocupan roles sociales como madres o esposas donde no tienen un salario o si lo tienen es un trabajo mal remunerado o a tiempo parcial. Y en un mundo en el que tener conexiones es tan importante para poder captar apoyos, las mujeres también se encuentran en desventaja ya que al no asociarse a organizaciones o contar con contactos empresariales tienen menos posibilidades de obtener apoyo financiero de estos grupos (Dalton, *Women in Politics in Contemporary Japan*, 2015, págs. 20-21). Independientemente de la afiliación del partido, las campañas políticas requieren de conexiones con las grandes empresas, con políticos en activo y acceso a respaldo financiero y todos estos factores los tienen más frecuentemente los hombres antes que las mujeres.

Durante de los años 80 surgió un movimiento denominado el “*Madonna Boom*”, que supuso el progreso de las mujeres en la política durante estos años. Tras las elecciones de 1987 el número de mujeres participantes en la Dieta aumentó del 1,1% al 2,1%. El aumento producido se debió a varios factores. El Partido Democrático de Japón nombró a la que fue la primera mujer líder de un partido, Takako Doi. Su forma de hablar directa y sin ambigüedades aumentó la visibilidad de las mujeres en la política atrayendo el interés de los medios de comunicación y el público sobre su persona. El tema del aborto era otro de los principales motivos del incremento de la participación política de las mujeres. En los 80 el aborto todavía era ilegal, salvo en algunas circunstancias permitidas por la Ley de Protección Eugénica de 1948. El Partido Liberal Democrático, de carácter conservador, intentó realizar enmiendas a dicha Ley para convertir el aborto en algo ilegal en cualquier caso. Esto fomentó que las mujeres japonesas se movilizaran para tomar medidas y así evitar la reforma de la Ley. Como era difícil concienciar a los hombres que participaban en las asambleas locales, los cuales suponían un 98,9% de la composición, de la importancia de poder abortar dentro de la legalidad, muchas mujeres tomaron la decisión de presentarse ellas mismas a los cargos políticos en dichas asambleas para defender sus ideas. El tercer factor que influyó en el aumento de mujeres en la política fue debido a los recortes realizados a mediados de los 80 por la Administración de Nakasone Yasuhiro, líder del Partido Liberal Democrático y Primer Ministro de Japón desde 1982 a 1987. Se recortó presupuesto en educación, bienestar social y protección medioambiental. Los movimientos de mujeres se oponían a estos recortes,

---

Liderazgo y Participación Política de la Mujer en India y Japón  
Fernández Abril, Débora





especialmente los relacionados con la atención en los centros de cuidados y escuelas, lo que llevó a tomar medidas de participación directas en la política para evitar estos recortes. El cuarto factor que influyó en el aumento de la participación de las mujeres en las asambleas fue debido a la propia competencia entre partidos, mencionado anteriormente, ya que los partidos de la oposición, el partido Komeito y el Partido Comunista de Japón en su búsqueda por encontrar nuevos apoyos en los núcleos urbanos decidieron apoyar las candidaturas femeninas en las asambleas legislativas locales. También el principal partido de la oposición, el Partido Social Demócrata, aumentó las candidaturas de las mujeres, llamándolas “*Madonnas*”, denominación que dio nombre a este movimiento feminista que fomentó el aumento de la participación de las mujeres en la política japonesa. Un último factor fue el aumento de la conciencia de género entre las mujeres de la generación del *baby boom*. Hasta los mediados de los 80 las mujeres de esta generación estaban centradas en la educación de sus hijos. Sin embargo, una vez que sus hijos crecieron y pusieron la atención en sí mismas se dieron cuenta de las malas condiciones existentes para las mujeres en Japón, especialmente en temas de educación y bienestar social. Estos motivos originaron que a finales de los 80 naciera este movimiento de activismo feminista que hizo que aumentaran las mujeres candidatas a fin de involucrarse activamente en los organismos de toma de decisiones y así mejorar la legislación que les afectaba de manera más directa (Iwamoto, 2001).

Esto pone de manifiesto la importancia de la participación de las mujeres para poder legislar sobre los asuntos que afectan en mayor medida a las mujeres, mejorando su vida directamente y haciendo de que la sociedad sea más solidaria e integradora con los intereses de las personas que supone el 50% de la sociedad.

A pesar del aumento de las mujeres en la Dieta durante los siguientes años las mujeres siguen teniendo muchos obstáculos a la hora de presentarse a un cargo político, especialmente con los miembros de más edad de la Dieta que actúan como barrera en la elección de nuevas candidatas. Sin embargo, se espera que a través de la proporcionalidad de un nuevo sistema electoral en la representación y del aumento de la competencia entre partidos por proponer mujeres candidatas esto suponga un aumento de las mujeres en los puestos de representación política en los siguientes años.

