



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea Magistrale
in Antropologia Culturale, Etnologia ed
Etnolinguistica
Ordinamento ex D.M. 270/2004

Tesi di Laurea

**Corpi e identità femminili
nello *shūshoku katsudō***

Un'etnografia sulla ricerca di lavoro fra le studentesse
universitarie di Tokyo

Relatore

Ch. Prof. Gianluca Ligi

Correlatori

Ch. Prof.ssa Adelisa Malena

Ch. Prof.ssa Luisa Bienati

Laureanda

Anna Lughezzani

Matricola 842668

Anno Accademico

2017 / 2018

A Kanae.

Indice

Capitolo 1

Donne al lavoro, elementi introduttivi	p.1
1. Perché lo <i>shūshoku katsudō</i> ?	p.1
2. Perché il corpo?	p.5
3. Il paesaggio urbano di Tokyo	p.8
4. Il campo	p.14
5. Premesse teoriche	p.17
6. Donne e lavoro in Giappone, considerazioni su leggi e storia dal '900 fino a oggi	p.22
7. Ideali di mascolinità e femminilità nelle aziende giapponesi	p.39
8. La Tokyo “in cui le donne possano risplendere”	p.50

Capitolo 2

<i>Shūshoku katsudō</i> e antropopoiesi	p.54
1. Definizione del fenomeno: che cos'è lo <i>shūshoku katsudō</i>	p.54
2. La Japan Business Federation e il sistema di assunzione	p.56
3. La scansione temporale dello <i>shūshoku katsudō</i>	p.63
4. Premesse teoriche sulla definizione operativa di rito	p.68
5. Lo <i>shūkatsu</i> come rito antropopoietico	p.71
6. Le tecniche del corpo degli <i>shūkatsusei</i>	p.82
7. <i>Midashinami</i> , l'aspetto “per l'altro”	p.90
8. Ordine, educazione e “pulizia”	p.98

9. Panoptismo, potere “poietico” e agency nello <i>shūshoku katsudō</i>	p.100
---	-------

Capitolo 3

Naturalizzazione dell'istinto materno nello <i>shūshoku katsudō</i>	p.106
--	-------

1. <i>Nagaku hataraku</i> , “lavorare a lungo”	p.106
2. Le <i>setsumeikai</i> “per ragazze”	p.111
3. Il modo di lavorare femminile	p.115
4. Rappresentazione della femminilità nei volantini “per ragazze”	p.120
5. Maternità, paternità e lavoro	p.131
6. Il dilemma della scelta delle studentesse	p.139
7. Femminilità, mascolinità e lavoro	p.141
8. Il trasferimento e la ridotta mobilità delle donne	p.148
9. Il confronto con le <i>setsumeikai</i> miste	p.152
10. La naturalizzazione della maternità nello <i>shūkatsu</i> e il tasso di natalità	p.155
11. <i>Work-life balance</i> e agency	p.162

Capitolo 4

Prescrizione estetica e antropopoiesi dell'identità femminile nello <i>shūkatsu</i>	p.166
--	-------

1. Il trucco per lo <i>shūkatsu</i>	p.172
2. Il trucco come <i>onna no reigi</i>	p.177
3. Trucco, bellezza e identità	p.184
4. Trucco e crescita sociale delle ragazze	p.195
5. Dimensione simbolica del volto truccato	p.201
6. Corpi femminili al microscopio: lo sguardo maschile nella pubblicità	p.204
7. Estetica e “potere dello sguardo”	p.213

8. Estetica e agency	p.220
Conclusioni	p.223
Appendice – Fonti orali	p.231
Ai	p.232
Akira	p.243
Arata	p.246
Ayuko	p.248
Azusa	p.253
Kanae	p.258
Mayu	p.271
Nanaka	p.305
Rina	p.317
Risa	p.325
Tomoya	p.328
Yūto	p.333
Glossario	p.336
Bibliografia	p.338
Sitografia	p.343

Capitolo 1

Donne al lavoro, elementi introduttivi

1. Perché lo *shūshoku katsudō*?

In Giappone, quando uno studente universitario inizia il suo terzo anno di università, comincerà, insieme a tutti i suoi coetanei, a indossare camicia e abito formale, a portare lucide valigette professionali, e a fare la spola, negli intervalli tra le lezioni, da un'azienda all'altra per seminari conoscitivi e colloqui. Lo *shūshoku katsudō*, l'attività di ricerca del lavoro, è uno snodo importante nella vita di uno studente in Giappone, carico di tensioni e aspettative, preoccupazioni e ambizioni, in cui la crisalide si prepara a trasformarsi in *shakaijin* (letteralmente, “persona sociale”), ingranaggio funzionante della società, con un suo posto dietro a una scrivania. Questo momento segna l'acquisizione dello status di adulto sociale ed è un momento densissimo di significati e contraddizioni culturali, una cristallizzazione dell'universo di simboli locali su come si diventa uomini e donne, sulla mascolinità e la femminilità normative. Nei nove mesi di ricerca sul campo a Tokyo, mi sono aggiunta alle fila di studentesse impegnate nella ricerca di lavoro per capire in che modo, e se, l'esperienza delle ragazze dello *shūshoku katsudō* fosse diversa da quella dei ragazzi, quali fossero le idee locali sulla femminilità e quale fosse lo spazio sociale che per le donne è possibile occupare nella Tokyo contemporanea. Ho svolto la ricerca etnografica con un'attenzione particolare agli aspetti corporei dell'esperienza dello *shūshoku katsudō* per capire come è pensato, immaginato, modificato e agito il corpo femminile, con gli strumenti teorici dell'antropologia del corpo. Ho tratto le mie considerazioni, che seguiranno nei prossimi capitoli, dai dati raccolti durante la mia esperienza diretta di osservazione partecipante agli incontri con le aziende, alle fiere del lavoro, ai seminari informativi sul comportamento giusto da tenere in presenza dei selezionatori e agli incontri preparatori con le agenzie di *recruiting*, ma anche, e

soprattutto, dalle parole delle giovani donne che hanno accettato di condividere con me le loro speranze, le loro paure, i loro desideri e le loro idee, mentre erano impegnate nella loro personale ricerca, ricordandomi ogni volta che la complessità di ogni essere umano è sempre troppo grande per trovare spazio nei limiti angusti dei ruoli di genere definiti dalle società. Come illustrerò sistematicamente in seguito, la mia analisi ha rilevato un'insistente riduzione del corpo delle donne, e della loro stessa identità, alla funzione di riproduzione biologica da parte delle aziende e del governo giapponesi. È proprio mentre apre le porte alle donne che il mondo aziendale giapponese sta irrigidendo la divisione sessuale del lavoro, pubblico e domestico, dando alle donne la possibilità di investire il loro tempo anche nella cura dei figli – e nello stesso tempo obbligandole ad assumersene la maggior responsabilità – e negandola agli uomini; dando alle prime meno possibilità di avanzamento di carriera e avvantaggiando i secondi. Se questa discriminazione non è visibile nella legislazione a riguardo, è però evidente nella realtà dei luoghi di lavoro, in cui i ruoli di genere così come sono definiti dalla cultura locale non permettono un'equa divisione del lavoro, assegnando alle madri la quasi totalità delle responsabilità parentali. Nelle scelte individuali delle ragazze si nota, di riflesso, una consapevolezza delle difficoltà di conciliare, nel loro futuro, il lavoro e la cura dei figli – consapevolezza che non si riscontra nelle parole dei ragazzi – che spesso ha un ruolo nella loro scelta del primo lavoro e quindi della direzione che prenderà la loro vita lavorativa. Sosterrò inoltre che mantenere questa divisione del lavoro sia in linea con la speranza del governo e dell'imprenditoria giapponese di alzare il tasso di natalità, da anni estremamente basso, per limitare i danni di un *turnover* insufficiente per l'economia nazionale, insistendo quindi sul ruolo di riproduttrici e non quello di lavoratrici delle donne. Un altro aspetto fondamentale di questa analisi riguarda invece l'estetica e come i corpi delle donne siano i più soggetti a un controllo sociale che agisce sull'individuo anche attraverso l'ideale del corpo “giusto”, sano, pulito e bello.

Anche nello *shūshoku katsudō*, e proprio in un momento fondamentale di crescita, è visibile una maggiore pressione esercitata dal gruppo sociale soprattutto sui corpi delle giovani donne: nell'obbligo di truccarsi e di farlo in un modo precisamente codificato. Alle donne non è permesso mostrarsi a un colloquio, o sul posto di lavoro, con il viso struccato, ma nemmeno

con un viso truccato in modo diverso da quello considerato adeguato: lo status di adulte le obbliga a mostrare sempre un viso truccato rispettando certi canoni di piacevolezza in ogni situazione pubblica. Ma lo *shūshoku katsudō* segna solo il punto di arrivo di un processo che è stato messo in moto ben prima di allora nella vita delle giovani, non solo in modo informale nella socializzazione delle bambine e delle ragazze, ma anche formalmente nei riti della crescita quali lo *shichigosan* (ai tre, cinque e sette anni) e il *seijinshiki* (ai vent'anni), in cui il trucco svolge un ruolo simbolico non trascurabile nel sancire la crescita delle ragazze.

Quello che più mi interessa approfondire, tramite questa ricerca, è qualcosa che mi riguarda da vicino in quanto giovane donna, relativamente al genere femminile, al potere maschile e al significato politico, storico e culturale delle caratterizzazioni di genere. Se, come l'antropologia ha ampiamente dimostrato da quando il genere è stato introdotto come categoria di analisi, essere donna o uomo non è un dato anatomico, biologico, ma un fatto culturale che viene appreso, allora cosa apprendono della femminilità le ragazze che fanno *shūshoku katsudō*? Cosa inscrive sui corpi delle donne un processo di assimilazione nel mondo del lavoro – e nella società degli adulti – che sottolinea soprattutto l'importanza della riproduzione e obbliga le ragazze a presentare il loro corpo in un certo modo? Come elaborano quest'esperienza le giovani, che importanza ha per loro la maternità e quale ne ha l'estetica? E quali motivi culturali e socioeconomici sono all'origine, e sostengono, una particolare visione di che cosa significhi essere donna? Da un lato ho cercato di far luce sui meccanismi sociali e culturali che delineano una femminilità normativa, dall'altro, ho cercato di far emergere dalle esperienze in prima persona delle mie interlocutrici le modalità con cui giovani donne coraggiose decidono della loro vita futura, bilanciando condizionamenti esterni con i loro desideri e le loro ambizioni.

Il contesto economico e politico in cui si inserisce la mia riflessione è quello di un Giappone segnato dalla drastica discesa del tasso di natalità degli ultimi decenni, e da un rapido invecchiamento della popolazione – fenomeno sintetizzato dal termine *shōshikōreika* – che hanno lasciato il paese in uno stato di stagnazione economica. Per far fronte a questo scenario demografico e ai corrispondenti danni all'economia – non certo per favorire la parità di genere di per sé – il presidente Shinzō Abe ha investito molte speranze in una serie di provvedimenti

che ricadono sotto il nome di “Womenomics” – una politica di promozione dell'emancipazione economica delle donne iniziata nel 2012 – che è una delle strategie chiave di un piano per affrontare l'inflazione, un considerevole debito pubblico e una popolazione che invecchia. Abe ha adottato quindi una politica delle “quote rosa” nel suo governo e ha iniziato a diffondere una retorica delle pari opportunità che ha però, come argomenterò in seguito, delle caratteristiche particolari e delle conseguenze controproducenti. All'interno di questo quadro legislativo il punto cardine del discorso sulle pari opportunità, infatti, è la necessità di modificare gli ambienti lavorativi in modo da renderli più adatti ad accogliere le dipendenti donne, più in grado, dunque, di rispondere alle loro, presunte, esigenze specifiche. Anche se può apparire come una logica giusta e desiderabile, il modo in cui è declinata nella realtà aziendale ha l'effetto di irrigidire la divisione del lavoro domestico a tutto svantaggio delle donne, che si vedono sì aprire le porte al mondo del lavoro ma sono anche le uniche ad essere incoraggiate a prendersi il tempo per occuparsi dei figli, mentre ai mariti, anche se gli è legalmente possibile, non è nella realtà dei fatti concesso di fare altrettanto.

All'interno di questo contesto economico e politico mi sono chiesta, quindi, in che modo la Womenomics abbia contribuito a modellare il rapporto tra aziende e studenti, i potenziali nuovi assunti. Ho trovato che effettivamente le contraddizioni evidenti di questa politica e della retorica annessa sono riscontrabili già durante lo *shūshoku katsudō*, nel diverso modo in cui i *recruiter* interagiscono con ragazzi e ragazze per presentare la loro azienda e incoraggiare le candidature. Quali sono queste discriminazioni e come si inseriscono nel quadro di un Giappone in recessione? Quali idee locali sui generi sostengono questo diverso trattamento? Cosa imparano ragazzi e ragazze della mascolinità e della femminilità attraverso queste discriminazioni? E, infine, come influenzano le scelte delle ragazze in fatto di lavoro e famiglia futuri? Questi sono alcuni degli interrogativi a cui tenterò di dare risposta.

Sosterrò che queste politiche di inserimento delle donne nel mondo del lavoro non possono prescindere dagli aspetti culturali del mondo aziendale giapponese – quello delle grandi aziende storiche – che, un po' come l'esercito, è fortemente intrecciato con le idee locali sulla mascolinità e le pratiche che le riproducono e le imprimono sugli individui (Allison 1994). Dimostrerò come la Womenomics del presidente Abe e la politica della “Tokyo in cui le

donne risplendono” della governatrice Koike, così come la Equal Employment Opportunity Law (la legge sulle pari opportunità), non possano essere efficaci in questo contesto, perché non sono altro che dei compromessi tra stato e imprese che non possono, né vogliono, destabilizzare la struttura “maschile” delle aziende giapponesi, ma che piuttosto contribuiscono a creare la retorica della donna-madre che essenzializza l’identità delle donne alla funzione biologica, di riproduzione, dei loro corpi, naturalizzandone l’istinto materno – in realtà una costruzione culturale – e, di conseguenza, al ruolo di principale *caretaker* dei figli.

2. Perché il corpo?

Fu Foucault a offrire alla riflessione femminista americana degli anni '60 e '70¹ un'ossatura teorica, parlando di “politica del corpo”, paradigma che concepisce il corpo come una costruzione storica e un medium di controllo sociale, ma molta letteratura femminista faceva utilizzava già questo concetto, parlando di un “uso” politico della sessualità e della bellezza dei corpi femminili (Susan Bordo 1993). Con le parole di Andrea Dworkin:

Standards of beauty describe in precise terms the relationship that an individual will have to her own body. They prescribe her motility, spontaneity, posture, gait, the uses to which she can put her body. *They define precisely the dimensions of her physical freedom.* And of course, the relationship between physical freedom and psychological development, intellectual possibility, and creative potential is an umbilical one (Dworkin 1974:113-14).

La riflessione del primo femminismo occidentale ha compreso e ha esplicitato un modo di esperire il corpo delle donne diverso rispetto agli uomini, quello di un corpo a dieta, truccato, depilato, costretto in abiti scomodi, un corpo costantemente osservato, sorvegliato e disciplinato. In questo quadro interpretativo, il corpo femminile sarebbe quindi reso “docile” dal controllo sociale, risultato della disparità di potere – inteso in termini foucaultiani – che attribuisce uno status sociale di maggiore prestigio agli individui di sesso maschile (Foucault 1980). Partendo da questi spunti analitici, considerandone le possibilità e i limiti, ho tentato di capire se si potesse applicare questo modo di leggere la decorazione del corpo – nei termini della politica del corpo – al contesto dello *shūshoku katsudō* e al rapporto delle studentesse

¹ Per citarne una, *Woman Hating* di Andrea Dworkin.

universitarie di Tokyo con la loro femminilità e il loro corpo. Ho cercato quindi di interpretare le prescrizioni estetiche che si incontrano durante lo *shūshoku katsudō* – su come truccarsi, come pettinare i capelli, come sedersi, come sorridere, come modulare la voce – inserendole nel contesto più ampio delle immagini, onnipresenti nel paesaggio urbano di Tokyo, del marketing dell'industria cosmetica e approfondendo con le mie interlocutrici il loro rapporto con il trucco e il loro aspetto fisico. Con questa sezione della mia analisi spero di mostrare come possa essere utile l'esperienza femminile dello *shūshoku katsudō* per capire in quali modi le società definiscono i ruoli di genere e li inscrivono sui corpi degli individui – anche attraverso il discorso sull'estetica – e in definitiva per capire quali siano i rapporti di potere imbricati in questi processi: dimostrerò come nella dimensione della cosmetica, attraverso la prescrizione estetica, agisca un foucaultiano “potere dello sguardo”, grazie al quale le donne stesse incorporano e rivolgono verso se stesse uno sguardo maschile oggettivante, che contribuisce a mantenere e a riprodurre il potere maschile e, in definitiva, la divisione sessuale del lavoro, sia nella sfera pubblica che in quella domestica.

Facendo luce su un processo che la società giapponese ha elaborato per mediare la transizione delle ragazze nel mondo del lavoro e nell'età adulta, e su come all'interno di questo processo il loro corpo si veda definito, giudicato, limitato e modificato, in modi che non sono estranei a tante altre realtà, la mia speranza è quella di offrire una prospettiva utile su quali tensioni politiche, economiche e sociali entrino in gioco quando le società immaginano i corpi delle donne, e sul perché proprio il corpo femminile sia particolarmente oggetto di prescrizioni, limitazioni e in definitiva di controllo. Il ruolo che i corpi femminili giocano nell'arena sociale va, evidentemente, ben oltre la loro materialità.

Per introdurre questa etnografia dello *shūshoku katsudō* sarà necessario, in questo primo capitolo presentare al lettore l'ambiente dove ho svolto la ricerca sul campo, il paesaggio urbano di Tokyo, per come l'ho percepito e vissuto nei nove mesi tra settembre 2017 e giugno 2018. Seguirà una breve panoramica della storia della partecipazione femminile nel mondo del lavoro in Giappone, della legislazione e delle politiche attuate dal governo Abe, per il paese, e da quello Koike, per Tokyo, in merito alle pari opportunità. Nel secondo capitolo farò una descrizione dettagliata dello *shūshoku katsudō*, delle sue dinamiche e della sua ritualità,

definendolo come rito antropopietico e illustrando le tecniche del corpo degli *shūkatsusei*, che ragazzi e ragazze apprendono nel processo che li porterà all'ingresso nel mondo degli adulti, introducendo i termini *oshare*, l'aspetto “per sé” ovvero secondo i propri gusti e per se stessi, e *midashinami*, l'aspetto “per l'altro” ovvero secondo i criteri socialmente definiti della rispettabilità. Tutti questi elementi serviranno a dimostrare come venga mediata la transizione degli studenti nel mondo del lavoro in modo che gli stessi siano consapevoli del posto che occuperanno all'interno di strutture gerarchicamente definite di cui dovranno rispettare i meccanismi: le tecniche del corpo degli *shūkatsusei* sono quindi funzionali alla riproduzione sociale di *mindful-bodies* docili e umili, che non possano destabilizzare l'ordine stabilito delle organizzazioni aziendali. Darò infine una definizione del termine *shakaijin*, adulto sociale. Nel terzo capitolo, invece, illustrerò nel dettaglio le differenze che ho rilevato dell'esperienza dello *shūshoku katsudō* di ragazze e ragazzi. Tratterò in particolare dei seminari e degli incontri riservati alle ragazze, della retorica del *work-life balance* e della *josei no hatarakikata* – il “modo di lavorare femminile” – delle diverse possibilità di carriera delle aree manageriale e non manageriale delle aziende, e della diversa distribuzione dei sessi nelle due aree. Emergerà, da queste osservazioni, come l'istinto materno venga naturalizzato nello *shūshoku katsudō* e come il corpo femminile sia, così, essenzializzato e ridotto al luogo della riproduzione biologica. Nel quarto capitolo, invece, esplorerò un'altra dimensione in cui il corpo delle donne assume importanza e significato, quella della modificazione estetica. Tratterò del trucco e del suo ruolo nello *shūshoku katsudō*, il primo impatto delle studentesse con il mondo del lavoro e il loro dovere sociale di adulte di essere belle; dei significati attribuiti al viso struccato-nudo e al viso truccato-naturale; e della dimensione sociale della cosmesi. Cercherò infine di dare una visione organica del rapporto delle ragazze con la decorazione del corpo illustrando il ruolo del trucco nei riti della crescita, *shichigosan* e *seijinshiki*, e attraverso un'analisi della rappresentazione del corpo femminile ideale nelle pubblicità di cosmetici, dimostrando come questo sia il luogo dell'esercizio di una particolare forma di oppressione, il “potere dello sguardo”.

3. Il paesaggio urbano di Tokyo

Tokyo è una città che continua ad affascinare architetti, urbanisti, sociologi e antropologi per le sue caratteristiche particolari.

Tokyo has a dissociated and fragmented nature, with no center to give you a sense of direction. Add to this the sheer size of the city, the generic quality of the built environment, the fact that the main way of getting from one place to another is underground, and the fact that the average lifespan of a building is 27 years, and it becomes clear that Tokyo is a city that can easily make you feel lost (Berkhof 2015:239-243).

Per capire quanto grande sia Tokyo non mi è bastato sapere quanto si estendesse la sua superficie o quanti fossero gli abitanti, che restano numeri, astrazioni. Ho dovuto misurare con i miei passi la distanza da una *machi* (“città”, quartiere) all'altra, sentirlo nella stanchezza delle mie gambe e con i minuti del mio tempo passato in treno per attraversarla ogni giorno da parte a parte. Ma non solo. Ho avuto la percezione di quanto la città fosse grande, per esempio, quando mi sono resa conto che quelle persone che conoscevo che erano nate e cresciute a Tokyo non avevano mai visitato molte delle zone in cui io ho girovagato in nove mesi; quando mi sono resa conto che la fila di macchine parcheggiate di fronte all'edificio diciannove del campus di Waseda erano tutte occupate da uomini in giacca e cravatta, addormentati; quando ho provato per la prima volta la sensazione di sfinimento di una giornata intera trasportata per chilometri e chilometri da treni sotterranei e ho capito il significato, e la funzione di rete di salvataggio, dei caffè che ogni giorno ospitano per ore studenti, *sarariiman* e altri randagi che vi si rifugiano per trovare riparo dal movimento incessante dello spazio esterno. I caffè, i *conbini* e le macchinette automatiche onnipresenti sono i punti di ristoro dei cittadini di Tokyo, dando da mangiare e da bere, qualsiasi oggetto di cui si possa avere bisogno e un posto dove lavorare, o più spesso dormire, a persone che devono percorrere distanze troppo grandi per trovare questo tipo di conforto nelle loro case. Eppure, contrariamente all'immagine che se ne è diffusa, Tokyo non è affatto quel brulichio frenetico, quel caos incomprensibile e quella foresta di insegne al neon che le riprese dall'alto di Shibuya fanno immaginare. Tokyo è una costellazione di piccole città, tante *machi* tutte

diverse tra loro e con una loro specifica identità storica. I quartieri, o meglio, le strade veramente caotiche sono una manciata, mentre il resto di Tokyo è per lo più silenzioso, solitario, residenziale. E si fa spesso l'esperienza paradossale di passare da una strada affollatissima a una parallela secondaria, semi deserta, completamente diversa, tanto da dare la sensazione di essersi allontanati molto più che di qualche metro. Oltre all'estensione orizzontale, le zone più centrali di Tokyo si sviluppano notevolmente in verticale e sottoterra. I grattacieli – grossi scheletri che ospitano dagli uffici ai ristoranti, dalle sale per conferenze ai centri commerciali, dai musei alle spa, senza assumere quasi mai un'identità unitaria – creano una fitta foresta urbana di cemento e vetro, sempre in costruzione, che erode lo spazio del cielo e impedisce sempre all'occhio di fissarsi lontano, di vedere un tramonto, di sfuggire ai cartelloni pubblicitari. La Tokyo sotterranea, invece, è quella dei treni. Le stazioni più centrali sono spazi ibridi, complicati labirinti a più piani che si fondono con i centri commerciali costruiti sopra di essi, e che impongono di sfilare davanti agli innumerevoli negozi e ristoranti prima di raggiungere l'uscita, non senza disorientare i passeggeri. Così come per i musei, anche per le stazioni l'uscita si trova dopo il negozio di souvenir.

Poiché per i primi sei mesi ho vissuto nella prefettura di Chiba, a Gyotoku, fuori da Tokyo ma all'interno della sua area metropolitana, passavo circa due ore in treno ogni giorno, per andare e tornare dall'università, o da qualche fiera del lavoro. I treni, il mezzo di trasporto principale usato dagli abitanti di Tokyo, sono stati per me fonte di infiniti spunti di riflessione. A interessarmi non è stato solo il modo diverso in cui le persone si comportano sul treno – non ci si soffia il naso, la mattina si osserva un rigoroso silenzio, le buone maniere sono temporaneamente sospese e ci si accaparra selvaggiamente i posti a sedere – o il fatto che negli orari più affollati della mattina esistano carrozze riservate alle donne, ma anche le stesse superfici interne dei treni, tappezzate di pubblicità da parte a parte e dall'alto in basso. Nella geografia urbana di Tokyo si nascondono – negli angoli più impensabili, abilmente pensata per essere vista e non notata allo stesso tempo – una quantità indefinibile di cartelloni, cartelli, pannelli, striscioni e adesivi pubblicitari, e i treni non fanno eccezione. Le pubblicità a Tokyo sono onnipersive, dalla maniglia a cui ti aggrappi in treno alla tovaglietta sotto il tuo pranzo, dall'insegna microscopica al cartellone che si staglia, enorme, in cima a un grattacielo.

Anche le pubblicità mi si sono rivelate utili nel loro cambiare in base alle stagioni: caramelle per la gola e medicine per il raffreddore in inverno, mascherine igieniche nella stagione delle allergie, pacchetti-offerta di depilazione totale dei centri estetici a mano a mano che si avvicinava l'estate. È anche attraverso queste immagini che ho tentato di vedere come il corpo femminile ideale è costruito, e venduto, come prodotto in senso letterale ma anche come potente simbolo culturale. Le pubblicità sono anche una parte importante del *soundscape* di Tokyo, dove nei quartieri più affollati come Shibuya e Shinjuku schermi enormi trasmettono a volume altissimo, tutto il giorno e tutta la notte, i messaggi pubblicitari delle aziende che possono permettersi di comprare quello spazio così centrale. Come l'occhio, così l'orecchio non ha modo di sfuggire. Tra gli altri rumori tipici di Tokyo ci sono i jingle delle stazioni ferroviarie e della metro – ognuna ha il suo motivo distintivo – che suonano per avvertire i passeggeri che le porte stanno per chiudersi; o le ondate di rumore fortissimo fatto di musica, parole spezzate e suoni elettronici delle macchinette del gioco d'azzardo che investono se si passa troppo vicino alle poltrone automatiche dei *pachinko*; o ancora il suono delle porte automatiche dei *convenience store* e i saluti di rito dei commessi, il suono che allerta i pedoni che il semaforo è diventato verde, o il segnale che suona ogni giorno alle cinque nelle zone residenziali e avverte i bambini che è ora di rientrare.

I luoghi dove ho svolto la maggior parte dell'osservazione partecipante sono i quartieri di Otemachi, il principale centro finanziario che ospita la sede delle grandi aziende giapponesi, Akihabara, famosa per la concentrazione di negozi che vendono apparecchiature elettroniche, *anime*, manga e videogiochi, e Odaiba, l'isola artificiale costruita nella baia di Tokyo. Principalmente in queste zone si trovavano le aziende e le fiere che ho visitato. Ho passato molto tempo soprattutto a Odaiba nel Tokyo Big Sight, il più grande centro internazionale per congressi e mostre in tutto il Giappone, un edificio imponente, che si estende su una superficie di 230'873 metri quadrati e a cui si accede da una torre alta 58 metri, la cui architettura ricorda più una base spaziale immaginata da un film di fantascienza che una location per conferenze. La sua superficie è occupata da diverse sale – molte delle quali talmente grandi e dai soffitti talmente alti da poter ospitare decine di aerei uno sopra l'altro – e da ristoranti, caffè e gli immancabili *conbini*, nei corridoi che portano da una sala all'altra. Il

Big Sight ospita molte fiere, tra le quali le principali e più grandi fiere del lavoro, in occasione delle quali le sale si riempiono di centinaia di chioschi informativi delle varie aziende dove il personale delle risorse umane si dà il cambio a rotazione per presentare al pubblico di studenti, decine di volte dalla mattina alla sera, il prodotto o il servizio dell'azienda, la loro *mission* e *vision*, i vari tipi di lavoro che vi si possono svolgere, le possibilità di carriera e i benefici garantiti ai dipendenti. Per muoversi in queste costellazioni di punti informativi erano necessarie delle mappe, fornite all'entrata dalle aziende di *recruiting* che organizzano le fiere, che gli studenti consultano per pianificare la visita e trovare le aziende a cui sono interessati. Ciò nonostante gli studenti saranno disorientati dal rumore assordante di centinaia di presentazioni in corso nello stesso momento e dovranno farsi strada in mezzo alle molte braccia tese dei *recruiter* che gli offrono volantini informativi e cercano di attirarli nella loro direzione, nel tentativo di interessarne il più possibile e accaparrarsi i candidati più promettenti prima degli altri.

Durante le prime esplorazioni della città, prima ancora di iniziare effettivamente la ricerca sul campo, quando ancora stavo cercando di ambientarmi e conoscere il posto, ho cercato di raccogliere quante più informazioni possibili su come i corpi femminili fossero pensati, rappresentati e agiti a Tokyo. Ne ho ricavato un complesso caleidoscopio di immagini che mi ha dato molto da pensare durante tutto il corso della ricerca, che solo in seguito avrebbe trovato posto più sistematico nella mia analisi ma che resta in gran parte uno sfondo ancora inesplorato alle mie riflessioni. Ma è proprio per questo che sarà interessante abbozzarne un'immagine, per avere un'idea del panorama culturale su cui si stagliano i corpi femminili delle *shūkatsusei* (studentesse che cercano lavoro) con i loro tailleur neri, le camicie bianche abbottonate fino al collo, i tacchi bassi e le acconciature seriose. Nel mio girovagare senza meta mi sono imbattuta, un venerdì sera, in una scena sorprendente all'interno di un bagno pubblico di una stazione di Shibuya. Decine di donne si schiacciavano lungo le pareti ricoperte di specchi del bagno, chi per truccarsi, chi per sistemarsi i capelli, chi per cambiarsi d'abito. Sono rimasta incantata alla vista di tutte queste donne che, probabilmente appena uscite dall'ufficio, ritoccavano affannosamente il loro aspetto prima di uscire per la loro serata. È così che ho capito a cosa servissero tutte quelle postazioni dotate di specchio che si

trovano in quasi tutti i bagni pubblici, e ho iniziato a fare caso a quante donne le usassero e come si comportassero davanti allo specchio. Mi succedeva spesso, inoltre, di notare donne, di diverse età, che riuscivano abilmente a truccarsi in treno nonostante l'affollamento: vi salivano con il viso quasi completamente nascosto da una mascherina igienica, che le persone di solito indossano quando sono raffreddate e che lascia scoperti solo gli occhi, per poi rimuoverla una volta sedute e cominciare a truccarsi con cura e a lungo, dimostrando quindi di non essere affatto malate. Questi episodi frequenti mi hanno dato modo di osservare queste donne mentre si truccavano e sono diventate anche più interessanti quando diverse delle mie interlocutrici mi hanno fatto l'esempio del truccarsi in treno per spiegarmi come essere struccata in un luogo pubblico sia sconveniente.

Azusa²: Non essere truccata è come essere nuda secondo gli standard sociali giapponesi. Quindi le persone pensano che, tipo, tu non ti stia comportando in modo professionale se non sei truccata, in realtà. E questo si collega, per esempio, al trucco in treno. Cioè, al truccarsi in treno. Si collega anche a questo. La gente dice che non è... che è contro gli standard sociali, se ti trucchi in treno. E più o meno capisco da dove viene. Alcune persone dicono che la ragione per cui è così è che non essere truccata è come, tipo, essere nuda quindi dovresti truccarti a casa e non in treno. Perché è come se ti stessi cambiando in treno (Azusa, intervista 1).

Il volto struccato sarebbe quindi paragonabile al corpo nudo, nelle situazioni pubbliche, come anche altre interlocutrici hanno concordato.

Se la zona trucco dei bagni è una dimensione visibile al solo sguardo femminile, ci sono invece luoghi in cui i corpi femminili sono invece più pubblicamente esposti. In ogni libreria, edicola o *convenience store* che abbia mai visitato sono sempre esposte riviste pornografiche con un target chiaramente maschile, sulle cui copertine figurano corpi seminudi di donne. A rendere interessante questo elemento è il fatto che questo tipo di prodotto sia venduto insieme a tutti gli altri, senza nessuna separazione o nessuna differenziazione se non per il nastro

² Azusa Yamamoto, 23 anni, era al primo anno del corso magistrale della Graduate School of Asia Pacific Studies a Waseda al momento dell'intervista. È stata la tutor che mi ha aiutata per alcuni aspetti tecnici della ricerca con la sua conoscenza del mondo universitario e dello *shūshoku-katsudō*, anche se non vi era coinvolta personalmente. Ha ricevuto un'educazione internazionale e ha sempre voluto parlare in inglese con me. Non si identifica molto con quelli che lei chiama «gli standard giapponesi», è appassionata di trucco e dice di truccarsi in modo diverso dalle «tipiche giapponesi».

adesivo che impedisce di sfogliarli, e che quindi sia visibile a tutti, e il fatto che sia presente solo una pornografia pensata per un target maschile. Oltre alle riviste pornografiche, nelle librerie sono molto diffusi i book fotografici di attrici e *idol* – personaggi dello spettacolo particolarmente noti e ammirati per la loro bellezza – che, se non mostrano corpi nudi, sono comunque una raccolta di fotografie in cui le giovani donne compaiono in abiti graziosi, in pose e con espressioni del volto più o meno provocanti, che, foto dopo foto, sono un'insistente celebrazione del loro aspetto fisico. Non solo sulle copertine delle riviste e dei book fotografici, ma anche sulle insegne dei molti strip club e hostess bar, i corpi femminili sono mostrati per attirare la clientela maschile, tanto che è impossibile non vedere di queste insegne se si cammina per più di una decina di minuti in un quartiere centrale di Tokyo, per poi raggiungere un picco di visibilità nel quartiere a luci rosse, il Kabukicho a Shinjuku. Senza volermi addentrare in questioni altre dalla presente analisi, mi limiterò a indicare ulteriori direzioni di ricerca che questi elementi, se appoggiati da un'analisi antropologica delle abitudini di consumo di questi prodotti e servizi, come per esempio l'etnografia di Anne Allison sul legame tra mondo aziendale e industria del sesso (Allison 1994), possono far intravedere le idee locali sulla sessualità maschile, su come è differenziata da quella femminile, e come anche da questi elementi visivi sia possibile rinvenire i rapporti di potere tra i sessi.

Un'altra categoria di oggetti ha attirato la mia attenzione, ovvero tutti quei libri e quelle riviste femminili dedicati interamente alla cura dell'aspetto fisico, per l'ottenimento del corpo, del viso, della pelle e dei capelli perfetti: dal trucco alle diete, dallo *hot yoga* alle tecniche pseudoscientifiche per aumentare la taglia del seno. Tra le tante mi ha colpito la rivista “An an” che tratta l'argomento non solo con interviste a esperti, articoli e rubriche di consigli, ma anche con sondaggi approfonditi che rivelano che cosa gli uomini apprezzino o meno nel corpo delle donne.

Tutte queste osservazioni – insieme alle innumerevoli pubblicità di cosmetici, prodotti dietetici, palestre e centri estetici, in televisione e nei luoghi pubblici, e alle molte donne che vedevo indossare abiti a maniche lunghe, guanti e cappelli e portare ombrellini parasole nelle alte temperature di settembre per evitare di scurire la pelle al sole – in un momento

preliminare di esplorazione del terreno mi rimandavano un'immagine plastica, statica. Quella che ricavo dai media e dall'industria della moda era bidimensionale e senza sfumature: una donna fragile e vulnerabile al giudizio estetico del suo corpo, succube dello sguardo maschile e in balia di strategie di marketing molto aggressive. Questo tipo di rappresentazione sarebbe poi stato messo in prospettiva, e in discussione, dalle donne in carne e ossa che hanno condiviso le loro esperienze con me, mostrandomi tutta la profondità che manca alla superficie della foto da copertina.

Con questa, certo insufficiente, descrizione di Tokyo, spero di aver reso almeno in parte la mia esperienza della città, dei suoi spazi, tempi, suoni, del suo respiro, e di come essa rappresenti e parli dei corpi femminili, nei nove mesi in cui ho cercato di attribuire senso a una declinazione così particolare del paesaggio umano.

4. Il campo

La mia ricerca sul campo, di nove mesi, è stata possibile grazie al finanziamento del programma Erasmus International Credit Mobility, che mi ha permesso di frequentare per un semestre l'università Waseda, a Tokyo, un'università privata e molto prestigiosa, che è stata il mio punto di partenza e il mio punto di riferimento per tutto il periodo sul campo. Frequentare il campus mi ha permesso di avere un assaggio in prima persona della vita universitaria a Tokyo, con i suoi ritmi serrati, più che di studio, di *nomikai* (feste), *baito* (lavoro part-time, tipico degli studenti) e attività dei moltissimi club scolastici. A Waseda ho conosciuto la maggior parte delle mie interlocutrici, grazie alle molte occasioni che l'università offriva agli studenti internazionali di conoscere studenti locali. Ho preso parte a un programma di mentorato e uno di tutorato, che entrambi mi hanno affiancato delle studentesse per aiutarmi ad ambientarmi al meglio, il primo, e per aiutarmi a cercare materiali in giapponese sullo *shūshoku katsudō*, il secondo. Ho preso parte a un *sākuru* (club studentesco) che si occupava di beneficenza, dopo aver colto l'importanza che avevano per gli studenti regolarmente iscritti come luogo di interazione sociale. Infine, ho frequentato gli eventi dell'International Communication Centre di Waseda, che lavora esattamente per creare occasioni di incontro tra studenti giapponesi e internazionali. Solo lentamente, una conoscenza dopo l'altra, tutti questi punti di contatto mi hanno a poco a poco consentito di creare una rete di contatti e di amicizie

che mi hanno portata a conoscere le interlocutrici che sarebbero state fondamentali per la mia ricerca, e quelle la cui collaborazione sarebbe stata puntuale ma non per questo meno significativa. Così ho conosciuto Kanae, Mayu e Nanaka, che mi avrebbero regalato il loro tempo e la loro esperienza in lunghe interviste, distribuite durante il corso di tutta la ricerca etnografica. Quando le ho conosciute, in autunno, erano tre studentesse che avevano appena cominciato il loro terzo e penultimo anno di università e che si stavano quindi preparando ad affrontare lo *shūshoku katsudō*, che le avrebbe impegnate, sempre di più, fino alla prima metà di giugno dell'anno successivo, quando avrebbero avuto le ultime risposte dalle aziende. Questa ricerca, inoltre, non sarebbe stata possibile, e avrebbe sicuramente avuto meno spessore, senza la famiglia Nakamura³, che mi ha ospitata per sei mesi e mi ha fatto trovare il calore di una famiglia a migliaia di chilometri da casa dandomi modo di vivere l'esperienza di abitare in una casa giapponese, condividere le cene, le ricorrenze, le feste, i momenti belli e quelli difficili, con loro. Osservare come marito e moglie interagivano tra loro e come educavano il figlio e la figlia è sempre stato un utile spunto di riflessione che ha sicuramente ampliato la mia prospettiva sulle dinamiche che costruiscono il genere come prodotto storico e culturale. Parlare con nonna Nakamura, poi, con la sua ostinazione nel parlarmi per ore nel suo dialetto difficile, mi ha aiutata moltissimo a migliorare la mia prontezza nel capire il giapponese parlato e sono sicura che non avrei avuto la sicurezza di svolgere le interviste in giapponese se non fosse stato per il suo enorme, e inconsapevole, aiuto.

Ho svolto le interviste in giapponese, a eccezione dei colloqui con tre ragazze che avevano tutte vissuto per molti anni all'estero e hanno chiesto di poter parlare in inglese, chi per maggiore dimestichezza con la lingua, chi per cogliere l'occasione di esercitarla. Ho avuto modo di intervistare quattordici ragazze impegnate nello *shūshoku katsudō* – tre delle quali a lungo e a più riprese – sei ragazzi, la direttrice dell'Ufficio Carriere di Waseda e una consulente dell'agenzia Joshikyari, che aiuta nello specifico le ragazze a trovare lavoro. La decisione di intervistare anche ragazzi è sopraggiunta nella parte finale della ricerca, quando mi sono accorta che il loro punto di vista mi era indispensabile per avere una visione di insieme del contesto e per mettere in prospettiva l'esperienza delle ragazze, e ha prodotto

³ Per questioni di riservatezza, ho utilizzato uno pseudonimo per riferirmi alla famiglia che mi ha ospitato.

risultati interessanti. Poco dopo l'inizio del periodo sul campo, invece, ho deciso di rinunciare ad accompagnare le mie interlocutrici nella loro personale ricerca di lavoro, anche agli eventi pubblici come le fiere, quando ho capito che la mia presenza le avrebbe rese nervose di fronte ai selezionatori e gli sarebbe stato di intralcio in un momento molto delicato delle loro vite. Ho scelto, dunque, di prendere parte da sola agli eventi principali che segnano le tappe dello *shūshoku katsudō*, come le fiere del lavoro che riunivano decine e decine di aziende che si presentavano agli studenti, seminari preparatori per i colloqui e incontri informativi, durante i quali ho cercato di interagire con gli studenti che incontravo, quando il contesto non era troppo formale e i ragazzi non erano troppo sotto pressione. Ho dedicato molto tempo soprattutto agli eventi dedicati specificatamente alle ragazze che, come mi dilungherò a spiegare in seguito vertevano spesso su temi come il *work-life balance*, come riconoscere un'azienda *women-friendly*, come conciliare le ambizioni di carriera con il desiderio di avere dei figli. Sempre all'interno di questi eventi “per ragazze” ho annoverato anche le lezioni di trucco e *midashinami* (l'aspetto “per l'altro”) a cui ho preso parte e che sono state fondamentali per capire la dimensione sociale della cosmetica e della cura dell'aspetto fisico in generale, soprattutto nel contesto lavorativo. Durante l'osservazione partecipante ho scelto di non mimetizzarmi tra i veri *shūkatsusei* e di non indossare, quindi, gli abiti formali – un tipo specifico di completo, per i ragazzi, e di tailleur, per le ragazze, quasi sempre neri – che mi avrebbero identificata troppo chiaramente come una studentessa in cerca di lavoro, e ho invece indossato i miei abiti, talvolta generando un certo stupore, e dichiarando sempre, se interrogata, il vero motivo che mi portava lì.

