

Onbeproefd framework -

Mogelijk sociaal-maatschappelijke effecten van 'Womenomics'

in Japan

Naam: Nick Kolder

Studentnummer: 1689703

Opleiding: Japanstudies

Instituut: Leiden University

Graad: Bachelor

Scriptiebegeleiders: Drs. C.H. Beekman en Dr. M. Winkel

Woordaantal: 9459

Inhoudsopgave

Introductie - p.1

1. Womenomics – p.2

1.1. Genderkloof – p.2

1.2. Overzicht gendergelijkheid – p.2

1.3. De conceptualisatie van ‘womenomics’ – p.3

1.4. Abe’s womenomics – p.5

2. Feministische- en sociale kritiek – p.6

2.1. Dalton – p.6

2.2. Kano – p.8

2.3. Schieder – p.9

2.4 Conclusie kritieken - p.10

3. Sociologische benaderingen, perspectieven, en theorieën – p.11

3.1. Bergeson & Oba – Japan als land dat niet van de wet houdt – p.11

3.2. Araki – Liever bemiddelen dan wettelijke interventie – p.12

3.3. Fagenson – Gender-Organization-System approach – p.13

3.4. Ridgeway – Materiële fundamenteën van gender-stereotypen, en culture lag – p.14

3.5 Tamie – Langere tijd als noodzaak voor verandering p. 16

3.6. Johnson, Wolford, Piotrowski, Yoshida – Cohort Effecten – p.17

4. De sociologische lange termijn verandering – p.19

4.1. Bemiddelen boven wet – p.19

4.2. Fundamenteën voor een genderperspectief – p.20

4.3. Womenomics en de theorieën – p.21

4.4. Cohort effecten en culture lag – p. 23

5. Conclusie - Mogelijke sociaal-maatschappelijke emanciperende effecten – p.25

Introductie

‘Womenomics’ is onderdeel van Abe Shinzo’s drie pijlen die samen zijn ‘Abenomics’ maken; een beleidsplan dat fungeert als stimulans voor de Japanse economie. Dit beleidsplan is in 2012 ingevoerd en kent veelal resultatieve data, en kritiek. Maar wat de sociaal-maatschappelijke effecten van ‘womenomics’ zijn, en daarmee mogelijk weer economische-, politieke-, of andere effecten, lijkt weinig onderzocht. Wat we weten is wat analisten geven aan statistieken omtrent GDP en werkkrachtaantallen, en dat er veel kritiek op is vanuit een maatschappelijker perspectief. De kritiek die het meest gevonden kan worden stelt voornamelijk dat ‘womenomics’ een economische stimulans is die emancipatie omhelst omdat het beter voor de economie zou zijn, in plaats van dat het vanuit emancipatoire redenen voortkomt. Ook zou wat ‘womenomics’ beoogt te bewerkstelligen voor slechts een klein aantal vrouwen haalbaar zijn. Maar emancipeert ‘womenomics’? Wat zijn de effecten van ‘womenomics’ voor het streven naar een gendergelijke maatschappij, thuis en op de werkvloer? Het lijkt er op dat er vooral veelal maatschappelijke kritiek is over de haalbaarheid van ‘womenomics’, en op de economische pragmatiek als fundament voor de beleidsvorm, in plaats van een emancipatoir voetstuk. Deze thesis formuleert aan de hand van sociologische benaderingen en theorieën een reëel theoretisch kader waar vanuit gesteld kan worden dat ‘womenomics’ hoogstwaarschijnlijk een positieve invloed zal hebben in het voordeel van een gendergelijke samenleving, ondanks de heersende kritieken hier op. Hiermee wordt geen hard feit naar boven gehaald, maar een voorzichtige oriëntatie gebaseerd op sociologische perspectieven en theorieën die met een, bijvoorbeeld, geheel eigen (enquête)onderzoek in de toekomst getoetst zal kunnen worden.

De thesis zal eerst een korte introductie geven over de genderkloof in Japan, de geschiedenis van de Japanse genderwetgeving en het ‘womenomics’ beleid zelf. Hierna zal de thesis bestuderen wat voor kritiek er vanuit een maatschappelijk standpunt te vinden valt. Vervolgens zullen er een aantal sociologische theorieën beschreven worden die samen het framework vormen om een indicatie te geven van de effecten van ‘womenomics’ op gendergelijkheid in de maatschappij. De conclusie van deze thesis is, dat ondanks de genoemde kritieken op ‘womenomics’, het sociologische effect van deze beleidsvorm amper tot niet besproken wordt en volgens sociologische theorieën wel degelijk van groot positief effect kan zijn op het gendergelijker worden van de maatschappij.

1. Womenomics

Wat ‘womenomics’ zijn, wat de oorsprong van de term is, en wanneer deze geïmplementeerd zijn, zal ter ondersteuning van deze thesis in dit hoofdstuk beantwoord worden.

1.1 Genderkloof

De reden dat er überhaupt sprake kan zijn van het concept 'womenomics', heeft te maken met het feit dat er een genderkloof is in Japan. In vergelijking tot andere economisch sterke en ontwikkelde landen in de wereld ligt Japan achter als het gaat om de gelijktrekking van de verschillen in lonen en werkgelegenheid van mannen en vrouwen. Volgens de data tot 2018 van het OECD, wat gegevens verstrekt van landen die hieraan aangesloten zijn, is het verschil tussen het gemiddeld inkomen van mannen en vrouwen 24,5%.¹ En alhoewel 70.9% van de vrouwelijke bevolking met werk geschikte leeftijd in 2019 werkt, is 38,7% daarvan parttime werknemer. Het verschil is duidelijk als het met het mannelijke deel van de Japanse bevolking vergeleken wordt: waar 84,3% van de mannelijke bevolking met werk geschikte leeftijd in 2019 werkt, is slechts 11.5% daarvan parttime werknemer.² Het loonverschil tussen mannen en vrouwen in Japan stond op 24.5% in 2017.³ Japan behoort in deze categorieën tot de laagst scorende OECD-landen wat betreft gendergelijkheid.

Volgens de 'Gender Inequality Index' van de Verenigde Naties, stond Japan in 2017 op de 19e plaats van alle landen ter wereld.⁴ Voor een relatief ver ontwikkeld land, zowel economisch als technologisch, en dat lid is van de OECD, is dit een opvallende uitkomst, dat te maken heeft met onder andere de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. De genderkloof is merkbaar in zowel lonen als arbeidsmarktparticipatie.

1.2 Overzicht gendergelijkheid

Om de implementatie van ‘womenomics’ en kritiek daarop beter te kunnen begrijpen, volgt er een kort overzicht van de geschiedenis van overheidsbeleid voor gendergelijkheid in werkkansen in Japan.

Na het einde van de Tweede Wereldoorlog, en tijdens de Occupatie, is op 7 april 1947 de ‘Arbeidsnormen Handeling’ (労働基準法 *roudou-kijunhou*) ingevoerd. Deze Japanse wet gaf de normen aan voor arbeid in Japan in relatie tot werkgevers en werknemers. Artikel 1 stelt dat: “De

¹ OECD (2019), Gender wage gap (indicator). doi: 10.1787/7cee77aa-en (Accessed on 30 October 2019)

² OECD (2019), Part-time employment rate (indicator). doi: 10.1787/f2ad596c-en (Accessed on 30 October 2019)

³ OECD (2019), Gender wage gap (indicator). doi: 10.1787/7cee77aa-en (Accessed on 30 October 2019)

⁴ Gender Inequality Index, <http://hdr.undp.org/en/data> (Accessed on 30 October 2019)

arbeidsomstandigheden zijn die welke moeten voldoen aan de behoeften van werknemers die een levenswaardig leven leiden'. Met betrekking tot gendergelijkheid stelt Artikel 4: "Werkgevers mogen het feit dat een werknemer een vrouw is niet gebruiken als basis voor het uitoefenen van een gedifferentieerde behandeling in vergelijking met mannen met betrekking tot lonen."⁵

In 1972 werd de "Wet voor het Welzijn van de Werkende Vrouw" ingevoerd. Deze wet had als doel discriminatie en discriminerende handelingen te stoppen en vrouwelijke arbeiders beter te trainen en ondersteunen.⁶ Alhoewel er in Artikel 4 van de "Arbeidsnormen Handeling" gewezen wordt op gelijke behandeling van mannen en vrouwen, zijn er toch meerdere wetsvoorstellen ontworpen om deze gelijkheid als norm te bewerkstelligen, wat aangeeft dat de handeling van 1947 niet voldoende was. Zo werd de "Ordonnantie voor de handhaving van de wet betreffende het waarborgen van gelijke kansen voor en behandeling van mannen en vrouwen in de werkgelegenheid" in 1985 goedgekeurd en in 1986 geïmplementeerd. Afgekort in de Engelse taal wordt deze wet ook wel de "EEOL" genoemd, wat staat voor "Equal Employment Opportunity Law". Deze wet is meerdere malen aangepast, en is in de hedendaagse volledigheid gericht op het vermijden van genderdiscriminatie betreffende werk en carrière, geeft richtlijnen voor beleid omtrent zwangerschap en zwangerschapsverlof, maakt het meer mogelijk om ongelijkheid op basis van genderdiscriminatie tussen werkgever en werknemer te bespreken via een overheidsinstelling, en geeft de verantwoordelijkheid voor het tegengaan van seksuele intimidatie op de werkvloer aan werkgevers.⁷ De 'EEOL', was in essentie een adviserende wet, die bij overtreding niet strafte, en hiermee de situatie niet per se verbeterde voor vrouwen die voltijd wilden werken.

