



Università
Ca'Foscari
Venezia

Corso di Laurea Magistrale
in Lingue, Economie e Istituzioni
dell'Asia e dell'Africa Mediterranea

Tesi di Laurea

**La Equal Employment
Opportunity Law e la
Donna in Carriera
Giapponese al giorno
d'oggi**

Relatore

Prof. Giorgio Fabio Colombo

Correlatore

Prof. Marco Zappa

Laureanda

Flaminia Boccaccio

Matricola 880444

Anno Accademico

2020 / 2021

Indice

要旨	4
Avvertenze	6
Introduzione	7
Capitolo 1 – Contesto storico, sociale, legislativo	9
1.1 – Background.....	9
1.1.1 – La Donna nel Primo e Secondo Dopoguerra.....	9
1.1.2 – Il Femminismo in Giappone.....	14
1.1.3 – La Percezione della Donna negli anni precedenti la EEOL.....	18
1.1.4 – Il contesto lavorativo antecedente la EEOL.....	23
1.1.5 - Conclusioni.....	29
1.2 – Legislazione precedente alla EEOL.....	30
1.2.1 – La Costituzione	30
1.1.2 – Labor Standards Law.....	31
1.2.3 – L’Ufficio delle Donne e Minori	33
1.2.4 – Working Women’s Welfare Act.....	35
1.2.5 – Legislazione e altri provvedimenti correlati	36
1.2.6 - Conclusioni.....	38
Capitolo 2 – La EEOL e i suoi effetti nel tempo.....	39
2.1 – La Equal Employment Opportunity Law.....	39
2.1.1 – Verso la EEOL: pressioni esterne, stesura, approvazione.....	40
2.1.2 – La legge: struttura, caratteristiche, articoli.....	44
2.1.3 – La legge: le critiche.....	51
2.1.4 – Conclusioni	54
2.2 – Dalla Promulgazione della EEOL ad oggi.....	55
2.2.1 – Il primo Decennio	55

2.2.2 – Le Revisioni	63
2.2.3 – La <i>Womenomics</i> di Shinzō Abe.....	66
2.2.4 – Legislazione correlata	67
2.2.5 – La EEOL: conclusioni	70
Capitolo 3 – La Donna in Carriera giapponese oggi	73
3.1 – La figura della Donna in Carriera.....	73
3.2 – Impiego Femminile	76
3.3 – Le Super Dirigenti del Giappone Contemporaneo	79
3.4 – La scarsa rappresentanza femminile nella politica	81
3.4.1 – Sanae Takaichi	83
3.5 – Programmi a favore dell’Empowerment Femminile.....	85
3.5.1 – UN Women	85
3.5.2 – 30% Club Japan e l’Obiettivo del Keidanren.....	86
3.5.3 – LVMH Commitment.....	87
3.5.4 – Shiseido Commitment.....	88
3.5.5 – UNIQLO Commitment.....	89
3.6 – Rappresentazione della Donna sul luogo di lavoro	90
3.6.1 – Aggretsuko	90
3.6.2 – Tokyo Girl.....	93
3.7 – L’impatto del Covid sul mondo del lavoro femminile	96
Conclusioni	98
Appendice – Tavole e Dati.....	101
Bibliografia.....	112

要旨

日本は性差別事件が珍しくない国だと言える。2021年のオリンピック委員会内での森喜朗の性差別発言、あるいは2018年の東京医大入試における女性受験生の点数変更のスキャンダルはその問題の典型的な例として考えられる。

World Economic Forumの2021年調査によれば、グローバル・ジェンダー・ギャップ・インデックス (Global Gender Gap Index) で測定された男女平等度において、日本は156カ国中120位にランクされているということである。これらのことから、日本はいくつかの分野で男女平等がまだ実現されていない国であることがわかる。本論文の目的は、現在の日本の女性が平等でない多くの分野の一つである「仕事の世界」を探求することである。特に、本論文では1986年の「男女雇用機会均等法」を扱う。本論文は、この法律の効果や影響を理解すると同時に、今日の日本のキャリアウーマンの姿を分析することを目的としている。

「男女雇用機会均等法」を理解するためには、まず、その社会的・歴史的背景を分析する必要がある。女性の社会進出が進まない理由のひとつに、明治時代に導入された「良妻賢母思想」というメンタリティーがある。「良妻賢母」によれば、女性は家事に専念し、男性は仕事をするのが当然であり、現在でも多くの日本人男女がこの精神性を信じている。また、日本のフェミニズムは決して強いものではなく、多くの小さなグループから構成されていた。統一されたグループでなければ、労働権を含む女性の権利を主張することは困難であった。1947年の「労働基準法」では、女性の保護と男女同一賃金が保障されていたが、1970年代の女性労働者は、不利な契約を結ばされ、結婚すると退職させられることが多く、大きな差別を受けた。

しかし、「男女雇用機会均等法」が制定されたのは、日本の女性が差別を克服するための法律を切望していたからではなく、1980年代に日本が受けた国際的な圧力が原因であった。日本は国連の「Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women」を批准するために、雇用機会均

等法を整備する必要があった。国連条約に署名しなければ、世界の先進国と同等と見なされないからであった。「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」は、労使間の激しい議論を経て、1986年に施行された。この法律は、1972年の「勤労婦人福祉法」や1947年の「労働基準法」などを改正し、昇進、研修、採用、解雇などの分野で女性差別をなくすための禁止事項や指針を示したものであった。また、「雇用機会均等法」では、労使間の紛争を非公開で解決する調停制度を設け、裁判に発展して会社の信用を落とすことを避けるようにした。禁止事項や指針の遵守は義務ではなく、違反しても企業には金銭的な罰則がないことから、「勤労婦人福祉法」は強い批判を浴びた。しかし、この法律が制定されてからの10年間は、女性の大学への入学率の上昇と女性の労働参加率の上昇を促した。1997年と2007年に改正され、現在は女性だけでなく、すべての人を性差別から守る法律になっている。また、この間、多くの母子手帳法が制定され、ウーマニクス（Womonomics）など女性の活躍を目的とした取り組みも行われている。

2021年の「男女共同参画白書」によると、今日の女性労働力率は50%以上であり、女性就業率は70%を超えるという。それにもかかわらず、非正規労働者の女性は53%以上にのぼっているのに対して、男性は23%に満たない故に、女性労働者には不利な状況である。「キャリアウーマン」（役員）の数も非常に少なく、1%にすぎなく、多くの女経営者は女性の顧客層が多い業種、あるいは女性用の商品を作る会社で働いている。それに、子供がいる女性は15.5%の労働時間短縮を余儀なくされ、その結果、給与は8.8%減少したというので、コロナウイルスの悪い影響を最も受けたのは女性にちがいない。現在、政府、国連などの機関、ユニクロや資生堂などの民間企業ともに、若い女性がキャリアウーマンになることを奨励する動きがある。特に、女性の管理職が増えれば、日本の国内総生産が増えるからである。

以上を踏まえると、「雇用機会均等法」は、女性の就業率を高める効果はあっても、女性のキャリア形成を促進する効果はほとんどなかったと言えるだろう。今後、日本が女性だけのリーダー層を育成できるかは未知数だ。

Avvertenze

Il sistema di trascrizione seguito è lo Hepburn. La lunga sulle vocali indica l'allungamento delle stesse, non il loro raddoppio.

Per quanto riguarda la pronuncia, come principio generale si tenga presente che le vocali sono pronunciate come in italiano e le consonanti come in inglese. Si ricordino i seguenti casi:

ch è un affricata come l'italiano “c” in cena

g è sempre velare come l'italiano “g” in gara

h è sempre aspirata

j è un'affricata

s è sorda come nell'italiano “sasso”

sh è una fricativa come l'italiano “sc” in scena

u in su e tsu è quasi sorda e assordita

w va pronunciata come una “u” molto rapida

y è consonantico e si pronuncia come l'italiano “i” di ieri

Introduzione

In un mondo che esige sempre maggiore uguaglianza nei settori più disparati, il Giappone si colloca fra i paesi in cui sessismo e maschilismo sono ancora fortemente radicati. Ne è un esempio il recente scandalo legato ai Giochi Olimpici di Tokyo 2020, il cui presidente del comitato organizzativo Yoshirō Mori ha deciso di dimettersi in seguito alla bufera mediatica scaturita a causa delle sue dichiarazioni sessiste. Altrettanto sorprendente lo scandalo che nel 2018 ha visto coinvolta la Tokyo Medical University, colpevole dell'aver modificato i risultati degli esami di ammissione dei candidati donna per mantenere all'interno dell'università una percentuale più alta di studenti di sesso maschile.

Questo elaborato si pone l'obiettivo di esplorare uno dei tanti settori in cui le donne giapponesi ancora oggi non godono di piena eguaglianza: il mondo del lavoro. In particolare, l'analisi si concentrerà sulla *Equal Employment Opportunity Law* (di seguito EEOL) entrata in vigore nel 1986 e i suoi relativi effetti. La domanda di tesi, oltre ad interrogarsi sulle concrete conseguenze che questa legge ha portato nel mondo del lavoro femminile, vuole analizzare quante siano in Giappone – ma soprattutto *se* ci siano – al giorno d'oggi donne con cariche manageriali e in quali settori.

Al fine di un'analisi quanto più esaustiva, l'elaborato si compone di tre capitoli.

Con l'obiettivo di fornire una solida base per le pagine successive, il primo capitolo analizza dettagliatamente il *background* relativo alla EEOL: un'analisi storica e sociale dei movimenti femministi, così come della figura della donna del dopoguerra, è utile a comprendere alcuni dei principi ancora oggi radicati nella mentalità giapponese. A questo breve *excursus* se ne accompagna un altro riguardante la legislazione precedente la EEOL: la legge oggetto di questa tesi vede infatti le sue fondamenta in pilastri del diritto giapponese quali la Costituzione e la *Labor Standards Law* del 1947.

Il secondo capitolo analizza in dettaglio la legge sulle pari opportunità del 1986. Ad essere stati osservati non sono solamente gli articoli ma anche il modo in cui questa legislazione è stata formulata: agli occhi di molti si tratta di una legge nata da un desiderio e da una necessità dettate dalla pressione internazionale piuttosto che interna. A confermarlo sono le linee guida definite di carattere “graduale”, che ben si sono coniugate all'epoca con i sentimenti dei giapponesi, non ancora pronti ai grandi cambiamenti che questa legge avrebbe teoricamente apportato. Il capitolo procede poi nell'analizzare le critiche nei confronti della EEOL così come i suoi effetti nel tempo. Questa sezione segue una delineazione temporale:

partendo dalla promulgazione della EEOL, l'elaborato si concentra inizialmente sugli anni Ottanta e Novanta, prendendo in considerazione fattori socio-economici quali lo scoppio della bolla speculativa; il filone temporale prosegue analizzando le revisioni della EEOL avvenute rispettivamente nel 1997 e tra il 2005 e il 2006, per poi continuare con il decennio 2010-2020, prendendo in considerazione anche le più recenti politiche della *Womenomics* di Abe. L'analisi temporale si accompagna, infine, ad una concisa analisi della principale legislazione promulgata in materie correlate alla EEOL nel lasso di tempo preso in considerazione.

Il terzo, di natura più socio-economica, si concentra sulla nascita della figura della *Kiaria ūman* (キャリアウーマン), la donna in carriera giapponese. Quest'ultima parte di elaborato intende rispondere alla domanda di tesi riguardante l'interrogativo sulla presenza di donne con incarichi dirigenziali in Giappone oggi e, se sì, in quali settori. Il capitolo, oltre a presentare dati che possano aiutare a comprendere l'andamento dell'occupazione femminile odierna, presenta una serie di approfondimenti sui temi legati al lavoro femminile, come quelli riguardanti la scarsa rappresentazione della donna in politica o i programmi di *empowerment* femminile attivi sul suolo giapponese. L'ultima parte dell'elaborato si conclude con una concisa sintesi degli effetti della pandemia da coronavirus: se da una parte ha abbattuto giù intere nazioni, dall'altra ha reso particolarmente evidenti i problemi relativi alla parità di genere in Giappone. È forse questo il momento storico in cui assisteremo alla creazione di una vera e propria nuova classe dirigente giapponese tutta al femminile?

Capitolo 1 – Contesto storico, sociale, legislativo

1.1 – Background

Discutere di parità di genere in maniera universale è un compito assai arduo, se non impossibile: quando si tratta di questo argomento sono numerose, infatti, le implicazioni e i temi da prendere in considerazione, quali l'aspetto economico, politico, sociale, culturale. Questi lati differiscono notevolmente da paese a paese, rendendo le considerazioni sul sessismo nel mondo assai diversificate e stratificate. Analizzare le discriminazioni basate sul sesso in Giappone non è comparabile al parlare del medesimo argomento in Italia: la storia e la mentalità di questi due paesi sono tanto diverse quanto i risultati e le considerazioni sulla parità di genere che oggi sussistono in tali nazioni.

Questo primo capitolo si pone pertanto l'obiettivo di introdurre il background sociale/storico/politico/legale che imperversava prima della promulgazione della *Equal Employment Opportunity Law* (di seguito EEOL) in Giappone: tale scelta è giustificata dal fatto che una spiegazione essenziale del panorama precedente l'entrata in vigore di questa legge costituisce un bagaglio necessario per comprendere appieno la EEOL e capire dunque la posizione che riveste al giorno d'oggi.

1.1.1 – La Donna nel Primo e Secondo Dopoguerra

Prima di addentrarsi nella descrizione dei movimenti femministi giapponesi o della figura della donna nel contesto aziendale, è necessario soffermarsi ed analizzare brevemente i concetti che si legano alla sfera femminile nel primo e Secondo Dopoguerra. Questo perché la quasi totalità delle implicazioni che troviamo oggi nei discorsi riguardanti l'universo femminile hanno origine proprio in questi periodi, se non nelle precedenti ere Meiji e Taishō.

Un concetto fondamentale da prendere in considerazione è quello di “buona moglie, saggia madre” (良妻賢母 *ryōsai-kenbo*), un tipo di idea che è stato introdotto durante il periodo Meiji dal governo giapponese. Lo scopo di quest'ultimo era quello di incoraggiare le donne a focalizzarsi sulla maternità e a dare alla luce il maggior numero possibile di figli, ergo far nascere dei sudditi che fossero fedeli alla figura – all'epoca ancora divina – dell'Imperatore.¹ L'idea che sottintende *ryōsai-kenbo* è di origine confuciana e finì per creare

¹ Robert LARSEN, “Ryousai Kenbo Revisited: The Future of Gender Equality in Japan after the 1997 Equal Employment Opportunity Law”, *Hastings International & Comparative Law Review*, vol. 24(189), 2001, p.191.

un mito tutt'oggi esistente e che è stato per lunghi anni alla base del sistema educativo giapponese: la donna come protettrice e curatrice del focolare domestico, un compito di grande importanza in quanto responsabile dei futuri “figli” del Giappone.² La mentalità confuciana è anche responsabile della divisione del lavoro basata sul genere:³ secondo la filosofia introdotta in epoca Meiji, uomini e donne erano concepiti per essere intrinsecamente diversi, sia fisicamente che psicologicamente. In particolare, le donne ricoprivano il ruolo di madre, poiché godevano di attributi quali l'abbondanza spirituale, l'amore e la benevolenza, che non erano invece caratteristici degli uomini. Secondo l'ideale del *ryōsai-kenbo* la maternità, dunque, non era solamente una “funzione fisiologica”, ma aveva un grande significato spirituale che solamente le donne erano in grado di comprendere e svolgere.⁴ Il confucianesimo, così come il Buddhismo, relegavano inoltre le donne a posizioni piuttosto basse nell'ecosistema familiare: a loro non erano concesse destinazioni di rilievo nella gestione della società e rimanevano “fieramente” attaccate all'ambiente domestico.⁵ Più avanti anche le più prestigiose personalità dell'ambiente accademico come Hoashi Riichirō, professore della Waseda University, affermarono come la donna fosse l'”eroina” nella famiglia democratica, la padrona della casa, laddove il marito era invece colui che gestiva tutte le relazioni sociali all'infuori delle mura domestiche.⁶ Allo slogan di *ryōsai-kenbo* se ne accompagnavano numerosi altri dello stesso tenore, fra i quali possiamo citare “fate figli e aumentate la popolazione” (産めよ殖やせよ *umeyo fuyaseyo*) e le donne definite come “le madri dell'esercito” (軍国の母 *gunkoku no haba*).⁷

Il motto di “buona moglie, saggia madre” venne per la prima volta messo in dubbio con l'avvento della Prima e Seconda Guerra Mondiale e le loro implicazioni: le donne si trovarono a sostituire la componente maschile che lavorava nelle fabbriche e nei più disparati settori, un nuovo ruolo che si rivelò però fondamentale per la sussistenza del Giappone durante la guerra. I leader politici e militari dell'epoca cominciarono a sostenere che le donne non fossero solamente allevatrici ma che in tempi bellici era necessario diventassero il centro di tutte le attività sociali; i risultati della guerra sarebbero stati grandiosi grazie agli sforzi e

² Ibid. pp.195, 196.

³ KOYAMA Shizuko, “The “Good Wife and Wise Mother” Ideology in Post-World War I Japan”, trad. di Gabriel A. Sylvain, *U.S.-Japan Women's Journal. English Supplement*, (7), 1994, p.32.

⁴ Ibid. p. 44.

⁵ Susan J. PHARR, “Women In Japan Today”, *Current History: Japan in The Seventies*, vol. 68(404), 1975, p. 174.

⁶ KOYAMA, “The “Good Wife and Wise Mother” Ideology...”, p. 47.

⁷ OGAWA Manako, “The Establishment of the Women's and Minors' Bureau in Japan”, *U.S.-Japan Women's Journal*, (13), 1997, p.58.

all'impegno della popolazione femminile giapponese,⁸ e le donne, che oramai non esistevano più solo come mogli e madri, cominciarono ad essere riconosciute fondamentali per la mobilitazione del paese in tempi critici.⁹ La conseguenza fu una consapevolezza da parte del governo, e più in generale della coscienza giapponese, che il motto e l'educazione relativa al *ryōsai-kenbo* fossero divenuti inadeguati in un momento in cui era necessario sviluppare il potenziale delle donne fuori dalle mura domestiche,¹⁰ e lo slogan finì così, non per sparire, ma per "riorganizzarsi", generando inevitabili cambiamenti nel suo significato e nella sua immagine.¹¹ Un altro fattore da considerarsi responsabile del mutamento di questo slogan è la diffusione dell'istruzione secondaria fra le donne:¹² la componente femminile con accesso a questo livello di istruzione era aumentato tra il 1910 e il 1920 del 230%, per un aumento pari a quasi sei volte nel periodo complessivo tra il 1910 e il 1926.¹³ Cambiò inoltre anche la tipologia di istruzione: se questa era prima esclusivamente rivolta a trasformare le donne in "buone mogli e sagge madri", ora formava persone che fossero in grado di portare un contributo concreto al paese in tempi bellici.¹⁴ Il risultato di questo incremento vertiginoso nell'istruzione fu, oltre alla nascita di un giornalismo tutto femminile, la creazione di una classe di donne più consapevoli del proprio posto nella società e che cominciò a dar voce ad un desiderio per un'istruzione superiore e per un miglioramento delle loro condizioni.¹⁵

Il cambiamento dello slogan confuciano non fu però esente da critiche: si riteneva che l'istruzione, così come il superlavoro che era stato affidato alle donne in tempi bellici, rappresentasse un rischio per lo spirito della donna giapponese, ne avrebbe danneggiato le emozioni e le proprietà intrinseche tanto da causare difficoltà nel trovare marito in futuro, obiettivo imprescindibile per il Giappone di allora.¹⁶ Paradossalmente, però, è proprio negli anni Venti che si sviluppa nel panorama nipponico un nuovo concetto in antitesi con quanto detto finora, quello della *modern girl* (モダン・ガール *modan garu*): un'eroina libera dai confini domestici, con un ruolo nella società pari a quello degli uomini. La *modern girl* giapponese era la consumatrice della classe media, single o sposata, che rappresentava l'età moderna perché lavoratrice. In realtà, questa scintillante e decadente figura non era che un'eroina culturale

⁸ KOYAMA, "The "Good Wife and Wise Mother" Ideology...", p.38.

⁹ Ibid. p.32.

¹⁰ Ibid. p.39.

¹¹ Ibid. p.32.

¹² Ibid. p.34.

¹³ Ibidem.

¹⁴ PHARR, "Women In Japan Today", p.175.

¹⁵ KOYAMA, "The "Good Wife and Wise Mother" Ideology...", p.34.

¹⁶ Ibid. p.39.

creata dai mass media e frutto di un desiderio comune che si stava cominciando a sviluppare tra le donne dell'epoca.¹⁷ Tuttavia la *modern girl* rappresentava una minaccia vera e propria alle tradizioni della famiglia patriarcale che il governo aveva creato sotto lo slogan di *ryōsai-kenbo* e finì per scomparire con la stessa velocità con la quale era apparsa. L'apparizione di questa figura culturale ci è però utile per dedurre quanto segue: la donna giapponese già dagli anni Venti sognava un universo fatto di lavoro e pari opportunità, una visione che restava però celata sotto la tradizione patriarcale nipponica in cui le stesse donne continuavano a ricadere.

Il Secondo Dopoguerra rappresenta il periodo storico più interessante per questo elaborato: vi è un consenso comune nell'affermare che la moderna donna giapponese sia nata a partire dalla fine della Seconda Guerra Mondiale e che fino a quel momento, nonostante vi fossero stati dei cambiamenti fondamentali in molti settori della vita giapponese e un processo di modernizzazione e industrializzazione, lo status delle donne non era migliorato drasticamente nella prima metà del XX secolo.¹⁸ Fino al 1945, nella tipica famiglia giapponese si cercava di incoraggiare le proprie figlie a maritarsi con uomini di buona famiglia e, nel caso di celebrazione di nozze, la donna sarebbe andata a vivere – presso la famiglia del marito, entrando formalmente anche nel registro (*koseki*) di quest'ultima–. Qui la moglie doveva adattarsi ai costumi della famiglia del consorte e mentre l'adulterio era severamente proibito per la moglie, veniva ampiamente tollerato se commesso da parte del marito.¹⁹ Questa visione tradizionalista della famiglia cominciò a subire cambiamenti a partire dalla fine della guerra, anche a causa dell'Occupazione Americana che durò fino al 1952 e che si pose come obiettivo quello di “occidentalizzare” il Giappone e renderlo un paese “civile”, influenzando il panorama istituzionale locale, come la Costituzione e la Dieta, con elementi di un sistema legislativo estero; il processo di democratizzazione da parte degli americani puntò anche a formulare una serie di riforme che avrebbero aiutato a migliorare lo status delle donne.²⁰ Gli americani non importarono solamente nuove regole e una nuova burocrazia ma anche il consumismo, che in Giappone vide il suo sviluppo a partire dagli anni Sessanta, espandendosi in maniera esponenziale nelle successive decadi e trasformando la nazione in uno dei paesi più moderni al mondo. Il ritorno degli uomini dalla guerra fece sì che la necessità per le donne di lavorare venisse meno, ma molte continuarono a farlo proprio per sostenere queste

¹⁷ LARSEN, “Ryousai Kenbo Revisited...”, pp.196, 197.

¹⁸ PHARR, “Women In Japan Today”, p.174.

¹⁹ Ibidem.

²⁰ Ibidem.

nuove spese dovute al consumismo; allo stesso tempo, questa donna che andava modernizzandosi sembrava però ancora radicata alla tradizione.²¹ Ne è un esempio la diffusione negli anni Settanta del termine “casalinga professionista” (専業主婦 *senjyō shufu*), una parola che, come si può facilmente dedurre, indicava la casalinga a tempo pieno. Il concetto venne coniato dai mass media, allora tipicamente dominati dagli uomini, come contrapposizione alla più dispreziata immagine della “casalinga lavoratrice” (兼業主婦 *kengyō shufu*), termine oggi non più in uso. La figura della “casalinga professionista” divenne però motivo di orgoglio per la classe media giapponese poiché costituiva il simbolo del benessere e della capacità del marito lavoratore di concedere alla propria consorte la libertà da un lavoro remunerativo.²² È sempre negli anni Settanta che si diffuse inoltre l’oggi ampiamente noto termine di *salaryman* (サラリーマン *sararī man*), l’uomo in giacca e cravatta divenuto sinonimo di mascolinità e *status symbol* della classe media e borghese in Giappone.

Affermare che oggi l’idea del *ryōsai-kenbo* appartenga al passato è errato:²³ il consumismo e l’innovazione giapponese non hanno fatto che “capitalizzare” nel corso degli anni la divisione del lavoro già esistente, relegando sempre più le donne alla sfera domestica e all’allevamento dei bambini e gli uomini alla sfera pubblica e aziendale. In mancanza di un welfare adeguato che permetta un’assistenza per il buon funzionamento di una famiglia con figli o la cura degli anziani, sono le donne a ricoprire questo ruolo, ricadendo nella trappola della retorica di “buona moglie, saggia madre”.²⁴

²¹ Joyce GELB, “Tradition and Change in Japan: The Case of Equal Employment Opportunity Law”, *U.S.-Japan Women’s Journal. English Supplement*, (1), 1991, p.48.

²² Ofra GOLDSTEIN-GIDONI, “The Postwar ‘Professional Housewife’ and the Japanese State”, in *Housenives of Japan*, New York Palgrave Macmillan, 2012, p.58.

²³ KOYAMA, “The “Good Wife and Wise Mother” Ideology...”, p.31.

²⁴ Megan LEVONIAN, *Contemporary Women’s Employment in Japan: The Effects of State-Mandated Gender Roles, Wars and Japan, Inc.*, Claremont, CMC Senior Theses, 2013, p.18.

1.1.2 – Il Femminismo in Giappone

Il femminismo in Giappone viene convenzionalmente suddiviso in due ondate: la prima in epoca Meiji, quando le donne cominciarono a chiedere la parità di diritti a livello legislativo; l'altra post Seconda Guerra Mondiale, momento in cui le donne si sono esposte per richiedere l'eliminazione delle discriminazioni sia nella sfera pubblica che in quella privata.²⁵ I movimenti che ho analizzato in questa sezione appartengono tutti alla seconda ondata, di maggiore interesse e utilità per gli obiettivi di questo elaborato.

Il panorama femminista giapponese è piuttosto frammentato: a differenza dei movimenti americani, il Giappone non fu in grado di costituire un'organizzazione nazionale come la *National Organization For Women*.²⁶ Al contrario, negli anni Cinquanta cominciarono a formarsi diversi gruppi che si dividevano principalmente in due linee di pensiero: il femminismo "casalingo" e il femminismo "pro-lavoro". Il primo promuoveva l'importanza, la virtù della maternità e chiamava le donne a coprire il predestinato ruolo di mogli e madri; si trattava dunque di un'ideologia fortemente basata sul *ryōsai-kenbo* che vedeva il ruolo naturale delle donne come casalinghe e poneva i maschi nella sfera lavorativa.²⁷ Fra i gruppi più noti possiamo sicuramente citare il *Chifuren* (地婦連), un'organizzazione "ombrello" sotto la quale si riunivano numerosi altri gruppi relativi al femminismo casalingo, come il *Shufuren* (主婦連), un'organizzazione dei consumatori nata nel 1948 ma fortemente basata sul principio di *ryōsai-kenbo*,²⁸ e lo *Hahaoya Taikai* (母親大会).²⁹ I gruppi "pro-lavoro, invece, chiedevano per maggiori opportunità di impiego e un maggior coinvolgimento delle donne da parte dei sindacati.³⁰

I gruppi femministi più attivi e di interesse per questa tesi nacquero nei primi anni Settanta: oltre ad interrogarsi sul ruolo della donna, che si riteneva essere una delle categorie più oppresse a causa della sua funzione riproduttiva, divenuta ora un "handicap" in una società consumista che premiava la produttività, le femministe giapponesi sollevarono questioni sulla rapida industrializzazione che valorizzava solo l'efficienza a scapito degli altri

²⁵ YANAGIWARA Megumi, *Feminism in Post-War Japan: an Overview Focusing on the Uman Ribu (Women's Lib) Movement in the late 1960s and 1970s*, Santiago de Chile, Centro UC Estudios Asiáticos, 2018, p.4.

²⁶ MATSUI Machiko, "Evolution of the Feminist Movement in Japan", *NSWA Journal*, vol. 2(3), 1990, p. 438.

²⁷ LEVONIAN, *Contemporary Women's Employment in Japan...*, p.69.

²⁸ Shufuren, *Shufuren Gokai Hōmupeji* (Homepage sul gruppo Shufuren), in "Shufuren Website". 主婦連、「主婦連合会・ホームページ」. Tratto da <https://shufuren.net>

²⁹ Hahaoya Taikai, *Hahaoya Taikai Hōmupeji* (Home Page sul gruppo Hahaoya), in "Hahaoya Taikai Website". 母親大会、「母親大会・ホームページ」. Tratto da <http://hahaoyataikai.jp/>

³⁰ LEVONIAN, *Contemporary Women's Employment in Japan...*, p.69.

valori umani.³¹ Tra i gruppi più noti è possibile menzionare il *Group of Fighting Women* (グループ戦う女 *Gurūpu Tatakau Onna*), un'organizzazione contenuta in numero che trattava di numerosi temi e con poche connessioni sia con le istituzioni (università e accademia) che con i mass media, prediligendo la comunicazione tramite una newsletter autonoma; la *Union of Women for Choice and Free use of the Birth Control Pill* (noto anche come *Chu-Pi-Ren*), un gruppo che usufruiva maggiormente dei mass media rispetto ai movimenti correlati per portare avanti il libero utilizzo della pillola contraccettiva; il *Women for Action in the International Year of the Woman* (国際婦人年をきっかけとして行動を起こす女達の会 *Kokusai Fujin-toshi o kikkake to shite kōdō o okosu on'na-tachi no kai*), meglio noto semplicemente come *Women for Action* e che si poneva l'obiettivo di creare un gruppo più popolare e conosciuto affidandosi così all'istituzionalizzazione.³² Il *Women for Action* fu inoltre uno dei primi movimenti a far presente che il problema del lavoro femminile dipendeva da una iniqua divisione dei compiti domestici.³³

È impossibile parlare di femminismo in Giappone senza menzionare un altro movimento, quello del *Women's Lib* (ウーマ・リブ *Ūman Ribū*). Si trattava di una corrente nata negli anni Sessanta in Europa e negli Stati Uniti e che si diffuse in Giappone tra il 1970 e il 1977. Si ritiene che la sua nascita sul suolo nipponico sia dovuta alla partecipazione di alcune donne all'*International Anti-War Day* del 1970, in particolare di femministe appartenenti al *Group of Fighting Women* di Tanaka Mitsui.³⁴ Il *Women's Lib* si contrapponeva a qualsiasi movimento “casalingo” e i loro principi, puntando sulla “liberazione” del mito della madre (性の解放 *Sei no Kaibō*),³⁵ si impegnava ad eliminare gli stigma e i tabù riguardanti la sfera sessuale; rifiutava la figura della donna come prodotto della società maschile e subordinata agli uomini.³⁶ A questo proposito, il gruppo si impose di smettere di utilizzare la parola *fujin* (婦人) per riferirsi alle donne, in quanto si trattava di un termine che sottintendeva il concetto di donna sposata, rispettabile e che in alcun modo doveva essere collegata alla sfera sessuale o dell'indecenza. Al suo posto il *Women's Lib* cominciò invece ad utilizzare il termine *onna*

³¹ MATSUI, “Evolution of the Feminist Movement in Japan”, p.437.

³² EHARA Yumiko, “Japanese Feminism in the 1970s and 1980s”, trad. di Yanagida Eino e Paula Long, *U.S.-Japan Women's Journal. English Supplement*, (4), 1993, pp.50, 51.

³³ *Ibid.* p.57.

³⁴ YANAGIWARA, *Feminism in Post-War Japan: an Overview Focusing on the Uman...*, p.5.

³⁵ EHARA, “Japanese Feminism in the 1970s and 1980s”, p.59.

³⁶ YANAGIWARA, *Feminism in Post-War Japan: an Overview Focusing on the Uman...*, p.6.

(女), semplicemente “donna”.³⁷ Come la maggior parte dei movimenti femministi, il *Women's Lib* non era una corrente organica ma piuttosto un'organizzazione formata da tanti diversi circoli e fazioni la cui struttura non era piramidale ma orizzontale e antigierarchica.³⁸ Il gruppo comunicava con mezzi alternativi rispetto a quelli comunemente usati, così da poter avere libero accesso a canali “incontaminati” dalla presenza maschile: tra questi è possibile menzionare volantini ciclostilati, giornali e *minikomi* (ミニコミ), mini comunicazioni sotto forma di rivista.³⁹ Nonostante la rilevanza globale del *Women's Lib*, il Giappone degli anni Settanta accolse il movimento che però non riscosse più di tanto successo: dai più fu considerato un movimento “moribondo” in partenza e le donne sembravano sempre più confuse rispetto alla questione del femminismo, che rimaneva comunque un argomento in sordina agli occhi dell'opinione pubblica.⁴⁰

Il fatto che le correnti femministe non furono popolari in Giappone quanto il resto del mondo non significa che esse furono prive di iniziative. Al contrario, nel corso degli anni Settanta e Ottanta, furono numerosi i progetti che puntavano a coinvolgere e a consapevolizzare le donne giapponesi sulla loro condizione e aiutarle nei momenti di maggiore difficoltà. Tra le iniziative degne di nota è possibile senz'altro citare il *Tokyo Rape Crisis Centre* e il *Space Eiga Sai*.

Il *Tokyo Rape Crisis Centre* (東京・強姦救援センター *Tōkyō gōkan kyūen sentā*) fu il primo centro sui generis in Giappone: inizialmente nato come gruppo che si preoccupava dell'incremento dell'industria pornografica e la sua possibile correlazione con l'aumento di episodi di violenza, il centro prese forma nel 1983 e venne finanziato dalle donne che supportavano l'iniziativa stessa. L'attività del centro era quello di fornire un supporto telefonico a chiunque fosse vittima di violenza e/o molestia sessuale, un servizio non legato alla polizia.⁴¹ Quest'ultima caratteristica faceva sì che le donne potessero usufruire del servizio con maggiore tranquillità: denunciare episodi legati alla sfera sessuale era ancora molto difficile in Giappone per via della sua vena tradizionalista. Ad oggi il servizio è ancora

³⁷ Ibidem.

³⁸ YANAGIWARA, *Feminism in Post-War Japan: an Overview Focusing on the Uman...*, p.7.

³⁹ Ibid., p.8.

⁴⁰ EHARA, “Japanese Feminism in the 1970s and 1980s”, p.53.

⁴¹ Amanda HAYMAN, “Feminism: Made in Japan”, *Off Our Backs: Celebrating Women World-Wide*, vol.16(3), 1986, p.6.

attivo e fornisce supporto in merito a violenze o gravidanze non volute nel completo rispetto della privacy dei suoi fruitori.⁴²

Lo *Space Eiga Sai* (スペース映画祭 *Supesu Eiga Sai*) era invece uno spazio di incontro informale per le femministe giapponesi e straniere: con un costo di circa 300 yen era possibile accedervi in qualsiasi momento del fine settimana e rimanervi bevendo caffè, guardando video di interesse femminista, unendosi a gruppi di discussione informale. L'iniziativa nacque nel 1978 e prende ispirazione dal *Women's International Film Festival*. I responsabili di questa manifestazione cominciarono ad affittare i film creati da donne di tutto il mondo ai vari gruppi femministi dell'intero Giappone, dando così seguito a gruppi come quello dello *Space Eiga Sai*. Le discussioni sui contenuti multimediali erano finalizzate a consapevolizzare le donne sulle somiglianze e differenze delle pellicole e la loro vita quotidiana.⁴³

L'accademia non fu esente dal discorso femminista, anzi: tra gli anni Settanta e Ottanta l'attivismo subì diversi cambiamenti, spostandosi man mano dalla piazza alle istituzioni, dalle newsletter al giornalismo, dai sostenitori agli accademici⁴⁴ e sicuramente l'*International Year of the Woman* del 1975 – di cui parlerò in seguito – aumentò l'interesse nei confronti del femminismo. Tuttavia, il lato accademico veniva spesso criticato dalle femministe stesse perché “troppo teorico” e privo di vero e proprio attivismo, per non parlare del fatto che a scrivere di femminismo non fossero i giapponesi ma uomini stranieri, che avevano come punto di riferimento il movimento femminile in Occidente.⁴⁵

Nonostante le numerose organizzazioni e l'impegnato attivismo, i gruppi femministi in Giappone rimanevano una minoranza in un contesto in cui il ritratto della donna come madre e casalinga era popolare e normalizzato, uno stereotipo che le donne stesse elevavano a “ruolo naturale”. A testimoniare la visione divisiva del Giappone tra donna lavoratrice e donna casalinga fu il caso di Agnes Chan, una pop star originaria di Hong Kong e particolarmente famosa in Giappone: con il permesso dei suoi manager, nel 1986 portò suo figlio di tre mesi al lavoro presso gli studi televisivi di Tokyo, scatenando quella che sarebbe poi stata una tempesta mediatica tra chi riteneva che il suo gesto fosse rivoluzionario e chi lo

⁴² Tōkyō gōkan kyūen sentā, *Tōkyō gōkan kyūen sentā ni tsuite* (Informazioni sul Tōkyō Rape Crisis Centre), in “Tōkyō gōkan kyūen sentā no hōmupēji”. 東京・強姦救援センターのホームページ、「東京・強姦救援センターについて」. Tratto da http://www.tokyo-rcc.org/?page_id=16

⁴³ HAYMAN, “Feminism: Made in Japan”, pp.6, 7.

⁴⁴ EHARA, “Japanese Feminism in the 1970s and 1980s”, p.50.

⁴⁵ KOYAMA, “The “Good Wife and Wise Mother” Ideology...”, p.33.

riteneva un atto screanzato.⁴⁶ I dubbi sul legame tra donna e impiego vennero sollevati anche in altre occasioni, ove le femministe stesse si chiedevano se la libertà delle donne risiedesse davvero nell'averne un lavoro e un salario.⁴⁷

In conclusione, forse il fallimento del femminismo giapponese nell'appellarsi a masse più grandi e nel raggiungere le pari opportunità aveva origine nel suo essere frammentato e nella sua ossessiva focalizzazione sulla divisione del lavoro per genere, invece che sulla disfunzionalità del nucleo familiare.

1.1.3 – La Percezione della Donna negli anni precedenti la EEOL

Come scritto nella sezione 1.1.1, vi è un generale consenso a definire la donna giapponese come “moderna” a partire dalla fine della Seconda Guerra Mondiale.⁴⁸ A seguito dell'introduzione del consumismo, la donna casalinga divenne lo *status symbol* del successo economico nazionale: quello che un tempo era un lusso appannaggio delle donne dei ceti alti (non lavorare), era ora alla portata della classe media. Questa narrazione, come già sottolineato nelle sezioni precedenti, contribuì alla creazione di un immaginario collettivo, quello dell'uomo impiegato con una moglie devota che lo attendeva al rientro a casa. Le donne erano “moderne” perché istruite, ma la loro formazione era destinata ad essere utilizzata per le attività domestiche, dalla gestione al controllo della casa. La moglie seguiva inoltre con dedizione l'educazione dei figli, ovvero la prossima classe dirigente: le donne, non diversamente dall'epoca Meiji, ricoprivano ancora un compito importantissimo come guardiane del focolare.⁴⁹ È necessario sottolineare che, a differenza delle donne del XIV e XX secolo, la componente femminile del Secondo Dopoguerra si inserì man mano sempre più nel mondo del lavoro, con caratteristiche però ben definite.

Conclusi gli studi superiori, le donne giapponesi entravano nel mondo del lavoro per rimanervi fino ai venticinque, massimo trent'anni: durante gli anni Settanta l'occupazione femminile era infatti considerata dai più come un “passatempo” con il quale le donne

⁴⁶ Alexandra HAMBLETON, “Idol as Accidental Activist: Agnes Chan, Feminism, and Motherhood in Japan”, *Idols and Celebrity in Japanese Media Culture*, 2012, pp.153, 158.

⁴⁷ EHARA, “Japanese Feminism in the 1970s and 1980s”, p.57.

⁴⁸ SATO Kazuko, SUZUKI Mitsuyo e KAWAMURA Michi, “The Changing Status of Women in Japan” *International Journal of Sociology of the Family*, vol. 17(1), 1987, p.88.