Las medidas que se han tomado en el sistema japonés para aumentar de la participación de las mujeres se consideran insuficientes. El sistema de reserva de cuotas para las mujeres en los partidos se encuentra con dificultades en su aplicación ya que la Ley de Promoción de Igualdad de Género en la Política no establece cuotas obligatorias sino voluntarias, como se ha mencionado anteriormente, y porque los partidos abordan la





subrepresentación femenina desde una perspectiva de igualdad de oportunidades, en el que se supone que los sistemas políticos y las estructuras sociales son neutrales en cuanto al género. Aunque los grupos feministas presionan a los partidos para que implanten las cuotas, las mujeres en la Dieta tienen pensamientos divididos sobre si es la mejor manera de aumentar la representación de las mujeres y esa división unida a la resistencia de los miembros masculinos y servicios jurídicos de la asamblea nacional obstaculiza aún más su implantación considerando que pueden marginar a las mujeres al considerar que participan en la Dieta por “cuota”.

## 5. CONCLUSIONES

La participación política plena y en igualdad de las mujeres es un requisito previo para la gobernanza democrática. Sin embargo, como hemos visto, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas tanto en India como en Japón. Las barreras culturales discriminatorias y el menor acceso a la educación, especialmente en India, impiden que se pueda lograr una igualdad real.

Para poder eliminar las prácticas discriminatorias se podrían fomentar distintas políticas y soluciones que han resultado positivas en otros países, tales como:

- Introducir cuotas de género como un mecanismo de cambio progresivo.
- Crear programas de capacitación de mujeres en liderazgo y gestión de conflictos.
- Ofrecer programas de formación para jóvenes, mujeres y hombres sobre sistemas políticos y sobre la participación de la mujer en puestos de toma de decisiones para eliminar los estereotipos existentes y concienciar sobre la importancia de crear ambientes más inclusivos.
- Dar visibilidad a las mujeres que ya están en los puestos de liderazgo para crear un ejemplo para las nuevas generaciones. Lo que existe, pero no se ve no puede crear cambios en la sociedad. Es necesario promover una representación más inclusiva del liderazgo.
- Promover a las mujeres en los roles de liderazgo en las mesas de negociación de la paz y emergencias humanitarias o de catástrofes. India y Japón tienen margen sobre el que trabajar ya que las características geográficas de sus países permiten trabajar sobre estos temas.
- Financiar organizaciones cuyo objetivo es el desarrollo de las mujeres y niñas tanto a nivel social, como económico y político.





- Implementar medidas sobre rendición de cuentas en la aplicación de medidas sobre igualdad de género.
- Facilitar el intercambio de experiencias y buenas prácticas participando en organismos internacionales centrados en la promoción y desarrollo de la igualdad de género.
- Elaborar políticas de comunicación que aseguren la comprensión de la importancia de la igualdad de género dándole la mayor visibilidad posible.

Aunque para lograrlo deben tomarse medidas directas es cierto que estas medidas deben adaptarse a las características culturales, sociales y religiosas de los países, deben producirse cambios de manera gradual y en equilibrio, de manera que la transformación de la sociedad pueda realizarse de manera escalonada y que no genere rechazo en la sociedad por la brusquedad en la aplicación.

El valor de una civilización se puede juzgar por el lugar otorgado a las mujeres en la sociedad y en este apartado muchos países tienen una gran tarea pendiente. Sin duda las barreras a las que se enfrentan las mujeres hoy en día no tienen nada que ver con las barreras existentes en épocas pasadas, pero aún existe un gran camino que recorrer, especialmente para lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en lo que se refiere a su participación tanto en la alta dirección de empresas, instituciones y organismos como en la toma de decisiones de las administraciones públicas y en los órganos legislativos.

India y Japón son sociedades con un pasado patriarcal muy arraigado, en las que las mujeres todavía tienen que luchar a cada día contra el rol tradicional que se les otorga en la vida diaria. Suponer que los sistemas políticos y empresariales son neutros en cuestiones de género es tener una visión muy alejada de la realidad. La propia legislación reconoce esa desigualdad al tratar de paliar esta situación a través de normas y medidas que protejan a la mujer y pongan de manifiesto los problemas y perspectivas de las mujeres en las instituciones de manera que se produzca un cambio gradual hacia una mayor integración en las administraciones públicas, en las empresas y en la propia comunidad en la que viven.

Tanto India como Japón han ido tomando medidas para aumentar la participación de la mujer en áreas en las que tradicionalmente son los hombres los que tienen la posición dominante, pero son medidas que se han visto ineficientes. El caso de la India tiene un problema añadido que no tienen Japón y es la violencia endémica que sufre la mujer, especialmente las mujeres de las castas más bajas. La división de la sociedad en distintas castas que, a pesar de estar prohibida por la constitución es algo que sigue





vigente en la sociedad, aumenta la desigualdad ya de por sí existente por el hecho de ser mujer, incrementando el riesgo de sufrir discriminación, no solo por el sexo sino por la situación de pobreza en la que vive. El sistema de castas se considera una característica dominante en la religión hindú por lo que será necesario mucho tiempo para poder eliminarlo. Esta es una situación que no se vive en Japón, por lo que en este sentido está mejor posicionada que la India para acelerar las políticas de igualdad de género y conseguir una igualdad real para las mujeres.