Er zijn dus meerdere wetten ingevoerd die genderdiscriminatie zouden moeten tegengaan, en gendergelijkheid zouden moeten promoten. Dat er meerdere zijn lijkt aan te geven dat er meer aan de hand is dan een gebrek aan overheidsbeleid, en dat hier wellicht sprake is van een cultureel fenomeen.

1.3 De conceptualisatie van 'womenomics'

Om te begrijpen waar de kritiek over 'womenomics' op gericht is, zal hier een kort overzicht volgen dat de oorsprong en inhoud van 'womenomics' kort samenvat.

De term 'womenomics' werd voor het eerst genoemd door Kathy Matsui, de hoofdstrateeg

⁵ "Labor Standards Act",

<http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?ft=2&re=2&dn=1&yo=labor+standards&x=0&y=0&ia=03&ph=&ky=&page=1>

⁶ Barbara Molony, "Japan's 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender," *Signs* 20, no. 2 (1995), <http://www.jstor.org/stable/3174950>. 282.

⁷ *Ibid.*, 282.

van investeerders bank Goldman-Sachs, waarover zij en collegae voor het eerst schrijven in een portfolio strategie-rapport voor Goldman-Sachs Japan. Belangrijk om te weten, is dat deze rapporten niet in naam van de overheid zijn opgesteld, of dat daar in ieder geval nergens een melding van gemaakt is als dat wél zo zou zijn. In dit rapport, waarvan drie vervolg rapporten in 2005, 2010, en 2014 zijn geschreven, poogt Matsui te overtuigen dat de vrouwelijke bevolking van Japan als koop- en werkkraft niet optimaal geutiliseerd wordt.⁸ In 1999 schreef Matsui dat kapitaal en werkkraft voor verhoging van het economisch groeipotentieel konden zorgen, en om dat groeipotentieel te bewerkstelligen er drie manieren waren, namelijk: het verhogen van het geboortecijfer, het toelaten van immigranten, en het versterken van de arbeidsparticipatie van Japanse vrouwen. De laatstgenoemde manier, wat in principe neerkomt op de inhoud van Matsui's 'womenomics', wordt hier gezien als de meest capabele manier voor de toename van het Japans economisch groeipotentieel.

Matsui beargumenteerd ten tijde van haar definitie-onderwerp van 'womenomics' meerdere redenen waarom de arbeidsparticipatie van vrouwen niet sterk genoeg was, en hoe 'womenomics' het economisch groeipotentieel zou kunnen verhogen. Zo zouden sterk aanwijsbare verschillen in lonen tussen de seksen, het gebrek aan logistieke ondersteuning voor werkende moeders, en het opvallende lage aantal vrouwen in hogere bedrijfsfuncties het niet aantrekkelijk maken, en wellicht onmogelijk doen ogen, om voor vrouwen voltijd te werken.

De redenen die Matsui hierboven opnoemt over waarom het moeilijk is voor vrouwen om voltijd te werken en de arbeidsparticipatie ratio te verhogen, zijn redenen die tot en met 2019 genoemd worden door critici van Abe's 'womenomics' beleid. Deze zullen later in deze thesis behandeld worden.

Ook zou er in 1999 een tekort aan kinderopvang faciliteiten in Japan zijn, en moesten deze volgens prognose verdrievoudigd worden om vrouwen die kinderen hebben gekregen sneller en effectiever terug op de arbeidsmarkt te krijgen. Matsui noemt, zoals later besproken in deze thesis, een minder vaak genoemde reden voor de lagere arbeidsparticipatie van Japanse vrouwen: andere vrouwen. Matsui stelt dat kritiek van vrouwen op vrouwen die een carrière proberen te volgen, of naast hun carrière ook nog een gezin proberen te onderhouden, een belangrijk onderdeel is voor de lagere arbeidsparticipatie. Er zou hier sprake zijn van een 'mindset' die niet zomaar te veranderen valt. Er kan hier gesproken worden over een traditionele habitus. Matsui stelt dat deze 'mindset' door educatie en opvoeding langzaamaan veranderd zal moeten worden, en dat dit wellicht een

⁸ Kathy Matsui et al., "Womenomics: Japan's Hidden Asset Japan Portfolio Strategy," *Goldman Sachs Japan Portfolio Strategy. Japan: Goldman Sachs Group, Inc.* <http://www.goldmansachs.com/ourthinking/focus-on/investing-in-women/bios-pdfs/womenomics-pdf.pdf> (2005).

groter probleem is dan werkrestricties en bedrijfsmatige glazen plafonds.

1.4 Abe's Womenomics

'Womenomics' is onderdeel van de 'derde pijl' van 'Abenomics'. Nadat premier Abe Shinzo in 2012 werd herkozen als premier, gaf hij aan drie 'pijlen' aan te houden om de Japanse economie te stimuleren en deflatie tegen te gaan. Deze drie 'pijlen' bestaan uit kwantitatieve geldverruiming, fiscale stimulus, en structurele hervormingen, van welke de laatstgenoemde de 'derde pijl' is waaronder 'womenomics' valt, welke is ontleend aan de eerder gemaakte theorieën en observaties van Matsui en haar collega's.⁹

Matsui haar rapporten over 'womenomics' zijn de inspiratie en voorbeelden voor de implementaties van Abe's 'womenomics'. Zo zou zijn beleid er onder andere voor moeten zorgen dat er meer beschikbaarheid is tot kinderdagopvang, zorgen voor het uitbreiden van de voordelen van ouderschapsverlof, zorgen voor stijging van deelname van vrouwen in de arbeidsmarkt, namelijk van 68% van de vrouwen tussen de 25 en 44 jaar oud, naar 77%, en zorgen voor het toestaan van meer huishoudelijk werkers uit het buitenland in speciale economische zones, die het beheersen van een werkbare 'work-life balance' mogelijk zou moeten maken.¹⁰

⁹ "Abenomics", <https://www.japan.go.jp/abenomics/index.html>.

¹⁰ Kathy Matsui, "Is Womenomics working?," *Women Shaping Global Economic Governance* (2019).

2 Feministische- en sociale kritiek

Het is interessant om de kritiek op Abe's 'womenomics' te bestuderen, en te begrijpen waar critici menen dat het fout gaat wat betreft de invloed van 'womenomics' op de weg naar gendergelijkheid omdat het naast informatie over 'womenomics' en de statistische kennis die beschikbaar is over aantallen, een ander perspectief dan slechts het supporterende perspectief geeft.

De kritieken die volgen zijn een samenstelling van twee westerse-, en een Japanse auteur, die samen de meest gangbare kritieken tegen het 'womenomics' beleid omvatten. De auteurs publiceerden deze teksten in het Engels, en refereren onder andere naar relevante Japanse bronnen om hun argumenten te vormen en ondersteunen. Na deze drie auteurs en hun kritieken individueel besproken te hebben, zal een korte samenvatting van de genoemde kritieken besproken worden. Deze kritieken zullen aanduiden dat er weinig naar het sociologische effect op de lange termijn van 'womenomics' wordt gekeken. Later in deze thesis zal dit tegenover de conclusie van de thesis komen te staan.

2.1 Dalton

Dalton geeft in haar artikel aan de kritieken op 'womenomics', en andere overheidsinitiatieven die ervoor zouden moeten zorgen dat Japanse vrouwen verder emanciperen na te volgen en te bekrachtigen. Dit doet zij door de beleidsvormen waaruit 'womenomics' bestaat te analyseren en deze te vergelijken met de huidige status van werkgelegenheid voor vrouwen in Japan in een snel veranderende sociaal-demografisch topografie.¹¹ Zij stelt dat enthousiasme vanuit de overheid voor emancipatie voornamelijk komt vanuit de lage vruchtbaarheidsgraad. De Japanse overheid zou tegenwoordig het idee hebben dat meer vrouwen in de arbeidsmarkt niet alleen zou zorgen voor een hoger BNP, maar ook voor een stijging in de vruchtbaarheidsgraad.¹²

'Womenomics' zou alleen werken voor vrouwen die voltijd werken, met een vast contract, bij een bedrijf, en niet voor deeltijdwerkers, welke deel uitmaken van het grootste gedeelte van de vrouwelijke arbeidskracht. De voordelen zouden hier meer voor aandeelhouders in zakelijk Japan en bepaalde politici zijn, dan voor vrouwen zelf. Dalton refereert als voorbeeld naar een financiële beloning van 300.000 yen die in 2014 werd aangekondigd door het Bureau voor gelijke werkgelegenheid, kinderen en gezinnen van het ministerie van Volksgezondheid, Arbeid en Welzijn. Deze zou uitgelooft worden aan middel- tot grote bedrijven die doelen stelden en

¹¹ Emma Dalton, "Womenomics, 'Equality' and Abe's Neo-liberal Strategy to Make Japanese Women Shine," *Social Science Japan Journal* 20, no. 1 (2017), <https://doi.org/10.1093/ssjj/jyw043>. 95.