Durante l'osservazione partecipante mi sono ritrovata, evento dopo evento, a raccogliere moltissimo materiale iconografico nella forma di fascicoli e volantini informativi distribuiti dalle aziende agli studenti. Li ho tenuti in considerazione per capire come le aziende sceglissero di rappresentarsi e quali informazioni includessero, ma soprattutto per rilevare le differenze di genere che operano all'interno dello *shūshoku katsudō* rintracciabili anche in quelle fonti, ad esempio nel modo di utilizzare solo storie di donne per illustrare il sistema che l'azienda prevede per permettere ai dipendenti di bilanciare responsabilità lavorative e genitoriali. È stato interessante osservare anche il modo in cui questi materiali venivano

distribuiti, perché talvolta le aziende riunivano in un dépliant a parte, diverso da quello principale che presentava i dati più generali, informazioni più specifiche relative al sistema assistenziale e in particolare relativamente ai benefici aziendali che riguardano i lavoratori con figli (assenza per maternità e paternità, orari di lavoro flessibili o ridotti fino ai tre o quattro anni del figlio, asilo aziendale, ecc.). Questi dépliant erano distribuiti solo alle ragazze ed erano chiaramente pensati per un pubblico femminile, in quanto spesso includevano resoconti dei percorsi di carriera di *role models* femminili, storie di dipendenti che riuscivano a conciliare la loro carriera con le responsabilità di madre e una serie di dati, come la percentuale di dipendenti donne, quella di donne in posizione manageriale e di dipendenti con figli che hanno preso l'assenza per maternità, per dimostrare come l'azienda in questione si impegni per assecondare i bisogni “particolari” delle donne. Anche la veste grafica era evidentemente pensata, in molti casi, secondo dei gusti “femminili”, imitando il formato di una rivista di moda (vedi fig. 1) o utilizzando diverse sfumature di rosa, o addirittura, come quello della Tokyo Marine Holdings, con un design ispirato alle confezioni di Tiffany & Co. In quanto donna ho ricevuto moltissimi di questi materiali “aggiuntivi”, che ho raccolto per confrontarli con i materiali generici, distribuiti a tutti, e capire così come le donne siano rappresentate e come siano filtrate le informazioni negli uni e negli altri, allo scopo di far emergere il modo in cui il mondo aziendale giapponese pensa e organizza i rapporti tra i generi e contribuisce a mantenere una divisione sessuale del lavoro domestico e della cura dei figli.

5. Premesse teoriche

Per quanto riguarda l'ossatura teorica della presente ricerca vorrei innanzitutto fare la seguente premessa, e cioè che nonostante il mio interesse principale sia stato, per tutto il corso dell'etnografia, quello di capire come le ragazze giapponesi incorporino il loro genere, ho sempre cercato di non isolare gli elementi corporei, o lo *shūshoku katsudō* stesso, dal contesto culturale più ampio cercando di avere un'immagine il più possibile esaustiva di cosa significhi essere donna, avere un corpo femminile, a Tokyo. Ho esplorato quindi anche l'ambito dei riti della crescita, dell'educazione delle bambine, delle relazioni di coppia, delle idee relative alla



Fig. 1 Copertina del dépliant di Dai-ichi Life Assicurazioni, 2017.

sessualità maschile e femminile e dei *gendered spaces*. Ho cercato inoltre di non limitarmi a osservare ciò che riguardava le giovani donne di circa vent'anni che sono state le protagoniste del mio studio, ma di avere uno sguardo intergenerazionale sulla questione del genere. Infine è stato impossibile non fare qualche considerazione sul genere maschile, su quali caratteristiche definiscano culturalmente la mascolinità, quali aspettative sociali pesino sugli uomini nel mondo aziendale e quali siano stati i vantaggi, per l'imprenditoria e per traslato per il governo giapponese, di mantenere una rigida divisione sessuale del lavoro che assegna agli uomini un onere lavorativo eccessivo che finisce per estraniarli dalla dimensione familiare per le troppe ore di lavoro e per stremarli sia fisicamente che psicologicamente (Nemoto 2016).

Alla luce di questa premessa, il quadro teorico-interpretativo più ampio all'interno del quale si muoverà la mia analisi è quello dell'antropopoiesi così come è stata sviluppata da Remotti (Remotti 2013): considererò lo *shūshoku katsudō* come un rito antropopoietico in cui il gruppo sociale si impegna in un'attività di plasmazione programmata e consapevole

dell'identità dei suoi giovani per guidarli nella trasformazione da studente, privo di responsabilità sociali e mantenuto economicamente dai genitori, a *shakaijin*, persona sociale su cui pesano le aspettative della collettività. Il concetto di antropopoiesi fornisce degli strumenti teorici particolarmente adatti a parlare del ruolo fondamentale svolto dall'intervento di plasmazione estetica del corpo femminile nella trasformazione delle studentesse in donne adulte. Sempre muovendomi all'interno delle premesse interpretative dell'antropopoiesi, però, la mia riflessione non potrà prescindere da un'analisi del discorso (Foucault 1976), ideologico e politico, sull'essere donna, sull'estetica dei corpi femminili e su di essi in quanto luogo della riproduzione biologica del gruppo sociale, in quanto ho ritenuto che questa dimensione discorsiva si possa classificare anch'essa come intervento antropopoietico programmato: è una antropologia esplicita, un discorso che il gruppo fa, in definitiva, su se stesso e che non prescinde dagli interessi che capi di stato e imprenditori hanno nel mantenere rigidi i ruoli di genere e una divisione sessuale del lavoro. Nonostante sia molto più incisivo l'intervento antropopoietico che avviene sui corpi durante il rito, lo *shūshoku katsudō*, sarà importante trattare anche la dimensione ideologica e capirne le motivazioni politiche ed economiche perché anche queste fanno parte del sistema culturale preso in esame e perché, soprattutto, sono molto importanti nel determinare le caratteristiche del mondo aziendale all'interno del quale le donne giapponesi devono negoziare il loro posto e il loro ruolo. All'interno del discorso ideologico sull'essere donna in Giappone ho annoverato anche tutte quelle fonti iconografiche offerte dalle pubblicità che rivestono le superfici di Tokyo, soprattutto quelle che si rivolgono a un target femminile e che promuovono prodotti cosmetici, e ho cercato di mettere insieme questi frammenti per intravedere un'immagine: quella del corpo femminile ideale così come è rappresentato dall'industria estetica. Lo *shūshoku katsudō* si trova all'intersezione tra la dimensione rituale dell'intervento antropopoietico consapevole della società giapponese e il discorso ideologico sulle donne e la femminilità, che consta di una dimensione politico-legislativa e una economica. All'interno di questo rito sono stati gli strumenti dell'antropologia del corpo a guidare la mia analisi, in particolare il concetto di *body politic*, così come utilizzato da Lock e Sheper-Hughes (Sheper-Hughes, Lock 1987), e quindi del corpo come, anche, strumento di controllo sociale e politico: un potere esercitato dalle autorità attraverso la legislazione, dal mondo aziendale attraverso il suo regolamento interno

ma anche attraverso il modo di definire i ruoli di genere che gli è proprio, e infine dall'industria cosmetica che si rivolge soprattutto a un pubblico femminile. Un altro supporto teorico a cui farò riferimento è la filosofia di Susan Bordo, per il modo in cui ha utilizzato le teorie di Foucault all'interno del quadro del pensiero femminista degli anni '60 e '70 e ha usato l'espressione *politics of the body* per parlare del corpo delle donne come luogo in cui la dominazione maschile, è riprodotta “volontariamente”, attraverso la normalizzazione delle “abitudini” della mascolinità e della femminilità (Bordo 1993).

Perciò una parte dell'analisi che segue sarà dedicato all'analisi dei modi in cui il gruppo sociale agisce sul corpo femminile: ho trovato necessario mostrare come un certo tipo di controllo sociale venga esercitato soprattutto sul corpo delle donne, all'interno dello *shūshoku katsudō*, e come questo faccia parte di un progetto antropopietico allo stesso tempo consapevole e inconsapevole, di un gruppo sociale che è mosso da certi interessi a limitare la libertà di espressione corporea delle donne. Questo controllo, che agisce attraverso la materialità del corpo, si estenderebbe poi allo spazio sociale, ai ruoli, che alle donne è dato occupare. Sosterrò che, lungi dall'essere dei corpi docili, soggetti a questo potere, quelli femminili siano portatori di una “pericolosità” intrinseca, di una particolare minaccia per il gruppo, che senza le donne non è in condizione di potersi riprodurre, e che proprio per questo sono oggetto di questo tipo di attenzioni da parte della collettività, che impiega una parte non trascurabile delle sue energie nel decidere come una donna debba adornare e velare/svelare il suo corpo. Quindi se da una parte sarà importante dimostrare l'azione plasmante del gruppo sul corpo individuale, dall'altra sarà essenziale mostrare come le ragazze che fanno *shūshoku katsudō* vivano questa transizione in modo critico, esercitando il loro arbitrio, negoziando il loro ruolo all'interno del mondo adulto e costituendo, in definitiva, un agente di cambiamento, lungi dall'essere quei corpi statici che le pubblicità di cosmetici rappresentano. Come scrive Remotti, non ci si può sottrarre dalla plasmazione dell'antropopoesi, ma gli esseri umani possono cambiare, fino a stravolgere, agenti e modelli di plasmazione che avvertono “stretti”, troppo limitanti della libertà di espressione e di scelta (Remotti 2013).

Prima di incominciare l'analisi dello *shūshoku katsudō* andrà fatta un'ultima importante premessa, quella che riguarda i limiti della presente ricerca. La mia riflessione si dovrà

circoscrivere all'esperienza delle studentesse delle università più prestigiose di Tokyo, in quanto le mie interlocutrici provenivano principalmente dalla università Waseda, la più prestigiosa università privata del paese. In Giappone il nome dell'ateneo è un fattore molto importante che viene sicuramente preso in considerazione dai selezionatori durante lo *shūshoku katsudō*, e le università sono catalogate molto precisamente in base al loro prestigio. Nelle migliori l'esame di ammissione sarà particolarmente difficile, la retta – se si tratta di un istituto privato come Waseda e Keio – molto alta e la ricerca del lavoro sarà più facile per gli studenti che abbiano quei nomi sul curriculum. Un punto di vista diverso mi è stato offerto da una studentessa dell'università Musashino, Ai, che invece ha trovato molte difficoltà in più rispetto alle altre ragazze con cui ho parlato a ottenere anche solo l'occasione di fare un colloquio, la cui esperienza è stata utile a mettere in prospettiva i privilegi delle altre interlocutrici, ma non sufficiente a dare una panoramica completa sulla questione di classe.

Un altro confine della mia ricerca è costituito dall'esperienza maschile dello *shūshoku katsudō*, che ho trattato solo marginalmente in cinque interviste con altrettanti interlocutori, poiché mi sono accorta troppo tardi di quanto fosse importante avere anche il loro punto di vista. Queste interviste mi hanno sicuramente dato degli spunti importanti ma l'esperienza maschile sarà qui trattata solo superficialmente.

Verso la fine del periodo sul campo, si è aperta una direzione ulteriore dello studio, quella di approfondire l'esperienza di giovani madri lavoratrici, o di madri che avevano deciso di lasciare il lavoro per dedicarsi ai figli, per avere un punto di vista “a posteriori” sulle questioni di cui ho parlato molto con le mie giovani interlocutrici (matrimonio, figli, lavoro) ma che per loro erano solo delle prospettive più o meno lontane, su cui avevano idee più o meno vaghe. Questa interessante direzione, però, è rimasta inesplorata per limiti di tempo.

Infine, un ultimo limite da esplicitare riguarda la logistica dell'osservazione partecipante: non ho voluto partecipare agli eventi di *recruiting* organizzati privatamente dalle aziende poiché mi avrebbero richiesto un impegno, nel redigere i curricula, nell'interagire con i selezionatori, che non avrei potuto assumermi per via dei limiti temporali della ricerca sul campo e che inoltre mi avrebbe imposto di mentire sul vero motivo della mia presenza. Infatti, questo tipo di eventi di solito prevedono già una fase preliminare di selezione.

6. Donne e lavoro in Giappone, considerazioni su leggi e storia dal '900 fino a oggi

Durante tutto il corso del '900, in Giappone la partecipazione delle donne alla forza lavoro è stata tutt'altro che marginale. Nel 1930 il 49 per cento delle donne di almeno quindici anni aveva un lavoro, nel periodo tra le due guerre mondiali le donne costituivano il 35-40 per cento della forza lavoro e nel 1990 ne costituivano il 40 per cento. Le donne hanno partecipato attivamente all'industrializzazione del paese precedente alla Prima guerra mondiale, formavano la grande maggioranza delle operaie dell'industria tessile e, a dimostrare come non fossero affatto risparmiate dai lavori pesanti, la metà della forza lavoro impiegata nelle miniere, fino a superare, in alcuni momenti, il numero degli uomini. Ad esempio, nel 1909 le donne costituivano addirittura più della metà della forza lavoro sia nelle fabbriche che nelle miniere (Hunter 1993). I loro stipendi, a parità di lavoro svolto, erano molto più bassi di quelli degli uomini, le condizioni di lavoro erano spesso peggiori e le ore più lunghe, tanto che le epidemie di tubercolosi della prima metà del secolo erano soprattutto diffuse tra le operaie delle fabbriche tessili e tra loro il tasso di mortalità era il più alto. Infatti, tra il 1900 e il 1940 le ricerche mediche sulle cause della tubercolosi furono svolte dai ricercatori giapponesi proprio sulle operaie di quelle fabbriche. La forza lavoro femminile costituiva un'importante risorsa per un paese sotto l'enorme pressione di una corsa all'industrializzazione, per coprire il più velocemente possibile la distanza che lo separava dalle potenze industriali e in cui le strategie economiche e di gestione del personale sono state realizzate a dispetto di un costo umano altissimo. Per quanto riguarda l'atteggiamento ambivalente del governo nei confronti delle lavoratrici durante l'industrializzazione è emblematico il caso delle donne nelle miniere. Sotto le pressioni delle organizzazioni sindacali nazionali e internazionali, che chiedevano misure di protezione dai pericoli del lavoro per donne e bambini, fu creata una legge nel 1928 che vietava a queste categorie di lavorare sottoterra. Invece di migliorare le condizioni lavorative delle donne, questa misura le costrinse a trovare altri lavori, meno pagati, o a cercare impiego in miniere più piccole in cui le leggi erano più facilmente aggirabili, accettando una riduzione del salario e condizioni di lavoro peggiori. Dopo il 1937, in clima di guerra, l'industria dovette adattarsi alla richiesta di carbone che cresceva sempre più rapidamente e ci fu presto carenza di manodopera. Per

reagire a questa difficoltà il divieto per le donne di lavorare sottoterra fu revocato e la legge di protezione sul lavoro, già minata da una lunga serie di eccezioni, fu accantonata nel 1939 (Mathias 1993). Oltre a sopportare le fatiche e le lunghe ore di lavoro, la maggior parte delle donne che lavoravano nelle miniere erano sposate e dovevano quindi svolgere il secondo ruolo di madri con le relative responsabilità domestiche. Poiché interrompere il lavoro durante la gravidanza avrebbe, in molti casi, fatto scendere le entrate delle loro famiglie sotto la soglia di sussistenza, molte di queste donne cercavano di lavorare il più a lungo possibile, nelle condizioni terribili delle miniere, anche fino al parto.

6.1 La retorica della “protezione della maternità”

Le condizioni in cui le donne si trovavano a lavorare nel Giappone moderno furono l'origine di un dibattito sulla protezione delle stesse: si diffuse la consapevolezza che i danni fisici da loro subiti potevano compromettere la loro capacità riproduttiva o, comunque, la salute della loro discendenza, cosa che avrebbe avuto un impatto negativo sull'economia e sulla società giapponese (Hunter 1993). A partire dal periodo Meiji (1868-1912) lo stato giapponese si impegnò nel sottolineare l'importanza della maternità e nel dipingere il ruolo sociale della donna come votato alla cura dei figli, del marito e della casa. Per molto tempo fu ignorata la contraddizione crescente tra il ruolo tradizionale delle donne – quello della *ryōsai kenbō*, la buona moglie e la saggia madre – e il loro ruolo nella forza lavoro, necessario come riserva di manodopera a bassissimo costo, poiché le industrie ne avevano dei grandi vantaggi, non ultimo quello di mantenere bassi anche gli stipendi degli uomini (Mathias 1993). Durante le due guerre, inoltre, le donne erano investite della doppia responsabilità sociale di lavorare al posto degli uomini impegnati al fronte e di dare alla luce il numero più alto possibile di figli per dare vita alle nuove generazioni di soldati. Mentre alcune donne erano mandate nelle stazioni di “conforto” dell'esercito – le cosiddette *comfort women* – a prostituirsi per i soldati giapponesi, quelle che rimasero a casa si videro affidare il compito di procreare almeno cinque figli. La legge eugenetica nazionale del 1940 stabilì l'obiettivo di portare la popolazione giapponese ai 100 milioni entro il 1960 (Ryang 2006). Ovviamente questa legge chiedeva, non imponeva, alle coppie sposate di produrre almeno cinque figli, ma è un esempio istruttivo di come il governo giapponese abbia ritenuto giusto disporre dei corpi e

delle capacità riproduttive delle donne sotto il peso delle necessità economiche e demografiche.

Negli anni precedenti alla Seconda Guerra le femministe e le donne all'interno delle organizzazioni sindacali iniziarono quello che chiamarono “Dibattito sulla protezione della maternità”, per discutere della necessità del sottolineare le differenze di genere, o dell'evidenziare invece l'uguaglianza dei generi. Il dibattito si svolse in termini economici e il suo scopo era quello di aiutare le donne con figli a sostenerli economicamente, facilitandone l'assunzione o chiedendo un sostegno economico allo stato in nome del loro contributo riproduttivo alla nazione (Molony 1993). Se negli anni '20 e '30 avevano lottato in nome dei diritti politici e dell'uguaglianza dei sessi, nella seconda metà degli anni '30 le femministe, in un clima di crescente tensione a causa della rigida militarizzazione che il paese stava attraversando, trovarono rischioso continuare a chiedere pari diritti nel “solo” nome della giustizia, e si dedicarono invece a chiedere dei miglioramenti, come il suffragio universale, attraverso la retorica della *bosei hogo*: il femminismo giapponese, a differenza di quello americano, vide nella maternità la possibilità di restituire alle donne i loro diritti, il loro potere, e decise quindi di sottolineare le differenze di genere, ma non colse i limiti di un'idea complice dell'ideologia di stato (Nemoto 2016).

La *bosei hogo*, la protezione della maternità, ha giocato un ruolo molto importante nel discorso politico sulla partecipazione femminile alla forza lavoro a partire dai primi anni del '900, restando più o meno dormiente durante gli anni '50 e i '60, per poi riemergere negli anni '70 in occasione del dibattito sulla Equal Employment Opportunity Law, ed è stata utilizzata sia per negare alle donne pari condizioni e salari, sia per facilitare le madri lavoratrici. Queste contraddizioni sono state possibili per merito dell'ampiezza dei significati attribuibili alle parole “maternità” e “protezione”. Per esempio, quando la politica si impossessò dei termini usati dal discorso femminista, «male politicians and social reformers more often called for a ‘motherhood protection’ that focused on women’s bodies, on their fecundity, on protecting women’s physical (and moral!) potential to bear children» (Molony 1993:124). Il discorso della politica, contrariamente a quello femminista, cercava quindi di negare alle donne l'accesso a certi tipi di lavoro, e non di facilitarne e allungarne l'impiego, per proteggere i

corpi di potenziali madri, in virtù delle loro differenze fisiologiche, limitando le ore di lavoro e i posti in cui potevano essere assunte. Questo tipo di “protezione” era quindi evidentemente centrato sul corpo biologico delle donne in virtù delle necessità riproduttive del corpo sociale. Le contraddizioni della retorica della *bosei hogo* sono particolarmente evidenti se si riassumono le priorità dello stato nella prima metà del '900: da una parte quella di assicurare al paese la crescita economica e l'industrializzazione necessaria ad allinearsi con le altre potenze mondiali, e quindi di utilizzare le donne come una riserva di manodopera a basso costo che accettava di lavorare in condizioni peggiori e di cui ci si poteva facilmente liberare all'occorrenza; dall'altra quella di crescere demograficamente sia per rifornire l'esercito imperiale, che per continuare a rispondere alla crescente domanda di manodopera delle industrie. In definitiva la contraddizione di fondo che ha reso inefficaci tutte le politiche che riguardavano la maternità, fu quella del doppio ruolo delle donne di produttrici e riproduttrici.

In Japan, those who have argued that the physical health of women should be protected, if only for the sake of their roles as mothers or future mothers, have frequently been those who have also contended that women are temporary, peripheral, uncommitted participants in the labour market; that they should be the first to be discharged at times of recession and rationalization; that their earnings are supplementary to the income of the main (male) breadwinner; and that they therefore merit less protection of their interests and less representation by organizations such as labour unions (Hunter 1993:10).

In questo contesto ideologico il discorso femminista ha utilizzato argomentazioni economiche e centrate sulla corporeità-fecondità delle donne, a tratti per minimizzare le differenze tra i sessi e, a tratti per enfatizzarle adattandosi alle argomentazioni dei politici, ma sempre nel tentativo di migliorare le condizioni lavorative delle donne. Lo stesso sottolineare le responsabilità di madri delle donne fu, per il femminismo dell'epoca, un modo per chiedere che alle donne fossero garantiti salari migliori.

La prima legge a trattare di maternità, in Giappone, fu la Factory Law del 1916, in nome della preoccupazione dei potenti per la compromissione morale e fisica delle future madri.

The provisions of the Factory Law dealing with future mothers' physical and moral health, as Japan's first legislation regarding maternity, played a significant role in creating the discourse on motherhood protection. There was no question of women's equality, only their difference, a difference that both required 'protection' and demanded women's fulfilment of their duty to the state to bear *healthy* children (Molony 1993:126).

Seguì la Mother-Child Protection Law del 1937, che garantiva supporto economico alle madri single e ai bambini sotto ai tredici anni, mentre non offriva un aiuto equivalente ai padri single, promuovendo quindi una visione della famiglia centrata sulle responsabilità di cura della madre. Il dibattito che avrebbe seguito, nel secondo dopo guerra ma anche durante gli anni '90 fino al giorno d'oggi, sarà centrato sul garantire alle donne la possibilità di allevare i figli e di poterli mantenere economicamente.

Nel 1945, quando finì la guerra, il Ministero del Welfare ordinò alle donne di lasciare il lavoro e tornare a occuparsi della casa per lasciare agli uomini i posti che avevano fino ad allora occupato. Ma negli anni che seguirono, sotto le pressioni dell'Occupazione americana – che aveva imposto al Giappone di redigere la Costituzione del 1946 che, sulla carta, stabiliva la parità di genere sul lavoro – le richieste dei sindacati e dei gruppi femministi, il governo decise di redigere una nuova Labour Standards Law, che fu approvata nel 1947 e la cui sezione che riguardava le donne fu elaborata da Setsu Tanino, la prima ispettrice di fabbrica donna del Giappone e la burocrate più esperta in fatto di donne e lavoro. Anche in questa legge ciò che riguardava le donne era centrato sulla protezione della maternità, presente e futura, delle lavoratrici: una «body-centred protection» (Molony 1993:138), che prevedeva anche la possibilità di prendere un permesso di assenza per le donne che soffrivano particolarmente durante le mestruazioni. Queste concessioni però vennero subito meno quando, tra il 1950 e il 1951, venuta meno la presenza americana sul suolo nazionale e divenuta sempre più pressante la necessità di rimettere in piedi l'economia del paese, l'industria prese a protestare contro i “privilegi” come la *menstruation leave* facendo pressioni sulle donne affinché lasciassero il lavoro.

6.2 La Equal Employment Opportunity Law

Negli anni seguenti ci furono una serie di cambiamenti che portarono a una maggiore presenza delle donne nella forza lavoro, questa volta però sotto forma di personale specializzato: se nel 1955 la percentuale di donne in occupazioni impiegatizie, professionali e manageriali era l'11 per cento, nel 1970 era più che raddoppiata, salendo al 24 per cento e arrivando al 35 per cento nel 1980. A motivare questo rapido cambiamento furono la carenza di personale qualificato, che imponeva una domanda superiore all'offerta di manodopera maschile sul mercato del lavoro, contemporaneamente all'aumento di donne in possesso di un'educazione superiore. A contribuire fu inoltre la realizzazione, da parte delle aziende, del peso che le donne avevano come consumatrici, in quanto sole amministratrici dei risparmi familiari, che rendeva prezioso un punto di vista femminile nell'elaborazione delle strategie di mercato. Le aziende presero quindi ad assumere più donne, ma questa iniziativa non fu mai adottata in nome delle pari opportunità, fu anzi usata l'espressione *josei no katsuyō*, ovvero "utilizzo delle donne". Si cominciò, inoltre, a offrire alle dipendenti magre opportunità di avanzamento di carriera. Fu creato il ruolo di "capogruppo donna", un ruolo creato *ad hoc* al di fuori dell'organizzazione ufficiale dell'azienda, che aveva la sua *raison d'être* nella convinzione che le donne sarebbero le più adatte a istruire altre donne e a fare da tramite tra le dipendenti e il supervisore, il *kakarichō*, che era invariabilmente uomo: un titolo del genere rende manifesta una netta distinzione tra i ruoli di uomini e donne all'interno delle aziende giapponesi e come fosse ancora impossibile per una donna assumere una posizione manageriale al loro interno nonostante un maggior numero di assunzioni.

Quando nel 1986 divenne effettiva la Equal Employment Opportunity Law (EEOL), quindi, il mondo aziendale aveva già cominciato a prendere provvedimenti nella direzione dell'"utilizzo delle donne". La EEOL è giunta quando già le aziende assumevano più donne, ma ancora erano libere di specificare, nei loro annunci di ricerca di personale, se cercassero un uomo o una donna per una determinata candidatura: le posizioni offerte alle donne erano, ovviamente, solo quelle impiegatizie e senza possibilità di avanzamento di carriera. Dopo la EEOL avvennero effettivamente alcuni cambiamenti: le aziende non potevano più discriminare esplicitamente uomini e donne nel loro processo di selezione, ma questo non gli

impediva di continuare a pianificare quanti uomini e quante donne avrebbe assunto e per quali posizioni. La EEOL definiva discriminazione solo quelle misure che costituiscono in modo diretto, lampante, un trattamento diverso in base al sesso. Ma questa definizione non tiene conto della “discriminazione indiretta”, altrettanto efficace nel mantenere limitate le opportunità offerte alle donne. Per fare un esempio, in base alla legge del 1986 sarebbe considerata discriminazione impedire a una dipendente donna di dare l'esame per ottenere un avanzamento di carriera, oppure chiederle di soddisfare dei requisiti più severi di quelli richiesti agli uomini. Ma non sarebbe considerata tale se i risultati del test dei dipendenti maschi fossero migliori di quelle delle dipendenti. Questo crea quindi adito a tutta una serie di forme di discriminazione indiretta: per esempio, una donna potrebbe semplicemente trovarsi a ricoprire un ruolo per cui le opportunità di imparare quanto i colleghi maschi siano ridotte, ed essere quindi svantaggiata in partenza. La EEOL dà alle donne pochissimi diritti effettivi e non impone nulla alle aziende in materia di provvedimenti per la parità di genere sul lavoro. - la legge si limita a suggerire una linea guida per un comportamento non discriminatorio, nel senso “diretto”, rendendo evidente come non sia altro che un compromesso del governo con le imprese (Lam 1993). Anche la revisione del 2007, nonostante includa tra i comportamenti considerati discriminatori tre tipi di discriminazione indiretta, resta una legge che non impone alle aziende di prendere nessuna misura, non dà benefici fiscali ai casi virtuosi né predispone misure punitive per chi non rispetti le linee guida.

Una delle conseguenze importanti della EEOL fu l'adozione, da parte di moltissime aziende, del *kobetsu koyō seido*, ovvero il *career-tracking system*. Questo sistema di assunzioni divideva i dipendenti, al momento dell'ingresso nell'azienda, in *ippanshoku* e *sōgōshoku*: due percorsi paralleli di cui il primo, quello impiegatizio, consisteva fondamentalmente in un lavoro d'ufficio a supporto della traccia *sōgō*, con poche o nessuna responsabilità, che non prevedeva avanzamenti e offriva una remunerazione inferiore a quella del *sōgōshoku*, che invece era il percorso “gestionale”, fatto di progressivi avanzamenti di carriera a scatto di anzianità e aumenti di stipendio, il cui punto di arrivo sarebbe stato una posizione manageriale. Il *sōgōshoku* include lavori come amministrazione del personale, trattative commerciali, design e sviluppo di prodotto e pianificazione per strategie e politiche aziendali.

Chi sceglie questo percorso verrà spesso trasferito da una sede all'altra, in Giappone e all'estero, a seconda delle necessità dell'azienda. Invece l'*ippanshoku* include lavori considerati meno complicati, manuali, in supporto al lavoro del *sōgōshoku*. In questo caso i trasferimenti saranno limitati o nulli, così come le promozioni. Le aziende avevano così creato all'interno della loro organizzazione formale una rigida divisione che già esisteva informalmente – quella tra uomini e donne – ma con etichette nuove, *ippan* e *sōgō*: due compartimenti stagni con funzioni, responsabilità, possibilità di carriera e stipendi radicalmente diversi. Era in questo modo offerta ai nuovi assunti e alle nuove assunte una “scelta”. Lam sostiene che i termini usati dalle aziende per descrivere le due tracce e i requisiti per candidarsi all'una o all'altra fossero volutamente lasciati molto vaghi, e che gli unici criteri che davvero emergono non riguardino capacità o conoscenze dei candidati e quindi il contenuto del lavoro stesso, ma siano invece criteri “comportamentali”, come ad esempio la disponibilità o meno a essere trasferiti in altre sedi. La realtà dei fatti dimostra che anche dopo una legge sulle pari opportunità e l'adozione di politiche aziendali che dovrebbero, sulla carta, dare alle donne la possibilità di ambire a posizioni manageriali, queste donne erano pochissime negli anni '90 e sono un numero decisamente insufficiente anche al giorno d'oggi. Ogasawara, con la sua etnografia svolta durante gli anni '90 in diverse aziende giapponesi, mostra come il ruolo delle donne fosse rimasto pressoché invariato e che la distinzione dei ruoli – donne segretarie e uomini manager – fosse tutt'altro che messa in discussione dall'assunzione di quelle pochissime donne nell'area gestionale. Avranno questo successo esclusivamente quelle che accetteranno di lavorare “come gli uomini”: dando la loro disponibilità a essere trasferite sul piano nazionale e internazionale durante tutta la loro carriera, facendo molte ore di straordinari non pagati ogni giorno e quindi rinunciando a occuparsi della famiglia. Scrive Ogasawara, «the deceptively gender-neutral terms cloaked the fact that integrated-track employees were almost all male and clerical workers were without exception female» (Ogasawara 1998:28). Infatti, l'antropologa si rende conto che nonostante le nuove etichette e la presunta parità di genere nelle aziende in cui lei ha fatto ricerca le parole effettivamente usate dai dipendenti per riferirsi ai lavoratori dell'una o dell'altra traccia, *ippan* e *sōgō*, sono “donne” e “uomini”: come stupirsi dato che nell'*ippan*

si trovavano solo donne? Nella realtà aziendale i dipendenti continuavano a pensare secondo una dicotomia di genere.

La netta divisione sessuale del lavoro resta quindi molto solida e riceve addirittura una legittimazione dalla legge sulle pari opportunità:

the offer of a 'choice' to the individuals at the point of entry not only fulfils the equal treatment requirement of the EEO Law, but also automatically justifies the differential wage systems, training and promotion opportunities accorded for the different 'class' of employees in different career tracks (Lam 1998:213-14).

Se le condizioni in cui lavorano uomini, che devono essere sempre flessibili e disponibili a trasferirsi e a lavorare fino alla sera ogni giorno, sono tali da impedirgli di passare a casa un tempo sufficiente a prendersi cura di una famiglia – responsabilità che è quindi affidata alle mogli – la scelta che viene offerta alle donne è, in definitiva, quella di lavorare alle stesse condizioni – e quindi non potersi permettere di fare figli – oppure di scegliere un percorso in cui ogni avanzamento di carriera è letteralmente impossibile. Solo le donne che accetteranno di scendere a patti con un sistema “maschile” e rinunceranno alla maternità, potranno fare carriera in un mondo che funziona secondo i termini degli uomini. L'argomento usato dalle aziende per giustificare politiche più o meno velatamente discriminatorie è spesso stato che la presenza delle donne nelle aziende è di solito troppo breve per investire in loro come si investe nei dipendenti uomini. Infatti, durante gli anni '80 e '90 era molto comune, quasi una scelta obbligata, per le donne di lasciare il lavoro subito dopo il matrimonio, o comunque dopo la nascita del primo figlio, come dimostra la tanto citata “curva a M” che riporta la percentuale di donne lavoratrici in base alle fasce di età (vedi fig. 2), che però negli ultimi anni è andata sempre più appianandosi. La problematica è che non solo moltissime donne si licenziavano alla nascita del primo figlio, ma che se poi tornavano a lavorare, come molte facevano, non tornavano a ricoprire un ruolo equivalente a quello precedente ma, ormai non più competitive sul mercato del lavoro, finivano per trovare occupazioni part-time. Infatti, secondo i dati della Japan International Labour Foundation, se anche la curva a M negli ultimi anni si sta sempre più avvicinando a una normale curva, la percentuale di lavoratrici irregolari

è invece cresciuta dal 32,1% nel 1985 fino al 54,5% nel 2012⁴. Dalle interviste di Ogasawara si evince come il motivo per cui la quasi totalità delle donne si licenziava era non solo l'insistenza dell'azienda che quasi le obbligava a farlo, ma anche il desiderio di sfuggire a un lavoro monotono e noioso, che non offriva stimoli a donne preparate quanto i colleghi, da cui non vedevano vie d'uscita se non il matrimonio (Ogasawara 1998). L'interesse delle aziende nel licenziarle era quello di risparmiare sugli stipendi delle lavoratrici più anziane, per rimpiazzarle con nuove assunte, più giovani, che potevano pagare di meno e che comunque avrebbero impiegato poco a imparare un lavoro poco complesso. Le donne dello studio di Ogasawara sono ben lungi dall'essere inconsapevoli della loro situazione di svantaggio, frustrate da un lavoro di tipo *ippanshoku* che non le stimola, molte di loro vedono nel matrimonio l'unica via di fuga. Inoltre, per le donne, diversamente dagli uomini che potevano contare sulle mogli, votarsi in tutto e per tutto all'azienda, fare un altissimo numero di ore di straordinari e dare la disponibilità a essere trasferite in qualunque momento, significava una grossa rinuncia e anche questo, ovviamente, ha contribuito a spingere le donne sempre di più nella sfera domestica e sempre più lontano dal mondo del lavoro. Dalle interviste di Lam si evince che la maggioranza delle donne erano disposte a fare dei compromessi per non rinunciare a quella parte della loro vita (Lam 1993).

Negli anni della bolla economica (1986-1991) e poi, decrescendo durante gli anni '90, sempre più famiglie potevano permettersi di dipendere da un solo stipendio: avere una moglie *sengyō shufu*, casalinga “professionale”, era uno *status symbol*, un privilegio desiderabile, per le donne, per i motivi elencati sopra, così come per gli uomini, che potevano quindi dedicarsi interamente al lavoro, accuditi in tutto dalle compagne a cui addossavano ogni responsabilità familiare (Hendry 1993).

Al giorno d'oggi, le aziende giapponesi più conservatrici mantengono ancora questo sistema di assunzione diviso in due “tracce”, mentre altre lo hanno articolato maggiormente introducendo un altro percorso, l'*eriasōgōshoku*, una traccia manageriale regionale che non prevede trasferimenti e che ultimamente è molto diffusa, come ho avuto modo di osservare

⁴ La fonte è il sito della Japan International Labour Foundation, per il link si veda la sitografia. La pagina è aggiornata al 2014.

sul campo. Si tratta di un *sōgōshoku* a tutti gli effetti, con lo stesso carico di lavoro e le stesse responsabilità ma che non offre le stesse opportunità di carriera: l'unica differenza, infatti, è che non richiede flessibilità geografica – che però è essenziale per ottenere le promozioni – e che a parità di lavoro lo stipendio è molto più basso.

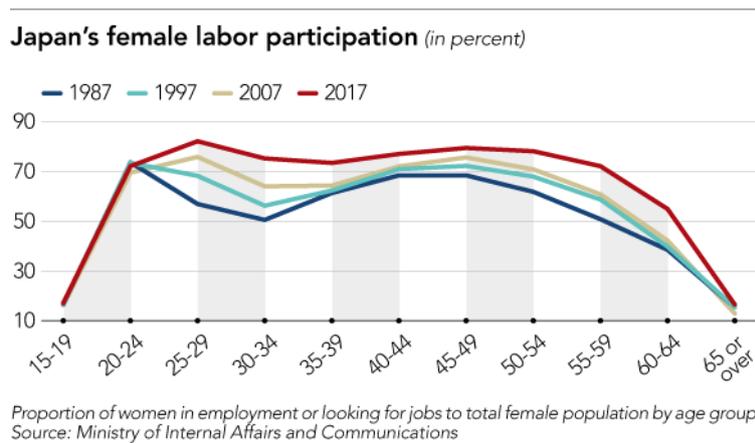


Fig. 2 – La “curva a M” che descrive il numero di donne che lavorano o che sono in cerca di lavoro divise in fasce di età (Ministero degli Interni e delle Comunicazioni). La fonte è Nikkei Asian Review, per il link si veda la sitografia.

Negli ultimi anni il problema che incide maggiormente sull'economia giapponese, il più preoccupante e discusso dalla politica e dai giornali, è il rapido invecchiamento della popolazione (vedi fig.3). Il paese ha visto la sua popolazione contrarsi notevolmente a causa di un tasso di natalità tra i più bassi dei paesi industrializzati. Una delle misure che il governo ha incoraggiato per limitare i danni che l'economia nazionale avrebbe sofferto, dato che l'immigrazione è un argomento tabù nella politica giapponese e non è vista di buon occhio dall'opinione comune (Schieder 2014), è stata quella di incentivare la partecipazione delle donne nel mondo del lavoro e di, contemporaneamente, facilitare i genitori con figli nel loro doppio ruolo. Così, nel giro di pochi anni sono stati elaborati diverse leggi e piani, tutti motivati dalla volontà di arginare il problema della *shōshikōreika*. La Child Care Leave Law del 1992, che dava diritto ai dipendenti di prendersi un'assenza pagata per la cura dei figli, fu rivista nel 2004 e poi nel 2013, quando il primo ministro Abe con l'appoggio della Japan Business Federation estese il periodo massimo di assenza a tre anni, sia per le donne che per

gli uomini. Nonostante ciò, il numero di padri che hanno effettivamente usufruito di questo diritto non ha mai superato il 3 per cento (Miyajima, Yamaguchi 2017) contro una percentuale di madri che si aggira di solito intorno al 90 per cento. Nello stesso anno, Abe ha dichiarato durante l'assemblea generale delle Nazioni Unite il suo obiettivo di “far risplendere le donne”. Al centro di questa retorica c'è un'idea che ho già menzionato: «an idea that encouraging women to "shine" will turn on, like a light bulb, the power of female labor to boost the national GDP» (Schieder 2014:2). A sostegno della Child Care Leave Law, il Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare lanciò nel 1994 un piano quinquennale per migliorare e aumentare gli asili, ampliato poi l'anno successivo a piano decennale, l'Angel Plan. Inoltre, nel 1999 una nuova legge si aggiunse alla EEOL, la Basic Law for a Gender-Equal Society, che il governo adottò per stare al passo delle altre nazioni in fatto di legislazione e per mantenere la reputazione di paese moderno e democratico. Anche questa legge, però, esattamente come la EEOL, prevedeva soltanto una proposta di linee guida che le aziende non erano effettivamente tenute a seguire.

Shinzō Abe, rieletto per un secondo mandato nel 2012, ha fatto propria l'eredità della precedente legislazione in fatto di donne e lavoro, così come del modo in cui la politica giapponese aveva in passato subordinato i diritti delle donne alle necessità dello stato, in virtù delle loro capacità di produttrici e riproduttrici, e ha fatto della Womenomics uno dei suoi cavalli di battaglia. Con Womenomics, la strategia elaborata da Kathy Matsui, *strategist* per gli investimenti globali della Goldman Sachs, si indicano tutti quei provvedimenti presi dal governo Abe nel tentativo di accrescere la presenza femminile nella forza lavoro. Per quanto sulla carta la Womenomics sembri una strategia innovativa che potrebbe portare il paese verso una più equa divisione del lavoro, alcuni punti fanno riflettere. Innanzitutto, questa teoria ha sempre subordinato, esplicitamente, la necessità di appianare la discriminazione di genere a quella di salvare l'economia nazionale, già messa in difficoltà dal numero insufficiente di giovani che succedano ai lavoratori più anziani: non in nome dei diritti delle donne, quindi, ma in nome del rilancio economico, nei termini di quello che Schieder chiama un “trickle-down feminism” (Schieder 2014).

Many, including Prime Minister Abe, argue that for Japan to sustain economic growth, it is vital that we better integrate one of Japan's most under-utilized resources – the skills, talents and drive of its women. *The demographic challenge* is therefore a great chance for us to empower women⁵ (corsivo mio).

Non si tratterebbe solo, però, di offrire più posti di lavoro alle donne, ma anche di rendere i luoghi di lavoro precedentemente a maggioranza maschile più adatti ad accogliere le dipendenti, predisponendo le giuste misure per le loro necessità particolari: assenza per maternità, orari di lavoro flessibili per le lavoratrici con figli e la possibilità di essere esonerate dai frequenti trasferimenti nazionali. Ecco di nuovo tornare alla ribalta l'enfasi sulle caratteristiche e le presunte esigenze che renderebbero le donne fundamentalmente diverse dagli uomini, in nome, paradossalmente, delle pari opportunità.

Questa manovra avrebbe il duplice obiettivo di sopperire all'attuale carenza di manodopera e a quella futura, alzando il tasso di natalità. Come riportato nel report della Goldman Sachs firmato da Kathy Matsui del 2010:

One final obstacle to higher female employment has been the prevailing myth that if more Japanese women work, the further the birth rate will decline, exacerbating Japan's demographic pressures. While this sounds like a nice theory, the empirical evidence contradicts this. (...) there is a distinctly positive – not negative – correlation between the two, meaning that countries with relatively high labor participation rates such as Sweden, Denmark, the Netherlands, and the UK, tend to have relatively high fertility rates and vice versa.⁶

L'istituzione dell'Equal Employment, Families and Children Bureau, il cui obiettivo è quello di migliorare le condizioni dei lavoratori di entrambi i sessi proprio per incoraggiare le famiglie a non rinunciare ad avere figli, crea il sospetto che il ruolo chiave che le donne avrebbero in questo progetto non sarebbe solo quello di produttrici, ma soprattutto quello di riproduttrici. Assumere più donne avrebbe infatti l'effetto di aumentare le entrate delle famiglie, che prima dipendevano dallo stipendio di un solo dei coniugi, e con le nuove politiche aziendali avere figli non sarebbe più un ostacolo alla carriera delle donne che non

⁵ Discorso di Atsuko Muraki, viceministra del Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare, del 25 settembre 2013, presso The Brookings Institution.

⁶ Japan: Portfolio Strategy – *Womenomics 3.0: The Time is Now*, 1 ottobre 2010.

dovrebbero più scegliere tra una cosa e l'altra. Una percentuale crescente di donne che lavorano significherebbe, secondo gli ideatori della Womenomics, un tasso di natalità in crescita (vedi fig. 4).

La preoccupazione per la *shōshikōreika* (contrazione e invecchiamento della popolazione) è inseparabile dal discorso sulle pari opportunità nel Giappone contemporaneo e ha creato un'unica retorica che permea i provvedimenti governativi, le linee guida aziendali sulle assunzioni, le notizie al telegiornale e i discorsi della gente comune.

