

Planes de Acción Empresariales Obligatorios para la Promoción de la Mujer — Ley japonesa de 2015

Gender Equality · Good practice · Japón

Puntuación de calidad: 52/100

Solidez de la evidencia: Moderada

Resumen

La ley japonesa de 2015 exige que las empresas con 100 o más empleados publiquen datos de género y presenten planes de acción. Las mujeres gerentes subieron del 6,2 % (2012) al 9,8 % (2023) y el empleo femenino alcanzó el 73,3 % (2021), pero el objetivo del 30 % en gestión para 2020 no fue alcanzado — un caso instructivo.

Dimensiones clave

Dimensión	Puntuación
Transferability / replicability	2/3
Impact on gender equality	0/1
Effectiveness	0/1
Efficiency	0/1
Evaluated outcomes	1/1
Sustainability	1/1
Achievement / evidence	0/1
Gender-mainstreaming embedding	1/1
Curator validation	1/1

Evaluable por C-NAPSE

Fuentes de datos

[C-NAPSE web research](#) — consultado el 2026-06-23

[Ministry of Health, Labour and Welfare \(MHLW\), Japan](#) — consultado el 2026-06-23

[MHLW — Women's Employment Policy](#) — consultado el 2026-06-23

[Cabinet Office — Act on Promotion of Women \(English summary\)](#) — consultado el 2026-06-23

[WEPs — Japan Act profile](#) — consultado el 2026-06-23

[Nippon.com — Female manager ratio 9.8%](#) — consultado el 2026-06-23

Citar — Evidoria. *Planes de Acción Empresariales Obligatorios para la Promoción de la Mujer — Ley japonesa de 2015*. ID persistente: a0564176-9bee-412c-b6e5-e2bddc4b21dc.