⁴⁹ Patricia G. STEINHOFF, e TANAKA Kazuko, “Women Managers in Japan”, *International Studies of Management & Organization*, vol. 23(2), 1993, pp.26, 27.

occupavano le giornate in attesa di sistemarsi.⁵⁰ Alla fine degli anni Settanta, un sondaggio della NHK rivelò che circa il 35% della popolazione riteneva fermamente che le donne si dovessero sposare entro i venticinque anni di età e tornare a casa;⁵¹ altri ritenevano che fosse auspicabile sposarsi tra i ventidue e i ventisette anni di età, ritenendo accettabile sposarsi prima dei ventidue ma non dopo i ventisette.⁵² A testimoniare questa credenza, è un detto giapponese oggi fortunatamente caduto in disuso: le donne oltre i venticinque anni di età venivano definite delle *christmas cake* (クリスマスケーキ *kurisumasu kēki*), delle torte di Natale, buone e appetibili fino ai venticinque anni (con riferimento al 25 dicembre) ma non “sposabili” dopo questo termine. Chi rimaneva nella macchina occupazionale dopo il matrimonio e lavorava a tempo pieno fuori dall’ambiente domestico veniva vista come “innaturale”⁵³ e questa idea era alimentata anche dallo stesso contesto familiare: la maggior parte dei genitori credeva fermamente che l’obiettivo ultimo delle proprie figlie fosse quello di sposarsi e diventare casalinghe a tempo pieno. Molte famiglie erano disposte a mandare le proprie figlie in università ma spesso si tiravano indietro nel momento in cui la prole insisteva per scegliere facoltà come legge e medicina. Questo non perché non avessero fiducia nella capacità delle proprie figlie ma perché temevano che tali discipline avrebbero interferito con l’obiettivo “finale” del matrimonio.⁵⁴

Particolarmente utile per comprendere la percezione della donna e del matrimonio prima della promulgazione della EEOL, sono i sondaggi condotti dall’Ufficio delle Pubbliche Relazioni del Governo (内閣府政府広報室 *Naikaku-fu seifu kōhō-shitsu*) nel 1972⁵⁵ e 1979.⁵⁶⁺⁵⁷ Di particolare interesse sono cinque quesiti, posti sia nel primo che nel secondo sondaggio.

⁵⁰ Loraine PARKINSON, “Japan’s Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach to Social Change”, *Columbia Law Review*, vol. 89(3), 1989, p.622.

⁵¹ H. J. JONES, “Japanese Women and the Dual-Track Employment System”, *Pacific Affairs*, vol. 49(4), 1977, p.603.

⁵² SATO, SUZUKI e KAWAMURA, “The Changing Status of Women in Japan”, p.94.

⁵³ SATO, SUZUKI e KAWAMURA, “The Changing Status of Women in Japan”, p. 88.

⁵⁴ PHARR, “Women In Japan Today”, p.176.

⁵⁵ Naikaku-fu seifu kōhō-shitsu, *Fujin ni kansuru seronchōsa*, (Sondaggio sulle donne), in “Seron chōsa – Naikaku-fu”, Ottobre 1972. 内閣府政府広報室、「婦人に関する世論調査」、昭和 47 年 10 月. Tratto da <https://survey.gov-online.go.jp/s47/S47-10-47-08.html>

⁵⁶ Naikaku-fu seifu kōhō-shitsu, *Fujin (I-bu) ni kansuru seronchōsa*, (Sondaggio – 1a parte – sulle donne), in “Seron chōsa – Naikaku-fu”, Maggio 1979. 内閣府政府広報室、「婦人 (I 部) に関する世論調査」、昭和 54 年 5 月. Tratto da <https://survey.gov-online.go.jp/s54/S54-05-54-02.html>

⁵⁷ Naikaku-fu seifu kōhō-shitsu, *Fujin (II-bu) ni kansuru seronchōsa*, (Sondaggio – 2nda parte – sulle donne), in “Seron chōsa – Naikaku-fu”, Ottobre 1979. 内閣府政府広報室、「婦人 (II 部) に関する世論調査」、昭和 54 年 10 月. Tratto da <https://survey.gov-online.go.jp/s54/S54-10-54-14.html>

La prima domanda richiedeva a uomini e donne quali fossero secondo loro le motivazioni che spingevano una donna a sposarsi. Nei risultati del 1972⁵⁸, la percentuale più alta (34%) rispondeva che la donna si sposava perché il matrimonio rappresentava la sua felicità (結婚は女の幸福だから); seguiva (24,9%) la motivazione che il matrimonio fosse “naturale” (結婚するのが当たり前だから) e quella che le nozze rappresentavano una stabilità psicologica (精神的に安定するから). Laddove nel 1979⁵⁹ le percentuali relative al matrimonio come conseguenza “naturale” e fattore di sicurezza psicologica rimanevano pressoché invariate (rispettivamente 22,2% e 20,6%), è evidente il cambiamento nel considerare il matrimonio come fonte di felicità per la donna: nel 1979 questa percentuale toccava infatti poco più dell’8% e, nonostante il campione numerico preso in considerazione fra i due sondaggi fosse diverso, il drastico calo percentuale indicava un profondo cambiamento della mentalità giapponese nei confronti del matrimonio gli anni precedenti la EEOL.

Il secondo quesito era invece rivolto agli uomini e chiedeva loro se propendessero per una moglie amorevole (かわいい女) o una donna determinata (しつかりした女). È osservabile un’inversione di tendenza: nel 1972⁶⁰ il 57,7% di uomini preferiva una moglie amorevole e meno del 21% prediligeva invece una consorte intelligente. Nel 1979⁶¹ la situazione si ribaltò: ad optare per mogli determinate era più del 56% mentre il 25% contava su una amabile.

Il terzo quesito chiedeva a donne e uomini un’opinione sulla correlazione tra matrimonio e condizione femminile.⁶² Le percentuali si assomigliano abbastanza tra il 1972 e il 1979: oltre il 30% di entrambi i sondaggi affermava che la donna si sarebbe dovuta sposare perché la sua felicità dopotutto risiedeva nel matrimonio (なといってもおんあのかうふくは結婚にあるのだから結婚したほうが良い); seguivano la garanzia di una stabilità economica e sentimentale e il matrimonio come conseguenza naturale. L’unica percentuale che subì una variazione degna di nota fu quella di chi riteneva che il matrimonio non fosse necessario se la donna era in grado di sostentarsi da sola (一人立ちできればあえて結婚しなくてもよい): si passò da un 13,1% a un 18,6%.

⁵⁸ Tavola 1 in Appendice.

⁵⁹ Tavola 2.

⁶⁰ Tavola 3.

⁶¹ Tavola 4.

⁶² Tavola 5 e 6.

Il quarto quesito interrogava uomini e donne chiedendo se fossero d'accordo nell'affermare che il ruolo della donna consisteva nel proteggere l'ambiente domestico e quello dell'uomo nel lavorare fuori casa. Qui abbiamo un cambiamento di percentuali degno di nota: nel 1972⁶³ quasi il 49% era fortemente d'accordo (賛成) nell'affermare che la donna doveva rimanere in casa mentre il 35% era abbastanza d'accordo (どちらかといえば賛成); nel 1979⁶⁴ ad essere fortemente d'accordo era quasi il 32% mentre ad esserlo abbastanza era il 40,8%. Nonostante la convinzione che la donna dovesse per forza essere una casalinga sia andata scemando, la sostanza non cambiava: ad essere contrari a questo ruolo erano solamente il 2,6% nel 1972 e il 4,3% nel 1979.

Il quinto e ultimo quesito di interesse per questo elaborato, chiedeva un'opinione in merito alla donna lavoratrice. Nel 1972,⁶⁵ poco meno del 40% degli intervistati sosteneva che le donne dovevano smettere di lavorare una volta avuto un figlio e riprendere quando questo fosse cresciuto (子供ができらえあ職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうが良い); la percentuale è più o meno rimasta invariata nel 1979⁶⁶ (39,2%). Questo particolare comportamento lavorativo ha contribuito in Giappone a formare quella che viene definita “curva ad M” di cui tratterò più avanti. Ad aumentare di 10 punti percentuali era invece l'idea che la donna continuasse a lavorare anche una volta avuto figli (子供ができてもずっと職業を続ける): si passò da un 11,5% del 1972 a un 20,1% nel 1979. Diminui anche la percentuale di chi riteneva che la donna dovesse lasciare il lavoro una volta sposata (da 18,6% a 11,3%).

I dati dell'Ufficio delle Pubbliche Relazioni del Gabinetto sono particolarmente utili in quanto ci aiutano ad inquadrare come la coscienza giapponese stesse cambiando repentinamente negli anni precedenti la promulgazione della EEOL: la donna si era ancora vista principalmente come “casalinga” ma l'atteggiamento nei confronti del matrimonio stava cambiando e la coscienza giapponese si stava mostrando “malleabile” alle possibili trasformazioni rispetto alla donna lavoratrice. Ne sono testimonianza alcuni dati: fino al 1960 le donne lavoratrici sposate costituivano il 25%, valore che andò ad aumentare raggiungendo quasi il 60% nel 1975.⁶⁷ Rimaneva tuttavia una percezione comune per cui fosse “non salutare”

⁶³ Tavola 7.

⁶⁴ Tavola 8.

⁶⁵ Tavola 9.

⁶⁶ Tavola 10.

⁶⁷ JONES, “Japanese Women and the Dual-Track Employment System”, p.604.

coinvolgere troppo le donne nel mondo del lavoro o che le loro competenze fossero “pericolose”: questi elementi rischiavano di ostacolare – o addirittura rovinare – le loro opportunità matrimoniali o intaccavano la predisposizione e volontà delle donne a sposarsi.⁶⁸

Gli studiosi sostengono che tra gli elementi che hanno contribuito a creare una differente percezione della donna dal Secondo Dopoguerra in poi vi sia l'istruzione: questa aumentò con ritmi notevoli su tutti i livelli a partire dalla fine della guerra e fu anche responsabile per l'abbassamento del tasso di nascite e di fecondità. Il maggiore accesso all'istruzione superiore provocò un aumento delle donne nel mondo del lavoro e il divario tra uomini e donne in merito all'istruzione universitaria si assottigliò sempre più.⁶⁹ Prima della promulgazione della EEOL le donne potevano dunque perseguire un'istruzione per quanto le loro capacità – e le risorse finanziarie della famiglia – glielo consentissero.⁷⁰ Tuttavia è anche vero che l'istruzione delle donne propendeva ancora verso le figure che sarebbero diventate “buone mogli, brave madri”: più di due terzi delle studentesse gravitava su “materie femminili” come letteratura, infermieristica, economia domestica⁷¹ e le famiglie continuavano a sostenere che l'obiettivo finale del “matrimonio” sarebbe andato compromettendosi se una giovane donna insisteva ad iscriversi ad istituzioni dure e competitive.⁷² In questo contesto risulta interessante un'indagine sulle studentesse della The University of Tokyo (l'università più prestigiosa del Giappone ancora oggi) svolta dalla studiosa Susanne Pharr all'inizio degli anni Settanta. La maggioranza delle studentesse intervistate testimoniarono di aver riscontrato una certa contrarietà in famiglia nel voler sostenere l'esame di ammissione alla Tōdai (contrazione di *Tōkyō Daigaku*, appunto Università di Tokyo), non tanto perché i parenti avessero timore che le figlie fallissero ma perché temevano che intraprendere un percorso del genere rappresentasse un forte ostacolo alla possibilità di matrimonio in futuro.⁷³

I modelli di istruzione non erano inoltre uguali per maschi e femmine: nel 1970, le donne costituivano l'82,7% delle iscrizioni al *junior college* (短大 *tandai*), un'istituzione che forniva sì un'istruzione superiore ma della durata di due o tre anni, una sorta di laurea breve; solo il 18% delle ragazze era iscritte alle istituzioni quadriennali dell'università, percentuale ancora

⁶⁸ PARKINSON, “Japan’s Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach...”, p.625.

⁶⁹ SATO, SUZUKI e KAWAMURA, “The Changing Status of Women in Japan”, pp.88-91.

⁷⁰ PHARR, “Women In Japan Today”, p.175.

⁷¹ Ibid. p.176.

⁷² SATO, SUZUKI e KAWAMURA, “The Changing Status of Women in Japan”, pp.100, 101.

⁷³ PHARR, “Women In Japan Today”, p.175.

più bassa se si prendeva in considerazione il numero di iscritte alle università più prestigiose.⁷⁴ La distribuzione per facoltà è indicativa del retaggio di *ryōsai-kenbo* nella formazione femminile: la componente di studentesse era pari al 93,3% nei corsi di economia domestica; più del 50% nei corsi d'arte, formazione e scienze umanistiche; del 10% nei corsi di ingegneria.

Per concludere e introdurre il tema della prossima sezione è possibile accennare a come l'aumento dell'istruzione portò ad un conseguente aumento di donne nel mondo del lavoro. Tuttavia, sussisteva un paradosso: a trovare più facilmente lavoro erano le laureate al *junior college* e non le neolaureate uscite dall'università. Questo perché un grande numero di aziende e imprese assumeva donne in posizioni ausiliarie e con contratti a breve termine, per mansioni che non necessitavano di un'istruzione universitaria superiore.⁷⁵ Nel contesto lavorativo le discriminazioni divennero sicuramente più evidenti, anche se molte donne cominciarono a rendersi conto che le disuguaglianze erano in primis all'interno della casa, in famiglia, nella divisione dei compiti domestici.⁷⁶

1.1.4 – Il contesto lavorativo antecedente la EEOL

Si stima che al 1971 la componente femminile della forza lavoro fosse circa il 39%; nel 1975 le donne sopra i trent'anni costituivano il 57% delle lavoratrici, percentuale che nel 1979 salì fino al 67%. Nel 1983, le mogli lavoratrici superavano in numero le casalinghe a tempo pieno: questi dati dimostrano come il modello di partecipazione delle donne nella forza lavoro sia cambiato significativamente nel corso degli anni.⁷⁷ Tuttavia, prima della EEOL, l'opinione pubblica concordava che fosse appropriato che le donne lavorassero dopo il matrimonio solamente a certe condizioni. Il lavoro della donna era infatti legittimato se la sua famiglia d'origine necessitava di un supporto economico; se suo marito, in quanto invalido o incapace di provvedere ad un reddito sufficiente, avesse bisogno di aiuto; se un doppio reddito era essenziale per rimanere “a galla” nella nuova società consumista. Molte donne lavoravano per una di queste ragioni “accettabili” ma rimaneva ancora controversa la figura della donna che continuava ad esercitare una professione nonostante nessun fattore esterno o necessità la costringesse.⁷⁸

⁷⁴ Ibidem.

⁷⁵ SATO, SUZUKI e KAWAMURA, “The Changing Status of Women in Japan”, pp.102-104.

⁷⁶ JONES, “Japanese Women and the Dual-Track Employment System”, p. 604.

⁷⁷ MATSUI, “Evolution of the Feminist Movement in Japan”, p.442.

⁷⁸ PHARR, “Women In Japan Today”, p.176.

Il profilo della forza lavoratrice femminile prima della EEOL risultava molto interessante, formando un grafico a forma di M maiuscola: le donne iniziavano a lavorare conclusi gli studi, smettevano una volta sposate o nel momento in cui avevano figli e riprendevano quando questi fossero cresciuti. I picchi massimi di dipendenti donne risultavano infatti nella fascia d'età tra i 20-24 e 40-54 anni e raggiungevano i minimi nella fascia tra i 30-34.⁷⁹ Più precisamente nel 1984, poco prima della promulgazione della EEOL, il tasso di partecipazione di donne tra i 20-24 anni era del 72,4%; tra i 25-34 anni circa del 52%; tra i 40-44 anni del 68,1%; tra i 45-49 anni erano e del 67,1%.⁸⁰ Quando le donne tornavano sul panorama lavorativo, nella maggior parte dei casi non avevano però accesso a contratti vantaggiosi o agli stessi sotto cui lavoravano prima di lasciare l'impiego: quasi sempre le donne erano costrette a rassegnarsi a degli impieghi *part-time*.⁸¹ Questa definizione necessita però di un chiarimento. In Giappone i contratti si dividono in regolari (正規雇用 *seikikōyo*) e non regolari (非正規雇用 *hiseikikōyo*): i primi sono equiparabili ai nostri contratti a tempo indeterminato, i secondi sono solitamente contratti a tempo determinato o interinali e che, nonostante siano erroneamente definiti *part-time*, prevedono molto spesso lo stesso ammontare di ore di un contratto regolare. La differenza principale fra i due è che i contratti non-regolari, nonostante a volte prevedano un compenso orario leggermente più alto, non godono di nessun benefit (assicurazioni e simili) che sono invece previsti per i normali contratti a tempo indeterminato.⁸² Le donne tornavano dunque a lavoro a condizioni sostanzialmente svantaggiose e non erano più eleggibili per lavori che le potessero permettere di fare carriera in quanto “troppo vecchie”. Nel 1980 il 93,3% degli annunci di lavoro presentava dei requisiti di età decisamente restrittivi e solamente poco più del 2% ammetteva donne che fossero trentunenni o più. Il risultato era che le lavoratrici desiderose di lasciare la forza lavoro per un periodo di tempo più lungo di quello concesso dal congedo di maternità, rinunciavano essenzialmente a qualsiasi opportunità di carriera futura.⁸³ Il Giappone non era di certo l'unico paese ad avere un andamento del lavoro femminile del

⁷⁹ SATO, SUZUKI e KAWAMURA, “The Changing Status of Women in Japan”, pp.91, 92.

⁸⁰ Linda N. EDWARDS, “Equal Employment Opportunity in Japan: A View from the West”, *ILR Review*, vol. 4(2), 1988, p.245.

⁸¹ JONES, “Japanese Women and the Dual-Track Employment System”, p.593, 594.

⁸² Saitama Shigoto Center, *Seisbain to hi seiki shain no chigai wa nani? “Koyō keitai” no shunri to sorezore no tokuchō* (Qual è la differenza tra lavoro permanente e non permanente? I diversi tipi di “stato occupazionale” e le loro rispettive caratteristiche), in “Saitama Shigoto Center Website”. 埼玉しごとセンター、「正社員と非正規社員の違いは何? 『雇用形態』の種類とそれぞれの特徴」. Tratto da <https://hwus.jp/column/222>

⁸³ EDWARDS, “Equal Employment Opportunity in Japan: A View from the West”, p.247.

genere ma tra gli anni Settanta e Ottanta rappresentava sicuramente la nazione con una delle curve ad M più accentuate al mondo; era inoltre l'unico paese altamente industrializzato nel quale le donne non sposate avevano dei salari maggiori rispetto a quelle maritate.⁸⁴

La curva ad M dell'impiego femminile e la conseguente "discriminazione" di carriera che ne derivava era alimentata anche dalla tradizionale struttura del lavoro stesso: l'impiego a vita (終身雇用 *shushin koyo*) e la *seniority* (年功序列 *nenko joretsu*), due pilastri che garantivano all'impiegato di avere promozioni in base ad età ed anni di servizio in cambio di lealtà e fiducia nell'azienda, rappresentavano un ostacolo per le lavoratrici.⁸⁵ Questo sistema, e il conseguente legame di fiducia tra impiegato e datore di lavoro, rischiava di sgretolarsi nel momento in cui la donna lasciava il lavoro per maternità e pretendeva di riacquisirlo una volta re-impiegata: per questo motivo le donne venivano spesso relegate a lavori minori, meno remunerativi e temporanei una volta tornate dalla maternità. Allo stesso tempo in Giappone difficilmente veniva contemplato o valutato l'inserimento di un sistema di promozione basato sulla meritocrazia, in quanto si sosteneva avrebbe creato gelosie inutili e minacciato l'armonia del luogo di lavoro,⁸⁶ in contrapposizione con la linea di non-conflitto di cui i giapponesi sono da sempre grandi sostenitori. Questa struttura del lavoro escludeva quindi le donne da qualsiasi possibilità di carriera e promozione qualora avessero voluto avere figli; non permetteva inoltre la scoperta di potenziali *late bloomer*, ergo persone potenzialmente di successo che maturano più tardi rispetto ai colleghi, soprattutto quando si trattava di donne che ritornavano dalla maternità.⁸⁷ Infine, mentre agli uomini veniva data la possibilità di ricoprire diversi impieghi nel corso della loro carriera così da ampliare il proprio bagaglio esperienziale, le donne erano spesso confinate a portare a termine lo stesso tipo di mansioni per l'intera durata della loro carriera.⁸⁸

La disuguaglianza tra uomo e donna nel campo del lavoro prima della EEOL era poi particolarmente evidente a livello settoriale: tra gli anni Cinquanta e Settanta le donne lavoravano in settori "fuori moda" come l'agricoltura, la silvicoltura e la pesca, o in aziende di "basso profilo" come attività familiari o altre piccole e medie imprese; anche per quanto riguardava lavori tecnici o professionali, le donne rimanevano confinate ai livelli più bassi di

⁸⁴ GELB, "Tradition and Change in Japan...", p.50.

⁸⁵ LARSEN, "Ryousai Kenbo Revisited...", pp.193, 194.

⁸⁶ PARKINSON, "Japan's Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach...", pp.629, 630.

⁸⁷ GELB, "Tradition and Change in Japan...", pp.50, 51.

⁸⁸ JONES, "Japanese Women and the Dual-Track Employment System", pp.596.

queste categorie.⁸⁹ Le donne rappresentavano meno del 10% nelle professioni diverse dall'istruzione, e in questo campo quelle sposate erano particolarmente soggette a pregiudizi: poche donne avanzavano di posizione ma soprattutto, in alcune prefetture, la donna era costretta a dimettersi qualora il consorte lavorasse nello stesso istituto, altrimenti suo marito non avrebbe avuto accesso a cariche come quella di vicepresidente.⁹⁰ Nel settore bancario le donne costituivano circa un terzo del personale⁹¹ e la componente femminile era particolarmente alta in attività quali i grandi magazzini. Qui, a differenza degli uomini, le donne non godevano di numerosi benefit e il sistema di promozione era molto più lento: una donna divenuta *store manager* era in media otto anni più vecchia rispetto agli uomini con la stessa carica.⁹² Negli anni Settanta la maggior parte delle donne lavorava nelle categorie dei servizi, degli uffici o degli impiegati ed esse costituivano solo il 3,8% dei lavoratori nella categoria dei manager e dei funzionari.⁹³ È forse in questo settore che le donne venivano maggiormente discriminate: nel campo degli affari erano comuni frasi come “il lavoro che richiede cervello è per gli uomini” e per questo le donne venivano spesso relegate al ruolo di assistenti, una presenza piacevole di cui i colleghi uomini potevano godere e il cui supporto permetteva loro di concentrarsi meglio sulle proprie mansioni.⁹⁴ Le assunzioni stesse venivano svolte in funzione di questo ruolo della donna come assistente: spesso si propendeva ad assumere ragazze di “bella presenza” perché si pensava avrebbero attratto talentuosi neolaureati maschi; si preferiva assumere una ragazza con un'educazione inferiore a quella universitaria; gli annunci di lavoro presentavano spesso requisiti in merito all'età o allo stato civile (si richiedeva ovviamente lo stato nubile) e chiedevano il grado di autosufficienza economica (se per esempio si viveva a casa con i genitori o meno).⁹⁵

Le disuguaglianze si manifestavano anche in merito agli stipendi. In realtà, in Giappone il salario si basava su una serie di qualità quali l'abilità, l'età, il livello di d'istruzione, i valori e simili. Per le donne, tutte le loro qualifiche erano subordinate all'attributo del “sesso” che risultava in una grande disparità salariale rispetto ai colleghi uomini: a soffrire maggiormente erano le laureate all'università. Inizialmente i salari tra maschi e femmine si

⁸⁹ Keith JACKSON e TOMIOKA Miyuki, *The Changing Face of Japanese Management*, New York, Routledge, 2004, p.106.

⁹⁰ JONES, “Japanese Women and the Dual-Track Employment System”, pp.595, 597.

⁹¹ Ibid. p.596.

⁹² Ibidem.

⁹³ PHARR, “Women In Japan Today”, p.176.

⁹⁴ JONES, “Japanese Women and the Dual-Track Employment System”, p. 597.

⁹⁵ PARKINSON, “Japan's Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach...”, p.625.

mantenevano su un livello molto simile ma, secondo delle indagini del Ministero del lavoro del 1973, la differenza salariale aumentava di pari passo con l'età: nella fascia 20-24 anni i salari delle donne erano tre quarti di quelli degli uomini; tra i 25-29 meno di due terzi; all'età di 30 anni corrispondevano al 46,3% degli stipendi maschili. Si aveva una leggera ripresa verso i cinquant'anni.⁹⁶ La situazione migliorava leggermente avvicinandosi alla promulgazione della EEOL: nel 1975 gli stipendi delle donne erano in media il 55,8% di quelli degli uomini e corrispondevano al 56,2% nel 1978.⁹⁷ Il rapporto tra il salario orario medio delle lavoratrici e quello dei loro colleghi maschi era di circa il 54%, il più basso delle undici grandi nazioni sviluppate del mondo.⁹⁸ A causa del fatto che le donne fossero per la maggior parte vincolate a contratti non-regolari e part-time, esse raggiungevano, a differenza dei colleghi uomini, il tetto massimo salariale in circa dieci anni; non godevano dei benefit quali alloggi aziendali o supporto economico sul mutuo, godevano di una pensione inferiore, spesso lasciare il lavoro e ricevere l'indennità matrimoniale rappresentava una scelta più allentante che continuare a vivere in un ambiente discriminante.⁹⁹ La disuguaglianza negli stipendi era giustificata dalle aziende e dagli stessi organi governativi competenti: essendo il salario basato sull'anzianità, gli anni di servizio e le competenze, era più che naturale che una donna con un contratto determinato e prossima al congedo di maternità o che rientrava da questo non godesse della stessa busta paga degli uomini.¹⁰⁰

Dichiarare che le donne se ne stessero con le mani in mano sarebbe errato: differenti casi giuridici prima della promulgazione della EEOL furono trattati in materia di discriminazione femminile sul luogo di lavoro.

Uno dei più noti fu sicuramente quello della Sumimoto Cement, caso di cui si occupò il Tribunale Distrettuale di Tokyo. Si trattò di un evento piuttosto importante in quanto aprì la strada alle successive cause legali riguardanti la discriminazione di genere sul lavoro. Nel 1966, Keiko Suzuki accusò l'azienda per cui lavorava di aver commesso atti discriminatori: dopo aver lavorato tre anni per conto della Sumitomo Cement e aver annunciato il suo matrimonio, alla signorina Suzuki era stato "caldamente" consigliato di dimettersi. Al rifiuto della dipendente, l'azienda la licenziò senza remore. In tribunale la Sumitomo Cement sosteneva di non star contravvenendo ad alcuna legge: anche se l'articolo 4 della *Labor*

⁹⁶ JONES, "Japanese Women and the Dual-Track Employment System", pp.592, 593.

⁹⁷ SATO, SUZUKI e KAWAMURA, "The Changing Status of Women in Japan", pp.106, 107.

⁹⁸ EDWARDS, "Equal Employment Opportunity in Japan: A View from the West", p.241.

⁹⁹ JONES, "Japanese Women and the Dual-Track Employment System", p.596.

¹⁰⁰ Ibid. p.600.

Standards Law proibiva discriminazione di genere sul salario e l'art. 14 della Costituzione garantiva l'uguaglianza fra uomo e donna in diversi settori, l'azienda sosteneva che le donne erano intrinsecamente inefficienti e che richiedere loro di andare in pensione al momento del matrimonio fosse una discriminazione da ritenersi "ragionevole".¹⁰¹ La corte favorì la signora Suzuki ma non sulla base delle sopramenzionate leggi, bensì in relazione all'art. 24 della Costituzione (riguardante la libertà di sposarsi) rafforzato dall'art. 90 del Codice Civile, clausola che dichiarava nullo qualsiasi atto giuridico con uno scopo contrario all'ordine pubblico.¹⁰² In parole povere, il Tribunale dichiarava che il pensionamento forzato al momento del matrimonio avrebbe potuto creare delle difficoltà economiche che avrebbero limitato la libertà della signora Suzuki a sposarsi, e che il regolamento interno che prevedeva l'obbligo di dimissioni a seguito di matrimonio o gravidanza fosse in violazione dell'ordine pubblico. Il caso Sumimoto Cement evidenziava una mancanza di legislazione ad hoc che potesse proteggere la donna in situazioni simili a quelli della signora Suzuki.

Un altro caso dai risvolti ben più infelici fu quello Nissan Motor Company degli anni Settanta: Miyo Nakamoto accusò nel 1969 l'azienda per averla licenziata ingiustamente all'età di cinquant'anni. Sia il Tribunale Distrettuale che l'Alta Corte di Tokyo le diedero torto rispettivamente nel 1971 e nel 1973, dichiarando che le donne fossero oggettivamente "inferiori" da un punto di vista fisico e che l'efficienza lavorativa di una donna di cinquantacinque anni equivalesse a quella di un uomo di settanta: il pensionamento obbligatorio cinque anni prima rispetto agli uomini era dunque giustificabile e non discriminatorio.¹⁰³ Il caso Nakamoto illustra alla perfezione il pattern dello *shokuba* (職場 lett. posto di lavoro) giapponese: assumere giovani donne direttamente dalla scuola superiore, formarle in semplici compiti ripetitivi, pagare salari relativamente bassi, non offrire alcuna possibilità di avanzamento, e costringerle a dimettersi in età matrimoniale o non appena considerate non più efficienti.

¹⁰¹ LARSEN, "Ryousai Kenbo Revisited...", p.201.

¹⁰² Barbara MOLONY, "Japan's 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender", *Signs*, vol. 20(2), 1995, p.281.

¹⁰³ JONES, "Japanese Women and the Dual-Track Employment System", p.589.

1.1.5 - Conclusioni

I miseri contratti, le dimissioni anticipate in età da matrimonio, il tipo di istruzione perseguito in età universitaria sono tutti elementi che ci fanno giungere alla medesima conclusione: prima della EEOL la manodopera femminile veniva concepita, sia da uomini sia da donne, come un'estensione del ruolo domestico e non una professione vera e propria. Le stesse aziende facevano affidamento sul ruolo di mogli e madri nelle mura domestiche per poter caricare di lavoro i dipendenti uomini, scoraggiando invece le donne e offrendogli contratti part-time senza possibilità di promozione.¹⁰⁴ Il problema però non risiedeva solamente nell'atteggiamento misogino delle imprese: anche le istituzioni e la coscienza delle donne giapponesi era colpevole di questa linea di pensiero. È emblematico a riguardo il commento di Fujii Tokuzō, ricercatore per il *Nikkeiren* (l'allora Organizzazione commerciale giapponese): sosteneva che qualsiasi squilibrio tra uomo e donna fosse apparente in quanto i contributi dei dipendenti uomini erano oggettivamente più significativi di quelli delle donne.¹⁰⁵

¹⁰⁴ GELB, "Tradition and Change in Japan...", p.50.

¹⁰⁵ JONES, "Japanese Women and the Dual-Track Employment System", p.598.

1.2 – Legislazione precedente alla EEOL

Per avere un quadro più esaustivo di quali novità abbia apportato la EEOL rispetto al passato, in questa sezione spiegherò molto brevemente la legislazione più importante in materia di uguaglianza promulgata prima del 1985 e che costituisce una base per la legge delle pari opportunità in esame in questa tesi.

1.2.1 – La Costituzione

La Costituzione del Giappone (日本国憲法 *Nihon Koku Kenpō*) rappresenta il primo vero e proprio strumento legislativo che prende in considerazione le discriminazioni di genere e porta sullo stesso piano uomini e donne. Promulgata nel 1947, questa legislazione è stata parzialmente imposta dall'alto: si tratta del risultato dell'Occupazione Americana che si era posta tra i suoi scopi quello di creare uno strumento che potesse supplire alla mancanza del principio di uguaglianza dei diritti individuali in un paese non occidentale:¹⁰⁶ rispetto alla Costituzione Meiji la nuova Costituzione includeva infatti un “catalogo” più completo di disposizioni sui diritti individuali. La parità di genere veniva specificatamente riconosciuta e protetta in due articoli: l'articolo 14 garantiva l'uguaglianza tra uomini e donne in tutte le sfere della vita, ponendoli uguali davanti alla legge; l'articolo 24 parlava per la prima volta di mutuo consenso nell'atto del matrimonio.

第十四条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

Article 14. All the people are equal under the law and there shall be no discrimination in political, economic or social relations because of race, creed, sex, social status or family origin.

第二十四条 婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。¹⁰⁷

¹⁰⁶ GELB, “Tradition and Change in Japan...”, p.49.

¹⁰⁷ Naikaku-fu, *Nihon Koku Kenpō* (Costituzione del Giappone), 1946. 内閣府、「日本国憲法」、1946年。Consultabile su <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=321CONSTITUTION>

Article 24. Marriage shall be based only on the mutual consent of both sexes and it shall be maintained through mutual cooperation with the equal rights of husband and wife as a basis.¹⁰⁸

Ponendo le basi per l'uguaglianza, la Costituzione introduceva inoltre il principio del suffragio universale: per la prima volta alle donne furono concessi pieni diritti politici.¹⁰⁹

L'attuazione della Costituzione ha richiesto un impegnativo lavoro legislativo, soprattutto nelle aree del diritto di famiglia e successione in quanto il sistema familiare giapponese era essenzialmente "incompatibile" con i diritti individuali e il principio di uguaglianza di genere introdotti con la nuova Costituzione.¹¹⁰ È possibile affermare che la Costituzione si sia effettivamente posta degli obiettivi in termine di uguaglianza ma la legge non li traduce necessariamente in realtà: la sua efficacia è infatti subordinata da fattori politici ed economici, oltre a dipendere dall'atteggiamento del governo nonché della popolazione.¹¹¹

1.1.2 – Labor Standards Law

La *Labor Standard Law* (労働基準法 *Rōdō kijun-hō*) è stata promulgata nel 1947 e si accompagna ad altre due leggi: la *Labour Relations Adjustment Law* (労働関係調整法 *Rōdō Kankei Chōsei Hō*) del 1946 e il *Labor Union Act* (労働組合法 *Rōdō Kumiai Hō*) del 1949. Come la Costituzione, questo "trattico" di leggi è stata introdotto a seguito dell'Occupazione Americana e pone le basi per i diritti dei lavoratori in Giappone.¹¹² La *Labor Standard Law* risulta particolarmente interessante per questa tesi in quanto, tra le sue diverse revisioni, è stata emendata dalla EEOL negli anni Ottanta. La legge originale del 1947 garantiva per la prima volta l'equità di genere sul lavoro a livello salariale e prevedeva inoltre una serie di misure a protezione delle donne.

A sancire l'uguaglianza di genere e non solo, erano in particolare gli articoli 3 e 4 che garantivano la parità di retribuzione per lo stesso lavoro indipendentemente da nazionalità,

¹⁰⁸ Ministry of Justice, *Translation of The Constitution of Japan*, in "Japanese Law Translation", 2009. Tratto da http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail_main?id=174

¹⁰⁹ PHARR, "Women In Japan Today", p.174.

¹¹⁰ Annette MARFORDING, "Gender Equality under the Japanese Constitution", *Law and Politics in Africa, Asia and Latin America*, 1996, vol. 29(3), p.330.

¹¹¹ Ibid. pp.331, 332.

¹¹² Kirsti RAWSTRON, "Evaluating Women's Labour in 1990s Japan: The Changing Labour Standards Law", *New Voices*, vol. 4, 2011, p.59.

credo, stato sociale, genere.¹¹³ Nonostante l'art. 4 specificasse salari uguali per donne e uomini, nella sezione precedente si è analizzato quanto nel contesto aziendale vi fosse una grande disparità di stipendi: i datori di lavoro spesso e volentieri aggiravano l'art. 4 imponendo alle donne contratti non regolari che, sulla carta, descrivevano un certo tipo di mansioni ma che nella realtà erano molto più complesse, numerose e pari a quelle dei colleghi uomini con contratti a tempo indeterminato; in alternativa, i datori di lavoro attribuivano etichette “diverse” ai ruoli delle donne, anche quando queste ricoprivano le stesse posizioni degli uomini.¹¹⁴ L'art. 4 dunque finiva solitamente per essere applicabile e valido solamente per i lavoratori che, secondo contratto regolare, lavoravano sulla carta a tempo pieno.¹¹⁵

La *Labor Standards Law* prevedeva una serie di disposizioni a protezione della donna (女性保護規定 *josei hogo kitei*). Tra queste ricordiamo l'art. 61,¹¹⁶ che limitava alle donne un massimo di due ore di straordinari al giorno, sei alla settimana, per un totale che raggiungeva le centocinquanta all'anno; l'art. 62,¹¹⁷ che proibiva di lavorare dalle 22 alle cinque del mattino, ad eccezione di alcune specifiche occupazioni; l'art. 63,¹¹⁸ che proibiva alle donne di eseguire mansioni particolarmente “pericolose”, quali lavorare nei sotterranei, svolgere manutenzione, ispezione e lubrificazione di attrezzature in movimento, lavori manuali pesanti e simili. Tra le protezioni rientravano anche quelle che garantivano alle donne dei minimi diritti in materia di maternità e bisogni fisiologici: l'art. 65,¹¹⁹ obbligava i datori di lavoro a concedere sei settimane di congedo prima del parto e ad affidare alle donne in gravidanza lavori più “leggeri”; l'art. 66,¹²⁰ concedeva alle donne delle ore per l'allattamento; l'art. 67,¹²¹ trattava del congedo di maternità retribuito (a differenza di quello dell'art. 65). Benché utili, le disposizioni di cui sopra sostenevano la madre nella possibilità di dare alla luce un figlio sano ma non fornivano alcun tipo di garanzia che potesse permettere alla madre di avere il tempo di allevarlo.¹²² A questi articoli si aggiungeva quello relativo al congedo mestruale per cui i

¹¹³ Naikaku-fu, *Rodō kijun-hō • Shōwa nijuni-nen shigatsu nanoka jukyū-gō* (Labor Standards Law, Act No. 49 of April 7, 1947). 内閣府、労働基準法・昭和二十二年四月七日法律第四十九号

¹¹⁴ MARFORDING, “Gender Equality under the Japanese Constitution”, p.337.

¹¹⁵ Ibid. p.336.

¹¹⁶ Naikaku-fu, *Rodō kijun-hō • Shōwa nijuni-nen shigatsu nanoka jukyū-gō* (Labor Standards Law, Act No. 49 of April 7, 1947). 内閣府、労働基準法・昭和二十二年四月七日法律第四十九号

¹¹⁷ Ibidem.

¹¹⁸ Ibidem.

¹¹⁹ Ibidem.

¹²⁰ Ibidem.

¹²¹ Ibidem.

¹²² MOLONY, “Japan’s 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender”, p.280.

gruppi femministi avevano lottato a lungo e che fu ampiamente contestato, a differenza delle disposizioni in merito a gravidanza e maternità.¹²³

Se la *Labor Standards Law*, e in particolare gli articoli formulati a protezione delle donne, costituissero un passo in avanti per le lavoratrici o una proibizione a poter fare certi lavori è difficile da stabilire. Tuttavia, non è errato affermare che queste disposizioni protettive sembravano esaltare le differenze tra uomini e donne invece che garantirne l'uguaglianza.¹²⁴

1.2.3 – L'Ufficio delle Donne e Minori

Sebbene non rientri nel piano propriamente legislativo, un passo importante per la garanzia dei diritti delle donne che vale la pena di menzionare fu la creazione di un ufficio burocratico per le donne nel 1947. L'ufficio, la cui istituzione fu piuttosto travagliata, venne creato principalmente con l'obiettivo di supervisionare le regolamentazioni che si stavano promulgando sotto l'Occupazione Americana, come il diritto di voto. Questa struttura rappresentava una grande novità in quanto fino ad allora le questioni burocratiche riguardanti il genere femminile non erano mai state seriamente prese in considerazione. L'Ufficio delle Donne e Minori si ispirava ad un'istituzione americana, quella del *Women's Bureau*: proprio per questo l'idea di inserirlo in Giappone non venne accolta molto positivamente in quanto percepita come l'ennesima imposizione americana dall'alto.¹²⁵ A causa delle differenze culturali tra America e Giappone non fu possibile importare l'istituzione così com'era ma necessitò di alcune modifiche che gli permettessero di inserirsi coerentemente nel contesto nipponico. In realtà, la creazione di questo ufficio non venne mai considerata una vera e propria priorità degli *Allied Powers*, anzi: MacArthur (il Comandante Supremo delle Forze Alleate, SCAP) e i suoi uomini ritenevano che ad occuparsi della supervisione e garanzia dei diritti delle donne dovessero essere i giapponesi stessi, in quanto le forze d'occupazione avevano problemi ben più importanti – ad esempio l'economia – da gestire.¹²⁶ Alla fine, fu un gruppo di parlamentari giapponesi a richiedere e lottare per l'istituzione dell'ufficio in questione.

¹²³ RAWSTRON, "Evaluating Women's Labour in 1990s Japan...", p.59.

¹²⁴ Ibid. p.65.

¹²⁵ OGAWA, "The Establishment of the Women's and Minors' Bureau in Japan", pp.56, 57.

¹²⁶ Ibid. p.59.