Abe, through his policies dubbed 'womenomics', attempts to improve the national productivity and 'make women shine' by urging them to increase their labor force participation and go for promotions. At the same time, they must shoulder the brunt of childcare and housework, find a spot in daycare for the baby despite lengthy waiting lists, put up with a corporate culture that is unfriendly to parents, and hope that the in-laws or their own parents do not fall ill, lest they be requested to provide eldercare (Roberts 2016:48).

La Womenomics ricorda molto le misure adottate dal governo giapponese durante tutto il '900: sottolinea l'importanza della tutela delle madri, mettendo quindi al centro della questione la funzione riproduttiva del corpo femminile e continua a ignorare l'incompatibilità del doppio ruolo delle donne, quello produttivo e quello riproduttivo, all'interno di un contesto culturale in cui la divisione sessuale del lavoro resta rigida e assegna alle donne la quasi totalità delle responsabilità genitoriali e del lavoro domestico. Si tratta ancora una volta di un compromesso del governo con le imprese e d'altronde l'interesse non è, come non lo era stato prima, quello di raggiungere la parità di genere, ma quello di razionalizzare la gestione del personale e sfruttare al meglio il personale femminile per evitare il tracollo finanziario del paese.

Nonostante il primo ministro Abe abbia enumerato la Womenomics la sua “terza freccia” per lo sviluppo economico del paese, nonostante la EEOL e la Basic Law for a Gender-Equal Society, gli effettivi cambiamenti del mercato del lavoro che assume più donne e le politiche aziendali *women-friendly*, i numeri continuano a dirci che le donne che raggiungono i vertici delle aziende sono poche, sono ancora in minoranza nella traccia manageriale e alcune ancora

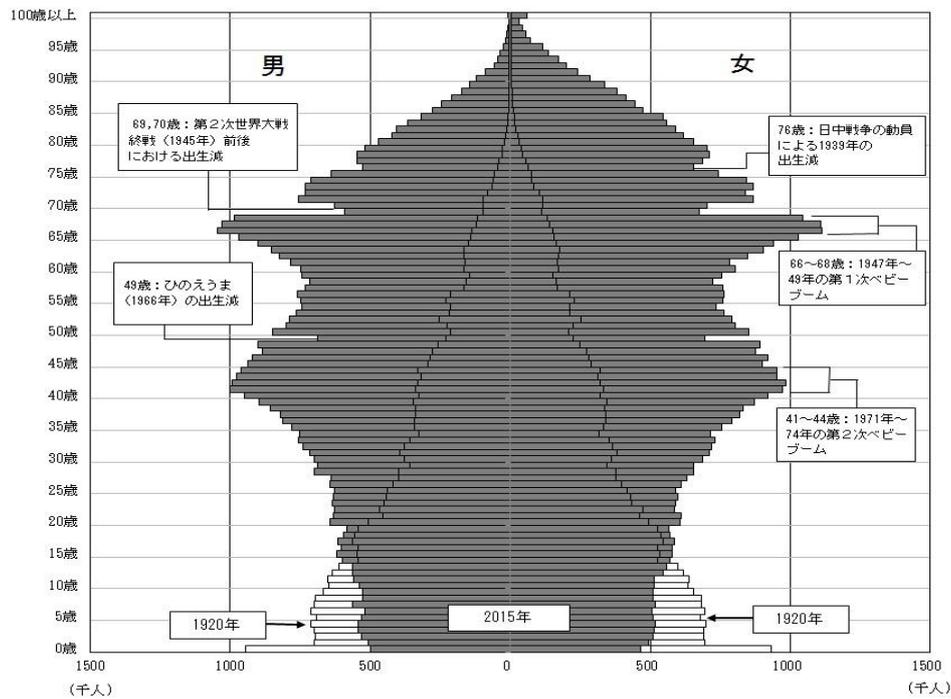


Fig. 3 Piramide che rappresenta la popolazione giapponese nel 2015 (in grigio) in confronto a quella del 1920 (in bianco, in secondo piano). La metà sinistra rappresenta la popolazione maschile, quella destra la popolazione femminile. La fonte è Statistics Japan, per il link si veda la sitografia.



Fig. 4 Il grafico mostra come il rapporto tra tasso di partecipazione femminile alla forza lavoro e tasso di fertilità sia positivo. Report della Goldman Sachs “Japan's Portfolio Strategy – Womenomics 3.0: The Time is Now”, 1 ottobre 2010.

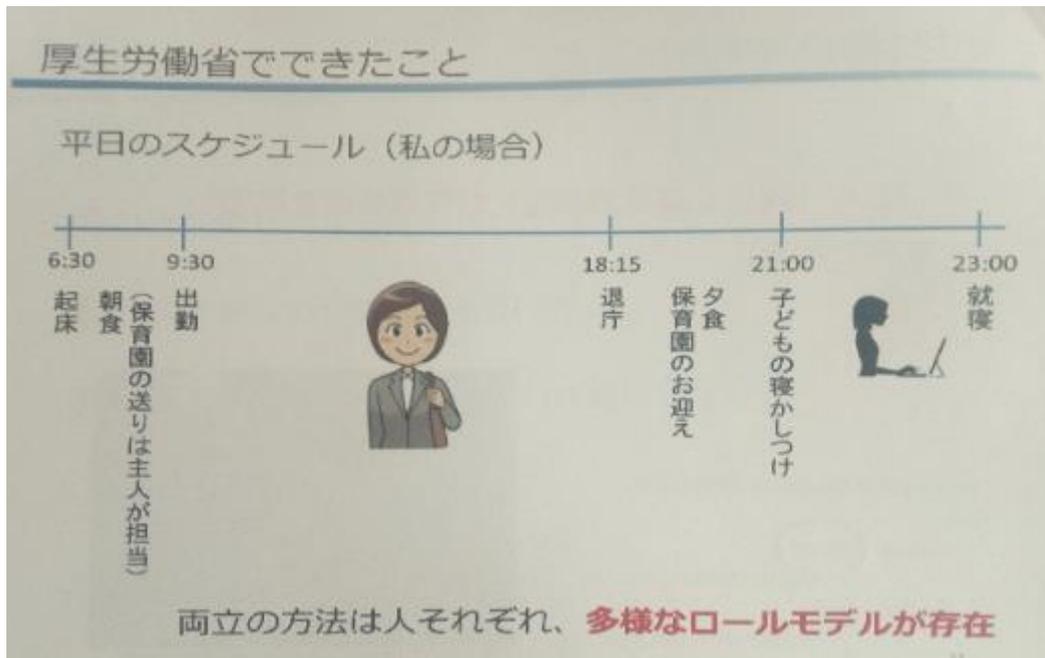


Fig. 5 Copia delle slide della presentazione di una dipendente del Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare svoltasi a Waseda a beneficio delle sole studentesse. L'immagine riassume in una linea del tempo gli impegni giornalieri della dipendente: alle 6:30, sveglia e preparazione della colazione (del portare i figli all'asilo si occupa il marito); alle 9:30 esce per andare al lavoro; alle 18:15 finisce di lavorare, va a prendere i figli all'asilo e prepara la cena; alle 21:00 mette i figli a letto e fino alle 23:00 continua a lavorare. Aggiunge sotto alla linea del tempo "il modo di dividere i compiti (tra marito e moglie) cambiano da persona a persona, esistono diversi *role models*".

lasciano il lavoro dopo la prima maternità. Come mai? Persiste una rigidità nella divisione sessuale del lavoro, che è motivata da una serie di fattori relativi all'organizzazione interna delle aziende e alle idee di mascolinità profondamente radicate in essa.

Sarà utile partire da questa osservazione di Nemoto: «the Japanese business system is characterized by its intimate institutional ties with the state. Japan's business-state ties have promoted the male-breadwinner regime» (Nemoto 2016:6). L'autrice cita inoltre il concetto di *enterprise state* di Kiyooki Hirata, ovvero uno stato che in nome del nazionalismo diventa un tutt'uno con le industrie, che sarà utile per capire questo "intimo legame". A partire dal secondo dopoguerra, durante la corsa all'industrializzazione, stato e imprese si sono sempre più legati l'uno alle altre in nome della nazione e della crescita economica. La forza degli ideali nazionalisti del periodo successivo alla sconfitta del Giappone e all'Occupazione

americana hanno per molto tempo ispirato gli imprenditori giapponesi. La dimensione istituzionale e quella aziendale si sovrappongono in diversi punti. Prima di tutto, come è già stato trattato, le leggi in materia di donne e lavoro sono sempre state motivate da interessi economici e sono sempre state inefficaci, invece, nell'attribuirgli reali diritti: l'interesse comune è qui quello di risparmiare sulla manodopera, mantenendo le donne nella condizione di lavoratrici temporanee e a basso costo, da parte delle aziende; di risparmiare sul welfare facendo sì che fossero le donne a svolgere le funzioni domestiche e le cure parentali a cui altrimenti avrebbero dovuto provvedere lo stato, da parte della politica (Nemoto 2016). In secondo luogo, le aziende, con l'istituzione della pratica dell'impiego a vita, garantirono agli uomini un'occupazione sicura assumendoli subito dopo il diploma o la laurea: non sarebbero mai stati licenziati e il loro stipendio sarebbe gradualmente aumentato, a scatto d'anzianità. In cambio chiedevano cieca dedizione e fedeltà all'azienda, che i dipendenti fossero disposti a sacrificare il tempo con le loro famiglie e fare moltissime ore di straordinari. Ma un sistema che garantisce l'impiego a vita, l'aumento di stipendio e la promozione a scatto d'anzianità è un sistema particolarmente rigido e costoso che ha dei difetti importanti, come quello di mantenere l'organico costantemente in carenza di personale e immobilizzare il mercato del lavoro. Da questi grossi deficit derivano la necessità di sopperire all'organico insufficiente con orari di lavoro esageratamente lunghi, trasferimenti frequenti da una sede all'altra, pensionamenti anticipati, ma soprattutto l'assunzione di personale temporaneo che potesse riempire i buchi all'occorrenza, sul cui stipendio si poteva risparmiare. Sono state, e sono, le donne a fornire questo tipo di risorsa alle aziende giapponesi, a dare la necessaria flessibilità a un sistema troppo rigido. Sono loro, inoltre, a sperimentare gli effetti che questo ha sul mercato del lavoro: una volta lasciata l'azienda, che ancora non concepiva l'assenza per maternità, era impossibile tornare a una posizione equivalente a quella che si occupava prima. La loro posizione di svantaggio sul mercato del lavoro, così come lo sfruttamento eccessivo e irresponsabile della forza lavoro maschile, sono stati, dunque, vantaggiosi per l'economia in crescita, obiettivo per il quale le aziende e lo stato hanno adottato strategie più o meno velatamente antidemocratiche.

Kathy Matsui, l'ideatrice della Womenomics, è nel giusto quando afferma che le donne sono la risorsa meno utilizzata dall'economia giapponese: costituiscono una metà della popolazione che sempre in maggior numero ha un'educazione a livello universitario e che può lavorare tanto brillantemente quanto la controparte maschile, ma che è invece impiegata principalmente ai livelli più bassi della gerarchia aziendale. Offrire le stesse opportunità alle donne non è semplice in un sistema come quello che è stato appena descritto: richiede una redistribuzione del privilegio prima accordato ai soli uomini dalle aziende, anche alle donne, che avrebbe l'effetto di minare alla base il sistema dell'impiego a vita, e la relativa garanzia di sicurezza. Ed è comprensibile che le aziende siano riluttanti all'idea di abbandonare la principale forza generatrice di dedizione e impegno dei loro dipendenti. Risulta chiaro, alla luce di questi elementi, come il *kobetsu koyō seido* - la politica di segmentazione in percorso impiegatizio e gestionale – abbia avuto lo scopo di ridurre al minimo gli effetti destabilizzanti della richiesta di pari opportunità. In definitiva, una rigida divisione sessuale del lavoro, che ancora oggi è di difficile sradicamento dal mondo aziendale, è stata per molti anni e continua a essere funzionale all'economia.

7. Ideali di mascolinità e femminilità nelle aziende giapponesi

Diverse autrici hanno trattato il tema della riproduzione e della normalizzazione delle definizioni culturali di mascolinità e femminilità nelle aziende giapponesi (Allison 1994; Hidaka 2011; Ogasawara 1998; Tokuhiko 2010; Nemoto 2016; Roberts 2016). Ancora una volta sarà utile guardare al periodo postbellico così significativo sul piano politico, ideologico ed economico per il Giappone. Dopo la seconda guerra, quando il sogno del paese era ricostruire l'economia nazionale, la dedizione degli uomini al loro lavoro e al loro ruolo di principali responsabili del sostentamento economico delle famiglie era essenziale nel definire un uomo (Nemoto 2016). Il paese chiedeva ai suoi uomini di farsi forza motrice del desiderio di rivalsa di un paese sconfitto: i lavoratori erano gli eroi civili di una nazione ormai in pace, ma in lotta per uno sviluppo capitalistico. Il sacrificio eroico del lavoratore indefesso che mette la sua salute e il suo tempo al secondo posto dopo il bene dell'azienda ha permeato il tessuto culturale andando a sovrapporsi sempre più con le idee locali sulla mascolinità: era parte essenziale dell'antropopoiesi del genere maschile sopportare le fatiche del lavoro per

incarnare l'ideale di uomo virtuoso. Nel secondo dopoguerra quella della *corporate manhood* (Nemoto 2016), ovvero della virilità aziendale, era rappresentata dal *sarariiman* disposto a tutto per un'azienda che promette, in cambio, la sicurezza di un impiego a vita. Nasce quel patto tra aziende giapponesi e lavoratori che ancora oggi impedisce alle donne di avere le stesse opportunità dei colleghi. Com'è stato possibile per gli uomini dedicarsi così strenuamente al lavoro? È stato grazie alle loro compagne. Il ruolo delle donne all'interno di questo patto stretto tra lo stato, l'industria e gli uomini giapponesi era quello di sostituirsi al sistema di welfare delle aziende, ovvero di assumersi il compito di allevare ed educare i figli, occuparsi dei genitori del coniuge nella vecchiaia o nella malattia, di svolgere tutto il lavoro domestico e di assistere il marito, sempre esausto e quasi mai a casa, in ogni cosa. La *corporate masculinity* poteva esistere solo in virtù di una femminilità rappresentata dal ruolo di casalinga e madre, che ha così finito per contribuire alla riproduzione dell'egemonia maschile. Oltre alle aspettative sociali, era sicuramente anche il sentimento di compassione che le donne dovevano provare per i loro sposi a spingerle ad assisterli in tutti i loro bisogni, un sentimento di cui Glenda Roberts ha ritrovato le tracce nelle parole delle partecipanti a un recente studio sull'evoluzione dei ruoli di moglie e marito all'interno della famiglia giapponese contemporanea (Roberts 2016). Riconoscendo l'impegno maggiore dei mariti nel lavoro, a causa delle aspettative più alte che le aziende fanno pesare sulle loro spalle, non possono che assumersi la responsabilità della maggior parte del lavoro domestico, anche quando questa non è una scelta obbligata a causa dell'assenza costante del marito. Nemoto, parlando dell'eredità che è rimasta alle aziende di oggi di questo periodo in cui l'ideologia politica intrecciava mascolinità ideale, virtuosa, e nazionalismo, parla di *gaman*, sopportazione, a cui lei attribuisce una lunga serie di significati culturali ulteriori: «fighting spirit, hierarcal relationships, obedience to authority, group cooperation, and especially respect for tradition» (Nemoto 2016:194).

Ancora oggi le aziende giapponesi valutano forse la dedizione, in termini di tempo speso in ufficio, anche più del risultato, come mi ha spiegato Yūto⁷ mentre parlavamo delle ore di straordinari che sembrano essere all'ordine del giorno in tutte le aziende giapponesi.

Yūto: Più del risultato conta il processo. Cioè, per esempio, allora, facciamo che ci sono due persone, una che riesce a fare 100 lavorando dalle 9 alle 5, e una che arriva a 100 lavorando dalle nove alle 10 di sera. Forse, quello di cui si dirà “si è proprio impegnato” o “si impegna sempre” sarà, forse, quello che ha lavorato più a lungo. Non è strano?

Anna: Sì.

Y: E il motivo è che il processo ha più importanza. Cioè, un processo per cui si impegna di più chi lavora a lungo, insomma, crea l'idea che quel tipo di persona si stia impegnando di più. Penso che ci sia una cultura tale che anche se il risultato è lo stesso, quello che ha lavorato di più è migliore, è visto come migliore.

A: Quindi non è che tutti debbano per forza fare straordinari?

Y: No, bè, è una cultura per cui gli straordinari sono dati per scontati fin dall'inizio.

A: E le persone che lavorano più a lungo sono viste meglio?

Y: Sono più ammirabili, sono visti meglio. Penso siano tante. Questo tipo di aziende ci sono davvero. Ce ne sono, ce ne sono un sacco (Yūto, intervista 1).

Quello descritto da Yūto è un tipo di dedizione che le donne hanno difficilmente modo di dimostrare, viste le loro responsabilità famigliari.

In questo modo, nella seconda metà del '900, l'azienda è andata definendosi sempre più come il luogo in cui un uomo apprende, mette in atto e afferma la sua mascolinità. È chiaro allora come le donne siano state, a prescindere, fuori luogo in un'organizzazione di questo tipo, fatta di riti – antropopoiesi consapevole – e di pratiche quotidiane – antropopoiesi inconsapevole – che servono a ricreare e a normalizzare un certo tipo di mascolinità. Anche per questo, oltre che per i già citati interessi economici delle aziende, alle donne lavoratrici è stata riservata una dimensione a sé stante: quella delle *office ladies*, le segretarie e le assistenti degli uomini, anche chiamate *office flowers* – i fiori dell'ufficio – per la loro funzione

⁷ Yūto Nishizuka, detto Nishi, è uno dei cinque ragazzi che ho intervistato e quello che è stato così disponibile da presentarmi i suoi amici disposti a fare altrettanto. Al momento dell'intervista era al secondo semestre del terzo anno di Scienze dell'Educazione, indirizzo Gestione del personale a Waseda. Aveva 24 anni, quindi aveva qualche anno in più rispetto agli altri studenti che come lui stavano cercando lavoro.

accessoria e di bellezza (Ogasawara 1998); quella dell'*ippanshoku* con mansioni semplici, senza possibilità di carriera o responsabilità; o quella dei contratti temporanei e part-time sottopagati. In qualche modo, il mondo aziendale giapponese ha sempre dovuto distinguere il ruolo delle donne e quello degli uomini all'interno della propria organizzazione, anche per esigenze culturali: per non “inquinare” il dominio simbolico della virilità, del sacrificio eroico maschile, della *gaman* nazionalista. Questo almeno fino agli ultimi anni, durante i quali l'insistenza di Abe nel sottolineare l'importanza del ruolo delle donne nell'economia del paese ha avuto l'effetto, se non altro, di far scomparire le etichette sessiste e di offrire una “scelta” alle donne: quella di imitare la norma maschile dell'azienda, diventare “maschi” e accettare di portare sulle loro spalle lo stesso peso dei colleghi uomini e allo stesso tempo occuparsi dei figli, oppure accettare di fare dei compromessi e delle rinunce, da una parte o dall'altra. Quando sono già noti gli effetti negativi che la mascolinità eroica del *sarariiman* ha sugli uomini – tra cui disturbi depressivi, tendenze suicide e *karōshi*, la morte per troppo lavoro – appare chiaro che chiedere alle donne di adattarsi a questa norma invece di cambiarla per tutti i dipendenti, a prescindere dal sesso, non può essere la strada giusta. Inoltre, se per avere successo le donne possono solo diventare “uomini”, resterà comunque una divisione tra le donne da un lato, e gli uomini dall'altra, incluse le donne che hanno fatto carriera adattandosi alla norma maschile (Nemoto 2016).

Un esempio di come le aziende si definiscono come “maschili” e normalizzano la mascolinità del *sarariiman* è illustrato dall'abitudine di molte aziende di esortare, talvolta obbligare, i dipendenti a prendere parte allo svago dopo il lavoro. Il consumo di alcol e le visite ai quartieri a luci rosse, spesso a spese dell'azienda, offrono l'occasione per familiarizzare con i colleghi e i superiori, per rilasciare la tensione accumulata sul lavoro ed è un modo per le aziende di ricompensare i propri dipendenti. È un tipo di svago pensato per gli uomini – e infatti una buona parte di esso avviene nel *mizu shōbai*, il quartiere a luci rosse – e che veicola le idee sulla *corporate masculinity*. Anne Allison ha studiato i modi in cui questo tipo di mascolinità è creato e normalizzato anche nel *mizu shōbai* con una ricerca etnografica degli *hostess club*, locali in cui gli uomini pagano, oltre che da bere, la compagnia di *hostess* che hanno il compito di ascoltarli, assecondarli, lusingarli e servirli (Allison 1994).

Secondo l'antropologa le attività ricreative, offerte dalle aziende a dipendenti e clienti, ha un ruolo importante nel definire il mondo degli affari come esclusivamente maschile.

Serving primarily middle to upper-ranked *sarariiman* in large corporations, the nightlife ideologizes these activities as appropriate only to males. While female executives may occasionally be entertained in a hostess club, this realm is less accessible to them because its structure of play and service is so heavily oriented toward men. Not only is work expanded into the *mizu shōbai* then, it is also masculinized; work as a full-time career becomes something males do, and the full-time, career, *sarariiman* worker is most suitably and comfortably a male (Allison 1994:199).

In un contesto lavorativo in cui le relazioni interpersonali al di fuori dell'ufficio sono essenziali sia per ottenere promozioni che per ottenere la considerazione e il rispetto dei colleghi, partecipare a questo tipo di svago è praticamente obbligatorio. I *sarariiman* sono dunque spinti a restare lontani da casa fino a notte fonda diversi giorni a settimana: sono sempre più estranei alla sfera domestica e sempre più a loro agio nella sfera pubblica, fuori casa (Allison 1994). La sfera domestica, di conseguenza, è sempre più femminile.

Il consumo eccessivo di alcol, inoltre, è un metodo molto diffuso per riprodurre e solidificare la virilità sul lavoro (Nemoto 2016). Non è raro vedere per le strade di Tokyo, la sera, molti uomini in giacca e cravatta barcollare tanto da non riuscire a mantenere l'equilibrio neanche da fermi, o addirittura persone riverse a terra, addormentate o svenute, sul pavimento di una stazione. Non a caso i cartelli che intimano di fare attenzione al passaggio del treno mostrano la caricatura di un uomo ubriaco che cammina incerto, pericolosamente vicino al limite del binario. Anche questo è un fattore che incide, ovviamente, sulla salute dei *sarariiman*, e contribuisce alla loro stanchezza cronica e al loro livello di stress. Le dipendenti donne, specialmente se hanno figli, hanno meno libertà rispetto agli uomini nel decidere se prendere parte o meno al divertimento aziendale notturno: dovranno ritirarsi presto per occuparsi della famiglia. A causa dell'importanza che queste occasioni all'interno del sistema aziendale, l'impossibilità delle donne di partecipare alle *nomikai*, le bevute, è stato riconosciuto come un ostacolo informale alla loro carriera (Nemoto 2016). Ma, ancora, viene spontaneo chiedersi: dobbiamo augurarci che le donne vengano accolte in questa dimensione

maschile o che le promozioni vengano attribuite in base agli obiettivi raggiunti da ognuno durante l'orario di lavoro? Inoltre, è doveroso aggiungere, le *nomikai* possono spesso essere occasione di umiliazione e di pericolo per le dipendenti donne, quasi sempre in minoranza in un ambiente maschile, in occasioni informali in cui il consumo di alcol è eccessivo. Kumiko Nemoto sostiene che l'organizzazione aziendale, attraverso la normalizzazione della dominazione maschile e della subordinazione femminile, crea un ambiente che incoraggia e nasconde le molestie sessuali (Nemoto 2016). Le donne che hanno partecipato al suo studio offrono molti esempi di quale tipo di molestie avvengono in ufficio e durante i “divertimenti aziendali” e come questi comportamenti siano frequenti e accettati. I comportamenti molesti vanno dal chiedere alle donne giovani di sedersi a fianco ai superiori, più anziani, per versargli da bere e ascoltarli mostrando interesse – svolgendo quindi il ruolo della *hostess* in quella che Allison chiama una *sexually “masturbatory” dynamic* – alle battute più o meno pesanti a sfondo sessuale, fino ai palpeggiamenti e alle *avance* insistenti e aggressive. Verso la fine del periodo di ricerca sul campo, avendo già coperto molti degli argomenti che mi interessava approfondire con le mie interlocutrici principali, ho cercato di capire come loro avrebbero reagito, o come pensavano sarebbe stato giusto reagire, se si fossero trovate a una *nomikai* e i comportamenti dei colleghi fossero diventati eccessivi. Credevo che le loro risposte sarebbero state ipotetiche, in quanto essendo ancora studentesse avevano sì occasione di partecipare a molte *nomikai* con gli amici e i compagni di corso ma non potevano aver già preso parte a queste forme di svago aziendale. Non mi aspettavo che in situazioni di divertimento tra studenti coetanei, le mie interlocutrici avessero già avuto esperienza di molestie. Invece le parole di Mayu⁸ mi hanno dimostrato il contrario, quando lei mi ha raccontato la sua esperienza a una *nomikai* durante un *gasshuku*, una sorta di ritiro per studio organizzato dal professore del suo seminario in una delle apposite strutture dell'università.

⁸ Mayu Onozuka, 21 anni, è stata la mia interlocuttrice principale. Era al terzo anno di economia alla Keio University, che ho conosciuto tramite la sorella Yuri che invece frequentava Waseda. Come la sorella, ha vissuto per quattro anni in Inghilterra, anche la sua famiglia, come quella di Misa e quella di Nanaka, si era trasferita a causa di un trasferimento temporaneo del padre.

Mayu: Eravamo a una *nomikai* e, sai, non devi andare a casa, puoi dormire lì⁹ quindi puoi bere un sacco, no? Anche lui stava bevendo molto. Ed era molto divertente, e gentile, sembrava gentile. [...]Lui (un compagno di corso) era già stato lì (nell'albergo dove alloggiavano) e disse di volermi mostrare una cosa quindi abbiamo lasciato la stanza (della festa). E lui mi ha portata... Non pensavo che lui fosse davvero... Pensavo che lui fosse molto carino e aveva detto che voleva mostrarmi una cosa. Gli ho creduto. Immagino lui mi piacesse. Ma poi si è rivelata essere¹¹ solo la sua stanza. E poi, sai, alla fine sono scappata ma... È lì che ho capito che gli uomini sono davvero forti. [...] Mi ha detto di sedermi, per parlare. E io ho detto okay. Ci siamo seduti. E poi lui mi ha spinta. E allora ho capito che c'era qualcosa di sbagliato. Ho cercato di alzarmi ma lui mi ha presa. Ha afferrato i miei polsi e io non potevo scappare. E poi, è come... Sono stata molto fortunata che un suo amico stesse cercando una cosa, è entrato nella stanza. Ha aperto la porta e, sai, il ragazzo che mi teneva bloccata sul pavimento si è spaventato e, sai, non avrei potuto scappare se quel tipo non fosse arrivato. E questo è quello che è successo (Mayu, intervista 4)¹².

Anche se quest'esperienza l'ha colpita molto, Mayu si è mostrata rassegnata ad accettare come inevitabili gli atteggiamenti eccessivi dei coetanei ubriachi. Dopo avermi raccontato di come la madre, vent'anni fa, doveva sopportare di essere toccata dai colleghi maschi senza dire nulla per conservare il posto, mi ha detto di essere consapevole che, se anche ora la situazione è molto migliorata, ci saranno cose che dovrà mandare giù senza protestare quando avrà iniziato a lavorare.

A livello legislativo, il concetto di molestia sessuale non è esistito in Giappone fino al 1989, fu solo dieci anni dopo e con un emendamento alla EEOL che furono predisposte delle sanzioni per questo tipo di violenza di genere. Al giorno d'oggi si sa poco delle molestie sul lavoro e parlando con le mie interlocutrici non ho potuto fare a meno di notare una comprensione quanto meno superficiale del termine giapponese *sekuhara* – dalla crasi dell'inglese *sexual* e *harassment* – in quanto diverse mi hanno riferito, con leggerezza, quasi come si trattasse di un argomento risibile, che al giorno d'oggi sembra si possa definire *sekuhara* anche un commento di un superiore sull'aumento di peso di una dipendente. La

⁹ Si riferisce alla destinazione del ritiro.

¹⁰ Si veda nelle appendici Mayu, intervista 4 per il testo completo. Le parti che ho omesso da questo resoconto si limitano alle frasi ridondanti e alle mie richieste di ulteriori chiarimenti.

¹¹ Qui Mayu si riferisce alla cosa che il ragazzo voleva mostrarle.

¹² Questi delicati contenuti sono stati riportati con il consenso di Mayu che ha dato il permesso esplicito di registrare e di trascrivere le nostre conversazioni all'interno della tesi, sia a voce che per iscritto.

EEOL emendata e promulgata nel 2007 ha introdotto un elemento interessante alla definizione di *sekuhara*: proibisce le molestie sessuali da parte di uomini e donne – sorvolando quindi sulla specificità della problematica che riguarda soprattutto le donne – e ha iniziato un dibattito pubblico sulla pratica di obbligare gli uomini a frequentare gli *hostess club* e su come possa rappresentare una forma di violenza sugli uomini. Ma non sono mai stati presi in considerazione gli effetti negativi che queste visite possono avere sulle lavoratrici e sull'ambiente di lavoro (Nemoto 2016).

Per quanto riguarda, invece, il modo in cui l'azienda definisce e normalizza la femminilità – oltre al modo in cui è stata definita per contrasto alla *corporate masculinity* – bisognerà partire dal momento in cui le aziende hanno incominciato ad assumere più donne e le prime leggi sull'uguaglianza di genere sono state scritte. I posti di lavoro sono diventati *women-friendly*, pronti a soddisfare le “esigenze femminili”, e cioè ad aiutare le madri lavoratrici a bilanciare lavoro e responsabilità genitoriali. Anche se i regolamenti prevedono le stesse facilitazioni per i padri, gli uomini sono tutt'altro che incoraggiati a usufruirne. Infatti, un uomo che chiede l'assenza per paternità rischia, al suo ritorno, di vedersi escludere dalle promozioni dei suoi coetanei, così come succede alle donne, ma a un prezzo più alto: quello dell'affermazione della sua mascolinità. Inoltre, a differenza delle donne, rischierebbe di ricevere valutazioni negative sul proprio lavoro e sulla propria dedizione all'azienda (Miyajima, Yamaguchi 2017).

Questo può forse spiegare perché sia ancora più facile per le coppie che lavorano e hanno figli, nonostante le politiche sulle pari opportunità, scegliere di dividersi le responsabilità: la madre chiederà l'assenza per maternità, poiché per lei sarà più facile ottenerla e la sua scelta non sarà giudicata anticonvenzionale, mentre il padre continuerà a lavorare come prima per non pregiudicare il suo rendimento e le promozioni future.

Questo incoraggiare le donne, e solo loro, a bilanciare lavoro e cura dei figli, è coerente con l'idea molto diffusa che un bambino abbia bisogno di essere a stretto contatto con la madre durante i primi tre anni di vita. Per quanto riguarda la responsabilità paterna, invece, sembra che ancora molti uomini e ragazzi definiscano il “buon padre”, e il “buon marito”, quello che può sostenere economicamente la famiglia con un'entrata stabile e che si impegna con tutto se

stesso sul lavoro per ottenere una promozione, anche se questo lo terrà lontano dai figli per la maggior parte della loro crescita. Sarà proprio nel guadagno e nell'impegno sul lavoro che un uomo dimostrerà di amare la sua famiglia e di essere un buon padre. Entra ancora in gioco il sacrificio nel definire l'uomo "ideale", e questa volta a essere sacrificato è il tempo che un uomo passerà con la moglie e i figli. Per una donna con figli sarebbe, al contrario, considerato irresponsabile dimostrarsi ambiziosa e impegnarsi al massimo sul lavoro per mantenere la famiglia, perché starebbe ignorando i *suoi* doveri di "buona madre" (Roberts 2016).

Ho ritrovato questa definizione del "buon padre" nella definizione di Arata¹³ quando gli ho chiesto cosa significasse *work-life balance* per lui.

Arata: Quello che mi viene in mente è il desiderio di mettercela tutta sul lavoro¹⁴, per la propria famiglia, per il proprio privato. Per esempio, il desiderio di lavorare per il bene dei tuoi figli. Se io non lavorassi e per questo i miei figli non potessero andare a scuola, come è normale, vorrei lavorare. E poi, da un lato quando sei in famiglia, vediamo... Bisogna rendersi conto che esiste questa dimensione [famigliare], e al contrario quando sei in famiglia dovresti derivarne la spinta a mettercela tutta sul lavoro. Penso ci sia anche questo sentire una spinta a impegnarsi, insomma, per quella dimensione [famigliare] (Arata, intervista 1).

Nonostante la sua giovane età e le sue opinioni progressiste, quando interrogato su quale fosse per lui il giusto equilibrio tra dimensione familiare e quella lavorativa, Arata ha portato a esempio la necessità di lavorare ancora di più e con ancora più impegno dopo la nascita dei figli e per loro.

In contro corrente rispetto ai ruoli genitoriali così definiti, nel 2010 si è diffuso su larga scala il termine *ikumen*, una crasi di *iku*, il verbo allevare/educare, e l'inglese plurale *men* – che non a caso suona molto simile a *ikemen*, l'aggettivo maschile che vuol dire attraente, *cool* – coniato da una compagnia pubblicitaria nel 2006 e poi adottato da Akira Nagatsuma,

¹³ Arata Mitsui, 23 anni, è al terzo anno di studi culturali e sociali a Waseda, al momento dell'intervista stava già cercando lavoro e quel giorno tornava da un colloquio. Poiché, a differenza di molti dei miei interlocutori e delle mie interlocutrici, era sicuro di sapere che lavoro voleva fare, il giornalista, la sua ricerca si è focalizzata sulle testate giornalistiche.

¹⁴ Arata ha usato spesso l'espressione *hatarakō*, che si traduce con un esortativo "lavoriamo", come l'inglese "let's work". Dato che quindi in questo contesto indicava il desiderio o la spinta a impegnarsi sul lavoro, l'ho tradotto ovunque con «il desiderio di mettercela tutta sul lavoro».

Ministro della Salute, del Lavoro e del Welfare (Mizukoshi et al. 2016). Il termine vuole indicare i padri che scelgono di prendere parte all'educazione dei figli e di essere più presenti nelle loro vite, e vorrebbe rendere questo ruolo più attraente per i giovani padri sempre allo scopo finale di incoraggiare le coppie ad avere più figli. Infatti, nel 2010 il Giappone era il paese con il più ampio divario tra le ore spese da madri e padri nella cura dei figli. È dunque stato necessario coniare un nuovo termine per indicare quello che, evidentemente, non è già implicito nella parola “padre”, *otōsan*. Anche la situazione riguardante la divisione del lavoro domestico è critica. Infatti, se la differenza tra le ore di lavoro domestico svolto da mogli e mariti è andata riducendosi nel tempo, resta tutt'ora sorprendente: nel 1994 le donne svolgevano una media di 33 ore di lavoro domestico a settimana (che include le pulizie di casa, cucinare, lavare i piatti, fare la lavatrice e fare la spesa; esclude quindi il lavoro di cura dei figli) contro le 2 ore settimanali dei compagni; nel 2000 la proporzione era invece di 29 a 3; nel 2009 il divario è diminuito ancora, anche se in modo quasi trascurabile, passando a 27 a 3. Se invece confrontiamo, per gli stessi anni, le ore di lavoro complessive, somma del lavoro fuori casa e lavoro domestico, di uomini e donne sposati, vediamo che il carico che pesa sulle spalle delle mogli è sempre stato maggiore: 66 ore settimanali per le donne nel 1994, contro 54 degli uomini; la proporzione nel 2000 era invece di 59 a 52; mentre nel 2009 era di 57 a 54 (Tsuya et al. 2012). Se anche si nota un leggero miglioramento nella divisione del lavoro domestico, infatti il numero di mariti che non contribuiscono in nessun modo in casa è sceso dal 42% nel 1994 al 22% nel 2009, il divario resta immenso.

Riguardo al contributo dei padri in casa Yūto aveva idee molto interessanti e sembrava credere fermamente nella possibilità che se un giorno si fosse sposato con una donna ambiziosa e con una carriera di successo avrebbe scelto di lasciare lui il lavoro per occuparsi dei figli. Eppure, quando gli ho chiesto se si stesse informando sul sistema assistenziale delle aziende che stava considerando, per capire se fosse possibile conciliare lavoro e paternità, ha risposto negativamente.

Yūto: A dire la verità non mi sto informando sul welfare delle aziende, ma... vediamo un po', per esempio do molta importanza a sistemi come il telework, per cui se hai un computer puoi lavorare dovunque. Probabilmente, penso che in qualunque azienda io vada sarò molto

impegnato, non potrò prendermi molte ferie. Io penso sia così, in Giappone. Però, penso che se solo potessi lavorare da casa riuscirei a *contribuire* un po' in casa¹⁵ (Yūto, intervista 1).

La scelta di Yūto della parola *kōken*, contributo, non sembra casuale. Nello scenario che ha dipinto non sembra esserci il tempo per qualcosa di più di «un contributo».

All'interno di un contesto, l'azienda, che normalizza e prescrive attraverso pratiche quotidiane le caratteristiche “maschili” della sua organizzazione e una *corporate masculinity*, è difficile che un uomo si senta in diritto, nonostante lo abbia per legge, di chiedere la paternità, come dimostrano i dati. Da lui l'azienda si aspetta una dedizione maggiore e più sacrifici. La Womenomics, che ha reso l'ambiente lavorativo più *women-friendly*, hanno dato per scontato che faccia parte dell'essere donna il desiderio di essere madre e la necessità di occuparsi dei propri figli – mentre una figura paterna presente e affettuosa non sembra far parte dell'ideale di mascolinità – ed è per loro che vengono predisposte quelle misure che gli permettono di assentarsi fino a tre anni dopo il parto e di lavorare negli orari che gli sono più convenienti per potersi anche dedicare alla famiglia e alla casa. I problemi sorgeranno in seguito: quando non potranno tornare a occupare la stessa posizione lavorativa di prima; quando non potranno fare ore di straordinari, che invece terranno impegnato il marito, per andare a prendere i figli a scuola e preparare la cena, precludendosi così la possibilità di ottenere una promozione; quando si troveranno a fare ore e ore di lavoro domestico non retribuito mentre il loro stipendio rimarrà più basso di quello del marito. Le donne sono, ancora, sospinte all'interno della sfera domestica – così come gli uomini sono sospinti lontano da essa – proprio in un momento storico in cui l'economia giapponese avrebbe bisogno del loro contributo e questo può, forse, spiegare il numero ancora alto, il 60 per cento (Roberts 2016), di donne che lasciano il lavoro per crescere i figli.

Nonostante i toni negativi della descrizione del contesto sociale, legislativo, politico ed economico in cui le donne vivono, lavorano, si sposano e crescono i loro figli, non sarebbe

¹⁵ Ho scelto di tradurre quest'ultima frase di Yūto con il verbo «contribuire» (貢献する, *kōken suru*) perché è quello che meglio traduce la sfumatura di significato in questo contesto: si tratta di «dare un contributo» e non, ad esempio, di «fare la propria parte», che indicherebbe quindi un maggiore senso di responsabilità. Inoltre, in italiano non trova una traduzione che corrisponda perfettamente e ho quindi dovuto togliere una parte della frase: Yūto darebbe il suo contributo nell'aiutare «la famiglia, i bambini e la moglie».

realistico fermarsi qui e non insistere sulla loro assertività e capacità di farsi strada all'interno dell'organizzazione aziendale nonostante gli ostacoli. Le donne giapponesi sono lontane dall'essere quegli individui docili che l'ideologia aziendale vorrebbe dipingere. Come in ogni realtà culturale, anche in Giappone la plasmazione degli individui in “maschi” e “femmine” prevede la normalizzazione di un modello limitante delle molte possibilità umane. E se queste possibilità sono potenzialmente infinite, ma non trovano infinite manifestazioni all'interno di ogni singola cultura – saranno sempre in qualche modo condizionate dalle plasmazioni antropopoietiche – trovano però molte più realizzazioni di quelle che i modelli spiegano e stereotipizzano. Quindi è importante sottolineare alcuni dati che mostrano come queste donne agiscano sì all'interno di un sistema di forze, ma stiano comunque innescando il cambiamento con le loro scelte. Innanzitutto, il *gender gap* per quanto riguarda l'educazione è andato riducendosi sempre più fino ad annullarsi per quanto riguarda le materie umanistiche. Inoltre, l'età media al matrimonio si sta alzando sempre più: sempre più donne ricevono un'educazione universitaria, decidono di rimandare il matrimonio o di non sposarsi affatto per non dover rinunciare alle loro possibilità di carriera o per scendere a compromessi per bilanciare lavoro e famiglia, con una sorta di “ribellione” al matrimonio (Tokuhiko 2010). La consuetudine di lasciare il lavoro dopo il matrimonio è diventata obsoleta: anche se continuano a esserci donne che lasciano il lavoro, se fino a un decennio fa questa era una scelta praticamente obbligata, oggi le donne che fanno la scelta coraggiosa di svolgere l'estenuante doppio ruolo di lavoratrice e madre è molto aumentato. L'impegno e il desiderio delle donne di farsi strada nel mondo aziendale è più che evidente. Ma resta il fatto che per avere successo dovranno, in molti casi, adattarsi alla norma lavorativa maschile. Se le donne e gli uomini – ben lungi dall'essere come le aziende le dipingono – stanno cambiando, la realtà aziendale resta praticamente invariata.

8. La Tokyo “in cui le donne possano risplendere”

Yuriko Koike, è la prima donna eletta governatrice di Tokyo, carica che ha assunto nel 2016. Nonostante l'elezione di una donna sia stata una novità, le sue posizioni sono tutt'altro che nuove nel panorama politico giapponese, che ha visto il partito conservatore Jimintō (Liberal Democratic Party) al potere quasi costantemente dal 1955 a oggi. Koike si definisce

nazionalista e conservatrice: tra le sue prese di posizione più emblematiche sono annoverate il sostegno alle istanze del revisionismo storico, che vorrebbe minimizzare i crimini di cui si è macchiato il paese durante la seconda guerra mondiale, come lo stupro di Nanchino e l'utilizzo delle *comfort women*; e la promozione delle visite al santuario Yasukuni, per rendere omaggio ai caduti e commemorare la fine della guerra il 15 agosto, visite che sono diventate sempre più un'istanza politica nazionalista da quando, nel 1954, le autorità hanno deciso di permettere che fossero inclusi tra le anime venerate al tempio anche quelle dei criminali di guerra, quattordici dei quali condannati per crimini contro la pace.