La independencia económica es un tema clave en el desarrollo de la mujer. Para poder acceder a puestos de trabajo que lo permitan debe realizarse mejoras en las políticas educativas para garantizar el acceso de las mujeres a una mayor formación que les posibilite tener un mejor futuro laboral. Esto es de vital importancia en la India, donde 370 millones de personas viven bajo el umbral de la pobreza, muchas de ellas mujeres. El acceso a la educación es la base para el desarrollo y la transformación social y es imprescindible para reducir la pobreza de las mujeres y mejorar la situación general de la sociedad.

En la medida que se siga pensando que las responsabilidades del hogar y el cuidado de los hijos competen solo a la mujer y la responsabilidad de mantenimiento económico de la familia al hombre, se seguirá manteniendo la exclusión de la mujer, por eso son tan importantes las medidas legislativas que luchen contra los roles tradicionales existentes en India y Japón y que garanticen una conciliación real y efectiva de la vida laboral y familiar, asegurando que el hombre disponga de las mismas medidas para que la responsabilidad compartida sea cierta y segura.

Los techos de cristal existen y siguen impidiendo que las mujeres opten a mejores puestos en las empresas e instituciones y estos deben combatirse con leyes, argumentos y políticas públicas que sean inclusivas y que pongan en valor las diferencias existentes entre hombres y mujeres y que estas no sirvan como excusa para que existan diferencias entre los derechos y oportunidades que deben ser los mismos para ambos sexos.

Los partidos en India y Japón utilizaron a las mujeres durante los procesos electorales de una manera oportunista y cortoplacista al aumentar el número de mujeres entre sus candidatos cuando era de su interés para captar el voto femenino y no con el objetivo a largo plazo de mejorar la situación de las mujeres. Esto ha ido cambiando durante las épocas de crisis económica en las que era necesario empoderar a las mujeres para que salieran al mercado laboral y así contribuir al desarrollo del país y de esa misma manera que accedieran también a los cargos políticos capaces de poner sobre la mesa los temas





que afectan directamente a las mujeres cuando se enfrentan a la realidad del mundo laboral y poniendo de manifiesto los problemas a los que se enfrentan en la vida diaria.

Los sistemas de cuotas han aumentado el número de mujeres participantes en la política en algunos casos, pero para que sea completamente efectivo deben compatibilizarse con otras medidas, como puede ser establecer reglas en el orden de las listas para garantizar que dentro de los candidatos ganadores haya una proporción representativa de mujeres, así como establecer sanciones en caso de incumplimiento. En India, el establecimiento de un porcentaje reservado para las mujeres en los gobiernos municipales aumentó su participación e hizo que las mujeres formaran parte directa de la solución a los problemas de la sociedad en la que vivían, haciendo que las políticas educativas, de salud y sociales implementadas en su comunidad afrontaran problemas reales y cercanos mejorando la vida de las personas que la componen. Sin embargo, los partidos políticos se resisten a incluir este sistema en los parlamentos nacionales, principalmente porque ese porcentaje podría aumentar la participación de las castas más bajas o minorías religiosas y al no establecer ese porcentaje garantizan la conservación de sus escaños en el parlamento (Krook, 2009). En Japón, al existir únicamente recomendaciones no obligatorias sobre cuotas y que las mujeres son incluidas en las listas en un orden que no facilita el acceso al escaño si el partido resulta ganador, disminuyen las posibilidades de que puedan alcanzar un puesto representativo en los organismos políticos y legislativos.

La democracia es un sistema que debe ser revisado de manera constante para que pueda evolucionar y mejorar de manera que integre los derechos de todos los colectivos que componen la sociedad. Además, deben introducirse medidas para verificar el alcance de su ejecución, medidas de control y un sistema de sanciones que asegure su cumplimiento. Como se ha visto a lo largo de la exposición de este trabajo, las medidas no obligatorias limitan y ralentizan el aumento de la representación de la mujer en los partidos políticos, parlamentos y organismos institucionales.

Aunque la presencia de las mujeres en los parlamentos ha aumentado de manera considerable desde mediados del siglo XX sigue sin ser una representación proporcional a la ciudadanía que compone la sociedad. Para poder avanzar en la igualdad política de las mujeres es necesario aumentar no sólo el número de mujeres en los parlamentos, sino el número de mujeres en los puestos de liderazgo para que aporten una visión diferente e integradora de los problemas de las mujeres en la sociedad y que además sirvan de ejemplo para las generaciones venideras. El sector público debe ser un ejemplo para el resto de la sociedad.