Il 10 aprile del 1946, le donne si recarono per la prima volta alle urne: la loro partecipazione fu altissima, costituendo circa il 66,7% dei votanti. Il grande entusiasmo femminile nell'avvalersi del neo-diritto di voto risultò nell'elezione di ben trentanove donne alla dieta giapponese: il nuovo gruppo di parlamentari diede vita al percorso che avrebbe portato alla creazione di un ufficio per le donne sul modello americano.¹²⁷ La proposta iniziale prevedeva l'inserimento dell'ufficio per le donne all'interno del Ministero dell'Educazione e del Welfare, in quanto le attività della nuova istituzione prevedevano progetti finalizzati all'istruzione femminile, un welfare specifico per le vittime di guerra (vedove, orfani), la gestione di problematiche lavorative.¹²⁸ La proposta non venne però approvata dallo SCAP: si riteneva che la creazione di un Ufficio per le Donne avrebbe creato dei "conflitti di interesse" interni e non un'unità nazionale, e si invitarono le parlamentari a collaborare con gli uomini sui problemi che affliggevano il paese post-guerra.¹²⁹ L'unica personalità americana ad appoggiare le idee giapponesi era Helen Mears: considerava necessaria la creazione di un ufficio per le donne e i bambini, in quanto l'inesperienza delle parlamentari e il fatto che il potere decisionale della minoranza femminile fosse accentrato tutto nelle loro mani avrebbe potuto rappresentare un potenziale rischio.¹³⁰ MacArthur riconobbe la veridicità delle preoccupazioni della Mears ma ciò non lo convinse ad approvare la creazione dell'ufficio nel 1946.

Nel 1947, alcune donne del Partito Social Democratico giapponese (da qui in poi SPD) e alcuni membri dell'occupazione si riunirono per discutere i piani del partito in merito all'istituzione del Ministero del Lavoro. La componente femminile dello SPD supportava la creazione di un ufficio per le donne e chiese che questo fosse inserito all'interno del nuovo Ministero, iniziativa che venne ancora una volta rifiutata dallo SCAP.¹³¹ Solamente nel giugno del 1947, dopo una serie di proposte insoddisfacenti all'interno dello SPD, venne redatta la bozza finale per la creazione di un *Women's and Minor's Bureau* all'interno del Ministero del lavoro. L'ufficio conteneva al suo interno tre divisioni: quella del *Women's Labor, Minor's Labor* e la *Division of Women*, il cui compito principale era quello di svolgere ricerche sui potenziali problemi per le donne a livello lavorativo e familiare.¹³² La creazione dell'Ufficio scatenò

¹²⁷ Ibid. pp.60, 61.

¹²⁸ Ibid. p.62.

¹²⁹ Ibidem.

¹³⁰ Ibid. p.63.

¹³¹ Ibid. p.66.

¹³² Ibid. p.72.

però malcontento fra le donne stesse: vi era chi si lamentava del fatto che non fosse un'istituzione dedicata esclusivamente alle donne (in quanto includeva anche i diritti dei minori), chi era insoddisfatto perché considerava l'ufficio descritto nella proposta come un banale centro di “ricerca” e privo di potere politico. Nonostante il malcontento la proposta passò senza revisioni e l'ufficio venne ufficialmente istituito il primo settembre del 1947.¹³³ L'Ufficio delle Donne e dei Minori incontrò non poche difficoltà all'inizio del suo percorso tanto che rischiò di essere eliminato nel 1949 a causa di problemi di budget; grazie alla tenacia, perseveranza e resilienza dei suoi membri, poté però continuare a perseguire i suoi obiettivi per l'uguaglianza di genere.¹³⁴

1.2.4 – Working Women's Welfare Act

Il *Working Women's Welfare Act* (勤勞婦人福祉法 *Kinrō fujinfukushi-hō*) fu una legge promulgata nel 1972 e che costituì, assieme agli emendamenti della *Labor Standards Law*, la base per la legge sulle pari opportunità oggetto di questa tesi. Questa legislazione chiedeva di porre fine ad alcune pratiche discriminatorie e puntava a creare alcuni servizi che potessero migliorare il benessere delle donne, la loro formazione professionale e fornire assistenza per la cura dei bambini.¹³⁵

In particolare, gli articoli 9 e 10 richiedevano che i datori di lavoro prendessero in considerazione l'assistenza sanitaria delle lavoratrici in gravidanza, garantendo loro alcune disposizioni come:¹³⁶ misure per facilitare il pendolarismo così da abbreviare il loro orario di lavoro; pause pranzo supplementari a quelle regolari; il congedo per invalidità relativo alla gravidanza, così da esentare dal lavoro le donne in dolce attesa in caso di nausea mattutine e altri sintomi; congedo pendolare per esami medici.¹³⁷

Tuttavia, queste disposizioni non erano obbligatorie: era compito del Ministero del Lavoro convincere le imprese ad adottare volontariamente le misure previste dalla legge.¹³⁸

¹³³ Ibid. pp.72, 73.

¹³⁴ Ibid. p.78.

¹³⁵ LARSEN, “Ryousai Kenbo Revisited...”, p.200.

¹³⁶ Naikaku-fu, *Kinrō fujinfukushi-hō* • *Shōwa yonjūnanana-nen shichi-gatsu tsuitachi hōritsu dai-hyakujūyūsan-gō* (Working Women's Welfare, Act No. 113 of July 1, 1972). 内閣府、勤勞婦人福祉法・昭和四十七年七月一日法律第百十三号

¹³⁷ Kotobank, *Kinrō fujinfukushi-hō*, in “Kotobanku Website”. コトバンク、「勤勞婦人福祉法」. Tratto da <https://kotobank.jp/word/勤勞婦人福祉法-1303944>

¹³⁸ LARSEN, “Ryousai Kenbo Revisited...”, p.200.

1.2.5 – Legislazione e altri provvedimenti correlati

L'analisi della legislazione precedente la EEOL risulterebbe incompleta se non prendessimo in considerazione le misure implementate a proposito di argomenti affini all'uguaglianza fra donne e uomini come assistenza alla maternità, supporto all'infanzia, tassazione.

Per quanto riguarda la maternità e l'assistenza ai bambini, due sono le leggi principalmente esistenti prima della formulazione della EEOL.

La *Mother Child Protection Law* del 1937 era una legge volta alla protezione della madre e dei suoi figli: non prevedeva però né un supporto che potesse preservare la loro salute, né un compenso pecuniario per quelle famiglie che avevano perso la loro fonte di reddito principale in guerra. Venne formulata nel 1920 come un povero sistema di assistenza e soccorso per aiutare donne con bambini che versavano in situazioni di particolare indigenza; entrò in vigore solamente alla fine degli anni Trenta.

Il *Child Welfare Law* del 1947 ha invece rappresentato la legge su cui le future legislazioni si sono basate per incentivare misure nel campo della maternità e dei diritti dei bambini. In particolare, la legge enfatizzava la responsabilità di tutti i cittadini giapponesi a garantire il più alto livello di salute e istruzione per i propri figli e raccomandava che questi avessero una sicurezza economica di base.¹³⁹

Come si evince da queste due leggi, prima della EEOL mancava un vero e proprio supporto per le donne con figli. Le uniche misure di sostegno erano quelle riguardanti il congedo di maternità all'interno della *Labor Standards Law* e il *Working Women's Welfare Act* prima analizzati. Si dovranno aspettare gli anni Novanta per misure che supportino in maniera vera e propria le donne non solo durante la gravidanza ma anche nei primi anni di vita dei propri figli.

Non tutte le disposizioni formatesi prima degli anni Ottanta puntavano ad aiutare le donne lavoratrici, anzi: alcuni cavilli scoraggiavano la donna ad intraprendere la strada del mondo del lavoro e costituivano la causa dell'esiguo numero di donne con ruoli di dirigenza. Una di queste misure era sicuramente la *Spousal Tax*: introdotta nel 1961, questa imposta rendeva conveniente, da un punto di vista finanziario, per le donne sposate limitare il loro salario. Quando una donna maritata non superava il "muro" di 1,03 milioni di yen, il suo reddito non solo non veniva tassato, ma il marito aveva diritto ad uno sconto fiscale per il

¹³⁹ Marta N. OZAWA, *Child Welfare Programs in Japan*, *Social Service Review*, Mar. 1991, vol. 65(1), 1991, pp.5, 6.

coniuge a carico: il suo reddito imponibile annuale veniva ridotto di 380.000 yen.¹⁴⁰ Molti datori di lavoro del settore privato fornivano inoltre degli “assegni coniuge” ai loro dipendenti a tempo pieno e l'erogazione di questi benefit era basata sui criteri di deduzione fiscale: chi aveva un coniuge con uno stipendio superiore a quello previsto dalla *spousal tax* subiva un vero e proprio taglio sulla busta paga. A scoraggiare le donne a richiedere salari e contratti migliori era anche il sistema assicurativo: chi godeva di un reddito annuo di 1,06 milioni di yen doveva iscriversi all'assicurazione sanitaria e pensionistica fornita dal proprio datore di lavoro, solitamente più costosa; qualora non si superava questa soglia, invece, si poteva fare affidamento sull'assicurazione del proprio coniuge.¹⁴¹ Per le lavoratrici avere uno stipendio più alto significava, paradossalmente, averne uno netto più basso, causa assicurazione e imposte: per questo tantissime donne continuavano a preferire lavori part-time o la riduzione drastica delle ore di lavoro.

In questo contesto merita una menzione anche la ratifica della convenzione n.100 dell'International Labor Organization del 1951. Questo documento si poneva come obiettivo la parità di retribuzione per uomini e donne:

Art. 1

(a) the term **remuneration** includes the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker's employment;

(b) the term **equal remuneration for men and women workers for work of equal value** refers to rates of remuneration established without discrimination based on sex.¹⁴²

La convenzione venne ratificata dal Giappone nel 1967 e può forse considerarsi un preludio per la legge sulle pari opportunità degli anni Ottanta.

¹⁴⁰ The Straits Times, *Japan may finally end US\$10,000 cap on women's incentive to work*, in “The Straits Times Asia”, 2016. Tratto da <https://www.straitstimes.com/asia/east-asia/japan-may-finally-end-us10000-cap-on-womens-incentive-to-work>

¹⁴¹ Squire Patton Boggs, *Breaking the “million yen barrier” in Japan*, in “Employment Law Review”, 2016, Tratto da <https://www.employmentlawworldview.com/breaking-the-million-yen-barrier-in-japan/>

¹⁴² International Labor Organization, *C100 - Equal Remuneration Convention (No. 100)*, 1951. Tratto da https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

1.2.6 - Conclusioni

Nonostante l'esistenza di legislazioni in materia di diritto del lavoro e assistenza alle donne in gravidanza, molte aziende negavano di essere a conoscenza di qualsiasi legge che richiedesse la parità di trattamento fra uomo e donna. Alcune imprese facevano fatica a distaccarsi da una mentalità tradizionale ma il problema maggiore risiedeva nel fatto che queste leggi non "imponessero" le disposizioni ma ne consigliavano semplicemente l'applicazione.¹⁴³ Secondo alcuni datori di lavoro, molte di queste misure "iper-proteggevano" la donna, enfatizzando così la già evidente disuguaglianza fra i due sessi. Numerosi giornali scrivevano di queste perplessità, criticando in particolare le misure a protezione delle madri lavoratrici. Le impiegate con figli venivano accusate di sottrarsi alle responsabilità lavorative nel momento in cui esercitavano i propri diritti: avere figli era una scelta e, nel caso se ne fossero voluti avere, era necessario arrangiarsi e adattarsi all'ambiente di lavoro senza aiuto alcuno. Superfluo, inoltre, sottolineare che queste leggi non erano gradite dalla maggioranza della componente maschile giapponese.¹⁴⁴

¹⁴³ JONES, "Japanese Women and the Dual-Track Employment System", pp.599, 600.

¹⁴⁴ Ibid. p.599.

Capitolo 2 – La EEOL e i suoi effetti nel tempo

Al fine di fornire una spiegazione esaustiva della legge oggetto di questa tesi, questo capitolo sarà diviso in due parti: nella prima saranno spiegate in dettaglio le motivazioni che hanno portato alla creazione della EEOL nonché le sue caratteristiche più significative; nella seconda analizzerò quali siano stati gli effetti concreti di questa legge dalla sua promulgazione ad oggi, procedendo con una spiegazione in ordine cronologico che analizzerà anche le revisioni della EEOL, oltre che la legislazione e le iniziative politiche creatisi negli anni in merito alla parità di genere.

2.1 – La Equal Employment Opportunity Law

Le leggi analizzate nel primo capitolo presentavano diverse problematiche: l'unica garanzia che promuovevano era, infatti, quella della pari retribuzione tra uomo e donna, diritto che veniva solitamente negato relegando le donne a contratti svantaggiosi e con salario inferiore. Mancava, dunque, una vera e propria legislazione in merito alle modalità di assunzione, formazione e simili che assicurasse la parità di genere sul posto di lavoro: fu con la promulgazione della *Equal Employment Opportunity Law* del 1985 che questi diritti furono per la prima volta riconosciuti.

Quando si parla di EEOL non si intende teoricamente un'unica legge ma una serie di legislazioni ed emendamenti che avevano come obiettivo quello di promuovere i diritti delle lavoratrici e stabilire condizioni di lavoro uguali per uomini e donne.¹⁴⁵ Nel maggio del 1985 venne approvato l'*Ordinance for the Enforcement of the Act on Ensuring Equal Opportunities and Treatment for Men and Women in Employment* (雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則 *Koyō no bun'ya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakubo-tō ni kansuru hōritsu shikōkisoku*): questa ordinanza ministeriale era progettata per attuare la precedente *Working Women's Welfare Law* del 1972 ed emendarla. La legge del 1972 aveva infatti cambiato nome in *Act on Equal Opportunity Between Men and Women in Employment, requiring equal employment opportunities between men and women* (雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 *Koyō no bun'ya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakubo-tō ni kansuru hōritsu*) e prevedeva una serie di nuove

¹⁴⁵ Kotobank, *Danjokoyoyokikaikintōhō*, in “Kotobank Website”. コトバンク、「男女雇用機会均等法」. Tratto da <https://kotobank.jp/word/男女雇用機会均等法-5684>

disposizioni. All'ordinanza ministeriale si accompagnava poi una serie di importanti emendamenti in merito alla *Labor Standards Law* del 1947. La totalità della EEOL entrò in vigore il primo aprile del 1946, rappresentando un passo importantissimo in merito alla parità di genere.¹⁴⁶

2.1.1 – Verso la EEOL: pressioni esterne, stesura, approvazione

La creazione e attuazione della EEOL si deve a diversi fattori, primo fra tutti il dinamico cambiamento sociale che stava avendo luogo in Giappone: nel capitolo precedente si è visto come la nuova società consumista spingeva sempre più le donne ad addentrarsi nel mondo del lavoro, elevando così il tasso di istruzione della componente femminile e riducendo il tasso di fertilità. Il numero delle donne lavoratrici dagli anni Sessanta a prima della promulgazione della EEOL era raddoppiato, toccando i 15,48 milioni nel 1985.¹⁴⁷ In percentuale si trattava di un aumento di circa il 106%¹⁴⁸ e il maggior numero di donne lavoratrici rese particolarmente evidenti i problemi relativi alle discriminazioni di genere sul lavoro.¹⁴⁹

Affermare che la EEOL fosse una legislazione proveniente dall'attivismo delle donne giapponesi è però errato: a differenza di molti altri paesi la creazione di questa legge non venne richiesta dal basso, si trattò piuttosto di una risposta alla grandissima pressione internazionale cui il Giappone fu soggetto durante gli anni Settanta e Ottanta. Fu tale pressione che costrinse il paese a compiere un passo che probabilmente avrebbe prima o poi intrapreso, ma per il quale i tempi non sembravano ancora maturi. La pressione internazionale si è cristallizzata in tre fattori principali: il *UN Decade for Women* del 1976-1985, l'*International Women Year* del 1975, la *Convention concerning the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW).¹⁵⁰

Il *Decade for Women* era un programma delle Nazioni Unite iniziato il primo gennaio del 1976 e il cui obiettivo era la promozione della parità dei diritti e opportunità per le donne di tutto il mondo. Il decennio si articolò in tre importanti incontri: il primo presso Città del Messico nel 1975, ove vennero concordati una serie di obiettivi che i paesi dovevano raggiungere nei

¹⁴⁶ PARKINSON, "Japan's Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach...", pp.605, 606.

¹⁴⁷ Ibid. p.621.

¹⁴⁸ EDWARDS, "Equal Employment Opportunity in Japan: A View from the West", p.241.

¹⁴⁹ PARKINSON, "Japan's Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach...", p.623.

¹⁵⁰ GELB, "Tradition and Change in Japan...", p.52.

dieci anni successivi per far progredire i diritti delle donne in tutto il mondo;¹⁵¹ il secondo presso Copenaghen nel 1980, ove vennero analizzati i progressi fatti;¹⁵² il terzo presso Nairobi nel 1985.¹⁵³ L'anno precedente l'inizio del decennio venne inoltre configurato come l'*International Women Year* (1975).

Nel corso di questa decade, uno degli eventi più importanti fu sicuramente la creazione della CEDAW, adottata il 18 dicembre del 1979 ed entrata in vigore come trattato internazionale nel 1981, dopo la ratifica da parte di venti paesi. La convenzione rappresentò il culmine di più di trent'anni di lavoro delle commissioni ONU istituite ad hoc in materia di diritti delle donne. Lo spirito della convenzione trovava le sue radici in quelli che erano gli obiettivi delle Nazioni Unite: riaffermare la fede nei diritti umani fondamentali, nella dignità e nel valore della persona umana, nell'uguaglianza dei diritti di uomini e donne.¹⁵⁴ Il Giappone firmò la convenzione nel 1980 ma non poté ratificarla: sebbene la discriminazione rispetto ai salari fosse proibita dalla *Labor Standards Law*, non esisteva ancora una legge che riguardasse in maniera vera e propria le pari opportunità lavorative e senza di questa la nazione non avrebbe potuto ratificare la convenzione.¹⁵⁵ Il Giappone, una potenza economica che non poteva di certo sfigurare di fronte al resto del mondo, firmò quindi prendendosi l'impegno di elaborare una legislazione in materia quanto prima e dichiarando che avrebbe ratificato la CEDAW prima del 1985.¹⁵⁶ In assenza di questa pressione internazionale è improbabile che il Giappone avrebbe elaborato la EEOL negli anni Ottanta: il paese non era oggettivamente pronto, e nemmeno dal basso veniva richiesta l'esigenza di creare questa legge.¹⁵⁷

Durante la decade delle donne istituita dall'ONU, il Giappone non rimase inerte ma contribuì attivamente in quanto paese membro: nel 1977 inaugurò una campagna che puntasse ad eliminare i sistemi che obbligavano le donne a dare le dimissioni in età "matrimoniale" e, in occasione dell'*International Women Year*, il Ministero del Lavoro cominciò a preparare una bozza di legge sulle pari opportunità. Il MoL affidò poi il progetto alla *Advisory Committee on Women and Young Workers' Issues* e il risultato, frutto di diverse ricerche,

¹⁵¹ Harvard Radcliffe Institute, *International Women's Year: Get Started*, in "Research Guides Schlesinger Library on the History of Women in America". Tratto da https://guides.library.harvard.edu/schlesinger_IWY

¹⁵² Ibidem.

¹⁵³ GEMELLI, Marcella C., *United Nations Decade for Women*, in "Encyclopedia Britannica". Tratto da <https://www.britannica.com/topic/United-Nations-Decade-for-Women>

¹⁵⁴ United Nations Human Rights Office, *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979*, in "OHCHR Website".

Tratto da <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

¹⁵⁵ EDWARDS, "Equal Employment Opportunity in Japan: A View from the West", p.240.

¹⁵⁶ LARSEN, "Ryousai Kenbo Revisited...", p.202.

¹⁵⁷ PARKINSON, "Japan's Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach...", p.616.

fu un report presentato al MoL e accompagnato da una richiesta formale perché la legge entrasse in vigore quanto prima. A questo documento se ne accompagnò un altro elaborato dalla *Committee of Specialists on Problems of Sexual Equality*, un organo consultivo privato del MoL e a cui era stato chiesto di studiare la definizione e gli atteggiamenti “non discriminatori”. Questo secondo report affermava la necessità di un intervento per riconoscere la parità di genere ma riconosceva che raggiungere tale obiettivo nell'immediato sarebbe stato pressoché impossibile: per questo motivo in esso si propose che la correzione degli interventi discriminatori avvenisse in maniera “graduale”, un ritmo che avrebbe permesso un processo di mutazione tanto veloce quanto i cambiamenti che la società giapponese poteva sostenere. Il report concludeva con un'affermazione decisamente realistica: era inevitabile che in alcuni campi l'uguaglianza si sarebbe difficilmente raggiunta, anche a causa della pesante responsabilità che le donne ancora ricoprivano nel contesto domestico come casalinghe e madri. Questi due report costituirono dunque la base per la EEOL che il MoL elaborò nel 1984 e che venne approvata nel 1985; il Giappone riuscì dunque a ratificare la CEDAW nei tempi che si era prefissato, non però senza destare qualche dubbio sull'effettiva efficienza di questa nuova legge.¹⁵⁸ Al fine di familiarizzare lavoratori e lavoratrici con la nuova legislazione, il MoL designò il mese di giugno come il *Mese della Campagna per il Lavoro Equo*, periodo nel quale le informazioni sulla EEOL furono diffuse attraverso simposi e conferenze a livello nazionale e a livello di prefettura.¹⁵⁹

Il processo di approvazione per la EEOL non fu però privo di difficoltà: il dibattito si divideva principalmente in due “fazioni”, quella dei datori di lavoro e quella dei sindacati. I primi non avevano accolto di buon occhio la proposta del MoL: una legge sulle pari opportunità avrebbe significato modificare le proprie pratiche di assunzione, promozione e simili ma, secondo molti manager, ciò avrebbe rappresentato una perdita economica poiché le donne non erano efficienti quanto gli uomini. Se la legge pretendeva che i datori di lavoro rispettassero certi requisiti allora era necessario essere liberi dalle restrizioni protettive imposte dalla *Labor Standards Law*, ad eccezione di quelle per il congedo di maternità. Secondo i datori di lavoro erano infatti queste clausole ad essere la causa principale dell'incapacità delle donne di avanzare nel mondo del lavoro.¹⁶⁰ I sindacati, invece, erano assolutamente contrari

¹⁵⁸ Ibid. pp.615-618.

¹⁵⁹ EDWARDS, “Equal Employment Opportunity in Japan: A View from the West”, p.243.

¹⁶⁰ Ibidem.

¹⁶⁰ MOLONY, “Japan’s 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender”, p.274.

alla rimozione delle clausole protettive,¹⁶¹ sostenevano fortemente che tutte le forme di discriminazione dovessero essere proibite per legge e che queste venissero punite con sanzioni legalmente vincolanti, al contrario dei gruppi manageriali che si battevano per una conformità volontaria alla legge.¹⁶² Il risultato finale fu un compromesso fra tutte queste richieste: le disposizioni della EEOL erano relativamente deboli e ad essere eliminate furono solamente alcune delle protezioni della *Labor Standards Law*.¹⁶³ A trovarsi avvantaggiato fu dunque il gruppo dei datori di lavoro: non solo non sarebbero incorsi in sanzioni gravose qualora le loro aziende non si fossero comportate in conformità alla legge ma si liberarono anche di alcune clausole a loro detta “iper-protettive” nei confronti delle donne.¹⁶⁴

Il dibattito coinvolse anche l’opinione pubblica fuori dalla Dieta: molti, fra cui lo stesso *Nikeiren*, sostenevano che la EEOL avrebbe minacciato la stabilità sociale e il miracolo economico che il Giappone aveva creato,¹⁶⁵ che una forza lavoro femminile allargata non sarebbe stata redditizia poiché le donne non erano sottoposte agli stessi obblighi di straordinari degli uomini e lasciavano il lavoro per entrare in maternità.¹⁶⁶ Particolarmente interessante fu la fondazione della *Organization for creating Our equal employment Law* (私たち雇用平等法を作る機会 *Watashi-tachi no Koyō Byōdō Hō o Tsukuru Kai*) nel 1978, un gruppo di femministe che si mise a fare pressioni sul governo in merito alla stesura della EEOL. L’organizzazione proponeva la creazione di una propria legge che assicurasse diritti umani fondamentali come il diritto al lavoro e il diritto di avere figli. In particolare, evidenziavano la necessità di stabilire delle disposizioni che avrebbero garantito una maggiore partecipazione degli uomini all’allevamento della prole.¹⁶⁷ Ulteriore obiettivo del gruppo era impedire che la bozza proposta dal MoL diventasse legge a tutti gli effetti: più di trecento donne si presentarono al dibattito parlamentare quando la bozza venne introdotta alla camera bassa. Quando questa venne approvata, più di cento femministe scesero in piazza a manifestare vestite da fantasmi, simboleggiando la morte delle speranze che il gruppo nutriva per le linee guida create dall’organizzazione stessa. La tenacia del gruppo non derivava

¹⁶¹ EDWARDS, “Equal Employment Opportunity in Japan: A View from the West”, p.243.

¹⁶² LARSEN, “Ryousai Kenbo Revisited...”, p.203.

¹⁶³ EDWARDS, “Equal Employment Opportunity in Japan: A View from the West”, p.243.

¹⁶⁴ GELB, “Tradition and Change in Japan...”, p.52.

¹⁶⁵ LARSEN, “Ryousai Kenbo Revisited...”, p.203.

¹⁶⁶ Ibidem.

¹⁶⁶ MOLONY, “Japan’s 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender”, p.283.

¹⁶⁷ MATSUI, “Evolution of the Feminist Movement in Japan”, p.443.

esclusivamente da un interesse personale: i membri ritenevano che il passaggio di una legge per le pari opportunità così misera in Giappone avrebbe reso possibile il passaggio di una legge simile in altri paesi asiatici, impostando così un “cattivo esempio”. Se la legge giapponese fosse stata migliore, altre possibilità per i vicini paesi dell’Asia si sarebbero potute aprire.¹⁶⁸ Se vi era però chi ragionava in modo così “moderno”, vi erano anche coloro con la mentalità radicata al *ryosai kenbo*: si opponevano alla legge non perché non avrebbe garantito loro pieni diritti ma perché avrebbe distrutto le *bosei hogo* (母性保護), le protezioni della maternità.

2.1.2 – La legge: struttura, caratteristiche, articoli

Se dovessimo riassumere la EEOL degli anni Ottanta, questa era una legislazione che proibiva discriminazioni di genere in merito a formazione professionale, indennità accessorie, pensionamento anticipato e che sollecitava le imprese ad offrire pari opportunità per quanto riguardava reclutamento, assunzione, assegnazione del lavoro e promozione.¹⁶⁹ Uno dei suoi obiettivi principali era quello di permettere alle donne un maggiore accesso a percorsi di carriera tipicamente appannaggio degli uomini e da cui erano solitamente escluse.¹⁷⁰ La EEOL venne approvata nel 1985 ed entrò in vigore nel 1986, una legge arrivata prima del tempo in quanto le pari opportunità di lavoro per le donne erano un cambiamento per il quale i giapponesi non erano del tutto pronti: proprio per questo la legge guardava a dei mezzi “non coercitivi” che potessero andare di pari passo con la società giapponese. L’EEOL si applicava esclusivamente alle imprese private e nella sua prima versione, gli uomini non erano assolutamente contemplati.¹⁷¹

Il disaccordo tra sindacati, datori di lavoro e interesse pubblico ha fatto sì che una legge debole, volontaria e gradualista si rivelasse l’unica soluzione possibile per la creazione di una legislazione che avrebbe permesso la ratifica della CEDAW.¹⁷² Gli studiosi sostengono infatti che la EEOL sia basata sui principi di gradualismo e volontarismo: complice di questa impostazione in tempi di stesura fu la consapevolezza che un approccio coercitivo e troppo vigoroso non avrebbe portato alcun beneficio all’approvazione della legge stessa. Chi si

¹⁶⁸ HAYMAN, “Feminism: Made in Japan”, p.7.

¹⁶⁹ EDWARDS, “Equal Employment Opportunity in Japan: A View from the West”, p. 240.

¹⁷⁰ Linda N. EDWARDS, *The Status of Women in Japan: Has the Equal Opportunity Law Made a Difference*, New York, Columbia University, 1992, p.2.

¹⁷¹ EDWARDS, “Equal Employment Opportunity in Japan: A View from the West”, p. 242.

¹⁷² GELB, “Tradition and Change in Japan...”, p.52.

occupò della formulazione optò per un sistema che contemplasse una serie di passi gradualmente eseguiti in modo volontario,¹⁷³ implementando così un ciclo che idealmente si sarebbe svolto come segue: 1) il datore di lavoro sentiva la pressione di dover attuare un cambiamento, 2) il datore di lavoro accettava riluttante ma volontariamente di fare un piccolo passo, 3) il datore di lavoro scopriva con sorpresa che il cambiamento non era rovinoso ma anzi, vantaggioso, 4) il datore di lavoro si sentiva incline ad attuare altri cambiamenti, ripetendo così il ciclo.¹⁷⁴ Il gradualismo e volontarismo della legge si applicavano principalmente attraverso due strumenti: raccomandazioni (動力 *doryoku*) e divieti (禁止 *kinshi*), i mezzi tramite cui il datore di lavoro avrebbe “eliminato” le discriminazioni di genere.¹⁷⁵ Questi due strumenti si applicavano a cinque diverse aree definite dalla EEOL e mentre il primo si esprimeva sotto forme di linee guida, il secondo era espresso sotto forma di ordinanze ministeriali. Le cinque aree di lavoro erano espresse negli art.7, 8, 9, 10, 11¹⁷⁶ e riguardavano: reclutamento e assunzione, assegnazione del lavoro e promozione, istruzione e formazione, benefici per i dipendenti, licenziamento e pensioni.

Le raccomandazioni riguardavano principalmente due campi: reclutamento/assunzione e assegnazione del lavoro/promozione (art., 7,8).¹⁷⁷ Come già menzionato, queste si esprimevano sotto forme di linee guida (指針 *shishin*), delle guide “amministrative” che furono promulgate sul Bollettino del MoL nel 1986.¹⁷⁸ La particolarità di questo strumento legislativo è che non obbligava i datori di lavoro a muoversi in conformità alle linee guida ma li invitava solamente a sforzarsi di implementarle nelle loro pratiche, in linea con il principio di volontarismo. Si trattava in realtà non di una novità ma di un metodo che in Giappone era piuttosto utilizzato e che solitamente risultava

¹⁷³ PARKINSON, “Japan’s Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach...”, p.627.

¹⁷⁴ Ibid. p.632.

¹⁷⁵ LARSEN, “Ryousai Kenbo Revisited...”, pp.204, 205.

¹⁷⁶ Naikaku-fu, *Koyō no bun'ya ni okeru danjō no kintōna kikai oyobi taigū no kakuhō-tō ni kansuru hōritsu* • *Shōwa yonjunana-nen shichigatsu tsuitachi hōritsu dai-hyakusanjū-gō* (Act on Equal Opportunity Between Men and Women in Employment, requiring equal employment opportunities between men and women, Act No. 113 of July 1, 1972). 内閣府、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律・昭和四十七年七月一日法律第百十三号

¹⁷⁷ Ibidem.

¹⁷⁸ Anche se si tratta di una versione aggiornata, è possibile fare riferimento a questo documento per avere un’idea più o meno complessiva delle linee guida introdotte: Kōsei Rodōsho, *Jigyōnushi ka shokuba ni okeru seitekina gendō ni kiin suru mondai ni kanshite koyō kanri-jō-kō su e ki sochi-tō ni tsuite no shishin* (Linee guida per i datori di lavoro sulle misure di gestione del lavoro da adottare in relazione ai problemi derivanti dalla cattiva condotta sessuale sul posto di lavoro), in “Kōsei Rodōsho Website”, 2006. 厚生労働省、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講すべき措置等についての指針」、2006. Tratto da <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605548.pdf>

decisamente efficace poiché in linea con la mentalità prevalente nel paese.¹⁷⁹ Le linee guida manifestavano inoltre il principio di gradualismo della legge: una prima “mandata” di raccomandazioni venne promulgata nel 1986, con l’idea di promulgare la successiva non appena il MoL avrebbe ritenuto sufficienti i progressi fatti in merito all’eliminazione delle discriminazioni.¹⁸⁰ I documenti contenenti le raccomandazioni erano decisamente esaustivi, tanto da catalogare esempi piuttosto specifici per ogni categoria di linee guida così come i casi in cui non era necessario applicarle. Riassumendo brevemente:

- Nel campo del reclutamento/assunzioni: i datori di lavoro non dovevano istituire criteri che eliminassero la concorrenza delle donne; non potevano utilizzare nomi di cariche che connotassero mascolinità o *job description* che implicassero che un ruolo fosse più adatto agli uomini piuttosto che alle donne; non potevano stabilire criteri di assunzione come fasce di età, indagare sullo stato civile, chiedere se si fosse economicamente autosufficienti e stabilirli come requisiti per l’assunzione.
- Nel campo dell’assegnazione del lavoro: i datori di lavoro non potevano non considerare le lavoratrici nell’assegnazione di un certo ruolo solo perché donne; non potevano assegnare alle donne posizioni svantaggiose o indesiderabili solo perché sposate o sopra una certa età.
- Nel campo della promozione: il datore di lavoro non poteva escludere la donna da eventuali avanzamenti di carriera; non poteva stabilire requisiti di promozione che fossero diversi fra uomo e donna, come un maggior numero di anni di servizio.¹⁸¹

I rimanenti campi indicati dalla EEOL erano invece soggetti a dei divieti, espressi sottoforma di ordinanze ministeriali nell’*Ordinance for the Enforcement of the Act on Ensuring Equal Opportunities and Treatment for Men and Women in Employment* del 1986.¹⁸² I divieti si applicavano alle donne già impiegate e specificavano che le lavoratrici non potevano essere trattate diversamente dai colleghi uomini in merito alla formazione professionale, i benefit, la pensione e il licenziamento. Tra i divieti più importanti è possibile menzionare:

¹⁷⁹ EDWARDS, “Equal Employment Opportunity in Japan: A View from the West”, p.242.

¹⁸⁰ PARKINSON, “Japan’s Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach...”, p.610.

¹⁸¹ Ibid. pp.610-612.

¹⁸² Naikaku-fu, *Koyō no bun’ya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakubo-tō ni kansuru boritsu shikōkiseki* • *Shōwa rokujūichi-nen ichi-gatsu nijūnana-nichi rōdō shōrei dai-ni-gō* (Ordinance for the Enforcement of the Act on Ensuring Equal Opportunities for and Treatment of Men and Women in Employment, Ordinance of the Ministry of Labor No. 2 of January 27, 1986). 内閣府、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則・昭和六十一年一月二十七日労働省令第二号

- Nel campo dell'educazione e formazione (art.1):¹⁸³ era proibita la discriminazione nella formazione di nuovi impiegati per le conoscenze di base; era proibita la discriminazione riguardante la formazione per ruoli manageriali o altamente specifici.
- Nel campo dei benefits (art.2):¹⁸⁴ era proibita la discriminazione nella concessione di prestiti finalizzati al benessere del lavoratore, come quelli per l'istruzione dei figli, l'affitto di alloggi aziendali, convezioni sul mutuo e simili.

Le ordinanze ministeriali furono inoltre promulgate in risposta alle modifiche della LSL passate in tandem con l'EEOL.¹⁸⁵

Nel 1978 la *Labor Standards Research Law Association* (労働基準法研究会 *Rōdō Kijun-hō Kenkyū-kai*) pubblicò un documento intitolato *Basic Problems concerning Women in the Labor Standards Law*: questo rapporto esaminava attentamente le disposizioni riguardanti la protezione delle donne contenute sia nella *Labor Standards Law* che nel *Working Women's Welfare Act* dichiarandole “dannose” per la possibilità di avanzamento di carriera:¹⁸⁶ per questo motivo, assieme alla EEOL furono approvati una serie di emendamenti alla *Labor Standards Law* che “rilassavano” sostanzialmente alcune delle disposizioni descritte nella sezione 1.1.2 del capitolo precedente.

Per le lavoratrici in posizioni professionali e non manifatturiere, il limite di straordinari giornalieri veniva eliminato, raddoppiando quello settimanale (dodici ore) per un totale di trecento ore l'anno;¹⁸⁷ eliminate anche le restrizioni sugli orari di lavoro che impedivano alle donne di lavorare dalle 22 alle 5 di mattina e abbandonate le disposizioni che non permettevano alle donne di svolgere lavori “pericolosi”, tranne che durante la gravidanza o appena dopo il parto.¹⁸⁸ Gli emendamenti prevedevano inoltre alcune agevolazioni aggiuntive in campo di maternità: nell'emendato art. 67 veniva stabilito che le donne con bambini sotto un anno di età avessero diritto a due pause di 30 minuti al giorno per l'allattamento.¹⁸⁹

¹⁸³ Ibidem.

¹⁸⁴ Ibidem.

¹⁸⁵ PARKINSON, “Japan's Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach...”, pp.613, 614.

¹⁸⁶ Ibidem.

¹⁸⁶ MOLONY, “Japan's 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender”, p.286.

¹⁸⁷ PARKINSON, “Japan's Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach...”, p.609.

¹⁸⁸ EDWARDS, “Equal Employment Opportunity in Japan: A View from the West”, p.243.

¹⁸⁹ PARKINSON, “Japan's Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach...”, p.609.

Rimanendo nel campo della maternità, la EEOL istituì delle disposizioni piuttosto innovative, stabilendo nei suoi art. 24, 25, 28¹⁹⁰ dei mezzi per facilitare il reimpiego dopo il parto e facilitare l'allevamento dei propri figli.¹⁹¹ Tra questi vi fu l'estensione del congedo parentale: da sei settimane sia prima che post-parto si passò a sei settimane prima e otto settimane post-nascita del bambino, quest'ultimo limite estendibile fino a dieci settimane nel caso di nascite multiple. Durante il congedo, le mamme ricevevano il 60% del loro salario regolare ma molte donne impiegate in piccole aziende o che lavorano a tempo parziale (meno di trentacinque ore alla settimana) spesso non ricevevano nulla.¹⁹² L'art.11¹⁹³ della EEOL promulgata nel 1985 chiedeva inoltre ai datori di lavoro di sforzarsi a fornire strutture di assistenza all'infanzia fruibili dalle lavoratrici.¹⁹⁴

Ciò che colpisce della EEOL è che nonostante abbia veramente provato a promuovere le donne lavoratrici, la stessa sia, legislativamente parlando, caduta nella trappola della retorica del *ryōsai kenbo*: gli art. 1 e 2¹⁹⁵ spiegavano che l'obiettivo della legge fosse armonizzare il ruolo di madre sia sul posto di lavoro che nella famiglia, promuovendo la donna sul lavoro senza che però questo avesse ripercussioni sul suo ruolo familiare. L'art. 2 in particolare relegava le donne al ruolo di madri, senza concepire nemmeno per un istante che anche gli uomini potessero assumersi la responsabilità di allevare figli o di svolgere un ruolo all'interno delle mura domestiche.¹⁹⁶

¹⁹⁰ Naikaku-fu, *Koyō no bun'ya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakubo-tō ni kansuru hōritsu* • *Shōwa yonjunana-nen shichigatsu tsuitachi hōritsu dai-hyakusanjū-gō* (Act on Equal Opportunity Between Men and Women in Employment, requiring equal employment opportunities between men and women, Act No. 113 of July 1, 1972). 内閣府、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律・昭和四十七年七月一日法律第百十三号

¹⁹¹ PARKINSON, "Japan's Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach...", p.608.

¹⁹² Ibidem.

¹⁹³ MOLONY, "Japan's 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender", p.289.

¹⁹⁴ Naikaku-fu, *Koyō no bun'ya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakubo-tō ni kansuru hōritsu shikōkisoku* • *Shōwa rokujūichi-nen ichi-gatsu nijūnanan-nichi rōdō shōrei dai-ni-gō* (Ordinance for the Enforcement of the Act on Ensuring Equal Opportunities for and Treatment of Men and Women in Employment, Ordinance of the Ministry of Labor No. 2 of January 27, 1986). 内閣府、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則・昭和六十一年一月二十七日労働省令第二号

¹⁹⁵ Kotobank, *Kinrō fujinfukushi-hō*.

¹⁹⁶ Naikaku-fu, *Koyō no bun'ya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakubo-tō ni kansuru hōritsu* • *Shōwa yonjunana-nen shichigatsu tsuitachi hōritsu dai-hyakusanjū-gō* (Act on Equal Opportunity Between Men and Women in Employment, requiring equal employment opportunities between men and women, Act No. 113 of July 1, 1972). 内閣府、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律・昭和四十七年七月一日法律第百十三号

¹⁹⁷ MARFORDING, "Gender Equality under the Japanese Constitution", p.338.