¹² Ibid, 97.

publiceerden voor het uitbreiden van werkende vrouwen en de promotie van vrouwelijke managers, trainingsprogramma's hielden, en de beoogde doelen haalden binnen drie jaar tijd. Kleinere bedrijven zouden 150.000 yen uitgelooft krijgen.¹³

De vrouwen die hiermee bedoeld werden zouden 'gewone werknemers' (*tsūjō no rōdōsha*) moeten zijn. Met andere woorden, werknemers die door het betreffende bedrijf zelf aangenomen zijn en een vast contract hebben. Niet-gewone werknemers vallen buiten de boot, en volgens Dalton kan dit opgevat worden op twee manieren: 1. Bedrijven worden zo gestimuleerd om meer vrouwen als gewone werknemers aan te nemen, of ze zo te behandelen, of 2. Het sluit simpelweg niet-gewone werknemers uit.¹⁴

Dan zou de lange-werkuren cultuur nog een probleem zijn voor de vrouwen waar 'womenomics' wél op gericht is. Er zou een diepgewortelde cultuur zijn waarin ervan uit gegaan wordt dat het werken van lange uren nodig is voor de productiviteit van bedrijven, en dat dit niet werkt voor vrouwen, die in zo een cultuur een onmogelijke 'work-life balance' tegemoet moeten komen; de balans tussen zorgen voor familie en kinderen thuis/huishouden, en werk en/of carrière. Dus zelfs al is 'womenomics' gericht op een specifieke groep vrouwen, die een vast contract hebben, dan nog zou de lange-werkuren cultuur nog steeds niet voldoen aan wat er echt nodig is voor vrouwen om te emanciperen.¹⁵

De meeste vrouwen in Japan zouden ambivalent zijn aan de huidige ontwikkelingen en zijn bang dat hun originele leefwijze bedreigd wordt. Er is hier sprake van een aspect van de cultuur dat gevoelsmatig mogelijk bedreigd wordt nu er verlangd wordt van vrouwen dat ze gaan werken. Dalton stelt dat deze vrouwen wellicht niet blij zijn met hun huidige werkomstandigheden, maar dat ze ook geen ambitie hebben om mee te werken in de huidige lange-werkuren cultuur.

Dalton beargumenteert dat 'womenomics' waarschijnlijk niet gericht zijn op "de vrouw die voor de lokale supermarkt werkt en 900 yen per uur verdient", en dat alleenstaande moeders, van welke 54% van het totaal onder de armoedegrens leeft, geen voordeel halen uit 'womenomics' en er vaak meerdere 'non-regular' baantjes op na houden; er zou door 'womenomics' polarisatie ontstaan tussen een kleine elite groep vrouwen die bereid zijn alles opzij te zetten en te voldoen aan de lange-werkuren cultuur en zo te profiteren van 'womenomics', en vrouwen die niet in de posities terecht komen waar geprofiteerd kan worden van de voordelen van 'womenomics'.¹⁶

Dalton concludeert dat, wat betreft emancipatie, de overheid de premisse van 'womenomics'

¹³ Ibid, 100.

¹⁴ Ibid, 100.

¹⁵ Ibid, 101

¹⁶ Ibid, 102.

fout heeft, omdat het slechts een klein deel van de vrouwelijke werkende bevolking bevoordeeld. Er zou volgens Dalton een verandering moeten komen in de focus op gelijkheid, richting een focus op bevrijding, wat alleen zou kunnen plaatsvinden door “a drastic revision of labour conditions and employment structures and cultures”, met name als focus de lange-werkuren cultuur.¹⁷

2.2 Kano

Kano beargumenteert dat Abe's ‘womenomics’ niet gericht zijn op gendergelijkheid, of het welzijn van vrouwen, maar puur op het verbeteren van de Japanse economie, wat leidt tot verschillende kritieken vanuit het feminisme. Kano meent dat onder de slogan “Vrouwen laten schijnen” vrouwen worden geacht zowel binnen- als buitenshuis harder dan ooit te werken.¹⁸ Door de te beantwoorden wat Abe's administratie dreef tot het implementeren van ‘womenomics’, stelt Kano, kan feministische kritiek begrepen worden.¹⁹

Allereerst stelt Kano dat het feit dat Japan lang laag op de ‘Global Gender Gap Index’ staat, ten overstaan van de hoge positie op de ‘Human Development Index’, druk uitoefende op de Japanse regering. Zo zou de Abe administratie tactisch gekozen het ‘womenomics’ beleid bij onder andere de Verenigde Naties en het Wereld Economisch Forum dat de ‘Global Gender Gap Index’ bijhoudt, aankondigen. Het aanstellen van een vijftal vrouwen in zijn kabinet was ook tactisch gekozen.²⁰

Het lexicon dat de Abe administratie gebruikt zou ook verraden wat Abe's echte motieven zijn. Zo zou hij woorden zoals *katsuyō*, wat ‘utilisatie’ betekent, en *katsuyaku*, wat ‘levendige bijdrage’ betekent gebruiken, in plaats van woorden zoals ‘gelijkheid’, ‘feminisme’, en ‘gender’. Dit zou aantonen dat vrouwen eerder als middelen om de economie te stimuleren worden beschouwd, dan als een groep die benadeeld is en gelijke kansen zou moeten krijgen.²¹

De echte reden, volgens Kano, dat ‘womenomics’ bestaat, is de vergrijzing. Bij het aankomende, of huidige, tekort aan werknemers, zouden vrouwen ingezet kunnen worden om te voldoen aan de nodige werkkraft. Feministen zijn daar sceptisch over omdat ze, zoals Dalton aangeeft, de lange-werkuren cultuur zien als een onmogelijke opgave voor vrouwen en de verwachtingen die er zijn wat betreft de maatschappelijke rol die vrouwen geacht worden te hebben.

¹⁷ Ibid, 103.

¹⁸ Kano Ayako, "Womenomics and Acrobatics: Why Japanese Feminists Remain Skeptical about Feminist State Policy," *Feminist Encounters: A Journal of Critical Studies in Culture and Politics* 2, no. 1 (2018), <https://doi.org/10.20897/femenc.201806.2>.

¹⁹ Ibid, 4.

²⁰ Ibid, 4.

²¹ Ibid, 5.

Ook zou de Abe administratie het ouderschapsverlof voor vrouwen van anderhalf jaar naar drie jaar willen oprekken, zodat het zorgen voor kinderen meer plausibel lijkt te zijn naast het hebben van werk. Dit zou zijn zodat de overheid minder geld hoeft te besteden aan kinderdagopvang. Kritiek hierop is gestut op het idee dat vrouwen nu nog meer geacht worden de verantwoordelijkheid van voortplanting te dragen, naast het verlangen van de overheid om carrière te willen, en proberen, te maken.²³

2.3 Schieder

Schieder schreef in 2014 een korte kritische analyse op het ‘womenomics’ beleid. Een van de kritieken die Schieder noemt wordt vaker benoemd door critici; het womenomics beleid is een beleid voor economische stimulans ten eerste, en, misschien, een emanciperende stimulans daarna. Deze kritiek ondersteunt Schieder met het feit dat ‘womenomics’ in eerste instantie bestaat vanuit economische belangen. Schieder sluit zich hier aan bij onderzoekers Mackie en Kano die in 2013 stelden dat ‘womenomics’ een beleid is voor het herladen van de economie, niet voor het welzijn van de vrouw.²⁴ Ook benoemt Schieder hoe Abe in zijn eerste jaar als premier benoemde hoe gendergelijkheid de Japanse cultuur en familiewaardes zou bedreigen en hoe hij rechts-ideologisch georiënteerde vrouwelijke wetmakers aanstelde.²⁵ Hiermee wilt Schieder aangeven dat Abe zelf niet feministisch georiënteerd lijkt te zijn.

Schieder's grootste kritiek lijkt te komen vanuit een kritische blik op een verzoening tussen feminisme en neoliberalisme, wat leidt tot “trickle-down feminism”. ‘Trickle-down feminism’ kan kort uitgelegd worden als feminisme dat mensen in de bovenste economische lagen van de bevolking het meest bevoordeeld, en dat de bevolkingslagen daaronder hier voordeel hebben aan datgene wat er “omlaag druppelt”. Schieder baseert haar kritiek hierop met name op onderzoek dat gedaan is in de Engelssprekende wereld, en neemt hier een waarschuwing aan van onderzoeker Fraser, die stelt dat feminisme gericht op de carrières van individuele vrouwen onderdeel kan worden van exploiterende economische systemen.²⁶

Schieder is ook kritisch naar het aantal vrouwelijke parttime werkrachten, welke in 2014 bestond uit 12.47 miljoen, van het totaal van 18.13 miljoen aan parttime werkrachten, wat voor

²²Ibid, 6.

²³ Ibid, 16.

²⁴ Chelsea Szendi Schieder, "Womenomics vs. women: Neoliberal cooptation of feminism in Japan," *Meiji Journal of Political Science and Economics* 3 (2014). 54.

²⁵ Ibid, 55.

²⁶ Ibid, 56.

Schieder aangeeft dat de onzekerheid op banenkans voor Japanse vrouwen erg groot is.²⁷ Schieder's conclusie is dat er niet alleen onderzoek gedaan moet worden naar vrouwen die in topposities terecht kunnen komen, maar ook naar de vrouwen die parttime werken met een onzeker banenvooruitzicht.²⁸

2.4 Conclusie kritieken

De hierboven behandelde auteurs en hun samengestelde kritiek op 'womenomics' kan gecategoriseerd worden in drie onderdelen: 1. Kritiek op het feit dat 'womenomics' bedoeld is om de Japanse economie te stimuleren, niet de samenleving te emanciperen. 2. Kritiek betreffende de doelgroep voor 'womenomics', welke een elitegroep vrouwen zou zijn, en waarvan de meeste vrouwen uitgesloten zijn. 3. Kritiek op de Japanse lange-werkuren cultuur waar 'womenomics' niks aan zou doen.