Tras examinar la situación de ambos países se pone de manifiesto que, aunque parezca que Japón cuenta con una posición de ventaja respecto a India, tanto por desarrollo económico y educativo y por no tener una situación de violencia generalizada contra las mujeres, su situación a nivel de representación política es peor y aunque ambos están entre los países con menor representación femenina en los parlamentos, India ha dado pasos que no ha dado Japón para aumentar la presencia femenina en los organismos de toma de decisiones, aunque sea a nivel municipal estableciendo un punto de partida con las cuotas locales para que en un futuro se pueda aplicar a nivel nacional. En Japón se han centrado más en establecer medidas para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral privado, a través de la estrategia 'Womenomics', más que de elaborar medidas que aumenten su implicación dentro del sector público y político.

Hasta que se consiga que los sistemas de méritos para acceder a los puestos de representación y liderazgo sean completamente neutrales al sexo de la persona es recomendable establecer mecanismos que ayuden a compensar la discriminación que hoy en día siguen soportando las mujeres cuando quieren acceder a puestos de responsabilidad en todas las esferas de la vida.

Desde que desde los organismos internacionales como ONU han puesto entre sus prioridades, tanto en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000-2015) como en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015-2030), promover la igualdad de género y el empoderamiento femenino, los países firmantes de los acuerdos están mejorando sus políticas para conseguir una sociedad más integradora y sostenible, ya que sin dar respuesta a los problemas de la mitad de sus ciudadanos no es posible que la sociedad evolucione hacia un futuro mejor. Al invertir en la perspectiva de género en la participación política, los países no sólo cumplen con los derechos humanos más básicos de las mujeres, sino que allanan el camino hacia unas democracias más resistentes, unas economías más equilibradas y hacia la consolidación de la paz.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

BPW Japan. (s.f.). "About us", Obtenido de <http://bpw-japan.jp/english/about.html>, visitado 13 de junio de 2020.

CIDOB. (2013). "Sistema Político y Estructura del Estado de Japón". Obtenido de Anuario Internacional CIDOB:

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=11&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEWjf1\\_eH26ToAhUPtRoKHWHPDklQFjAKegQIAxAB&url=http](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=11&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEWjf1_eH26ToAhUPtRoKHWHPDklQFjAKegQIAxAB&url=http)





%3A%2F%2Fwww.cidob.org%2Fcontent%2Fdownload%2F38410%2F598691%2Ffile%2F365-374\_ANEXO\_SISTEMA%2BPOLITICO%2BY%2BESTRUCTURA%2BDE%2BJAPON.pdf&usg=AOvVaw28x8XoTnf\_boj\_w9mFT0N4, visitado el 13 de junio de 2020.

Cubero, A. V. (septiembre de 2011). "Movimientos de mujeres en la India: género, igualdad y desarrollo (siglos XIX y XX)". Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género.

Dalton, E. (2015). *Women and Politics in Contemporary Japan*. Taylor & Francis Ltd .

Datosmacro Expansión. (s.f.). "Aumenta el Hinduismo en India". Obtenido de <https://datosmacro.expansion.com/demografia/religiones/india>, visitado 13 de junio de 2020.

Datosmacro Expansión. (2010). *Japón Religiones*. Obtenido de:

<https://datosmacro.expansion.com/demografia/religiones/japon>. Visitado 13 de junio de 2020.

Department of Rural Development and Panchayats, Punjab. (1993). *73rd and 74th Constitutional Amendments*. Obtenido de Panchayati Raj System in Independent India:

<https://www.pbrdp.gov.in/documents/6205745/98348119/Panchayati%20Raj%20System%20in%20Independent%20India.pdf>, visitado 14 de junio de 2020.

Election Commission of India. (1955). *Election Commission of India*. Obtenido de Report On The First General Elections In India 1951-52, Volume-1 (General). Pag. 68: <https://eci.gov.in/files/file/11891-report-on-the-first-general-elections-in-india-1951-52-volume-1-general/>, visitado 14 de junio de 2020.

Encyclopedia Britannica. (s.f.). Obtenido de History of India:

<https://www.britannica.com/place/India/The-development-of-Indian-civilization-from-c-1500-bce-to-c-1200-ce#ref46841>, visitado 14 de junio de 2020.

Forbes, G. (1996). *The New Cambridge History of India: Women in Modern India* (Vol. IV.2). Cambridge University Press.

Fred G. Notehelfer, T. T. (28 de Mayo de 2018). "Japan, Government and Society".

Obtenido de: <https://www.britannica.com/place/Japan/Government-and-society>, visitado 14 de junio de 2020.

García, G. (16 de Julio de 2015). "Valores Culturales Japoneses en las Relaciones Empresariales". Obtenido de Real Instituto Elcano

[http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano\\_es/contenido?WCM\\_GLOBAL\\_CONTEXT=/elcano/elcano\\_es/zonas\\_es/asia-pacifico/ari37-2015-garcia-](http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/asia-pacifico/ari37-2015-garcia-)





valores-culturales-japoneses-en-las-relaciones-empresariales, visitado 14 de junio de 2020.