Article 1. The purpose of this law is to work toward equal opportunity and equal treatment for men and women in the field of employment [...], to initiate measures to develop and advance the career capability of women, to assist women in obtaining reemployment after leaving the workforce for marriage and childbearing, and to bring about the harmonization of the workplace and family life [...].¹⁹⁷

Article 2. Female workers contribute to the development of the economy and of society and at the same time play an important role in the home in rearing the next generation. The true intent behind the provisions of this law is to promote the welfare of female workers by assuring they can reach their full potential and enjoy fulfilling careers in an environment in which their role as mothers or potential mothers is respected and in which they are not discriminated against on the basis of their sex; and to promote a harmonization of women's dual role in the workplace and in the family.¹⁹⁸

Questi due articoli sono stati successivamente cambiati e ad oggi non contengono questo tipo di *nuance*.

第一条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。¹⁹⁹

Article 1. The purposes of this Act are to promote securing equal opportunity and treatment between men and women in employment in accordance with the principle in the Constitution of Japan of ensuring equality under law, and to promote measures, among others, to ensure the health of women workers with regard to employment during pregnancy and after childbirth.²⁰⁰

¹⁹⁷ Traduzione di PARKINSON in “Japan’s Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach to Social Change”, *Columbia Law Review*, vol. 89(3), 1989

¹⁹⁸ Ibidem.

¹⁹⁹ Naikaku-fu, *Koyō no bun'ya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakubo-tō ni kansuru hōritsu* (Legge sulla garanzia, ecc. di pari opportunità e trattamento tra uomini e donne nel lavoro), in “Kōsei Rodōsho Website”, 1972 (ultima versione 2006). 内閣府、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」、1972.

Tratto da https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=73075000&dataType=0&pageNo=1

²⁰⁰ Ministry of Justice, *Translation of the Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment*, in “Japanese Law Translation”, 2009. Tratto da <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?printID=&id=60&re=02&vm=04>

第二条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。²⁰¹

Article 2. (1) The basic principle of this Act is that workers be enabled to engage in full working lives, with respect for maternity in the case of women workers but without discrimination based on sex for all workers.²⁰²

Oltre ai divieti e alle raccomandazioni, la EEOL introdusse un sistema per risolvere l'insorgere di eventuali controversie tra datore di lavoro ed impiegati e che fosse in linea con il presunto spirito non litigioso giapponese.²⁰³ Se si segue la logica di studiosi come Hofstede, intraprendere un'azione legale non è visto di buon occhio in Giappone: tale decisione potrebbe far scaturire non pochi problemi per via dei principi sociologici di collettivismo, *high power distance* e *uncertainty avoidance* che gli accademici assegnano al Giappone, non sempre, però, veritieri.²⁰⁴ Immaginatoci per le donne: indire una causa significherebbe pagare un prezzo altissimo sia socialmente che umanamente, tanto che molte donne decidono di non denunciare i cosiddetti *pawahara* (パワハラ *power harassment*) poiché gli svantaggi sarebbero maggiore dei vantaggi. L'approccio volontaristico e gradualistico della EEOL creò però un meccanismo che poteva aiutare le donne a superare questo ostacolo e che spingeva, nella presunta retorica giapponese del non-conflitto, a trovare un compromesso fra le parti. Il meccanismo veniva descritto negli art.13, 14, 15 e si componeva di tre fasi: 1) un tentativo di risoluzione volontaria da parte del datore di lavoro accusato di discriminazione; 2) qualora la risoluzione volontaria risultasse inefficace, aveva luogo un'investigazione da parte di alcuni uffici governativi, cui seguivano delle raccomandazioni da parte del Ministero del Lavoro o dal Direttore del *Prefectural office of Women's and Young Workers' Affairs*; 3) in caso di fallimento anche del secondo passo e qualora una mediazione fosse richiesta da una delle due parti, una *Equal Employment Opportunity Commission* veniva nominata per occuparsi della controversia. Ciò poteva però accadere solo se entrambe le parti accettavano questa mediazione.²⁰⁵ Le

²⁰¹ Ibidem nota 199.

²⁰² Ibidem nota 200.

²⁰³ EDWARDS, *The Status of Women in Japan...*, p.3.

²⁰⁴ Hofstede Insights, *What about Japan?* in "Country comparison". Tratto da <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/japan/>

²⁰⁵ PARKINSON, "Japan's Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach...", pp.607, 639, 640.

ordinanze ministeriali del 1986 precedentemente descritte stabilivano la gamma di aree per le quali la guida amministrativa del *Prefectural office of Women's and Young Workers' Affairs* doveva estendersi e stabilivano le regole in base alle quali la *Equal Opportunity Mediation Commissions* avrebbe operato per portare avanti il processo di mediazione.²⁰⁶

La EEOL non includeva però alcuna disposizione specifica per le parti private desiderose di intentare una causa: questa guida amministrativa permetteva al governo esclusivamente di dare dei “consigli” formali e informali alle aziende su come conformarsi alla EEOL, senza entrare nel contenzioso,²⁰⁷ ribadendo ancora una volta come in Giappone la legge sulle pari opportunità abbia preso la forma che il paese ha ritenuto più adatta al suo bisogno di digerire il cambiamento sociale ad un ritmo fattibile e gestibile.²⁰⁸

2.1.3 – La legge: le critiche

La nuova EEOL non fu esente da critiche, anzi: organizzazioni come il *Nikkeiren* sostenevano che la legge avrebbe causato il caos nei sistemi di gestione del personale e che avrebbe danneggiato in toto la forza lavorativa giapponese.²⁰⁹ Chi invece credeva nel progresso di questa legislazione, ne lamentava il carattere blando: le linee guida non erano che dei suggerimenti, che, qualora non applicati, non prevedevano alcuna sanzione. Nemmeno il governo sembrava interessato più di tanto: l'Ufficio delle Donne e Minori incoraggiò sì le imprese a prendere in considerazione i nuovi provvedimenti della EEOL nominando delle aziende “promotrici” della legge, le quali però rappresentavano, al 1992, solamente l'1% del panorama aziendale.²¹⁰ Le femministe e i sindacati lamentavano l'eliminazione di alcune clausole protettive come quella del congedo mestruale e le donne dichiaravano di sentirsi costrette a scegliere tra l'uguaglianza e la tutela personale.²¹¹ Una legge senza sanzioni era una legge “inapplicabile” secondo molti e le femministe continuavano a sostenere che l'uguaglianza potesse essere raggiunta solamente all'interno di un quadro che riconoscesse sia il diritto al lavoro che i particolari bisogni materni e non della donna.²¹² Nel

²⁰⁶ Ibid. pp.613, 614.

²⁰⁷ EDWARDS, “Equal Employment Opportunity in Japan: A View from the West”, pp.242, 243.

²⁰⁸ PARKINSON, “Japan's Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach...”, p.620.

²⁰⁹ Eunmi MUN, *Why the equal employment opportunity law failed in Japan*, in “Work in Progress”, 2016. Tratto da <https://workinprogress.oowsection.org/2016/08/10/why-the-equal-employment-opportunity-law-failed-in-japan/>

²¹⁰ EDWARDS, *The Status of Women in Japan...*, p.23.

²¹¹ MATSUI, “Evolution of the Feminist Movement in Japan”, p.442.

²¹² Ibidem.

1993 il *Women's Circle*, un'organizzazione composta da avvocate e donne lavoratrici, sottopose addirittura alle Nazioni Unite un documento ove si criticava aspramente la EEOL:

We find that the EEOL has minimally improved conditions among employers who do not actively use women workers, and those companies who do actively use women workers have no intention of paying them wages equal to men's for comparable work... These practices have not made equal employment a reality but instead have worsened the circumstances surrounding women's labor.²¹³

Un altro ostacolo che pareva ancora insormontabile era quello dell'età: le linee guida della EEOL consigliavano di non imporre limiti di anni nel momento del *recruiting* ma nella realtà le aziende avevano la massima libertà su chi assumere. Il risultato fu che dopo la promulgazione della legge numerose imprese ancora si rifiutavano di ospitare donne sui trenta/trentacinque anni che rientravano nel mondo del lavoro dopo aver cresciuto il proprio figlio.²¹⁴ A livello di mansioni, poi, se è vero che la EEOL consigliava di non escludere le donne da coprire certe posizioni, non vietava in alcun modo di creare dei ruoli ad hoc per le lavoratrici, delle attività *women only* che fossero meno impegnative e meno gratificanti di quelle dei colleghi uomini.²¹⁵

Sicuramente l'elemento che suscitò maggiori critiche fu un aumento delle aziende che implementarono al loro interno il *two track system* (コース別雇用管理制度 *kōsubetsu koyō kanri seido*),²¹⁶ un sistema nato ben prima dell'introduzione della EEOL ma che subì un aumento esponenziale dal 1985 in poi.²¹⁷ Questo meccanismo divideva il personale in due gruppi: coloro che intraprendevano la *comprehensive track* (総合職 *sogōshoku*) e coloro che optavano per la *general track* (一般職 *ippanshoku*). La prima era il percorso dei managers: al dipendente era richiesto di fare giudizi complessi, prendere decisioni, pianificare con i clienti, fornire la disponibilità di essere trasferito su tutto il territorio nazionale e all'estero in cambio di nessuna limitazione di promozione in futuro. Era, insomma, la classica carriera del

²¹² MOLONY, "Japan's 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender", p.274.

²¹³ Cit. in Robert LARSEN, "Ryousai Kenbo Revisited: The Future of Gender Equality in Japan after the 1997 Equal Employment Opportunity Law", *Hastings International & Comparative Law Review*, vol. 24(189), 2001, p. 209.

²¹⁴ EDWARDS, *The Status of Women in Japan...*, pp.4,5.

²¹⁵ MIZUSHIMA Ikuko, "Promoting Gender Equality in Japan: An Examination of Labor Law", *Osaka University Law Review*, (64), 2017, p.162.

²¹⁶ MUN, *Why the equal employment opportunity law failed in Japan*.

²¹⁷ EDWARDS, *The Status of Women in Japan...*, pp.19, 20.

salaryman giapponese, che svolgeva, appunto, diversi ruoli (da qui *comprehensive*) per accumulare esperienza in vista di un avanzamento di carriera. La seconda *track* includeva lavori meno complessi e solitamente ausiliari a quelli dei colleghi della *sogōshoku*, non richiedeva la disponibilità al trasferimento, ma permetteva di raggiungere promozioni solamente nel *lower/local management*.²¹⁸ Uomini e donne potevano fare richiesta per intraprendere uno dei due percorsi indistintamente; tuttavia, le donne propendevano per ovvie ragioni per la *ippanshoku*: una donna sposata e/o con figli difficilmente sarebbe riuscita a seguire gli esasperanti ritmi della *sogōshoku* che prevedeva un numero esorbitante di straordinari, la completa disponibilità alla mobilità nazionale ed estera, l'assoluta fedeltà e lealtà all'azienda.²¹⁹

Anche se concepito come un sistema *gender neutral*, il *two track system* “sovvertiva” l’uguaglianza promossa dalla EEOL: il meccanismo a doppio binario creava infatti dei manager di “seconda classe” a cui non era concesso di accedere ai *rank* più alti dell’azienda²²⁰ e finiva per essere un metodo tramite cui le aziende aggiravano la legge sulle pari opportunità.²²¹ La scelta della *track* era infatti personale, non imposta e molte donne, poiché la ritenevano decisamente più compatibile con la gestione dei figli e in generale della famiglia, sceglievano la *ippanshoku* volontariamente. Non è però errato presupporre che l’azienda presentasse la *sogōshoku* in modo peggiore di quella che fosse in realtà per scoraggiare le donne a intraprenderla.²²² Il risultato fu che il *two track system* rafforzò ulteriormente la narrazione secondo cui la vita dell’uomo è, a differenza della donna, totalmente dedicata al lavoro, senza partecipare minimamente alle attività domestiche.²²³ Un altro motivo spingeva le imprese ad adottare il *two track system* e a diventarne grandi sostenitori. Molti datori di lavoro si aspettavano che le donne avrebbero lasciato il lavoro in età da matrimonio o con la nascita del primo figlio: la *ippanshoku* era meno dispendiosa dal punto di vista formativo e permetteva ai datori di lavoro di risparmiare risorse che avrebbero invece perso senza il sistema a doppio binario e un percorso lavorativo univoco.²²⁴

²¹⁸ Ibidem.

²¹⁹ PARKINSON, “Japan’s Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach...”, p.647.

²²⁰ EDWARDS, *The Status of Women in Japan...*, pp.19,20.

²²¹ EDWARDS, “Equal Employment Opportunity in Japan: A View from the West”, pp.248, 249.

²²² PARKINSON, “Japan’s Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach...”, p.647.

²²³ JONES, “Japanese Women and the Dual-Track Employment System”, p.601.

²²⁴ Karen SHIRE, “Gendered Organization and Workplace Culture in Japanese Customer Services”, *Social Science Japan Journal*, vol. 3(1), 2000, p.39.

Secondo diversi studiosi, ciò che effettivamente mancava alla EEOL erano delle misure riguardo la cura dei figli e la fruizione agevolata di servizi di assistenza all'infanzia. La legge sulle pari opportunità del 1986 non garantiva infatti flessibilità sul posto di lavoro, ciò di cui avrebbero davvero avuto bisogno le donne desiderose di lavorare a tempo pieno.²²⁵ Mancavano poi delle regolamentazioni precise riguardo al re-impiego: alcune vennero introdotte con la *Child Care Leave Law* degli anni Novanta, ma rimaneva poco chiaro se al rientro le donne avessero diritto al medesimo incarico che avevano lasciato al momento del congedo.²²⁶ Superfluo ricordare l'inesistenza di qualsiasi programma che permettesse la "rieducazione" alla divisione dei compiti all'interno delle mura domestiche.

2.1.4 – Conclusioni

La EEOL ha portato senza dubbio delle migliorie nelle cinque materie descritte nella sezione 2.1.2 ma è dai più considerata un vero e proprio fallimento. L'impatto della legge fu poco significativo non tanto per come fu scritta ma a causa delle consuetudini riguardanti il personale che ancora sussistevano nelle aziende giapponesi. Affinché la legge potesse avere un migliore effetto, era però necessario anche un cambiamento di mentalità: le stesse donne sembravano non essere preparate a ricevere un trattamento eguale a quello dei colleghi uomini e continuavano a considerare il matrimonio come il pilastro della loro vita, collocando qualsiasi aspettativa di carriera in secondo piano.²²⁷ Per beneficiare della EEOL e davvero diventare manager, le donne avrebbero dovuto cambiare atteggiamento: essere disposte a rimanere sul mercato del lavoro negli anni di crescita dei figli, essere disponibili a trasferirsi e a fare numerose ore di straordinario. In breve, le donne avrebbero dovuto adempiere a tutti i compiti normalmente richiesti ai colleghi maschi ma, come abbiamo già evidenziato, questo non era compatibile con la struttura della famiglia giapponese.²²⁸ In mancanza di una volontà da parte degli uomini a diventare responsabili di una più larga porzione di impegni domestici e cura dei figli, l'unica soluzione affinché le donne potessero diventare davvero "in carriera" pareva una maggiore flessibilità da parte delle aziende, obiettivo lungi dall'essere raggiunto.²²⁹

²²⁵ EDWARDS, *The Status of Women in Japan...*, pp.29,30.

²²⁶ Ibid. p.30

²²⁷ PARKINSON, "Japan's Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach...", p.627.

²²⁸ EDWARDS, "Equal Employment Opportunity in Japan: A View from the West", p.248.

²²⁹ Ibid. 249.

2.2 – Dalla Promulgazione della EEOL ad oggi

Sebbene studiosi come Edwards sostenessero la EEOL non avrebbe avuto importanti ricadute al momento della sua proclamazione, affermare che la legge sulle pari opportunità non abbia avuto alcun riscontro è decisamente errato. In questa seconda parte del capitolo argenterò quali siano stati gli effetti e le risposte provocate dalla EEOL, seguendo un filone temporale che va dalla sua entrata in vigore fino ai giorni nostri.

2.2.1 – Il primo Decennio

Come sopra menzionato, oltre che nel paragrafo dedicato alle critiche, un gran numero di persone non credeva nel potenziale della EEOL a causa del suo carattere sostanzialmente non vincolante, a cui le politiche delle risorse umane giapponesi difficilmente si sarebbero piegate. Quello che si prevedeva per la EEOL era un effetto modesto, principalmente ostacolato dai già descritti sistemi di impiego a vita e il pattern ad M caratteristico dell'impiego femminile. A beneficiare nei primi dieci anni della EEOL fu in particolare la fascia di età compresa fra i 25-29 anni e che registrò un maggior tasso di partecipazione alla forza lavoro tra il 1985 e il 1990:²³⁰ la EEOL aprì senza dubbio un ventaglio di nuove opportunità per le giovani ragazze che avevano scelto l'istruzione universitaria.

Nei primi cinque/sei anni dalla promulgazione della legge, alcune statistiche rivelarono diversi cambiamenti nell'atteggiamento delle donne lavoratrici e di coloro in procinto di entrare nel mondo del lavoro; tuttavia era difficile stabilire se questi mutamenti fossero effettivamente dovuti alla EEOL o se fossero il risultato di atteggiamenti già esistenti. In quest'ultimo caso, la legge sulle pari opportunità non avrebbe rappresentato altro che una "codificazione" di tendenze economiche e sociali già in moto negli anni passati.²³¹ Tre erano le principali interpretazioni in merito al perché il panorama femminile stesse mutando fra gli anni Ottanta e Novanta: alcuni sostenevano fosse responsabilità della legge sulle pari opportunità; altri affermavano che i cambiamenti fossero dovuti a trend socio-economici già esistenti e che stavano maturando in quel momento i propri frutti; alcuni sostenevano che il mutamento di atteggiamento si doveva ad un cambiamento di norme morali, ipotesi abbastanza improbabile poiché il Giappone aveva, in fin dei conti, approvato la EEOL per

²³⁰ EDWARDS, *The Status of Women in Japan...*, pp.4, 15.

²³¹ Ibid. p.15.

via della pressione internazionale, e non perché la morale dei cittadini giapponesi l'avesse ardentemente richiesta.²³² Ma quali furono questi cambi di atteggiamento della componente femminile giapponese?

Innanzitutto, fu evidente un mutamento nel campo dell'istruzione, con particolare riferimento a quella universitaria: tra il 1985 e 1990 il tasso di iscrizione all'università della componente femminile salì vertiginosamente e i rendimenti scolastici delle nuove studentesse risultavano nettamente superiori a quelli degli uomini. Non è sbagliato supporre che a spronare un maggior numero di donne ad accedere all'istruzione superiore fosse stata la EEOL: in vista di una potenziale brillante carriera, le ragazze si iscrivevano agli istituti superiori e si impegnavano ottenendo ottimi risultati.²³³ Vi erano però anche studiosi non promotori di questa tesi: Osawa, ad esempio, sosteneva che questo incremento di studentesse universitarie fosse dovuto al "mercato del matrimonio". Una donna con un'istruzione universitaria si pensava avesse maggiori opportunità di sposare un uomo con la stessa qualifica, e per questo motivo frequentava i suoi stessi ambienti. La ricerca di un marito dal grado d'istruzione "perfetto" avrebbe garantito, a rigor di logica, un alto reddito e quindi una maggiore possibilità di investire nell'educazione dei propri figli in futuro; a loro volta questi figli, se istruiti nelle migliori università, avrebbero avuto accesso ad alte retribuzioni nel mondo del lavoro, aiutando, qualora necessario, i propri genitori economicamente. Riassumendo: Osawa sosteneva che iscriversi all'università fosse per le donne motivo di profitto economico indiretto nel futuro. Le considerazioni della studiosa sono state però sconfessate dai percorsi di studi che le neo-iscritte hanno deciso di intraprendere: la tendenza a scegliere materie legate all'ambiente "femminile" e "domestico" sembrava andare scemando, mentre tra il 1985 e il 1990 aumentarono le donne nelle facoltà scientifiche ed economiche. Il numero totale di donne in proporzione agli uomini che sceglieva lauree che combinavano scienze sociali, matematica ed ingegneria era indice della volontà delle giovani studentesse a volersi preparare adeguatamente al mondo del lavoro.²³⁴ In conclusione, l'aumento di investimento nell'istruzione tra il 1985 e il 1990 fu orientato alla preparazione della carriera, un nuovo obiettivo forse spronato dalla EEOL.

Nello stesso arco temporale, il tasso di fertilità declinò notevolmente, in particolare nel lustro tra il 1985 e il 1990: è coerente anche qui supporre che la EEOL abbia avuto

²³² EDWARDS, *The Status of Women in Japan...*, pp.6, 7.

²³³ Ibid. pp.8, 9.

²³⁴ Ibid. p.12.

un'influenza, spingendo le donne a mettere in "pausa" il proprio desiderio di maternità per usufruire delle nuove opportunità che la legge aveva aperto.²³⁵ Il *pattern* deducibile dai risultati dei primi anni successivi alla EEOL era che le donne si fossero messe in una posizione tale da poter sfruttare al meglio le opportunità di carriera, qualora disponibili, aumentando il personale investimento nell'istruzione e riducendo il proprio tasso di fertilità.²³⁶ Dalla maggiore predisposizione all'istruzione universitaria e da un tempo di permanenza più lungo nel mondo del lavoro, derivò un'altra conseguenza: le differenze di stipendi cominciarono ad assottigliarsi, soprattutto tra i neolaureati da poco assunti. Il tasso di aziende che pagava uomini e donne in egual misura ai neolaureati passò, in appena un anno dalla promulgazione della legge, da 44,6% al 72,8%²³⁷; aumentarono, inoltre, le aziende che decisero di optare per servizi di pensionamento e licenziamento non discriminanti ed in linea con la EEOL.²³⁸

In conformità alle linee guida introdotte dalla legge sulle pari opportunità, uno dei cambiamenti forse più evidenti fu quello relativo al *job advertisement*. Innanzitutto, per evitare che le imprese si trovassero impreparate, prima che la EEOL entrasse in vigore il ministero del lavoro organizzò dei programmi di formazione per addestrare circa 200 aziende nella creazione di annunci di lavoro di carattere non discriminatorio. L'effetto immediato fu l'abolizione del termine *male only* da qualsiasi tipo di annuncio²³⁹ e la conseguenza fu un maggiore numero di ragazze con istruzione universitaria che presentava domanda per quei lavori in cui una volta venivano richiesti solo gli uomini. Alcune aziende continuarono però di nascosto a pubblicare avvisi di lavoro rivolti esclusivamente al sesso maschile, aggirando le raccomandazioni della EEOL, ad esempio, utilizzando le classiche icone stilizzate di uomo/donna invece che testuali parole.²⁴⁰

Il 72% dei neolaureati trovava comunque lavoro in posizioni in cui erano richiesti indistintamente impiegati maschi e femmine, una percentuale pari al 34,4% prima dell'entrata in vigore della EEOL. Tuttavia, ad assumere personale femminile non era la totalità delle aziende giapponesi ma solo il 78,5%: di queste, solo il 14% decise, promulgata la EEOL, di pianificare un aumento del personale non maschile; il 76% dello stesso gruppo decise di mantenerne un numero costante mentre il 9% decise di cessarne l'assunzione o addirittura

²³⁵ Ibid. pp.14, 15.

²³⁶ Ibid. p.15.

²³⁷ PARKINSON, "Japan's Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach...", p.648.

²³⁸ Ibid. p.649.

²³⁹ Ibid. p.645.

²⁴⁰ GELB, "Tradition and Change in Japan...", p.57.

diminuirne il numero, in quanto risorsa non proficua e per evitare le obbligazioni imposte dalla EEOL.²⁴¹

Questi dati suggeriscono una riflessione ben precisa: le aziende che si erano prefissate di creare un ambiente di lavoro consono alle pari opportunità e utilizzare al meglio i talenti femminili erano un'assoluta minoranza,²⁴² questo nonostante le imprese con una percentuale di donne piuttosto bassa avessero dichiarato di voler implementare dei meccanismi per integrarne un maggior numero nei loro ecosistemi.²⁴³ Nonostante questo, l'entità delle donne sul mercato del lavoro al 1993 risultava circa triplicato, anche se la maggior parte di loro continuava ad essere sottoposta a contratti non regolari.²⁴⁴

Le valutazioni sulla *performance* lavorativa mostravano ancora taluni segni di differenziazione fra uomo e donna: queste ultime venivano spesso giudicate in base al loro temperamento laddove i maschi venivano valutati per le loro capacità decisionali/analitiche; inoltre, mentre la loquacità veniva considerata un elemento negativo per l'impiegato donna (designato con il termine おしゃべり *oshaberi*), per l'uomo rappresentava invece una *skill* aggiuntiva (definita invece come 饒舌 *ryōsetsu*).²⁴⁵

A livello di carriera vera e propria, grazie ad alcuni dati del *Women's Bureau* è possibile fare un confronto fra la distribuzione di manager donna prima della EEOL e dopo questa. È però necessario un chiarimento in merito ai ruoli all'interno dell'azienda prima di procedere con questa spiegazione: grazie al sistema dell'impiego a vita, i lavoratori giapponesi cambiavano mansioni circa ogni tre anni e, dopo un periodo stabilito dall'impresa, avevano accesso automatico alla promozione. Il primo gradino a cui si veniva promossi era quello di *kakarichō* (係長) cui seguivano quello di *kachō* (課長) e *buchō* (部長); in caso di direttore di sede principale/filiale/stabilimento i ruoli erano quelli di *bonbuchō/shitenchō/kōjōchō* (本部長・支店長・工場長); il presidente dell'azienda veniva designato infine con il termine *shachō* (社長). Nel 1979, delle 1.500 aziende intervistate, per un totale di quasi cinque milioni di dipendenti, meno di mille erano donne in posizioni manageriali: in particolare i due terzi di queste ricopriva il ruolo di *kachō*, il 7% il ruolo di *buchō* e solamente l'1,6% ricopriva cariche

²⁴¹ Ibid. p.650.

²⁴² EDWARDS, *The Status of Women in Japan...*, pp.21, 22.

²⁴³ PARKINSON, "Japan's Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach...", p.650.

²⁴⁴ STEINHOFF, e TANAKA, "Women Managers in Japan", p.27.

²⁴⁵ SHIRE, "Gendered Organization and Workplace Culture in Japanese Customer Services", p.49.

più alte.²⁴⁶ Una versione del medesimo sondaggio svolta nel 1989, tre anni dopo il passaggio della EEOL, rivelò dei miglioramenti anche se lievi: un quarto delle aziende intervistate aveva ora donne in posizioni di rilievo, una grandezza pari a 2,4 volte rispetto ai numeri del 1979. Tuttavia, questi due terzi esprimevano la circostanza che meno dell'1% della totalità delle loro posizioni decisionali erano coperte da donne.²⁴⁷

Un altro sondaggio sempre svolto dal *Women's Bureau* nel 1989 svelava dei risultati decisamente più ottimisti: il target dell'intervista erano settemila aziende con trenta o più dipendenti e i risultati si differenziavano in base alla grandezza delle imprese. Il 12,2% delle aziende con più di 5.000 dipendenti e il 6,7% di quelle che ne avevano 1.000-4.999 avevano fra le proprie fila donne che ricoprivano ruoli di *buchō*. Le donne *kachō* erano il 45,2% nelle aziende con più di cinquemila dipendenti e 25,4% in quelle più piccole; le donne *kakarichō* circa il 71,5% nelle aziende più grandi e il 51,7% nelle altre.²⁴⁸ I dati sembrerebbero essere particolarmente incoraggianti: tuttavia si trattava pur sempre di un sondaggio in cui solo alcune aziende avevano risposto affermando di avere alle dipendenze una percentuale di manager donne. La realtà era ben più desolante: nei censimenti nazionali risultava che nelle aziende con più di mille dipendenti il numero reale di *buchō* corrispondeva allo 0,36%, quello di *kakarichō* al 3,6%.²⁴⁹ Il problema di un così lento avanzamento nel management femminile nel primo decennio dalla EEOL era principalmente legato al sistema di lavoro giapponese che ancora non permetteva alle donne di svolgere trasferte che le permettessero di accumulare esperienza o essere trasferite.

Come abbiamo già brevemente analizzato nella sezione precedente, un altro degli effetti della EEOL fu l'incremento del sistema a doppio binario. Questo meccanismo, che spesso costituiva più un'illusione di scelta per la donna che un libero arbitrio, venne preferito da sempre più aziende per diversi motivi, due dei più popolari consistenti nel trovare un modo per rispondere ai requisiti della EEOL o adottare un meccanismo che permettesse di fare un uso meno efficace delle donne e quindi di non perdere risorse per formarle.²⁵⁰ Un sondaggio interessante per comprendere in che misura le donne fossero coinvolte nel sistema è quello della *21st Century Vocation Foundation for the Ministry of Labor* del 1993: il target di

²⁴⁶ STEINHOFF e TANAKA, "Women Managers in Japan", p.31.

²⁴⁷ Ibid. p.32.

²⁴⁸ Ibidem.

²⁴⁹ Ibid. p.33.

²⁵⁰ Akira WAKISAKA, "Changes in Human Resource Management of Women after the 1985 Equal Employment Opportunity Act", *Japan Labor Review*, vol. 10(2), 2013, p. 66.

quest'indagine furono 1.800 donne che avevano scelto la *management track*. Di esse solamente il 41,3% rispose, per un ammontare di 744 donne.²⁵¹ Il sondaggio rivelò i settori in cui le donne principalmente lavoravano: il 23,1% nella finanza/assicurazione/immobiliare; 43,1% nel settore manifatturiero, 16,5% nell'area commercio all'ingrosso/al dettaglio/ristorazione. All'interno di questi settori, le donne ricoprivano il 21,3% nei ruoli di vendita e marketing, 11,3% risorse umane, 10,9% pianificazione/project management, 10,2% R&D.²⁵² Le donne nella *management track* rispondevano inoltre di essere entusiaste del ruolo di responsabilità che ricoprivano, anche se gli stipendi parevano essere ancora differenziati: in un'azienda con più di 1.000 dipendenti, una donna *kakarichō* riceveva uno stipendio più basso di circa il 10% rispetto ad un collega uomo. In aziende più piccole questa differenza di salario era meno evidente ma cominciava ad aumentare quando manager donne e uomini raggiungevano i gradi più alti verso i quarant'anni.²⁵³

La *management track* rimaneva comunque appannaggio delle donne laureate in università e chi aveva un livello di istruzione inferiore non poteva accedervi. La circostanza che le donne in questo percorso di carriera siano aumentate in relazione al maggiore tasso d'iscrizione all'università descritto inizialmente è un'ulteriore conferma che la EEOL, dopo tutto, abbia avuto qualche effetto nello spronare le donne a cogliere le nuove opportunità che si stavano aprendo.²⁵⁴ Nonostante lo scoppio della bolla speculativa agli inizi degli anni Novanta, le aziende aumentarono il numero di donne laureate che decidevano di assumere: si passò da un 54% del 1992 ad un 78,5% nel 1995. Allo stesso tempo però l'assunzione nella *sōgoshoku* cominciò a declinare in favore di un aumento di contratti non regolari.²⁵⁵ In molti però erano concordi su un fatto: le donne avevano spesso un'idea molto approssimativa del lavoro prima di compiere i primi passi in questo mondo, e decidere fin da subito quale carriera intraprendere fra *ippanshoku* e *sōgoshoku* risultava deleterio: molte rinunciavano a priori pentendosi poi di non aver osato di più o, al contrario, molte abbandonavano perché avevano

²⁵¹ NAKAMURA Megumi, *Management Development in Japan*, in "Journal of Management Development. The Free Library", 1996. Tratto da

<https://www.thefreelibrary.com/Development+of+female+managers+and+the+sogoshoku+in+Japan-a018900011>

²⁵² Ibidem.

²⁵³ Ibidem.

²⁵⁴ Ibidem.

²⁵⁵ Karen SHIRE, e OTA Madoka, "Nihon no koyō kikai kintō no saisho no 10-nenkan: Chōsa hōkoku to rebyū" (Il primo decennio di pari opportunità di lavoro in Giappone: rapporto di ricerca e revisione), *The Journal of Social Science*, vol. 36, 1997. シヤイヤ・カレンと太田まどか、「日本の雇用機会均等の最初の10年間：調査報告とレビュー」、社会科学ジャーナル、第36巻、1997年、p. 52.

sottovalutato l'impegno.²⁵⁶ L'ideale sarebbe stato quello di far scegliere sia a uomini che a donne quale carriera intraprendere dopo due/tre anni, così che i dipendenti potessero avere il tempo di maturare le motivazioni e le abilità per scegliere l'una o l'altra carriera.²⁵⁷

Per quanto riguarda il sistema di conciliazione implementato dalla EEOL, le problematiche principali che sorsero nel primo decennio della legge riguardavano il termine dei contratti, pensioni, assunzione, reclutamento. Di minore entità i problemi relativi a promozioni e *benefits*. La maggior parte delle consultazioni trovava una risoluzione nella prima o seconda fase del meccanismo: le aziende da una parte accettavano di buon grado le raccomandazioni degli uffici governativi pur di non perdere la propria reputazione in un potenziale contenzioso in tribunale,²⁵⁸ dall'altra, alle aziende volenterose di promuovere la parità di genere, serviva ancora tempo per adattarsi ad alcune delle linee guida della EEOL, accettando volentieri i consigli degli uffici preposti.²⁵⁹ L'intervento di mediazione della *Equal Employment Opportunity Commission* previsto nella terza e ultima fase del meccanismo di conciliazione non venne richiesto fino al 1989, ma occorsero più di otto anni affinché la mediazione fosse accettata da ambo le parti: dalla promulgazione della EEOL fino al 1995 un centinaio di donne si sono viste negare la mediazione da parte della commissione prevista dalla EEOL, dimostrando quanto questo meccanismo fosse sì innovativo, ma assolutamente impraticabile per coloro che cercavano un riscatto dalle pratiche discriminatorie. Il primo caso ad essere effettivamente mediato dalla commissione fu quello della *Sumimoto Metal Industry Company* nel 1994: l'azienda acconsentì alla mediazione dopo che sette donne avevano dichiarato di non essere state promosse unicamente perché sposate.²⁶⁰ Oggi il meccanismo di mediazione è sicuramente più utilizzato:²⁶¹ al 2019 il numero di consultazioni ha raggiunto un numero superiore a 19.000 e le problematiche più frequenti riguardano molestie sessuali (più di 7mila casi) e un trattamento svantaggioso riservato alle donne perché sposate, in gravidanza o in congedo di maternità.²⁶²

²⁵⁶ NAKAMURA, *Management Development in Japan*.

²⁵⁷ PARKINSON, "Japan's Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach...", p.651.

²⁵⁸ GELB, "Tradition and Change in Japan...", p. 56.

²⁵⁹ PARKINSON, "Japan's Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach...", pp.641, 642.

²⁶⁰ LARSEN, "Ryousai Kenbo Revisited...", p.211.

²⁶¹ Danjo kyōdō sankakukyoku, *Danjo kyōdō sankaku hakusho-rei wa 3-nenban "Dai 1-setsu shūgyō o meguru jōkyō"*, (Libro bianco sull'uguaglianza di genere, edizione 2021, sezione 1: la situazione dell'occupazione), 2021. 男女共同参画局、「男女共同参画白書 令和3年版『第1節 就業をめぐる状況』」、2021年. Tratto da https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/honpen/b1_s02_01.html

²⁶² Tavola 11.

In conclusione, ciò che stato osservato da molti è che la EEOL abbia sicuramente avuto delle ricadute positive, ma quasi esclusivamente in due fasi: all'inizio del contratto ed alla sua conclusione. Vi erano regole ben precise che riguardavano il divieto – o almeno la raccomandazione – di discriminare nell'assunzione, nel reclutamento e nei programmi di formazione; restavano molto vaghe le linee guida sull'assegnazione del lavoro, così come erano inesistenti quelle riguardanti il reimpiego.²⁶³ L'impatto maggiore della EEOL si registrò nelle aziende più grandi, soprattutto quelle riguardanti il settore dei servizi e con una base di clientela femminile: supermercati, negozi al dettaglio, banche, compagnie assicurative. Le aziende più piccole, al contrario, sembravano invece essere fuori dalla portata della EEOL.²⁶⁴ Infine, in risposta alla legge sulle pari opportunità si venne a creare un tipo di discriminazione “nascosta” che generava conseguenze come l'incremento dell'adozione del sistema di lavoro a doppio binario. Se era vero che alle donne fosse permesso di scegliere liberamente quale delle due strade perseguire, raramente riuscivano ad ottenere un colloquio per il *sōgoshoku*, e venivano spesso esaminate solamente una volta che tutti gli uomini avevano sostenuto i colloqui. Inoltre, non era raro che nella stessa *management track*, la donna manager si ritrovasse a volte a svolgere i lavori più bassi per la sua mansione e avere responsabilità che non riflettevano la *job description* del *sōgoshoku*.²⁶⁵ Nonostante ciò, la EEOL non riconobbe, nemmeno nelle sue successive revisioni, il sistema a doppio binario come discriminatorio.

²⁶³ PARKINSON, “Japan’s Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach...”, p.649.

²⁶⁴ GELB, “Tradition and Change in Japan...”, p. 58.

²⁶⁵ Ibid. p.59.

2.2.2 – Le Revisioni

2.2.2.a – 1997

La prima revisione della EEOL vide il suo realizzarsi negli anni conseguenti lo scoppio della bolla speculativa e l'esigenza di questa modifica dipese da diversi fattori ma, in particolare, da una serie di episodi che vide protagoniste alcune aziende. Nel 1994, la *Mitsubishi Shōji*, vittima come molte altre aziende della crisi economica causata dallo scoppio della bolla, si rifiutò di assumere nuove impiegate: l'atteggiamento femminile nei confronti del lavoro era cambiato e le lavoratrici non si dimettevano più in età da matrimonio come ci si aspettava. Il loro salario costituiva, dunque, un costo non indifferente per l'azienda, un prezzo gravoso in tempi di crisi che l'impresa non volle più saldare, decidendo così di non assumere più donne. Altre aziende come la *Kanematsu* seguirono a ruota questo comportamento. Il MoL fece appello alle linee guida della EEOL riguardanti le assunzioni, ma, essendo queste delle mere raccomandazioni, le aziende non erano vincolate a rispettarle e potevano continuare a non assumere più donne. Il Ministero del Lavoro si vide dunque costretto a cambiare la legge.²⁶⁶ La revisione del 1997 fu importante in quanto cambiò il carattere stesso della EEOL: diversi divieti vennero aggiunti nelle materie prima amministrare semplicemente dalle linee guida, in particolare quelle riguardanti reclutamento, assunzioni, promozioni.²⁶⁷

Il dibattito non riguardava solamente divieti e raccomandazioni ma, similmente all'elaborazione della legge originale, vide nuovamente il gruppo di datori di lavoro e sindacati l'uno contro l'altro: i sindacati chiedevano che gli atteggiamenti discriminanti in ambito aziendale fossero puniti con una legislazione più severa; i datori di lavoro, chiedevano che la revisione eliminasse qualsiasi clausola protettiva pertinente alla *Labor Standards Law*, la proposta venne elaborata da un apposito gruppo consultivo ed approvata praticamente dieci anni dopo la promulgazione della EEOL originale.²⁶⁸

La proposta finale consegnata alla Dieta prevedeva l'eliminazione di tutte le clausole di protezione che si riteneva creassero un trattamento preferenziale per la donna, equiparando lavoratrici e lavoratori soprattutto in merito alla questione degli orari di lavoro e degli straordinari;²⁶⁹ le protezioni riguardanti l'assistenza materna furono invece

²⁶⁶ SHIRE e OTA, “Nihon no koyō kikai kintō no saisho no 10-nenkan: Chōsa hōkoku to rebyū”, pp.52, 53.

²⁶⁷ MIZUSHIMA, “Promoting Gender Equality in Japan: An Examination of Labor Law”, p.163.

²⁶⁸ LARSEN, “Ryousai Kenbo Revisited...”, p.213.

²⁶⁹ Ibid. pp.214, 215.

rafforzate.²⁷⁰ La revisione sostituì inoltre lo “sforzo” (動力 *dōryoku*) a conformarsi alle linee guida nelle materie di assunzione, reclutamento, assegnazione del lavoro e promozione con dei veri e propri divieti di discriminazione.²⁷¹

La revisione della EEOL non prevedeva alcun tipo di quelle sanzioni che erano state richieste dai sindacati; tuttavia conteneva una disposizione in merito al sistema di conciliazione e che avrebbe costituito una “penalità” per le aziende che continuavano ad avere atteggiamenti discriminatori: qualora nel meccanismo di conciliazione il datore di lavoro non rispettava i consigli correttivi forniti dal Ministero del Lavoro, questo aveva l'autorità a rendere pubblico il fatto:²⁷² vedere il proprio nome pubblicato in un contesto negativo avrebbe teoricamente disincentivato le aziende dal perseverare con gli atteggiamenti discriminatori per tenere salva la reputazione; si trattava tuttavia di una disposizione decisamente debole e che non comportava alcuna punizione pecuniaria.²⁷³ La revisione rese inoltre possibile avviare la mediazione da parte della *Equal Employment Commission* su richiesta anche solo di una delle due parti, rendendo così meno farraginoso e più efficiente l'intero meccanismo.²⁷⁴

Infine, la revisione della EEOL riconobbe per la prima volta le molestie sessuali come una pratica discriminatoria: l'art.21²⁷⁵ prevedeva che i datori di lavoro si assicurassero che la gestione dell'impiego e l'ambiente di lavoro non creassero situazioni di molestie sessuali che potessero arrecare un danno alle lavoratrici e all'ambiente di lavoro nel suo complesso.²⁷⁶ Le molestie sessuali, meglio note in Giappone con il nome di *sekubara* (セクハラ), hanno cominciato ad avere la giusta rilevanza solamente nei tardi anni Ottanta: la revisione della EEOL, così come alcuni episodi quali il caso della Corte Distrettuale di Fukuoka del 1992 che portò per la prima volta all'attenzione del pubblico generale la questione delle molestie, rappresentava dunque un grande passo in avanti e dal quale la legge per le pari opportunità non sarebbe più tornata indietro.²⁷⁷

²⁷⁰ Kotobank, *Danjokoyōkikaikintōhō*.