Wat hieruit opgemaakt kan worden is dat er voornamelijk morele en pragmatische kritiek is. Het lijkt er op dat een sociaal-maatschappelijk gewenst, of ongewenst effect niet duidelijk aanwezig is, ook voor de critici. Nu zowel beschikbare informatie over 'womenomics' als kritiek daarop bekeken is, zal de thesis pogen het mogelijke sociologische -effect van 'womenomics' op gendergelijkheid te begrijpen aan de hand van een aantal samengestelde theorieën die gaan over de Japanse maatschappij tegenover de wet, en over de fundamenten van gender-perspectieven.

²⁷ Ibid, 58.

²⁸ Ibid, 58.

3. Sociologische benaderingen, perspectieven, en theorieën

De hieronder beschreven theorieën, van welke sommigen met onderzoek bewezen zijn, worden uitgelegd en aan elkaar verbonden omdat zij allen te maken hebben met sociaal-maatschappelijke standpunten omtrent gender. Na het opsommen en omschrijven van elk van deze theorieën, zal er een totaalsom beschreven worden die een voorspelling maakt over het sociologische effect van ‘womenomics’ op de Japanse maatschappij, op de lange termijn.

Het theoretisch framework dat deze thesis gebruikt bestaat uit twee onderdelen. Het eerste onderdeel gaat over hoe Japan geanalyseerd wordt als een land dat liever wettelijke interventie vermijdt, en liever bemiddeld als het gaat om kwesties zoals gendergelijkheid op de werkvloer. Dit onderdeel wordt ondersteund door Bergeson en Oba, die in 1986 schreven over de ‘EEOL’ en waarom deze volgens hen niet effectief zou zijn, en Araki’s in 2000 geschreven stuk over de revisie van de ‘EEOL’ in 1997.

Het tweede onderdeel bestaat uit wat de materiële fundamenteen zijn voor gender-stereotypen, hoe er een perspectief op gender ontstaat, en hoe deze beïnvloed kunnen worden. Met kennis over deze fundamenteen kan deze thesis een weinig tot niet besproken theorie uitwerken over het sociologische effect van ‘womenomics’. Dit onderdeel wordt ondersteund door Fagenson, die schrijft over het ‘Gender-Organization-System’- perspectief, Johnson, Wolford, Piotrowski en Yoshida’s onderzoek over cohort-effecten, welke grotendeels genderperspectieven lijken te bepalen, en Ridgeway’s onderzoek naar sociologische onderzoeken waar de materiële fundamenteen van gender-stereotypen uit bestaan. Samen vormen deze theorieën een geheel framework, welke zou moeten duiden op het stimulerende effect van ‘womenomics’ op het streven naar gendergelijkheid in de Japanse samenleving.

3.1 Bergeson & Oba – Japan als land dat niet van de wet houdt

In 1986 schreven Bergeson en Oba een kritische analyse over de toen net ingevoerde 'EEOL'. Deze analyse zou volgens de onderzoekers uitwijzen dat de 'EEOL' met veelbelovende inhoudelijke beloftes wat betreft het tegengaan van genderdiscriminatie op de werkvloer en in banenkansen gepresenteerd werd, maar dat deze in feite weinig praktisch nut zouden hebben.

De reden dat Bergeson en Oba in 1986 weinig hoop hadden voor de 'EEOL' verklaren zij met het idee dat Japanners niet van de wet houden, met diepere cultuurwaarden, geworteld in de geest van *Wa*; de Japanse cultuurgeest waar menig Japanse traditie en gebruiksvorm aan wordt toegekend. Men zou eerst een conflict zelf willen proberen op te lossen, zonder dat er wet en recht bij komt kijken. Japanners zouden het een deugd vinden om op deze manier conflict op te lossen, en

zo harmonieus *Wa* intact laten.²⁹

Daarnaast stellen de onderzoekers dat de rollen van *tatemae* en *honne* ook een belangrijk onderdeel zijn van de manier waarop de perceptie op Japans recht gevormd wordt. *Tatemae*, verstaan als de manier waarop dingen graag gezien worden, zou de geldende regel zijn voor wetgeving en recht, en *honne*, verstaan als hoe de dingen écht zijn, zou de vuistregel zijn voor in hoeverre wet en recht een conflict zou kunnen oplossen.³⁰

De onderzoekers concluderen na hun verdere analyse dat de 'EEOL' niet aan zou aansluiten op de realiteit van de Japanse maatschappij. Wel stelden de auteurs deze positieve noot: "*However; the EEOL has focused society's attention on women's issues, and is thus a step toward equal opportunity.*"³¹

Er kan hedendaags gesteld worden dat Bergeson en Oba's theorie over *Wa*, *tatemae* en *honne* gedateerd is, en niet heel realistisch genomen kan worden. Toch is de notie dat Japan een land dat de wet als een bemiddelende factor ziet, in plaats van een definitief iets, waardevol omdat dit zowel in de jaren voor dit geschreven artikel terug te vinden valt, als dat het zal blijken in de jaren erna, zoals te zien valt in de bron van Araki die hieronder beschreven wordt.

3.2 Araki – Liever bemiddelen dan wettelijke interventie

In 2000 publiceerde Araki een artikel waarin hij de toentertijd voor het laatst in 1997 gereviseerde EEOL vergeleek met de EEOL zoals deze werd opgesteld in 1985. Araki stelt dat de EEOL significante ontwikkelingen ondergaan heeft wat betreft regulaties tegen discriminatie op de werkvloer, en het niet-gender-discriminerend aannemen van werknemers.³² Dit artikel lijkt de theorie van Oba en Bergeson te ondersteunen, omdat Araki aantoont dat de EEOL revisie van 1997 weliswaar vooruitgang lijkt te boeken op het gebied van gendergelijkheid, maar dat eerder lijkt te doen door een systeem van bemiddeling en beloningen, dan het invoeren van duidelijke regels met sancties als deze doorbroken worden. Hiermee lijkt de theorie dat Japan liever bemiddeld dan wettelijke veroordeeld sterker bevestigd te worden.

Een onderdeel van de doorgevoerde revisie in 1997 is hoe een dispuut betreffende genderdiscriminatie tussen een werkgever en een werknemer verbeterd zou zijn. Waar in de originele versie van de EEOL gesteld werd dat een dergelijk dispuut slechts bemiddeld zou worden

²⁹ Jan M. Bergeson and Kaoru Yamamoto Oba, "Japan's new equal employment opportunity law: real weapon or heirloom sword?," *Brigham Young University Law Review* 1986, no. 3 (1986). 867.

³⁰ *Ibid.*, 866-867.

³¹ *Ibid.*, 866

³² Takashi Araki, "Equal employment and harmonization of work and family life: Japan's soft-law approach.(Papers of the Joint Japan-U.S.-E.U. Project on Labor Law in the 21st Century)," *Comparative Labor Law & Policy Journal* 21, no. 3 (2000). 451.

als beide partijen daarmee instemden, zou dat vanaf 1997 al gebeuren als een enkele partij daar behoefte aan had. Het feit dat er überhaupt sprake is van een bemiddeling en geen harde wet met sanctie tegen genderdiscriminatie op de werkvloer, zelfs na een revisie van zo een gebruik, geeft aan dat Japan een land is dat liever bemiddeld dan handelt middels sancties als het gaat om disputen. De eventuele sanctie die een bedrijf kan oplopen na de revisie, is wanneer een bedrijf het verbod op discriminatie doorbreekt op het gebied van rekruteren, inhuren, aanstellen, promotie, training, educatie, premies, en ontslag. De enige sanctie die hier op staat: een publicatie van het bedrijf dat zich hier schuldig aan gemaakt.³³ Tevens is er in de revisie wat seksuele intimidatie op de werkvloer betreft slechts een advies uitgevaardigd dat stelt dat de werkgever simpelweg moet voorkomen dat dit plaatsvindt.³⁴

Araki eindigt zijn artikel met de conclusie dat deze, en soortgelijke, *soft-law* aanpak typisch is voor het Japanse rechtssysteem. Er wordt volgens Araki vanuit het rechtssysteem gedacht dat directe wettelijke interventie minder effectief werkt dan aanpakken zoals hierboven genoemd.³⁵ Deze conclusie sluit aan op het resultaat van het onderzoek en de theorie van Oba en Bergeson in 1986.

De twee bovengenoemde artikelen omschrijven Japan als een land dat, wat betreft het onderwerp gendergelijkheid, omgaat met de wet als een bemiddelende factor, en daarmee een die niet definitief oordeelt. Dit is belangrijk voor deze thesis, omdat het er op lijkt dat streven naar een gendergelijkere samenleving niet veel vooruitgang kan boeken als het afhangt van de wet alleen. De volgende bronnen zullen de fundamenten van genderperspectief en veranderingen daarin beschrijven, en gezamenlijk tot een theorie leiden waarin omschreven wordt hoe Japan buiten de wet om meer kans lijkt te maken op een gendergelijke samenleving.

3.3 Fagenson – Gender-Organization-System approach

Fagenson beschrijft drie benaderingen die mogelijk uitleggen waarom vrouwen in hogere bedrijfsfuncties weinig voor komen. De ‘gender-centered perspective’, de ‘organization structure perspective’, en de ‘gender-organization-system (GOS) approach’, voor welke zij pleit dat de laatste de meest complete variant is. Deze thesis stelt dat Fagenson’s besproken benaderingen niet alleen uitleggen waarom vrouwen in hogere bedrijfsfuncties weinig voor komen, maar ook hoe een algemeen maatschappelijk genderperspectief opgebouwd is. Voor het doel van deze thesis zal een vergelijking tussen de drie uit blijven en wordt gebruik gemaakt van de ‘GOS’ variant, welke kort

³³ Araki, “Equal employment”. 457

³⁴ Ibid., 458.