In linea con la Womenomics di Abe, parte del suo impegno per la città è devoluto alla questione femminile sul lavoro. Come il primo ministro, Koike parla di una Tokyo in cui “le donne risplendano”, *josei ga kagayaku tōkyō*. Il 21 dicembre 2017, presso il Tokyo Women's Plaza di Shibuya, ho assistito alla tavola rotonda a cui partecipavano Yuriko Koike e due donne che avevano avuto particolarmente brillante. Il titolo della conferenza era lo slogan già citato “Una Tokyo dove le donne risplendano” e il sottotitolo “Dipingi il futuro del tuo colore. Un *career design* su cui riflettere prima di iniziare a lavorare”. Il contenuto dell'incontro, le parole di Koike, ma anche la scelta del posto, la logistica dell'evento e il modo in cui le relatrici si rivolgevano al pubblico costituiscono una buona panoramica della politica di Tokyo sulle pari opportunità. L'evento era chiaramente rivolto a un pubblico femminile, come dimostrato dai colori pastello dei manifesti e dalla parola “donne” nel titolo, eppure la stessa Koike ha ripetuto diverse volte che sarebbe necessario predisporre un ambiente lavorativo in cui tutti, uomini e donne, possano fare le proprie scelte liberamente a prescindere dal loro genere. Inoltre, come esplicitato nell'apertura da Koike, l'evento era rivolto in particolare alle donne che vogliono conciliare il lavoro con la maternità: nonostante sia Abe che Koike facciano degli sporadici riferimenti ai padri lavoratori, dalla loro retorica emerge principalmente la preoccupazione di tutelare le madri. Viene spontaneo chiedersi come possano gli uomini essere incoraggiati a ridurre il tempo passato in ufficio e ad aumentare quello passato con i figli se sono solo le donne a cui questi eventi si rivolgono. Il pubblico presente era infatti quasi totalmente femminile e molte donne avevano portato i loro figli piccoli, incoraggiate dai volantini informativi a dimostrare la disponibilità del governo di

Tokyo a includerle. Koike ha spiegato che il Tokyo Women's Plaza, dove aveva luogo l'incontro, era attrezzato con un asilo per permettere alle donne con figli piccoli di frequentarne le attività e che era stato messo a disposizione anche al pubblico della conferenza: dando quindi per scontato che le madri ne siano le principali responsabili. Un'altra contraddizione evidente aleggiava nella sala: non solo gli uomini erano assenti da una tavola rotonda sulle pari opportunità e rarissimi tra il pubblico, ma tutto il discorso verteva sulla retorica del *jibunrashiku hataraku*, ovvero del “lavorare a mio modo”. Non sono stati tirati in causa gli ostacoli che le donne incontrano nel mondo del lavoro o le strategie tramite cui Koike abbia intenzione di lavorare per ridurli, ma è stato invece ripetuto, a partire dal titolo fino agli esempi offerti dalle due relatrici sulla loro carriera, che il modo per ottenere un *work-life balance* per le donne è quello di fare un'auto riflessione: capire che cosa si desidera dalla vita e poi trovare il contesto lavorativo che permette di realizzare quel desiderio. Le due relatrici, Hoshino e Yamashita, la prima una manager della Nissan e la seconda della P&G, hanno raccontato le loro storie e di come siano entrambe riuscite a entrare a far parte delle alte sfere delle rispettive aziende aggirando gli ostacoli. Hoshino, che lavora in un'azienda giapponese con una lunga tradizione, è arrivata alla Nissan e al suo ruolo attuale scegliendo di lasciare l'azienda dove aveva precedentemente lavorato e dove non avevano accontentato la sua richiesta di trasferimento all'estero: le era stato detto che erano solo gli uomini a essere trasferiti e quindi lei ha deciso di licenziarsi per fare due anni di studio all'estero e poi tornare in Giappone. Yamashita invece, ha scelto la P&G, una *gaishikei kigyō*, ovvero un'azienda estera, perché già sapeva che la sua carriera sarebbe stata più facile che in un'azienda giapponese. Entrambe hanno sottolineato di non aver rinunciato ad avere figli per la carriera. Le loro scelte sono state portate a esempio di come le donne di oggi dovrebbero aggirare gli ostacoli alle loro ambizioni. Koike ha detto a più riprese, in riferimento a questo, che l'obiettivo delle donne non debba essere quello di lavorare come gli uomini ma quello di lavorare a “modo loro”, *jibunrashiku*. Nelle sue parole torna ancora, come nella Womenomics di Abe, l'eco delle idee novecentesche sulle presunte differenze tra i generi, usate già in passato come giustificazione per la segregazione di genere sul lavoro. Per quanto le parole di Koike possano sembrare ragionevoli, se guardate all'interno del contesto politico e legislativo

più ampio, in una prospettiva storica e guardando agli effetti di queste politiche fino a ora, questa retorica non può che ricordare una pericolosa arma a doppio taglio.

Per riassumere, gli elementi fondamentali della retorica sulle pari opportunità di Koike sono: in primo luogo, l'assunto che siano le donne ad avere la necessità di conciliare aspirazioni lavorative e un naturale desiderio di avere figli e che la cosa invece non riguardi gli uomini; in secondo luogo, l'assunto che le donne, per queste loro diverse necessità, debbano trovare un modo di lavorare diverso da quello degli uomini; in terzo luogo, che sia responsabilità delle donne impegnarsi nel definire questo diverso modo. Il sistema aziendale, e il modo di lavorare "maschile", non è quindi stato messo in discussione, ma anzi sono state le donne a essere esortate a cambiare. La governatrice ha salutato il pubblico con l'esortazione: «Continuiamo tutte a impegnarci al massimo».

Capitolo 2

Shūshoku katsudō e antropopoiesi

1. Definizione del fenomeno: che cos'è lo *shūshoku katsudō*

Alla luce delle premesse fatte e all'interno del contesto più ampio descritto nel primo capitolo, le pagine seguenti concentreranno lo sguardo su un momento in particolare: lo *shūshoku katsudō*. Questo capitolo mostrerà quello che del contesto sociale, politico ed economico che modella le idee locali sul genere e la divisione sessuale del lavoro – così come è stato descritto nel capitolo precedente – può essere rinvenuto già, e forse soprattutto, nel momento in cui le aziende assimilano la nuova forza lavoro, e la società adulta i suoi giovani.

La parola *shūshoku katsudō* è composta da *shūshoku*, assunzione, e *katsudō*, attività, azione, e significa quindi letteralmente “attività di ricerca del lavoro”. Poiché è una parola lunga di solito è abbreviata in *shūkatsu* (che sarà utilizzato da qui in avanti), che unisce il primo carattere della prima parola al primo della seconda. Indica nel complesso tutte le attività che vedranno coinvolti gli studenti per circa sei mesi: dall'autoanalisi per capire cosa si vuole fare alla raccolta di informazioni sulle aziende, dalla preparazione ai test d'ingresso all'affrontare i colloqui, che passo dopo passo porteranno gli studenti universitari del terzo anno a ottenere un *naitei*, una promessa di assunzione dell'azienda che verrà ufficializzata solo alla fine del quarto anno, dopo la laurea. Saranno gli studenti del terzo anno, dei quattro anni del *bachelor* giapponese, a iniziare lo *shūkatsu*, in modo che quando a giugno dell'anno successivo riceveranno il *naitei* avranno ancora un anno di università durante il quale manterranno il contatto con l'azienda che li ha scelti, che inizierà a introdurli nell'ambiente lavorativo con attività per conoscere i loro futuri colleghi e per iniziare avere un'idea preliminare di come sarà il loro ambiente di lavoro. Inizieranno così a lavorare immediatamente dopo la laurea.



Fig. 1 Un gruppo di studentesse a una *setsumeikai*. La fonte è il sito Style Nikkei, per il link si veda la sitografia.

Gli *shūkatsusei*, studenti in cerca di lavoro, sono riconoscibili anche tra la folla di Tokyo (vedi fig.1). Se non bastasse l'abito da *shūshoku katsudō*, la “divisa” che la quasi totalità degli studenti compra nei negozi Aoki e Aoyama, sempre nera, a identificarli, basterebbe notare il contrasto tra i loro abiti da ufficio, e l'immagine adulta che gli conferiscono, e i loro atteggiamenti da studenti universitari: la loro postura rilassata, i loro discorsi così lontani dalle conversazioni di lavoro degli *shakaijin*, quel sentore di disagio con cui indossano quegli indumenti nuovi e scomodi. Questi studenti del terzo anno che si incontrano così vestiti sui treni, ad affannarsi per trovare l'uscita di una stazione affollata, ad accelerare il passo sulle strade di quartieri pieni di uffici per raggiungere in tempo il ventesimo piano di un grattacielo di vetro, cambieranno gradualmente aspetto. Con il farsi più seri degli incontri a cui sono diretti e con l'aumentare dell'ansia di fare una buona impressione e di ricevere finalmente un'offerta di lavoro, il loro aspetto cambierà fino alla trasformazione completa. All'inizio il rigore non sarà totale, rimarranno delle sbavature, un portachiavi appariscente che pende dalla borsa comprata per l'occasione, i capelli ancora tinti di colori chiari, le capigliature spettinate,

le camicie sbottonate, le scarpe basse, gli elastici per capelli colorati; tutte sviste più o meno inconsapevoli che scompariranno nel tempo. All'avvicinarsi di aprile, infatti, l'osservazione delle regole di abbigliamento si farà molto più rigorosa: studenti e studentesse indosseranno la borsa e le scarpe giuste, spesso vendute insieme ai completi da *shūshoku katsudō*, elimineranno ogni elemento che possa contraddistinguerli dagli altri candidati, ogni bottone della camicia sarà abbottonato, ogni capello sarà al suo posto. Un altro elemento contraddistingue gli *shūkatsusei*, contribuendo ad alimentare il sospetto che la prova a cui dovranno sottoporsi abbia anche molto a che vedere con il corpo, ovvero la costante inadeguatezza dei loro abiti alle temperature esterne. Il completo nero e l'impermeabile beige che tutti portano sono decisamente insufficienti a proteggerli dal freddo dell'inverno e, a esclusione dell'impermeabile, dovranno portare gli stessi abiti anche durante la caldissima e umida estate di Tokyo, con notevole disagio.

Col passare dei mesi e l'avvicinarsi di aprile gli *shūkatsusei* saranno sempre più numerosi, nelle strade e sui mezzi pubblici, e mi ha sempre stupita come nonostante facessero tutti le stesse cose e avessero tutti lo stesso obiettivo, mi capitava molto raramente di vedere gruppi o coppie di amici affrontare insieme le lunghe ore di fila per entrare a una fiera del lavoro, o le estenuanti visite stesse alle fiere, o gli incontri informativi con le aziende. Come mi spiegarono successivamente, lo *shūshoku katsudō* è sì un processo a cui tutti gli studenti del terzo anno prendono parte, con le stesse modalità e scadenze, indossando gli stessi abiti e cercando il più possibile di non differenziarsi dagli altri, ma ognuno vi prende parte da solo. Infatti, nello *shūshoku katsudō* l'aspetto competitivo resta importante e finisce per isolare gli studenti gli uni dagli altri, per cui ognuno affronta da solo la stessa sfida che tutti gli altri affronteranno nello stesso momento.

2. La Japan Business Federation e il sistema di assunzione

La Keidanren (Japan Business Federation) è un'organizzazione economica che riunisce 1376 aziende giapponesi, 109 associazioni industriali nazionali e 47 organizzazioni economiche regionali¹. Le aziende membri della federazione sono soprattutto le *ōtekigyō*, le

¹ La fonte è il sito della Keidanren, per il link si veda la sitografia. Dati aggiornati al 31 maggio 2018.

grandi aziende, quelle con una reputazione affermata, una lunga storia, enormi fatturati e centinaia di dipendenti. Come si legge dal sito della federazione, lo scopo della Keidanren, considerata la più conservatrice delle tre principali associazioni aziendali del settore privato, è quello di dare supporto alle aziende grazie alla vitalità di altre imprese, degli individui e delle comunità in nome della crescita economica. Per raggiungere questo scopo viene stabilito l'accordo dei membri riguardo alcune questioni nazionali e internazionali: le aziende che ne fanno parte dovranno quindi rispettare dei criteri comuni. Tra queste questioni che la Keidanren regola c'è l'agenda delle assunzioni. Sono poche le aziende giapponesi che assumono nuovi dipendenti durante tutto l'anno fiscale (che in Giappone inizia il primo di aprile e finisce il 31 marzo), mentre la maggioranza assume una sola volta all'anno e utilizza il sistema chiamato *shinsotsu ikkatsu saiyo*, traducibile come “assunzione in blocco dei neolaureati”. Le aziende che fanno parte della federazione saranno obbligate a iniziare i colloqui il giorno stabilito per evitare la competizione.

Questo sistema di assunzione è un corollario della garanzia dell'impiego a vita, parte del “patto” stretto tra aziende e lavoratori, e prevede che ci sia un'unica finestra all'anno in cui le aziende possano sostituire i dipendenti che vanno in pensione o che lasciano il posto e che a essere inseriti nell'organico siano gli studenti appena laureati o diplomati. Come molti economisti hanno già sottolineato, la garanzia dell'impiego a vita e questo sistema di assunzione hanno avuto l'effetto di immobilizzare il mercato del lavoro, fenomeno che da un lato garantisce il mantenimento dello *status quo*, ma dall'altro crea grossi inconvenienti alle aziende e ai lavoratori. Le aziende, infatti, non potranno sostituire immediatamente un lavoratore che per qualche motivo venga a mancare sul lavoro ma dovranno distribuire i suoi compiti tra i suoi colleghi, che saranno obbligati a fare molte ore di straordinari. Inoltre, il processo di assimilazione del nuovo assunto nell'organico sarà molto lungo e dispendioso: richiederà una fase di insegnamento e poi una di *on-the-job training*, per un totale di diversi anni prima che il giovane dipendente sia considerato *ichininmae*, ovvero capace di svolgere i suoi compiti autonomamente e al passo con gli altri. I lavoratori, invece, subiranno le conseguenze di questa immobilità quando si troveranno più o meno obbligati a restare in un posto di lavoro che non li soddisfa invece di cambiare, perché per loro sarà molto difficile

competere con i neolaureati sul mercato del lavoro. In queste condizioni è chiaramente molto difficile reinserirsi nel mondo del lavoro per chi ne esca, uomo o donna, per occuparsi dei figli.

L'assunzione in blocco dei neolaureati e l'agenda delle assunzioni stabilita dalla Keidanren sono due elementi fondamentali da tenere in considerazione per parlare di *shūkatsu*, perché lo definiscono nelle sue caratteristiche strutturali. In un tale sistema la prima scelta lavorativa che faranno i neolaureati sarà già la più importante della loro carriera: da studenti sono i candidati più desiderabili per le aziende, quindi è in quel momento che possono ottenere il lavoro migliore a cui possano aspirare e quella che li assumerà sarà anche, molto probabilmente, l'unica azienda per cui lavoreranno. La decisione che pesa su questi ragazzi e ragazze di vent'anni determinerà gran parte del loro futuro. L'anno dello *shūkatsu* sarà quindi uno di intensa riflessione, di ansia e di paura di non essere all'altezza di questo passaggio fondamentale: i ragazzi e le ragazze sentiranno pesare sulle loro spalle le loro stesse aspettative e quelle delle loro famiglie e si vedranno esaminati, valutati, scartati e, infine, selezionati da attenti *recruiter*.

Le aziende scelgono gli studenti non tanto in base al loro percorso accademico o alle loro precedenti esperienze lavorative, quanto in base alle loro attitudini e alle loro potenzialità. La personalità e l'atteggiamento sono quindi centro di interesse per i selezionatori, che faranno molte domande ai candidati su tutte le loro esperienze, a partire dalle scuole elementari fino all'università, allo scopo di capire che tipo di persona essi siano e che tipo di lavoratore possano diventare. Gli studenti non saranno quasi mai interrogati sui loro studi, ma riceveranno più attenzione le loro attività extracurricolari, sportive e di volontariato. Un altro fattore che ha molto peso nella scelta dei selezionatori è il prestigio dell'ateneo di provenienza dello studente. Il sistema scolastico giapponese prevede che ci sia sempre un test d'ingresso per ogni tipo di scuola, fin dalle elementari, e quello per l'università è noto per essere particolarmente difficile negli atenei famosi. Entrare in un'università con un buon nome è un vantaggio enorme per gli studenti durante la ricerca del lavoro: saranno invitati a eventi esclusivi con le aziende, favoriti a prescindere dal loro rendimento scolastico e, soprattutto, il fatto che siano riusciti a superare lo scoglio di un test d'ingresso molto difficile è uno di quegli

elementi che segnalano ai selezionatori che il candidato è determinato ed è disposto a lavorare molto per ottenere un risultato.

Molto spesso durante le presentazioni delle aziende a cui ho assistito, i selezionatori hanno ritenuto opportuno sottolineare che avrebbero assunto studenti di area scientifica così come di area umanistica, e che la materia che gli studenti avevano studiato non era importante per la selezione. Infatti, le aziende sono disposte a spendere moltissimo nei *training* dei neoassunti, e considerano un vantaggio quello di assumere persone che non hanno già conoscenze e competenze necessarie: poiché sarà l'azienda a insegnargli tutto, potranno imprimere nei giovani dipendenti i loro metodi senza che questi abbiano già dei preconcetti, e far sì che tutti i dipendenti lavorino allo stesso modo. In giapponese si usa l'espressione *kaisha no iro ni someru*, ovvero “dipingere (i dipendenti) del colore dell'azienda”. Il personale assume quindi, attraverso l'addestramento, un'identità specifica e questo fa anche sì che, di nuovo, sia difficile per i dipendenti cambiare lavoro, perché le loro competenze porteranno il timbro dell'azienda che li ha formati. Invece, l'unico discrimine tra studenti di area scientifica e umanistica può riguardare il tipo di posizione che viene assegnata al neoassunto, infatti tutte le posizioni per cui servano conoscenze di tipo specifico e che un *training* aziendale di qualche mese non possa fornire potranno essere assegnate solo a chi abbia la formazione specifica necessaria, ma per ogni altra posizione non ci saranno discriminazioni. L'informazione riguardo la posizione che sarà assegnata ai nuovi assunti – ed è un'altra caratteristica dettata dal sistema di assunzione dei neolaureati – non sarà nota ai candidati selezionati fino al mese che precede l'inizio del loro addestramento, perché è una decisione che l'azienda si riserva di fare dopo la selezione. Allo stesso modo non gli sarà nota la città in cui lavoreranno fino all'ultimo momento. Al momento della candidatura e del colloquio agli studenti non è consentito decidere per quale posizione proporsi: la loro scelta effettiva si limita all'azienda e al tipo di carriera – area impiegatizia, manageriale o regionale – e potranno, forse, esprimere una preferenza per quanto riguarda la sede dove lavoreranno, ma le loro richieste potrebbero non essere accontentate. Questo complica non poco la scelta degli studenti. Dovranno prendere una decisione così determinante in pochi mesi e senza avere modo di fare, prima, delle esperienze di lavoro più brevi che gli permettano di conoscersi meglio e capire che tipo di

professione faccia per loro, e tutto questo a una giovane età visto che lo studente *shūkatsusei* ha in media vent'anni. Non solo, dovranno accettare il posto offertogli dall'azienda a scatola chiusa, senza sapere quale sarà effettivamente il contenuto del loro lavoro.

Le regole stabilite dalla Keidanren determinano anche, per contrasto, i tempi secondo cui tutte le altre aziende si muoveranno per accaparrarsi gli studenti più promettenti. Le aziende medie e piccole, le start up e quelle internazionali che non fanno parte della federazione giocheranno d'anticipo iniziando la loro selezione molto prima delle grandi aziende, a settembre. Non tutti gli studenti inizieranno così presto la ricerca del lavoro, ma quelli più determinati e quelli più interessati alle start up e alle aziende internazionali cominceranno a frequentare fiere del lavoro e seminari, e a presentare i loro curricula già allora. Alcuni lo prendono come un'esercitazione per il “vero” *shūkatsu* – quello che inizierà ad aprile e riguarderà le aziende maggiori – grazie a cui potranno fare i primi passi nel mondo del lavoro, imparare a interagire con i recruiter, migliorare la stesura dei loro curricula e acquisire più dimestichezza e sicurezza. Per questi studenti, di solito, è importante arrivare preparati ai difficili processi di selezione delle aziende della Keidanren perché quelli saranno i marchi più importanti del panorama aziendale giapponese a cui è associata un'idea di maggiore stabilità e maggior prestigio. Così come per le università, la maggior parte degli studenti tenterà di ottenere un posto nelle organizzazioni più famose. Altri invece scelgono la dimensione delle start up e delle aziende internazionali proprio per la loro diversità. Infatti, queste realtà sono spesso molto diverse dalle storiche aziende giapponesi come Toyota, Mitsubishi e Mizuho che sono note per essere particolarmente attaccate alle tradizioni aziendali giapponesi per cui richiedono un preciso *dress code* ai dipendenti, danno molta importanza alla formalità, all'uso del linguaggio onorifico e al rispetto delle gerarchie. Sono le aziende storiche a conservare più gelosamente la divisione in area manageriale, dove gli uomini sono l'assoluta maggioranza, e l'area impiegatizia, dove lavorano soltanto donne. Le realtà giovani e quelle internazionali sono invece note per offrire un ambiente di lavoro più rilassato dove talvolta non è nemmeno necessario indossare un completo da ufficio, dove le relazioni tra colleghi e con i superiori sono più alla pari e amichevoli, e dove a dispetto dell'anzianità e dell'esperienza anche i neoassunti e i dipendenti più giovani vedono presa in considerazione la loro opinione

personale. Ayuko², per esempio, aveva deciso di trovare lavoro in una di queste aziende, il cui ambiente le si addice di più, e la sua esperienza di *shūkatsu* è stata quindi molto diversa da quella dei suoi compagni di corso. Lei non ha mai nemmeno comprato il completo da *shūkatsu* che tutti gli altri comprano, che rispetta certe misure ed è rigorosamente nero.

Ayuko: In generale, per le grandi aziende giapponesi (bisogna indossare) il completo. E un tipo specifico. I bottoni sono due, o erano tre?

Anna: Due.

Ay: Due? Ah, erano due... E poi anche la gonna, dev'essere di un certo tipo, no? E il colore è nero. Ma quelle che ho provato io erano aziende internazionali di consulenze. Come Accenture o Unilever. E quindi io non ho comprato un completo da *shūkatsu*, ma ho un completo normale, blu scuro e anche il tessuto è un po' diverso, è un po' lucido. Ed è elastico. E di bottoni ce n'è solo uno, credo. E la gonna è attillata in alto e si apre più larga in fondo. Io andavo così e per le aziende internazionali non ci sono stati problemi. Per la Recruit (l'azienda che l'ha assunta) andava bene anche come sono vestita ora. Con i miei abiti.

An: Ah sì?

Ay: Non si va in tailleur.

An: E la Recruit è un'azienda giapponese?

Ay: Sì, è una grande azienda giapponese, ma è molto diversa. Sarebbe più simile a una start up (Ayuko, intervista 1).

Inoltre, le studentesse talvolta si rivolgono a queste realtà più flessibili perché offrono una promessa di condizioni di lavoro più eque. Infatti, Ayuko, per avere più garanzie di equità, scartava automaticamente tutte le aziende che prevedevano la divisione dei dipendenti in *ippanshoku* e *sōgōshoku*, divisione adottata soprattutto dalle aziende giapponesi con una lunga storia e con un'immagine più "tradizionale". Secondo lei la mancanza di queste due

² Ayuko Kurabayashi, 23 anni, è stata la mia mentor all'interno del programma di mentorato di Waseda, che aveva lo scopo di avvicinare studenti locali e stranieri. Quando l'ho intervistata era l'ultimo semestre del suo quarto anno, lei stava scrivendo la tesi perché si sarebbe laureata di lì a pochi mesi. Ayuko è una ragazza molto ambiziosa ed è una delle fondatrici del club Lean In di Waseda, ispirato all'omonimo libro di Sheryl Sandberg, l'attuale direttrice operativa di Facebook. La sua esperienza di *shūkatsu* è stata particolare perché lei aveva già deciso, prima di cominciare, di scartare le aziende che distinguevano in *ippanshoku* e *sōgōshoku*, e che avrebbe limitato la ricerca ad aziende straniere e start up. Nonostante questo, ha scelto di lavorare per l'azienda Recruit Career, una grande azienda giapponese, che però si è rivelata essere la più flessibile.

etichette può permetterle di individuare aziende che non impongono, seppur implicitamente, una rigida divisione sessuale del lavoro. Anche Rina³ ha fatto delle scelte analoghe a quelle di Ayuko.

Anna: Durante lo *shūkatsu* aveva delle preoccupazioni particolari in quanto donna?

Rina: Vediamo, no, non direi. Nell'azienda in cui inizierò a lavorare da questo aprile le dipendenti donne sono più degli uomini. E forse per questo non ho pensato molto a queste cose. Però, d'altronde, mi sono concentrata sulle aziende internazionali, dove uomini e donne fanno l'esame allo stesso modo, il colloquio allo stesso modo... Ma se si trattasse di aziende giapponesi, forse ne hai sentito parlare anche al seminario, ci sono *sōgōshoku* e *ippanshoku*, e a quanto pare ancora oggi lo stereotipo è quello che le donne facciano *ippanshoku*.

A: Quindi nelle aziende straniere non c'è la distinzione tra *ippanshoku* e *sōgōshoku*?

R: No, no. E anche se c'è una distinzione non è tra *ippan* e *sōgō*, per esempio, c'è una divisione in sezioni [*bumon*]. Nelle banche o nelle assicurazioni, si trovano la sezione finanziaria, la sezione *corporate*. Si dividono così. E per ognuno c'è un diverso processo di selezione, quindi non ha molto a che vedere con l'essere donna o uomo. Ma di solito, invece, in Giappone si è divisi in sezioni solo dopo che si è entrati nell'azienda. Prima invece bisogna decidere tra *ippanshoku* e *sōgōshoku* (Rina, intervista 1).

Le ragioni di Rina per preferire le aziende internazionali sono quindi le stesse di quelle di Ayuko, ovvero evitare le aziende in cui si fa corrispondere un genere a determinate posizioni, mansioni e possibilità di carriera.

Anche gli *shūkatsusei* più precoci, che iniziano già a settembre a cercare lavoro, inizieranno gradualmente a ricevere dei *naitai*, delle offerte dalle aziende, ma la maggior parte di loro aspetterà comunque giugno per prendere la decisione finale, quando le aziende più affermate concluderanno le loro selezioni: avranno quindi gli ultimi dati per fare la loro scelta.

³ Rina Kawakami, 24 anni, al momento dell'intervista stava per laurearsi alla magistrale, alla Graduate School of Asia Pacific Studies (GSAPS) di Waseda. Frequentavamo lo stesso *zemi* (seminario che riuniva tutti gli studenti che lavoravano alla tesi seguiti da uno stesso relatore) ed è così che l'ho conosciuta. Rina è una delle pochissime studentesse giapponesi di GSAPS, la sua scelta di continuare gli studi alla magistrale, non molto comune, è stata dettata dal desiderio di studiare di più. In quanto più grande degli studenti che hanno fatto *shūkatsu* lo stesso anno, ha impiegato un po' più di tempo a trovare lavoro. Anche lei come Ayuko ha fatto colloqui solo per aziende straniere, anche perché ha vissuto per molti anni della sua infanzia all'estero e preferisce ambienti lavorativi internazionali.

3. La scansione temporale dello *shūshoku katsudō*

Le aziende della Keidanren possono iniziare ufficialmente a fare i colloqui agli studenti solo il primo di giugno. Nonostante questo, però, inizieranno ben prima le selezioni: il primo di aprile, all'inizio del nuovo anno fiscale, inizieranno a ricevere gli *entry sheets* (ES), le candidature degli studenti, che saranno vagliate prima di far passare i selezionati al secondo livello, quello dei test in cui saranno scelti in base alle loro conoscenze di matematica, logica, grammatica e materie simili. La data del primo di aprile è molto importante nello *shūkatsu* e tutti gli studenti la aspettano con un misto di ansia e impazienza. Alcuni siti di supporto alla ricerca del lavoro addirittura mettono sulle loro pagine un *countdown* in attesa di questa data. Allo scattare della mezzanotte gli studenti potranno inviare i loro ES, e quindi dovranno arrivare a quel momento già preparati: dovranno aver vagliato le varie possibilità, riflettuto su quello che vogliono fare, aver scelto il settore e le aziende in cui vorrebbero lavorare e imparato a scrivere delle candidature impeccabili. Sarà quindi necessario iniziare molto prima a prepararsi. Dopo questa prima fase, che durerà fino a giugno, inizieranno i colloqui: ogni azienda ne farà molti e inizialmente saranno discussioni di gruppo in cui i candidati dovranno simulare una situazione di lavoro e saranno osservati nel modo in cui interagiscono gli uni con gli altri. Poi, passata questa selezione, ci sarà un numero variabile di colloqui individuali nei quali gli *shūkatsusei* dovranno rispondere alle domande di membri man mano più in alto della gerarchia aziendale, fino a un colloquio finale, a volte tenuto dal CEO stesso⁴. Come mi hanno spiegato Yūto e Tomoya⁵, alcune aziende, però, inizieranno i colloqui in modo informale anche prima di giugno, invitando gli studenti a incontri informativi che si riveleranno invece essere dei veri e propri colloqui-prima-dei-colloqui, ma senza un'etichetta esplicita: i *mendan*, parola che unisce i kanji di *mensetsu*, colloquio, e *sōdan*, consultazione. Avranno così modo di guadagnare tempo e individuare i migliori candidati prima delle altre aziende della Keidanren.

⁴ Tutte queste informazioni sono tratte dalla guida allo *shūkatsu* redatta del Career Centre dell'università Waseda, *Shūshoku katsudō gaido bukku: Waseda career guide book*, versione del 2018.

⁵ Tomoya Chiba, 23 anni, al primo anno fuori corso di sociologia, è un amico di Yūto, che me l'ha presentato. Come lui è interessato a lavorare nelle risorse umane.

Tomoya: I colloqui iniziano il primo di giugno⁶ quindi per prepararmi vado ai *mendan* e mi preparo individualmente.

Anna: *Mendan*?

T: Sono le *interview before interview*. Non sono veri colloqui... Però forse possiamo chiamarli colloqui.

Yūto: In realtà è un colloquio. C'è una selezione. La parola *mendan* in realtà indica un colloquio. È molto simile ai concetti di *honno* e *tatema*⁷. La facciata è “questo non è un colloquio, è un *mendan*”, ma in realtà come per i colloqui può essere che facciano parte della selezione. Può essere. Non è chiaro.

A: E come funzionano?

T: Esattamente come un colloquio. Ce ne sono diversi tipi. C'è sia il formato in cui loro ti fanno domande come in un normale colloquio, ma anche il formato in cui, visto che è un *mendan*⁸, sei tu a fare tutte le domande e loro rispondono. Ma per ora quelli a cui sto andando io sono del primo tipo. Questo aspetto non è chiaro (Tomoya, intervista 1).

Dopo questa lunga preselezione, formale e informale, che inizia ad aprile, quando il primo di giugno le grandi aziende cominceranno ufficialmente i colloqui, le selezioni si concluderanno nel giro di pochi giorni e intorno alla metà di giugno tutti gli studenti avranno ricevuto gli ultimi *naitei* e avranno preso la loro decisione finale. In questo modo sapranno già alla fine del loro primo semestre del quarto anno dove lavoreranno. Infine, a ottobre la decisione dell'azienda, ancora ufficiosa con il *naitei*, diventerà ufficiale con una cerimonia, il *naiteishiki*. L'anno dopo, ad aprile, i neolaureati potranno cominciare a lavorare immediatamente dopo la laurea. Le attività che vedono coinvolti gli studenti del terzo anno di università da settembre a giugno, allo scopo finale di trovare un lavoro ricadono tutte sotto il nome di *shūshoku katsudō*. La mia ricerca sul campo si è svolta tra settembre 2017 e i primi di giugno 2018 e ha quindi coperto la maggior parte del percorso degli *shūkatsusei* che si laureeranno e cominceranno a lavorare nel 2019.

Facciamo un passo indietro e torniamo a settembre, quando gli studenti del terzo anno al loro secondo semestre cominciano lo *shūkatsu*. In preparazione al primo di aprile gli studenti

⁶ L'intervista è stata fatta a maggio.

⁷ *Honno* e *tatema* sono due parole che sono spesso utilizzate insieme, per sottolinearne il contrasto. La prima indica la “verità”, le vere intenzioni o i veri sentimenti che stanno dietro la facciata, *tatema*.

⁸ In *mendan*, “dan” si scrive con lo stesso carattere di *sōdan*, che significa “consiglio”, “consultazione”.

saranno impegnati in una serie di attività con lo scopo di capire che tipo di lavoro vogliono fare e come raggiungere il loro obiettivo. Già durante le vacanze estive del loro terzo anno di università – considerando che l'anno scolastico inizia ad aprile invece che a settembre – alcuni cominceranno a fare dei tirocini, più o meno lunghi, e questa sarà la loro unica occasione di vivere un'esperienza lavorativa estesa, mettersi alla prova e conoscersi all'interno di un contesto lavorativo. Quando a settembre inizieranno il secondo semestre del terzo anno, cominceranno le fiere e i seminari dedicati al lavoro nelle start up e nelle aziende internazionali, che per molti farà da palestra in preparazione ai colloqui del giugno successivo. Nello stesso momento, in corrispondenza con la ripresa delle attività universitarie, gli uffici dedicati alle carriere dell'ateneo cominceranno a coinvolgere gli studenti in eventi di auto-riflessione sul proprio futuro lavorativo, incontri con gli alumni per conoscere i loro percorsi e capire come loro hanno fatto le loro scelte, corsi per imparare a scrivere gli *entry sheet*, per preparare i test e per imparare le *business manners*, le maniere da utilizzare in un contesto di lavoro e in particolare il comportamento da tenere in presenza dei selezionatori. Durante la mia permanenza a Tokyo e a Waseda, gli eventi organizzati dal Career Centre non erano frequentati da molti studenti, che invece cercavano questo tipo di informazioni sui libri o al di fuori dell'ateneo, agli eventi organizzati dalle aziende di *recruiting* come Disco, MyNavi e Recruit. Sono moltissimi i libri e le riviste che preparano gli studenti allo *shūkatsu*, in particolare molte delle mie interlocutrici usavano libri sull'auto-riflessione guidata, la *jikobunseki*. È questa una fase complicata ma forse anche la più interessante: si dovrà ripensare a tutte le cose che si sono fatte fino al momento presente e a come si sia arrivati alla decisione di farle, quali siano le ragioni che hanno mosso quelle scelte, quali siano i propri difetti e i propri punti di forza, quali le cose che piacciono e che non piacciono. La *jikobunseki* ha una doppia dimensione, come mi ha spiegato Mayu, ovvero ha sia lo scopo di mettere lo studente di fronte a un'immagine complessiva di sé e delle proprie scelte, per fargli capire che cosa sia importante, per lui o lei, tenere presente al momento della scelta, e per quale settore possa essere più portato, ma anche quello di prepararlo ad affrontare i colloqui. Infatti, questi saranno soprattutto “attitudinali” e gli *shūkatsusei* si sentiranno spesso fare domande di autoanalisi come «quali sono i tuoi difetti e i tuoi punti di forza?» e «qual è stata la cosa in cui ti sei più impegnato finora?».

Mayu: Quando ho fatto quel colloquio⁹ mi hanno chiesto, per esempio, “quali sono le tue preoccupazioni?” Oppure “quali sono i tuoi difetti?” E sul momento, anche se lo so, non sono in grado di mettere i pensieri in ordine e rispondere per bene. E quindi per questo faccio *jikobunseki* e mi dico: i miei difetti sono questi. Così la prossima volta non mi trovo nella stessa situazione. Mi sono accorta di non essere riuscita a rispondere bene. E quindi ho pensato che fosse per questo che dovevo iniziare a fare *jikobunseki*.

Anna: Quindi serve a rispondere alle domande dei colloqui?

M: Bè, i miei *senpai*¹⁰ mi hanno spesso detto “fallo, fallo”. Ma non l'avevo mai fatto. E quindi quando ho fatto quel colloquio ho capito che se non lo faccio non posso rispondere. Ecco. E poi, quando mi chiedono “qual è la cosa in cui ti sei impegnata di più durante l'università?” io ne so parlare, ma ho pensato che per rispondere in modo organizzato devi averci riflettuto prima. Penso serva a quello.

A: Quindi non si tratta di capire tu che tipo di lavoro vuoi...

M: Sì, anche quello, e poi capire tu chi sei, che personalità hai. Cosa vuoi diventare in futuro. Finora hai agito ragionando in che modo. Una cosa del genere (Mayu, intervista 2).

Un altro strumento di cui gli studenti disponevano per conoscere meglio il mondo del lavoro prima di fare la loro scelta è quello delle *OB OG hōmon*, ovvero gli incontri con gli alumni del loro ateneo, predisposti dalle università o organizzati direttamente dagli studenti attraverso la loro rete di contatti. Questi incontri sono una via di mezzo tra l'incontro formale con i rappresentanti delle aziende e delle conversazioni amichevoli, e costituiscono per gli studenti la possibilità di chiedere quale sia stato il percorso degli *OB*, “old boys”, e le *OG*, “old girls”, cosa pensino delle loro scelte con il senno di poi, ed è anche l'occasione per ottenere informazioni sulla realtà dell'ambiente lavorativo delle aziende. Infatti, nella maggior parte dei casi a presentare le aziende durante fiere e incontri sono gli stessi selezionatori, che lavorano nelle risorse umane e hanno il compito di attirare le candidature degli studenti migliori oltre che di selezionarli: cercheranno quindi di parlare delle caratteristiche positive dell'ambiente lavorativo, non di certo di quelle negative. Gli incontri, più informali, con gli alumni sono per gli studenti un modo per conoscere un po' più da vicino la situazione reale

⁹ Si tratta della seconda intervista, il 31 gennaio 2018, quando Mayu aveva da poco iniziato ad affrontare lo *shūkatsu* seriamente e qui si riferisce al suo primo colloquio.

¹⁰ *Senpai* indica chiunque sia più anziano del parlante rispetto a un ambito condiviso, in questo caso si intendono gli studenti dell'università Keio più anziani di Mayu, ma si potrebbe usare allo stesso modo per dei colleghi di lavoro o dei membri di un club studentesco.

che i dipendenti delle aziende a cui sono interessati vivono ogni giorno, anche se alcune interlocutrici hanno espresso dei dubbi sulla totale veridicità dei racconti delle “old girls”, dato che in quanto dipendenti non possono, forse, permettersi di essere in tutto e per tutto sincere. Yūto ha addirittura avanzato l'ipotesi che l'unico modo per sapere davvero come sia la situazione lavorativa di un'azienda si debba chiedere a chi l'abbia lasciata per cambiare lavoro: non avrebbero quindi più nessuna remora a criticare l'azienda. Ma, in generale, resta un ostacolo frustrante per gli *shūkatsusei* il non poter sapere con esattezza quale sia la realtà lavorativa delle aziende che prendono in considerazione: come siano le relazioni interpersonali tra colleghi e con i superiori, quale atmosfera si respiri, quanti straordinari si debbano fare, quanti giorni di ferie si possano effettivamente prendere. Per le ragazze, poi, è ancora più importante perché per loro tutte queste informazioni difficili da reperire riguarderanno anche le difficoltà che le dipendenti con figli hanno avuto a chiedere l'assenza per maternità, se potranno tornare dopo l'assenza a occupare lo stesso incarico di prima e senza essere danneggiate nelle loro possibilità di carriera e se l'azienda sarà disponibile ad andargli incontro nelle loro esigenze di cura dei figli negli anni prescolari. Per le studentesse, carpire queste informazioni prima di scegliere l'azienda per cui lavorare è di vitale importanza per la loro carriera futura, ed è per questo che a loro saranno riservati degli incontri speciali, con meno partecipanti dei seminari aperti a tutti, e a cui prenderanno parte alcune dipendenti donne che, sotto lo sguardo vigile dei *jinji* (responsabili delle risorse umane) danno alle ragazze la possibilità di fare domande su argomenti “femminili”. Esaminerò questi eventi nel dettaglio nel capitolo seguente.

Vengono inoltre pubblicate molte guide alle aziende: il più grande problema per gli studenti è, infatti, quello di districarsi nella vastissima offerta quando fino ad allora nessuno di loro conosceva più di una manciata di marchi e poteva forse riconoscerne qualcuno in più ascoltando il jingle di una pubblicità o vedendo il logo dei prodotti che consumano. Si trovano di fronte, in senso letterale, centinaia di aziende. Tutte le volte che sono stata a una fiera del lavoro non ho potuto fare a meno di meravigliarmi di fronte al numero altissimo di aziende presenti, in saloni talmente grandi da confondere l'interno con l'esterno, e di sentirmi sopraffatta da quella vastità. Ogni volta dovevo consultare la guida della fiera e individuare su

una mappa i punti informativi delle aziende a cui ero interessata, e nonostante il mio tentativo di ridurre così il mio senso di smarrimento per andare da un punto all'altro dovevo sfilare davanti a moltissime altre aziende, i cui rappresentanti distribuivano volantini, attaccavano bottone sperando di suscitare interesse e annunciavano l'inizio della loro presentazione, creando non poca confusione. Questo tipo di fiere si chiamano *gyōkai* e *kigyō kenkyū*, ovvero “ricerca aziende” o “ricerca settori”, e sono infatti delle grandi vetrine per le aziende che competono per risaltare agli occhi degli studenti, che fino ad allora avevano solo una vaga idea del mondo aziendale giapponese. Come in un grandissimo supermercato, questi ragazzi poco più che ventenni si aggirano tra le corsie di questi grandi spazi, attirati dai colori delle pubblicità, dai visi noti delle celebrità che sponsorizzano questo o quel marchio e dai nomi delle aziende che hanno già sentito nominare. Ogni azienda è in competizione con le altre per la loro attenzione e, in questa prima fase, saranno quindi gli studenti, come i consumatori, ad avere il coltello dalla parte del manico: hanno il potere di scegliere. Ogni azienda dovrà quindi presentarsi al meglio, dovrà “vendere” il suo prodotto o servizio agli studenti, proporlo come interessante e competitivo, parlare del contesto lavorativo, dell'organizzazione aziendale e dei benefit che riceverebbero i neoassunti. Il sistema assistenziale e i benefit offerti dall'azienda erano un argomento di punta per promuovere l'azienda, e ognuna trovava quindi l'occasione per sottolineare i vantaggi dell'essere assunti nella loro attività: e proprio per questo motivo è durante questa fase di ricerca di informazioni sulle aziende, da dicembre a fine febbraio, che è stato interessante svolgere la ricerca sul campo, perché mi ha permesso di osservare come le diverse aziende – quelle “storiche” giapponesi, quelle minori e più recenti, le start up e quelle internazionali – si presentavano, si “vendevano” in modo diverso ai ragazzi e alle ragazze, attraverso la presentazione dei benefit aziendali e delle aree in cui sono divisi i dipendenti.

4. Premesse teoriche sulla definizione operativa di rito

Prima di cominciare una descrizione dello *shūkatsu* come rito, sarà opportuno esplicitare in quale accezione utilizzerò questo termine così denso di significati e che è stato definito, nel susseguirsi dei paradigmi interpretativi antropologici, in modi molto diversi tra loro. Ho considerato, innanzitutto, lo *shūkatsu* come un rito contemporaneo: secondo la definizione

aperta che ne dà Martine Segalen i riti non sono limitati all'ambito del sacro e non sono rigidi apparati di gesti immutabili, ma sono “eventi del loro tempo” la cui caratteristica dominante è «la plasticità, la capacità di essere polisemico, di adattarsi al mutamento sociale» (Segalen 1998:8). Inoltre:

Ogni individuo può viverli in funzione del suo sistema di valori, realizzando la sintesi delle proprie appartenenze o affiliazioni. Si può dunque affermare che non esistono rituali “nuovi”, ma soltanto rituali “contemporanei”, poiché la riserva di riferimenti simbolici alla quale essi attingono è esaurita e anche perché presuppongono sempre una struttura con un principio e una fine (Segalen 1998:141).