²⁷¹ LARSEN, “Ryousai Kenbo Revisited...”, p. 215.

²⁷² Ibidem.

²⁷³ SHIRE e OTA, “Nihon no koyō kikai kintō no saisho no 10-nenkan: Chōsa hōkoku to rebuyū”, p.51.

²⁷⁴ LARSEN, “Ryousai Kenbo Revisited...”, p.215.

²⁷⁵ Naikaku-fu, *Koyō no bun'ya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakubo-tō ni kansuru hōritsu* • *Shōwa yonjunana-nen shichigatsu tsuitachi hōritsu dai-hyakusanjū-gō* (Act on Equal Opportunity Between Men and Women in Employment, requiring equal employment opportunities between men and women, Act No. 113 of July 1, 1972, ammended 1997). 内閣府、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律・昭和四十七年七月一日法律第百十三号.

²⁷⁶ LARSEN, “Ryousai Kenbo Revisited...”, p.215.

²⁷⁷ Yuki W.P. HUEN, “Workplace Sexual Harrassment in Japan: a Review of Combating Measures Taken”, *Asian Survey*, vol. 45(5), 2007, cit, p. 812.

2.2.2.b – 2007

La EEOL attualmente in vigore è frutto di una seconda revisione che vide la sua promulgazione nel 2006 e la sua entrata in vigore l'anno successivo. Due furono le novità principali introdotte dalla modifica di questa legislazione.

Prima di tutto, la legge non proibiva più la discriminazione “femminile” ma la discriminazione di “genere”: per la prima volta gli uomini vennero contemplati indirettamente nel testo, il quale divenne dunque un disegno di protezione rivolto a tutti i cittadini lavoratori.²⁷⁸ Riassumendo, la nuova revisione proibiva trattamenti discriminanti in base al genere in merito all'assegnazione del lavoro, delle responsabilità, del tipo di contratto. Tuttavia, non era menzionata alcuna disposizione che trattasse la parità di retribuzione,²⁷⁹ teoricamente garantita dalla *Labor Standards Law* e dalla *ILO Convention n.100*.

In secondo luogo, la revisione proibiva una serie di discriminazioni “indirette” che si erano andate a creare negli anni. Tra questi atteggiamenti è possibile menzionare il *dual system track*,²⁸⁰ annunci di lavoro che prevedevano caratteristiche fisiche specifiche, la richiesta di una assoluta disponibilità di trasferimento su territorio nazionale e all'estero come requisito per l'assunzione o per avere accesso agli avanzamenti di carriera.²⁸¹

²⁷⁸ YAMADA, Shozo, “Equal Employment Opportunity Act, Having Passed the Quarter-Century Milestone”, *Japan Labor Review*, vol. 10(2), 2013, p. 12.

²⁷⁹ Joyce GELB, *Gender Equality in the Workplace in Japan: Twenty Years of Progress or More of the Same?*, Presentation at American Political Science Association, 2009, p. 9.

²⁸⁰ Stephanie ASSMANN, “Gender Equality in Japan: The Equal Employment Opportunity Law Revisited”, *The Asia-Pacific Journal*, vol. 12(45), 2014, p. 8.

²⁸¹ Kotobank, *Danjokoyōkikaikintōhō*, in “Kotobank Website”. コトバンク、「男女雇用機会均等法」

2.2.3 – La *Womenomics* di Shinzō Abe

Questa tesi risulterebbe incompleta se non accennassimo almeno brevemente ad una serie di disegni politici che potremmo considerare “cugini” della EEOL, la *Womenomics* di Abe.²⁸² La politica del PM nei suoi due gabinetti si è articolata in tre “frecce”, ergo un insieme di politiche di riforma economica. Una di queste si è concentrata specificatamente sul promuovere l’aumento della forza lavoro femminile la quale, proprio a seguito di queste politiche, ha raggiunto circa il 70%.²⁸³ L’obiettivo di Abe era creare una società in cui le donne potessero brillare (女性が輝く社会を作る *josei ga kagayaku shakai wo tsukuru*), garantendo loro di poter raggiungere gli obiettivi personali prefissati in qualsiasi ambiente lavorativo, utilizzando il loro massimo potenziale e accrescendo il valore della società giapponese. Tra il pacchetto di misure è possibile evidenziare iniziative a sostegno della maternità, che prevedevano la creazione di 200mila nuovi posti presso gli asili nidi entro il 2015 ed altrettanti entro il 2018;²⁸⁴ misure mirate ad aumentare la forza lavoro; programmi che supportassero le donne nella realizzazione professionale.²⁸⁵

La *Womenomics* non era però una politica fine a sé stessa: essa era basata sulla convinzione che una maggiore partecipazione di donne all’economia avrebbe potuto aumentare il PIL del paese addirittura del 12,5%. Si trattava di un’enorme manovra finalizzata a rivitalizzare l’economia in declino, oltre ad incentivare le donne a procreare e salvare il paese dalla crisi demografica mettendo a loro disposizione le risorse economiche e lavorative di cui necessitavano. Questo disegno politico venne da molti criticato: vestita della retorica di “far brillare le donne”, la *Womenomics* sembrava invece voler sfruttare le lavoratrici facendole lavorare ancora più intensamente sia fuori che dentro le mura domestiche.²⁸⁶

²⁸² Sebbene la *Womenomics* non riguardi precisamente la parità di genere, ha promosso però l’obiettivo di aumentare la forza lavoro femminile, un effetto che è stato incentivato anche dalla stessa EEOL al momento della sua applicazione.

²⁸³ MUN, *Why the equal employment opportunity law failed in Japan*.

²⁸⁴ ASSMANN, “Gender Equality in Japan: The Equal Employment Opportunity Law Revisited”, pp.1, 2.

²⁸⁵ MIZUSHIMA, “Promoting Gender Equality in Japan: An Examination of Labor Law”, p.166.

²⁸⁶ 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*, vol. 2(1), 2018, p.2.

2.2.4 – Legislazione correlata

La EEOL non fu un fenomeno isolato: come abbiamo visto per la *Womenomics*, una serie di altri disegni di legge simili riguardanti temi come la maternità furono promulgati dopo il 1985. Queste legislazioni formano, assieme alla legge sulle pari opportunità, il “pacchetto” che garantisce oggi a uomini e donne di vivere in una società fondata sui principi di uguaglianza, oltre a incentivare una migliore flessibilità tra il lavoro e gestione della vita personale.

Act on Child Care Leave

Nel 1991 la Dieta ha approvato l'*Act on Child Care Leave* (育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 *Ikuji kyūgyō, kaigo kyūgyō-tō ikuji matawa kazoku kaigo o okonau rōdō-sha no fukushi ni kansuru hōritsu*), una legge per supportare i lavoratori negli anni di crescita dei figli e che entrò in vigore nel 1992. Il disegno concedeva ad entrambi i genitori il diritto di richiedere un anno di congedo parentale non retribuito per bambini di età inferiore ad un anno: si trattò della prima legislazione che permetteva un congedo di tale durata.²⁸⁷ I genitori che decidevano di usufruire di questo beneficio potevano farlo senza temere licenziamenti; tuttavia, non vi era alcuna garanzia che una volta tornati al lavoro, i dipendenti avessero diritto allo stesso salario prima percepito. A questo riguardo esistevano solamente delle linee guide alle quali era consigliato al datore di lavoro di attenersi ma che non prevedevano alcun tipo di sanzione per gli inadempienti.²⁸⁸ Nonostante questa legge abbia rappresentato un grande progresso, nel primo anno della sua attuazione solamente il 37,5% delle aziende con più di cinquecento dipendenti ha deciso di applicarla:²⁸⁹ i minori fruitori erano sicuramente i padri di famiglia. Il problema principale di questo disegno di legge era che non soddisfaceva alcun tipo di esigenza riguardo la crescita dei figli più grandi e non assicurava, come detto prima, un rientro sicuro alla carriera.²⁹⁰

Nel 1995 l'atto venne rivisto ed espanso, includendo la cura per la famiglia e rinominato *Child Care and Family Care Leave Law*;²⁹¹ nello stesso anno, venne promulgata la

²⁸⁷ MARFORDING, “Gender Equality under the Japanese Constitution”, pp.340, 341.

²⁸⁸ MOLONY, “Japan’s 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender”, p.280.

²⁸⁹ MOLONY, “Japan’s 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender”, p.291.

²⁹⁰ Ibid. p.280.

²⁹¹ MIZUSHIMA, “Promoting Gender Equality in Japan: An Examination of Labor Law”, p.164.

Employment Assurance Law, un disegno che implementava al congedo parentale una *child care allowance*: i genitori avrebbero goduto di un compenso pari al 30% dell'assicurazione lavorativa durante il periodo di maternità.²⁹² Entrambe le leggi sono state poi revisionate negli anni: inizialmente il diritto al congedo poteva essere negato, in particolare se chi lo richiedeva avesse un consorte che si potesse occupare del figlio. Questo diritto non può invece essere oggi negato e i genitori possono prendere il congedo senza problemi. La *child allowance* è inoltre aumentata, garantendo al 2017 circa i due terzi dello stipendio per i primi sei mesi di congedo e metà dello stipendio per il tempo restante.²⁹³

Basic Law for Gender Equality

Istituita nel 1999, la *Basic Law for Gender Quality* (男女共同参画社会基本法 *Danjo Kyōdo Sankaku Shakai Kihon-Hō*) nacque per promuovere l'uguaglianza di genere a livello di gabinetto tramite una serie di iniziative ed uffici ad hoc. È infatti grazie a questo disegno che presero vita istituzioni quali il *Gender Equality Bureau Cabinet Office*. La legge venne progettata come una linea guida al fine di creare una società in cui uomini e donne potessero partecipare su una base di parità.²⁹⁴

Nel corso degli anni altri *Acts* sui generis vennero promulgati: fra questi è possibile ricordare il *Third Basic Act for Gender Equality* del 2010 il quale, a differenza dell'originale, mirava a creare delle misure concrete per migliorare i bassi tassi di partecipazione delle donne in posizioni di *leadership* e in altri ruoli professionali che richiedevano un processo decisionale.²⁹⁵

²⁹² Ibidem.

²⁹³ Ibidem.

²⁹⁴ Patricia BOLING, "State Feminism in Japan?", *U.S.-Japan Women's Journal*, 2008, (34), 2008, p. 71.

²⁹⁵ ASSMANN, "Gender Equality in Japan: The Equal Employment Opportunity Law Revisited", p.9.

Law to Promote Support for Nurturing the Next Generation

La *Law to Promote Support for Nurturing the Next Generation* (次世代育成支援対策法 *Jisedai ikusei shien taisaku suishin hō*) venne promulgata nel 2005 con lo scopo di rendere più conciliabili l'educazione dei figli e il lavoro dei genitori. Il disegno di legge chiedeva alle aziende con più di 301 dipendenti di creare dei piani d'azione che includessero misure di supporto alla cura dei bambini. Questa legge risultava però difficilmente attuabile dalle imprese più piccole in quanto non avevano le risorse per creare tali piani. Per questo motivo la legge chiedeva a queste entità minori semplicemente di sforzarsi ad implementarli, senza il rischio di incorrere in sanzioni pecuniarie in caso di inadempienza.²⁹⁶

Act of Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace

Sotto il governo Abe venne promulgato l'*Act of Women's Participation and Advancement in the Workplace* (女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 *Josei no shokugyō seikatsu ni okeru katsuyaku no suishin ni kansuru hōritsu*), una legge del 2015 che richiedeva alle grandi aziende con più di 300 dipendenti e alle istituzioni pubbliche di preparare alcuni piani ad hoc per promuovere le donne sul lavoro e stilare dei materiali informativi che mirassero: ad analizzare dati sulle questioni relative al genere e all'occupazione; formulare e notificare dei piani che includessero delle azioni concrete per aumentare il numero di donne sia nell'occupazione che nei ruoli manageriali; pubblicare regolarmente degli opuscoli informativi sullo stato attuale di promozione delle donne all'interno della propria realtà.²⁹⁷

²⁹⁶ Charles WEATHERS, "Equal Opportunity for Japanese Women: What Progress?", *Japanese Economy*, vol. 33(4), 2006, p. 31

²⁹⁷ MIZUSHIMA, "Promoting Gender Equality in Japan: An Examination of Labor Law", p.166.

2.2.5 – La EEOL: conclusioni

In questa ultima sezione descriverò brevemente quale siano i risultati finali a cui si è giunti grazie al connubio tra EEOL e le legislazioni correlate di cui sopra.

In primo luogo, la forza lavoro femminile è triplicata dagli anni Sessanta; tuttavia, i dati della Banca Mondiale²⁹⁸ suggeriscono che la forza lavoro dagli anni Novanta al 2020 non abbia subito dei grandissimi cambiamenti: si è passati da un 50% circa ad un attuale 53%.²⁹⁹ A registrare un netto cambiamento è stato invece il tasso di occupazione femminile:³⁰⁰ si è passati da un 53,4% al 1985 ad oltre il 70% nel 2021. Il Giappone si posiziona, così, nettamente sopra i paesi OCSE la cui media di tasso occupazionale femminile è oggi inferiore al 60%. Nel grafico è possibile notare che nel primo decennio dalla promulgazione della EEOL vi è stato sì un aumento percentuale ma che l'incremento più evidente si è avuto dal 2005 in poi con i due governi Abe.³⁰¹ Non è dunque sbagliato dedurre che la EEOL abbia posto le giuste basi per incentivare un più alto tasso d'occupazione femminile e che i leader del futuro abbiano saputo sfruttare queste fondamenta.

La nota dolente rimane la questione dei contratti non regolari: anche se oltre il 70% delle donne lavora, il numero di lavoratrici part-time è quasi raddoppiato tra il 1994 e il 2007 : le donne con questo tipo di contratto sono circa il doppio degli uomini.³⁰² Sempre nello stesso lasso di tempo, forse a causa dello scoppio della bolla speculativa e la relativa crisi economica, il numero di posizioni regolari è diminuito di 4,32 milioni, laddove il numero di contratti non regolari è aumentato di 3,97 milioni secondo alcuni dati governativi.³⁰³

A livello salariale,³⁰⁴ il Giappone si è impegnato per diminuire il *gender wage gap* ma forse non abbastanza: questo si è quasi dimezzato dal 1985 ad oggi, passando da un 41,7% ad un 22,5% nel 2020. Tuttavia, il Giappone ha una disparità salariale decisamente alta rispetto agli altri paesi dell'OCSE. Ciò che fa ben sperare è il fatto che il divario giapponese sembra si stia

²⁹⁸ The World Bank, *Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+)* (modeled ILO estimate) - Japan (1990-2020). Tratto da https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?end=2020&locations=JP&name_desc=true&art=1990&view=chart

²⁹⁹ Tavola 12.

³⁰⁰ OECD, *Employment rate (1985-2021)*.

³⁰¹ Tavola 13.

³⁰² GELB, *Gender Equality in the Workplace in Japan: Twenty Years of Progress or More of the Same?*, p.6.

³⁰³ LEVONIAN, *Contemporary Women's Employment in Japan...*, pp.23, 24.

³⁰⁴ OECD, *Gender wage gap (1985-2020)*.

ancora assestando, diminuendo di un punto percentile ogni anno, laddove l'indice dell'OCSE pare molto più stabile.³⁰⁵

Laddove la EEOL ha avuto successo nell'aumentare la partecipazione della donna al lavoro, la legge ha fallito invece nel rieducare le persone ad una più equa divisione dei compiti domestici. Il numero medio di ore che uomini e donne dedicano a queste mansioni è decisamente differente: il numero di ore quotidiane che una donna impiega per i lavori domestici è diminuito da poco più di 3 ore nel 1986 a 2 ore e 42 minuti nel 2001; gli uomini ancora impiegano in media meno di 15 minuti al giorno. Questa tendenza rivela che mentre le donne stanno guadagnando il proprio posto nel mondo del lavoro grazie al supporto delle legislazioni sulla parità di genere, gli uomini sono ancora riluttanti a sostenere gli oneri della gestione della casa, non cogliendo l'importanza che un cambiamento del loro atteggiamento rappresenterebbe sotto diversi punti di vista.³⁰⁶

Nonostante una oramai piuttosto ricca legislazione in materia di parità di genere, il Giappone non è stato esente in questi anni da alcuni scandali giudiziari. Il primo che possiamo menzionare è quello di *Nomura Security*. L'azienda è stata accusata di aver avuto, per moltissimi anni, atteggiamenti discriminatori nei confronti delle sue dipendenti, pagandole meno dei colleghi uomini che rivestivano lo stesso ruolo. Nel 2002 l'azienda è stata finalmente condannata per discriminazione dopo 9 anni di controversie e grazie all'applicazione della revisionata EEOL del 1997³⁰⁷ Il secondo episodio che possiamo menzionare è invece quello del caso Bovrisse: nel 2010, l'ex dirigente di *Prada Japan* Rina Bovrisse è stata licenziata dopo aver accusato l'azienda di discriminazioni riguardo il suo aspetto fisico. In particolare, la donna lamentava di aver ricevuto commenti poco gradevoli sul suo peso e veniva spesso criticata per non avere il classico *glam look* di chi lavora nel mondo della moda. La querelante ha purtroppo perso, dopo due anni di processo, la richiesta di risarcimento finanziario: il giudice ha stabilito che, data la posizione visibile di Bovrisse nell'azienda di moda, il suo datore di lavoro aveva tutto il diritto di dirle di migliorare il suo aspetto fisico, e che questo non era un motivo sufficiente per chiedere un risarcimento finanziario. Questo caso è stata la scintilla che ha riacceso una discussione sulle pratiche di

³⁰⁵ Tavola 14.

³⁰⁶ RAWSTRON, "Evaluating Women's Labour in 1990s Japan...", p.70.

³⁰⁷ WEATHERS, "Equal Opportunity for Japanese Women: What Progress?", p.19.

impiego discriminatorie e sull'efficacia delle politiche di uguaglianza di genere in Giappone,³⁰⁸ mettendo in discussione, prima fra tutte, la EEOL.

Un altro problema che il Giappone fatica a risolvere è quello della maternità: le aziende non sono in grado di ascoltare le esigenze dei propri lavoratori e, nonostante esistano diverse leggi per il congedo parentale, questo è fortemente scoraggiato: le promozioni e gli aumenti di stipendio sono elargiti in base alle valutazioni personali su ogni dipendente; prendere il congedo di un anno potrebbe avere un'influenza decisamente negativa sulla successiva scheda di valutazione, rovinando qualsiasi aspettativa di carriera futura.³⁰⁹

Diverse sono le considerazioni che è possibile fare in merito agli sforzi governativi per raggiungere l'uguaglianza di genere. Innanzitutto, se prima la legislazione era mossa dal nobile intento di voler migliorare davvero la situazione lavorativa femminile, ora sembra che dietro l'impegno di molti si celi invece un approccio più utilitaristico derivante dalla necessità economica di utilizzare il potenziale latente delle donne, vedasi la *Womenomics*.³¹⁰ In secondo luogo, l'efficacia futura della EEOL così come della legislazione ad essa correlata, dipenderà dalla volontà e capacità del MoL di imporre prima o poi delle vere e proprie sanzioni per gli inadempienti. Un'alternativa che si potrebbe ponderare è inoltre quella di concedere dei benefici quali sussidi o simili alle imprese che si conformano alle norme per la parità di genere.³¹¹ Tuttavia è anche vero che questa linea di azione potrebbe incentivare la cattiva abitudine di aziende private a voler collaborare solo per essere lodate pubblicamente da organizzazioni come il *Women's Data Yearbook*, associazione che ogni anno raccoglie i nomi delle imprese che più attivamente hanno incoraggiato la promozione delle donne.³¹² Una cosa è però certa: la EEOL rappresenta oggi la creazione di un consenso sociale e di una consapevolezza delle discriminazioni di genere sul lavoro; senza questa legge il Giappone avrebbe ancora passi da gigante da fare.

³⁰⁸ ASSMANN, "Gender Equality in Japan: The Equal Employment Opportunity Law Revisited", p.1.

³⁰⁹ LEVONIAN, *Contemporary Women's Employment in Japan...*, p.34.

³¹⁰ ASSMANN, "Gender Equality in Japan: The Equal Employment Opportunity Law Revisited", p.5.

³¹¹ EDWARDS, *The Status of Women in Japan...*, p.244.

³¹² ASSMANN, "Gender Equality in Japan: The Equal Employment Opportunity Law Revisited", p.7.

Capitolo 3 – La Donna in Carriera giapponese oggi

Studiare una legge senza rapportarla alla realtà sarebbe un'attività fine a sé stessa: per tale motivo in questo ultimo capitolo ho deciso di analizzare la figura della donna in carriera: solamente così potremmo capire se la EEOL abbia effettivamente permesso in tempi moderni la creazione di una classe di donne dirigenti in Giappone.

3.1 – La figura della Donna in Carriera

Sebbene non esista un momento storico preciso in cui si possa collocare la nascita della cosiddetta “donna in carriera”, si ritiene comunemente che questa figura sia nata intorno agli anni Novanta: è in questo periodo, infatti, che i giornali giapponesi presentarono la *oyaji girl*, una creatura della stampa e che dipingeva una caricatura della *salarywoman*. La *oyaji girl* era una lavoratrice incallita sulla trentina e dalle peculiarità maschiline (da qui オヤジ *oyaji*, vecchio uomo), quest'ultime assimilate perché la donna operava in un ambiente dominato dagli uomini, ergo l'azienda. La tipica *oyaji girl* veniva dipinta come una donna single, libera dall'onere dei figli e per questo in grado di partecipare ai *nomikai*³¹³ con i colleghi fino a notte fonda.³¹⁴ A questa caricatura si contrapponeva sempre negli stessi anni la figura della casalinga: gli spot e i programmi televisivi degli ultimi anni Novanta ancora dipingevano le donne come le curatrici della famiglia e mogli perfette,³¹⁵ dimostrando di essere meno al passo con i tempi in quanto la società stava velocemente cambiando.

Il fatto che esistesse la caricatura della *salarywoman* implicava che la donna in carriera fosse diventata realtà in Giappone: le donne non si dovevano più rassegnare ad essere le *shokuba no hana* (職場の花 fiori del posto di lavoro), un ruolo largamente diffuso negli anni Settanta e Ottanta e che prevedeva lavori basilari come fotocopie, invio di lettere, corrispondenza telefonica, preparazione del the per i colleghi uomini.³¹⁶ È però necessario sottolineare che la

³¹³ Termine che designa la consuetudine dei giapponesi di andare a bere e mangiare qualcosa in compagnia dei colleghi una volta terminata la giornata lavorativa. Si tratta di un momento mirato a creare uno spirito di aggregazione, dove il *salaryman* ha l'occasione di confrontarsi con i suoi colleghi più anziani in assenza delle gerarchie dell'ufficio. Si tratta di momenti fondamentali poiché permettono di fare *networking* e assicurarsi il favore dei superiori per promozioni future. Il fatto che le donne negli anni Ottanta fossero solitamente escluse da questi incontri le metteva in una posizione di estremo svantaggio in quanto non avevano opportunità di stabilire legami con i colleghi e perdevano opportunità di farsi conoscere in vista di avanzamenti di carriera.

³¹⁴ MOLONY, “Japan’s 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender”, p.271.

³¹⁵ LARSEN, “Ryousai Kenbo Revisited...”, p.224.

³¹⁶ Ibid. p.191.

figura della donna in carriera degli anni Novanta rifletteva le condizioni della classe borghese: ben diversa era la situazione per coloro che lavoravano nelle fabbriche, e che ancora arrancavano tra stipendi insufficienti e contratti di breve durata.³¹⁷

Diversi furono i motivi grazie ai quali si diffuse il mito della donna in carriera: innanzitutto, negli anni Novanta cominciò a diffondersi la consapevolezza che in Giappone vi era un'enorme *pool* di donne talentuose inutilizzate e dal quale era possibile attingere per creare dei veri e propri manager che avrebbero accresciuto il valore dell'azienda.³¹⁸ In secondo luogo, l'ambiente familiare cominciò per alcune a rappresentare un grande stimolo: in assenza di figli maschi, i genitori potevano riporre delle aspettative nelle proprie figlie; le famiglie che avevano già un business potevano coinvolgere la prole nel lavoro o comunque, conoscendo il panorama lavorativo, incentivare le più giovani a intraprendere una carriera; addirittura poteva essere il marito "moderno" la fonte di incoraggiamento per la moglie.³¹⁹ In generale, sembrava che le donne in carriera provenissero da un contesto familiare che le supportasse nelle loro decisioni, specialmente quando il capo famiglia stesso ricopriva funzioni manageriali, divenendo così una figura da emulare per la figlia stessa. Ad avere una posizione particolarmente vantaggiosa erano sicuramente le donne con credenziali di educazione o esperienze lavorative all'estero, elementi che gli permettevano di essere particolarmente ben viste dalle aziende straniere in Giappone, anche se si trattava all'epoca di un segmento non molto ampio dell'economia. Le nuove manager dei primi anni Novanta erano impegnate principalmente in tre settori: immobiliare, vendita al dettaglio di abbigliamento donna/bambino, *retail* di kimono e di corredi per la casa, tutti settori considerati prettamente femminili. Si era individuato anche un certo *pattern* secondo il quale più piccola era l'azienda, maggiore la possibilità per la donna di avere ruoli manageriali ed esperienze più proficue.³²⁰

Poco dopo l'entrata in vigore della EEOL, un questionario della JAWE (*Japanese Association for Women Executives*) evidenziò come le ambizioni delle donne si stavano trasformando: l'87% delle intervistate dichiarò che diventare dirigente era un obiettivo importante e il 28,8% di queste affermò di aver deciso di intraprendere un percorso di carriera dopo aver scoperto quanto potesse essere stimolante ed entusiasmante il mondo del lavoro.

³¹⁷ MOLONY, "Japan's 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender", p.270.

³¹⁸ STEINHOFF, e TANAKA Kazuko, "Women Managers in Japan", p.25.

³¹⁹ JACKSON e TOMIOKA, *The Changing Face of Japanese Management*, pp.110-112.

³²⁰ STEINHOFF e TANAKA, "Women Managers in Japan", pp.36, 38, 43.

Sicuramente la strada per diventare *executives* era all'epoca più ardua per le donne: è innegabile dunque affermare che le lavoratrici riuscivano ad ottenere cariche importanti grazie alla loro caparbietà, abilità, capacità, laddove per gli uomini la promozione era solamente lo “sbocco” naturale del sistema lavorativo a vita analizzato nel secondo capitolo. Le donne consideravano inoltre i loro traguardi lavorativi come dei veri e propri successi personali e, a differenza dei colleghi uomini, raramente li valutavano in termini monetari. La donna con un'alta carica era inoltre meno incline a prendere rischi: in caso di fallimento le ripercussioni sarebbero sicuramente state peggiori di quelle di un dirigente uomo e questo si traduceva in un atteggiamento estremamente attento e responsabile della lavoratrice.³²¹

Un altro sondaggio svolto dalla *21st Century Vocation Foundation for the Ministry of Labor* nel 1993 rivelò le aspirazioni delle lavoratrici che con audacia sceglievano la *management track* del sistema a doppio binario: il 66,5% delle intervistate dichiarava che a soddisfarle nel loro nuovo impiego fosse proprio il senso di responsabilità che avevano a carico, mentre il 58,9% sentiva di star finalmente sfruttando a pieno il proprio potenziale e che le attività rispecchiavano le capacità personali.³²² Rimaneva però un problema in merito al *sōgoshokun*: l'accesso per le donne era molto difficile. Anche se sulla carta si poteva indistintamente decidere quale percorso del sistema a doppio binario intraprendere, numerose aziende ponevano dei paletti aggiuntivi alle donne aggirando, allo stesso tempo, i divieti della EEOL. Le candidate dovevano dunque fare grandi sforzi sia per convincere il datore di lavoro che avessero il grado di istruzione necessario ad intraprendere il percorso desiderato, che per dimostrare fossero determinate a scegliere la carriera al posto della famiglia.³²³ Tuttavia è anche vero che molte imprese desistevano dall'assumere donne nella *management track* perché temevano l'avrebbero lasciata in vista del matrimonio o dei figli, perdendo così per sempre le risorse investite nella dipendente.³²⁴ Il paradosso in questo contesto è che ai manager uomini venivano richieste alcune caratteristiche quali la predisposizione al compromesso e al non-conflitto, qualità che, secondo il modello sociologico di Hofstede, erano proprie della donna: risulta dunque ironico come le aziende giapponesi faticassero ad accettare delle dirigenti donna che in teoria presentavano le caratteristiche desiderabili per il management giapponese.³²⁵

³²¹ STEINHOFF e TANAKA, “Women Managers in Japan”, pp.39, 40.

³²² NAKAMURA, *Management Development in Japan*.

³²³ LARSEN, “Ryousai Kenbo Revisited...”, p.210.

³²⁴ LEVONIAN, *Contemporary Women's Employment in Japan*.... p.23.

³²⁵ STEINHOFF e TANAKA, “Women Managers in Japan”, p.31.

3.2 – Impiego Femminile

Vediamo in questa sezione i progressi concreti che la EEOL e legislazione correlata hanno apportato al mondo del lavoro femminile.

Secondo le statistiche dell'OCSE,³²⁶ in termini assoluti l'occupazione femminile in Giappone al 2021 è pari al 71,3%, una percentuale altissima se la confrontiamo con l'Italia (48,4%). Il Giappone è in realtà uno dei paesi OCSE con il tasso di occupazione femminile più alto in assoluto: anche quando confrontato con le grandi economie mondiali quali gli Stati Uniti, il tasso d'occupazione delle donne giapponesi rimane secondo solo al Regno Unito. Il Giappone si pone inoltre decisamente sopra la media OCSE del 58,7%. È osservabile, poi, un aumento di quasi otto punti percentuali dal 2014 al 2021, sintomo che la *Womenomics* di Abe abbia avuto effetto in merito all'aumento della forza lavoro femminile.³²⁷

I dati del *Gender Equality Bureau Cabinet Office* forniscono una panoramica su come sia cambiata la curva ad M dagli anni Ottanta ad oggi:³²⁸ nel 1980 i picchi più bassi di occupazione femminile si registravano nella fascia tra i 25-29 (49,2%) e 30-34 (48,2%), ma l'occupazione per queste due fasce d'età al 2020 è rispettivamente di 85,9% e 77,8%. Sebbene sussista ancora una tendenza a lasciare il lavoro e ritornare nella fascia dei 40-44 anni, la curva ad M si è decisamente affievolita rispetto al passato e si avvicina molto di più a quella degli altri paesi sviluppati.³²⁹

A livello di contratti la situazione non è ancora del tutto rosea: tra una revisione e l'altra della EEOL (1997-2004), il numero di contratti regolari per le donne ha subito un calo di circa 4,32 milioni, laddove i contratti non-regolari hanno visto un aumento di 3,87 milioni. Questo squilibrio fu dovuto probabilmente allo scoppio della bolla economica e alla conseguente crisi che ne derivò; nel 2003 le lavoratrici non regolari costituivano un terzo della forza salariata e più della metà di tutte le lavoratrici.³³⁰ Qualche anno più tardi, nel 2010, solamente il 6% delle donne lavoratrici erano impiegate sotto contratto regolare.³³¹

³²⁶ OECD, *Employment rate (2014-2021)*.

³²⁷ Tavola 15.

³²⁸ Danjo kyōdō sankakukyoku, *Danjo kyōdō sankaku hakusho-rei wa 3-nenban "Dai 1-setsu shūgyō o meguru jōkyō"*, (Libro bianco sull'uguaglianza di genere, edizione 2021, sezione 1: la situazione dell'occupazione), 2021. 男女共同参画局、「男女共同参画白書 令和3年版『第1節 就業をめぐる状況』」、2021年。Tratto da https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/honpen/b1_s02_01.html

³²⁹ Tavola 16.

³³⁰ WEATHERS, "Equal Opportunity for Japanese Women: What Progress?", p.17.

³³¹ LEVONIAN, *Contemporary Women's Employment in Japan...*, p.21.

La disparità nei contratti è evidente ancora oggi: secondo i dati del *Gender Equality Bureau Cabinet Office*,³³² al 2020 le lavoratrici non regolari sono più del doppio degli uomini, con percentuali che toccano il 54,4% per le une e 22,2% per gli altri. Sul lungo termine è osservabile un aumento di contratti svantaggiosi sia per uomini che per donne e la fascia più colpita è senza dubbio quella degli over 65 in entrambe le categorie. Nel 2020, le percentuali di contratti non regolari quasi si equiparano per uomini (22,4%) e donne (27,4%) nella fascia tra i 15-24 anni ma, laddove la proporzione di lavoratori a tempo parziale è aumentata di pari passo con l'età per le donne, per gli uomini è avvenuto il processo contrario: il tasso di lavoratori non regolari è diminuito negli uomini di età fra i 25-34, 35-44, 44-54 ed è aumentato per le lavoratrici nella fascia 55-64 e over 65.³³³ Desolante rimane anche la situazione in merito agli stipendi:³³⁴ il Giappone è il terzo paese dell'OCSE con il *gender wage gap* più alto in assoluto e pari a 22,5%. La disparità di salario è quasi il doppio rispetto alla media dei paesi OCSE.³³⁵

A livello di settori, al 2014 solamente il 16,5% delle donne lavoravano come giudici e avvocati e solo l'11% occupava posizioni manageriali nelle aziende con più di cento dipendenti.³³⁶ Nel 2020, dalle statistiche del *Gender Equality Bureau Cabinet Office*³³⁷ si evince che la percentuale di donne con contratti regolari è inferiore a quella degli uomini in quasi tutti i settori e il numero di donne dirigenti (役員 *yakuin*) è talmente esiguo da essere pressoché invisibile in quasi tutte le categorie, costituendo l'1% del totale. A livello settoriale le donne vedono la loro maggior presenza in ordine crescente in: vendita al dettaglio/all'ingrosso (卸売業 *oroshiuri-gyō*, 小売業 *kouri-gyō*), servizi di alloggio e ristorazione (宿泊業 *shukubaku-gyō*, 飲食サービス *inshoku saabisu*), servizi pubblici e intrattenimento (生活関連サービス *seikatsu kanren saabisu*, 娯楽業 *goraku-gyō*), assistenza medica e benessere (医療 *iryō*, 福祉 *fukushi*). Le lavoratrici con contratti regolari sono in maggioranza in

³³² Danjo kyōdō sankakukyoku, *Danjo kyōdō sankaku hakusho-rei wa 3-nenban "Dai 1-setsu shūgyō o meguru jōkyō"*, (Libro bianco sull'uguaglianza di genere, edizione 2021, sezione 1: la situazione dell'occupazione), 2021.

³³³ Tavola 17.

³³⁴ OECD, *Gender wage gap (2020)*.

³³⁵ Tavola 18.

³³⁶ ASSMANN, "Gender Equality in Japan: The Equal Employment Opportunity Law Revisited", p. 11.

³³⁷ Danjo kyōdō sankakukyoku, *Danjo kyōdō sankaku hakusho-rei wa 3-nenban "Dai 1-setsu korona-ka de genzaika shita danjo kyōdō sankaku no kadai ~ shūgyō-men ~"*, (Libro bianco sull'uguaglianza di genere, edizione 2021, Sezione 1: Sfide all'uguaglianza di genere che emergono sotto Corona: aspetti occupazionali), 2021. 男女共同参画局、「男女共同参画白書 令和3年版『第1節 コロナ下で顕在化した男女共同参画の課題～就業面～』」、2021年。

Tratto da https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/honpen/b1_s00_01.html

quest'ultimo settore mentre la maggioranza di coloro che hanno un contratto non-regolare è rintracciabile nel settore alloggi e ristorazione.³³⁸

Per concludere, analizziamo le percentuali relative ai ruoli di *kakarichō*, *buchō* e *kachō*: nel 2005, il *Japan Institute of Workers' Evolution* stimava che su 409 aziende intervistate, il 79% non aveva donne *buchō*, il 55% non aveva *kachō* e il 19% non aveva *kakarichō* donne. Inoltre, il 39% di aziende non prevedeva di aumentare la quota di donne con incarichi manageriali nei cinque anni a venire; solamente il 4,4% delle aziende sottoposte al sondaggio aveva predisposto dei progetti per aumentare l'*employment* femminile all'interno dell'azienda.³³⁹

La situazione attuale ci viene ancora una volta descritta dal *Gender Equality Bureau Cabinet Office*:³⁴⁰ nelle imprese con più di cento dipendenti, il tasso di donne con incarichi manageriali è aumentato, anche se si può notare come il tasso diminuisca con l'importanza della posizione. Al 2020, le donne *kakarichō* sono il 21,3%; le donne *buchō* sono l'11,5%, mentre il tasso di *kachō* è dell'8,5%.³⁴¹ Aumentata anche la percentuale di donne tra i dirigenti delle società quotate, raggiungendo il 6,2% nel 2020 e con un aumento di un punto percentuale rispetto all'anno precedente.³⁴²

³³⁸ Tavola 19.

³³⁹ WEATHERS, "Equal Opportunity for Japanese Women: What Progress?", p.29.

³⁴⁰ Danjo kyōdō sankakukyoku, *Danjo kyōdō sankaku hakusho-rei wa 3-nenban "Dai 2-setsu kigyō ni okeru josei no sankaku"*, (Libro bianco sull'uguaglianza di genere, edizione 2021, Sezione 2: Partecipazione delle donne al business), 2021. 男女共同参画局、「男女共同参画白書 令和3年版『第2節 企業における女性の参画』」、2021年。Tratto da

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/honpen/b1_s02_02.html

³⁴¹ Tavola 20.

³⁴² Tavola 21.

3.3 – Le Super Dirigenti del Giappone Contemporaneo

Avendo analizzato brevemente il quadro dell'impiego femminile, rimane da capire se oggi in Giappone esistano effettivamente delle “super manager”, dei CEO o delle dirigenti che abbiano raggiunto la propria posizione grazie anche ai progressi che la EEOL e la legislazione successiva hanno apportato al mondo del lavoro femminile. Il pattern che è possibile individuare è che le super manager hanno puntato moltissimo sull'istruzione: circa il 95% si è laureato all'università e ha un'importante esperienza di studio o lavoro all'estero. Una discreta percentuale delle nuove CEO ha inoltre co-fondato la propria attività con il proprio consorte. Presenti, poi, anche le CEO “ereditiere”, coloro che hanno preso in mano l'attività di famiglia.³⁴³

Al 2020 si stima che su 1,2 milioni di aziende giapponesi, solamente lo 0,8% aveva presidenti donne. Nel corso degli anni vi è stato un leggero aumento ma il livello di CEO non raggiungeva ancora il 10% prima dell'inizio della pandemia.

A livello di età, le presidenti sono decisamente anziane: la maggioranza vede è nella fascia degli ottant'anni, un 11,8% è costituito dal segmento 70-74 anni e la fascia “più giovane” vede l'11,1% composto da donne fra i 65-69 anni.

Per quanto riguarda i settori in cui la *leadership* femminile è più diffusa, questi sono spesso ambienti che hanno a che fare con la “femminilità”: al primo posto vi è l'istruzione (in particolare le scuole materne), seguito dal settore della moda, cosmesi, cura della persona e servizi di assistenza agli anziani.³⁴⁴ Ad evidenziare il fatto che le manager donne siano più attive nelle imprese legate alla famiglia, così come nei settori con una forte base di clientela femminile, sono alcuni dei seguenti nomi.