³⁵ Ibid., 466

uitgelegd zal worden.³⁶

Fagenson stelt dat een dynamiek aan factoren uitmaken wat de status is van vrouwen binnen een organisatie. Deze bestaan, door Fagenson samengevat in drie punten, uit: 1. De constante interactie van feedback tussen persoonlijke eigenschappen, zoals gender, situaties, zoals de context van een organisatie, en het sociaal-institutionele systeem waarin personen en organisaties zich in bevinden. 2. Het individu als veranderende factor door situaties en sociale systemen en als factor die deze verandert. 3. Individuele houdingen, denkwijzen, en gedragingen die gezien zouden moeten worden als samenwerkende onderdelen van eigenschappen van mensen, situaties en systemen.³⁷

In essentie stelt Fagenson hier dat zowel houding van mensen, organisaties met al hun geschiedenis, cultuur, beleid, ideologie, etc., en het sociaal-institutionele systeem waarin deze mensen en organisaties in plaatsvinden een geheel vormen wat de status van vrouwen binnen een bedrijf kan verklaren. Hieruit kan opgemaakt worden dat het sociaal-institutionele systeem, de maatschappij, cultuur en geschiedenis van een land uitmaken voor hoe er omgegaan wordt met bepaalde karaktereigenschappen, zoals gender. Hier op gebaseerd beargumenteerd deze thesis dat de culturele percepties van een maatschappij, een complex gegeven, deel uitmaken van de mogelijkheid tot een gendergelijke samenleving, juist op het gebied van banenkans en gelijke lonen. De thesis zal omschrijven wat, uitgaande van Fagenson's GOS-perspectief, dit uit kan maken voor de Japanse samenleving.

Voordat deze thesis dat zal omschrijven, zal Ridgeway's theorie over materiële fundamenteën van gender-stereotypen en het principe van 'culture lag' omschreven worden, waarin genderperspectieven vastgesteld lijken te zijn, en waarom dat niet zo snel als een materiële verandering kan veranderen.

3.4 Ridgeway – Materiële fundamenteën van gender-stereotypen, en culture lag

Ridgeway schrijft in haar boek over de materiële fundamenteën van gender-stereotypen. Aansluitend op het perspectief van Fagenson, zijn Ridgeway's theorieën en deze fundamenteën van toepassing op het doel van deze thesis, om te begrijpen van waaruit genderongelijkheid lijkt te blijven bestaan.

Ridgeway stelt dat de materiële fundamenteën van gender-stereotypen in drie onderdelen vallen te verdelen. 1. De gender-verdeelde arbeidsmarkt, 2. de totstandkoming van status-hiërarchieën, en 3. de ervaringen van dominante groepen in de maatschappij. Ieder deel is

³⁶ Ellen Fagenson, "At the heart of women in management research: Theoretical and methodological approaches and their biases," *Journal of Business Ethics* 9, no. 4 (1990), <https://doi.org/10.1007/BF00380326>. 267-272.

³⁷ Ibid., 271.

gerelateerd aan de andere delen, en zullen voor deze thesis de fundamentele claim gestut kan worden.³⁸

Ridgeway refereert naar onderzoeker Alice Eagly, die stelt dat door middel van een veel onderzocht psychologisch proces genaamd 'correspondent inference' mensen aannemen dat mensen zijn wat ze doen. Eagly stelt dat via dit proces gesteld kan worden dat men gender-stereotypen in tijd en ruimte kan observeren aan de hand van de genderverdeling van de arbeidsmarkt.³⁹ Na deze referentie stelt Ridgeway dat hieruit geredeneerd kan worden dat de rolverdeling in een maatschappij kan veranderen als de productieve rollen, dus ook die in de arbeidsmarkt, veranderen.⁴⁰ Ook hint zij hierna al naar 'culture lag', als de vertraagde verandering van concepten van gender-stereotypen, na materiële veranderingen, en hoe deze stereotypen nog voor langere tijd de norm lijken te blijven.⁴¹

Ridgeway refereert naar onderzoek van Wagner en Bergerm, welke gebaseerd is op de 'expectation states theory', die interpersoonlijke status-processen verklaard, en hoe daarbinnen status-ongelijkheid een karakteristieke structuur heeft. Des te hoger de status, des te meer de agenda bepaald wordt door de statushouder, en des te lager de status, des te meer de statushouder deze agenda ondersteunt.⁴² Een serie gecontroleerde onderzoeken van onder andere Conway zou dit ondersteunen, en aantonen dat de status van hogere statushouders en lagere statushouders respectievelijk gezien worden als meer uitvoerend en instrumenteel bekwamer, tegenover gemeenschappelijker en communicatiever.⁴³

Als laatstgenoemd deel, de ervaringen van dominanten groepen in de maatschappij, gezien als hegemonistische en niet-hegemonistische genderovertuigingen, wordt gesteld dat de dominantere groepen in een maatschappij, zoals Ridgeway dat heeft gezien in de Amerikaanse maatschappij als zijnde de blanke heteroseksuele middenklasse, het meest bepalend zijn voor het vormen van culturele overtuigingen en perspectieven betreffende gender.⁴⁴ De dominantere klasse zou voornamelijk de hogere, beslissende posities hebben binnen bedrijven, instituties en de overheid. Op deze manier eindigen de door deze klasse gedragen culturele waarden bij aan de dominante culturele waarden binnen een maatschappij, en dus ook de perspectieven omtrent gender.

Ridgeway vraagt zich af waarom genderongelijkheid lijkt te blijven bestaan in een tijd

³⁸ Cecilia L. Ridgeway, *Framed by gender how gender inequality persists in the modern world* (New York : Oxford University Press, 2011). 64.

³⁹ Ibid., 64.

⁴⁰ Ibid., 65.

⁴¹ Ibid., 66.

⁴² Ibid., 66.

⁴³ Ibid., 67.

⁴⁴ Ibid., 68.

waarin sociale en institutionele veranderingen doorgevoerd worden in ontwikkelende landen. Voor Ridgeway zit het antwoord deels in de notie dat mensen, volgens de onderzoeken die zij door haar boek heen refereert, gender onder andere gebruiken om te bepalen hoe een persoon binnen een maatschappij gezien wordt en wat er van deze persoon verwacht wordt.⁴⁵

Een factor die volgens Ridgeway bijdraagt aan het aanhouden van genderongelijkheid en die deze thesis kan ondersteunen, is het feit dat de factoren voor verandering in gendergelijkheid met name zitten in de publieke domeinen van economische en politieke organisaties. Deze zouden familiestructuren, en dus genderrollen daarin, weinig veranderen.⁴⁶ Dit impliceert dus ook dat de factoren voor verandering zitten in domeinen waar de dominante klasse vooralsnog uit mannen bestaat.

Maar hoe kan het dat in sociaal en maatschappelijk ontwikkelende landen de heersende noties van genderrollen dan blijven bestaan? Ridgeway refereert hier naar ‘culture lag’. ‘Culture lag’ is een theorie die populair is in de sociale wetenschappen. De theorie bevestigt dat materiële cultuur relatief snel kan veranderen ten overstaan van niet-materiële cultuur.⁴⁷ Ridgeway stelt hiermee niet dat genderongelijkheid blijft bestaan door deze vertraging, maar lijkt het ook niet uit te sluiten.

De thesis zal gebruik maken van van Ridgeway haar theorie over hoe zij denkt dat een perspectief op gender gevormd wordt. Dit gebeurt door de gender-verdeelde arbeidsmarkt, de totstandkoming van status-hiërarchieën, en de ervaringen van dominante groepen in de maatschappij. Ook gebruikt de thesis Ridgeway’s theorie over het blijven voortbestaan van genderongelijkheid, wat er op lijkt dat dit voornamelijk te maken heeft met een soort vertraging, een ‘culture lag’.

Om de uiteindelijke conclusie voor deze thesis te vormen, zal het het onderzoek van Johnson, Wolford, Piotrowski, en Yoshida naar cohort-effecten nog omschreven moeten worden om het compleet te maken. Deze cohort-effecten gaan dieper in detail in op wat tijd uitmaakt voor de fundamentele van een genderperspectief, en hoe deze veranderen mettertijd. Daarvoor nog zal eerst een inzicht vanuit de Japanse maatschappij omtrent de rol van tijd beschreven worden.

3.5 Tamie – Langere tijd als noodzaak voor verandering

In april 2015 schreef Tamie Matsuura, een associate professor aan de Hosei Universiteit, gespecialiseerd in HR-management en arbeidsbeleid, een stuk op haar blog. In deze toevoeging

⁴⁵ Ibid., 158

⁴⁶ Ibid., 160

⁴⁷ Ibid., 160

besprak zij de voordelen van het toelaten van meer vrouwen in hogere bestuurlijke functies in het bedrijfsleven, en over de transitieperiode die daar bij komt kijken. Daar voorspelde Tamie dat dit voor haar prestatie door interne concurrentie binnen bedrijven zou zorgen, en dat dit al opgemerkt werd vóórdat ‘womenomics’ geïmplementeerd werd.⁴⁸

Waar Tamie een voor deze thesis belangrijke opmerking maakt, is dat volgens haar actieve participatie van vrouwen een nieuwe infrastructuur vereist in zowel de maatschappij, als in het bedrijfsleven. Het benoemen van deze infrastructuur komt overeen met de perspectieven van Fagenson en Ridgeway. Deze infrastructuur zou volgens haar een aanzienlijke tijd kosten om bewerkstelligt te worden, en er zouden niet té hoge verwachtingen moeten zijn van zowel de maatschappij wat betreft het omschakelen naar een gendergelijke samenleving, als van vrouwen wat betreft actieve participatie, omdat dit simpelweg tijd kost. Zij stelt dat het in deze transitieperiode fundamenteel is dat er een eerlijke verdeling komt tussen mannen en vrouwen in werk- en manager posities.⁴⁹ Deze transitieperiode, waarin actieve participatie door vrouwen wordt gepromoot, zal volgens Tamie leiden tot een verbetering van ondernemingsprestaties en economische groei. Een groei die Matsui waarnam in haar eerder genoemde analyse die zij in 2019 publiceerde.⁵⁰

Voor deze thesis is dit blogartikel interessant omdat het spreekt van een aanzienlijke tijd die nodig is om een complexe structuur te doen veranderen. Dit artikel sluit aan bij Fagenson en Ridgeway, omdat het uitgaat van een complexe infrastructuur die bepaald wat het heersende genderperspectief is, en omdat het hint naar de verandering die tijd kost, wat deze thesis uitlegt door middel van de eerder genoemde ‘culture lag’, en welke verklaard wordt door de hieronder omschreven cohort-effecten.