Tra i tanti fattori che mi hanno spinto a scegliere questo fenomeno per la mia ricerca di tesi è l'interesse per i modi in cui gli individui negoziano la loro identità, e le trasformazioni che essa attraversa durante il corso della vita, con la collettività: da una parte l'agency del soggetto culturale, dall'altra le pressioni esercitate dal gruppo, dalle istituzioni; da una parte la libertà creativa, dall'altra il campo di forze sociali, politiche, economiche all'interno del quale questa spinta creativa necessariamente si inserisce; da una parte le esigenze del singolo, dall'altra le necessità del gruppo. Lo *shūkatsu* è il momento che, nella vita dei giovani giapponesi, ne vede la transizione in adulti sociali, *shakaijin*. Per quanto si possa avere la tentazione di chiamare questo fenomeno un “rito di passaggio”, utilizzarlo nell'accezione coniata da Van Gennep non sarebbe calzante: non si tratta infatti di un attraversamento di una soglia, che l'individuo compie restandone pressoché inalterato. Per Van Gennep, «per i gruppi, come per gli individui, vivere significa disaggregarsi e reintegrarsi di continuo, mutare stato e forma, morire e rinascere; in altre parole, si tratta di agire per poi fermarsi, aspettare e riprendere fiato per poi ricominciare ad agire, ma in modo diverso» (Van Gennep 1909:166). Per l'antropologo francese, il passaggio non implicava una trasformazione profonda, ma segnava l'ingresso in una dimensione sociale diversa da quella precedente.

Per questo motivo e per il tipo di interesse con cui ho affrontato l'analisi di questo fenomeno, ho deciso di evitare l'etichetta “rito di passaggio”, già preta del significato che Van Gennep le aveva attribuito, e ho invece utilizzato il termine “rito antropopietico” di Remotti, ovvero quel momento in cui una società si assume esplicitamente il compito antropopietico, di plasmazione dell'individuo, realizzandolo in tempi e luoghi designati. La

definizione di Remotti è funzionale alla mia analisi perché, in primo luogo, individua la caratteristica fondamentale del rito in una trasformazione profonda dell'individuo. Il rito quindi non segna un ingresso nell'età adulta o nel mondo del lavoro, ma produce una trasformazione, è un atto antropopietico con cui gli *shūkatsusei* costruiscono la loro umanità e diventano *shakaijin*.

In secondo luogo, il concetto di antropopoesi e di rito antropopietico può efficacemente spiegare il contesto rituale come luogo di una negoziazione tra l'agency dell'individuo e le pressioni sociali del gruppo, dando allo stesso tempo una spiegazione dell'esistenza stesso del rito. L'apparato rituale nascerebbe infatti dalla necessità dell'uomo di affidare ad “altri” parte del suo ineludibile compito antropopietico, per non avvertirne costantemente il gravoso peso, e il rivolgersi alla ritualità degli individui sarebbe così spiegato come un necessario “indurimento”, “solidificazione” che riduca il numero delle alternative possibili dell'umano.

In terzo luogo, il concetto di antropopoesi elaborato da Remotti e scaturito dalla teoria dell'incompletezza di Geertz, propone in modo diverso il ruolo della cultura come non più ciò che riempie il vuoto dell'incompletezza umana, ma ciò che la riproduce e la aumenta: ogni scelta culturale che sopperisca all'incompletezza biologica umana comporta infatti l'esclusione di tutte le altre scelte possibili, e produce perciò un'incompletezza culturale. In questo contesto interpretativo, quindi, anche quando una scelta è presa non siamo mai liberi dal nostro compito antropopietico. Allo stesso modo gli *shūkatsusei*, come vedremo più avanti, sono ben lungi dallo scolpire, in modo definitivo, la loro identità di *shakaijin* quando giungono alla conclusione della loro ricerca di lavoro, ma anzi il loro non è che il primo passo di un lungo percorso di riflessione e di elaborazione di un senso di sé.

Infine, quello di antropopoesi è un concetto olistico, che offre una chiave di lettura in grado di mettere in comunicazione tutti gli aspetti della vita delle *shūkatsusei* perché non fa differenza, se non nella forma, tra l'antropopoesi inconsapevole, quotidiana, un “continuo e ininterrotto modellamento” che ogni soggetto vive per il solo fatto di appartenere a un gruppo, e quella consapevole, programmata, istituzionalizzata del rito.

5. Lo *shūkatsu* come rito antropopietico

Lo scopo dello *shūkatsu* è sì quello di trovare un lavoro, ma è anche molto di più di questo. Si tratta di trovare il proprio posto nella società, diventare *shakaijin*, “persona sociale”, ed evitare il rischio di diventare, invece, *rōnin*. Per i giovani significa quindi concludere il loro percorso formativo nel modo socialmente prescritto, riuscire a stare al passo con gli altri, percorrere il sentiero già tracciato, essere all'altezza delle aspettative dei propri genitori, degli amici, degli insegnanti e della società in generale. Significa quindi diventare uomini e donne adulti. *Rōnin* è una parola formata dall'unione dei caratteri cinesi *nami* (anche letto *rō*), onda, e *hito* (anche letto *nin*), persona, e in origine indicava i “cani sciolti”, i *samurai* rimasti senza padrone perché ripudiati o a causa della morte dello stesso. In tempi più recenti ha cominciato a indicare le persone che si ritrovano senza lavoro e gli studenti che falliscono i test d'ingresso delle università o lo *shūkatsu*, ricadono quindi al di fuori del tracciato sociale e si ritrovano a passare almeno un anno senza un'occupazione. La parola *rōnin* in questo contesto indica il contrario di *shakaijin*, cioè chi ha fallito lo *shūkatsu* e non comincerà a lavorare insieme ai coetanei immediatamente dopo la laurea. Essere *rōnin* per uno o più anni è un grosso svantaggio per i giovani, che si troveranno a dover ripetere lo *shūkatsu* da capo, l'anno successivo, e a dover giustificare ai selezionatori la loro età, maggiore di quella degli altri *shūkatsusei* di quell'anno. La mancanza di una spiegazione adeguata, come ad esempio la scelta di fare un'esperienza all'estero per migliorare la conoscenza di una lingua straniera, metterà in cattiva luce lo studente, che sarà visto come indolente e incapace di impegnarsi come gli altri. Le sue possibilità di trovare impiego saranno quindi minori. Ed è proprio per questo che moltissimi studenti che non riescono a trovare un lavoro durante il loro terzo anno decidono di continuare gli studi con una laurea magistrale, una scelta molto “diversa” dato che sono pochissimi gli studenti iscritti alle magistrali in Giappone (a esclusione delle lauree scientifiche), per non rimanere senza una qualche occupazione.

Invece la parola *shakaijin* – unione della parola *shakai*, società, e *hito* (anche letto *jin*) – significa letteralmente “persona sociale”, e anche se può essere meglio tradotta in italiano con il termine “adulto”, sarà qui usata la prima traduzione per mantenere la differenza di significato tra *shakaijin* e *otona*, che invece indica più propriamente l'individuo di età adulta.

Infatti, uno studente di vent'anni che non lavora e vive a spese dei genitori può essere definito *otona*, per sottolineare la sua età anagrafica e un tipo di responsabilità sociale diverso da quello di un bambino, ma non sarà mai definito *shakaijin*. Infatti, per essere definito tale un individuo deve avere un lavoro ed essere economicamente autonomo, mentre non è necessario vivere al di fuori del nucleo familiare, e molti ragazzi continuano a vivere nella casa dei genitori ancora a lungo dopo aver cominciato a lavorare, talvolta fino al matrimonio. Questa etichetta porta con sé delle responsabilità: lo *shakaijin* deve provvedere a se stesso e contribuire alla società, come è emerso dall'intervista con Yūto e Yongh Ah¹¹, che dopo la laurea a Waseda era diventata *shakaijin* da pochi mesi.

Anna: Cos'è che cambia quando diventi uno *shakaijin*?

Yūto: La responsabilità cambia. Forse gli studenti sono quelle persone che sono ancora protette dalla società. Cioè, i genitori pagano le tasse scolastiche, se fai qualcosa i genitori sono lì per te. E se fai uno sbaglio vieni perdonato perché sei ancora solo uno studente. Ma quando diventi *shakaijin* quello che fai ha un impatto sulla società. Hai una responsabilità più grande. E quindi sei in dovere di controllarti di più. Questa è la tua responsabilità. Cosa ne pensi? [Rivolto a Yongh Ah]

Yongh Ah: Mi sembra giusto.

Y: Com'è stato per te?

Yo: Finora? Bè, sono d'accordo. Ma se vogliamo dirlo in termini più duri, la responsabilità ce l'hai sempre avuta. Al contrario tu hai sempre delle responsabilità ma [...]¹²se sbagli ti viene detto, vieni rimproverato. Ti dicono che è sbagliato. Quando diventi *shakaijin* non te lo dicono più. Ma forse lo dicono alle tue spalle, non lo puoi sapere. Quello che voglio dire è che ormai sei solo tu che puoi prenderti cura di te stesso. Devi capire tutto da solo, quello di cui sei responsabile, quello che hai sbagliato, altrimenti nessuno lo farà al tuo posto. Quello che ci dicono ora [che sta facendo il training] è che quando staremo lavorando davvero sarà molto peggio, quindi è meglio che sbagliamo ora che c'è ancora qualcuno che ci "protegge". Ci

¹¹ Yongh Ah Lee, 26 anni, di origine coreana. Al momento dell'intervista si trovava in Giappone da sette anni e si era appena laureata a Waseda in Scienze dell'educazione. Era aprile, l'inizio del nuovo anno fiscale, e lei, che era stata assunta da un'azienda di consulenze aveva da poco iniziato a lavorare, quindi aveva più esperienza di Yūto, l'amico che mi aveva presentato, e ci ha raccontato la sua esperienza da *shakaijin*.

¹² Qui Yongh Ah fa riferimento a un episodio, che poco prima ci aveva raccontato, che le è capitato all'interno di un'associazione studentesca e che ho scelto di togliere perché non è qui necessario a comunicare quello che Yongh Ah voleva dire. Per l'intervista completa si veda in appendice Yūto, intervista 1 (Yongh Ah era presente, è stata lei a presentarmi Yūto e inizialmente non voleva partecipare all'intervista ma l'abbiamo coinvolta nella conversazione in più punti).

rimproverano. Ci trattano ancora un po' come bambini. Si dice *ichininmae*¹³, no? Non siamo ancora *ichininmae*, ora lavoriamo in negativo (Yūto, intervista 1).

Questa importante transizione, che implica una rinuncia alle libertà dello studente e l'assumersi le responsabilità del membro funzionante della società, è un lungo percorso tormentato non solo dai dubbi su quale strada intraprendere, ma, come mi ha spiegato Mayu, anche dal dubbio di non esserne all'altezza di questa prova.

Anna: Ci sono cose che ti preoccupano al momento?

Mayu: Non è tanto questione di preoccupazione, ma di costante insicurezza. E se non ricevi nessun *naitei*? E quindi è frustrante. Lo dicono tutti. Le cose che dobbiamo fare ormai le sappiamo, e va bene, ma siamo nell'incertezza. Insomma, come dire, se fosse un esame di ammissione, se tu studi o non studi puoi vedere come questo influisce sul risultato. In qualche modo ce la farai, però per quanto riguarda lo *shūkatsu* entra in gioco anche il caso. E sì, entra in gioco anche per gli esami di ammissione, ma...

A: Però si dice che gli studenti della Keio, come quelli di Waseda e come tutti gli studenti di università prestigiose, ricevano sempre dei *naitei*, no?

M: No, questo è quello che dicono quelli che non sono di Waseda o Keio. Me lo dicono spessissimo, che a me andrà bene perché sono di Keio. Ma in realtà non è così.

A: Hai dei *senpai* che non hanno ricevuto neanche un *naitei*?

M: Ce ne sono. Bisogna anche dire che aveva provato soltanto in aziende molto ambite, ma una di loro non ha ricevuto nessun *naitei* e quindi non aveva nessuna opzione, ha dovuto fare *shūrō* per un anno: si dice *shūshoku rōnin*¹⁴. Visto che non ha altra opzione, non ha dove andare, ha dovuto fare un anno di *shūrō* per niente. E poi un altro *senpai*, che aveva fatto del suo meglio fino all'estate, ma non ha ricevuto nessun *naitei*, e mi aveva detto che avrebbe fatto *shūrō*. Ma l'ultima volta che gli ho chiesto ha detto che farà una magistrale (Mayu, intervista 2).

Lo *shūkatsu* non è obbligatorio, né è una cerimonia ufficiale come il *seijinshiki*, la cerimonia della maggiore età (vent'anni, in Giappone), ma nonostante ciò c'è una certa imprescindibilità in esso. È la strada da intraprendere, il passo da fare dopo l'università, e tutti i giovani, anche quelli che decidono di fare un altro percorso, non possono prescindere dallo

¹³ Colui che può svolgere, in autonomia, il lavoro per uno.

¹⁴ Qui Mayu unisce le parole *shūshoku*, impiego, e *rōnin*, per specificare che si tratta di un anno in cui la sua amica sarà senza impiego.

shūkatsu nel definire le loro scelte, quando anche per contrasto. Infatti scegliere di rimandarlo, di continuare gli studi o di andare a lavorare all'estero sono scelte non convenzionali che produrrebbero il dubbio, tra i coetanei e i familiari, che lo studente non abbia il coraggio di affrontare questa dura prova. Nanaka¹⁵, per esempio, ha fatto una scelta fuori dal comune quando ha deciso di continuare gli studi, perché la sua ambizione era quella di lavorare per il governo giapponese oppure per un'organizzazione internazionale che si occupi di diffusione della cultura giapponese all'estero. Quando si è chiarita le idee e ha capito quello che voleva fare, ha deciso di smettere di fare *shūkatsu* come tutti gli altri, ma non senza un certo disagio.

Anna: Dici ai tuoi amici che non stai facendo *shūkatsu*?

Nanaka: Solo agli amici intimi. Non mi piace dirlo apertamente.

A: E come mai?

N: Credo sia perché io so che la cosa normale da fare sarebbe fare *shūkatsu* e quindi sono un po' come un'*outsider*. In Giappone c'è ancora l'idea che non fare quello che fanno gli altri ti rende un po' un'*outsider*. Non in senso negativo, ma mi fa sentire diversa. E credo che la maggior parte delle persone non capirebbe il motivo per cui io non voglio fare *shūkatsu* e invece voglio studiare. Dovrei spiegargli tutto, dei miei sogni. Quindi lo sanno gli amici, quelli che voglio che mi capiscano e conoscano le mie ragioni.

A: Pensi che dirlo ad altri ti farebbe mettere in discussione la tua scelta?

N: Non penso che mi metterebbe in discussione, non più. Verso febbraio o marzo ero molto preoccupata, non ero sicura della mia decisione, ma ora so che sto facendo la cosa giusta. Questo è quello che voglio fare quindi anche se qualcuno mi dicesse qualcosa io risponderei che se non capisce, fa lo stesso, questo è quello che io voglio fare. Ma ora non parlo della magistrale e di quello che sto facendo perché lo *shūkatsu* è così difficile e molti dei miei amici sono davvero stressati ultimamente. Quindi dirgli che io sto facendo qualcosa di diverso... Bè so che a molti di loro non importa che cosa fanno gli altri. Quindi a molti di loro non importerebbe. Ma, non so, credo che non sia una cosa che dici e basta. Lo tengo per me. E poi è vero che prima mi sentivo... bè, non in colpa, ma a disagio a non fare *shūkatsu*. Le persone potrebbero pensare che sto scappando, perché è una cosa molto difficile. Se me lo chiedono io lo dico che vado alla magistrale, quindi non lo sto nascondendo.

A: Quindi immagino che la maggioranza stia facendo *shūkatsu*?

¹⁵ Nanaka Kan, 21 anni, era al terzo anno alla School of International Liberal Studies di Waseda al momento dell'intervista. Quando l'ho conosciuta, in inverno, aveva cominciato a fare *shūkatsu*, ma poi durante la primavera ha maturato la decisione di continuare gli studi. Si identifica come diversa dai suoi coetanei non solo per la sua scelta riguardo gli studi, ma anche perché aver passato cinque anni negli Stati Uniti quando era piccola l'ha resa, secondo lei, più americana che giapponese negli atteggiamenti.

N: Sì, tutti quanti (Nanaka, intervista 3).

La testimonianza di Nanaka è particolarmente interessante proprio perché offre un punto di vista esterno rispetto a quello dei suoi coetanei. Quando l'ho conosciuta, a gennaio, stava facendo *shūkatsu* come tutti gli altri, indossava il completo nero e l'impermeabile beige, ma una settimana dopo, quando ci siamo incontrate per il primo colloquio stava già maturando in lei l'idea di fare qualcosa di diverso. Il suo senso di disagio è molto significativo, perché mostra il peso che lo *shūkatsu* ha come rito antropopoietico e tappa fondamentale della maturazione dell'individuo, che avviene in una precisa finestra temporale e con una precisa modalità. Nanaka diventerà comunque *shakaijin*, non perderà il diritto a questo status sottraendosi al rito, ma è uscita dal sentiero già tracciato e questo non può non suscitare in lei e nei suoi amici quello che Remotti chiama un «senso di arbitrarietà e di provvisorietà che viene trasmesso da ciò che è particolare» (Remotti, Viazzo 2007:29): la vertigine di chi si sporga oltre i limiti tracciati dalla cultura e intraveda l'infinita vastità delle possibilità umane e si trovi quindi di fronte all'arbitrarietà delle varie scelte culturali, non più solide certezze ma variabili equivalenti.

Avendo fatto la scelta di sottrarsi al rito, Nanaka è consapevole del rischio che le sue azioni vengano messe in dubbio e le siano chieste delle spiegazioni. Come scrive Martine Segalen, riferendosi al modo in cui Van Gennep teorizzò la ritualità, «la partecipazione ai rituali diventa una guida per valutare il grado di integrazione nella comunità. In ogni rituale è insita un'ingiunzione, e sottrarsi ostentatamente all'imposizione collettiva è un modo per esprimere le proprie scelte sociali» (Segalen 2002:39-40).

Nanaka ha sottolineato più volte il fatto che quella a cui si sta sottraendo è una prova molto dura, a cui tutti gli studenti universitari si sottopongono. Il loro stress a cui Nanaka accenna riguarda due aspetti della trasformazione in *shakaijin*: il lavoro antropopoietico che lo studente fa su se stesso e quello che il gruppo opera sull'individuo. È quindi un processo doppiamente trasformativo, durante il quale studenti e studentesse negoziano la loro transizione allo stato di adulto sociale tentando di conciliare i loro desideri, le ambizioni, le necessità e le attitudini personali con la rigidità del mondo lavorativo in cui si apprestano a

entrare, e questo comporta una fatica considerevole. Nell'aprile 2018 ho intervistato per la terza e ultima volta Kanae¹⁶, la ragazza che mi è stata più vicina durante la ricerca e con cui ho collaborato più lungo. È stato il colloquio più significativo e anche quello in cui l'ho vista più stanca e affaticata dall'incessante lavoro mentale richiesto dallo *shūkatsu*. Le sue parole comunicano con immediatezza questa fatica antropopietica.

Kanae: Sono proprio stanca. Lo *shūkatsu* mi ha proprio stancata.

A: È stancante vero? Devi continuare a riflettere. Dev'essere stancante, no? Penso sia quello che ti stanca di più.

K: Sai, la sera, anche prima di dormire sono lì che penso “ah, devo pensare a quello” e non riesco più a dormire! [Pensieri come] “Ah, devo fare anche quello”, “devo preparare anche quell'altro”, “oggi non l'ho fatto”.

A: Accidenti!

K: Anche perché non è che io mi senta sempre motivata. Ci sono giorni in cui non ho voglia di fare. E in quei giorni, se li passo a non far niente, a guardare la tv, a smanettare col telefono, la giornata finisce in un attimo e poi ti accorgi “ah, cavolo, oggi dovevo fare quella cosa!”. Oppure: “non ho scritto l'ES!”. Non sono mai finite. Le cose che devi fare. Quando ne finisci una ce n'è un'altra. E un'altra.

A: Non finisce mai, eh?

K: [E ti chiedono] “E tu che cosa vuoi fare?”. “Cosa vuoi fare nella nostra azienda?”. Te lo chiedono all'infinito. E tu rispondi “questo” e “quello”, e si va avanti così (Kanae, intervista 2).

La *jikobunseki*, l'autoanalisi a cui i giovani si sottopongono per capire che tipo di lavoro vogliono fare, quali siano le loro priorità e quali le loro attitudini è un vero e proprio lavoro di

¹⁶ Kanae Saitō, 21 anni, durante la mia ricerca ha concluso il terzo anno di università, a Waseda, e ha iniziato il quarto. Come Nanaka, era iscritta alla School of International Liberal Studies. Kanae ha iniziato lo *shūkatsu* già in estate, a metà del suo terzo anno. In modo metodico e accurato si è data da fare senza aspettare l'inizio delle attività ufficiali e ha preso la ricerca molto sul serio. L'ho conosciuta a poche settimane dal mio arrivo ed è lei che mi è stata vicina nella prima fase della ricerca, quella del più profondo riposizionamento, in cui non sapevo ancora che direzione dare al campo e stavo ripensando le domande da fare durante le interviste. Kanae mi ha assecondata in tutti i miei riassetamenti, pratici e teorici, ha portato pazienza e in questa fase difficile mi ha coinvolta nel suo *shūkatsu* invitandomi agli eventi a cui prendeva parte, portandomi con sé quando ha comprato il suo completo da *shūkatsu* e facendo da cavia per le mie prime interviste. Mi ha aiutata enormemente con i suoi commenti, sempre misurati e pensati, la sua sincerità e la sua profondità, ma anche dandomi il sostegno della sua amicizia.

antropopoiesi che fanno su loro stessi. Si tratta infatti di riflettere su se stessi, riguardare a tutto quello che si è fatto fino al presente, in che modo si sono fatte le proprie scelte, per capire il proprio *shūkatsu no jiku*, l'asse del proprio *shūkatsu*: usata in modo metaforico, la parola *jiku*, asse o perno, indica quella priorità che guida lo studente nella sua scelta lavorativa, ma in definitiva in una scelta di vita molto importante. Come mi ha detto Mayu la *jikobunseki* serve a «capire tu chi sei, che personalità hai. Cosa vuoi diventare in futuro» (Mayu, intervista 2). Non si tratta quindi solamente di una riflessione, ma di una riorganizzazione della propria memoria, della propria storia: è un raccontarsi a se stessi. E raccontandosi a se stessi, gli *shūkatsusei* si autodefiniscono in un certo modo, si plasmano in una certa forma, ai loro stessi occhi. Mayu, per esempio, mi ha raccontato di come lei pensi alla scelta da fare alla fine dello *shūkatsu*: una riflessione che ha fatto ripensando a come, quando ha finito il liceo, si è guardata indietro e ha pensato che nonostante quella scuola non fosse quella che voleva (non aveva superato il test per la sua prima scelta) in quegli anni aveva imparato molto, era cresciuta e aveva stretto delle amicizie importanti, e questo l'ha convinta che la scelta di quella scuola fosse, in fin dei conti, quella giusta. Allo stesso modo, mi ha raccontato, ha cercato di affrontare le incognite della scelta da fare alla fine dello *shūkatsu*.

Mayu: La cosa che scegli non può che essere una, no? Anche per il lavoro è così, ne puoi scegliere solo uno. E anche quando ne scegli uno non puoi sapere se le altre [scelte possibili] fossero più giuste. Non puoi confrontare, [non puoi dire] “questo sarebbe stato meglio” o “sarebbe stato meglio prendere questa direzione”. Quando scegli una strada devi continuare per quella, e mentre la percorri credo sia meglio pensare che sia la tua vita perché l'hai scelta. Io ho sempre ragionato così, nella mia vita. *Qualunque cosa scegli, può diventare la tua vita*. Qualsiasi cosa può diventare la tua vita [*seikatsu*], se ti piace, qualsiasi cosa va bene. Una cosa divertente, una cosa in cui ti impegni, una cosa che ti fa crescere. (Mayu, Intervista 1).

Allo stesso modo, lo stesso argomento è emerso parlando con Kanae, che ha usato quasi le stesse parole quando mi ha detto che secondo lei non esiste un'azienda o un lavoro che si adatti perfettamente a sé e che ci si deve quindi impegnare per *rendere* la propria scelta quella “giusta”.

Ma l'operazione antropopoietica che gli studenti fanno su se stessi non può prescindere dal contesto più ampio, dove l'antropopoesi opera su un ulteriore livello, quello attuato dall'*enterprise-state* giapponese e dalle aziende. Bisogna innanzitutto considerare che la scelta che lo studente fa quando decide di accettare l'offerta di una o di un'altra azienda ha dei limiti importanti: il candidato non ha nessuna voce in capitolo per quanto riguarda il ruolo che rivestirà una volta assunto. Può scegliere l'azienda e, se esiste tale suddivisione, la *career-track* all'interno della quale collocarsi e che potrà, eventualmente, cambiare in seguito. Per tutto il resto, la decisione spetterà all'azienda. La scelta che gli *shūkatsusei* prenderanno dovrà quindi confrontarsi con queste “forze” al di fuori di loro, che fanno il contesto in cui si inseriranno con lo status di *shakaijin*: dovranno da una parte negoziare i loro sogni, le loro ambizioni all'interno delle condizioni preesistenti – le caratteristiche del mondo aziendale giapponese – e dall'altra, allo stesso tempo, vedranno le loro scelte ispirate, co-create, modificate anche dal confronto con le aziende durante lo *shūkatsu*.

Un buon esempio di come questo avvenga è il percorso di Kanae, con cui ho avuto modo di confrontarmi diverse volte in un lungo arco di tempo, da quando aveva appena iniziato la ricerca fino alla sua conclusione, e che ha spesso cambiato direzione a mano a mano che conosceva meglio l'offerta del mercato del lavoro e frequentava le *setsumeikai*. Inizialmente Kanae mi aveva confessato di voler, in futuro, lavorare nel sociale per risolvere un problema che le stava molto a cuore, quello delle famiglie che non hanno le risorse economiche o il tempo di occuparsi dei loro cari anziani, e degli anziani che vivono da soli, senza nessuna assistenza. Già dall'inizio, però, mi aveva detto che pensava che per arrivare a realizzare questo suo progetto aveva prima bisogno di lavorare per alcuni anni in un altro settore, per accumulare sia i soldi necessari a ripagare il suo prestito scolastico sia l'esperienza necessaria a gestire un'attività. Era quindi interessata a lavorare in una banca perché, secondo lei, imparare ad avere a che fare con i soldi le sarebbe servito in seguito. Quando poi qualche mese dopo l'ho accompagnata a una piccola fiera del lavoro a Shibuya, sembrava invece molto interessata alle aziende tipografiche. Qualche mese più tardi stava invece guardando al mondo della finanza.

Kanae: Sarò sincera. Al momento penso di voler lavorare nella finanza, di voler lavorare per una società finanziaria, ma... penso che forse andrebbe bene anche un altro tipo di azienda. Io non ho [trovato] qualcosa [che mi dica] “dev'essere assolutamente quest'azienda, o niente” o “dev'essere assolutamente questo lavoro, o niente”. E il motivo è che io non lo so. Anche se mi informo, per esempio, anche se mi informo su internet, e anche se ne sento parlare [a una *setsumeikai*], visto che sono cose che non ho mai fatto non so se sono adatte a me. Anche quando penso che [un lavoro] sia interessante, può sempre essere che se provo a farlo non mi interessi. E ti si dice che devi decidere, a essere sincera non riesco a decidere. E poi proprio queste cose ti vengono chieste ai colloqui: “perché vuoi lavorare per la nostra azienda e perché vuoi fare questo lavoro?”. Te lo chiedono sicuramente. E lì devi avere una motivazione. [Devi essere in grado di rispondere:] “Io ho avuto queste esperienze e ho pensato questo, e per questo voglio lavorare per la vostra azienda”. E tu vai costruendo, dentro di te, queste risposte, però se si trattasse di dire quello che sento davvero direi che a me non cambia niente che sia quell'azienda o un'altra. Non ci sono cose che io non voglia, a tutti i costi, fare. E in questo periodo queste cose mi danno molto da pensare.

Anna: Però ti capisco, perché c'è di tutto.

K: Sì, c'è di tutto, E io vorrei provare a fare tutto.

A: Non hai mai lavorato, quindi non lo puoi capire, no?

K: No. Se mi dicessero di decidere ora risponderai: “e che ne so?”.

A: Forse non c'è una scelta giusta. Forse non c'è una scelta che si possa dire giusta. Però forse c'è il lavoro che è più adatto a te.

K: Dicono che non ci sia una risposta (Kanae, intervista 2).

I mesi di *shūkatsu*, che vanno da settembre a circa metà giugno, non sembrano poi molti se si pensa che in quell'arco di tempo i ragazzi e le ragazze dovranno cercare di conoscere meglio se stessi e il mondo aziendale giapponese, a loro prima praticamente sconosciuto, per prendere una decisione che determinerà tutta la loro carriera futura. Bisogna tenere in considerazione la loro giovane età – hanno circa venti, ventuno anni – e la loro mancanza di esperienze lavorative importanti che possano guidarli nella scelta: appare chiaro come possa essere un momento carico di tensioni e di interrogativi che non troveranno risposta. Infatti, per loro sarà impossibile sapere come sia davvero lavorare per una certa azienda o per un'altra finché non ne avranno esperienza diretta, a scelta fatta, quando inizieranno a lavorare.

Le aziende sono ben consapevoli che la decisione che gli studenti prenderanno non può essere fatta con tutti i dati alla mano. Usano quindi la retorica dello *yarigai* per produrre negli studenti un senso di identificazione. *Yarigai* è una parola che indica sia il valore intrinseco di

un'azione che il sentimento di chi svolga quell'azione e creda in quel valore. Per esempio, è spesso usata l'espressione *yarigai no aru shigoto*, “un lavoro che ha valore”. In questo contesto si può quindi tradurre come “motivazione”, parola che conserva la componente emotiva: non è solo il valore che il lavoro in sé produce ma è anche il significato che acquisisce per chi lo svolge, quel senso che dà un motivo alle azioni, necessariamente in qualche misura ripetitive, gravose e a volte noiose che ogni lavoro quotidianamente comporta.

Durante le *setsumeikai*, le presentazioni delle aziende, mi è capitato spesso di sentire parlare i rappresentanti di quello che loro ritenevano fosse lo *yarigai* del loro lavoro, e di avere l'impressione che utilizzassero questi resoconti per convincere gli studenti che lavorare per la loro azienda avrebbe dato uno scopo alle loro vite. Qui emerge in modo evidente il lavoro antropopietico delle aziende sui giovani, nel modo in cui, in mancanza della possibilità di fare una scelta lavorativa del tutto consapevole, gli viene proposta un'identificazione profonda, emotiva, con gli obiettivi e la filosofia aziendali, al punto di parlare di “dare uno scopo” e “un senso” alle loro vite. Mi è rimasto impresso nella memoria un episodio in particolare, avvenuto nell'ambito di una grossa fiera del lavoro al Tokyo Big Sight. Era tardo pomeriggio e stavo assistendo alla *setsumeikai* dell'ultima azienda prima di andarmene e senza riflettere avevo scelto la Sekisui Heim, un'azienda di edilizia abitativa, perché la presentazione stava per cominciare in quel momento. Sembrava la solita presentazione e io, stanca dopo una giornata intera alla fiera, non prestavo molta attenzione ai particolari sull'edilizia abitativa in cui si dilungava il giovane dipendente che faceva la presentazione, finché non ci parlò dello *yarigai* del suo lavoro. Quest'uomo di circa trent'anni ci ha raccontato di come nell'azienda gli fosse stato assegnato il ruolo di designer nonostante avesse una formazione diversa, e di come all'inizio avesse fatto fatica a imparare quel lavoro e in definitiva ad apprezzarlo. Ma poi, dopo diversi anni, era arrivato a vedere lo *yarigai*, il valore del suo lavoro, nella relazione che si instaurava tra lui e le persone per cui progettava le case e a trarne un senso di realizzazione. Quella fu la prima volta che sentii parlare di *yarigai* durante una *setsumeikai* e mi colpì molto, inizialmente senza capire perché. Solo in seguito, quando ne ho sentito parlare ancora e ancora e ho cominciato a rilevarne le tracce anche quando il termine restava implicito, ho potuto dargli un posto nella mia idea di *shūkatsu* e di

antropopoiesi: il lavoro di riflessione e di trasformazione di sé che inizia con la ricerca di lavoro dura molto oltre, continuando nella ricerca di uno *yarigai*, di un senso alle proprie scelte e alle azioni che si ripetono quotidianamente, al lavoro. Quell'episodio mi aveva lasciato una forte impressione perché da quel primo racconto di quell'uomo avevo percepito la difficoltà e la fatica del suo sforzo antropopietico e l'inevitabile necessità di negoziare il proprio senso di sé con delle circostanze, quelle aziendali, fuori dal suo controllo.

Appare quindi comprensibile come le aziende possano usare la retorica dello *yarigai* e in definitiva del “senso della vita”, se consideriamo quanto sia importante questo momento nella vita dei giovani e di quante cose vengano decise in così poco tempo. Alle aziende non sfugge il fatto che lo *shūkatsu* non sia affatto solo una transizione dalla scuola al lavoro, ma una vera e propria trasformazione dello studente in adulto: quello che viene deciso non è tanto il lavoro che farà, ma il tipo di persona e di *shakaijin* che diventerà, e sarà l'inizio di un lungo percorso di creazione di senso. E per le aziende è importante, per migliorare il rendimento, che i dipendenti avvertano un senso di identificazione con il luogo di lavoro e i loro colleghi, e che la loro motivazione sia alta: per questo motivo la retorica dello *yarigai* ha un ruolo importante nelle *setsumeikai*, ma anche nei colloqui, durante i quali sarà testata la loro motivazione a lavorare proprio in quell'azienda e non in un'altra.

Kanae: E poi proprio queste cose ti vengono chieste ai colloqui: “perché vuoi lavorare per la nostra azienda e perché vuoi fare questo lavoro?”. Te lo chiedono sicuramente. E lì devi avere una motivazione. [Devi essere in grado di rispondere:] “Io ho avuto queste esperienze e ho pensato questo, e per questo voglio lavorare per la vostra azienda”. E tu vai costruendo, dentro di te, queste risposte, però se si trattasse di dire quello che sento davvero direi che a me non cambia niente che sia quell'azienda o un'altra. Non ci sono cose che io non voglia, a tutti i costi, fare. E in questo periodo queste cose mi danno molto da pensare (Kanae, Intervista 2).

Ma se ci ricordiamo delle parole di Kanae nella citazione precedente a questa (Kanae, intervista 3), appare chiaro come questa motivazione che gli studenti dovrebbero dimostrare di avere in sé, non è che una costruzione, in senso letterale: devono andare costruendola durante la ricerca, devono convincere i selezionatori di averla durante i colloqui e dovranno

poi convincere loro stessi di sentirla quando inizieranno a lavorare e dovranno confrontarsi con la realtà aziendale e la fatica dell'imparare il lavoro.

Per riassumere, all'interno del contesto rituale dello *shūkatsu* esistono due processi di antropopoiesi consapevole che operano contemporaneamente: la riflessione che gli studenti fanno su se stessi e la plasmazione che le aziende, la Keidanren e l'*enterprise-state* attuano sugli studenti. La prima costituisce lo spazio dell'agentività dei giovani e la seconda costituisce il contesto rituale, prescritto e formalizzato, che definisce lo spazio all'interno del quale questa agentività si muove. La rigidità degli atti formalizzati e della struttura rituale non impedisce agli studenti di negoziare le loro scelte e di esercitare la loro *agency*. Come ha sostenuto Remotti, se è pur vero che gli esseri umani non possono sottrarsi alla plasmazione, è altrettanto vero che possono agire sugli stessi modelli di plasmazione esistenti, modificandoli e talvolta sovvertendoli (Remotti 2013).

Utilizzando le parole di Remotti, possiamo inoltre vedere questa distinzione in un'altra prospettiva, la seconda operazione di antropopoiesi sarebbe quindi quella “affidata ad altri”: la necessità antropopoietica dell'essere umano di crearsi e ricrearsi è tanto inevitabile quanto gravosa e una parte di questo compito viene quindi assegnato ad altri – alla società, alle tradizioni, alla storia, alla religione – per non dover avvertire costantemente sulle proprie spalle il peso dell'arbitrarietà della realtà umana.

Quindi, se da una parte lo *shūkatsu* è per gli studenti una difficile fase di esplorazione del mondo adulto e di successiva riduzione delle loro possibilità future, una scelta che esclude tutte le altre e che richiede profonda e faticosa riflessione, dall'altra parte questo compito è affidato “ad altri”. Insieme, questi due momenti di antropopoiesi producono, alla fine dello *shūkatsu*, un individuo trasformato, uno *shakaijin*.

6. Le tecniche del corpo degli *shūkatsusei*

Anna: Quando vai a un colloquio, qual è il giusto aspetto da avere, i giusti abiti da indossare?

Ai¹⁷: Completo, trucco, capelli legati. A farla breve sono queste tre cose. E il modo in cui porti la borsa. Non così [fa finta di portare una borsa a spalla], ma sarebbe meglio portarla così [piega il braccio e mi indica l'incavo del gomito]. Non va portata a spalla quando ti siedi, la devi appoggiare ai tuoi piedi, mi hanno detto. E poi devi tenere le gambe unite. È meglio indossare la gonna. Mi arrivano un sacco di informazioni. Chissà perché bisogna fare tutte queste cose.

An: C'è questa cosa che si chiama *business manners* giusto? Sul modo di sedersi...

Ai: Sì. Il modo di sedersi per le ragazze è a gambe chiuse, ti dicono “non apritele assolutamente, eh?”, e anche se ti stanchi devi tenere le gambe ferme, devi tenere la schiena dritta come un fuso. E poi, mi hanno detto che anche l'aspetto è molto importante. E quindi il trucco. Io non mi trucco, vedi? Mi hanno detto che è meglio se mi trucco. Mi hanno detto che minimo minimo devi mettere il rossetto e disegnare le sopracciglia, e quindi è quello che faccio. E mi hanno detto che se hai i capelli lunghi li devi raccogliere.

An: E il colore dei capelli?

Ai: Del colore dei capelli non hanno detto niente però forse è implicito che è meglio averli scuri, no? (Ai, Intervista 1).

Gli studenti *shūkatsusei* devono acquisire una serie di tecniche del corpo per avere successo nello *shūkatsu*, e le università così come le aziende di *recruiting*, gli forniscono gli insegnamenti necessari tramite i corsi di *shūkatsu manners*: dei corsi dalla durata variabile (un massimo di un'ora e mezza, secondo la mia esperienza) in cui un esperto in materia spiega a ragazzi e ragazze come devono comportarsi durante gli incontri più o meno formali con le aziende e durante i colloqui per fare una buona impressione ai selezionatori.

¹⁷ Ai Nishimura, 20 anni. Al momento dell'intervista era al terzo anno del corso di Global Communication della Musashino University, un'università minore di Tokyo (e per questo motivo il suo *shūkatsu* è stato forse più difficile, a quanto mi ha raccontato, delle altre interlocutrici). Ai ha vissuto all'estero, in diversi paesi dell'Asia, per tutta la sua infanzia, ed è tornata in Giappone quando era al liceo. Ci siamo conosciute a una fiera del lavoro al Tokyo Big Sight, che non distava molto dal campus della sua università, e quando le ho parlato della mia ricerca si è interessata molto e ha accettato di essere intervistata. Con Ai c'è stata subito molta confidenza e, anche se i nostri colloqui si sono limitati a due perché lei abitava a Yokohama e non frequentava molto Tokyo, si è subito instaurato un dialogo coinvolgente e interessante per entrambe.

Non si tratta di un codice di comportamento da seguire solo durante lo *shūkatsu*: infatti le *shūkatsu manners* sono più spesso chiamate *business manners* o *shakaijin manners*. Si tratta dunque di quell'insieme di tecniche del corpo che lo *shakaijin* utilizzerà sul lavoro per interagire con i superiori, i colleghi senior o i clienti. Esiste però una differenza: se per gli *shakaijin* questo codice è rispettato più o meno rigorosamente in base alla formalità della situazione e alla gerarchia della relazione, per gli *shūkatsusei*, vista la loro posizione di ultimi arrivati nel mondo aziendale, dovrà essere applicato con il maggior grado di precisione.

Queste tecniche regolano dall'uso delle parole, nel parlato e nello scritto, al modo di stare in piedi, di sedersi, di salutare, di inchinarsi; dall'intonazione della voce al modo di fare una telefonata o di scrivere una e-mail. Durante i nove mesi di ricerca sul campo ho avuto modo di andare a molti corsi di *shūkatsu manners* e di sperimentare in prima persona la difficoltà del tenere a mente tutti quei gesti. La lezione più completa a cui io sia mai stata, e anche quella più lunga, è stata quella organizzata proprio dall'università Waseda e tenuta dall'azienda Career Asset.

Era dicembre e avevo già avuto modo di partecipare a molti altri eventi del genere, ma quello di Waseda aveva fatto il record di presenze, nella mia esperienza: con un calcolo approssimativo potevo contare circa ottanta studenti e studentesse che ascoltavano attentamente e prendevano appunti mentre la rappresentante di Career Asset faceva la sua lunga, dettagliata spiegazione e ci faceva alzare in piedi per esercitarci nell'assumere le giuste posture. Tutte le lezioni di questo tipo a cui io sia stata sono iniziate nello stesso modo, ovvero parlando dell'importanza della *dai ichi inshō*, della prima impressione, per superare con successo le selezioni. Tutti, inoltre, citavano immancabilmente uno studio (di cui nessuno riportava mai la fonte) che dimostrerebbe come l'impressione che l'altro ha di noi a un primo impatto sia estremamente difficile da cambiare una volta formata, e che a crearsi impieghi non più di una manciata di secondi. Sarebbe quindi molto importante, affinché un colloquio abbia un esito positivo, fare attenzione a ogni dettaglio del proprio comportamento e controllare ogni parte del proprio corpo.

Durante la lezione a Waseda ci hanno spiegato come sia maleducazione entrare nell'edificio dove avrà luogo la selezione o la presentazione dell'azienda senza prima togliersi il cappotto.

Avere questo riguardo significa che il candidato non porterà così lo sporco dell'ambiente esterno, depositato sul soprabito, all'interno di un luogo in cui è ospite e in cui deve dimostrare rispetto. Per cui è bene togliere, piegare con cura il cappotto e portarlo sull'avambraccio in modo che sia la fodera a essere rivolta verso l'esterno, la parte esterna “sporca” nascosta.