Innanzitutto è possibile citare la famosissima Marie Kondo, fondatrice e CEO di *KonMari*, una società di “consulenza” con sede in California e basata sul metodo da lei creato di cura della casa reso celebre in tutto il globo tramite le numerose pubblicazioni della casalinga giapponese. Marie Kondo è stata nominata dal TIME tra le cento persone più influenti del

³⁴³ KUBO Katsuyuki, “Female CEOs on Japanese corporate boards and firm performance”, *Journal of the Japanese and International Economies*, vol. 62, 2021. Tratto da <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2021.101163>

³⁴⁴ nippon.com, *Josei shachō wa imada 1-wari-miman — teikoku databank chōsa: Hoiku biyō nado seikatsu kanren chūshin* (Meno del 10% dei presidenti sono donne - sondaggio Teikoku Databank: Focus sulle industrie legate allo stile di vita, come la cura dei bambini e la bellezza), in “nippon.com website”, 2020. nippon.com, 「女性社長はいまだ 1 割未満—帝国データバンク調査: 保育・美容など生活関連中心」、nippon.com ウェブサイト, 2020 年. Tratto da <https://www.nippon.com/ja/japan-data/h00790/>

mondo nel 2015 e la CEO è divenuta oramai un'icona “culturale” del *lifestyle* giapponese, continuando ad essere protagonista di programmi televisivi e documentari.³⁴⁵

Altri nomi legati alla sfera del “femminile” sono: Naoko Miyazaki, CEO dell'azienda di giocattoli *Sega Toys*;³⁴⁶ Kei Asahara, COO di *Louis Vuitton Japan*; Rika Machida, direttore generale della linea *Make-up For Ever Japan*; Atsushi Yadera, direttore delle risorse umane di *Guerlain Japan*; Akiko Shirasawa, direttore della gestione dei talenti presso *LVMH Japan*.³⁴⁷

Spostandoci verso settori convenzionalmente “non femminili”, la ricerca di super manager si fa più ardua ma è possibile nominarne due: Yoshiko Shinohara e Mayumi Hashimoto. La prima è la fondatrice di *Temp Holdings* (oggi *Persol Holdings*), una società di risorse umane nata nel 1973. Shinohara è la prima *self-made billionaire* donna del Giappone ed è spesso descritta come una donna decisamente “fuori dagli schemi”. Mayumi Hashimoto è invece considerata da molti il perfetto esempio di *salarywoman*: assunta inizialmente come semplice lavoratrice part-time, è divenuta la CEO di *Bookoff Corporation*, una catena di librerie che si occupa principalmente di usato.³⁴⁸

In aumento sono le CEO di *start-up*: benché sia un settore dominato dagli uomini, spesso è più facile per le donne diventare presidenti di un'attività del tutto nuova che di una già esistente.³⁴⁹

³⁴⁵ Brandon K. HILL, *Japanese Female Entrepreneurs who Thrive Against the Odds*, in “Freshtrax”, 2021. Tratto da <https://blog.btrax.com/japanese-female-entrepreneurs-who-thrive-against-the-odds/>

³⁴⁶ Sega Toys, *Kaisha gaiyō* (Profilo Aziendale), in “Sega Toys Website”. セガトイズ、「会社概要」、セガトイズウェブサイト. Tratto da <https://www.segatoys.co.jp/company/about/>

³⁴⁷ LVMH, WOMAN EMPOWERMENT AT LVMH “Josei ga tomoni, sarani kagayaku to iu koto” (Women Together, Shining Brighter), in “LVMH jinzai”. LVMH、「WOMAN EMPOWERMENT AT LVMH 『女性が共に、さらに輝くということ』」、LVMH 人材. Tratto da <https://www.lvmh.co.jp/women-empowerment-at-lvmh-女性のエンパワーメント/>

³⁴⁸ KUBO, “Female CEOs on Japanese corporate boards and firm performance”.

³⁴⁹ HILL, *Japanese Female Entrepreneurs Who Thrive Against the Odds*.

3.4 – La scarsa rappresentanza femminile nella politica

Uno dei settori che scarseggia considerevolmente a livello di percentuale femminile è senza dubbio quello della politica. Ciò sembrerebbe un paradosso, soprattutto considerando che, a partire dal 1968, il numero di donne votanti a livello nazionale è stato più o meno sempre maggiore rispetto a quello degli uomini, avendo quindi la possibilità di “sovvertire” un risultato elettorale votando per una donna. Nonostante ciò, vi sono stati anche alcuni successi: nel 2016, Yuriko Koike, ex Ministro della Difesa, è diventata la prima donna eletta a Governatore di Tokyo.³⁵⁰

Affermare che le donne siano del tutto assenti in politica è però errato; gli studiosi dividono la storia della presenza femminile in questo settore principalmente in quattro *boom*, a partire dagli fine degli anni Sessanta.

Il primo *boom* vede protagonista Takako Doi, la prima donna divenuta leader di un partito politico in Giappone, quello socialista. La sua ascesa è coincisa con il declino del Partito Liberal Democratico, il quale, per la prima volta in tre decenni, venne sconfitto dall’opposizione. La Doi si impegnò moltissimo per accrescere il numero di donne in politica e collaborò con l’associazione *Madonna Strategy* per perseguire questo obiettivo. Da qui derivò il fenomeno noto come *Madonna Boom*, il momento in cui un esorbitante numero di donne venne approvato dal partito socialista in occasione della sua vittoria in Camera Alta nel 1989. Moltissime di queste donne non avevano però una consolidata formazione politica e, trovandosi impreparate e incapaci di gestire il loro ruolo, furono la causa stessa della morte di un secondo *Madonna Boom*.³⁵¹

Il secondo *boom* si ebbe con il primo ministro Koizumi nel 2005, il quale, al fine di far approvare una riforma postale, sciolse il parlamento e lo riformò per sbarazzarsi di coloro che lo “intralciavano” nel realizzare questo suo obiettivo. Nella riformulazione del governo, Koizumi candidò un numero di donne piuttosto alto rispetto a quanto si usava fare, ma ciò non fu una scelta fine a sé stessa: l’obiettivo del PM non era tanto aumentare la rappresentanza femminile in parlamento ma ottenere consensi e supportare con quest’azione l’immagine riformista che si era costruito.³⁵²

³⁵⁰ GIANNOULIDIS, Stefania e BARBIERI, Marta, *BREVE STORIA DELLA DONNA NELLA POLITICA GIAPPONESE*, in “Orizzonti Internazionali”, 2020.

Tratto da <https://www.orizzontinternazionali.org/2020/04/09/breve-storia-della-donna-nella-politica-giapponese/>

³⁵¹ Ibidem.

³⁵² Ibidem.

Il terzo *boom* vide protagonista Ozawa, uno dei responsabili per la campagna elettorale del partito democratico nel 2009. Come i suoi predecessori, ha optato per candidare al parlamento trentadue donne, in particolare nei distretti ove l'opposizione aveva presentato i soliti e anziani volti noti. Il suo piano si rivelò un successo in quanto nel 2009 riuscì a piazzare ben ventisei donne nella Dieta.³⁵³

Il protagonista del quarto e ultimo *boom* è invece Abe, che riuscì ad eguagliare i numeri di donne del governo di Koizumi. Il suo obiettivo, anche in questo caso, non era tanto quello di supportare la rappresentanza femminile in politica ma la convinzione che un maggior numero di donne al governo avrebbe aiutato la ripresa economica del paese.³⁵⁴

Nonostante vi siano stati degli effettivi sforzi per incentivare la presenza femminile al governo, questo ambiente è dominato ancora dal conservatorismo: ne è un esempio lampante il caso Shiomura del 2014: la signorina Ayaka Shiomura è stata criticata pubblicamente dal legislatore del Partito Liberal Democratico Akihiro Suzuki per il fatto che ella non fosse sposata e non avesse figli. Il tutto accadeva durante un discorso sulla parità di genere tenuto dalla stessa politica durante una delle Assemblee Metropolitane di Tokyo. Suzuki in seguito si scusò pubblicamente ma questo fatto denota ampiamente come le donne abbiano ancora molta strada da percorrere prima di essere considerate dei “degni” membri della politica.³⁵⁵

I dati OCSE³⁵⁶ sono molto utili per capire sia la situazione attuale che quella passata in merito alla presenza delle parlamentari giapponesi così come le ministre. Al 2021, il Giappone detiene il primato negativo per essere il paese dell'OCSE con il minor numero di parlamentari donne: le donne costituiscono appena il 9,9% della Dieta giapponese.³⁵⁷ Negli ultimi vent'anni c'è stato comunque un aumento di poco meno del 3% e il Giappone rimane indietro rispetto alla media OCSE che si assesta a 31,6%.³⁵⁸ Il numero di ministre è il invece il secondo più basso di tutti paesi OCSE: il Giappone, con un totale di ministri donne del 10%, è preceduto solo dalla Polonia.³⁵⁹

La domanda sorge dunque spontanea: come mai vi è una così modesta rappresentanza femminile in politica? I motivi sono molteplici e fra questi è possibile

³⁵³ Ibidem.

³⁵⁴ Ibidem.

³⁵⁵ ASSMANN, “Gender Equality in Japan: The Equal Employment Opportunity Law Revisited, p.2.

³⁵⁶ OECD, *Women in politics*, 2022.

³⁵⁷ Tavola 22.

³⁵⁸ Tavola 23.

³⁵⁹ Tavola 24.

individuare innanzitutto uno scarso interesse per la politica da parte delle donne non in termini di voto ma di attività politica vera e propria come i doveri legati ai seggi, e questo disinteresse potrebbe anche essere legato al limitato tempo che ha a disposizione una madre lavoratrice; è ipotizzabile anche una sorta di *gatekeeping* da parte dei partiti stessi che preferiscono scegliere donne come candidate per la Dieta o essere gli stessi elettori prevenuti nella capacità delle donne in politica.³⁶⁰ Questa modesta fiducia è dovuta principalmente al fatto che, mentre molti uomini tendono ad avere esperienze politiche pregresse, ad esempio nelle assemblee municipali, molte politiche lo sono diventate “accidentalmente”, senza avere un background solido sulle spalle. Il successo di un politico giapponese dipende poi dal sostegno familiare ma soprattutto del suo distretto natale: per avere una solida base politica è necessario continuare a frequentare gli eventi delle circoscrizioni locali e organizzare una serie di attività che possano promuovere il politico. Superfluo dire che queste attività portano via moltissimo tempo, un impegno che è difficilmente gestibile per una madre con figli e senza alcun supporto legale o del consorte.³⁶¹

3.4.1 – Sanae Takaichi

Nel panorama della politica sicuramente un interessante ruolo è rivestito da Sanae Takaichi, membro del Partito Liberal democratico: donna conservatrice, si tratta di una figura divisiva nel panorama dell’opinione pubblica giapponese e che ha rischiato, dopo le dimissioni di Abe, di diventare il primo ministro donna del Giappone. Sanae Takaichi è stata eletta per la prima volta in parlamento nel 1993 e ha confidato come il suo modello di riferimento fosse Margaret Thatcher. La sua linea di pensiero conservatrice sostiene le politiche riguardanti la fertilità e la salute delle donne nell’ottica della retorica “buona moglie, buona madre”, e i suoi programmi poco si avvicinano agli obiettivi di uguaglianza di genere.³⁶² Anzi: tra le dichiarazioni più recenti, la parlamentare ha affermato di non sostenere la proposta di legge riguardante il mantenimento del cognome da nubile una volta sposate e la

³⁶⁰ Alessandra CASARICO, “Women in politics: why so few and what to do about it”, *IEB Report*, 2019, p.11.

³⁶¹ NAKANO Yuko, *Among Equals? Women in Japanese Politics*, in “Center for Strategic and International Studies”, 2013. Tratto da https://csis-website-prod.s3.amazonaws.com/s3fs-public/legacy_files/files/publication/130711_Nakano_WomenInJapanesePolitics_JapanPlatform.pdf

³⁶² The Associated Press, *2 women, political opposites, vying in race for Japan PM*, in “The Asahi Simbun”, 2021. Tratto da <https://www.asahi.com/ajw/articles/14448535>

possibilità di avere un doppio cognome, un disegno ampiamente richiesto dalle femministe.³⁶³ Professori della Sophia University sostengono che se un giorno Takaichi dovesse davvero diventare il primo PM donna del Giappone, sarà improbabile che promuova i diritti delle donne o le pari opportunità, dichiarando al contrario che il Giappone è già sufficientemente progredito in materia tanto da essere sopra a paesi come gli Stati Uniti.³⁶⁴ La linea poco progressista della parlamentare si evince inoltre dalla sua forte opposizione ai matrimoni omosessuali così come alla possibilità di una donna imperatrice in futuro.

In conclusione: Sanae Takaichi rappresenta forse una delle più importanti figure politiche degli ultimi anni, una delle poche donne che veramente conta nel quadro del governo ma la sua linea conservatrice non trova alcun supporto da parte delle femministe o da chi semplicemente crede nell'uguaglianza di genere, due gruppi che fanno ancora fatica a trovare una rappresentanza politica forte.

³⁶³ RICH Motoko, INOUE Makiko, HIDA Hikari, *A Hard-Line Conservative Hopes to Be Japan's First Female Leader*, in "The New York Times", 2021. Tratto da <https://www.nytimes.com/2021/09/20/world/asia/japan-election-sanae-takaichi.html>

³⁶⁴ The Associated Press, *2 women, political opposites, vying in race for Japan PM*, in "The Asahi Simbun", 2021. Tratto da <https://www.asahi.com/ajw/articles/14448535>

3.5 – Programmi a favore dell’Empowerment Femminile

Nell’ambito di questa tesi ho reputato interessante analizzare una selezionata gamma di programmi a favore dell’*empowerment* femminile esistenti in Giappone: la mia analisi si concentra non solo su piani istituzionali creati da organi quali le Nazioni Unite e il *Keidanren* ma anche in ambito privato, prediligendo le industrie giapponesi e straniere della cosmesi e della moda, settori per me di grande interesse.

3.5.1 – UN Women

La United Nations Women (UN Women) è una divisione dell’ONU che si occupa specificatamente della creazione di programmi per l’uguaglianza di genere e l’*empowerment* femminile. La divisione è stata istituita con l’obiettivo di migliorare gli standard di donne e ragazze di tutto il mondo tramite la progettazione di leggi, politiche e servizi che siano in linea con gli *Obiettivi di Sviluppo Sostenibile* dell’ONU. In particolare, nel settore dell’occupazione, UN Women si concentra sul migliorare la *leadership* delle donne, aumentare la loro partecipazione sul lavoro e promuovere l’*empowerment* economico delle donne.³⁶⁵

In quanto stato membro il Giappone rientra nei piani di UN Women e ne è considerato uno dei più forti sostenitori: tra il 2011 e il 2020 il paese ha fornito un contributo complessivo di 156,8 milioni di dollari e nel 2020 è stato riconosciuto come il sesto più grande contributore governativo, con un totale di donazioni pari a 22,5 milioni di dollari.³⁶⁶

Durante il governo Abe molte le iniziative che si sono elaborate nel contesto di questa collaborazione: nel 2016 i leader del G7, presieduto dal Giappone quell’anno, hanno approvato le *Linee Guida d’azione del G7 per l’empowerment delle donne e delle ragazze* (女性と女兒の能力開花のための G7 行動指針 *Josei to joji no noryoku kaika no tame no G7 kōdō shishin*), linee che il Giappone aveva formulato assieme a UN Women; ancora, sempre nello stesso contesto è stato approvato il progetto *WINDS* (女性の理系キャリア促進のためのイニシアチブ *Josei no rikei kyaria sokushin no tame no inishichibu*), un programma sviluppato con la divisione dell’ONU in questione per incentivare la formazione nel campo STEM (scienza,

³⁶⁵ UN Women, *UN Women ni tsuite*, in “UN Women Nihon jimusho”. UN Women, 「UN Women について」、UN Women 日本事務所. Tratto da <https://japan.unwomen.org/ja/about-us/about-un-women>

³⁶⁶ UN Women, *Partner Spotlight: Japan*, in “UN Women Website”. Tratto da <https://www.unwomen.org/en/partnerships/donor-countries/top-donors/japan>

tecnologia, ingegneria e matematica) delle giovani ragazze.³⁶⁷ Quest'ultimo programma in particolare evidenzia come UN Women stia spronando il Giappone a spingere le proprie donne ad intraprendere nuovi percorsi di studio tipicamente appannaggio degli uomini e, di conseguenza, carriere.

3.5.2 – 30% Club Japan e l'Obiettivo del Keidanren

L'obiettivo *Keidanren* (経団連 *Japan Business Federation*) è stato ideato nel 2003 e si proponeva di raggiungere un tasso pari al 30% di donne manager entro il 2020. L'obiettivo è stato poi reiterato durante il governo Abe, con la promessa di soddisfarla in concomitanza con le Olimpiadi. Il Giappone ha però fallito nella sua impresa e nel 2019, il tasso di donne dirigenti raggiungeva appena il 5,2%.³⁶⁸ Il *Keidanren* ha dunque riprogrammato l'obiettivo per il 2030, implementando alcune disposizioni anche in merito al futuro post-covid.³⁶⁹

In questo contesto ha preso vita il *30% Club*, un'iniziativa globale nata in Regno Unito nel 2010 e che, similmente al *Keidanren*, vuole aumentare la proporzione di dirigenti donna nei consigli di amministrazione e in altri organi decisionali chiave, al fine di ottenere una crescita aziendale. L'organizzazione, che collabora ora attivamente con la *Japanese Business Federation*, ha visto nascere il suo "capitolo" giapponese nel maggio del 2019, grazie a Michiko Tadamoto di *Deloitte Japan*. Nello stesso anno, il CEO di *Shiseido* Masahiko Uotani è diventato il primo presidente del *30% Club Japan*; alla fine di settembre 2020 il *Club* contava poco meno di 60 membri.³⁷⁰ Come si può facilmente dedurre, l'obiettivo principale di questa iniziativa è quello di raggiungere il 30% di donne dirigenti secondo il TOPIX (*Tokyo Stock Price Index*), percentuale che alla fine di luglio 2020 ammontava a 12,9%.³⁷¹ Le attività comprendono, oltre a delle pubblicazioni, una serie di scambi fra i *Club* di tutto il mondo per accumulare *know-*

³⁶⁷ UN Women, *Nihon no jendā byōdō to josei no empawāmento ni kansuru komittomento*, in "UN Women Nihon jimusho". UN Women, 「日本のジェンダー平等と女性のエンパワメントに関するコミットメント」、UN Women 日本事務所. Tratto da <https://japan.unwomen.org/ja/partnerships/japan-commitment>

³⁶⁸ HORIUCHI Junko, *Keidanren sets goal for 30% of executives to be women by 2030*, in "The Japan Times", 2020. Tratto da <https://www.japantimes.co.jp/news/2020/11/23/business/keidanren-female-executives-2030/>

³⁶⁹ Keidanren, *2030-Nen 30-pāsento e no charenji*, in "Kedianren no Website". 経団連, 「2030年30%へのチャレンジ」、経団連のWebサイト. Tratto da <https://challenge203030.com/>

³⁷⁰ 30% Club Japan Investor Group, *Annual Report 2020/21*, Tokyo, 30% Club, 2021, p.2.

³⁷¹ 30% Club, *Welcome to the Japan Chapter*, in "30% Club Website". Tratto da <https://30percentclub.org/chapters/japan/>

how in merito alla gestione della diversità e su come accrescere il valore aziendale sfruttando l'uguaglianza di genere.³⁷²

3.5.3 – LVMH Commitment

Tra le aziende estere che offrono supporto per l'occupazione femminile riservato esclusivamente alle donne giapponesi vi è il colosso della moda LVMH: la divisione nipponica dell'azienda del lusso è particolarmente attiva in Giappone e conta nel paese un numero di manager donna molto alto, circa il 54%. LVMH si impegna da diversi anni per l'avanzamento delle donne nel gruppo e per creare un ambiente di lavoro che garantisca alle donne l'opportunità per crescere e fare successo. In occasione della Giornata Internazionale della Donna è stato pubblicato il libro *Women Together, Shining Brighter* (女性が共に、さらに輝くということ *Josei ga tomoni, sarani kagayaku to iu koto*), un volume creato in collaborazione con venti aziende e che contiene diverse interviste di alcune degli *executives* del gruppo in Giappone. La pubblicazione presenta *case studies* e analisi di apprendimento che aiutano a comprendere come promuovere efficacemente le donne negli affari e costruire una cultura aziendale basata sui principi di diversità e inclusione.³⁷³

Per quanto riguarda l'*employment* femminile, LVMH ha lanciato nel 2021 lo *LVMH Japan Client Advisor Program*, un progetto di formazione professionale con l'*Institut des Métiers d'Excellence* in Asia e in collaborazione con il *Professional Institute of International Fashion e Mode Gakuen*, due istituzioni sotto la *Japan Education Foundation*. Lo scopo del programma è aiutare le donne a rientrare nella forza lavoro e sostenere il loro avanzamento di carriera, coinvolgendo dodici lavoratrici provenienti da diversi background e senza necessariamente una conoscenza pregressa nel campo della moda, lusso o cosmesi. Il progetto, della durata di un anno, si articola in lezioni teoriche e pratiche con la guida di *mentor* ed esperti del gruppo sulle tecniche di vendita in negozio e sul servizio clienti; il programma prevede inoltre una serie di conferenze i cui relatori sono solitamente donne leader giapponesi e straniere che possano ispirare le partecipanti del *Client Advisor Program*. Al termine della loro formazione, le partecipanti avranno l'opportunità di lavorare come consulenti alla clientela in una delle dodici *maisons* LVMH partner del programma in Giappone.

³⁷² 30% Club Japan Investor Group, *Annual Report 2020/21*, Tokyo, 30% Club, 2021, pp.6, 10.

³⁷³ LVMH, WOMAN EMPOWERMENT AT LVMH “Josei ga tomoni, sarani kagayaku to iu koto” (Women Together, Shining Brighter), in “LVMH jinzai”. LVMH、「WOMAN EMPOWERMENT AT LVMH 『女性が共に、さらに輝くということ』」、LVMH人材.

Ciò che ha attirato la mia attenzione verso questo programma è il suo target particolarmente specifico: donne che sono state costrette ad interrompere la propria carriera per motivi personali quali la nascita di un figlio. Il vice presidente delle risorse umane di LVMH Japan, Stephan Voyer, spiega che l'azienda è ben consapevole del fatto che due terzi delle donne giapponesi abbandonano il lavoro quando decidono di metter su famiglia e che le donne sono i primi membri della forza lavoro ad essere colpite in periodo di crisi economica; per questo il gruppo ha voluto creare una possibilità ad hoc che permetta alle lavoratrici di mettersi nuovamente in gioco e magari, perché no, sperare in una vera e propria carriera nel mondo del lusso.³⁷⁴

Se un numero maggiore di aziende giapponesi puntasse a creare dei programmi mirati come quelli di LVMH, la situazione delle donne che vogliono tornare sul lavoro sarebbe sicuramente migliore: ancora troppe sono quelle che riprendono a lavorare ma la cui possibilità di fare carriera è ormai sfumata perché assenti da troppo tempo dal mercato del lavoro.

3.5.4 – Shiseido Commitment

Con un tasso di donne impiegate dell'83% al 2020, il colosso della cosmesi *Shiseido* è da considerarsi una delle aziende più avanzate nel campo della promozione della donna: nel 2020 ha ricevuto dal governo giapponese il *Prime Ministerial Award for Women Empowering Companies*, in riconoscimento dei risultati eccezionali in termini di politiche, iniziative e risultati nella promozione delle dipendenti donne a posizioni esecutive. Il tasso di donne in posizione manageriale raggiunge oggi il 57,5% e, da marzo 2021, il 46,2% dei membri del consiglio di amministrazione sono donne. Il target di *Shiseido* è arrivare al 50% nel prossimo futuro, un obiettivo che viene supportato dal programma di *workshop NEXTLEADERSHIP SESSIONS for WOMEN* dal 2017: gli incontri forniscono un'occasione di formazione ad hoc per le dipendenti che decidono di perseguire una carriera nel management. Un altro progetto sui generis è invece *Speak Jam*, un programma di *mentoring* introdotto nel 2020 volto a supportare le donne desiderose di voler fare carriera.³⁷⁵

³⁷⁴ LVMH, *LVMH launches first edition of Institut des Métiers d'Excellence in Japan*, in "LVMH News", 2021. Tratto da <https://www.lvmh.com/news-documents/news/lvmh-launches-first-edition-of-institut-des-metiers-dexcellence-in-japan/>

³⁷⁵ Shiseido, *Diversity, Inclusion and the Empowerment of Women at Shiseido*, in "Shiseido Website". Tratto da <https://corp.shiseido.com/en/sustainability/society/gender-equality3/>

Shiseido dimostra il suo supporto alle lavoratrici soprattutto tramite i suoi innovativi servizi per l'infanzia: nel 2003 e 2017 ha infatti istituito due asili nido aziendali di cui le dipendenti possono usufruire. Nel 2017, il colosso della cosmesi ha inoltre creato la *KODOMOLOGY Co.*, una vera e propria agenzia che si occupa della gestione di tutte le strutture di assistenza all'infanzia sotto *Shiseido*. La sensibilità dell'azienda alle tematiche della maternità ha fatto sì che a partire dal 2019 l'azienda offra molti *workshop* sul *know-how* genitoriale, oltre a delle attività designate appositamente per i più piccoli.³⁷⁶

Tra gli altri progetti, nel 2017 *Shiseido* e UN Women hanno annunciato una *partnership* per promuovere la parità di genere in Giappone; la collaborazione mira ad aumentare la consapevolezza dell'uguaglianza di genere e a sviluppare le capacità di giovani donne e uomini di agire come agenti per il cambiamento. Non si tratta della prima collaborazione tra la divisione dell'ONU e il colosso della cosmesi: nel 2010, *Shiseido* è stata tra le prime aziende giapponesi a firmare i *Women's Empowerment Principles* (WEP), una serie di linee guida aziendali sviluppate da UN Women su come incoraggiare le donne a mettersi in gioco sul posto di lavoro.³⁷⁷

3.5.5 – UNIQLO Commitment

UNIQLO rappresenta il più importante colosso del *fast fashion* giapponese ed è oggi parte del gruppo *Fast Retailing*. Similmente a *Shiseido*, l'azienda di abbigliamento è un grande promotore delle donne in carriera e, come il *Keidanren*, mira a raggiungere una percentuale femminile del 50% per tutti i manager al più tardi entro la fine del 2030. Il tasso di donne con contratti regolari in *UNIQLO* ammonta al 71,3%, di cui il 42,6% copre posizioni manageriali, fra le quali si annoverano *area/store manager*, direttori generali, *block leader*, dirigenti aziendali.

Il gruppo *Fast Retailing* ha introdotto una serie di iniziative, tra cui il *Women's Direct Meeting*, un'opportunità per le donne manager dei negozi *UNIQLO* di confrontarsi con professionisti e dirigenti esterni all'azienda, e il *Career Support Program*, una formazione ad hoc

³⁷⁶ Shiseido, *Resolving the Gender Gap and Empowering Women in Japan*, in "Shiseido Website". Tratto da <https://corp.shiseido.com/en/sustainability/society/gender-equality1/>

³⁷⁷ UN Women, *UN Women ga kabushikigaisha Shiseido to keiyaku teiketsu kokunai ni okeru jenda byodo suisbin ni kansuru batsu no renkei purojekuto o jissbi*, in "UN Women website", 2017. UN Women, 「UN Women が株式会社 資生堂と契約締結国内におけるジェンダー平等推進に関する初の連携プロジェクトを実施」、UN Women ウェブサイト、2017 年. Tratto da <https://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2017/04/shiseido-becomes-the-first-japanese-company-to-partner-with-un-women#japanese>

per le candidate donne manager promettenti. Il gruppo si preoccupa inoltre di condurre una formazione per aiutare il personale dirigente a riconoscere e dissipare i pregiudizi inconsci relativi al genere nel lavoro. Come Shiseido, anche UNIQLO e *Fast Retailing* sono partner di UN Women.³⁷⁸

3.6 – Rappresentazione della Donna sul luogo di lavoro

La difficoltà di fare carriera in Giappone per una donna è sicuramente un argomento oggi centro di numerose discussioni e per il quale, come visto nella sezione precedente, numerose aziende si stanno adoperando a migliorare creando servizi di supporto o simili. Per avere un'idea generale della percezione della donna lavoratrice in Giappone al giorno d'oggi è molto utile fare riferimento ai *mass media*: essendo mezzi di comunicazione di massa, rappresentano uno specchio della società che dipinge in maniera più o meno chiara l'opinione pubblica. Tra film, *dorama*, *manga* e serie di animazione, i contenuti che raffigurano la donna sul posto di lavoro sono di certo numerosi ma per quest'analisi farò riferimento principalmente a due prodotti, facilmente fruibili anche dall'Italia.

3.6.1 – Aggretsuko

Quando si parla di donna lavoratrice nel contesto dei *media* non si può non menzionare *Aggretsuko* (アグレッシブ烈子 *Aggreshibu Retsuko*), una serie *anime* prodotta da Netflix in collaborazione con Sanrio a partire dal 2018 e che ad oggi conta quattro stagioni che hanno riscontrato notevole successo. La serie, che vede come personaggi degli animali antropomorfi, si incentra su Retsuko, una “ragazza” di venticinque anni che lavora nel reparto contabilità di un'importante azienda situata a Marunouchi, Tokyo.³⁷⁹ La storia ruota attorno alla vita d'ufficio del panda rosso, presentando le difficoltà che incontra e soprattutto i conflitti con i suoi superiori. Nonostante alcune situazioni siano, per via della natura del prodotto, dipinte in modo iperbolico, *Aggretsuko* è stata da moltissimi definita una commedia

³⁷⁸ Fast Retailing, *Gender*, in “Fast Retailing Diversity & Inclusion”. Tratto da <https://www.fastretailing.com/employment/en/diversity/gender/>

³⁷⁹ Sanrio, *Aggreshibu Retsuko PROFILE* (Profilo di Aggressive Retsuko), in “Sanrio Website”. サンリオ、「アグレッシブ烈子 PROFILE」. Tratto da https://www.sanrio.co.jp/character/aggresiveretsuko/#char_profile

dai toni estremamente realistici, tanto da ricordare a numerose casalinghe, un tempo lavoratrici, i tempi “traumatici” in ufficio prima di cambiare vita.³⁸⁰

Sicuramente uno dei personaggi cardine della serie ed estremamente interessante per questo elaborato è il capoufficio Ton (トン部長 *Ton buchō*), un maiale maschilista e di vecchio stampo che, a detta dei personaggi, è rimasto ancora alla mentalità lavorativa degli anni Ottanta³⁸¹ tanto da ostinarsi ad utilizzare un abaco per il suo lavoro piuttosto che un pc.³⁸² Il capoufficio prende continuamente di mira la povera Retsuko, sia aumentando senza motivo i suoi straordinari, sia facendole svolgere compiti che non rientrano assolutamente nelle sue mansioni, come preparare il thè, pulire la sua scrivania o riempire il suo umidificatore. Ma questi, a detta di Ton, sono lavori che devono essere svolti da donne (「茶を入れろ。これも仕事だ。女のな！」 «Prepara il the. Anche questo è lavoro. Delle donne!»).³⁸³ I colleghi sono ben consapevoli dell’abuso di potere che la povera Retsuko subisce ma sono anche convinti del fatto che denunciarli ai piani superiori gli si ritorcerebbe solo contro. Già dal primo episodio Ton manifesta il suo odio nei confronti del genere femminile: di fronte a un thè disgustoso preparato da Retsuko non si arrabbia, anzi, le dice che il suo essere “carina” supplisce alle sue mancanze di capacità e che anche se una donna incapace è una seccatura, lo è ancora di più una donna intelligente (「ああ、いい いい。かわいいもんじゃねか。できねえ女はムかつくが、できる女よりはまだマシだろ？」 «Oh, non importa. È carina, vero? Le donne incapaci potranno essere una seccatura, ma sono migliori di quelle capaci, vero?»).³⁸⁴ Nonostante sia un responsabile, Ton è inoltre spesso visto nella serie giocare a golf invece di lavorare ma i suoi coetanei lo giustificano affermando che anche “quello” è il suo lavoro: questa non è altro che una satira della retorica dell’impiego a vita giapponese ove, dopo aver sgobbato da giovani per anni, ci si ritrova ad essere promossi per *seniority* e a delegare la maggior parte del lavoro ai propri sottoposti, riempendoli di straordinari.³⁸⁵ Dal terzo episodio in poi Ton affibbia a Retsuko un soprannome quanto mai calzante per la sua mentalità sessista: *koshikake* (腰掛け), un termine che indica un lavoro temporaneo nell’attesa di trovare qualcosa di meglio o di sposarsi. Il

³⁸⁰ Oi Mariko, “The angry red panda that is Japan's new working woman”, in *BBC News*, 2017. Tratto da <https://www.bbc.com/news/world-asia-38606355>

³⁸¹ Rarecho, “Una ragazza seria e lavoratrice”, in *Aggretsuko*, Netflix, 2018.

³⁸² Rarecho, “A breve termine”, in *Aggretsuko*, Netflix, 2018.

³⁸³ Rarecho, “Un Giorno nella Vita di Retsuko”, in *Aggretsuko*, Netflix, 2018.

³⁸⁴ Ibidem.

³⁸⁵ Rarecho, “Una ragazza seria e lavoratrice”, in *Aggretsuko*, Netflix, 2018.

capoufficio ritiene infatti che Retsuko, come la maggior parte delle giovani donne dell'azienda, siano lì non tanto per lavorare ma per “trovarsi un fidanzato” e mettersi a posto.³⁸⁶ Ad avere atteggiamenti problematici non è però solamente Ton ma anche la sua collega Tsubone, un'impiegata più anziana che, nonostante donna, assume gli stessi atteggiamenti sessisti del capoufficio: definisce Retsuko una perditempo,³⁸⁷ le affibbia senza motivo il suo lavoro come extra,³⁸⁸ e afferma che sia addirittura il panda rosso a maltrattare i dipendenti uomini e non il contrario.³⁸⁹

La serie in realtà non affronta solamente le difficoltà lavorative ma anche i “problemi” che una venticinquenne giapponese si trova a gestire al giorno d'oggi, come il matrimonio e i figli. Sia nella prima che nella seconda stagione viene infatti presentata allo spettatore la difficoltà di sviluppare delle relazioni interpersonali profonde in una società come quella giapponese, ove si è spesso oberati di lavoro: Retsuko frequenta gli incontri di gruppo (合コン *Gōkon*)³⁹⁰ finalizzati a conoscere potenziali *partners* prima e, su consiglio della madre, inizia poi ad usufruire di un servizio di consulenza per i matrimoni combinati (お見合いデート *Omiai dēto*),³⁹¹ senza però avere successo. È in questi momenti che la protagonista dimostra di essere una donna dalla mentalità estremamente “giapponese”: il suo sogno non è fare carriera ma sposarsi³⁹² e considera lasciare il lavoro e diventare una casalinga a tempo pieno una naturale conseguenza di questa decisione.³⁹³ Si tratta però spesso di considerazioni che il panda rosso fa non tanto perché desideri davvero un *partner* ma perché lo ritiene l'unico modo per poter finalmente uscire dall'inferno del *power harassment* (パワハラ *pawahara*) di cui è vittima da anni.³⁹⁴ Retsuko è invidiosa delle sue colleghe che lasciano il lavoro per sposarsi³⁹⁵ anche se non tutti la pensano come lei: il suo collega Haida, un giovane che si potrebbe considerare simbolo dell'impiegato “moderno” riflette con Retsuko affermando che egli sarebbe più contento se sua moglie continuasse a lavorare una volta sposati, sia per questioni

³⁸⁶ Rarecho, “A breve termine”, in *Aggretsuko*, Netflix, 2018.

³⁸⁷ Ibidem.

³⁸⁸ Rarecho, “Una ragazza seria e lavoratrice”, in *Aggretsuko*, Netflix, 2018.

³⁸⁹ Rarecho, “Doppia moratoria”, in *Aggretsuko: Season 2*, Netflix, 2019.

³⁹⁰ Rarecho, “Il re dei distratti”, in *Aggretsuko*, Netflix, 2018.

³⁹¹ Rarecho, “Futuro ignoto”, in *Aggretsuko: Season 2*, Netflix, 2019.

³⁹² Rarecho, “Una vita straordinaria”, in *Aggretsuko: Season 2*, Netflix, 2019.

³⁹³ Rarecho, “Matrimonio”, in *Aggretsuko*, Netflix, 2018.

³⁹⁴ Ibidem.

³⁹⁵ Rarecho, “È l'ora di crescere”, in *Aggretsuko: Season 2*, Netflix, 2019.

economiche (un doppio stipendio) sia perché ritiene che rappresenterebbe un buon esempio, influenzando anche i suoi futuri figli.³⁹⁶

A discostarsi dalla mentalità prettamente “giapponese” non è solo il collega di Retsuko ma sono anche altri due personaggi secondari, di particolare interesse per questa tesi: Washimi, la segretaria del Presidente dell’Azienda, e Gori, il capoufficio marketing. Queste due donne sono l’emblema della *business woman* giapponese: non sposate, senza figli e orgogliose di essere diventate donne di successo nonostante il contesto maschilista in cui lavorano³⁹⁷ Tuttavia, laddove Washimi dopo un matrimonio e un divorzio non rimpiange le sue decisioni, Gori è continuamente amareggiata del fatto che a causa della sua carriera non si sia potuta sposare. Washimi viene definita nella serie come la donna che il capoufficio Ton odia: determinata ma soprattutto capace, tanto che la si vede spesso svolgere il lavoro del Presidente stesso che figura invece come un incapace, ricoprendo il suo ruolo probabilmente solo grazie alla *seniority* o al suo nome di famiglia.³⁹⁸

Il designer della serie Yeti ha dichiarato di essersi ispirato allo stress e alla frustrazione delle *office lady* che osservava ogni giorno, un tipo di stanchezza che però non è solamente giapponese: la serie è stata apprezzata moltissimo anche all’estero ed è considerata molto comprensibile specialmente da parte dei *millennials*. Inoltre, chi non si identifica in Retsuko, spesso si identifica nei personaggi secondari: insomma, *Aggretsuko* sembrerebbe rappresentare un quadretto accurato dell’odierna vita in ufficio.³⁹⁹

3.6.2 – Tokyo Girl

Un altro prodotto televisivo degno di nota in questo contesto è il dramma (ドラマ, lett. serie tv asiatica) *Tokyo Girl*, noto in lingua originale con il titolo *Tōkyō Joshi Zukan* (東京女子図鑑, lett. Libro/Guida illustrato/a per le ragazze di Tokyo). La serie è andata in onda tra il 2016 e il 2017 ed è stata scritta da Hisako Kurosawa e diretta da Yuki Tanada. Lo show è stato poi distribuito in streaming tramite la piattaforma di *Amazon Prime Video* nel 2018.

La serie ruota attorno alla figura di Aya Saitō, una ragazza originaria della prefettura di Akita e che decide di trasferirsi a Tokyo per lavoro. Gli undici episodi seguono le vicende

³⁹⁶ Rarecho, “Matrimonio”, in *Aggretsuko*, Netflix, 2018.

³⁹⁷ Rarecho, “Futuro ignoto”, in *Aggretsuko: Season 2*, Netflix, 2019.

³⁹⁸ Rarecho, “Incitamento alla ribellione”, in *Aggretsuko*, Netflix, 2018.

³⁹⁹ Mary-Ann RUSSON, “The Japanese anime tackling workplace bullying”, in *BBC News*, 2018. Tratto da <https://www.bbc.com/news/business-45369882>

di Aya dall'ultimo anno di liceo fino ai suoi quarantacinque anni circa, narrando gli eventi che intrecciano la sua carriera, la sua vita privata e i suoi dubbi rispetto alla vita che ha deciso di perseguire. Ogni episodio offre un'"istantanea" della vita di Aya, un momento particolare che sta affrontando, e i titoli delle puntate sono legati ai diversi quartieri dove la protagonista vive in quel preciso momento della sua esistenza.

Su questa serie ci sarebbero un'infinità di tematiche da esplorare, ma si tratta senza dubbio di uno dei prodotti più "realisti" che si possa trovare nel panorama dei *dorama* giapponesi. Lo show descrive senza filtri le numerose e ardue difficoltà che una donna ambiziosa come Aya deve affrontare nel raggiungere i suoi obiettivi, scontrandosi con una realtà in cui sembra non trovare mai il suo posto. Aya si sente un *outcast* nel suo paesino natale e per questo decide di trasferirsi nella grande città; qui paga però caro il prezzo per diventare una donna di successo: il mettere su una famiglia diventa una missione impossibile, così quanto è complesso mantenere una relazione sentimentale per il suo carattere troppo "fiero" e forte.