3.6 Johnson, Wolford, Piotrowski, Yoshida – Cohort Effecten

Een gedeeld onderzoek van Johnson, Wolford, Piotrowski, en Yoshida bestudeert cohort-effecten op de rol van vrouwen in een huwelijk. Een cohort-effect is het effect van de impact op jonge mensen van een bepaalde gebeurtenis of omstandigheid die gedeeld wordt en dat een bepaald gedeeld perspectief op de wereld lijkt te creëren. De auteurs claimen, met verwijzingen naar eerdere onderzoeken, dat de verandering van een bepaalde sociale houding niet uitgelegd kan worden aan de hand van lineaire processen met een bepaald eindpunt, maar dat deze te maken hebben met de veranderende wereld om mensen heen, verschillend per landelijk instituut waarin een mens zich

⁴⁸ T. Matsuura, "Josei katsuyaku suishin to keizai seichō: Katoki ni okeru kadai na kitai wa kinmotsu [Promoting women's contributions and economic development: Don't expect too much in a transitional stage]," *BLOGOS*, 2015, <http://blogos.com/article/109862/>.

⁴⁹ Idem.

⁵⁰ Matsui, "Is Womenomics working?." 152.

begeeft. Daarnaast zou in het geval van Japan traditie niet gezien moeten worden als de enige culturele invloed, zoals dat met Confucianisme wel eens wordt gedaan, omdat door de jaren heen men van- en naar traditionele waarden beweegt.⁵¹

De onderzoekers verwijzen naar een onderzoek dat gedaan is in 1996, waaruit blijkt dat kinderen die blootgesteld worden aan werkende moeders in hun omgeving, veelal toleranter zijn naar het idee van vrouwen die zowel werken als thuisverplichtingen combineren. Volgens de onderzoekers impliceert dit dat alleen al de aanwezigheid van werkende vrouwen individuele houdingen binnen een maatschappij beïnvloedt in het voordeel van gendergelijkheid.⁵²

De hypothese van dit onderzoek is dat sociale en culturele contexten van een geboorte-cohort in de vormende jaren van grote invloed zijn op de houding naar genderverschillen en gendergelijkheid.⁵³ Het onderzoek dat hier op volgt bestaat uit het bestuderen van vijf verschillende cohorten; zij die de Tweede Wereldoorlog en de Japanse nederlaag in hun vormende jaren meegemaakt hebben, zij die opgroeiden en educatie kregen tijdens de Amerikaanse occupatie, zij die geboren werden tijdens de babyboom, zij die na de babyboom geboren werden, en zij die in de jaren zestig en daarna opgegroeid zijn. De resultaten, welke de gedetailleerdere uitleg daarvan hier niet besproken zal worden, geven duidelijk aan dat de manier waarop deze kinderen opgroeiden, uitmaakt voor wat hun gedeelde perceptie omtrent genderrelaties is.⁵⁴

De conclusie die de wetenschappers geven, is dat het cohort-effect een plausibeler gegeven is om te omschrijven hoe een bepaalde sociaal-culturele houding gedeeld wordt binnen een bepaalde generatie, dan bijvoorbeeld traditie of latere gebeurtenissen. Dit gegeven kan gebruikt worden in de theorie van deze scriptie.

Het cohort-effect, samen met Fagenson's benadering, en Ridgeway's theorie, zullen samen voor deze thesis de theorie vormen die omschrijft hoe 'womenomics' een sociologische verandering op de lange termijn kan maken, in het voordeel van gendergelijkheid. De teksten van Bergeson en Oba, en Araki, duiden aan dat de wet weinig impact heeft op de kwestie gendergelijkheid, en dat er mogelijk andere manieren zijn die meer impact maken op de status van gendergelijkheid in de Japanse samenleving. De opsomming van deze onderzoeken, benaderingen en theorieën zal in het volgende hoofdstuk besproken worden.

⁵¹ Martin Piotrowski et al., "Gender Role Attitudes: An Examination of Cohort Effects in Japan," *Journal of Marriage and Family* 81, no. 4 (2019), <https://doi.org/10.1111/jomf.12577>. 864

⁵² Piotrowski et al., "Gender Role". 866.

⁵³ Ibid., 870.

⁵⁴ Ibid., 871-877.

4 De sociologische lange termijn verandering

4.1 Bemiddelen boven wet

Deze thesis stelt dat ‘Womenomics’ onbesproken sociaal-maatschappelijke invloed kan hebben op de maatschappij, welke niet besproken lijkt te worden door huidige kritiek en naar welke geen meetbaar onderzoek gedaan is. Om te begrijpen op welke manier ‘womenomics’ invloed kan hebben op het Japans maatschappelijk perspectief omtrent gendergelijkheid, begint de thesis met het bespreken van het onderzoek van Bergeson en Oba, en dat van Araki.

Zoals eerder besproken heeft de Japanse overheid meerdere malen gepoogd wetgevingen door te voeren die gendergelijkheid zouden moeten bewerkstelligen. Hieronder valt onder andere de meest bekende, de EEOL. Vanuit de eerder kort omschreven geschiedenis van de pogingen van de Japanse overheid om gendergelijkheid te bewerkstelligen, bleek dat dit niet erg effectief was; alleen al het feit dat er door de jaren heen opnieuw gelijkheidswetgevingen doorgevoerd werden geeft aan dat deze wetten niet erg effectief zijn geweest. Zo waren Bergeson en Oba in 1986 al direct kritisch op de net ingevoerde EEOL. De onderzoekers komen hier niet met meetbare feiten, maar met argumenten over de cultuur van Japan die overeen lijken te komen met de bekende beschikbare omschrijvingen van de algemene Japanse cultuur van de afgelopen dertig jaar. Zo zou *Wa*, harmonie, volgens de Japanse maatschappij intact gelaten moeten worden door middel van bemiddelen tussen partijen in conflict, en is het wetmatig veroordelen van en schuldige partij iets wat liever vermeden wordt. *Tatemaie* en *honne* zouden beiden uitmaken hoe de perceptie op Japans recht gevormd is, wat er volgens de onderzoekers op lijkt dat er voornamelijk geuit wordt dat Japan een rechtstaat is, maar dat *honne* bepaalt in hoeverre wet en recht een conflict oplossen. Of deze precieze omschrijvingen van de Japanse cultuur nog actueel zijn valt zeker over te discussiëren, maar dat het perspectief op de wet als bemiddelaar nog bleef en is gebleven zal blijken in de artikelen over de jaren er na, zoals die van Araki, en de invloed van wetten op specifiek genderongelijkheid in de jaren tot en met nu.

Araki schreef 14 jaar na Bergeson en Oba, en na een revisie van de EEOL een artikel wat een soortgelijke conclusie leek te trekken; Japan is volgens Araki, wat betreft het bevorderen van gendergelijkheid niet een land dat dit écht probeert te bewerkstelligen aan de hand van de wet. Weliswaar leek de wet na de revisie steviger bijgeschaafd te zijn, maar bleek dat de wet nog altijd min of meer bemiddelde tussen partijen in conflict, en middels een systeem van beloningen. Araki stelt hier dat een ‘soft-law’ aanpak typerend is voor het Japanse rechtssysteem.

Hier samengevat, concludeert de thesis dat de Japanse wet omtrent genderongelijkheid

weinig daadkracht heeft in de Japanse maatschappij, en dat andersoortige veranderingen mogelijk meer effect hebben in het voordeel van gendergelijkheid.

4.2 Fundamenten voor een genderperspectief

Bergeson, Oba en Araki, claimen dat het Japanse rechtssysteem niet fel optreedt tegen partijen die de 'EEOC' wet overtreden. Dit heeft volgens de onderzoekers te maken met de heersende rechtscultuur van bemiddelen. 'Womenomics' is echter een beleidsvorm, geen wetgeving. 'Womenomics' is een stimulans met een economisch streven om meer vrouwen aan het werk te krijgen, het liefst in topposities, en geen wetgeving om gendergelijkheid op de werkvloer te bewerkstelligen. Toch kan 'womenomics', juist omdat het een beleidsvorm is en geen wet, volgens de theorieën van Fagenson, Ridgeway en Johnson et al, zorgen voor een geëmancipeerde samenleving, zoals dat gestreefd lijkt te worden door de eerder benoemde feministische kritiek, die stelt dat het 'womenomics' beleid kwalijk niet vanuit een emanciperend perspectief is ingevoerd.