C'è inoltre una postura specifica da tenere quando si è in piedi, diversa per ragazzi e ragazze. Una ragazza, quando in piedi, deve tenere le gambe unite e separare leggermente le punte dei piedi. Le spalle devono essere rilassate e le mani devono sovrapporsi, con le dita unite e tese, appena sotto l'ombelico. Invece i ragazzi devono, al contrario, tenere le gambe leggermente aperte e lasciare le braccia lungo i fianchi tenendo le dita delle mani tese e unite. Anche la posizione da tenere quando ci si siede, anch'essa regolata nel dettaglio, è diversa in base al sesso. Ragazzi e ragazze devono entrambi evitare di appoggiarsi allo schienale sedendosi a metà della sedia, tenendo la schiena sempre ben dritta e le spalle rilassate, mentre le ginocchia devono descrivere un angolo di novanta gradi. Le ragazze, a cui si consiglia di indossare sempre la gonna per i colloqui per mostrare la loro *onnarashisa*, femminilità, in posizione seduta devono ancora una volta tenere le gambe unite, fare attenzione che la gonna non si alzi più di cinque centimetri sopra al ginocchio e appoggiare con delicatezza le mani sovrapposte in grembo, alla metà della lunghezza della coscia, con le dita ancora una volta tese e unite. Ai ragazzi, al contrario, si dice di evitare di assumere una posizione simile a quella appena descritta per evitare di risultare *kawaiirashii*, femminili¹⁸. Dovranno quindi tenere le gambe leggermente aperte e appoggiarvi le mani, vicino alle ginocchia, mantenendo le dita in un pugno rilassato (per il risultato finale, si vedano le fig. 2 e 3). Ragazzi e ragazze dovranno inoltre sforzarsi di mantenere costantemente un sorriso gentile e rilassato, di parlare in modo chiaro, senza mangiarsi le parole e con voce stentorea, e di usare con molta attenzione *sonkeigo*, il linguaggio onorifico usato per parlare dell'altro, e *kenjōgo*, il

¹⁸ Ho deciso di tradurre questa parola con l'aggettivo «femminile» anche se la parola *kawaii* (*-rashii* è aggiunto all'aggettivo *kawaii* e rende una sfumatura di “impressione” o “percezione”, ovvero un “sembrare” *kawaii*) di per sé significhi “carino”. Infatti, *kawaii* è un aggettivo che è più spesso riferito alle ragazze, ai bambini, agli animali o agli oggetti che ai ragazzi o agli uomini, e il modo in cui l'istruttrice si è rivolta al pubblico maschile in occasione del corso tenuto a Waseda a cui mi riferisco nel testo sottintendeva chiaramente che assumere una posizione simile a quella delle ragazze avrebbe oltrepassato il confine di quello che è socialmente ritenuto appropriato per il loro genere.

linguaggio umilifico usato per parlare di sé. Per mostrare rispetto, inoltre, sarà il caso di cambiare alcune delle parole che si usano nel contesto quotidiano con i corrispettivi più formali: ad esempio i pronomi per dire «io» – *ore, boku, watashi, jibun* – dovranno essere sostituiti dal più altisonante *watakushi*. Tutti questi aggiustamenti della posizione del proprio corpo e del proprio comportamento costituiscono una complicata costellazione di gesti che scolpiscono il corpo degli *shūkatsusei* in posizioni rigide e molto riconoscibili che li rendono identici gli uni agli altri. Non sono un semplice insieme di regole, così come acquisirli e metterli in atto non è una semplice esecuzione: questi moltissimi gesti sono imparati e poi “dimenticati” dagli *shūkatsusei*, sono tecniche del corpo che si inscrivono nella loro carne.



Fig. 2 La foto, tratta dal sito Intame, ritrae tre studenti a un colloquio nella posizione seduta diversa per ragazzi e ragazze. Per il link si veda la sitografia.

Non solo, ma quello che gli studenti vanno apprendendo è un modo di essere-nel-mondo, una *forma mentis*, un *habitus* che li colloca all'interno di una struttura gerarchica, quella aziendale, di cui devono essere pienamente consapevoli e in base alle quale devono modificare il loro aspetto e il loro comportamento, per avere successo nella selezione: molta parte di quello che viene considerato dei candidati è proprio la misura in cui sono in grado di controllare e ordinare il loro corpo.

Le tecniche del corpo dello *shūkatsusei*, le *business manners*, sono essenziali al suo ingresso nel mondo degli adulti sociali, gli *shakaijin*, e non saranno mai del tutto abbandonate ma anzi contribuiranno a forgiare quel *mindful body*, quel corpo-mente, che lavorerà per l'azienda. Incorporare tutte queste tecniche ha l'effetto di regolare l'ingresso degli studenti, che prima ne



Fig. 3 Una pagina della rivista “Shūkatsu Beauty Book” (volume del 2014-15) spiega come le ragazze dovrebbero congedarsi dopo il colloquio: da come dovrebbero alzarsi dalla sedia a come dovrebbero salutare e chiudere la porta.

erano al di fuori e non dovevano rispettarne le regole, nel mondo aziendale. Almeno per quanto riguarda le aziende giapponesi (le aziende straniere e le start up potrebbero essere diverse), si inseriranno all'interno di una gerarchia ben precisa, all'interno della quale, essendo gli ultimi arrivati, si troveranno alla base: dovranno esprimerlo con il loro aspetto, il loro comportamento e le loro parole. Mentre i membri *senior* dell'azienda possono, a mano a mano che diventano dipendenti anziani e vengono promossi, abbandonare molte di queste tecniche (anche se dovranno sempre rispettarle nei confronti dei loro superiori), i neoassunti le dovranno praticare tutte. E quello dello *shūkatsu* è il momento in cui gli studenti dovranno in assoluto essere più precisi nel rispettare le *business manners*.

Infatti, al momento dei colloqui l'atteggiamento dei selezionatori così come quello degli studenti cambierà molto: se durante le fiere del lavoro e le *setsumeikai* delle aziende erano i

responsabili delle risorse umane a profondersi in gentilezze ed inchini per guadagnarsi le simpatie degli studenti che invece – a seconda della formalità dell'incontro – non si preoccupavano di dimostrare un particolare rispetto con il loro corpo, durante i colloqui la situazione sarà ribaltata e saranno gli studenti a dover dimostrare il maggior grado di rispetto per fare una buona impressione.

L'incorporazione di queste tecniche del corpo produce un certo tipo di consapevolezza, di disposizione nello studente e nella studentessa, la consapevolezza di dover essere umile, dimostrando umiltà, e di dover portare rispetto, nel dimostrarsi rispettosi. Quest'insieme complesso di tecniche che lo studente imparerà ma che difficilmente, per il loro alto numero, potrà mai controllare completamente, mette il giovane in condizione di non potersi rilassare, di essere in soggezione nei confronti dell'altro. L'azione sul corpo produce una trasformazione, è un'operazione di antropopoesi sullo *shūkatsusei*: una trasformazione che, attraverso un'azione sul corpo-mente degli studenti, è prodotta da una consapevolezza del loro nuovo modo di essere-nel-mondo, quello dello *shakaijin*.

Prima ancora di sapere che ci fosse un'esplicita codificazione della postura da assumere durante una situazione formale all'interno dello *shūkatsu*, mi sono trovata in una di queste situazioni e ho potuto osservare queste rigide posture e il contegno degli *shūkatsusei* con occhi ancora ingenui e avvertendo sulla mia pelle il disagio che l'essere diversa dagli altri provoca nello *shūkatsu*. Mi trovavo a un seminario in un grattacielo molto elegante di Otemachi quando ho notato per la prima volta e con un certo disagio che tutte le ragazze presenti (era un evento per sole ragazze) erano sedute allo stesso modo e con una rigidità che io non riuscivo, neanche facendo del mio meglio, a emulare. L'evento era chiaramente più formale degli altri a cui ero già stata, nonostante fosse ancora ottobre. Tutto di quell'incontro ne segnalava la serietà, a partire dalla sede, il gigantesco grattacielo lussuoso, austero e completamente vuoto, uno scheletro di vetro, acciaio e moquette grigia. Al piano dove si svolgeva l'incontro erano pronti ad accogliere le studentesse una lunga serie di membri dello staff (l'evento era gestito dalla rivista “@Type”) che ci salutavano con profondi inchini, erano molto cerimoniosi nel rivolgersi a noi ogni volta che dovevano fare un annuncio e ci davano indicazioni molto precise su dove sederci. Se non fosse bastato questo, vedere tutte le ragazze

presenti indossare l'abito scuro da *shūkatsu* e sedute in silenzio con la schiena perfettamente dritta è sicuramente servito a farmi capire che quell'evento che a me sembrava un seminario come un altro era in realtà molto più formale. Infatti, come avrei capito solo in seguito, era prevista una seconda parte in cui le studentesse avrebbero potuto parlare direttamente con alcune *shakaijin*: era importante fare buona impressione e dimostrare rispetto adattandosi al contesto, sicuramente più vicino a quello lavorativo che a quello studentesco.

Quel pomeriggio ho provato sulla mia pelle due cose: la sensazione di disagio dell'essere l'unica partecipante “diversa”, perché non indossavo il completo e non sapevo comportarmi come le altre ragazze, e la fatica del mantenere il proprio corpo immobile in una certa posizione, tutt'altro che comoda, per diverse ore. In mezzo a un gruppo così omogeneo di ragazze vestite allo stesso modo e nella stessa posizione, ogni differenza finiva per risaltare molto. E non avendo, come loro, incorporato le tecniche del corpo degli *shūkatsusei*, io non riuscivo a tenere fermo il mio. Quel contegno e quella posizione sono notevolmente scomodi, ed è stancante mantenerli a lungo, e se sommati a tutte le altre accortezze che gli studenti devono avere sotto gli occhi attenti dei selezionatori è inevitabile il collegamento con le prove fisiche di tanti riti descritti dalla tradizione antropologica: «tutte prove tendenti, in qualche modo, a formarli, a farli uscire dallo stato preliminare e avviarli al loro pieno stato sociale, che deve renderli identici agli altri membri della comunità» (Segalen 2002:43).

Ed è proprio l'uniformazione l'effetto delle *shūkatsu manners*. Questa omologazione non avviene semplicemente e tutta in una volta, ma ci vorrà del tempo perché gli studenti apprendano tutte queste nozioni e facciano proprio questo sapere del corpo. All'inizio faranno degli “errori”, si presenteranno alle *setsumeikai* con delle scarpe nere dal tacco basso ma non esattamente dello stesso modello delle *pumps* da *shūkatsu*, porteranno la loro borsa invece di comprarne una nuova e più professionale, si dimenticheranno di rimuovere gli accessori o di evitare il profumo, avranno ancora i capelli tinti di castano o di biondo. D'altronde, nelle prime fasi della ricerca di lavoro questi errori passano solitamente inosservati, perché ancora non è iniziato il processo di selezione.

Anche il modo in cui gli *shūkatsusei* si inchinano deve essere modificato. In Giappone ci si inchina per salutare, per congedarsi, per ringraziare e per scusarsi, e ci sono molti modi di

inchinarsi, dai più informali a quelli più formali, che sono necessari nelle situazioni lavorative. Gli studenti, che ancora non si trovano spesso in situazioni molto formali, di solito si inchinano senza quasi muovere la schiena, ma sporgendo il collo in avanti e senza abbassare lo sguardo. Invece per interagire con i selezionatori gli inchini devono esprimere molto più rispetto e consapevolezza del ruolo che si occupa all'interno della gerarchia della relazione. Come insegnano ai corsi di *business manners*, l'inchino deve partire dal bacino e la schiena deve scendere, dritta, a formare un angolo di circa quarantacinque gradi. Il collo deve rimanere fermo e lo sguardo deve fissarsi in basso. Le braccia devono restare tese e lungo i fianchi per i ragazzi, mentre le ragazze devono sovrapporre le mani all'altezza dell'ombelico. Inoltre, quando si deve ringraziare o ci si deve congedare è importante ricordarsi di finire di parlare prima di inchinarsi, altrimenti l'interlocutore non potrà sentire bene le parole dello studente e si darà l'impressione di essere approssimativi. Soprattutto per le ragazze, inoltre, la necessità di fare un inchino profondo e *kirei*, che significa “bello” e “pulito” allo stesso tempo, implica che debbano legarsi i capelli e assicurare le frange ai lati con delle mollette per evitare che i capelli cadano a coprire il viso durante l'inchino e che si debba poi sistemarli quando ci si rialza. Quest'ultimo elemento si ricollega a un'altra dimensione, fondamentale, delle tecniche del corpo degli *shūkatsusei*, ovvero quella del *midashinami*: l'aspetto “per l'altro”.

7. *Midashinami*, l'aspetto “per l'altro”

Per capire questa parola molto complessa e difficilmente traducibile sarà utile fare delle considerazioni sociolinguistiche. *Midashinami* indica l'aver cura del proprio aspetto, dell'abbigliamento e dell'atteggiamento allo scopo di evitare di creare una sensazione di spiacevolezza nell'altro con cui si interagisce. Indica anche le conoscenze e le pratiche che devono essere incorporate per adattare il proprio aspetto e il proprio comportamento al contesto, in modo consono al proprio ruolo sociale. In entrambe le accezioni la parola non indica solo l'azione in sé ma anche il *kokorogake*, l'intenzione e l'attenzione che sono all'origine del gesto. Si tratta quindi di un modo di dimostrare considerazione e rispetto per la persona con cui si ha a che fare anche attraverso il corpo. Per questo motivo ho deciso di tradurre il termine con «l'aspetto per l'altro». Nel contesto dello *shūkatsu*, quindi,

midashinami è il rispetto e la considerazione che lo studente deve dimostrare nei confronti dei selezionatori con il proprio corpo. Ho sentito spesso usare questa parola durante la ricerca sul campo, e spesso figurava proprio nel titolo delle lezioni, predisposte dalle università o dalle aziende di *recruiting*, per istruire gli studenti su questa cura particolare del loro aspetto.

Innanzitutto, come ho già anticipato, il *dress code* per lo *shūkatsu* è molto preciso. L'abito dev'essere nero (vedi fig. 4), deve avere certe caratteristiche e la camicia deve essere bianca. Per evitare di scegliere un completo che non rispetti tutte le misure e le caratteristiche che quello da *shūkatsu* dovrebbe avere, quasi tutti gli studenti e le studentesse lo acquistano da Aoki o Aoyama, due catene di negozi di abbigliamento da ufficio che, sicuramente anche per una questione di marketing, hanno creato una linea specifica per gli *shūkatsusei*, che è completa di abito, cappotto, borsa e scarpe. Infatti, anche gli accessori devono essere di un tipo specifico (vedi fig. 5). Rina, la cui madre aveva lavorato per diversi anni nelle risorse umane, mi ha riferito che secondo l'esperienza della madre l'usanza degli *shūkatsusei* di vestire tutti di nero sarebbe relativamente recente. Sarebbe infatti seguita allo scoppio della bolla economica, nel 1991, quando i dipendenti delle aziende hanno cominciato a indossare il nero in segno di rispetto, quasi di “lutto”, per la serietà della situazione in cui versavano le aziende. Sarebbe poi rimasta l'associazione del nero con una maggiore dimostrazione di rispetto, adatta quindi alla situazione degli studenti in cerca di lavoro. La scelta del nero è, però, molto guidata da tutti questi corsi sul *midashinami* e dall'offerta del mercato, che predispone l'abito apposito per la ricerca di lavoro, che disponibile solo in nero o in blu scuro, che però, nonostante sia talmente scura da differire poco dal nero, non è quasi mai scelto. Anche se la quasi totalità degli studenti indossa il nero, come ho potuto osservare alle grandi fiere del lavoro a cui sono stata e a cui gli studenti partecipano a centinaia, non tutti si adattano volentieri a quella che è, in fin dei conti, una sorta di uniforme.

Una delle prime volte che ho incontrato Kanae, infatti, l'ho accompagnata da Aoki per comprare un secondo completo da *shūkatsu*. La sua intenzione era quella di comprarne uno blu scuro perché quello che aveva già era nero e a lei, che preferisce i colori luminosi, non piaceva. Siamo andate quindi nell'Aoki vicino al campus e abbiamo cercato l'angolo riservato agli *shūkatsusei*.

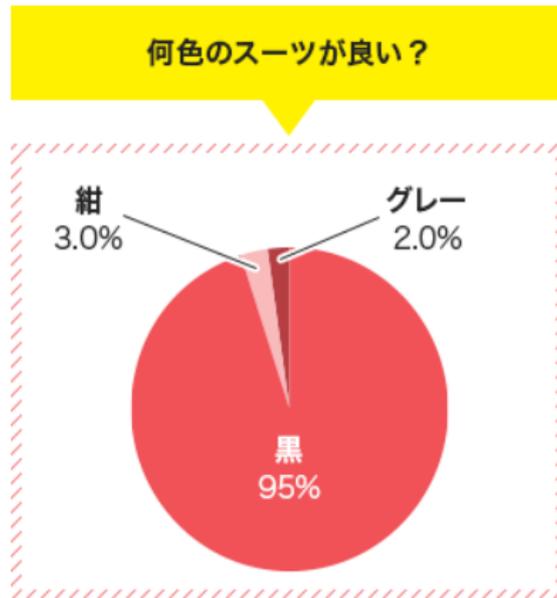


Fig.4 Sul sito del negozio Aoyama, alla sezione dei completi per lo *shūkatsu* è riportato questo grafico, secondo cui il 95% dei clienti *shūkatsusei* che ne comprano una, lo comprano nero, il 3% lo compra blu scuro e il 2% grigio. Per il link si veda la sitografia.



Fig. 5 Sul sito del negozio Aoki pubblicizzano il set di accessori per le ragazze *shūkatsusei*. Per il link si veda la sitografia.

Dopo che Kanae si era provata un completo blu per trovare la taglia giusta, ci ha raggiunte una commessa che, volendo consigliare Kanae, le ha proposto insistentemente un completo nero, scoraggiandole dal comprarne uno blu che sarebbe stato, secondo lei, un azzardo. Nonostante le pacate, ma decise, proteste di Kanae, che aveva già un tailleur uguale e ne voleva uno diverso, la commessa ha insistito talmente a lungo sull'importanza dell'indossare il nero – invece di una sfumatura di blu scurissimo – per andare sul sicuro e fare una buona impressione ai colloqui che Kanae, che all'inizio era sicura di quello che voleva, ormai dubbiosa è uscita dal negozio senza acquistare nulla.

L'università Waseda aveva organizzato durante l'inverno due date in cui l'azienda Aoyama avrebbe mandato dei rappresentanti per insegnare agli studenti il giusto *midashinami*, l'aspetto “per l'altro”, a cui avrebbe seguito una vendita scontata e in cui un *make-up artist* avrebbe insegnato alle ragazze come truccarsi per lo *shūkatsu*. Quando vi presi parte, il 9 gennaio 2018, avevo già assistito a molte di queste lezioni ma questa a Waseda, così come il corso da loro offerto sulle *business manners*, è stato in assoluto il più lungo e dettagliato. Le indicazioni delle rappresentanti di Aoyama sono state talmente numerose e talmente dettagliate, che sarà più comprensibile per il lettore riportarle attraverso gli occhi di un'ipotetica *shūkatsusei*, che chiamerò Kaori, che si prepari a un colloquio importante.

Kaori ha acquistato un completo da *shūkatsu* facendo attenzione che la taglia le calzasse alla perfezione, affinché le maniche della camicia non sporgessero al di sotto delle maniche della sua giacca e la misura delle spalle cadesse a pennello, ma senza che la giacca risultasse attillata. Anche se quasi tutte le giacche da ufficio da donna hanno un solo bottone, la sua ne ha due, da abbottonare entrambi, perché è la giacca tipica da *shūkatsu*. Kaori ha comprato sia un pantalone che una gonna da abbinare alla giacca, ma sa, come le è stato detto dalla madre e come ha sentito al corso di *midashinami*, che in occasione di un colloquio è meglio presentarsi con una gonna per mettere in risalto la sua femminilità, *onnarashisa o daseru*. La gonna è un tubino nero che le arriva esattamente a metà ginocchio e che scende morbido sui fianchi in modo che non si intuisca la sagoma della biancheria e affinché l'orlo non salga oltre i cinque centimetri al di sopra del ginocchio quando lei si siede. La camicia è di un bianco smagliante e il colletto è alto e rigido, abbottonato fino al penultimo bottone, e non fino

all'ultimo, per non dare un'impressione di eccessiva rigidità. Kaori ha spolverato e stirato il suo completo con cura prima di indossarlo, finché non è scomparsa ogni piega. Le calze che indossa sono color carne, venti denari, della sfumatura di cipria più vicina al colore della sua pelle. Sa che ci sono molte probabilità che nel tragitto in treno o lungo la strada che dovrà fare per raggiungere la sede dell'azienda le si strappino le calze, quindi ne porta un paio di riserva nella borsa, insieme a uno specchietto, la sua borsa del trucco, il deodorante, il pettine, i fazzoletti e ogni altra cosa che le possa servire per ritoccare il suo aspetto per arrivare in perfetto ordine al colloquio. La borsa è nera, rigida, affinché possa appoggiarla per terra senza che si pieghi, è sobria, professionale e non riporta marchi visibili. È importante che nulla di quello che Kaori porta con sé abbia un marchio visibile, perché sarebbe in qualche modo uno *status symbol* e lei deve confondersi con gli altri il più possibile. Oggi Kaori non indosserà il suo profumo, né i suoi orecchini o la sua collana, perché allo stesso modo, la distinguerebbe troppo dagli altri candidati. Prima di uscire Kaori controlla il suo aspetto allo specchio. I suoi capelli, che ha tinto di nero per coprire la tinta castana che aveva fatto precedentemente, per avere un aspetto più sobrio e per apparire come tutti gli altri *shūkatsusei*, sono raccolti in una coda di cavallo e il ciuffo è assicurato fermamente a un lato del viso da una molletta. Così non rischierà di toccarsi i capelli durante il colloquio e non le cadranno davanti al viso quando si inchinerà per congedarsi. Il trucco che indossa è più sobrio del solito, i colori si limitano alle sfumature del rosa e del marrone e ogni pennellata è dosata con leggerezza, in modo che i selezionatori capiscano che è truccata, ma che il trucco non risulti evidente: le hanno ripetuto molte volte che non deve truccarsi per se stessa, per essere più carina, ma per dimostrare di prendere l'incontro sul serio e che vi si è preparata con cura. Ormai pronta per uscire, Kaori indossa le *pumps* nere, le scarpe décolleté semplici con tacco di cinque centimetri che ha pulito con cura la sera prima, e il cappotto impermeabile beige che ha comprato insieme al completo e alla borsa. Per Kaori questa preparazione richiede ormai poco tempo, perché avendo iniziato lo *shūkatsu* da diversi mesi è già abituata a tutti quei gesti, e ormai non ha più bisogno di farci caso. Ora le resta da attraversare Tokyo e arrivare sul luogo del colloquio con l'anticipo necessario per avere il tempo di controllare il suo aspetto nello specchio del bagno e fare i necessari aggiustamenti.

Per i ragazzi le regole sono equivalenti. La loro giacca dovrà avere tre bottoni, l'ultimo dei quali rimarrà aperto, i loro pantaloni non dovranno essere attillati e dovranno arrivare alla metà del tallone. Il completo sarà nero, così come le scarpe e i calzini, le cravatte dovranno essere di colori sobri. Anche per i ragazzi vige l'imperativo di non portare accessori, di non indossare profumo e di avere i capelli, neri, pettinati in modo da non coprire la fronte: infatti, coprendo le sopracciglia potrebbero rendere l'espressione del viso dello studente più difficile da interpretare per i selezionatori.

Perché gli studenti capiscano il significato sociale del *midashinami* solitamente all'inizio delle lezioni viene spiegata la differenza, decisiva, tra *midashinami* e *oshare*. Il primo sarebbe, appunto, l'aspetto “per l'altro”, fatto di tutti quei tantissimi accorgimenti che ho elencato sopra, mentre il secondo sarebbe il modo di vestire e di curarsi a cui gli studenti sono già abituati: l'aspetto “per sé”. La differenza viene di solito spiegata in questi termini: *oshare* è tutto quello che lo studente indossa perché lo vuole indossare, mentre *midashinami* è quello che si sceglie di indossare per produrre una reazione positiva in un altro, in modo consono al contesto sociale e alle relative regole di abbigliamento reali o presunte. Rina mi ha spiegato questa distinzione con queste parole:

Anna: Tra *oshare* e *midashinami*...

Rina: C'è una certa differenza. Nello *shūkatsu* essere *oshare* non è contemplato¹⁹. Più che *oshare* bisogna essere ordinati. E poi, non ci sono molte aziende che cercano [nei candidati] l'originalità o l'unicità, e quindi tutti indossano un completo nero, le ragazze di solito indossano la gonna anche se ce n'è qualcuna che indossa i pantaloni. Ma non si vedono mai persone che indossano un completo blu, no? E quindi penso che il gusto nel vestire sia una cosa che non è considerata.

A: E quindi qual è la differenza tra *oshare* e *midashinami*?

R: *Oshare* si riferisce al vestirsi senza considerare cosa gli altri possono pensare, invece il *midashinami* è il modo di vestire considerando l'opinione dell'altro, e quindi richiede maggior riflessione (Rina, Intervista 1).

¹⁹ Qui il verbo che Rina ha usato è *motomeru* (cercare, ricercare): *motometenai* vuol dire letteralmente “non è richiesto”. Ho preferito tradurlo con “non è contemplato” perché se anche la traduzione più letterale può sembrare niente di più di una “non richiesta” di vestirsi in modo *oshare*, in realtà sottintende che vestirsi *oshare* nel contesto dello *shūkatsu* sarebbe assolutamente inappropriato. Spesso nella lingua giapponese quelli che sembrano dei semplici suggerimenti sono in realtà delle richieste esplicite.

Gli studenti sperimentano, durante l'università, il grado maggiore di libertà per quanto riguarda l'ornamento del loro corpo. Infatti, molti di loro vengono da scuole in cui è obbligatorio indossare una divisa e dove, a seconda dell'istituto, c'erano regolamenti più o meno rigidi per quanto riguarda l'aspetto fisico: alcuni stabiliscono se gli studenti possano o meno tingersi i capelli, se possano o meno truccarsi, o indossare accessori, in quali modi le studentesse possano legarsi i capelli e in quali no.

Nell'ottobre 2017, quando mi trovavo sul campo da poco più di un mese fece scalpore il caso di una studentessa di un liceo statale in provincia di Osaka che aveva denunciato la prefettura chiedendo un risarcimento per i danni che aveva subito dopo essere stata costretta a tingere ripetutamente i capelli di nero, nonostante i suoi fossero naturalmente castani. Sembra che la presidenza della scuola non abbia creduto che quello fosse il suo colore naturale (infatti la maggior parte dei giapponesi ha i capelli neri) e le abbia chiesto di tingerli di nero per rispettare il rigido regolamento della scuola. Dopo aver riportato dei danni alla cute per le numerose tinture e le sostanze chimiche in esse contenute, la ragazza ha sporto denuncia²⁰. Se molti studenti giapponesi sperimentano la rigidità di questi regolamenti per gran parte della loro carriera scolastica, quando entrano all'università possono invece decidere liberamente del proprio corpo, senza più nessuna delle precedenti limitazioni. Infatti, sono considerati ormai anagraficamente adulti, *otona*, ma ancora liberi dalle responsabilità degli *shakaijin*. Come ho avuto modo di osservare a Waseda, sono moltissimi gli studenti, ragazzi e ragazze, che si tingono i capelli di colori più chiari e che sperimentano creativamente con l'abbigliamento finché non iniziano lo *shūkatsu*. Queste libertà tornano però a venire meno durante la ricerca di lavoro. La severità del codice di abbigliamento e di comportamento degli *shūkatsusei* è sì un'introduzione al mondo del lavoro e degli “adulti sociali”, in cui si deve esprimere la propria comprensione del contesto e delle relazioni sociali del posto di lavoro anche attraverso l'adornamento del corpo, ma è anche un'esagerazione delle regole dello stesso. Quella a cui sono sottoposti gli studenti è una prova: un esagerato rigore che sottolinea il loro status all'interno dell'organizzazione aziendale, ancora inferiore a quello dei neoassunti. Col passare degli anni, a mano a mano che cresceranno all'interno dell'azienda, potranno

²⁰ “Japan teen 'forced to dye hair black' for school”, articolo di BBC News. Per il link si veda la sitografia.

cominciare a vestirsi in modo più disinvolto, portare altri colori oltre al nero o al blu scuro, indossare abiti da ufficio più alla moda e tingersi i capelli di colori più chiari, anche se, come mi ha spiegato Rina, queste libertà si limiteranno sempre a delle modifiche non “esagerate”, ad esempio una tinta bionda sarà sempre considerata esagerata e fuori luogo per uno *shakaijin*.

Rina: Ma, diversamente dallo *shūkatsu*, puoi tingerti i capelli [quando sei *shakaijin*]

Anna: Puoi?

R: Sì.

A: Anche biondi?

R: [Risponde come se le sembrasse un'esagerazione, è divertita] Biondi non credo. Ma un colore come il mio ora, castano, può andare. Anche i dipendenti dell'azienda in cui sono stata assunta che erano al loro primo anno avevano i capelli tinti, anche se non biondi (Rina, intervista 1).

Non sono poche le modifiche che gli studenti in cerca di lavoro devono apportare al loro aspetto di tutti i giorni, e non senza un certo senso di frustrazione e sacrificio. In particolare, ha molta importanza il colore dei capelli, come il caso della studentessa di Osaka dimostra, e come è particolarmente evidente durante lo *shūkatsu*, visto che è quasi un obbligo presentarsi agli incontri importanti con i capelli neri, anche se di solito li si tinge di altri colori, per non essere diversi dagli altri candidati.

Anna: Non è una seccatura doversi tingere i capelli di nero?

Mayu: È una seccatura. E poi non mi piace [è molto seccata nel dirlo]. Perché non mi piace il nero, mi piacciono i colori chiari. Non mi va, ma non ci posso fare nulla.

A: Bisogna farlo, eh?

M: Quello che i miei *senpai* mi dicono sempre è che, per esempio, mettiamo che ci siano due [*shūkatsusei*], nelle stesse condizioni, che passano con lo stesso punteggio e che fanno entrambi una buona impressione, nella stessa misura. Se [i selezionatori] dovessero assumerne solo un altro, alla fine si chiederebbero “allora, chi prendiamo?”, e se uno dei due avesse i capelli castani e l'altro neri, questo [con i capelli neri] ha avuto la cura di tingersi i capelli, ha buone maniere. Quello con i capelli castani, se [i selezionatori] pensano di lui che anche se è uno *shūkatsusei* non ha buone maniere, se anche avessero fatto la stessa impressione ma si

differenziassero solo per il colore dei capelli, prenderebbero quello [con i capelli neri], quello che ha buone maniere²¹. Non penso che si presentino tante situazioni di questo tipo, probabilmente non ce ne sono, ma quando vieni scartata, visto che non puoi saperne il motivo, non sarebbe brutto pensare che ti abbiano scartata solo perché avevi i capelli castani? Perché non succeda questo, tutti quanti, allo stesso modo, si tingono i capelli di nero, perché non c'è altro da fare (Mayu, Intervista 1).

8. Ordine, educazione e “pulizia”

Le diverse posizioni da tenere durante i colloqui, così come tutte le altre modificazioni del corpo dello *shūkatsusei* e l'attenzione al *midashinami* – che formano le tecniche del corpo dello *shūkatsusei* – hanno un significato preciso nel contesto lavorativo giapponese. Non si tratta soltanto, come ho scritto in precedenza, di mostrarsi umili, rispettosi e aventi considerazione di ciò che il proprio aspetto produce nell'altro, ma anche di dimostrare di avere alcune qualità, che sono considerate positive e desiderabili nei candidati: educazione, *reigi*; “pulizia”, *seiketsukan*; ordine, *kichinto shiteiru*.

Nell'estratto dalla prima intervista a Mayu riportato poco sopra si evince, quando Mayu nomina le *reigi*, che ho tradotto con «buone maniere» – ma che ha un significato meno generale e più circostanziale, in questo caso si riferisce più probabilmente al contesto lavorativo e all'etichetta da rispettare quando si ha a che fare con i propri *senior* – che siano un fattore di decisione importante per la selezione delle aziende: infatti, a detta dei suoi *senpai* che avevano già affrontato lo *shūkatsu*, una disattenzione come il presentarsi ai colloqui con i capelli di un colore diverso dal nero sarebbe segno di una ben più grave mancanza di *reigi*, cioè di rispetto dell'etichetta specifica della situazione, da parte dello studente, che avrebbe conseguenze negative sull'esito della selezione. Nell'esempio di Mayu si tratta di un fattore che poco incide sulla decisione, poiché il colore di capelli sarebbe l'unico elemento a distinguere i due candidati, ma forse proprio per questo la situazione che lei ha immaginato risulta utile alla nostra comprensione di questo elemento: il rispetto dell'etichetta, le *reigi*, sono tanto importanti da far pendere la decisione dei selezionatori da una parte o dall'altra, e da creare una prima impressione dello studente, ma non possono comunque oscurare tutti gli altri elementi che i selezionatori osserveranno. Ovviamente, la soggettività dello studente non

²¹ Qui ho tradotto *reigi* con “buone maniere”.

è tutta appiattita nella sua superficie, nel suo aspetto, e i selezionatori terranno conto di molti altri elementi per decidere l'assunzione.

Seiketsukan è una parola di difficile traduzione, che accosta la parola *seiketsu*, “pulizia”, a *kan*, carattere che significa “sensazione”, “sentimento”, “impressione”. Sopra l'ho provvisoriamente tradotto con “pulizia”, ma il termine indica ben più di questo. Si tratta infatti del dare l'impressione di essere una persona “pulita” e quindi sia di essere ordinati nel proprio aspetto fisico e curati nell'igiene, che di essere onesti, limpidi, chiari. È un concetto strettamente legato a quello di *midashinami*, perché la giusta cura del proprio “aspetto per l'altro” deve produrre, nell'altro appunto, questo senso di pulizia, chiarezza, trasparenza. La parola *seiketsukan* era quindi sempre usata per parlare di *midashinami* durante le lezioni a cui ho assistito, che esplicitavano il tipo di impressione che un buon *midashinami* doveva suscitare nei selezionatori, e mi è stato spiegato da Rina.

Rina: Quando le metti [le calze] e si impigliano, si strappano, capita spesso che si strappino e quindi per evitarlo avevo sempre, nella borsa da *shūkatsu*, un paio di calze in più. Anche io vedendo delle ragazze che andavano ai colloqui con le calze strappate ho pensato che non avessero fatto abbastanza attenzione, quindi credo che quella sia una cosa a cui i selezionatori fanno caso. Per vedere se sei *a modo*, se fai attenzione (Rina, Intervista 1).

E ancora:

Anna: Quindi il trucco, l'attenzione per il proprio aspetto fisico non è per apparire più bella...

Rina: *Kichinto*, *seiketsukan*, apparire in forze, in salute, sono le cose importanti. Essere sorridenti (Rina, Intervista 1).

E le sue parole ci portano all'ultimo elemento che ho rilevato come particolarmente importante, per quanto riguarda il significato che le tecniche del corpo dello *shūkatsusei* hanno: *kichinto shiteiru*. *Kichinto* è un avverbio che significa “ordinatamente”, “accuratamente”, ma anche “precisamente” e “puntualmente”, e con il verbo “fare” nella sua forma *shiteiru* indica la caratteristica di una persona di essere misurato, preciso, in ordine, rigoroso. Anche questa è una caratteristica che deve trasparire dal *midashinami*, dall'aspetto “per l'altro”, degli studenti.

Per concludere questa panoramica sulle tecniche del corpo dello *shūkatsusei*, sarà opportuno esplicitare quello che finora, implicitamente, è stato il *fil rouge* all'interno della descrizione: il distinguersi dagli altri, *medatsu*, è in molte situazioni, ma soprattutto nello *shūkatsu*, considerato negativamente, come dimostra il proverbio giapponese *deru kui wa utareru*, ovvero “il chiodo che sporge, viene martellato”, e che significa che chi si distingue, chi emerge, subirà un'opposizione, verrà rimesso al suo posto. Infatti, per i colloqui non si dovrà essere *oshare*, dimostrando così il proprio gusto, particolare, originale, nel vestire, ma *midashinami ga ii*, capaci di modificare il proprio aspetto “per l'altro”.

La sfida sarà quella di riuscire ad avvicinarsi il più possibile al fantomatico *shūkatsusei* ideale, rendendosi uguali agli altri: è una dura prova quella di controllare con tutta questa precisione il proprio corpo e il proprio aspetto, per diventare il più possibile come gli altri *shūkatsusei*. Ma questo non risaltare, *medatanai*, non ha affatto lo scopo di confondersi tra le fila dei candidati, anzi: essendo una prova tanto complicata, è proprio lo studente che meglio riesce a incarnare questo insieme di tecniche a farsi notare e a lasciare di sé un'impressione positiva. Rispettare alla perfezione questo codice di comportamento ed essere “come gli altri” sarà interpretato come la prova che lo studente è ordinato, capace di controllo di sé, affidabile e in grado di rispettare la gerarchia dell'azienda. Dimostrerà la sua originalità non con il suo aspetto e le sue maniere, ma con le sue parole, nel raccontare di sé e nell'esprimere la motivazione che lo spinge a scegliere quella particolare azienda.

9. Panoptismo, potere “poietico” e agency nello *shūshoku katsudō*

È importante, in conclusione, sottolineare che intorno alle *business manners* – in generale a tutte le tecniche del corpo dello *shūkatsusei* – e alla loro importanza per questa tanto temuta prima impressione, aleggia un alone di mistero: gli studenti non sanno se tutte queste regole siano davvero importanti, se i selezionatori facciano davvero attenzione a tutti questi elementi eppure, che sia vero o meno, tutti gli studenti e le studentesse *shūkatsusei* hanno una forte consapevolezza di essere sempre “guardati”, anche se non sanno che cosa di loro venga osservato. Con le parole di Rina: «a quanto pare ci osservano» (Rina, Intervista 1).

Rina: Mi è capitato di andare [a un colloquio] senza stirare [la camicia]. Ma avevo comprato una di quelle che non devono essere stirate. Però, alla fine, anche quelle hanno qualche piega. E quando sono tornata a casa mia mamma²² mi ha detto “ma come, sei andata senza stirare la camicia?”. E mi ha detto che devo fare attenzione anche a queste cose, che *non posso sapere che cosa [i selezionatori] osservino di me* (Rina, intervista 1).

L'unica informazione che talvolta hanno, se è richiesto esplicitamente nella mail che li invita al colloquio, è se sia il caso o meno di indossare il completo. Anche quando non è richiesto esplicitamente, o addirittura anche quando la convocazione invita a vestirsi liberamente, come è successo ad Ayuko (si veda l'estratto dell'Intervista 1 ad Ayuko riportato all'inizio di questo capitolo), c'è quella che Ayuko e Ai hanno chiamato *anmoku ryōkai*, letteralmente “tacita comprensione”, del fatto che sia preferibile mettere l'abito.

La questione dello sguardo indagatore dei selezionatori, di cui i candidati sono consapevoli e di cui non conoscono la portata (ma di cui allo stesso tempo sospettano l'onnipervasività) ci porta alla questione del potere “poietico”: quello di chi svolga la funzione di modellamento dei giovani, in questo caso, quell'alleanza di aziende e governo che formano l'*enterprise-state* giapponese. Gli studenti, infatti – come dimostrano le parole di Rina, le preoccupazioni di Mayu e gli avvertimenti delle lezioni di *midashinami* – sanno precisamente che tipo di domande gli verranno fatte, ma hanno solo una vaga idea di quello che sarà “guardato”, osservato, di loro. Non possono avere la certezza che sia davvero necessario mettere un completo nero invece che uno blu scuro, o che sia davvero così importante avere i capelli neri, ma tutto quello che gli viene detto, dai *senpai*, dai genitori, dagli insegnanti, dai commessi dei negozi di abiti da ufficio, insinua in loro il dubbio che tutto questo sia effettivamente osservato dai selezionatori. Bisogna inoltre considerare un elemento, che viene spesso usato per “spaventare” gli studenti durante le lezioni di *business manners* e di *midashinami*: la distanza che intercorre tra i selezionatori e i candidati a colloquio. I candidati sarebbero infatti fatti sedere a una distanza sufficiente da poter essere visti in tutta la loro figura dai selezionatori, durante il colloquio. Per questo motivo, dicono i rappresentanti delle agenzie di *recruiting*, bisogna fare attenzione a ogni minimo dettaglio del proprio aspetto e della propria

²² La madre di Rina ha lavorato per molti anni nelle risorse umane.

postura. Come mi ha detto Mayu, non possono sapere quanto peso abbiano questi elementi sulla decisione finale, ma se lo avessero è preferibile evitare di ridurre le proprie possibilità e adattarsi quindi alle regole.

Si crea dunque questa *anmoku ryōkai*, tacita comprensione, negli studenti che sia importante comportarsi come tutti gli altri. Lo sguardo indagatore dei selezionatori, insieme alle indicazioni fornite agli studenti da una grande varietà di fonti – i *senpai*, i genitori, conoscenti *shakaijin*, agenzie di *recruiting* – che si confermano a vicenda, e alla distanza tra selezionatori e candidati ai colloqui ricordano molto il panopticon di Bentham utilizzato da Foucault come simbolo di un potere, il panoptismo, che sostituisce quello apertamente coercitivo del sovrano con un potere che si auto-riproduce senza “sforzo”, perché saranno proprio gli studenti a “sorvegliare” se stessi, a interiorizzare quello sguardo indagatore e a controllare costantemente il proprio corpo, durante l'attività di *shūkatsu*, senza che sia nessuno a imporglielo. L'inverificabilità del panoptismo è una caratteristica fondamentale di un potere così strutturato: «the inmate must never know whether he is being looked at any one moment; but he must be sure that he may always be so» (Foucault 1995:201). In questo caso, non è necessario che ci sia quindi un'istituzione che eserciti un potere esplicito, perché chiunque può esercitarlo: gli studenti stessi che interiorizzano, incorporano, lo sguardo del selezionatore, gli studenti che osservano e giudicano gli altri studenti, i genitori che avvertono i figli dei rischi di presentarsi a un colloquio senza rossetto o con una camicia non stirata. Gli *shūkatsusei* accettano quindi di auto-sorvegliarsi. E per Foucault il panoptismo ha come luogo privilegiato di realizzazione il corpo:

The body of the king, with its strange material and physical presence, with the force that he himself deploys or transmits to some few others, is at the opposite extreme of this new physics of power represented by panopticism; the domain of panopticism is, on the contrary, that whole lower region, that region of irregular bodies, with their details, their multiple movements their heterogeneous forces, their spacial relations (Foucault 1995:208).

Il panoptismo dello *shūkatsu* opera non solo attraverso il sospetto che lo sguardo dei selezionatori indagherà ogni dettaglio, ma anche attraverso la consapevolezza – che investe molte altre situazioni sociali oltre allo *shūkatsu* – che risaltare, essere diversi (*medatsu*) sia

qualcosa di negativo. Questo aggiunge una dimensione ulteriore, anche se strettamente legata, alla sorveglianza che gli *shūkatsusei* interiorizzano, quella della vergogna, che MacLachlan spiega citando lo studio di Fredrickson e Roberts del 1998.

Shame is the entwinement of negative self-evaluations and the fear of this being made public, and this is exactly what our betraying body does when it pushes through a blush. Shame (and its anticipation through an ever-present appearance, where ‘body ideals are taken as moral ideals’ (MacLachlan 2004:177).