Gender Equality Bureau Cabinet Office (2000). "Basic Plan for Gender Equality".

Obtenido de:

[http://www.gender.go.jp/english\\_contents/about\\_danjo/lbp/basic/index.html](http://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/lbp/basic/index.html), visitado 14 de junio de 2020.

Gender Equality Bureau Cabinet Office. (2010). "The Third Basic Plan for Gender Equality 2010". Obtenido de:

[http://www.gender.go.jp/english\\_contents/about\\_danjo/whitepaper/pdf/3rd\\_bpg.pdf](http://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/whitepaper/pdf/3rd_bpg.pdf), visitado 14 de junio de 2020.

Gender Equality Bureau Cabinet Office. (2016). "The Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace". Obtenido de

[http://www.gender.go.jp/english\\_contents/pr\\_act/pub/pamphlet/women-and-men17/pdf/2-5.pdf](http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men17/pdf/2-5.pdf), visitado 14 de junio de 2020.

Gender Equality Bureau Cabinet Office. (2020). Obtenido de (Pamphlet) Women and Men in Japan: [http://www.gender.go.jp/english\\_contents/pr\\_act/pub/pamphlet/women-and-men.html](http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men.html), visitado 14 de junio de 2020.

Gender Equality Bureau Cabinet Office, Government of Japan. (2016). "Actions Taken in Japan and the United Nations since International Women's Year". Obtenido de:

[http://www.gender.go.jp/english\\_contents/pr\\_act/pub/pamphlet/women-and-men17/pdf/3.pdf](http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men17/pdf/3.pdf), visitado 14 de junio de 2020.

Gender Equality Bureau Cabinet Office, Government of Japan. (2020). "Women and Men in Japan 2020". Obtenido de Progress and Achievements:

[http://www.gender.go.jp/english\\_contents/pr\\_act/pub/pamphlet/women-and-men20/pdf/2.pdf](http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men20/pdf/2.pdf), visitado 14 de junio de 2020.

Gobierno de la India. (2020). Obtenido de <https://www.india.gov.in/my-government/whos-who/council-ministers>, visitado 14 de junio de 2020.

Government of India. (1961). Obtenido de

<https://labour.gov.in/sites/default/files/TheMaternityBenefitAct1961.pdf>, visitado 14 de junio de 2020.

Government of India. (2020). Obtenido de <https://www.india.gov.in/my-government/whos-who/council-ministers>, visitado 14 de junio de 2020.

Government of Japan. (2018). "Altering the Work-Life Balance of Japanese Dads".

Obtenido de Public Relations Office: [https://www.gov-](https://www.gov-online.go.jp/eng/publicity/book/hlj/html/201904/201904_03_en.html)

[online.go.jp/eng/publicity/book/hlj/html/201904/201904\\_03\\_en.html](https://www.gov-online.go.jp/eng/publicity/book/hlj/html/201904/201904_03_en.html), visitado 14 de junio de 2020.





- Hane, M. (2003). *Breve Historia de Japón*. Alianza Editorial.
- Hughes, R. Powell, G. (6 de Marzo de 2019). "Womonomics Is Flipping the Script on Men in Japan". Obtenido de: <https://fortune.com/2019/03/06/japan-economic-empowerment-gender-equality/>, visitado 14 de junio de 2020.
- Indian Government. (s.f.), *Know India, States and Union Territories*. Obtenido de: <https://knowindia.gov.in/states-uts/>, visitado 14 de junio de 2020.
- International Labour Organization. (1999). *Database of national labour, social security and related human rights legislation*. Obtenido de: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_isn=54049](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=54049), visitado 14 de junio de 2020.
- Inter-Parliamentary Union. (2019), *Women in national parliaments*. Obtenido de: <https://data.ipu.org/>, visitado 14 de junio de 2020.
- Inter-Parliamentary Union. (2012). "Plan of Action for Gender-sensitive Parliaments". Obtenido de : <https://www.ipu.org/resources/publications/reference/2016-07/plan-action-gender-sensitive-parliaments>, visitado 14 de junio de 2020.
- IPU Parline. (2017). *India - Council of States*. Obtenido de : [https://data.ipu.org/content/india?chamber\\_id=13419](https://data.ipu.org/content/india?chamber_id=13419), visitado 14 de junio de 2020.
- IPU Parline. (2019). *India - House of the People*. Obtenido de: [https://data.ipu.org/content/india?chamber\\_id=13418](https://data.ipu.org/content/india?chamber_id=13418), visitado 14 de junio de 2020.
- IPU Parline. (2020). *Japan - House of Representatives*. Obtenido de [https://data.ipu.org/content/japan?chamber\\_id=13432](https://data.ipu.org/content/japan?chamber_id=13432), visitado 14 de junio de 2020.
- Iwamoto, M. (Junio de 2001). *The Madonna Boom: The Progress of Japanese Women into Politics in the 1980*. Obtenido de <https://www.maclester.edu/jaws2007/2001/misakoiwamoto.pdf>, visitado 14 de junio de 2020.
- JAIWR. (s.f.). *Japanese Association of International Women's Rights*. Obtenido de <http://www.jaiwr.net/jaiwrpre29.html>, visitado 14 de junio de 2020.
- Jeavans, B. D. (24 de Mayo de 2019). "India general election 2019: what happened?". Obtenido de: <https://www.bbc.com/news/world-asia-india-48366944>, visitado 14 de junio de 2020.
- Johnston, E. (6 de Marzo de 2020). "Women in Japanese politics: Why so few after so very long?". Obtenido de: <https://www.japantimes.co.jp/news/2020/03/06/reference/women-in-japanese-politics/#.XoB9Om4IFbU>, visitado 14 de junio de 2020.