Fagenson stelt dat de 'gender-organization-system approach' de meest complete aanpak is om uit te leggen waarom in een bepaalde cultuur vrouwen in hogere bedrijfsfuncties weinig voor komen. Met deze aanpak toont zij volgens deze thesis ook aan hoe een maatschappelijk genderperspectief opgebouwd is. In essentie, zoals hierboven omschreven, stelt Fagenson dat een genderperspectief bestaat uit de houding van mensen en organisaties hun geschiedenis, cultuur, ideologie, en het sociaal-institutionele systeem waarin deze mensen en organisaties plaatsvinden. Dit geheel vormt de verwachtingen van een gender. Deze thesis stelt dat het dus ook voor de Japanse samenleving kan betekenen dat de status en verwachtingen die aan een gender zitten bepaald worden door een groot complex geheel aan factoren dat wellicht omschreven kunnen worden als de 'cultuur waarin de maatschappij zich bevindt'. Dit zou betekenen dat dit niet simpelweg met een wet veranderd kan worden, maar slechts door een weg te vinden binnen deze complexe structuur.

Aanvullend op de complexiteit van een genderperspectief, neemt deze thesis de theorieën die Ridgeway gebruikt om tot haar conclusie te komen over wat de materiële fundamenten van gender-stereotypen zijn. Deze fundamenten kunnen een specifieke indicatie geven van waar een verandering in een genderperspectief binnen een maatschappij en een cultuur kan plaatsvinden, en uiteindelijk hoe 'womenomics' hier een grote rol in kan spelen.

Als eerst benoemt Ridgeway de gender-verdeelde arbeidsmarkt. Eagly's 'correspondent inference' stelt dat mensen aannemen dat ze zijn wat ze doen. Via dit proces kan gesteld worden dat men gender-stereotypen kan observeren aan de hand van de genderverdeling van de arbeidsmarkt.

Ridgeway concludeert hieruit dat een genderrollenverdeling in een maatschappij kan veranderen als de productieve rollen veranderen. Toegepast op Japan zou dit betekenen dat het Japanse genderperspectief zou kunnen veranderen als de rollenverdeling op de arbeidsmarkt gaandeweg veranderd.

Hierna volgt als tweede fundament van gender-stereotypen de totstandkoming van status-hiërarchieën. Ridgeway's referentie naar de 'expectation states theory' van sociologen Wagner en Berger, welke stelt dat status-ongelijkheid een karakteristieke structuur heeft: des te hoger de status, des te meer de agenda bepaald wordt door de statushouder, en des te lager de status, des te meer de statushouder deze agenda ondersteunt. Toegepast op Japan zou dit betekenen dat, gezien de eerder besproken genderkloof, de agenda voornamelijk bepaald wordt door de meest bevoordeelde kant binnen de ongelijkheid; de Japanse man.

Het derde fundament is de ervaring van dominante groepen in de maatschappij. Dit zou betekenen dat de meest dominante groepen in Japan het meest bepalend zijn voor het vormen van culturele overtuigingen en perspectieven betreffende gender. Ridgeway maakt een, voor deze thesis, belangrijke opmerking wanneer zij stelt dat factoren voor verandering in gendergelijkheid met name zitten in de publieke domeinen van economische en politieke organisaties. Dit komt ook overeen met de Japanse samenleving zoals eerder is besproken over de genderkloof; mannen domineren op economisch vlak.

Hier samengevat staan de fundamenteën voor genderperspectieven volgens sociologen omschreven. Fagenson omschrijft hoe het genderperspectief verweven zit in een complexe maatschappelijke structuur van organisaties en belevenissen. Ridgeway omschrijft dit perspectief met drie fundamenteën: de rolverdeling op de arbeidsmarkt, status als bepaler of ondersteuner van beleid, en de ervaring van de dominante groepen in de maatschappij. Deze samenvatting stelt dat het genderperspectief kan veranderen door een maatschappelijke verandering, met name gefocust op de rolverdeling op de arbeidsmarkt, het status aanzien en de dominantie van bepaalde groepen. Hoe deze veranderingen tot stand kunnen komen wordt omschreven door de cohort-effecten, zoals hieronder omschreven.

4.3 Womenomics en de theorieën

Met de sociologische theorieën die Fagenson en Ridgeway bespreken, en de notie van Bergeson, Oba en Araki dat de Japanse wetgeving van weinig sterke invloed is op het veranderen van genderongelijkheid, kan er al een notie gevormd worden over wat de sociologische invloed van Abe's 'womenomics' op het heersende genderperspectief zou kunnen zijn. 'Womenomics' is een

beleidsvorm, géén wetgeving. ‘Womenomics is een beleidsvorm omtrent de economie, en géén wetgeving over genderongelijkheid. Deze beleidsvorm streeft onder andere naar een stijging van deelname van vrouwen in de arbeidsmarkt, het makkelijker laten terugkeren op de arbeidsmarkt van vrouwen na hun eerste kind en het makkelijker verlof voor zorg van pasgeboren kinderen te bewerkstelligen, meer vrouwen in leiderschapsposities te laten werken, het aantonen van de genderdiversiteitsaantallen van bedrijven en het inperken van overwerk en het motiveren van gelijk loon aan gelijke uren. Deze beleidsvorm zorgt ervoor, kort gezegd, dat er meer vrouwen makkelijker dan ooit kunnen werken in de veelal door mannen gedomineerde maatschappij.

Belangrijk voor het toepassen van de effecten van ‘womenomics’ is de meest recente analyse van deze effecten, welke door de bedenker van de term ‘womenomics’, Matsui, is uitgevoerd. In Juli 2019 publiceerde Matsui een artikel waarin ze de status van het proces dat door ‘womenomics’ in gang is gezet analyseert, en suggereert hoe het zijn doelen kan behalen. Onderdeel van haar analyse, is dat het aantal werkende vrouwen nu relatief hoger ligt dan in Europa en de Verenigde Staten.⁵⁵ In april 2019 is besloten dat het aantal toegestane uren overwerk omlaag moet naar 100 uur per maand. Ook komen er in 2020 en 2021 nieuwe werkregulaties die een gelijk loon aan gelijke uren beleid zullen bewerkstelligen voor zowel mannen als vrouwen, zodat zij evenveel verdienen gebaseerd op vaardigheden en inzet. Deze regulaties, gestimuleerd vanuit ‘womenomics’ zorgen voor een meer haalbare ‘work-life balance’, waardoor zowel mannen als vrouwen makkelijker kunnen werken, naast het hebben van een gezin.⁵⁶

Kort samengevat lijkt het er op dat ‘womenomics’ nog steeds streeft en werkt aan een gendergelijke maatschappij op de werkvloer, al is dat vanuit economische stimulans. Het effect hiervan is dat er meer vrouwen dan ooit te voren kunnen werken, en dat er wordt gewerkt aan een gelijk inkomen. Het lijkt er op dat de productieve rollen langzaam aan het veranderen zijn, wat gezien vanuit Ridgeway’s drie fundamenteën voor een genderperspectief, nodig is voor het veranderen van een genderrollenverdeling. De ‘expectation states theory’ stelt hierin dat des te meer vrouwen de kans krijgen om te werken, en gelijk salaris verdienen, des te meer zij gezien zouden moeten worden als juist dat: gelijk-werkenden en gelijk-verdienenden. Een dominante groep in de maatschappij zijn de vrouwen nog niet, en of dat ook ooit zo gaat zijn valt nu niet te zeggen, maar dat de invloed van vrouwen op de agenda groter zou worden lijkt vanzelfsprekend. Echter, Matsui stelt dat het aantal vrouwen in leiderschapsposities nog amper gestegen is.⁵⁷ Dit gegeven zal hieronder besproken worden, na de implicaties van de andere twee fundamenteën.

⁵⁵ Matsui, "Is Womenomics working?." 151.

⁵⁶ Ibid. 155.

⁵⁷ Ibid. 154.

Dat twee van de drie fundamenteën nu lijken te veranderen, gezien het stijgende aantal werkende vrouwen en het streven naar gelijke lonen, betekent dat ‘womenomics’ in theorie lijkt te zorgen voor verandering in genderongelijkheid vanuit publieke domeinen van economische organisaties. Werkend in de hierboven omschreven complexiteit van Fagenson’s GOS-perspectief lijkt deze vorm van emancipatie directe wetgeving te omzeilen, en min of meer te ‘bemiddelen’ voor emancipatie in het voordeel van economische vooruitgang. Dit zou, juist door de verbonden complexiteit die Fagenson beschrijft, door kunnen werken tot in datgene wat samen ‘cultuur’ maakt, en bijdragen aan een gender neutrale samenleving. Echter, zoals eerder genoemd, blijkt dat er nog weinig veranderd is aan het aantal vrouwen in leiderschapsposities, waar des te hoger de positie, des te meer de agenda bepaald wordt, en is het overgrote deel van de vrouwen die werken als parttime medewerker iets wat bekritiseerd wordt in de eerder omschreven kritiek, wat ervoor zou zorgen dat deze medewerkers minder voordeel aan ‘womenomics’ beleven omdat de beleidsmaatregelen bedoeld is voor vrouwen met een vast contract. Dat, voor gendergelijke behandeling, positieve resultaten op deze gebieden nog uit lijken te blijven kan verklaard worden aan de hand van twee theorieën: cohort-effecten, en culture lag.