Nella serie vi sono alcune scene di particolare interesse per questo elaborato: similmente ad *Aggretsuko*, *Tokyo Girl* affronta il problema di una società che non rende possibile avere il tempo per sviluppare delle relazioni umane. Aya, come Retsuko, frequenta gli incontri di gruppo (合コン *Gōkon*) organizzati ad hoc dalle sue colleghe e nei quali sono presenti *salaryman*, medici, avvocati con notevoli prospettive di carriera. In uno degli episodi, uno degli uomini si avvicina ad Aya e le confessa che è ben consapevole che le donne presenti all'incontro siano solo interessate ad una cosa, ovvero lo stipendio dei potenziali "fidanzati", sostenendo che le presenti siano lì solamente per "accalappiarsi" una preda e poter lasciare il lavoro per godersi la vita da casalinghe a tempo pieno.⁴⁰⁰ Se per alcune donne della serie questa è un'aspirazione vera e propria, per Aya non lo è assolutamente ma questo momento della serie evidenzia quale sia una percezione ancora troppo diffusa tra gli uomini giapponesi. Sempre in merito alle relazioni, un altro tema che la serie affronta è quello del matrimonio: Aya, donna di successo, non ha un marito e nel vedere le sue ex colleghe di lavoro, casalinghe sposate e in dolce attesa, comincia a domandarsi se abbia davvero fatto la scelta giusta nel voler fare carriera.⁴⁰¹ Aya si sente, ancora una volta, "fuori posto" e per questo, come il panda

⁴⁰⁰ KUROSAWA Hirako, "Ebisu: Single Man" in *Tokyo Girl* (東京女子図鑑 *Tōkyō joshi zukan*), Amazon Prime, 2018.

⁴⁰¹ KUROSAWA Hirako, "Ginza: Cinderella Story" in *Tokyo Girl* (東京女子図鑑 *Tōkyō joshi zukan*), Amazon Prime, 2018.

rosso della Sanrio, decide di rivolgersi ad un servizio di consulenza matrimoniale (お見合い *omia*). La protagonista sembra però non riscuotere molto successo e, a detta della consulente dell'agenzia, il motivo è che Aya è “troppo”: troppo ben vestita e curata, uno sguardo troppo intelligente tanto da intimidire gli uomini, ma soprattutto “troppo vecchia” rispetto alle sue concorrenti ventenni, e, di conseguenza, poco “appetibile” nonostante in questo momento della serie abbia circa trent'anni.⁴⁰² Dopo un po' di tempo Aya però trova marito: un uomo dal reddito altissimo scelto dal “catalogo” dell'agenzia matrimoniale. Si tratta però di una convivenza superficiale e a tratti desolante: Aya, a causa del suo impegnativo lavoro come *executive* presso Gucci, si trattiene spesso al lavoro facendo numerose ore di straordinari; in casa il consorte non la aiuta minimamente, non mettendo nemmeno i suoi vestiti da lavoro al proprio posto. I due sono spesso costretti a mangiare fuori in quanto Aya non ha tempo di cucinare e al marito non sfiora nemmeno l'idea di svolgere una mansione domestica. Quando Aya decide di prendersi un giorno libero dal lavoro, lo fa per sistemare casa e cucinare un pasto, ricevendo grandi lodi dal marito per aver fatto una volta tanto la vera casalinga.⁴⁰³ Superfluo sottolineare come il marito di Aya sia un personaggio emblematico raffigurante la mentalità giapponese poco progressista del *ryōsai kenbo*.

La serie nel suo complesso racchiude perfettamente tutti i temi trattati in questa tesi, evidenziando in particolare come manchi ancora quella flessibilità sul lavoro che permetterebbe ad una donna di crearsi una vita all'infuori di questo.

Mi piacerebbe chiudere la sezione in esame con il momento della serie che ha ispirato l'argomento per questa tesi di laurea: circa a metà dello show, la protagonista decide di cambiare lavoro in quanto l'attuale è poco gratificante ma, soprattutto, il suo responsabile non ha la minima idea di aumentarle lo stipendio nonostante l'importante ruolo che Aya ricopre. La protagonista decide dunque di fare domanda presso Gucci, ove verrà in seguito selezionata: durante il colloquio, la datrice di lavoro le chiede specificatamente se Aya sappia cosa sia successo nel 1985. Non sapendo rispondere, la responsabile di Gucci spiega che in quell'anno è stata promulgata una delle leggi più importanti per le donne, senza la quale non

⁴⁰² KUROSAWA Hirako, “Toyosu: Et tu, Brute?” in *Tokyo Girl* (東京女子図鑑 *Tōkyō joshi zukan*), Amazon Prime, 2018.

⁴⁰³ KUROSAWA Hirako, “Toyosu: Endangeres Species That Won't Go Extinct” in *Tokyo Girl* (東京女子図鑑 *Tōkyō joshi zukan*), Amazon Prime, 2018.

avrebbero potuto in quel momento essere sedute nell'ufficio di una delle più importanti aziende del mondo.⁴⁰⁴

3.7 – L'impatto del Covid sul mondo del lavoro femminile

Il Coronavirus ha messo in luce le debolezze di molti paesi e il Giappone non rappresenta un'eccezione: la pandemia ha infatti evidenziato le già note lacune e il lento progresso relativi alla parità di genere. Ad essere maggiormente colpiti dal virus sono stati i settori della ristorazione e quello alberghiero, complici gli effetti correlati dovuti alla chiusura di uffici e scuole; queste industrie, di cui una grande maggioranza è composta da forza lavoro femminile come spiegato nella sezione 3.2, hanno subito un rapido deterioramento dell'occupazione, specialmente per i dipendenti non regolari. Le ripercussioni del covid non hanno riguardato solo l'ambito lavorativo: la pandemia ha fatto emergere problemi quali la violenza domestica e la povertà delle famiglie monoparentali.⁴⁰⁵

A livello statistico, è possibile osservare dai dati del *Gender Equality Bureau Cabinet Office*⁴⁰⁶ un drastico calo di occupazione ad aprile 2020 e che ha colpito in maniera peggiore le donne. Vi è infatti una differenza notevole: il numero di lavoratrici è diminuito di circa 740mila laddove il numero di lavoratori uomini di 350mila. Ciò potrebbe essere dovuto a due fattori: le donne lavoravano nei settori principalmente colpiti; le lavoratrici sono state considerate “sacrificabili” dalle aziende in quanto impiegate per la maggior parte con contratti non regolari. È anche vero però che i numeri di occupati hanno avuto una ripresa a partire da luglio 2020 e, a marzo 2021, si assestavano su numeri piuttosto simili a quelli di dicembre 2019.⁴⁰⁷ In percentuale, il tasso di donne che ha perso il lavoro ammonta a 2,9% per coloro senza figli e a 2,2% per quelle con prole a carico; la percentuale maschile di chi è diventato disoccupato ammonta a 1,8%.⁴⁰⁸

⁴⁰⁴ KUROSAWA Hirako, “Ginza: A Life Choice of a 30-year-old Woman” in *Tokyo Girl* (東京女子図鑑 Tōkyō joshi zukan), Amazon Prime, 2018.

⁴⁰⁵ Danjo kyōdō sankakukyoku, *Danjo kyōdō sankaku hakusho-rei wa 3-nenban “Korona-ka de genzaiika shita danjo kyōdō sankaku no kadai to mirai”*, (Libro bianco sull'uguaglianza di genere, edizione 2021, Le sfide e il futuro dell'uguaglianza di genere rivelati sotto Corona), 2021. 男女共同参画局、「男女共同参画白書 令和3年版『コロナ下で顕在化した男女共同参画の課題と未来』」、2021年。Tratto da https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/honpen/b1_s00_00.html

⁴⁰⁶ Danjo kyōdō sankakukyoku, *Danjo kyōdō sankaku hakusho-rei wa 3-nenban “Dai 1-setsu korona-ka de genzaiika shita danjo kyōdō sankaku no kadai ~ shūgyō-men ~”*, (Libro bianco sull'uguaglianza di genere, edizione 2021, Sezione 1: Sfide all'uguaglianza di genere che emergono sotto Corona: aspetti occupazionali), 2021.

⁴⁰⁷ Tavola 25.

⁴⁰⁸ Yanfei ZHOU, “How Women Bear the Brunt of COVID-19's Damages on Work”, *Japan Labor Issues*, vol. 5(28), 2021, p.3.

Senza dubbio sono le donne con figli ad aver patito di più gli effetti della pandemia: le madri non possono chiedere ai parenti, soprattutto se anziani, un aiuto per la cura della prole a causa del rischio di infezione. Le donne sono state così costrette a diminuire il loro tempo disponibile per il lavoro al fine di poter bilanciare con successo l'impegno domestico, il lavoro d'ufficio e l'educazione dei figli. Tuttavia, sono molte le donne che hanno ammesso di trovarsi in difficoltà a gestire i bambini mentre lavorano da casa.⁴⁰⁹ In percentuale le ore di lavoro sono diminuite per le donne di circa il 15,5%, con una conseguente riduzione del reddito mensile dell'8,8% per le donne con figli.⁴¹⁰

Il *Gender Equality Bureau Cabinet Office* ha svolto un'indagine sulla percezione del telelavoro.⁴¹¹ le donne hanno in particolare lamentato effetti negativi come l'aumento di alcune spese quali le bollette (31,2%), minore tempo per sé stesse (13,6%), un incremento dei lavori domestici (17,6%); al contrario, gli uomini hanno registrato una serie di effetti positivi come la possibilità di sfruttare meglio il tempo altrimenti impiegato negli spostamenti casa-lavoro (27,7%), un minore stress rispetto alla vita da pendolare (27,2%), maggiori possibilità di stare in famiglia (19,2%). Sia uomini che donne hanno lamentato una certa ambiguità negli orari di lavoro (19,2% e 13%), causata dal non più definito confine tra casa e azienda.⁴¹²

Un'indagine molto esaustiva in merito al telelavoro è quella di Tomohiro Takami: nelle sue conclusioni afferma che una gran parte di giapponesi reputa il telelavoro una comodità, uno strumento da continuare ad utilizzare e che rende più facile combinare in modo flessibile lavoro e vita quotidiana. Tuttavia, questi benefici diventano vani quando il *trade off* per lavorare da casa si traduce in un orario di lavoro più lungo e un maggiore numero di straordinari.⁴¹³ Le donne rimangono svantaggiate per i motivi di cui sopra ma non è detto che il quadro sia del tutto negativo: diversi studiosi affermano infatti che le nuove pratiche di lavoro porteranno dei benefici non indifferenti per le donne sul lungo termine.⁴¹⁴

⁴⁰⁹ Ibid. p.4

⁴¹⁰ Ibidem.

⁴¹¹ Danjo kyōdō sankakukyoku, *Danjo kyōdō sankaku hakusho-rei wa 3-nenban "Dai 3-setsu posutokorona jidai ni okeru danjo kyōdō sankaku no mirai"*, (Libro bianco sull'uguaglianza di genere, edizione 2021, Sezione 3 Il futuro della parità di genere nell'era post-corona), 2021. 男女共同参画局、「男女共同参画白書 令和3年版『第3節 ポストコロナ時代における男女共同参画の未来』」、2021年. Tratto da https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/honpen/b1_s00_03.html

⁴¹² Tavola 26.

⁴¹³ TAKAMI Tomohiro, "Working from Home and Work-life Balance during COVID-19: The Latest Changes and Challenges in Japan", *Japan Labor Issues*, vol.5(33), 2021, p.31.

⁴¹⁴ ZHOU, "How Women Bear the Brunt of COVID-19's Damages on Work", p.7.

Conclusioni

Nel marzo 2021 il *World Economic Forum* ha stilato il suo annuale report riguardante il divario di genere a livello globale. Questo viene misurato con un indicatore compreso fra 0, che indica la completa disuguaglianza di genere, e 1, il contrario.⁴¹⁵ Nelle ultime valutazioni del *Global Gender Gap Index* il Giappone si è posizionato 120° su un totale di 156 paesi, con un punteggio pari a 0,656: si tratta del risultato peggiore fra i membri del G7.⁴¹⁶ Il Giappone si è inoltre classificato 147° (0,061) nella sottocategoria dell'*empowerment* politico e 117° (0,604) in quella dell'*economic participation and opportunity*.⁴¹⁷

Questi risultati parlano da sé: nonostante il Giappone sia uno dei paesi economicamente più avanzati al mondo, il divario riguardante il genere è ancora troppo grande. La sua posizione sembrerebbe poi essere peggiorata rispetto agli scorsi anni,⁴¹⁸ una situazione paradossale in quanto il crescente interesse per i problemi strutturali del paese e l'accresciuta consapevolezza della disuguaglianza di genere dovuta al coronavirus avrebbero dovuto essere un'opportunità per promuovere ulteriormente l'uguaglianza e realizzare una società basata su diversità e inclusione, così come aveva dichiarato il *Gender Equality Bureau Cabinet Office*.⁴¹⁹

I dati sull'impiego femminile analizzati nel terzo capitolo, risultano però ironicamente confortanti, in quanto la percentuale di donne lavoratrici è pari al 70% e costituisce più della metà della forza lavoro totale giapponese. Qual è dunque il vero stato delle cose?

La EEOL e la legislazione correlata hanno indubbiamente avuto degli effetti positivi sulla popolazione attiva femminile ma rimane problematica la questione delle donne dirigenti: il numero di queste è ancora troppo modesto perché il Giappone possa salire di una qualche posizione nel *Global Gender Gap Index*. Proprio per il fatto che la EEOL non sia stata in grado di migliorare le condizioni lavorative affinché queste permettessero alle donne di raggiungere con più agilità incarichi dirigenziali, la legge può essere racchiusa all'interno di quel cerchio di atteggiamenti definito *tatema* (建前): un comportamento esclusivamente “di facciata” che

⁴¹⁵ ASSMANN, “Gender Equality in Japan: The Equal Employment Opportunity Law Revisited”, pp. 3, 4.

⁴¹⁶ World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, Ginevra, WEF, 2021, p.10.

⁴¹⁷ Ibid. p.19.

⁴¹⁸ Nel 2015 il Giappone sei è posizionato 101°.

⁴¹⁹ Danjo kyōdō sankakukyoku, *Danjo kyōdō sankaku hakusho-rei wa 3-nenban “Korona-ka de genzaiika shita danjo kyōdō sankaku no kadai to mirai”*, (Libro bianco sull'uguaglianza di genere, edizione 2021, Le sfide e il futuro dell'uguaglianza di genere rivelati sotto Corona), 2021. 男女共同参画局、「男女共同参画白書 令和3年版『コロナ下で顕在化した男女共同参画の課題と未来』」、2021年. Tratto da

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/honpen/b1_s00_00.html

si tiene in pubblico allo scopo di fare “bella figura” e soddisfare le aspettative altrui, celando invece le vere intenzioni. (本音 *bonne*). Non è solamente la EEOL ad essere responsabile del numero esiguo di CEO donne giapponesi: le donne della diffusissima classe media sono ancora vittime di una mentalità che difficilmente contempla il successo lavorativo come gratificante, trovando più allentanti il matrimonio e la vita da casalinga full-time piuttosto che essere vittime di un sistema che impone paletti quali la *spousal tax*, bassa retribuzione, orari di lavoro estenuanti. La EEOL ha inoltre fallito nel rieducare la società giapponese ad una nuova divisione dei ruoli che sia indipendente dal genere, in particolare nel contesto domestico. Per raggiungere questo obiettivo sarebbe ideale istituire dei progetti che possano educare i bambini alla parità di genere,⁴²⁰ obiettivo già ampiamente discusso dal *Gender Equality Bureau Cabinet Office* ma per ora lungi dall’essere realizzato.

Il Giappone, e non solo, dovrebbe però comprendere che un aumento delle lavoratrici, ma soprattutto un miglioramento delle condizioni che gli permettano di aspirare a carriere di successo, non è fine a sé stesso: lo *European Institute for Gender Equality* stima, infatti, che un miglioramento nella parità di genere porterebbe ad un aumento pari a 10,5 milioni di posti di lavoro entro il 2050, di cui circa il 70% sarebbero ricoperti da donne.⁴²¹ Superfluo affermare che un aumento di donne con incarichi dirigenziali avrebbe un impatto positivo sull’economia giapponese, accrescendone la produttività soprattutto nei tempi di ripresa che ci aspetteranno una volta terminata la pandemia.

Vorrei concludere questo elaborato ricordando però che è sempre bene guardare in “casa propria”: prima di iniziare le ricerche per questa tesi, il mio immaginario del lavoro femminile giapponese era decisamente più catastrofico, tanto da essere rimasta sorpresa quando ho letto che più del 70% delle donne siano lavoratrici in Giappone. Sono rimasta altrettanto stupita quando, analizzando i dati presenti in questa tesi, ho realizzato quanto la situazione delle lavoratrici italiane fosse ben peggiore rispetto alle colleghe giapponesi: il fatto che l’Italia si posizioni 112° nella sottocategoria dell’*economic participation and opportunity* (appena due posizioni sopra il Giappone) del *Global Gender Gap Index* è la schiacciante prova che l’Italia ha una lunga strada da percorrere sulle pari opportunità lavorative.⁴²² A questo proposito, in futuro potrebbe risultare interessante svolgere una ricerca comparata fra i due

⁴²⁰ LARSEN, “Ryousai Kenbo Revisited...”, p. 228.

⁴²¹ European Institute for Gender Equality, *Economic case for gender equality in the EU*, in "EIGE". Tratto da <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>

⁴²² World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, Ginevra, WEF, 2021, p.19.

paesi, non solo dal punto di vista legislativo ma anche a livello economico, così da comprendere quali siano i problemi degli uni e degli altri e, perché no, imparare da questi.

Appendice – Tavole e Dati

SQ1 それはどうしてですか。 (M.A.) (N=1,396)

- (9.8) みんなが結婚するから
- (6.8) まわりがうるさいから
- (11.2)社会的に安定するから
- (24.9)結婚するのがあたりまえだから
- (34.0)結婚は女の幸福だから
- (10.2)経済的に安定するから
- (22.4)精神的に安定するから
- (5.6) 子どもがほしいから
- (0.6) セックスのため
- (6.0) その他
- (3.4) 不明

(M.T.=135.1)

Tavola 1, Naikaku-fu seifu kōbō-shūtsu, Fūjin ni kansuru seronchōsa (Sondaggio sulle donne), in "Seron chōsa – Naikaku-fū", Ottobre 1972.

SQ1 それはどうしてですか。 (M. A.)
(N=591)

- (12.7)みんなが結婚するから
- (8.3) まわりがうるさいから
- (16.6)社会的に安定するから
- (22.2)結婚するのがあたりまえだから
- (8.3) 結婚すれば幸福になれるから
- (8.1) 経済的に安定するから
- (20.6)精神的に安定するから
- (6.4) 子どもがほしいから
- (0.2) セックスのため
- (19.6)その他
- (4.1) 不明

Tavola 2, Naikaku-fu seifu kōbō-shūtsu, Fūjin (I-bu) ni kansuru seronchōsa (Sondaggio – 1a parte – sulle donne), in "Seron chōsa – Naikaku-fū", Maggio 1979.

Q12あなたは、自分の結婚の相手から「しっかりした女」だと思われたいですか、それとも「かわいい女」だと思われたいですか。（しいていえばどちらでしょうか）（N=1,945）

- (20.9)しっかりした女
- (57.7)かわいい女
- (21.3)どちらともいえない、わからない

Tavola 3, Naikaku-fu seifu kōhō-shitsu, Fujin ni kansuru seronchōsa (Sondaggio sulle donne), in “Seron chōsa – Naikaku-fu”, Ottobre 1972.

Q3(1) 男性のみに聞く（1）あなたは、結婚の相手として、「しっかりした女性」がよいと思いますか、それとも「かわいい女性」がよいと思いますか。・・・しいていえばどちらでしょうか。（N=463）

- (56.6)しっかりした女性
- (25.5)かわいい女性
- (17.9)どちらともいえない、わからない

Tavola 4, Naikaku-fu seifu kōhō-shitsu, Fujin (I-bu) ni kansuru seronchōsa (Sondaggio – 1a parte – sulle donne), in “Seron chōsa – Naikaku-fu”, Maggio 1979.

Q22 [回答票6]（全員に）女性の結婚についていろいろな考え方がありますが、あなたはどうお考えになりますか、この中ではどうでしょうか。

- (39.7)(ア)なんといっても女の幸福は結婚にあるのだから結婚したほうがよい
- (20.7)(イ)精神的にも経済的にも安定するから結婚したほうがよい
- (19.9)(ウ)人間である以上当然のことだから結婚したほうがよい
- (13.1)(エ)1人立ちできればあえて結婚しなくてもよい
- (0.4)(オ)結婚は女性の自由を束縛するから、一生結婚しないほうがよい
- (6.2) わからない

Tavola 5, Naikaku-fu seifu kōhō-shitsu, Fujin ni kansuru seronchōsa (Sondaggio sulle donne), in “Seron chōsa – Naikaku-fu”, Ottobre 1972.

Q9 [回答票2] 女性の結婚についていろいろな考え方がありますが、あなたはどうお考えになりますか。この中ではどうでしょうか。

- (32.5)(ア)なんといっても女の幸福は結婚にあるのだから結婚したほうがよい
- (21.6)(イ)精神的にも経済的にも安定するから結婚したほうがよい
- (19.7)(ウ)人間である以上当然のことだから結婚したほうがよい
- (18.6)(エ)一人立ちできればあえて結婚しなくてもよい
- (0.3)(オ)結婚は女性の自由を束縛するから、一生結婚しないほうがよい
- (7.3) わからない

Tavola 6, Naikaku-fu seifu kōhō-shitsu, Fujin (II-bu) ni kansuru seronchōsa, (Sondaggio – 2nda parte – sulle donne), in “Seron chōsa – Naikaku-fu”, Ottobre 1979.

Q32(1) (回答票9) (全員に) 夫婦の役割りについて伺いますが、「夫は外で働き、妻は家庭をまもる」という考え方について、あなたはどのように思いますか、この中ではどうでしょうか。

- (48.8)(ア)賛成
- (34.4)(イ)どちらかといえば賛成
- (7.6) (ウ)どちらかといえば反対
- (2.6) (エ)反対
- (6.6) わからない

Tavola 7, Naikaku-fu seifu kōbō-shitsu, Fujin ni kansuru seronchōsa (Sondaggio sulle donne), in “Seron chōsa – Naikaku-fu”, Ottobre 1972.

Q12 (回答票4) 夫婦の役割りについて伺いますが、「夫は外で働き、妻は家庭をまもる」という考え方について、あなたはどのように思いますか。この中ではどうでしょうか。
(N=8,239)

- (31.8)(ア)賛成
- (40.8)(イ)どちらかといえば賛成
- (16.1)(ウ)どちらかといえば反対
- (4.3) (エ)反対
- (7.1) わからない

Tavola 8, Naikaku-fu seifu kōbō-shitsu, Fujin (II-bu) ni kansuru seronchōsa, (Sondaggio – 2nda parte – sulle donne), in “Seron chōsa – Naikaku-fu”, Ottobre 1979.

Q66 (回答票18) (全員に) 一般的に女性が職業を持つことについて、どのようにお考えになりますか。この中ではどうでしょうか、1つだけあげてください。

- (7.8) (ア)女性は職業をもたないほうがよい
- (18.6)(イ)結婚するまでは職業をもつほうがよい
- (12.3)(ウ)子どもができるまでは職業をもつほうがよい
- (11.5)(エ)子どもができてもずっと職業を続ける
- (39.5)(オ)子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい
- (10.3) わからない

Tavola 9, Naikaku-fu seifu kōbō-shitsu, Fujin ni kansuru seronchōsa (Sondaggio sulle donne), in “Seron chōsa – Naikaku-fu”, Ottobre 1972.

Q20 (回答票11) 一般的に女性が職業を持つことについて、どのようにお考えになりますか。この中ではどうでしょうか。1つだけあげてください。

- (7.0) (ア)女性は職業をもたないほうがよい
- (11.3)(イ)結婚するまでは職業をもつほうがよい
- (10.8)(ウ)子どもができるまでは職業をもつほうがよい
- (20.1)(エ)子どもができてもずっと職業を続けるほうがよい
- (39.2)(オ)子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい
- (11.6) わからない

Tavola 10, Naikaku-fu seifu kōbō-shitsu, Fujin (II-bu) ni kansuru seronchōsa, (Sondaggio – 2nda parte – sulle donne), in “Seron chōsa – Naikaku-fu”, Ottobre 1979.

I - 2 - 11 図 男女雇用機会均等法に関する相談件数の推移 (相談内容別)

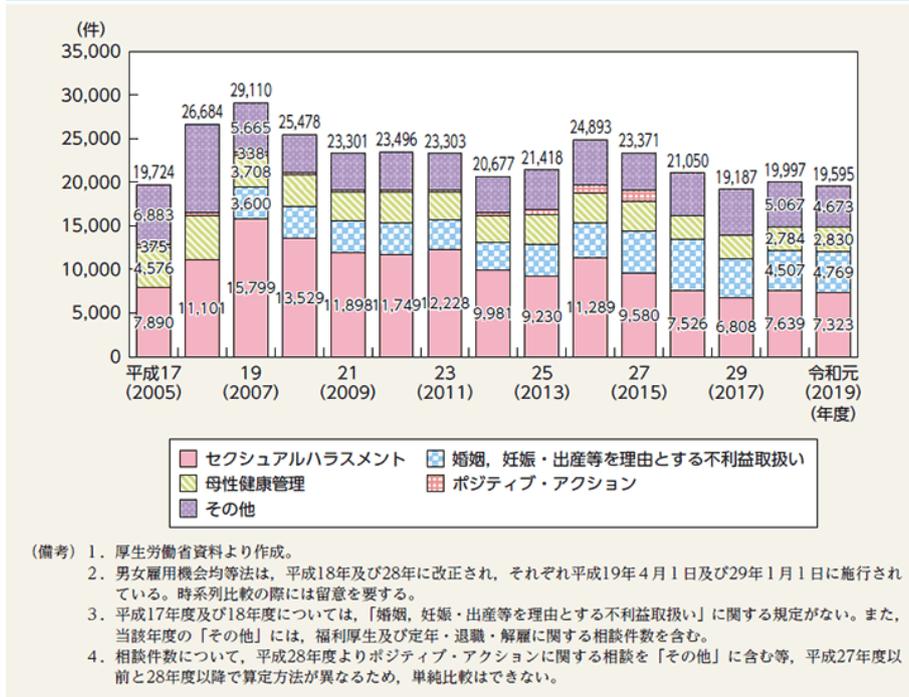


Tavola 11, *Danjo kyōdō sankakukyōku, Danjo kyōdō sankaku hakusō-rei wa 3-nenban "Dai 1-setsu shūgyō o meguru jōkyō"*, (Libro bianco sull'uguaglianza di genere, edizione 2021, sezione 1: la situazione dell'occupazione), 2021.



Tavola 12, *The World Bank, Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate) - Japan (1990-2020)*.

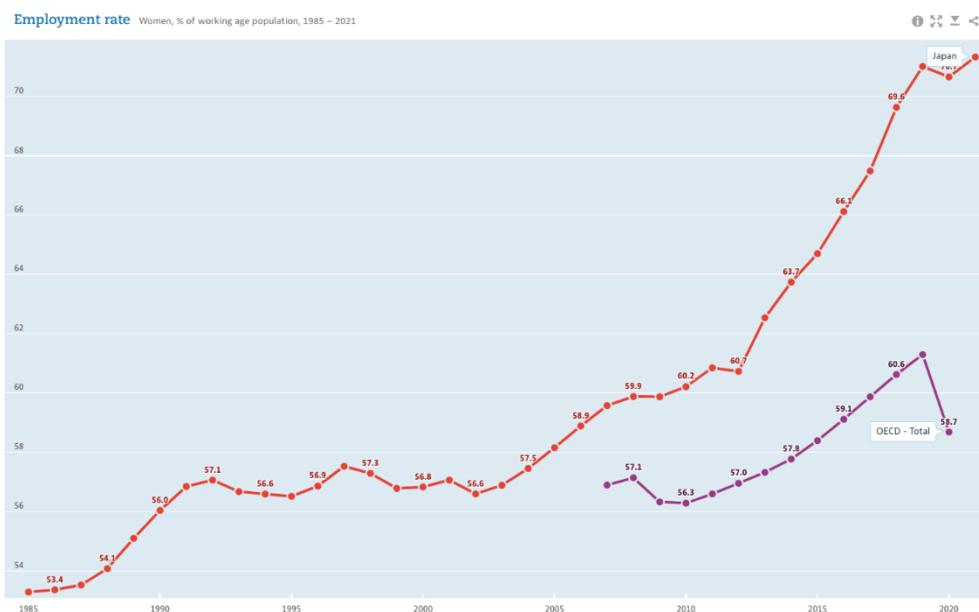


Tavola 13, OECD, Employment rate (1985-2021).

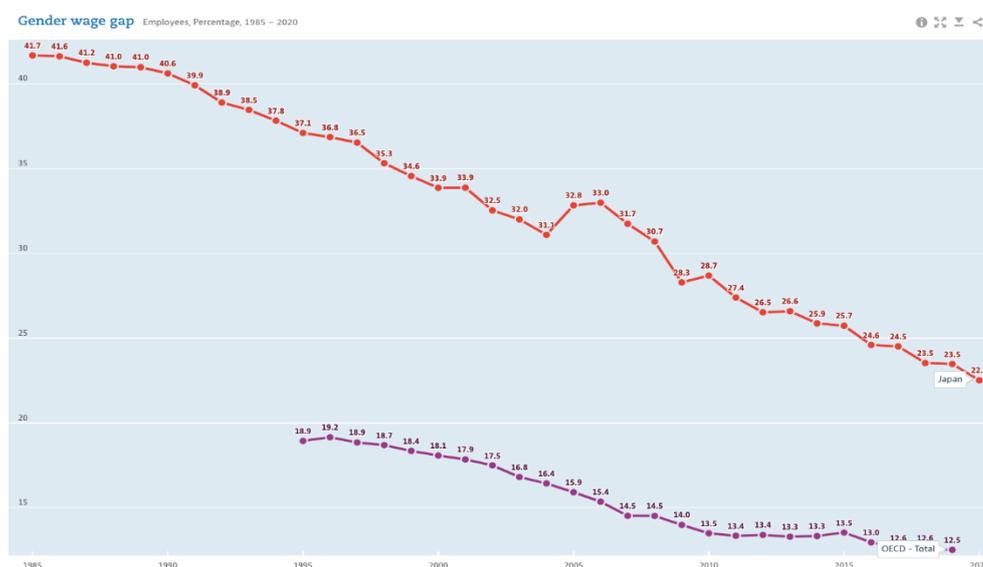


Tavola 14, Gender wage gap (1985-2020).

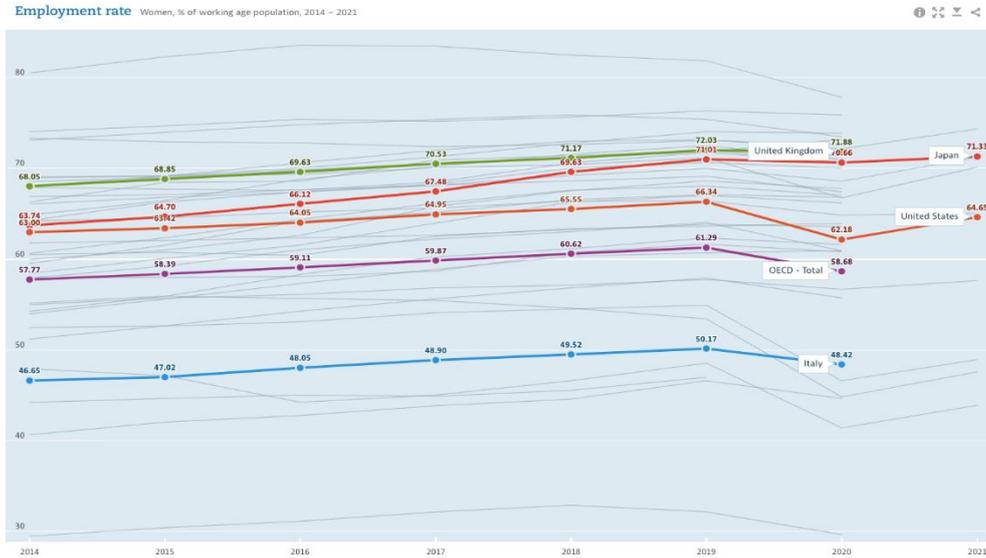


Tavola 15, OECD, Employment rate (2014-2021).

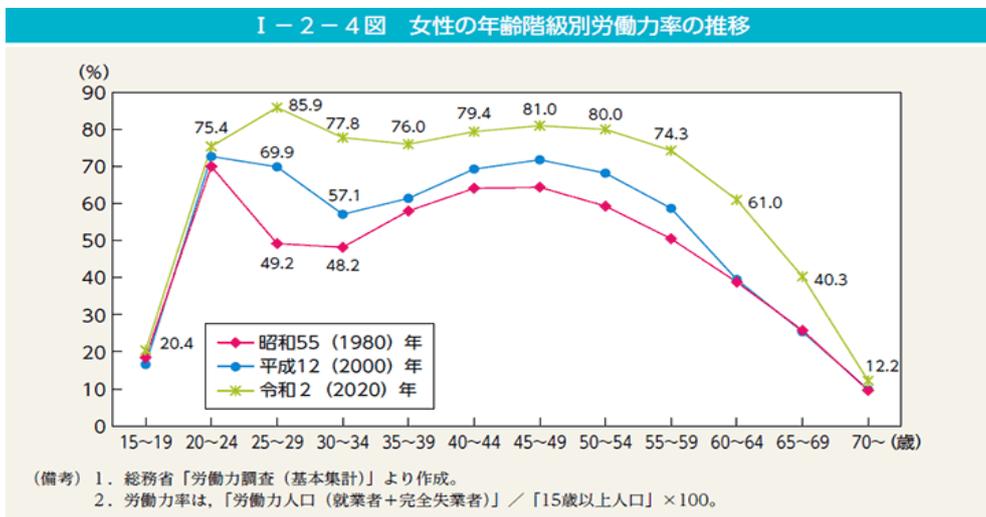


Tavola 16, Danjo kyōdo sankakukyōken, Danjo kyōdo sankaku hakusho-rei wa 3-nenban "Dai 1-setsu shūgyō o meguru jōkyō", (Libro bianco sull'uguaglianza di genere, edizione 2021, sezione 1: la situazione dell'occupazione), 2021.

1-2-7 図 年齢階級別非正規雇用労働者の割合の推移

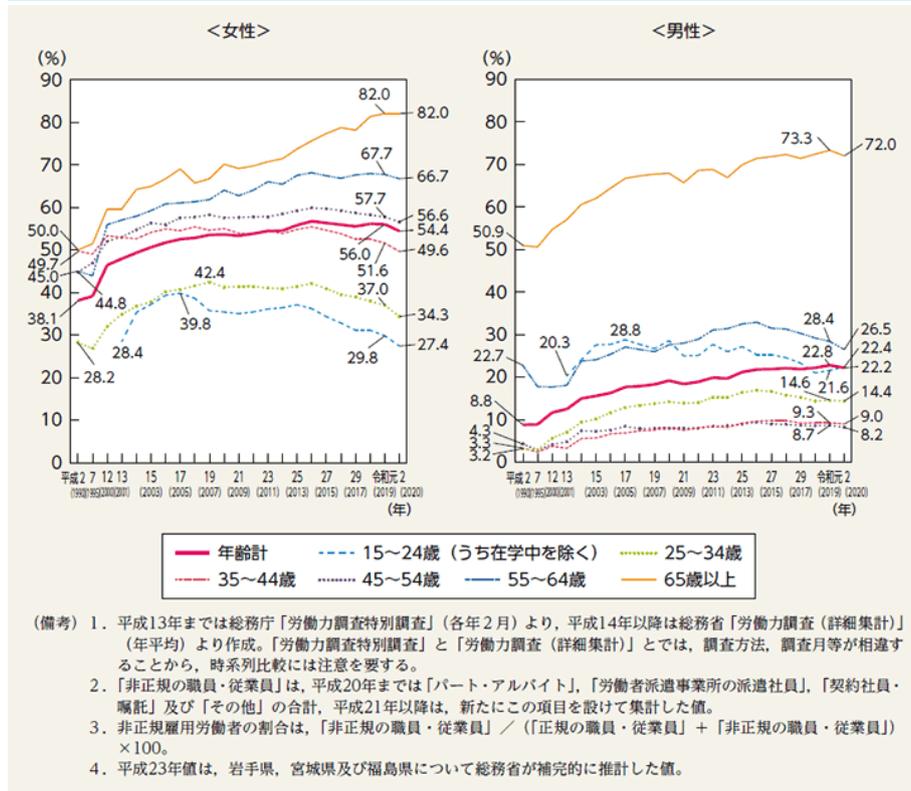


Tavola 17, *Danjo kyōdō sankakukyōku, Danjo kyōdō sankaku hakusho-rei wa 3-nenban* “*Dai 1-setsu shūgyō o meguru jōkyō*”, (*Libro bianco sull'uguaglianza di genere, edizione 2021, sezione 1: la situazione dell'occupazione*), 2021.

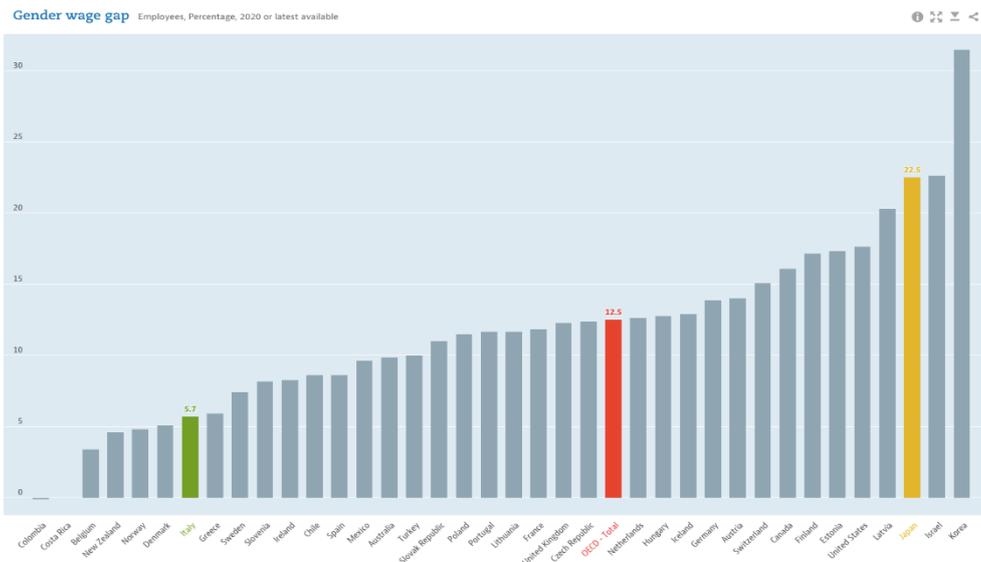


Tavola 18, OECD, *Gender wage gap* (2020).

I-特-8図 産業別雇員の雇用形態別割合 (令和2 (2020) 年)

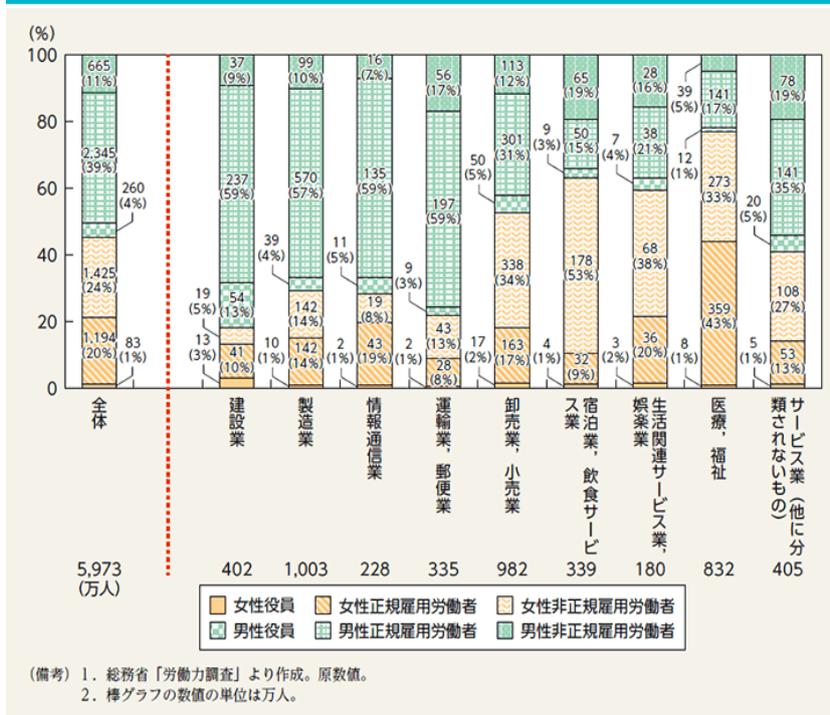


Tavola 19, Danjo kyōdō sankakukyoku, Danjo kyōdō sankaku hakusho-rei wa 3-nenban “Dai 1-seisu korona-ka de genzaika shita danjo kyōdō sankaku no kadai ~ shūgyō-men ~”, (Libro bianco sull’uguaglianza di genere, edizione 2021, Sezione 1: Sfide all’uguaglianza di genere che emergono sotto Corona: aspetti occupazionali), 2021.