Il panoptismo foucaultiano, inoltre, può efficacemente inserirsi anche all'interno della teoria dell'antropopoiesi, laddove Remotti parla di potere “poietico” come del potere di modellare gli altri. Per Remotti il potere “poietico” ha un'azione molto importante, molto forte, all'interno dei processi antropopoietici consapevoli e inconsapevoli dei gruppi, ma non è ineludibile: esiste sempre la possibilità, per i “modellati”, se non di sottrarsi alla plasmazione, di modificare, fino a sovvertire, gli agenti e i modelli di plasmazione. Non potrebbe essere altrimenti: l'antropopoiesi è un compito imprescindibile, una riflessione e un'azione su noi stessi che non cessiamo mai di operare, e anche quando ne affidiamo una parte ad “altri” – le istituzioni, la religione, gli anziani del gruppo – non cessa mai di essere una cosa che ognuno di noi attivamente fa. Allo stesso modo gli *shūkatsusei* possono scegliere, per esempio, di sottrarsi del tutto al temuto sguardo indagatore del selezionatore dell'azienda giapponese e mandare la sua candidatura solamente ad aziende internazionali o a start up, come ha fatto Ayuko. Oppure possono imparare le tecniche del corpo dello *shūkatsusei*, seguire il codice di comportamento adeguato, ma con la consapevolezza che questo per loro è solo un mezzo per un fine, quello di “accontentare” i selezionatori ed ottenere il posto, come ha fatto Ai, che non ha mai smesso di mettere in discussione le *business manners*.

A questo punto, anche all'interno di una visione del potere, quella foucaultiana, che lo immagina come una rete multifocale e non come un nucleo ben identificabile, sorge spontaneo chiedersi chi sia a beneficiare del disciplinamento dei corpi degli *shūkatsusei*, dei giovani giapponesi. Fu lo stesso Foucault a evidenziare il collegamento tra capitalismo e disciplina (nella forma del panoptismo), tra produzione e controllo della popolazione.

If the economic take-off of the West began with the techniques that made possible the accumulation of capital, it might perhaps be said that the methods for administering the accumulation of men made possible a political take-off in relation to the traditional, ritual, costly, violent forms of power, which soon fell into disuse and were superseded by a subtle, calculated technology of subjection. In fact, the two processes – *the accumulation of men and the accumulation of capital* – cannot be separated; it would not have been possible to solve the problem of accumulation of men without the growth of an apparatus of production capable of both sustaining them and using them; conversely, the techniques that made the cumulative multiplicity of men useful accelerated the accumulation of capital. (...) Let us say that discipline is the unitary technique by which *the body* is reduced as a 'political' force at the least cost and maximized as a useful force. The growth of a capitalist economy gave rise to the specific modality of disciplinary power, whose general formulas, techniques of submitting forces and bodies, in short, '*political anatomy*', could be operated in the most diverse political régimes, apparatuses or institutions (Foucault 1995:220-221, corsivo mio).

Nel contesto dello *shūkatsu*, sono sicuramente le aziende, e in definitiva l'*enterprise-state*, a beneficiare di questa disciplina, poiché potranno così riprodursi e riprodurre la loro forza-lavoro, accorpando nel loro organico, idealmente, individui adatti a inserirsi nella gerarchia aziendale senza metterla in discussione. Il progetto antropopoietico che le aziende giapponesi attuano nello *shūkatsu* ha lo scopo di produrre corpi docili: apprendendo le tecniche del corpo dello *shakaijin* gli studenti si uniformano tra loro e all'immagine del *sarariiman* stereotipico. I loro corpi, prima liberi di assumere qualsiasi “forma”, si solidificano in rigidi movimenti, prendendo quella, precisa, dello *shakaijin*. Il *mindful-body* così prodotto è uno talmente controllato, sorvegliato e trattenuto nei suoi movimenti e nella sua espressione che non può non produrre una predisposizione all'umiltà e all'obbedienza: ogni parte del proprio corpo deve saper dimostrare rispetto per i superiori e consapevolezza del proprio grado. I ragazzi e le ragazze che, finito lo *shūkatsu*, si apprestano a entrare in un'azienda giapponese sono stati forgiati per essere compiacenti con il sistema in vigore: i neoassunti non decideranno loro in quale città lavoreranno, non decideranno che tipo di lavoro svolgeranno, non gli verranno affidati lavori di responsabilità finché non avranno raggiunto il livello di anzianità necessario, il loro stipendio sarà basso, si troveranno sul gradino più basso della gerarchia aziendale e la loro opinione non sarà richiesta. Per diversi anni dall'assunzione il loro potere decisionale riguardo il loro lavoro sarà nullo e questo perché le aziende giapponesi rispondono in questo modo agli effetti negativi causati dall'immobilità del mercato del lavoro e dalla costante

carezza di personale, dovuta anche al rapido invecchiamento della popolazione: disponendo liberamente dei propri dipendenti, che dovranno essere il più flessibili possibile nel sacrificarsi per il bene dell'azienda. Si capisce quindi come sia importante che i *mindful-bodies* dei nuovi assunti debbano essere, per non destabilizzare queste strutture così rigide e gerarchiche, perfettamente inquadrati nel sistema preesistente. Come in un esercito, devono imparare il valore dell'ordine, della disciplina, del rispetto dei gradi, imparare a credere nella *mission* dell'azienda e nel loro ruolo di pedine di cui l'azienda dispone. Come in un esercito, anche sul lavoro il disciplinamento del corpo è essenziale per raggiungere tale scopo.

Questo potere antropopoietico, però, non è un meccanismo perfetto ma ha sempre dei limiti, nonostante le fila di *shūkatsusei* tutti somiglianti, nell'aspetto e nei comportamenti gli uni agli altri, possano far pensare a una perfetta omologazione. Alcuni la rifiutano del tutto, come Ayuko che ha scelto una start up molto diversa dalle aziende tradizionali giapponesi, o Nanaka che ha deciso di continuare a studiare. Alcuni la criticano, come Yongh Ah, che non ha voluto vestire secondo il suo gusto durante lo *shūkatsu*. Altri la considerano un mezzo per un fine e non vi si identificano completamente, come Kanae, che alla fine, cambiando negozio, è riuscita a comprare il completo blu che voleva. «Non c'è altro da fare» diceva Mayu relativamente al colore dei capelli (Mayu, Intervista 1), eppure anche laddove non sembra esserci, sembra esserci, gli *shūkatsusei* trovano il modo di scegliere.

Capitolo 3

Naturalizzazione dell'istinto materno nello *shūshoku katsudō*

Con questo capitolo e quello successivo tratterò i due temi centrali alla mia analisi delle differenze di genere nella ricerca di lavoro degli studenti e delle studentesse universitarie di Tokyo, di cui ho fino a ora delineato il contesto storico, politico ed economico e di cui ho illustrato il contesto etnografico, quello dello *shūkatsu* in quanto rito antropopietico nella Tokyo contemporanea. Questo capitolo tratterà della retorica della donna-madre – che essenzializza l'identità femminile alla funzione riproduttiva del corpo delle donne e alla cura dei figli – che è onnipervasiva nello *shūkatsu* e che ha un ruolo fondamentale nel definire le interazioni tra le aziende e le studentesse, ma anche tra le aziende e gli studenti: il modo in cui le aziende giapponesi si promuovono, in cui interagiscono con gli studenti, il modo in cui promuovono i *benefit* aziendali è *gendered* – è diverso in base al genere degli studenti – e questo è uno dei fattori che contribuiscono a rendere l'esperienza dello *shūkatsu* delle ragazze molto diversa da quella dei ragazzi. In definitiva, questa retorica agisce sull'antropopoesi delle giovani donne, influenzando il modo in cui riflettono e definiscono la loro identità di genere, e contribuisce a determinare le modalità in cui le giovani donne accederanno al mondo del lavoro. In questo capitolo illustrerò le differenze di genere che ho osservato nello *shūkatsu* e ne analizzerò il significato all'interno del contesto sociale, politico ed economico più ampio.

1. *Nagaku hataraku*, “lavorare a lungo”

Quando andai alla mia prima fiera del lavoro, nel quartiere di Harajuku, non sapevo cosa aspettarmi. Non mi aspettavo la pesante, macchinosa burocrazia necessaria per registrarsi e

accedere all'evento: ogni agenzia di *recruiting* che organizza una fiera, infatti, chiede agli studenti di compilare lunghi e dettagliati moduli di registrazione, per “schedarli” e mandare loro mail dal contenuto personalizzato in base alla loro area di studio, al prestigio del loro ateneo (esistono infatti incontri riservati solo agli studenti delle università più prestigiose come Università di Tokyo, Waseda e Keio), e al loro sesso. Quel giorno non feci neppure in tempo ad accedere al salone dove ogni azienda aveva allestito il suo *stand* perché all'ingresso una donna che lavorava all'organizzazione dell'evento mi fermò per dirmi che, una manciata di piani più in alto, stava proprio per cominciare un evento sullo *shūkatsu* dedicato alle sole ragazze. Era la prima volta che ne sentivo parlare e non capii il significato di alcune espressioni che utilizzò per spiegarmi il contenuto della conferenza. Decisi però che sarebbe stato importante partecipare e mi feci strada nel complicato intrico di scale mobili e ascensori dell'immenso grattacielo fino alla sala che mi aveva indicato. Durante tutta la conferenza non riuscivo a liberarmi di un senso di confusione: infatti, quando la moderatrice ci aveva presentato le tre professioniste donne che avrebbe intervistato riguardo le loro carriere, mi ero immaginata che le domande e le risposte si sarebbero concentrate sulle difficoltà che avevano incontrato nella loro carriera in quanto minoranza di un mondo aziendale prevalentemente maschile e su come avessero superato quegli ostacoli. Ma le mie aspettative furono disattese. Non si trattava affatto di una lezione su come farsi strada in un mondo lavorativo che discrimina in base al genere (solo una volta mi capitò di partecipare a un evento “per ragazze” che trattasse di questo), ma si trattava invece di come queste donne fossero riuscite ad avere una carriera e una famiglia allo stesso tempo, bilanciando i ruoli di lavoratrice e di madre.

Questa conferenza è stata la prima occasione in cui ho sentito usare espressioni come *nagaku hataraku* e *work-life balance*, e in cui ne ho intuito la sfumatura “femminile” che hanno nel contesto aziendale giapponese. La prima, *nagaku hataraku*, significa semplicemente «lavorare a lungo»: non è scontato, anzi è molto difficile, che una donna lavori a lungo per una stessa azienda. Infatti, nonostante non sia più una scelta automatica come lo era fino agli anni '90, ancora oggi il 60 per cento delle donne lascia il lavoro dopo la nascita dei figli (Roberts 2016) per poi, nella maggior parte dei casi, rientrare nel mondo del lavoro

dopo che tutti i figli abbiano raggiunto l'età scolare e non abbiano più bisogno di molte attenzioni. Anche se la situazione contemporanea dell'occupazione femminile è migliorata rispetto agli ultimi decenni del '900, il tasso di occupazione femminile in base alla fascia d'età sta mantenendo la sua forma a “M” (si veda fig. 2 del capitolo 1): la depressione del grafico rappresenta il calo in corrispondenza della fascia d'età in cui è più probabile che una donna abbia figli piccoli.

Una volta uscite dal mondo del lavoro, diventa molto difficile rientrarci: il curriculum di una donna che abbia interrotto il lavoro per diversi anni – che di conseguenza abbia avuto un'esperienza lavorativa non particolarmente lunga e non sia al passo con i tempi – non ha lo stesso successo del curriculum di una studentessa neolaureata senza nessuna esperienza, per come è strutturato il sistema di assunzioni che ho illustrato nel capitolo precedente. Bisogna inoltre considerare che le aziende spendono molto nella formazione dei loro neoassunti *shinsotsu*, i neolaureati, e non sono altrettanto disposte a spendere altrettanto per dipendenti più anziane che abbiano già imparato il lavoro presso un'altra azienda e abbiano già, quindi, una “forma” (come si usa dire «*kaisha no iro ni someru*», prendere il colore dell'azienda). È emblematica la storia di Marie, la mamma Nakamura, la famiglia presso cui ho alloggiato per i primi sei mesi di campo. Lei non ha lasciato il lavoro per i figli, ma lo ha fatto per altri motivi e ha poi avuto molta difficoltà nel trovare un altro impiego.

A vent'anni Marie lavorava già, dopo una laurea breve, di due anni, in orticoltura. Era stata assunta da una buona azienda e lavorava già da sei anni quando, incoraggiata da un superiore, si licenziò per andare in Inghilterra per un anno, presso una famiglia, a studiare l'inglese, e poi in Australia per un altro anno, a lavorare come fiorista, allo scopo di migliorare ancora di più la sua conoscenza della lingua. Marie mi ha spiegato il motivo di una scelta tanto radicale: una donna deve fare tutte le cose che sogna prima dei trent'anni. Era questa la ragione che la sua *senpai* ha usato per convincerla a prendere questa decisione. Non ho capito subito il significato di quest'età, dei trent'anni, finché non ne ha fatto di nuovo menzione quando mi ha spiegato che desiderava avere figli prima di averla raggiunta. Il desiderio di avere dei figli e la convinzione che sia meglio averne entro quella precisa età ha avuto un ruolo decisivo nella

scelta di Marie: proprio perché desiderava avere figli, ha deciso di utilizzare il tempo che le “restava” per realizzare i suoi progetti, sapendo che dopo le sue energie e il suo tempo sarebbero stati devoluti ad altri. Questa è stata la prima di una lunga serie di occasioni in cui ho sentito attribuire questo significato, di età ottimale entro il quale avere figli, all'età dei trent'anni, dalle mie interlocutrici, come ad esempio Nanaka, e in generale dalle donne intorno a me.

Anna: Quale pensi sia l'età migliore per sposarsi?

Nanaka: Ventisette.

A: Ventisette? Presto!

N: Non so, è che tutte le mie amiche vogliono sposarsi a ventisette, ventotto anni. Vogliono il primo figlio a... Tutti pensano che dopo i trent'anni il tuo corpo non... Si indebolisce. Quindi vogliono il loro primo figlio prima di compire i trenta. Quindi vogliono sposarsi a ventisette, ventotto anni. Avere il primo figlio a ventotto, ventinove anni, il secondo a trentuno, trentadue. Questo è quello che sento sempre dire. Che si vogliono sposare prima dei trenta in modo da avere il primo figlio prima dei trenta. Ma, insomma, sarà vero? Perché finché sei in salute penso sia ok averli dopo i trenta. Ma questo è quello che sento sempre dire (Nanaka, Intervista 1).

Tornata in Giappone a ventotto anni, fu molto difficile per Marie trovare un altro lavoro, e l'azienda che alla fine la assunse era una piccola azienda a gestione familiare, che non la pagava quanto l'azienda precedente e in cui lei non si trovava particolarmente bene. Quando mi ha raccontato queste cose mi ha spiegato che, come ho avuto conferma approfondendo il sistema di assunzioni (si veda il capitolo 2), è quando si è ancora studenti che, facendo *shūkatsu*, si hanno le maggiori possibilità di trovare un buon impiego e, con le parole di Marie, l'azienda presso cui si verrà assunti sarà la migliore in cui si poteva sperare di entrare. Anche se Marie aveva già sei anni di esperienza lavorativa e aveva imparato molto bene l'inglese durante i due anni di interruzione, era stato impossibile per lei essere assunta da un'azienda altrettanto affermata quanto quella precedente.

Come per Marie, trovare un altro lavoro è altrettanto difficile per le donne che lo lasciano per occuparsi dei figli, e molte donne finiscono per andare a riempire posti di *ippanshoku*

meno pagati e meno stimolanti di quelli che occupavano prima: le loro carriere subiscono un colpo da cui non si riprenderanno, anche a causa del sistema di promozioni in base all'anzianità, che promuove i dipendenti in base al numero di anni che hanno lavorato per la stessa azienda (Nemoto 2016).

All'interno del quadro così delineato è facile capire le preoccupazioni delle studentesse di cui nessuna alzò la mano quando, durante uno dei primi eventi per ragazze a cui io sia andata, gli fu chiesto dalla moderatrice se fossero sicure di poter “lavorare a lungo”. Ci risulta più facile capire anche il significato e l'importanza che assume l'espressione *nagaku*, “a lungo”, *hataraku*, “lavorare”. Tutte le mie interlocutrici, come quelle ragazze, hanno espresso la consapevolezza del rischio di dover rinunciare al lavoro per l'impossibilità di conciliare il loro ruolo professionale con quello di madre e, allo stesso tempo, il desiderio di riuscirci.

Anna: Per le donne pensi sia più difficile che per gli uomini lavorare a lungo?

Mayu: Lavorare a lungo, eh? Penso che siano molte le donne che smettono quando hanno figli e quindi da quel punto di vista è difficile... Lavorare a lungo è difficile, ma per quanto riguarda l'azienda non penso che cambi poi tanto. All'interno delle aziende, anche se io non sto ancora lavorando, quello che vedo è che non si pensa in termini di “perché sei donna”. Quindi non penso che sia difficile lavorare a causa delle [questioni interne alle] aziende. Invece a causa di matrimonio e figli penso sia difficile.

A: Più che per gli uomini?

M: Più che per gli uomini. Per gli uomini è dato per scontato lavorare sempre, no?

A: Dato per scontato?

M: Generalmente è così. Forse soprattutto in Giappone. Ma se cambi lavoro immagino che sia possibile continuare a lavorare.

A: In genere sono le donne a occuparsi di più dei figli?

M: Sì. Per questo anche se lavori, quello che sento spesso è che quando lavorano sia la madre che il padre è solo la madre a occuparsi dei figli, ed è una situazione molto difficile. Credo dipenda anche dalla mole di lavoro [che una ha] ma visto che lavorano entrambi allo stesso modo ed è solo la donna a badare ai figli penso che sia molto difficile [da sostenere] (Mayu, Intervista 1).

Questa consapevolezza delle studentesse – le cui ragioni sono da attribuire al sistema aziendale stesso ma soprattutto alle idee locali sulla femminilità, la mascolinità e il lavoro, come illustrerò in seguito – attribuisce delle caratteristiche diverse allo *shūkatsu* delle ragazze rispetto a quello dei coetanei maschi, e crea lo spazio per tutta una serie di eventi e materiali informativi “per ragazze” – una sorta di binario parallelo dello *shūkatsu* femminile – che sarà interessante analizzare per approfondire le idee locali sul ruolo sociale delle donne, nella sfera pubblica e in quella privata.

2. Le *setsumeikai* “per ragazze”

Oltre ai materiali scritti, sono molti gli eventi che, predisposti esclusivamente per un pubblico femminile, rendono l'esperienza dello *shūkatsu* delle studentesse diversa da quella degli studenti. Infatti, tra le varie fiere del lavoro, seminari per *shūkatsusei*, corsi e *setsumeikai* aziendali, si trovano spesso eventi *josei gentei*, per sole ragazze. La prima cosa da sottolineare è che non ne esiste il corrispettivo maschile: in nove mesi non mi è mai capitato di trovare eventi riservati ai ragazzi. Mi sono imbattuta in questi eventi mio malgrado: molti erano pubblicizzati sui volantini che trovavo alle fiere o sui cartelloni che vedevo nelle stazioni, oppure li vedevo risaltare, con le loro sfumature di rosa, tra i vari eventi sui siti delle agenzie di *recruiting*. Più spesso però ne avevo notizia dalle newsletter che ricevevo dalle varie agenzie in cui mi ero registrata per accedere alle fiere, e che, in quanto donna, mi invitavano a partecipare.

Dopo pochi mesi di ricerca sul campo, questi eventi *josei gentei* sono diventati, per me, un luogo privilegiato dove fare osservazione partecipante, perché mi permettevano di capire in che modo i rappresentanti parlassero delle loro aziende a un pubblico interamente femminile, che tipo di informazioni scegliessero di far risaltare, in che modo le idee locali sulle *shakaijin* donne fossero rappresentate all'interno di questo discorso, ma anche quali fossero le ambizioni, le strategie, le preoccupazioni o i dubbi specifici, se ce ne fossero stati, delle ragazze. Questi eventi mi hanno dato, inoltre, la possibilità di osservare come le stesse aziende potessero presentarsi in un certo modo a un pubblico femminile, e in altro a un pubblico misto, di vederne le differenze e capirne le ragioni profonde.

A partecipare a questi eventi, sono aziende interessate a interagire nello specifico con le studentesse, o perché hanno già molte dipendenti donne (come ad esempio il settore della cosmesi) o perché ne hanno una percentuale minima e vogliono bilanciare la proporzione dei sessi nel loro organico. Possono essere aziende diversissime, da quelle che creano prodotti per un pubblico femminile, a quelle che hanno una lunga tradizione di azienda “maschile” (come ad esempio le banche) e che cominciano a integrare le donne tra le fila dei loro dipendenti cercando di cambiare la loro immagine. Inizialmente queste aziende mi incuriosivano molto perché non riuscivo a capire del tutto la necessità di creare eventi appositi e riservati alle ragazze, soprattutto nel contesto lavorativo giapponese che ha sempre considerato le donne come lavoratrici temporanee, sulle quali, viste le alte probabilità che lasciassero il lavoro dopo il parto, non varrebbe la pena di investire tempo e denaro in formazione per un ruolo di responsabilità. Ero soprattutto incuriosita dal modo in cui molte delle aziende sembravano avere predisposto regolamenti in fatto di *benefit* dei dipendenti molto favorevoli alle donne, pur senza nessuna legge che li costringesse a farlo: infatti, la EEOL, come è già stato detto, non prescrive nessun provvedimento specifico e non sanziona i comportamenti discriminatori, e i *white papers* del Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare si limitano a consigliare delle linee guida, senza peraltro garantire sgravi fiscali alle aziende virtuose. Così, durante le prime fiere “per ragazze” cominciai a fare qualche domanda ai rappresentanti delle aziende per capire che cosa spingesse le loro aziende a parteciparvi, ma le risposte che ottenevo non andavano mai oltre il tautologico interesse dell'azienda ad assumere più donne: sembrava che loro stessi non conoscessero o non volessero condividere i motivi alla base di questo interesse. Ho quindi deciso di cercare delle risposte individuando i temi che ricorrevano nella retorica usata dalle aziende nell'interagire con le studentesse, mettendoli a confronto con le *setsumeikai* aperte a tutti gli studenti e analizzandoli all'interno del contesto sociale, economico e politico più ampio con gli strumenti dell'analisi del discorso. Nei paragrafi seguenti isolerò e analizzerò i temi che ho in questo modo individuato, ma prima, nel tentativo di dare al lettore un'idea dei contenuti di un evento per ragazze, descriverò la *setsumeikai* del Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare che si è tenuta a Waseda nel dicembre 2017.

Il Ministero della Salute assume i suoi dipendenti tramite concorso ed è per questo un'eccezione alla regola dello *shūkatsu* che prevede test d'ingresso e molti colloqui, e di solito gli studenti che ambiscono a lavorare per il governo si dedicano esclusivamente alla preparazione del relativo esame ma, non diversamente dalle altre aziende si presenta agli studenti con delle *setsumeikai*. L'incontro a Waseda è stato il secondo evento *josei gentei* a cui sia mai stata, ma conteneva già, come avrei capito in seguito, moltissimi degli elementi che rendono *gendered* l'esperienza che le ragazze hanno dell'ingresso nel mondo del lavoro. Inoltre, è significativo e piuttosto ironico che sia stato proprio il Ministero della Salute, promotore delle pari opportunità sul lavoro, a predisporre un evento per sole ragazze e a fare quindi delle differenze tra studenti e studentesse.

Il formato dell'incontro è quello ricorrente nei *josei gentei*, in cui una dipendente donna parla alle studentesse del lavoro che fa, dell'azienda (o in questo caso del Ministero) in cui lavora e della sua esperienza lavorativa in quanto donna. Di solito, a essere scelte per questo ruolo di rappresentanza sono donne che hanno avuto dei figli e hanno continuato a lavorare. Questa presentazione in particolare ha privilegiato il racconto della dipendente di come abbia conciliato e concili il ruolo professionale con quello di madre, che è durato quasi un'ora, e ha dedicato invece gli ultimi dieci minuti all'illustrazione del lavoro che svolge. Poiché proprio questa donna è stata scelta per rappresentare il Ministero (e proprio quello della salute, del lavoro e del welfare) in quanto “virtuoso”, sarà interessante riportarlo.

La *kachōhosa*, vice caposezione, non ci raccontò di come avesse fatto carriera, ma di come fosse riuscita a occuparsi della figlia nonostante il lavoro e il trasferimento. Infatti, era sposata e aveva partorito da poco quando il ministero le ha proposto un periodo di due anni di scambio presso l'università di Washington, negli Stati Uniti, per proseguire la sua formazione. Ci ha raccontato che, per permetterle di cogliere quest'occasione, il marito, che era a sua volta un dipendente del ministero, ha chiesto un'assenza per paternità di due anni. Lei stessa, però, ci ha fatto notare quanto inusuale fosse stata la scelta del compagno: proprio nel Ministero della Salute solo il 27,2% dei padri ha usufruito del diritto alla paternità, mentre ne hanno

usufruito il 100% delle madri¹. E ha aggiunto che il marito, nonostante la sua scelta non sia stata ostacolata in nessun modo, da principio si è sentito in imbarazzo a fare la richiesta. Ma non ne ha spiegato il motivo, che sembrava essere ovvio al pubblico di studentesse e che io ho potuto verificare, incontro dopo incontro, nel ripetersi di resoconti come questo (per un'analisi più completa si veda il paragrafo 5 di questo capitolo).

La vice caposezione, quindi, ha potuto trasferirsi con tutta la famiglia a Washington per prendere una seconda laurea e si è detta molto grata al marito che si è sacrificato a quel modo per la sua carriera. Ci ha poi raccontato di come riesce a occuparsi della figlia ora che è tornata in Giappone e sia lei che il marito sono tornati a lavorare full time: ha chiesto l'esenzione dalle ore di straordinario, che sono all'ordine del giorno nel mondo lavorativo giapponese, per poter tornare a casa presto e occuparsi della figlia. Ha proseguito illustrandoci nei minimi dettagli la scansione temporale della sua giornata (vedi fig. 5 nel capitolo 1) che iniziava alle 6:30 con la preparazione della colazione per i figli (che erano ormai in due), che era poi il marito a portare all'asilo, continuava con otto ore di lavoro, finite le quali usciva “presto” dall'ufficio, alle 18:15 – infatti gli altri dipendenti resteranno molto più a lungo – per andare a prendere i figli a scuola, portarli a casa, preparare la cena, metterli a letto e continuare il lavoro da casa per due ore prima di coricarsi anche lei. Nella descrizione della sua giornata tipo il marito compariva solo una volta, nel portare i figli a scuola: quel marito che si era “sacrificato” per la carriera della moglie, sembrava non contribuire più alla cura dei figli. Ci spiegò addirittura come faceva a preparare sempre una cena sana ai figli, cucinando la domenica e surgelando le cene per la settimana.

Questo intervento voleva sicuramente essere incoraggiante, offrendo una dimostrazione di come le donne possano conciliare una carriera con la maternità, ma a me aveva lasciato la forte impressione che, più che incoraggiare, finisse per ricordare alle studentesse del loro doppio dovere, di lavoratrici e di madri, e le mettesse di fronte a un ritmo di vita estenuante,

¹ I dati sono aggiornati al 2014 e ci sono stati forniti dalla relatrice nella copia delle slide della presentazione che sono state distribuite all'inizio della conferenza.

in cui non c'è spazio per altro che il lavoro e il prendersi cura di altri, e in cui il ruolo che il compagno svolge nella sfera domestica è quasi nullo.

Alla fine dell'evento ci furono distribuiti dei materiali informativi, due fascicoli di cui uno generale e uno “per ragazze” che si concentrava su informazioni come il regolamento dell'azienda in fatto di sostegno alle madri lavoratrici: è questo un altro elemento ricorrente degli eventi *josei gentei*, in occasione dei quali le aziende forniscono solo alle studentesse materiale informativo che ritengono interessi esclusivamente a loro, nonostante i regolamenti garantiscano gli stessi diritti – come il diritto al congedo per paternità – ai padri lavoratori. Gli studenti maschi, in questo modo, non hanno accesso alle stesse informazioni in fatto di *benefit* aziendali. Come nella presentazione del Ministero della Salute, anche nelle altre *setsumeikai* per ragazze il contenuto verte soprattutto su argomenti come maternità e cura dei figli, indirizzando delle presunte preoccupazioni esclusive delle studentesse. In tutti gli eventi di questo tipo, a volte esplicitamente e altre implicitamente, le rappresentanti delle aziende parlano al pubblico femminile di come si siano trovate ad affrontare una scelta tra due opzioni durante la loro carriera, quella tra la famiglia e il lavoro: una scelta tra il dedicarsi completamente al lavoro, facendo molte ore di straordinari e vivendo ai ritmi “maschili” – che renderebbe impossibile avere dei figli, soprattutto quando anche il proprio compagno lavori fino a tarda sera ogni giorno – delle aziende giapponesi, e il ridurre le ore di lavoro, e quindi le prospettive di carriera, per dedicarsi alla famiglia. Questo ultimo punto, relativo al modo di lavorare “maschile” con cui le lavoratrici donne devono decidere se convergere a da cui divergere, rimanda all'analisi di un altro tema centrale agli eventi per ragazze: il “modo di lavorare femminile”.

3. Il modo di lavorare femminile

La *josei no hatarakikata*, che significa letteralmente “il modo di lavorare femminile”, è stato per me un mistero per tutta la prima parte della mia ricerca. Non riuscivo a capire che cosa intendessero i relatori di tutti quegli eventi per ragazze con questa espressione che non avevo mai sentito usare se non in quel contesto: pensavo infatti che fosse utilizzata in senso letterale e indicasse un modo diverso delle donne di svolgere lo stesso lavoro degli uomini.

Non è esattamente così, ma si tratta piuttosto del modo in cui le donne dovrebbero adattare il loro modo di lavorare a presunte esigenze legate alla biologia dei loro corpi, ovvero alla loro capacità riproduttiva.

L'espressione è di solito utilizzata in coppia con un'altra: *work-life balance*, che indica un giusto equilibrio tra il tempo dedicato al lavoro e quello dedicato alla vita privata. È intorno a questi termini che ruota la retorica che pervade gli eventi per ragazze, i cui titoli sono, ad esempio, “per chi desidera dedicarsi sia al lavoro che al proprio privato”, “come rendere compatibili lavoro e cura dei figli”, e simili. Ed è in questo contesto che l'espressione apparentemente generica, *work-life balance*, assume invece un significato molto preciso, anch'esso legato alla capacità riproduttiva del corpo femminile.

Spesso nei titoli degli eventi figura la parola *work-life balance* stessa, più spesso si trovano espressioni come *jibunrashiku*, ovvero “adatto a sé”, relativo al modo di lavorare: si tratta spesso di incontri in cui le relatrici parlano alle ragazze di come dovranno trovare una strategia, negoziare dei termini, per poter lavorare “a modo loro”. Quello che tutte queste espressioni che formano la retorica del “modo di lavorare femminile” stanno, se non altro, a significare, è che nel discorso sul lavoro femminile nelle aziende giapponesi esiste una differenza nel concepire il modo in cui le donne e gli uomini lavorano.

Quando agli eventi per ragazze era nominato il “modo di lavorare femminile”, seguiva sempre una serie di informazioni sul sistema assistenziale delle aziende, su cui di solito non si soffermano molto, nelle *setsumeikai* “miste”, lasciando intendere che sia un argomento di interesse esclusivamente femminile. Così come nei volantini e nei dépliant per ragazze durante le *setsumeikai* le relatrici, solitamente donne, si dilungavano nella spiegazione delle politiche aziendali in fatto di assenza per maternità, di riduzione dell'orario per le madri lavoratrici e nel parlare di *work-life balance*. A leggere bene i materiali informativi, gli stessi *benefit* sono garantiti anche agli uomini con figli, perché per legge le aziende non potrebbe fare differenze tra uomini e donne nei loro regolamenti in materia, ma durante lo *shūkatsu* gli studenti maschi non ne sentiranno mai parlare e, se ne avranno l'occasione, sarà solo dopo la premessa che questo tipo di informazioni sono di interesse per le ragazze. Addirittura, quando

nelle *setsumeikai* miste i relatori parlano di sistema aziendale di supporto ai dipendenti con figli, capita che si scusino con gli studenti maschi presenti e giustifichino quei pochi minuti che dedicano alla questione dicendo che alle ragazze presenti potrà certamente interessare.

È chiaro quindi che l'espressione *work-life balance* – per come viene usata quasi esclusivamente all'interno di eventi per ragazze e sempre in coppia con informazioni sul “modo di lavorare femminile” – è definita in termini molto specifici nonostante il suo significato inizialmente generico: più che di equilibrio si tratta di una doppia responsabilità delle donne che lavorano, quella di lavoratrice e quella di madre, come dimostrano anche le parole di Ayuko.

Anna: Hai mai sentito usare l'espressione *work-life balance*?

Ayuko: Sì, ovviamente.

An: Hai mai partecipato a eventi, seminari o simili, sul *work-life balance*?

Ay: Sì.

An: Che tipo di seminari?

Ay: Uno era un seminario sullo *shūkatsu*, quel tipo di evento che ha come *target* le sole ragazze, ed era un evento durante il quale si poteva ascoltare l'esperienza di una dipendente donna che nonostante lavorasse molto, nella traccia *sōgō*, aveva dei figli, una famiglia. E le facevano domande su come trova un equilibrio tra sfera privata e sfera lavorativa. E ti fa pensare “ah, potrei fare anche io così”, “se lavorassi in quest'azienda potrei riuscirci”, “in questa azienda si può lavorare in questo modo”, “in questa azienda ci sono tante donne che lavorano molto mantenendo un equilibrio con la loro vita privata, quindi forse anche io potrei lavorare felicemente lì”.

An: Erano eventi *riservati* alle ragazze?

Ay: Ci sono sia quelli per sole ragazze che quelli aperti a tutti. Ma [anche] a quelli, tra i partecipanti c'erano pochi ragazzi, eh (Ayuko, Intervista 1).

All'interno del quadro degli eventi per ragazze, risulta chiaro come le espressioni “modo di lavorare delle donne”, *work-life balance*, *jibunrashii* (“a modo proprio”) e *nagaku hataraku*, “lavorare a lungo”, convergano tutte a formare un'unica immagine: quella della madre-lavoratrice, che avrebbe delle esigenze specifiche, diverse da quelle degli uomini, a cui le

aziende rispondono con regolamenti appositi, di cui sono le principali beneficiarie. In questo quadro non compaiono mai gli uomini con figli. Infatti, Mayu mi ha descritto con queste parole che cosa si intende, secondo lei, con “modo di lavorare femminile”:

Anna: Che cos'è la *josei no hatarakikata*?

Mayu: È proprio [l'avere] figli, sposarsi, sì insomma, ovviamente se ti sposi e fai dei figli il modo di lavorare deve cambiare. E quindi il fatto di poter continuare a lavorare anche se la tua vita privata è cambiata [in questo modo] è quello che si chiama “modo di lavorare femminile” (Mayu, Intervista 2).

Inoltre, verso la conclusione dell'intervista ha aggiunto:

Mayu: Dopo tutto in Giappone si è sempre pensato separatamente. I maschi sono così, le femmine sono così. Pensavano così. Mentre di recente si è iniziato a parlare di parità dei sessi. Ma all'inizio, dieci, trent'anni fa, era normale che i maschi lavorassero e le donne restassero a casa a fare i lavori domestici. Invece ora le donne lavorano, possono lavorare anche se hanno figli, ma...

Anna: Le donne hanno un “modo di lavorare femminile” e gli uomini... il modo normale di lavorare. Non viene fatta una discriminazione?

M: Sì. Anche quello in realtà non mi piace per niente. Ma se hai dei figli non c'è niente da fare. Anche se hai dei figli sei in grado di fare lo stesso lavoro di un uomo, no? Però magari non puoi lavorare fino alle otto, nove di sera, e quindi penso non ci sia niente da fare. Anche se non mi piace (Mayu, Intervista 1).

Nella retorica utilizzata dalle aziende e nelle parole delle mie interlocutrici ho spesso trovato un sovrapporsi, fino a confondersi, dell'identità di genere femminile con l'essere una madre in potenza (il desiderio di avere figli e la responsabilità della loro cura), mentre lo stesso non avviene per i ragazzi: le donne sarebbero fondamentalmente madri in potenza, le cui priorità sono i figli, mentre gli uomini sarebbero *sarariiman* in potenza, la cui priorità è il lavoro. Infatti, le parole di Mayu chiariscono un aspetto fondamentale del “modo di lavorare femminile”, quello di essere definito in contrasto a un modo di lavorare che è implicitamente “maschile”: quello del *sarariiman*, l'impiegato che è stereotipicamente uomo (*salary-man*),

dedica la grande maggioranza del suo tempo all'azienda facendo diverse ore di straordinari ogni giorno, e che spesso prende parte, dopo il lavoro, ai “divertimenti aziendali” come feste, bevute (*nomikai*) e visite agli hostess club, e che quindi è quasi sempre assente da casa. Per esempio, Mayu mi ha parlato così di suo padre che, secondo lei, ora che non è più molto giovane non lavora tanto quanto prima:

Anna: Tuo papà fa molti straordinari?

Mayu: Mio papà? Bè, direi di no. Oddio, non lo so. Non so molto del suo lavoro. Ormai ha una certa età e non lavora più tanto come prima. Non penso tanti.

A: Passa tanto tempo a casa quindi?

M: [Deve pensarci] No, non è tanto a casa. Però succede anche che torni a casa presto [la sera], tipo alle 21. Se non va a bere. E mi sembra prestissimo [per il suo ritorno], quanto torna alle 21. E ultimamente succede spesso (Mayu, Intervista 2).

È chiaro, quindi, che questo modo di lavorare “maschile”, del *sarariiman*, è considerato “il” modo di lavorare, e le donne, con il loro presunto modo diverso di lavorare, dovranno trovare dei modi alternativi – e questo spiegherebbe l'uso di espressioni come *jibunrashii*, “adatto a sé – per ritagliarsi il tempo e il modo di dedicarsi anche al lavoro domestico e alla cura dei figli e dei parenti anziani. Il modo di lavorare “maschile” è quello egemonico in senso gramsciano: il modo di lavorare “standard” da cui le donne divergono, che ha caratteristiche precise, strettamente legate all'idea di mascolinità (come è stato trattato nel capitolo 1), che sono state interiorizzate da uomini e donne finché la loro arbitrarietà è diventata invisibile ai loro occhi. Di conseguenza, nella retorica del *work-life balance*, le donne sono rappresentate come membri necessariamente “devianti” della forza lavoro, per quanto negli ultimi anni si parli in termini positivi di questa “devianza”: infatti, come si è visto nel capitolo 1, la storia del lavoro femminile in Giappone è stata caratterizzata, durante tutto il '900, da una grave penalizzazione delle stesse sulla base di quelle stesse presunte “caratteristiche specifiche” del loro genere che ora sono chiamate *josei no hatarakikata*, “modo di lavorare femminile”, e sono invece rappresentate in modo positivo. Ma se il significato profondo continua a essere che le donne

non possono lavorare come gli uomini sono poi così diverse le idee locali di oggi e di ieri sul ruolo sociale delle donne e sulle loro responsabilità domestiche?

4. Rappresentazione della femminilità nei volantini “per ragazze”

Ora che sono stati introdotti i principali termini che costituiscono la retorica dello *shūkatsu* sul lavoro delle donne – *josei no hatarakikata*, *work-life balance*, *jibunrashii* – sarà possibile, e utile, vedere come sia replicata anche nel materiale scritto per le studentesse. All'interno del materiale informativo che si trova sullo *shūkatsu*, infatti, abbondano i siti web (vedi fig. 1) e le riviste specifiche per ragazze: pubblicazioni caratterizzate da varie sfumature di rosa che trattano una serie di argomenti “femminili”, come il trucco per lo *shūkatsu*, lavoro e maternità, e forniscono i dati più recenti relativi all'occupazione femminile. Tra i più completi che ho trovato c'è una rivista, “Shūkatsu Bible” (vedi fig. 2), che copre tutti gli argomenti sopra citati in un volume di più di cento pagine. Sulla copertina sorride una giovane celebrità, diversa ogni anno, che indossa gli abiti da *shūkatsu*, e aprendo il volume si trovano innanzitutto una serie di interviste a professioniste che dispensano consigli alle *shūkatsusei* su come scegliere l'azienda giusta per loro. Seguono diverse pagine di informazioni generiche sullo *shūkatsu* – come si affrontano i colloqui, come fare *jikobunseki*, come scrivere gli *entry sheets* – e una lunga serie di storie di ragazze che hanno già concluso la loro ricerca di lavoro, comprensiva degli accessori e dei trucchi che hanno utilizzato, in perfetto stile da rivista a target femminile. Sono poi spiegate nel dettaglio le *business manners* e il modo in cui ci si deve truccare per i colloqui, mentre alcune pagine sono dedicate alla spiegazione di come individuare aziende in cui sia possibile per le dipendenti donne fare carriera, con alcuni esempi.

Infine l'ultima sezione, fornisce alle studentesse informazioni sulle leggi in materia di discriminazione di genere, indicando quali comportamenti dei selezionatori ricadano sotto la categoria di molestia sessuale, quali domande che vengono fatte ai colloqui siano da considerare discriminatorie e avvertendo che assegnare solo alle donne un certo tipo di lavoro sia da considerare un provvedimento discriminatorio.



Fig. 1 Pagina dedicata alle studentesse del sito MyNavi, importante azienda di *recruiting*. Già dalla home page si può vedere come sia considerato un argomento “femminile”, di interesse delle studentesse, il lavoro dopo il matrimonio e la maternità: tra gli argomenti in cui sono divisi gli articoli che si possono leggere sulla pagina c'è infatti lo “stile di lavoro dopo il matrimonio”. Tutti gli articoli parlano di donne che lavorano in diversi settori e che raccontano le loro esperienze di madri lavoratrici e danno i loro consigli su come “lavorare a lungo”. Per il link si veda la sitografia.



Fig. 2 Copertina del numero di “Shūkatsu Bible” del 2017.

Alle *setsumeikai*, soprattutto se per ragazze, si trovano volantini e fascicoli informativi destinati alle sole studentesse. Sono solitamente distinguibili per il colore, rosa, o per le foto

di dipendenti donna in copertina, e il titolo recita qualcosa come “*josei sen'yō*”, “per le ragazze”, “*women*”, o simili (vedi fig. 3). I contenuti sono molto simili tra loro e si possono suddividere in due aree: una prima che riguarda la maternità e riporta informazioni sul sistema assistenziale dell'azienda, dati sulle dipendenti che hanno preso la maternità e sono tornate al lavoro, e solitamente presenta interviste a dipendenti donne con figli; una seconda riporta dati come le percentuali di dipendenti donne, di donne in posizione manageriale, se positivi, altrimenti sottolinea l'impegno dell'azienda nel sostenere le donne nella loro carriera.

Anna: Quando sei stata a delle *setsumeikai* ti è mai capitato che ti consegnassero un dépliant per ragazze?

Mayu: Sì certo, ma dipende dall'azienda.

A: E qual è il contenuto di un dépliant per ragazze?

M: Ci sono scritte le esperienze dirette delle dipendenti tipo “anche se mi sono sposata sto lavorando” o tipo “anche se ho avuto un figlio sono tornata a lavorare”, o cose del genere (Mayu, Intervista 3).