4.4 Cohort effecten en culture lag

Het onderzoek van Johnson et al. naar cohort effecten is, in het voordeel van deze thesis, gestut op studie gedaan in Japan. Het cohort-effect, dat volgens deze onderzoekers en deze thesis bewezen is met het gedane onderzoek, is een belangrijke aanwijzing voor een grote invloed van het vormen van een genderperspectief. Volgens hun onderzoek is er in 1996 een onderzoek geweest waaruit bleek dat kinderen die blootgesteld werden aan de ervaring van werkende moeders in hun omgeving veelal toleranter zijn naar het idee van vrouwen die zowel werken als thuisverplichtingen combineren. Kort samengevat stelt de theorie dat hoe een bepaalde generatie de directe wereld om hen heen ervaart in de vormende jaren, bepalend is voor het algemeen heersende genderperspectief. Dit zou betekenen dat kinderen die nu opgroeien in hun vormende jaren in Japan, die de impressie krijgen dat vrouwen meer dan ooit werken, en dat dit constant gestimuleerd wordt vanuit het overheidsbeleid, dat merken aan hun werkende en/of er over pratende ouders, familie, en de daarover rapporterende en, qua entertainment, waarschijnlijk beïnvloedde media. Er ontstaat een cohort dat opgroeit met een actieve notie dat vrouwen “schijnen” volgende premier, en dat het belangrijk is voor het land dat vrouwen emanciperen en onderdeel worden van de werkkraft. Dat een generatie in vormende jaren nog niet heel erg bepalend is voor een geldend cultuurperspectief of de koers van een reeks aan beleidsvormen is vanzelfsprekend, maar dat deze generatie een

stimulerende werking gaat hebben op het streven naar een gendergelijke samenleving, thuis en op de werkvloer, zou volgens de cohort-effecten theorie waar zijn. Dit zou betekenen dat de direct getroffen maatregelen vanuit 'womenomics' een lang na-effect heeft op de komende tientallen jaren, in het voordeel van het sociaal-maatschappelijk perspectief van gendergelijkheid, en daarmee in de complexiteit van cultuur zoals Fagenson deze omschrijft.

Ook kan Ogburn's, door Ridgeway genoemde, 'culture lag' nog bijdragen aan het niet direct optreden van grotere verschillen in de samenleving dan 'slechts' een groter aantal werkende vrouwen. De theorie, die veelal geaccepteerd is in de sociale wetenschappen, stelt dat niet-materiële ontwikkeling altijd achterloopt op materiële ontwikkeling. Een stijging in het aantal werkende vrouwen staat niet garant aan een gelijklopende culturele ontwikkeling. Wellicht dat deze vertraging onderdeel is van het cohort-effect, maar daar is een mogelijk ander onderzoek voor nodig. Zowel het 'cohort-effect' als 'culture lag' kunnen omschrijven waarom het nog even duurt voordat er een significant groter aantal vrouwen in leiderschapsposities komen te werken.

5. Conclusie - Mogelijke sociaal-maatschappelijke emanciperende effecten

Er kan en wordt gemeten hoeveel daadwerkelijke impact ‘womenomics’ heeft op de arbeidsmarkt. Het aantal vrouwen dat werkt, het aantal kinderen dat naar kinderdagopvang gaat, het aantal mensen dat op gezinsverlof gaan, maar ook het stijgende GDP van Japan wordt geregistreerd en bijgehouden om ‘womenomics’ statistisch te meten. Het is lastig om effecten van ‘womenomics’ daarbuiten om te vinden. Dit zou mogelijk gemeten kunnen worden aan een groot aantal enquêtes gedaan over verschillende genders en leeftijden, of door het actief bestuderen van media die gericht is op de leefstijlen van deze mensen. Omdat deze informatie niet voorhanden ligt, kan men kijken naar kritiek die geuit wordt op het beleid, om zo een andere kant dan slechts statistische resultaten te belichten. Echter, deze kritiek beslaat slechts een klein oppervlak, dat voornamelijk bestaat uit een principiële onenigheid met het beleid omdat deze niet gestut zou zijn op een emancipatoir beginsel, maar vanuit een economisch streven, en de meer pragmatische kritiek over de mogelijke onhaalbaarheid van het beleid door wat er van vrouwen gevraagd wordt.

Over de onhaalbaarheid zou een apart onderzoek gestart kunnen worden, vanuit de argumentatie dat het sociaal-maatschappelijk effect nog niet groot genoeg is om het haalbaar te laten zijn. Belangrijk voor deze thesis is de conclusie dat de mogelijke sociaal-maatschappelijke effecten van het ‘womenomics’ beleid weinig tot niet onderzocht en/of benoemd lijken te worden, en wat er al gesteld wordt over de effecten van het beleid, lijkt niet op wat sociologische theorieën stellen dat de effecten zouden (kunnen) zijn op het heersende genderperspectief, politiek, en cultuur. Wellicht heeft dit er ook mee te maken dat, als een ‘culture lag’, deze effecten voor nu nog niet duidelijk merkbaar zijn en er dusdanig weinig over te vinden is.

Het antwoord op de vraag wat de mogelijke sociaal-maatschappelijke effecten zijn van het ‘womenomics’ beleid, georiënteerd vanuit statistiek, kritiek, en sociologische theorieën en perspectieven lijkt vrijwel alleen maar toekomstgericht te zijn. Voor de voorstanders van een gendergelijke samenleving lijkt dit een positief antwoord; een nieuwe generatie groeit op met de impressie dat het belangrijk is dat vrouwen werken en hetzelfde verdienen als mannen, en dat de overheid daar beleidsvormen voor treft. Een geforceerde wetgeving lijkt omzeild te worden, wat handig is in het geval van het ‘land dat niet van de wet houdt’, en door middel van economische stimulans werkt de notie van de gelijkwerkende vrouw langzaam verder in de complexiteit die bepaald hoe een genderperspectief tot stand komt. Dat, voor voorstanders, spectaculaire resultaten voor nu nog uitblijven, kan verklaard worden aan het geduld dat nodig is van het opgroeien van een cohort, en de notie van ‘culture lag’.

Deze thesis stelt dat de meest gangbare kritiek op ‘womenomics’ het sociologische effect van ‘womenomics’ op de lange termijn niet benoemd, of wellicht onderschat. Dat dit effect op de lange termijn, volgens goed onderbouwde theorieën, kan zorgen voor een gendergelijkere samenleving, iets waar de critici als (academische) feministen naar lijken te streven, lijkt genegeerd te worden. Het belangrijkste onderdeel van de conclusie van deze thesis is dat ‘womenomics’ weldegelijk een positief effect kan hebben op genderongelijkheid, voor voorstanders van gendergelijkheid, en dat dit te weinig belicht wordt door critici.

Bibliografie

- Araki, Takashi. "Equal Employment and Harmonization of Work and Family Life: Japan's Soft-Law Approach.(Papers of the Joint Japan-U.S.-E.U. Poject on Labor Law in the 21st Century)." *Comparative Labor Law & Policy Journal* 21, no. 3 (2000): 451-66.
- Ayako, Kano. "Womenomics and Acrobatics: Why Japanese Feminists Remain Skeptical About Feminist State Policy." *Feminist Encounters: A Journal of Critical Studies in Culture and Politics* 2, no. 1 (2018). <https://doi.org/10.20897/femenc.201806>.
- Bergeson, Jan M., and Kaoru Yamamoto Oba. "Japan's New Equal Employment Opportunity Law: Real Weapon or Heirloom Sword?". *Brigham Young University Law Review* 1986, no. 3 (1986): 865-83.
- Dalton, Emma. "Womenomics, 'Equality' and Abe's Neo-Liberal Strategy to Make Japanese Women Shine." *Social Science Japan Journal* 20, no. 1 (2017): 95-105. <https://doi.org/10.1093/ssjj/jyw043>.
- Fagenson, Ellen. "At the Heart of Women in Management Research: Theoretical and Methodological Approaches and Their Biases." *Journal of Business Ethics* 9, no. 4 (1990): 267-74. <https://doi.org/10.1007/BF00380326>.
- Matsui, Kathy. "Is Womenomics Working?". *Women Shaping Global Economic Governance* (2019): 151.
- Matsui, Kathy, Hiromi Suzuki, Takashi Suwabe, Yoko Ushio, Mitsuya Nakata, and Yohei Iwao. "Womenomics: Japan's Hidden Asset Japan Portfolio Strategy." *Goldman Sachs Japan Portfolio Strategy. Japan: Goldman Sachs Group, Inc.* <http://www.goldmansachs.com/ourthinking/focus-on/investing-in-women/bios-pdfs/womenomics-pdf.pdf> (2005).
- Matsuura, T., "Josei Katsuyaku Suishin to Keizai Seichō: Katoki Ni Okeru Kadai Na Kitai Wa Kinmotsu [Promoting Women's Contributions and Economic Development: Don't Expect Too Much in a Transitional Stage]," *BLOGOS*, 2015, <http://blogos.com/article/109862/>.
- Molony, Barbara. "Japan's 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender." *Signs* 20, no. 2 (1995): 268-302. <http://www.jstor.org/stable/3174950>.
- Piotrowski, Martin, Akiko Yoshida, Lauren Johnson, and Rick Wolford. "Gender Role Attitudes: An Examination of Cohort Effects in Japan." *Journal of Marriage and Family* 81, no. 4 (2019): 863-84. <https://doi.org/10.1111/jomf.12577>.
- Ridgeway, Cecilia L. *Framed by Gender How Gender Inequality Persists in the Modern World*. New York : Oxford University Press, 2011.
- Schieder, Chelsea Szendi. "Womenomics Vs. Women: Neoliberal Cooptation of Feminism in Japan." *Meiji Journal of Political Science and Economics* 3 (2014): 53-60.