- Kamdar, B. (12 de Octubre de 2018). "Where Are India's Women Politicians?". Obtenido de: <https://thediplomat.com/2018/10/where-are-indias-women-politicians/>, visitado 14 de junio de 2020.
- Krook, M. L. (2009). *Quotas For Women In Politics*. Oxford University Press, Inc.
- La Vanguardia. (17 de junio de 2015). "Japón reduce de los 20 a los 18 años la edad mínima para votar". Obtenido de: <https://www.lavanguardia.com/politica/20150617/54432873182/japon-reduce-de-los-20-a-los-18-anos-la-edad-minima-para-votar.html>, visitado 14 de junio de 2020.
- Library of the Congress. (Febrero de 2017). *National Parliaments: India*. Obtenido de: <https://www.loc.gov/law/help/national-parliaments/pdf/india.pdf>, visitado 14 de junio de 2020.
- Mari, M. (6 de julio de 2016). "20 años de retraso: las mujeres en la política japonesa". Obtenido de <https://www.nippon.com/es/currents/d00220/>, visitado 14 de junio de 2020.
- Mari, M. (13 de MAYO de 2019). "Las mujeres en la política: ¿qué cambiará con la Ley de Paridad japonesa?" Obtenido de: [https://www.nippon.com/es/in-depth/d00481/?cx\\_recs\\_click=true](https://www.nippon.com/es/in-depth/d00481/?cx_recs_click=true), visitado 14 de junio de 2020.
- Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón. (5 de Marzo de 2010). *Women's Issues (Archives)*. Obtenido de: <https://www.mofa.go.jp/policy/women/2.html>, visitado 14 de junio de 2020.
- Ministerio de Educación y Bienestar social. (diciembre de 1974). *Towards Equality: Report of the Committee on Status of Women in India (1974)*. Obtenido de : <https://feministlawarchives.pldindia.org/category/towards-equality/towards-equality-towards-equality/>, visitado 14 de junio de 2020.
- Ministry of Culture, Government of India. (s.f.). *Culture And Women's Development*. Obtenido de: <http://crtindia.gov.in/readingroom/nscd/ch/ch1.php>, visitado 14 de junio de 2020.
- Ministry of Health & Family Welfare, Government of India. (1994). *Pre-Conception & Pre-Natal Diagnostic Techniques Act*. Obtenido de <https://indiacode.nic.in/bitstream/123456789/8399/1/pre-conception-pre-natal-diagnostic-techniques-act-1994.pdf>, visitado 14 de junio de 2020.
- Ministry of Justice. (2013). *The Sexual Harassment Of Women At Workplace(Prevention, Prohibition And Redressal) Act*. Obtenido de <http://legislative.gov.in/sites/default/files/A2013-14.pdf>, visitado 15 de junio de 2020.