I-2-12図 階級別役職者に占める女性の割合の推移

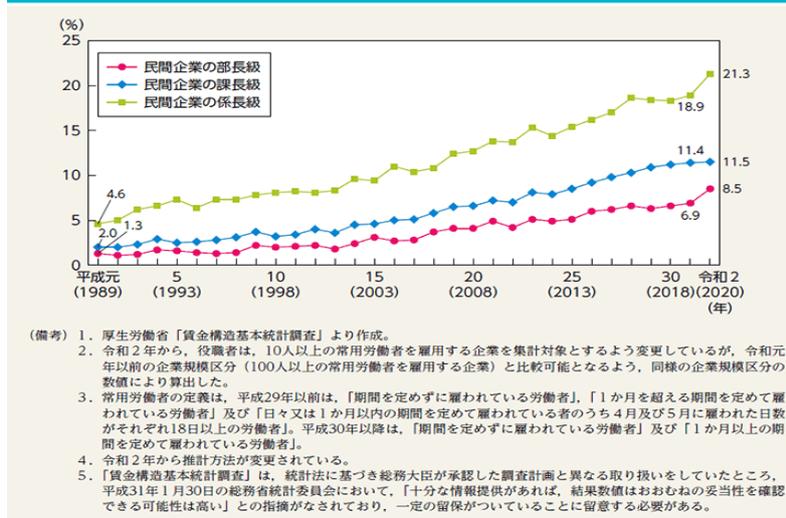
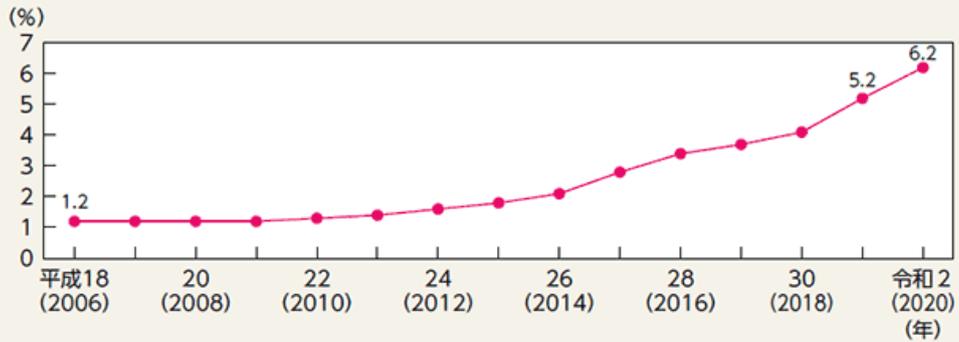


Tavola 20, Danjo kyōdō sankakukyoku, Danjo kyōdō sankaku hakusho-rei wa 3-nenban “Dai 1-seisu korona-ka de genzaika shita danjo kyōdō sankaku no kadai ~ shūgyō-men ~”, (Libro bianco sull’uguaglianza di genere, edizione 2021, Sezione 1: Sfide all’uguaglianza di genere che emergono sotto Corona: aspetti occupazionali), 2021.

I - 2 - 13図 上場企業の役員に占める女性の割合の推移



- (備考) 1. 東洋経済新報社「役員四季報」より作成。
 2. 調査対象は、全上場企業（ジャスダック上場会社を含む）。
 3. 調査時点は原則として各年7月31日現在。
 4. 「役員」は、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役員及び執行役員。
 5. 第5次男女共同参画基本計画においては、東証一部上場企業の取締役、監査役、執行役員、執行役員又はそれに準じる役職者に占める女性の割合を新たな目標として設定。

Tavola 21, *Ibidem*.

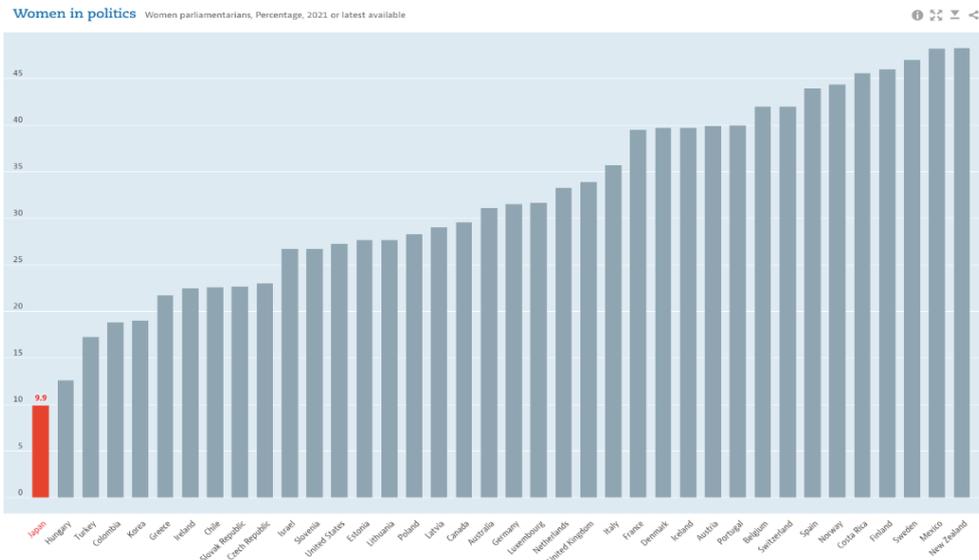


Tavola 22, OECD, *Women in politics*, 2022.

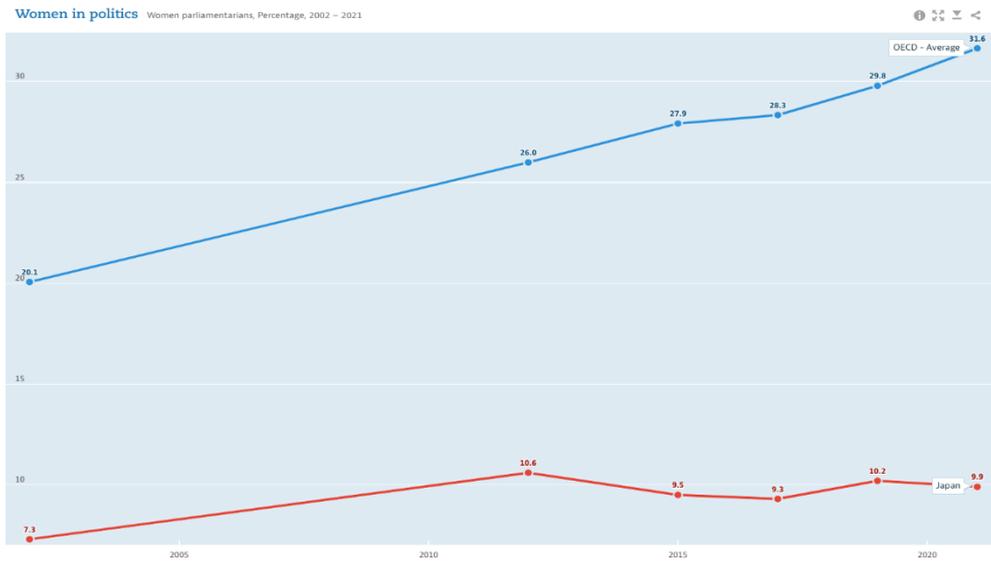


Tavola 23, *Ibidem*.

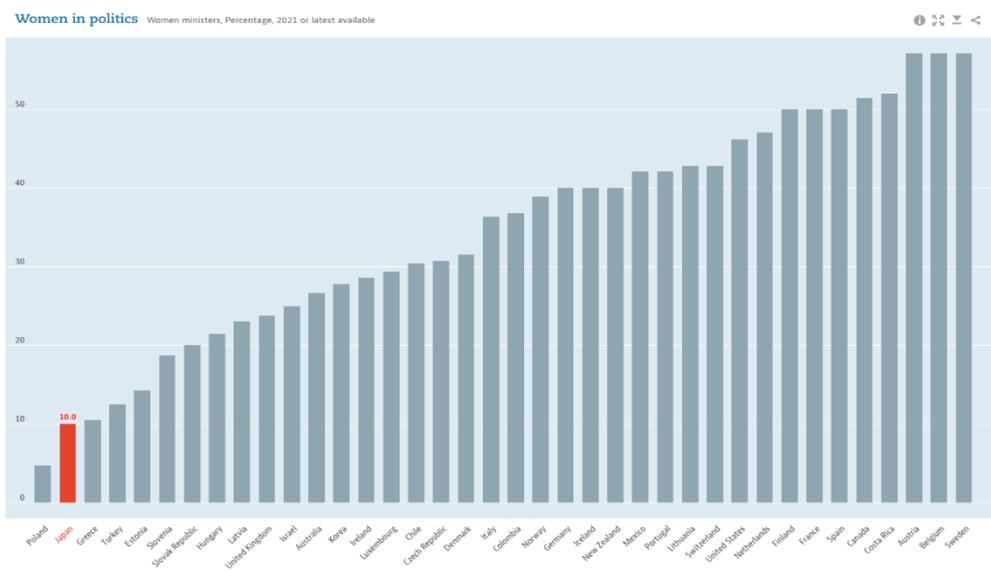
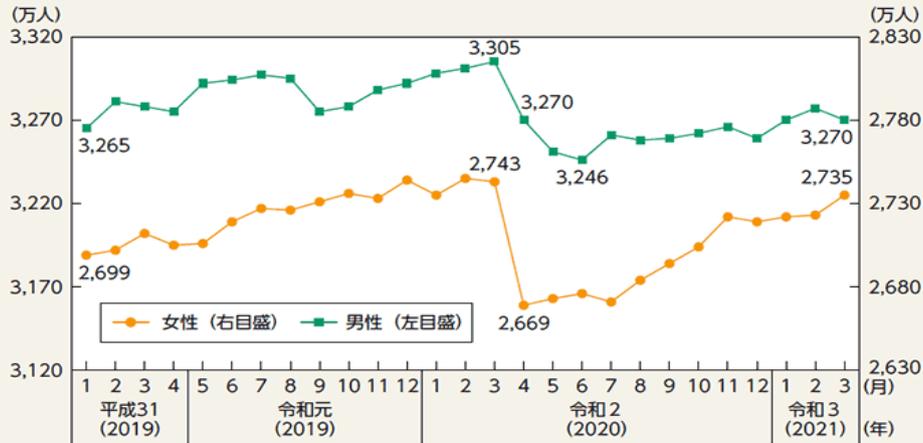


Tavola 24, *Ibidem*.

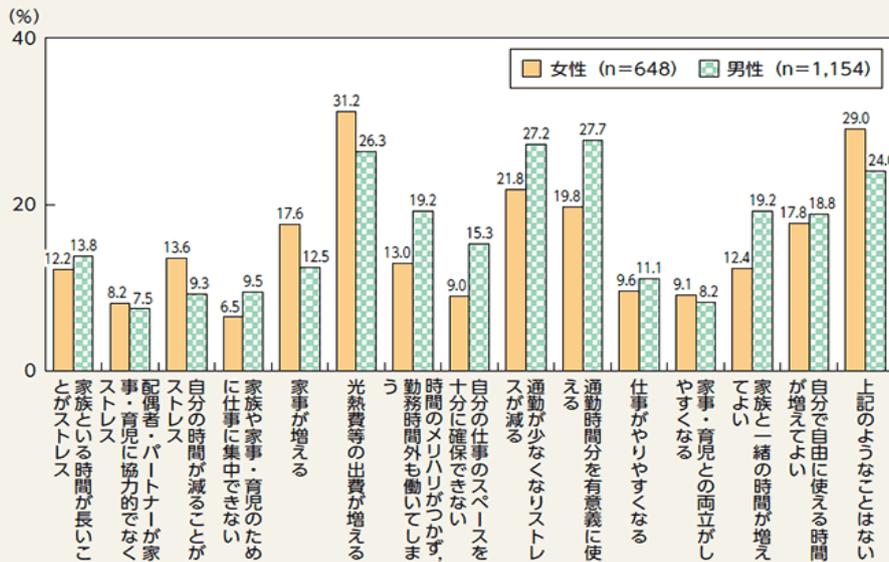
I-特-6図 雇用者数の推移



(備考) 総務省「労働力調査」より作成。季節調整値。

Tavola 25, Danjo kyōdō sankakukyoku, Danjo kyōdō sankaku bakusho-rei wa 3-nenban “Dai 1-setsu korona-ka de genzaika shita danjo kyōdō sankaku no kadai ~ shūgyō-men ~”, (Libro bianco sull'uguaglianza di genere, edizione 2021, Sezione 1: Sfide all'uguaglianza di genere che emergono sotto Corona: aspetti occupazionali), 2021.

I-特-56図 テレワークを経験して感じたこと (テレワークを経験した就業者)



(備考) 1. 「令和2年度 男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査報告書」(令和2年度内閣府委託調査)より作成。
 2. テレワークに関する設問「就業者」定義…「正規の会社員・職員・従業員」「パート・アルバイト」「労働派遣事業所の派遣社員」「嘱託」「その他の形で雇用されている」「会社などの役員」と回答した人が対象。
 3. 「第1回緊急事態宣言中」にテレワークを実施した人が対象。

Tavola 26, Danjo kyōdō sankakukyoku, Danjo kyōdō sankaku bakusho-rei wa 3-nenban “Dai 3-setsu posutokorona jidai ni okeru danjo kyōdō sankaku no mirai”, (Libro bianco sull'uguaglianza di genere, edizione 2021, Sezione 3 Il futuro della parità di genere nell'era post-corona), 2021.

Bibliografia

30% Club Japan Investor Group, *Annual Report 2020/21*, Tokyo, 30% Club, 2021

30% Club, *Welcome to the Japan Chapter*, in “30% Club Website”. Tratto da <https://30percentclub.org/chapters/japan/> (ultimo accesso 19 febbraio 2022)

ASSMANN, Stephanie, “Gender Equality in Japan: The Equal Employment Opportunity Law Revisited”, *The Asia-Pacific Journal*, vol. 12(45), 2014, pp. 1-23

BOLING, Patricia, “State Feminism in Japan?”, *U.S.-Japan Women’s Journal*, 2008, (34), 2008, pp. 68-89

CASARICO, Alessandra, “Women in politics: why so few and what to do about it”, *IEB Report*, 2019, pp.11-18

Danjo kyōdō sankakukyoku, *Danjo kyōdō sankaku hakusho-rei wa 3-nenban “Dai 1-setsu shūgyō o meguru jōkyō”*, (Libro bianco sull'uguaglianza di genere, edizione 2021, sezione 1: la situazione dell'occupazione), 2021. 男女共同参画局、「男女共同参画白書 令和3年版『第1節 就業をめぐる状況』」、2021年. Tratto da https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/honpen/b1_s02_01.html (ultimo accesso 19 febbraio 2022)

Danjo kyōdō sankakukyoku, *Danjo kyōdō sankaku hakusho-rei wa 3-nenban “Dai 2-setsu kigyō ni okeru josei no sankaku”*, (Libro bianco sull'uguaglianza di genere, edizione 2021, Sezione 2: Partecipazione delle donne al business), 2021. 男女共同参画局、「男女共同参画白書 令和3年版『第2節 企業における女性の参画』」、2021年. Tratto da https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/honpen/b1_s02_02.html (ultimo accesso 19 febbraio 2022)

Danjo kyōdō sankakukyoku, *Danjo kyōdō sankaku hakusho-rei wa 3-nenban “Dai 1-setsu korona-ka de genzaika shita danjo kyōdō sankaku no kadai ~ shūgyō-men ~”*, (Libro bianco sull'uguaglianza di genere, edizione 2021, Sezione 1: Sfide all'uguaglianza di genere che emergono sotto

Corona: aspetti occupazionali), 2021. 男女共同参画局、「男女共同参画白書 令和 3 年版『第 1 節 コロナ下で顕在化した男女共同参画の課題～就業面～』」、2021 年. Tratto da https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/honpen/b1_s00_01.html (ultimo accesso 19 febbraio 2022)

Danjo kyōdō sankakukyoku, *Danjo kyōdō sankaku hakusho-rei wa 3-nenban “Korona-ka de genzaika shita danjo kyōdō sankaku no kadai to mirai”*, (Libro bianco sull'uguaglianza di genere, edizione 2021, Le sfide e il futuro dell'uguaglianza di genere rivelati sotto Corona), 2021. 男女共同参画局、「男女共同参画白書令和 3 年版『コロナ下で顕在化した男女共同参画の課題と未来』」、2021 年. Tratto da https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/honpen/b1_s00_00.html (ultimo accesso 19 febbraio 2022)

Danjo kyōdō sankakukyoku, *Danjo kyōdō sankaku hakusho-rei wa 3-nenban “Dai 3-setsu posutokorona jidai ni okeru danjo kyōdō sankaku no mirai”*, (Libro bianco sull'uguaglianza di genere, edizione 2021, Sezione 3 Il futuro della parità di genere nell'era post-corona), 2021. 男女共同参画局、「男女共同参画白書 令和 3 年版『第 3 節 ポストコロナ時代における男女共同参画の未来』」、2021 年. Tratto da https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/honpen/b1_s00_03.html

EDWARDS Linda N., “Equal Employment Opportunity in Japan: A View from the West”, *ILR Review*, vol. 4(2), 1988, pp. 240-250

EDWARDS, Linda N., *The Status of Women in Japan: Has the Equal Opportunity Law Made a Difference?*, New York, Columbia University, 1992

EHARA Yumiko, “Japanese Feminism in the 1970s and 1980s”, trad. di Yanagida Eino e Paula Long, *U.S.-Japan Women's Journal. English Supplement*, (4), 1993, pp. 49-69

European Institute for Gender Equality, *Economic case for gender equality in the EU*, in "EIGE".
Tratto da <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality> (ultimo accesso 21 febbraio 2022)

Fast Retailing, *Gender*, in "Fast Retailing Diversity & Inclusion". Tratto da <https://www.fastretailing.com/employment/en/diversity/gender/> (ultimo accesso 19 febbraio 2022)

GELB, Joyce, "Tradition and Change in Japan: The Case of Equal Employment Opportunity Law", *U.S.-Japan Women's Journal. English Supplement*, (1), 1991, pp. 48-75

GELB, Joyce, *Gender Equality in the Workplace in Japan: Twenty Years of Progress or More of the Same?*, Presentation at American Political Science Association, 2009

GEMELLI, Marcella C., *United Nations Decade for Women*, in "Encyclopedia Britannica". Tratto da <https://www.britannica.com/topic/United-Nations-Decade-for-Women> (ultimo accesso 17 febbraio 2022)

GIANNOULIDIS, Stefania e BARBIERI, Marta, *BREVE STORIA DELLA DONNA NELLA POLITICA GIAPPONESE*, in "Orizzonti Internazionali", 2020. Tratto da <https://www.orizzontinternazionali.org/2020/04/09/breve-storia-della-donna-nella-politica-giapponese/> (ultimo accesso 18 febbraio 2022)

GOLDSTEIN-GIDONI Ofra, "The Postwar 'Professional Housewife' and the Japanese State", in *Housewives of Japan*, New York Palgrave Macmillan, 2012, pp. 53-77

Hahaoya Taikai, *Hahaoya Taikai Hōmupēji* (Home Page sul gruppo Hahaoya), in "Hahaoya Taikai Website". 母親大会、「母親大会・ホームページ」. Tratto da <http://hahaoyataikai.jp/> (ultimo accesso 14 febbraio 2022)

HAMBLETON Alexandra, "Idol as Accidental Activist: Agnes Chan, Feminism, and Motherhood in Japan", *Idols and Celebrity in Japanese Media Culture*, 2012 cit. pp. 153-165

Harvard Radcliffe Institute, *International Women's Year: Get Started*, in “Research Guides Schlesinger Library on the History of Women in America”. Tratto da https://guides.library.harvard.edu/schlesinger_IWY (ultimo accesso 17 febbraio 2022)

HAYMAN Amanda, “Feminism: Made in Japan”, *Off Our Backs: Celebrating Women World-Wide*, vol.16(3), 1986, pp. 6-7

HILL, Brandon K., *Japanese Female Entrepreneurs who Thrive Against the Odds*, in “Freshtrax”, 2021. Tratto da <https://blog.btrax.com/japanese-female-entrepreneurs-who-thrive-against-the-odds/> (ultimo accesso 19 febbraio 2022)

HORIUCHI Junko, *Keidanren sets goal for 30% of executives to be women by 2030*, in “The Japan Times”, 2020. Tratto da <https://www.japantimes.co.jp/news/2020/11/23/business/keidanren-female-executives-2030/> (ultimo accesso 19 dicembre 2021)

HUEN, Yuki W.P., “Workplace Sexual Harrassment in Japan: a Review of Combating Measures Taken”, *Asian Survey*, vol. 45(5), 2007, pp. 811-827

International Labor Organization, *C100 - Equal Remuneration Convention (No. 100)*, 1951. Tratto da https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100 (ultimo accesso 16 febbraio 2022)

JACKSON, Keith e TOMIOKA Miyuki, *The Changing Face of Japanese Management*, New York, Routledge, 2004

JONES H. J., “Japanese Women and the Dual-Track Employment System”, *Pacific Affairs*, vol. 49(4), 1977, pp. 589-606

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*, vol. 2(1), 2018, pp. 1-13

Keidanren, *2030-Nen 30-pāsento e no charenji*, in “Keidanren no Website”. 経団連、「2030年30%へのチャレンジ」、経団連のWebサイト. Tratto da <https://challenge203030.com/> (ultimo accesso 19 febbraio 2022)

Kōsei Rodōsho, *Jigyōnushi ka shokuba ni okeru seitekina gendō ni kiin suru mondai ni kanshite koyō kanri-jō-kō su e ki sochi-tō ni tsuite no shishin* (Linee guida per i datori di lavoro sulle misure di gestione del lavoro da adottare in relazione ai problemi derivanti dalla cattiva condotta sessuale sul posto di lavoro), in “Kōsei Rodōsho Website”, 2006. 厚生労働省、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講すべき措置等についての指針」、2006. Tratto da <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605548.pdf> (ultimo accesso 9 febbraio 2022)

Kotobank, *Danjokoyōkikaikintōhō*, in “Kotobank Website”. コトバンク、「男女雇用機会均等法」。Tratto da <https://kotobank.jp/word/男女雇用機会均等法-5684> (ultimo accesso 16 febbraio 2022)

Kotobank, *Kinrō fujin fukushi-hō*, in “Kotobank Website”. コトバンク、「勤労婦人福祉法」。Tratto da <https://kotobank.jp/word/勤労婦人福祉法-1303944> (ultimo accesso 16 febbraio 2022)

KOYAMA Shizuko, “The "Good Wife and Wise Mother" Ideology in Post-World War I Japan”, trad. di Gabriel A. Sylvain, *U.S.-Japan Women's Journal. English Supplement*, (7), 1994, pp. 31-52

KUBO Katsuyuki, “Female CEOs on Japanese corporate boards and firm performance”, *Journal of the Japanese and International Economies*, vol. 62, 2021. Tratto da <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2021.101163>

KUROSAWA Hirako, “Ebisu: Single Man” in *Tokyo Girl* (東京女子図鑑 Tokyo joshi zukan), Amazon Prime, 2018

KUROSAWA Hirako, “Ginza: A Life Choice of a 30-year-old Woman” in *Tokyo Girl* (東京女子図鑑 Tokyo joshi zukan), Amazon Prime, 2018.

KUROSAWA Hirako, “Ginza: Cinderella Story” in *Tokyo Girl* (東京女子図鑑 Tokyo joshi zukan), Amazon Prime, 2018

KUROSAWA Hirako, “Toyosu: Endangeres Species That Won’t Go Extinct” in *Tokyo Girl* (東京女子図鑑 Tokyo joshi zukan), Amazon Prime, 2018

KUROSAWA Hirako, “Toyosu: Et tu, Brute?” in *Tokyo Girl* (東京女子図鑑 Tokyo joshi zukan), Amazon Prime, 2018

LARSEN, Robert, “Ryousai Kenbo Revisited: The Future of Gender Equality in Japan after the 1997 Equal Employment Opportunity Law”, *Hastings International & Comparative Law Review*, vol. 24(189), 2001, pp. 189-230

LEVONIAN, Megan, *Contemporary Women’s Employment in Japan: The Effects of State-Mandated Gender Roles, Wars and Japan, Inc.*, Claremont, CMC Senior Theses, 2013

LVMH, *LVMH launches first edition of Institut des Métiers d’Excellence in Japan*, in “LVMH News”, 2021. Tratto da <https://www.lvmh.com/news-documents/news/lvmh-launches-first-edition-of-institut-des-metiers-dexcellence-in-japan/> (ultimo accesso 17 febbraio 2022)

LVMH, *WOMAN EMPOWERMENT AT LVMH “Josei ga tomoni, sarani kagayaku to iu koto”* (Women Together, Shining Brighter) in “LVMH Jinzai”. LVMH、「WOMAN EMPOWERMENT AT LVMH 『女性が共に、さらに輝くということ』」、LVMH 人材. Tratto da <https://www.lvmh.co.jp//women-empowerment-at-lvmh-女性のエンパワーメント/> (ultimo accesso 17 febbraio 2022)

MARFORDING, Annette, “Gender Equality under the Japanese Constitution”, *Law and Politics in Africa, Asia and Latin America*, 1996, vol. 29(3), pp. 324-346

MATSUI Machiko, “Evolution of the Feminist Movement in Japan”, *NSWA Journal*, vol. 2(3), 1990, pp. 435-449

Ministry of Justice, *Translation of the Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment*, in “Japanese Law Translation”, 2009. Tratto da <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?printID=&id=60&re=02&vm=04>

Ministry of Justice, *Translation of The Constitution of Japan*, in “Japanese Law Translation”, 2009. Tratto da http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail_main?id=174

MIZUSHIMA Ikuko, “Promoting gender Equality in Japan: An Examination of Labor Law”, *Osaka University Law Review*, (64), 2017, pp. 161-166

MOLONY, Barbara, “Japan’s 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender”, *Signs*, vol. 20(2), 1995, pp. 268-302

MUN, Eunmi, *Why the equal employment opportunity law failed in Japan*, in “Work in Progress”, 2016. Tratto da <https://workinprogress.oowsection.org/2016/08/10/why-the-equal-employment-opportunity-law-failed-in-japan/> (ultimo accesso 15 febbraio 2022)

Naikaku-fu seifu kōhō-shitsu, *Fujin (I-bu) ni kansuru seronchōsa* (Sondaggio – 1a parte – sulle donne), in “Seron chōsa – Naikaku-fu”, Maggio 1979. 内閣府政府広報室、「婦人（I部）に関する世論調査」、昭和54年5月。Tratto da <https://survey.gov-online.go.jp/s54/S54-05-54-02.html> (ultimo accesso 31 gennaio 2022)

Naikaku-fu seifu kōhō-shitsu, *Fujin (II-bu) ni kansuru seronchōsa*, (Sondaggio – 2nda parte – sulle donne), in “Seron chōsa – Naikaku-fu”, Ottobre 1979. 内閣府政府広報室、「婦人（II部）に関する世論調査」、昭和54年10月。Tratto da <https://survey.gov-online.go.jp/s54/S54-10-54-14.html> (ultimo accesso 31 gennaio 2022)

Naikaku-fu seifu kōhō-shitsu, *Fujin ni kansuru seronchōsa* (Sondaggio sulle donne), in “Seron chōsa – Naikaku-fu”, Ottobre 1972. 内閣府政府広報室、「婦人に関する世論調査」、

昭和 47 年 10 月. Tratto da <https://survey.gov-online.go.jp/s47/S47-10-47-08.html> (ultimo accesso 31 gennaio 2022)

Naikaku-fu, *Kinrō fujinfukushi-hō* • *Shōwa yonjūnanana-nen shichi-gatsu tsuitachi hōritsu daihyakujūyūsan-gō* (Working Women's Welfare, Act No. 113 of July 1, 1972). 内閣府、勤労婦人福祉法・昭和四十七年七月一日法律第百十三号

Naikaku-fu, *Koyō no bun'ya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakubo-tō ni kansuru hōritsu* (Legge sulla garanzia, ecc. di pari opportunità e trattamento tra uomini e donne nel lavoro), in “Kōsei Rodōsho Website”, 1972 (ultima versione 2006). 内閣府、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」、1972. Tratto da https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=73075000&dataType=0&pageNo=1 (ultimo accesso 9 febbraio 2022)

Naikaku-fu, *Koyō no bun'ya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakubo-tō ni kansuru hōritsu shikōkisoku* • *Shōwa rokujūichi-nen ichi-gatsu nijūnanana-nichi rōdō shōrei dai-ni-gō* (Ordinance for the Enforcement of the Act on Ensuring Equal Opportunities for and Treatment of Men and Women in Employment, Ordinance of the Ministry of Labor No. 2 of January 27, 1986). 内閣府、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則・昭和六十一年一月二十七日労働省令第二号

Naikaku-fu, *Koyō no bun'ya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakubo-tō ni kansuru hōritsu* • *Shōwa yonjūnanana-nen shichigatsu tsuitachi hōritsu dai-hyakusanjū-gō* (Act on Equal Opportunity Between Men and Women in Employment, requiring equal employment opportunities between men and women, Act No. 113 of July 1, 1972). 内閣府、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律・昭和四十七年七月一日法律第百十三号

Naikaku-fu, *Nihon Koku Kenpō* (Costituzione del Giappone), 1946. 内閣府、「日本国憲法」、1946 年. Consultabile su <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=321CONSTITUTION> (ultimo accesso 15 febbraio 2022)

Naikaku-fu, *Rōdō kijun-hō* • *Shōwa nijuni-nen shigatsu nanoka jūkyū-gō* (Labor Standards Law, Act No. 49 of April 7, 1947). 内閣府、労働基準法・昭和二十二年四月七日法律第四十九号

NAKAMURA Megumi, *Management Development in Japan*, in “Journal of Management Development. The Free Library”, 1996. Tratto da <https://www.thefreelibrary.com/Development+of+female+managers+and+the+sogoshoku+in+Japan-a018900011>

NAKANO Yuko, *Among Equals? Women in Japanese Politics*, in “Center for Strategic and International Studies”, 2013. Tratto da https://csis-website-prod.s3.amazonaws.com/s3fs-public/legacy_files/files/publication/130711_Nakano_WomenInJapanesePolitics_JapanPlatform.pdf (ultimo accesso 19 febbraio 2022)

NAOKO, Tomie, “The Political Process of Establishing the Mother-Child Protection Law in Prewar Japan”, *Social Science Japan Journal*, vol. 8(2), 2005, pp. 239-251

nippon.com, *Josei shachō wa imada 1-wari-miman — teikoku dētabanku chōsa: Hoiku biyō nado seikatsu kanren chūshin* (Meno del 10% dei presidenti sono donne - sondaggio Teikoku Databank: Focus sulle industrie legate allo stile di vita, come la cura dei bambini e la bellezza), in “nippon.com website”, 2020. nippon.com、「女性社長はいまだ1割未満—帝国データバンク調査：保育・美容など生活関連中心」、nippon.com ウェブサイト, 2020 年. Tratto da <https://www.nippon.com/ja/japan-data/h00790/> (ultimo accesso 19 febbraio 2022)

OECD, *Employment rate (1985-2021)*

OECD, *Employment rate (2014-2021)*

OECD, *Gender wage gap (1985-2020)*

OECD, *Gender wage gap (2020)*

OECD, *Women in politics (2002-2021): Parliamentarians*

OECD, *Women in politics (2021): Ministers*

OECD, *Women in politics (2021): Parliamentarians*

OGAWA Manako, “The Establishment of the Women’s and Minors’ Bureau in Japan”, *U.S.-Japan Women’s Journal*, (13), 1997, pp. 56-86

OI Mariko, “The angry red panda that is Japan's new working woman”, in *BBC News*, 2017. Tratto da <https://www.bbc.com/news/world-asia-38606355> (ultimo accesso 10 febbraio 2022)

OZAWA, Marta N., *Child Welfare Programs in Japan*, *Social Service Review*, Mar., 1991, vol. 65(1), 1991, pp. 1-21

PARKINSON, Loraine, “Japan’s Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach to Social Change”, *Columbia Law Review*, vol. 89(3), 1989, pp. 604-661

PHARR, Susan J., “Women In Japan Today”, *Current History: Japan in The Seventies*, vol. 68(404), 1975, pp. 174-176, 183-184

RARECHO, “A breve termine”, in *Aggretsuko*, Netflix, 2018.

RARECHO, “Doppia moratoria”, in *Aggretsuko: Season 2*, Netflix, 2019.

RARECHO, “È l’ora di crescere”, in *Aggretsuko: Season 2*, Netflix, 2019.

RARECHO, “Futuro ignoto”, in *Aggretsuko: Season 2*, Netflix, 2019.

RARECHO, “Il re dei distratti”, in *Aggretsuko*, Netflix, 2018.

RARECHO, “Incitamento alla ribellione”, in *Aggretsuko*, Netflix, 2018.

RARECHO, “Matrimonio”, in *Aggretsuko*, Netflix, 2018.

RARECHO, “Un Giorno nella Vita di Retsuko”, in *Aggretsuko*, Netflix, 2018.

RARECHO, “Una ragazza seria e lavoratrice”, in *Aggretsuko*, Netflix, 2018.

RARECHO, “Una vita straordinaria”, in *Aggretsuko: Season 2*, Netflix, 2019.

RAWSTRON, Kirsti, “Evaluating Women’s Labour in 1990s Japan: The Changing Labour Standards Law”, *New Voices*, vol. 4, 2011, pp. 57-77

RICH Motoko, INOUE Makiko, HIDA Hikari, *A Hard-Line Conservative Hopes to Be Japan’s First Female Leader*, in “The New York Times”, 2021. Tratto da <https://www.nytimes.com/2021/09/20/world/asia/japan-election-sanae-takaichi.html> (ultimo accesso 19 febbraio 2022)

RUSSON, Mary-Ann, “The Japanese anime tackling workplace bullying”, in *BBC News*, 2018. Tratto da <https://www.bbc.com/news/business-45369882> (ultimo accesso 10 febbraio 2022)

Saitama Shigoto Center, *Seishain to hi seiki shain no chigai wa nani? “Koyō keitai” no shurui to sorezore no tokuchō* (Qual è la differenza tra lavoro permanente e non permanente? I diversi tipi di “stato occupazionale” e le loro rispettive caratteristiche), in “Saitama Shigoto Center Website”. 埼玉しごとセンター、「正社員と非正規社員の違いは何? 『雇用形態』の種類とそれぞれの特徴」. Tratto da <https://hwus.jp/column/222>

Sanrio, *Aggresshibu Retsuko PROFILE* (Profilo di Aggressive Retsuko), in “Sanrio Website”. サンリオ、「アグレッシブ烈子 PROFILE」. Tratto da https://www.sanrio.co.jp/character/aggressiveretsuko/#char_profile (ultimo accesso 10 febbraio 2022)

SATO Kazuko, SUZUKI Mitsuyo e KAWAMURA Michi, “The Changing Status of Women in Japan”, *International Journal of Sociology of the Family*, vol. 17(1), 1987, pp. 87-108

Sega Toys, *Kaisha gaiyō* (Profilo Aziendale), in “Sega Toys Website”. セガトイズ、「会社概要」、セガトイズウェブサイト. Tratto da <https://www.segatoys.co.jp/company/about/> (ultimo accesso 19 febbraio 2022)

SHIRE, Karen e OTA Madoka, “Nihon no koyō kikai kintō no saisho no 10-nenkan: Chōsa hōkoku to rebyū” (Il primo decennio di pari opportunità di lavoro in Giappone: rapporto di ricerca e revisione), *The Journal of Social Science*, vol. 36, 1997, pp. 51-63. シヤイヤ・カレンと太田まどか、「日本の雇用機会均等の最初の10年間：調査報告とレビュー」、社会科学ジャーナル、第36巻、1997年、pp. 51-63

SHIRE, Karen, “Gendered Organization and Workplace Culture in Japanese Customer Services”, *Social Science Japan Journal*, vol. 3(1), 2000, pp. 37-58

Shiseido, *Diversity, Inclusion and the Empowerment of Women at Shiseido*, in “Shiseido Website”. Tratto da <https://corp.shiseido.com/en/sustainability/society/gender-equality3/> (ultimo accesso 19 febbraio 2022)

Shiseido, *Resolving the Gender Gap and Empowering Women in Japan*, in “Shiseido Website”. Tratto da <https://corp.shiseido.com/en/sustainability/society/gender-equality1/> (ultimo accesso 19 febbraio 2022)

Shufuren, *Shufuren Gokai Homepage* (Homepage sul gruppo Shufuren), in “Shufuren Website”. 主婦連、「主婦連合会・ホームページ」。Tratto da <https://shufuren.net>

Squire Patton Boggs, *Breaking the “million yen barrier” in Japan*, in “Employment Law Review”, 2016, Tratto da <https://www.employmentlawworldview.com/breaking-the-million-yen-barrier-in-japan/> (ultimo accesso 16 febbraio 2022)

STEINHOFF, Patricia G. e TANAKA Kazuko, “Women Managers in Japan”, *International Studies of Management & Organization*, vol. 23(2), 1993, pp. 25-48

TAKAMI Tomohiro, “Working from Home and Work-life Balance during COVID-19: The Latest Changes and Challenges in Japan”, *Japan Labor Issues*, vol.5(33), 2021, pp. 21-33

The Associated Press, *2 women, political opposites, vying in race for Japan PM*, in “The Asahi Simbun”, 2021. Tratto da <https://www.asahi.com/ajw/articles/14448535> (ultimo accesso 19 febbraio 2022)

The Straits Times, *Japan may finally end US\$10,000 cap on women's incentive to work*, in “The Straits Times Asia”, 2016. Tratto da <https://www.straitstimes.com/asia/east-asia/japan-may-finally-end-us10000-cap-on-womens-incentive-to-work> (ultimo accesso 16 febbraio 2022)

The World Bank, *Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate) - Japan (1990-2020)*. Tratto da https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?end=2020&locations=JP&name_desc=true&start=1990&view=chart (ultimo accesso 19 febbraio 2022)

Tōkyō gōkan kyūen sentā, *Tōkyō gōkan kyūen sentā ni tsuite* (Informazioni sul Tōkyō Rape Crisis Centre), in “Tōkyō gōkan kyūen sentā no hōmupēji”. 東京・強姦救援センターのホームページ、「東京・強姦救援センターについて」. Tratto da http://www.tokyo-rcc.org/?page_id=16 (ultimo accesso 8 febbraio 2022)

UN Women, *Nihon no jendā byōdō to josei no enpawāmento ni kansuru komittomento*, in “UN Women Nihon jimusho”. UN Women, 「日本のジェンダー平等と女性のエンパワーメントに関するコミットメント」、UN Women 日本事務所. Tratto da <https://japan.unwomen.org/ja/partnerships/japan-commitment> (ultimo accesso 17 febbraio 2022)

UN Women, *Partner Spotlight: Japan*, in “UN Women Website”. Tratto da <https://www.unwomen.org/en/partnerships/donor-countries/top-donors/japan> (ultimo accesso 17 febbraio 2022)

UN Women, *UN Women ga kabushikigaisha Shiseidō to keiyaku teiketsu kokunai ni okeru jendā byōdō suishin ni kansuru batsu no renkei purojekuto o jissbi*, in “UN Women website”, 2017. UN Women, 「UN Women が株式会社 資生堂と契約締結国内におけるジェンダー平等推進に関する初の連携プロジェクトを実施」、UN Women ウェブサイト、2017 年. Tratto da <https://asiapacific.unwomen.org/en/news-and->

[events/stories/2017/04/shiseido-becomes-the-first-japanese-company-to-partner-with-un-women#japanese](https://www.shiseido.com/press-events/stories/2017/04/shiseido-becomes-the-first-japanese-company-to-partner-with-un-women#japanese) (ultimo accesso 19 febbraio 2022)

UN Women, *UN Women ni tsuite*, in “UN Women Nihon jimusho”. UN Women, 「UN Women について」、UN Women 日本事務所. Tratto da <https://japan.unwomen.org/ja/about-us/about-un-women> (ultimo accesso 17 febbraio 2022)

United Nations Human Rights Office, *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979*, in “OHCHR Website”. Tratto da <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx> (ultimo accesso 17 febbraio 2022)

WAKISAKA, Akira, “Changes in Human Resource Management of Women after the 1985 Equal Employment Opportunity Act”, *Japan Labor Review*, vol. 10(2), 2013, pp. 57-81

WEATHERS, Charles, “Equal Opportunity for Japanese Women: What Progress?”, *Japanese Economy*, vol. 33(4), 2006, pp. 16-44

World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, Ginevra, WEF, 2021

YAMADA, Shozo, “Equal Employment Opportunity Act, Having Passed the Quarter-Century Milestone”, *Japan Labor Review*, vol. 10(2), 2013, pp. 6-19

YANAGIWARA Megumi, *Feminism in Post-War japan: an Overview Focusing on the Uman Ribu (Women's Lib) Movement in the late 1960s and 1970s*, Santiago de Chile, Centro UC Estudios Asiáticos, 2018

ZHOU, Yanfei, “How Women Bear the Brunt of COVID-19's Damages on Work”, *Japan Labor Issues*, vol. 5(28), 2021, pp. 2-8