- Ministry of Labour and Employment, Government of India. (1976). *Equal Remuneration Acts and Rules 1976*. Obtenido de <https://labour.gov.in/womenlabour/equal-remuneration-acts-and-rules-1976>, visitado 15 de junio de 2020.
- Ministry of Law and Justice, Government of India. (2005). *Hindu Succession (Amendment) Act*. Obtenido de <https://evaw-global-database.unwomen.org/fr/countries/asia/india/2005/the-hindu-succession-amendment-act-2005>, visitado 15 de junio de 2020.
- Ministry of Rural Development, Government of India. (2005). *The Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act 2005*. Obtenido de <https://nrega.nic.in/rajaswa.pdf>, visitado 15 de junio de 2020.
- Ministry of Women and Child Development . (s.f.). *About the Ministry* . Obtenido de: <https://wcd.nic.in/about-us/about-ministry>, visitado 15 de junio de 2020.
- Ministry of Women and Child Development. (2019). *Annual Report 2018-19*. Obtenido de: <https://wcd.nic.in/sites/default/files/WCD%20ENGLISH%202018-19.pdf>, visitado 15 de junio de 2020.
- Ministry of Women and Child Development. (2020). *Annual Reports*. Obtenido de: <https://wcd.nic.in/annual-report>, visitado 15 de junio de 2020.
- Ministry of Women and Child Development. (2020). *Annual Report 2019-20*. Obtenido de: [https://wcd.nic.in/sites/default/files/WCD\\_AR\\_English\\_2019-20.pdf](https://wcd.nic.in/sites/default/files/WCD_AR_English_2019-20.pdf), visitado 15 de junio de 2020.
- Ministry of Women and Child Development, Government of India. (1961). *Dowry Prohibition Act 1961*. Obtenido de <https://wcd.nic.in/act/dowry-prohibition-act-1961>
- Miura, M. (16 de Mayo de 2018). "The Gender Parity Law in Japan: The Potential to Change Women's". Obtenido de Under-representation: <http://www2.igs.ocha.ac.jp/wp-content/uploads/2018/07/7-Miura.pdf>, visitado 15 de junio de 2020.
- Naciones Unidas. (2019). *Informe sobre Desarrollo Humano 2019*. Obtenido de: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_2019\\_es.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_es.pdf), visitado 15 de junio de 2020.
- Naqvi, F. (24 de Abril de 2019). "'Women's Rights' Are Really All About the Men". Obtenido de For the BJP,: <https://thewire.in/women/elections-2019-bjp-womens-rights>, visitado 15 de junio de 2020.
- National Commission for Women. (1990). *National Commission for Women Act (Act No. 20 of 1990 of Govt. of India)*. Obtenido de: <http://ncw.nic.in/Acts-and-rules/national-commission-women-act-1990-act-no-20-1990-govtof-india>, visitado 15 de junio de 2020.





- National Commission for Women. (2018). *PPMRC Cell*. Obtenido de:  
<http://ncwapps.nic.in/frmResearchStudiesUnit.aspx>, visitado 15 de junio de 2020.
- National Commission for Women. (s.f.). *Legal Cell*. Obtenido de:  
<http://ncwapps.nic.in/frmLegalUnit.aspx>, visitado 15 de junio de 2020.
- National Commission for Women. (s.f.). *Public Relation Cell*. Obtenido de:  
<http://ncwapps.nic.in/frmPRCell.aspx>, visitado 15 de junio de 2020.
- National Commission for Women. (Abril de 2018). *Citizen Charter*. Obtenido de:  
<http://ncw.nic.in/mission-and-vision/citizen-charter>, visitado 15 de junio de 2020.
- National Crime Records Bureau. (2016). *Crime in india table Crime Against Women 2016*.  
Obtenido de:  
[https://ncrb.gov.in/sites/default/files/crime\\_in\\_india\\_table\\_additional\\_table\\_chapter\\_reports/Table%203A.1.pdf](https://ncrb.gov.in/sites/default/files/crime_in_india_table_additional_table_chapter_reports/Table%203A.1.pdf), visitado 15 de junio de 2020.
- National Governors' Association. (2019). *List of Prefectural Governors*. Obtenido de:  
<http://www.nga.gr.jp/english/1579746907866.html>, visitado 15 de junio de 2020.
- NIPPON. (30 de Agosto de 2018). *La desigualdad de género en la política japonesa*  
Obtenido de: [https://www.nippon.com/es/features/h00254/?cx\\_recs\\_click=true](https://www.nippon.com/es/features/h00254/?cx_recs_click=true),  
visitado 15 de junio de 2020.
- Nippon. (2019). *El porcentaje de parlamentarias en Japón, de los más bajos del mundo*.  
Obtenido de: [https://www.nippon.com/es/features/h00409/?cx\\_recs\\_click=true](https://www.nippon.com/es/features/h00409/?cx_recs_click=true),  
visitado 15 de junio de 2020.
- NORVELL, L. (1997). *Gandhi And The Indian Women's Movement*. The British Library  
Journal Vol. 23, No. 1, 17.
- ONU. (1995). *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer ONU Mujeres*. Obtenido de:  
<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm>, visitado 15 de  
junio de 2020.
- ONU. (2015). *ODS ONU*. Obtenido de:  
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>, visitado 15 de  
junio de 2020.
- ONU. (Febrero de 2019). *Hechos y cifras: Liderazgo y participación política*. Obtenido de:  
<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>, visitado 15 de junio de 2020.
- ONU. (s.f.). *Carta Naciones Unidas*. Obtenido de: <https://www.un.org/es/sections/un-charter/preamble/index.html>, visitado 15 de junio de 2020.
- ONU. (s.f.). *Un poco de Historia*. Obtenido de: <https://www.unwomen.org/es/csw/brief-history>, visitado 15 de junio de 2020.





- Organización Mundial del Trabajo. (2015). *Map: Explore the gender labour gap around the world, percentage of women in employment*. Obtenido de: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS\\_458201/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_458201/lang--es/index.htm), visitado 15 de junio de 2020.
- Pareek, S. (25 de Enero de 2016). "This Is How The First General Elections Were Held In Independent India". Obtenido de: <https://www.scoopwhoop.com/This-Is-How-The-First-General-Elections-Were-Held-In-Independent-India/>, visitado 15 de junio de 2020.
- Parliament of India - House of the People. (2020). *Seventeenth Lok Sabha Women Members*. Obtenido de: <http://164.100.47.194/loksabha/members/women.aspx>, visitado 15 de junio de 2020.
- Patrick H. O'Neil, K. J. (2017). *Cases in Comparative Politics Sixth Edition*. W.W. Norton.
- Peter Roland deSouza, E. S. (2006). *India's Political Parties*. Sage Publications India.
- Prime Minister and His Cabinet. (2019). *Prime Minister and His Cabinet*. Obtenido de: [http://japan.kantei.go.jp/98\\_abe/meibo/daijin/index\\_e.html](http://japan.kantei.go.jp/98_abe/meibo/daijin/index_e.html), visitado 15 de junio de 2020.
- Raj, M. M. (18 de mayo de 2019). "Las candidatas indias aún necesitan la bendición de los hombres". Obtenido de: <https://www.nytimes.com/es/2019/05/18/espanol/india-mujeres-candidatas.html>, visitado 15 de junio de 2020.
- Rajya Sabha - Council of States. (2020). *List of Women Members*. Obtenido de : <http://164.100.47.5/Newmembers/women.aspx>, visitado 15 de junio de 2020.
- Raman, S. A. (2009). *Women in India A Social and Cultural History* (Vol. 1). ABC-CLIO, LLC.
- Raman, S. A. (2009). *Women in India: a social and cultural history* (Vol. 2). ABC CLIO, LLC.
- Ravi, P. (23 de Abril de 2019). "BJP And Feminism: How Has BJP Been Treating Indian Women?". Obtenido de: <https://feminisminindia.com/2019/04/23/bjp-treating-indian-women/>, visitado 15 de junio de 2020.
- Shodhganga. (s.f.). Indian Electronic Theses and Dissertations set-up by the INFLIBNET Centre. *Evolution of women rights in india*. Obtenido de: [https://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/89886/9/09\\_chapter%202.pdf](https://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/89886/9/09_chapter%202.pdf), visitado 15 de junio de 2020.
- Stockwin, J. (2003). *Japanese Governance Beyond Japan INC*. (T. & e-Library, Ed.) RoutledgeCurzon.





- The Times India. (2019). *Lok sabha election parties*. Obtenido de:  
<https://timesofindia.indiatimes.com/elections/lok-sabha-elections/parties>, visitado 15 de junio de 2020.
- Thompson Reuters Foundation. (26 de Junio de 2018). *India most dangerous country for women with sexual violence rife*. Obtenido de  
<https://news.trust.org/item/20180612134519-cxz54/>, visitado 15 de junio de 2020.
- UN Women. (2006). *Protection of Women from Domestic Violence Act*. Obtenido de:  
<https://evaw-global-database.unwomen.org/es/countries/asia/india/2006/protection-of-women-from-domestic-violence-act>, visitado 15 de junio de 2020.
- UN Women. (s.f.). *Global Database on Violence against Women - India*. Obtenido de:  
<https://evaw-global-database.unwomen.org/es/countries/asia/india?pageNumber=1#>, visitado 15 de junio de 2020.
- UNDP. (2015). *Informe ODM*. Obtenido de:  
[https://www.undp.org/content/dam/undp/library/MDG/spanish/UNDP\\_MDG\\_Report\\_2015.pdf](https://www.undp.org/content/dam/undp/library/MDG/spanish/UNDP_MDG_Report_2015.pdf), visitado 15 de junio de 2020.
- Unión Interparlamentaria. (2019). *India - House of the People*. Obtenido de  
[https://data.ipu.org/content/india?chamber\\_id=13418](https://data.ipu.org/content/india?chamber_id=13418), visitado 15 de junio de 2020.
- Unión Interparlamentaria. (Marzo de 2020). Obtenido de <https://data.ipu.org/women-ranking?month=3&year=2020>, visitado 15 de junio de 2020.
- Vadivelu, V. (2005). "Feminist Politics in India". (U. N. Programme, Ed.) Institute For Social And Economic Change.
- Vijayalakshmi, V. (2005). "Feminist Politics In India: Women And Civil Society Activism".
- Ward, R. E. (Diciembre de 1956). "The Origins of the Present Japanese Constitution". *The American Political Science Review*, 50(4), 980-1010.
- WIN WIN. (2020). Obtenido de <http://www.winwinjp.org/>, visitado 15 de junio de 2020.
- World Economic Forum. (2019). *Global Gender Gap Report 2020*. Obtenido de:  
[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf), visitado 15 de junio de 2020.