Un esempio dei dati che vengono riportati è offerto dal dépliant dell'azienda Towakai (vedi fig. 4): la pagina, il cui titolo recita «*Towakai woman no hatarakikata*», “il modo di lavorare della *woman* Towakai”, illustra le cifre del numero di madri lavoratrici che usufruiscono dell'asilo aziendale (146), il numero di bambini che frequentano l'asilo (181), la percentuale di madri che ha chiesto di lavorare part-time dopo la nascita del figlio (100%), il numero di madri che hanno preso sia l'assenza per la gravidanza che per la cura dei figli (43), e infine la percentuale di donne che sono tornate sul lavoro dopo la maternità (95%). L'ultima parte della pagina è riempita da fotografie di dipendenti donne con i loro figli. È importante sottolineare che non sono riportati da nessuna parte i dati sui dipendenti uomini con figli che usufruiscano degli stessi servizi.

Il primo esempio, tratto da un dépliant dell'azienda di telecomunicazioni Bell-Park, riproduce un formato molto diffuso in questo tipo di materiali, ovvero l'intervista a una

dipendente donna o la sua storia, in questo caso la *store manager* di un punto vendita (vedi fig. 5).

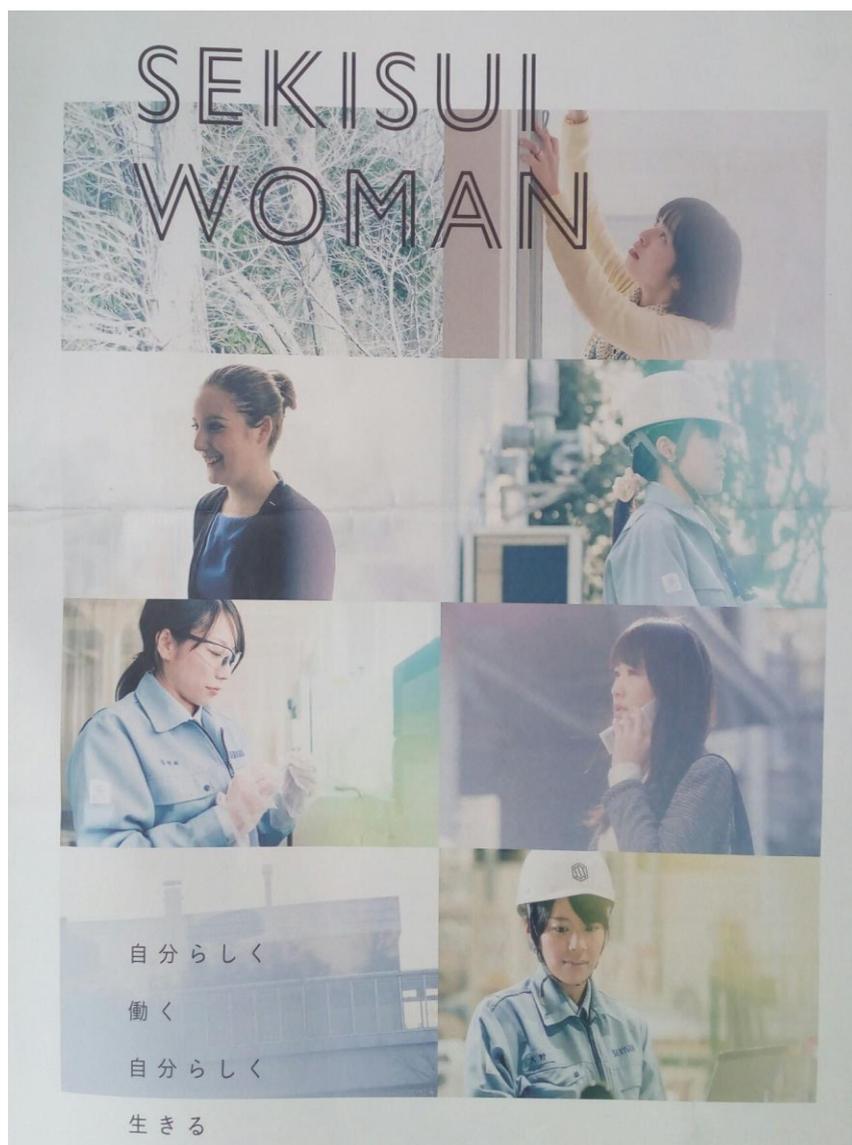


Fig. 3 Copertina del dépliant per ragazze dell'azienda chimica Sekisui Chemicals Co., Ltd. Come moltissimi dei dépliant destinati alle sole studentesse la copertina riporta solo foto di donne, ha la parola "woman" nel titolo e il sottotitolo utilizza l'espressione *jibunrashiku*: «lavorare a modo proprio, vivere a modo proprio».

数字でひも解く 桐和会 Woman の働き方

女性が安心して働き続けられる環境を創りたい。
わたしたち桐和会グループの「働く女性にまつわる数字」をご紹介します！

院内保育を利用している
桐和会グループのママさん社員の数 **146名**

院内保育を利用している
お子さんの数 **181名**



桐和会グループでは東京と川口の病院に24時間院内保育室を、5つの小児科クリニックに病児保育室を設置。育児と仕事の両立をがんばるママさんスタッフをグループをあげてサポートしています。子育てママが多いから、悩みも相談しやすいですよ。

時短勤務を希望した人の取得率 **100%**

出産後は短時間勤務にも柔軟に対応中。子育てが一段落したらまたフルで働く事も。だから、無理せず働き続けられるんです。



産前産後+育児休暇を取っている人 **43名**

2017年4月現在、出産、育児で休暇をとっている方は43名。多くのママが1年間しっかり育児休暇を取得しています。職場の理解があるからお休みも取りやすいのです。



育児明けの仕事復帰率 **95%**



ほとんどの方がお仕事に復帰しています。ママをサポートする制度がきちんと整っている桐和会では、仕事のキャリアも子育てもあきらめないのがスタンダード。イキイキと働いている素敵な女性が多いです。

Private scene

仕事をしているからお休みの日は子供との時間をとても大切にしています！

夫や家族の助けをもらっています。

働くママを見て、自立する心や何かに取り進む姿勢が育まれているように感じます。

Fig. 4 Dépliant dell'azienda Towakai.

Il titolo è proprio *work-life balance* e il contenuto del testo ne specifica l'accezione usata: infatti il riquadro nero, che riporta presumibilmente il messaggio della donna, recita: «proprio perché ho sperimentato la gravidanza e il parto, ve lo posso dire». Invece i titoli dei paragrafi, in rosa, sono «ci sono molti modi di lavorare» e «sia il lavoro che il privato» e introducono il testo che parla, attraverso l'esperienza particolare della dipendente, di come nella Bell-Park sia facile per le donne lavorare “a lungo” anche dopo la nascita dei figli, grazie ai diversi “modi di lavorare” offerti. La linea del tempo che si trova sotto il testo, invece, unisce sfera lavorativa e privata della donna con un'interessante selezione delle tappe fondamentali: i vari cambiamenti nella sua carriera, il matrimonio e la nascita del figlio.

Accostamenti del genere, così come simili rappresentazioni di cosa sia il *work-life balance* per una donna, sono tutt'altro che rari. Infatti capita spesso che, nel contesto delle *setsumeikai* per ragazze, i rappresentanti delle aziende parlino di *raifu ibento* (*life events*) della vita delle donne, quasi come fossero una cosa che riguarda solo le donne: «*josei wa iroirona raifu ibento ga arimasu node*», «poiché nella vita delle donne ci sono diversi eventi», è una frase che spesso introduce la spiegazione del sistema assistenziale delle aziende, evidenziando come per *life events* si intendano il matrimonio, la nascita dei figli e la loro cura e come questi siano considerati parte significativa della vita delle donne, non degli uomini. Infine, anche in questo esempio possiamo vedere come ritorni sempre, riguardo l'occupazione femminile, l'uso di termini come «modi di lavorare diversi».

Un altro esempio è quello della Kawasho Foods, che introduce un tema che tratterò in seguito, quello dell'*ippanshoku* e di come sia ancora considerato un lavoro che solo le donne vogliono fare (vedi fig. 6). Anche qui, come per la Bell-Park, è riportata l'esperienza di una dipendente, che (come è scritto nel riquadro rosa in alto a sinistra) rappresenta la traccia dell'*ippanshoku* parlando delle sue scelte lavorative e delle sue mansioni. Quando le aziende spiegano le specificità delle varie *career-track* nei loro materiali, nelle pagine dedicate all'*ippanshoku* figurano solo donne: è un elemento importante, infatti ancora oggi sono solo loro a scegliere l'*ippanshoku*. Sulla destra figura un altro elemento ricorrente in questo tipo di materiali: la scansione temporale degli impegni giornalieri della dipendente donna, che finiscono alle 17:30, molto presto rispetto alla giornata del *sarariiman*, a cui non capiterà quasi mai di lasciare l'ufficio così presto.

Il terzo esempio è quello del Tokyo Patent Office, che ha incluso nel suo dépliant per ragazze un'intera pagina intitolata «*work-life balance*», titolo che è spiegato poi tra parentesi con la frase «sistema di supporto per la compatibilità di lavoro e vita familiare» (vedi fig. 7). Se non bastasse il fatto che si trova all'interno di un dépliant esplicitamente rivolto alle ragazze, sarebbero comunque il colore rosa e la presenza di figure stilizzate di donne in gravidanza o con un bambino in braccio a definire chiaramente il contenuto di questa pagina

Work-Life-Balance

BELL-PARK RECRUITING



妊娠・出産を
経験したからこそ、
伝えられる。

ソフトバンクショップ 副店長
2010年入社

いろいろな働き方がある。

妊娠しても出産しても仕事を続けていきたい。そのような女性がどんどん増えてきていると思います。世の中の動きに合わせて、ベルパークでも女性が働きやすい環境を整備する取り組みが始まりました。安心して長く働ける環境があれば、女性はもっと活躍できるはずなのです。

私は、2010年に入社し、2012年に産休・育休を取得して、職場復帰しました。妊娠した当初、産休・育休の制度はありましたが、復帰した後にうまくやっていけるかどうかということに不安を感じていました。副店長として復帰しましたが、時短勤務をさせてもらっていましたし、子供が熟を出して休むことも多かったため、スタッフの皆さんの迷惑になっていないかが心配でした。もしかしら会社の役に立っていないのではと思うこともありました。それを上司に相談したところ、ラウンドクルーとしての働き方を提案していただいたのです。店舗に所属するわけではないので、休みも取りやすく、得意としていた営業面をスタッフに教えたりと、自分の能力を生かしながら、子育てに合わせた働き方をさせていただけることになりました。

仕事も、プライベートも。

こうした柔軟さがあるところがベルパークのいいところ。多様な働き方ができるからこゝと、子どもを産んだ後も仕事を続けられる。本当に恵まれた環境が整備されていると感じます。実際に「女性育成プロジェクト」という取り組みが2012年頃から始まり、私はそのモデルケースとして、研修でお話をさせてもらっています。「育児に合わせた時短勤務や店舗異動も可能なので、出産後も安心して働くことができますよ」という内容のお話ですね。実際に私も、保育園の事情で自宅の近くでしか働けなくなったので、希望を考慮してもらい、異動させてもらいました。

また、ラウンドクルー時代は各店舗を回って女性スタッフの悩みを聞いてアドバイスをするということを行っていました。妊娠・出産を経験したからこそ、伝えられることをこれからも発信していきたいと思っています。仕事も子育てもどちらも大事。それってわがままなことなんかじゃないと思うんです。

MY CAREER DIGEST

中途入社。
契約社員として勤務。

入社1年目

正社員となり、副店長に昇進。
結婚する。

入社2年目

第一子を出産。産休・育休に入る。

入社3年目

職場復帰。副店長として勤務し、
半年後にラウンドクルーに。

入社5年目

自宅付近の副店長として勤務。

入社6年目

Fig. 5 Dépliant per ragazze dell'azienda Bell-Park.

come “femminile”. Questo “sistema di supporto” sembra molto completo e sembra garantire buone condizioni lavorative per i lavoratori con figli, eppure nonostante per legge debba essere usufruibile anche dai padri lavoratori, non sembra essere a loro rivolto.

Il quarto e ultimo esempio che sarà interessante citare è quello del corpo di polizia (vedi fig. 8). Anche qui, il tipo di linguaggio e le immagini che utilizzano sono del tipo ricorrente in materiali di questo tipo: l'accostamento di foto di dipendenti donne con figli mentre passano del tempo con loro e mentre sono sul posto di lavoro. Il titolo recita: «La mamma poliziotto che fa carriera conciliando lavoro e cura dei figli». Il testo, come nel secondo esempio, è il racconto dell'esperienza personale della dipendente, mentre in fondo alla pagina, come nel primo esempio, troviamo una linea del tempo che accosta carriera, matrimonio e nascita dei figli.

È evidente che tutti questi materiali siano fatti e distribuiti allo scopo di incoraggiare le candidature delle studentesse e assumere quindi più donne, e sono quindi percepiti come un'azione positiva nei confronti delle stesse. Infatti, solo una delle mie interlocutrici mi ha riferito di essersi infastidita quando ha notato che, a una *setsumeikai*, tutte le ragazze ricevevano quel tipo di dépliant e i ragazzi no, mentre tutte le altre hanno parlato in termini positivi di eventi e materiali “per ragazze”. Nel materiale scritto, così come nello svolgersi delle *setsumeikai* per ragazze e nel tipo di informazioni che sono divulgate, è molto evidente la distinzione che viene fatta tra lavoro e “lavoro femminile”, una fusione di lavoro e responsabilità genitoriali, di sfera pubblica e privata.

Il modo in cui le donne sono rappresentate in questi dépliant, nelle immagini e nelle parole, ne lega indissolubilmente l'identità alla maternità. I contenuti si concentrano infatti sul sistema assistenziale dell'azienda e non, per esempio, sui modi in cui le aziende stiano o meno cercando di aumentare il numero delle loro manager donne. È fatta così una discriminazione “positiva”: in nome delle differenze “naturali” di genere, le aziende si preoccupano di sostenere le donne nelle loro, presunte, specifiche necessità e nel loro “naturale” desiderio di diventare madri e di occuparsi dei figli. Di fatto, la retorica che questi dépliant per ragazze utilizzano, ripropone e ricrea le idee locali sulla divisione sessuale del lavoro.

一般職

WAKANA
KATO

加藤 若菜
(かとう わかな)
加工食品部 加工食品グループ
2008年入社

お客様のご要望にお応えすべく、 最善を尽くす

仕事をする上で大切なこと

缶詰を中心とした加工食品を主に中国から輸入し、お客様へ販売するまでの一連のデリバリー業務を担当していますが、お客様から短納期を求められることも少なくありません。仕入から販売までの一連の流れをよく理解した上で迅速な対応を求められますが、入社当初は連絡事項の優先順位を間違え、先輩や上司に気づいていただくこともあり、業務において「報告、連絡、相談」の重要性を実感しました。また自分のミスがお客様やその先の店舗にまで影響を及ぼす可能性があることを実感しました。お客様の立場で、優先順位を明確にした上で海外事務所と連携しながら、ベストを尽くしてお客様のご要望にお応えすることを心がけています。

質問

海外出張をしたきっかけは？

デスクワークだけではなく、扱っている製品の加工過程や衛生管理を知った方が業務に役立つため、一般職ですがお取引のある中国の工場に出張しました。実際に製造の現場を見ることで、商品についてのお取引先からの質問にも自信を持って答えることができるようになりました。まさに百聞は一見に如かず。自らの目で確認することで、自分の中の引き出しを増やすことができました。

入社前に貿易実務・英語等の資格は取得したのか

貿易実務の資格を持っていなかったため、入社前は不安でしたが、先輩や上司に指導してもらいながら、実務を通して学ぶことができました。貿易実務や英語の社内研修も充実しているので、入社後もスキルアップが可能です。

どんな人と働きたいか

積極的に知識を吸収しようという意欲のある方と働きたいです。会社には経験や知識が豊富な先輩方が大勢います。分からないことや疑問点は放置せず、周りの方に質問して理解することで自分の成長にもつながりますし、その知識は様々な場面で役立つ財産になると思います。

🕒 写真説明

9:00

出社 メールチェック
(緊急の案件や当日の業務の優先順位を確認・整理)



10:00

外出
輸出書類の提出
(デスクワークだけでなく、
外出もしばしば)



12:00

昼食
(社内のカフェや社員
食堂でランチ)



14:00

電話対応
(お取引先から船積みの
確認電話)



16:00

社内打合せ
(商品の不明点や疑問
点について担当者で確
認・情報共有)



17:30

退社
(毎週水曜日は定時退社
デー)



Fig. 6 Pagina del dépliant per ragazze dell'azienda Kawasho Foods.

ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭生活の両立支援制度）

<p>産前・産後休暇</p> <p>出産する場合</p> <p>出産予定日の前6週から産後8週までの期間、休暇を取得できる制度</p>	<p>育児休業</p> <p>3歳未満の子を養育する場合</p> <p>子を養育するため、子が3歳になるまでの期間のうち、一定期間休業できる制度</p>	<p>子の看護休暇</p> <p>小学校就学前の子供を看護する場合</p> <p>子が病気等の場合に子を看護するために休暇を取得できる制度（年5日）</p>
<p>育児時間</p> <p>小学校就学前の子供を養育する場合</p> <p>1日の勤務時間の一部の時間（2時間以内）を子の養育のために充てられる制度</p>	<p>育児短時間勤務</p> <p>小学校就学前の子を養育する場合等</p> <p>子を養育するため、短い勤務時間（4時間55分×5日等の数パターン）で勤務できる制度</p>	<p>保育時間</p> <p>生後1年未満の子供を養育する場合</p> <p>授乳や託児所等への送迎を行う場合に、1日2回まで、それぞれ30分以内の休暇を取得できる制度</p>
<p>フレックスタイム制</p> <p>全職員利用可</p> <p>勤務時間帯を7～22時の間で変更できる制度（コアタイムあり）</p>	<p>早出遅出勤務</p> <p>全職員利用可</p> <p>1日の勤務時間を保ったまま、早出や遅出ができる制度</p>	<p>配偶者同行休業</p> <p>外国で勤務等をする配偶者と外国において生活を共にする場合</p> <p>3年を超えない範囲内で配偶者に同行するために休業できる制度</p>

その他の制度もあります。詳しくは人事院HPをご覧ください

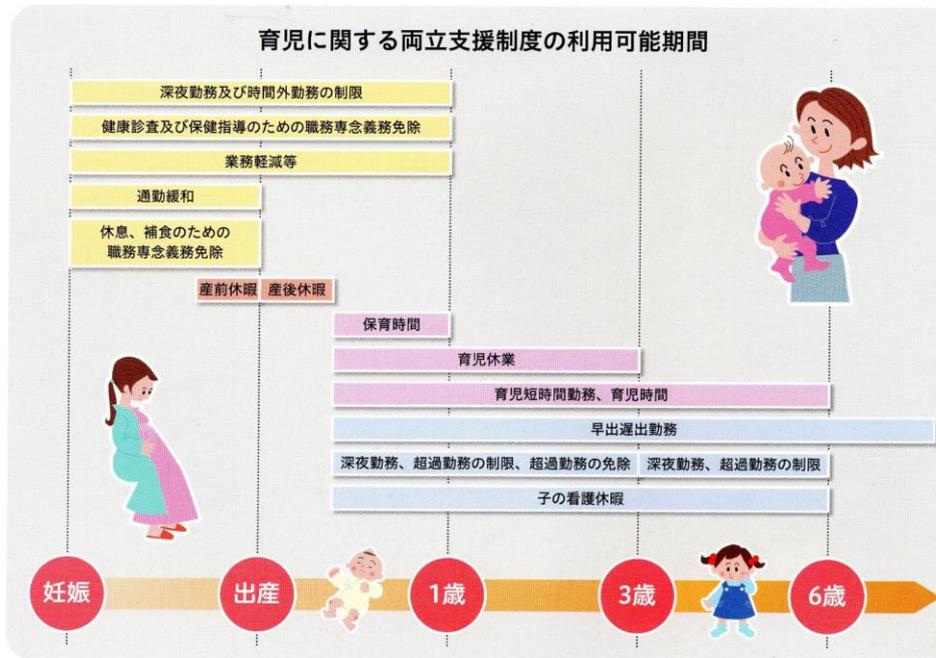


Fig. 7 Page del dépliant per ragazze del Tokyo Patent Office.

11 ▶ 仕事と育児を両立して活躍する警察官ママ



福井県警察本部 刑事部 捜査第一課 警部補



周りの理解と協力で支えられ、仕事も育児も充実

2017年4月まで育児休業を取得していましたが、今年の春から復帰をしましたが、しばらくは部分休業を取っていたので仕事は朝9時スタート。毎朝6時に起きて、お弁当と夕飯を作り、子供を保育園に送ってから出勤していました。仕事はこれまで窃盗事件をはじめ、暴力団や薬物事犯の取締りを担当してきました。現在は警察署の捜査本部でチームの一員として事件捜査に携わっています。復帰当初は仕事と育児を両立できるか不安でしたが、職場の上司や同僚、家族の理解と協力で支えられ、今も事件捜査に従事させてもらっており、本当にありがたいと感じています。

学生の方へのメッセージ

長く警察官を続けてきましたが、育児休業後でも子どもを持つ前と同じような、やりがいのある仕事ができていることを嬉しく思います。警察官は女性にとって一生務めることができる仕事です。皆さんと一緒に勤務できることを楽しみにしています。



キャリアステップ

- 採用**
警察学校卒業後
交番勤務
- 6年目**
巡査部長昇任
警察本部 組織犯罪対策課
- 9年目**
警部補昇任
警察本部 捜査第一課
- 13年目**
結婚
- 14年目**
出産
育児休業取得
- 16年目**
復帰
警察本部 捜査第一課

Fig. 8 Pagina del dépliant per ragazze del corpo di polizia giapponese.

Eppure, poiché questa distinzione è fatta in nome del benessere – del *work-life balance* – e della possibilità di “lavorare a lungo” per le donne, e poiché nella realtà dei fatti le responsabilità della cura dei figli ricadono quasi interamente sulle spalle delle madri, una tale discriminazione è interpretata come un trattamento favorevole e accolta positivamente, quando invece di risolvere il problema lo reitera, contribuendo ad alienare i mariti e i padri dalla sfera domestica.

5. Maternità, paternità e lavoro

Come abbiamo visto, già a partire dallo *shūkatsu*, e quindi dai primissimi passi che le studentesse muovono nel mondo del lavoro, la loro carriera è profondamente influenzata dalla funzione riproduttiva dei loro corpi: ricevono molte informazioni sui sistemi aziendali in fatto di supporto alle madri lavoratrici, gli viene ripetuto a ogni occasione che per una donna siano un fattore importante da considerare per scegliere l'azienda di impiego e ricevono, in generale, molti stimoli che producono in loro la consapevolezza – che ho riscontrato in tutte le mie interlocutrici – della loro doppia responsabilità, quella privata e quella pubblica, diversa da quella dei coetanei maschi.

Anna: Le fiere del lavoro per ragazze...

Mayu: Ci sono eh? Ultimamente penso che siano diverse, le cose che chiedono [ai rappresentanti delle aziende] i ragazzi e le ragazze.

A: Che tipo di domande fanno?

M: I ragazzi non sono interessati all'*areasōgō*, sono quasi zero quelli che lo scelgono, tutti considerano soltanto il *sōgōshoku*. Invece le ragazze sono interessate a [cose come] “perché ha scelto l'*eriasōgō*?”, “perché ha scelto il *sōgōshoku*?”². E dal punto di vista dei ragazzi forse da questo tipo di conversazione non ottengono niente [di interessante per loro]. E poi [chiedono cose come] l'assenza per maternità, o “in quanto donna non è difficile lavorare?”. E visto che forse ai ragazzi non interessano queste risposte... E se è così, se devo pensare al motivo [per cui esistono eventi per ragazze] penso sia che se vai a un evento per ragazze, tutte sono lì per chiedere queste cose, quindi è più facile chiederle. Le informazioni che puoi avere sono di più (Mayu, Intervista 2).

² Di questo argomento tratterò in un paragrafo successivo.

Le *shūkatsusei*, quindi, sanno già che per le loro carriere sarà vitale informarsi sui sistemi assistenziali delle aziende in caso di maternità, per non trovarsi poi in difficoltà o, addirittura, a dover lasciare il lavoro per occuparsi dei figli, come mi ha confermato la direttrice dell'Ufficio Carriere dell'università Waseda, che si occupa anche di dare consulenze individuali agli *shūkatsusei*.

Risa³: Tra le studentesse che vengono a parlarci ci sono anche quelle che dicono di voler lavorare *sempre*. E il motivo è che c'è il matrimonio, la gravidanza, la cura dei figli, ma nonostante queste cose vogliono lavorare per tutta la vita. [E quindi ci chiedono] che tipo di azienda andrebbe bene? Sarà possibile? E domande simili. Le ragazze che dicono queste cose sono tante, eh. A chiederci della regione in cui lavorare⁴ saranno il 10 per cento, ma se dovessi giudicare così, anche se non ne ho i dati, direi che tra le consulenze che ci chiedono il 60, il 70 per cento siano di questo tipo, credo (Risa, Intervista 1).

Tra tutte le mie interlocutrici, nessuna di loro mi ha riferito di non essersi informata sulle politiche aziendali in fatto di maternità e simili, anche tra quelle, come Rina e Kanae per esempio, che non volevano che questi fattori limitassero troppo la loro scelta.

Anna: Se scegli il *sōgōshoku* devi sempre lavorare molto, no? In quanto donna, non ti preoccupa?

Kanae: Per esempio quando ti sposi?

A: Agli eventi a cui sono andata i rappresentanti delle aziende iniziano la spiegazione del sistema assistenziale dicendo che “le ragazze sono probabilmente preoccupate di sapere se [nella nostra azienda] si possa trovare un equilibrio tra lavoro e famiglia”. Quello che vorrei capire è se le studentesse pensino davvero, si preoccupino davvero, di riuscire a bilanciare lavoro e famiglia.

K: Io no. Innanzitutto, non so se mi sposerò mai. Nel mio caso eh! Non so come sia per le altre ragazze. Anche se ti vuoi sposare non sai se succederà davvero. E poi visto che sono ancora studentessa non mi immagino bene quanto sia difficile, faticoso, lavorare nella traccia *sōgō*. Quindi di quello non mi preoccupa. So che ci sono persone che riescono a fare entrambe le

³ Risa Ogiwara, direttrice dell'Ufficio Carriere di Waseda.

⁴ Di questo argomento tratterò in un paragrafo successivo.

cose quindi mi dico “in qualche modo ce la si fa”, e ci penso solo superficialmente (Kanae, Intervista 1).

Mentre altre, come Mayu, Ayuko e Ai, per fare solo qualche esempio, hanno dato molto peso al sistema assistenziale dell'azienda nella loro decisione, e si sono attivate in molti modi, non solo prendendo parte agli eventi per ragazze, per informarsi.

Ai: Io non so che cosa si debba fare per il bene dei bambini, non so come andrebbero le cose, ma forse è meglio stare con loro finché non sono [abbastanza] grandi, per farli sentire amati. Quindi io la maternità la vorrei prendere di sicuro, ma se prendendola c'è questo rischio [di non poter poi ritornare a ricoprire la stessa posizione di prima]... Quindi penso di dovermi informare per sapere se le persone che hanno preso la maternità e sono tornate sul lavoro, poi hanno continuato a lavorare nella stessa sezione. Su questo mi informo sempre. Assolutamente.

Anna: Come ti informi?

Ai: Quando faccio un tirocinio lo chiedo lì, oppure guardo la parte del sito delle aziende dove scrivono queste informazioni per vedere come sia davvero, e poi agli incontri con OB e OG. E quando non ce ne sono, alla peggio, mi metto in contatto con l'azienda e chiedo se posso avere delle informazioni, e se mi dicono di sì allora gli faccio queste domande. (Ai, Intervista 1).

Hanno dimostrato, inoltre, una certa sfiducia. Infatti, si sono dimostrate molto realistiche nel dubitare delle parole rassicuranti dei *jinji* (responsabili delle risorse umane) sulla possibilità di tornare al lavoro dopo la maternità: sono molto consapevoli della differenza che potrebbero riscontrare tra regole scritte e la loro effettiva applicazione, che sanno dipendere moltissimo dall'ambiente lavorativo. Il fatto che la maternità si possa chiedere e ottenere, di diritto, non significa che non ne subirebbero conseguenze negative come essere retrocesse, attirarsi le antipatie dei colleghi o subire il *mobbing* dei superiori.

Ayuko: Anche se ci sono le leggi e il sistema che ti permette di prenderla [la maternità] dipende dall'azienda se ci sia l'atmosfera [dell'ambiente lavorativo] per chiederla.

Anna: Questo dipende dall'atmosfera?

Ay: Dall'atmosfera e, per esempio, anche se hai potuto prenderla può succedere che tu non possa ritornare alla posizione precedente. Però ovviamente [dire] queste cose produce una

valutazione negativa dell'azienda, quindi non le dicono [alle *setsumeikai*]. E quindi non puoi sapere (Ayuko, Intervista 1).

Mentre i ragazzi non sembrano preoccuparsene: i cinque ragazzi che ho intervistato mi hanno riferito di non interessarsi più di tanto al sistema assistenziale delle aziende in generale, e in particolare di non informarsi affatto sui regolamenti in fatto di paternità.

Tomoya: Farei le cose che voglio fare io ma anche, se la ragazza, la ragazza con cui starò mi dicesse che vuole andare a fondo nel suo lavoro ma che non potrebbe quindi dedicare molto tempo alla famiglia, forse cambierei le mie circostanze e mi prenderei più tempo per la famiglia.

Anna: Forse?

T: Sì, quello lo deciderei con lei. Però... Sarebbe bello se [il mio] fosse un ambiente di lavoro che, se decidessi così, mi permettesse di diminuire le ore di lavoro.

A: Se ci fosse l'ambiente?

T: Sì, per esempio, sembra che se ti viene affidato un lavoro di responsabilità l'azienda ti dice: "no, non puoi diminuire le ore". E in quel caso, per quanto io possa voler sostenere la mia ragazza che vuole impegnarsi nel lavoro, [direi] "mi dispiace, non posso prendermi del tempo per la famiglia, non posso ridurre le ore di lavoro, devo lavorare".

[...] ⁵

T: Non ho mai guardato neanche una volta il sistema di supporto ai dipendenti con figli...

A: Neanche una volta?

T: No. È una cosa importante vero? Non ho mai guardato quindi non saprei, però penso che ce ne siano [di aziende con un buon sistema assistenziale], no?

A: Alle *setsumeikai* a cui sei stato non hanno mai parlato di questo?

T: Forse sì. Ma penso di non aver ascoltato. A essere sincero ho pensato che non avesse niente a che vedere con me.

A: E come mai? Perché sei un ragazzo?

T: Sì, visto che sono un ragazzo non mi riguarda molto (Tomoya, Intervista 1).

⁵ Ho omesso questa parte dell'intervista perché Tomoya si è dilungato sugli argomenti già trattati. Per il passaggio completo si rimanda all'appendice Tomoya, Intervista 1.

Tomoya, per esempio, nonostante si sia detto disponibile a fare dei compromessi e a occuparsi dei figli per aiutare un'immaginaria futura compagna che voglia impegnarsi nel lavoro, ha subito aggiunto che questo potrebbe non essere possibile, non tanto perché non ci siano le leggi che lo garantiscano o perché il regolamento aziendale non lo permetta, ma perché se avesse un lavoro di responsabilità – e il *sōgōshoku*, che tutti i ragazzi scelgono, lo prevede – i suoi superiori gli farebbero pressioni affinché lui si dedichi al lavoro e non alla sfera domestica. Inoltre, è evidente che Tomoya, come gli altri ragazzi che ho intervistato, creda che la necessità di conciliare lavoro e cura dei figli sia un problema esclusivamente femminile, che quindi non lo riguarda minimamente.

Anche quelli che davano importanza al *work-life balance*, come Yūto, cercavano un tipo diverso di informazioni rispetto alle coetanee donne, evidenziando come, in quanto maschi, l'espressione *work-life balance* avesse per loro un significato molto diverso da quello, già illustrato, che ha per le ragazze. Dalle parole di Yūto emerge inoltre un modo diverso, che ragazze e ragazzi già hanno, di guardare alle loro future responsabilità di compagni e di genitori.

Anna: Ti informi sul sistema assistenziale?

Yūto: A dire la verità no. Vediamo... Però do molta importanza al Telework, quel tipo di sistema per cui se hai un computer puoi lavorare dove vuoi. Probabilmente sarò molto impegnato, a prescindere dall'azienda che mi assumerà, quindi non penso che potrò prendermi molte ferie. Io la penso così, per quanto riguarda il Giappone. Però anche solo spostando il luogo di lavoro a casa tua potrei [stare con] i bambini e aiutare mia moglie (Yūto, Intervista 1).

Infine, anche quando i miei interlocutori, come Akira⁶, hanno espresso un interesse simile a quello delle ragazze, le informazioni che hanno ottenuto non erano sicuramente incoraggianti.

⁶ Akira Senba, 22 anni. Frequentava insieme a Yūto, che ci aveva presentati, il corso di Scienze della formazione di Waseda.

Anna: Quando ti informi sulle aziende, cerchi anche informazioni sul sistema assistenziale?

Akira: Ah, intendi questo! Sì sì, lo faccio.

An: Lo fai? Per esempio, su cosa ti informi?

Ak: Il *jūtaku hojo*, le aziende che ti danno i soldi per la casa...

An: Ci sono le aziende che lo fanno?

Ak: Sì, io guardo spesso le aziende, per esempio, ti danno 50000 yen al mese, 100000 yen al mese [per la casa].

An: È la prima volta che lo sento. Quindi, ad esempio, guardi anche il regolamento in fatto di congedo per la cura dei figli?

Ak: Ah sì, sì. Valuto positivamente soprattutto le aziende in cui non solo le donne, ma anche gli uomini prendono la paternità.

An: Ce ne sono?

Ak: Sì, sì.

An: Sono tante?

Ak: No! Non tante! Sono poche ma tra quelle presso cui sto cercando lavoro ce ne sono. Circa due o tre.

An: Quindi sono aziende in cui gli uomini prendono la paternità. E in quelle aziende quanti uomini l'avevano presa? Guardi anche le cifre?

Ak: Il 70%, anche se per poco, hanno preso la paternità. Anche se per un giorno solo.

An: Un giorno solo?

Ak: Almeno un giorno.

Yūto⁷: In qualsiasi azienda, in Giappone, la paternità si può prendere, eh! Ma la maggior parte degli uomini non la prendono. Quindi quella percentuale include anche tutti quelli che l'hanno presa anche solo per uno, due, tre giorni. Quel 70%. Se va bene una settimana, due settimane, un mese (Akira, Intervista 1).

Così come le mie interlocutrici erano consapevoli di doversi informare sui regolamenti aziendali in fatto di maternità, i miei interlocutori sapevano che, nonostante le aziende concedano periodi anche molto lunghi (alcune fino a tre anni) di assenza per maternità o paternità, nella realtà dei fatti i padri non prendono più di qualche settimana di assenza. Anche

⁷ L'intervista si è svolta a casa di Yūto, che ogni tanto è intervenuto.

a me è capitato, durante le *setsumeikai*, di sentire dipendenti uomini dire di aver preso la paternità, come il rappresentante dell'azienda Teikoku Hotel che ha detto di aver preso un mese di congedo in occasione della nascita del suo secondo figlio. Non solo il fatto che ai ragazzi *shūkatsusei* non siano distribuiti i materiali informativi sul sistema assistenziale, ma anche il tipo di statistiche che ha visto Akira (che sottolineano il fatto che il periodo di assenza che “di norma” un padre richiede è molto breve) e il modo in cui le aziende (non) si rivolgono agli studenti maschi quando parlano di *work-life balance*, contribuiscono a creare in loro la consapevolezza che per loro la priorità sarà il lavoro, non la cura dei figli, e la maggior parte del loro tempo sarà speso nella sfera pubblica e in minima parte nella sfera domestica. Infatti, anche se il più delle volte le aziende si rivolgono esplicitamente alle ragazze quando parlano di assenza per la cura dei figli – e questo fa sì che i ragazzi, come Tomoya, sentano che l'argomento non li riguardi – talvolta capita che aggiungano, di sfuggita, che anche qualche dipendente maschio ha preso un periodo di congedo per occuparsi dei figli. Ma anche quando succede, ne parlano sempre come se la considerassero una cosa fuori dall'ordinario, perfino ridicola. Mi è capitato più volte di vedere il rappresentante di un'azienda – uomo o donna che fosse – riderne, quasi come se fosse eccentrico o addirittura imbarazzante prendere un congedo per paternità per un uomo. Per esempio, a uno degli incontri organizzati dall'Ufficio Carriere di Waseda, una ragazza che lavorava per il comune nella sua città ci ha raccontato di come, dove lavora, sia molto facile ottenere la maternità, che si può estendere fino a cinque anni (la più lunga di cui abbia mai avuto notizia), e ha aggiunto ridendo che, con suo grande stupore, addirittura uno dei suoi colleghi uomo aveva chiesto un congedo di un anno. Anche dalle parole delle mie interlocutrici sembra che l'avere dei figli possa costituire un ostacolo alla carriera solo per le donne.

Ai: Ma i maschi anche se si sposano non hanno ostacoli. Le donne che si sposano c'è la possibilità che restino incinte. E quindi sono più le donne a doversi adattare al lavoro degli uomini. Anche per mia mamma è stato così quindi⁸... (Ai, Intervista 2).

⁸ Infatti, la madre di Ai, che era infermiera, aveva lasciato il lavoro per diversi anni quando tutta la famiglia aveva dovuto trasferirsi all'estero a causa del lavoro del padre di Ai.

Bisogna aggiungere, a questo punto, che se gli studenti non sono preoccupati neanche lontanamente quanto le studentesse di come conciliare lavoro e famiglia, non è solo perché sono più le carriere delle donne a essere messe a rischio dalla nascita dei figli, ma anche perché è per le donne che sarà quasi impossibile avere figli se vorranno dedicarsi alla carriera.

Ayuko: È da poco che anche le donne possono accedere al *sōgōshoku*, finora le donne invece del *sōgōshoku* erano generalmente tutte nell'*ippanshoku*. Ma recentemente, con la legge per le pari opportunità lavorative, per legge, poco alla volta le donne stanno entrando nel *sōgōshoku*. Ma all'inizio, quando era appena stato fatto, le donne che ci entravano lavoravano davvero tantissimo e non potevano avere una famiglia, lavoravano e basta, perché se non avessero fatto così non sarebbero state trattate come gli uomini. Io non volevo diventare quel tipo di persona. Ed è perché vorrei anche avere una famiglia (Ayuko, Intervista 1).

Esiste quindi un *bias* molto importante: se le donne lavorano molto, dovranno probabilmente rinunciare al matrimonio e ai figli, in quanto non avrebbero il tempo per una relazione o per occuparsi dei bambini, mentre il lavoro non è un ostacolo per gli uomini, perché è estremamente probabile che saranno le loro compagne a diminuire le loro ore di lavoro in nome della relazione o dei figli. Le *shūkatsusei* devono quindi fare una scelta lavorativa più attenta di quella dei ragazzi perché, scegliendo un'azienda che non offre un buon sistema di supporto ai dipendenti con figli, potrebbero mettere a rischio non solo le loro carriere in caso di gravidanza – *work* – ma, se fossero ambiziose, anche la loro possibilità di avere una famiglia – *life*. Mentre questo rischio non sussiste per gli uomini. A confermarci questo è stata soprattutto la signora Odagiri⁹, una signora di circa sessant'anni a cui davo lezioni di italiano, che mi ha parlato spesso, conoscendo il mio interesse per la questione, delle sue amiche nubili: secondo la signora Odagiri, se le sue amiche non si sono sposate è perché hanno tutte studiato molto, hanno avuto una carriera di successo che le tiene tuttora

⁹ Ho avuto modo di passare molto tempo con la signora Odagiri, a cui insegnavo italiano. Durante le nostre lunghe lezioni abbiamo avuto modo di parlare molto, e la sua personalità molto espansiva e il suo modo molto schietto e diretto di parlare la rendevano una delle persone più interessanti con cui io abbia parlato della mia ricerca sul campo. I nostri colloqui avvenivano tutti in occasione delle lezioni e non hanno avuto la forma di interviste, ma piuttosto di conversazioni informali scaturite dal suo interesse per la mia ricerca.

molto impegnate. Ad esempio una di loro, la signora Akiyama, una nostra conoscenza in comune, aveva studiato a Oxford ed era un medico, e secondo la signora Odagiri non si era sposata perché era troppo impegnata con il suo lavoro e non aveva tempo per una relazione. A lei sembrava normale che questo fosse un problema per una donna ma non lo fosse per un uomo, e ho quindi dovuto farle diverse domande per raggiungere il cuore della questione: nonostante (soprattutto) gli uomini siano molto assorbiti dal loro lavoro, nel loro caso un'eventuale compagna ridurrebbe le ore del lavoro allo scopo di passare del tempo insieme, mentre il contrario non succederebbe.

6. Il dilemma della scelta delle studentesse

Come è già stato trattato nel capitolo 1, dopo la legge sulle pari opportunità lavorative (EEOL), le aziende hanno adottato il *career-tracking system*, che divideva i dipendenti nei percorsi *ippanshoku* e *sōgōshoku*, di cui solo il secondo prevede un avanzamento di carriera fino a posizioni manageriali. Alla precedente suddivisione in base al genere, donne da una parte e uomini dall'altra, con la EEOL ne subentra quindi una nuova, grazie alla quale le aziende hanno potuto continuare ad assegnare mansioni diverse in base al sesso, ma senza essere tacciabili di discriminazione (Nemoto 2016). È per questo motivo che ragazze come Ayuko hanno cercato impiego presso aziende che non prevedessero questa distinzione: era per loro una garanzia che nell'organizzazione aziendale non si facessero, non dichiaratamente, differenze tra uomini e donne. Ed è per lo stesso motivo che sempre più aziende hanno aggiunto una terza traccia alle tradizionali due: l'*eriasōgōshoku* (*sōgōshoku* “di area”), un percorso più simile al *sōgōshoku* che prevede però uno stipendio più basso e meno possibilità di carriera ma esclude la possibilità di trasferimento in altre regioni.

L'illustrazione delle diverse tracce lavorative delle aziende era uno degli argomenti ricorrenti agli eventi dello *shūkatsu* per ragazze. Infatti, come già brevemente accennato, nonostante negli ultimi anni sempre più donne scelgano la carriera del *sōgōshoku*, permane una netta divisione in base al genere: a scegliere *ippanshoku* o *eriasōgōshoku* sono solamente le donne, salvo rarissime eccezioni, come dimostrano anche i dati relativi agli studenti di Waseda che hanno concluso lo *shūkatsu* nel 2016: sono 31 le ragazze che hanno scelto

ippanshoku, e 215 quelle che hanno scelto *eriasōgōshoku*, mentre non ci sono affatto ragazzi che abbiano scelto né l'uno né l'altro.¹⁰ Tomoya, il ragazzo con cui io ho parlato più a lungo delle varie tracce lavorative e della sua scelta, mi ha spiegato questa distinzione dicendo che «l'*ippanshoku* è una cosa da donne».

Anna: In quelle tre [aziende] c'è la distinzione tra *ippanshoku* e *sōgōshoku*?

Tomoya: Sì, tutte... Sì sì, sono divisi. A seconda delle aziende il bando di assunzione è diviso in *ippanshoku* e *sōgōshoku*, ma non solo *sōgōshoku*, per esempio può essere diviso in *business-shoku*, *designer-shoku*¹¹, professioni specializzate. Ma di solito è diviso in *ippanshoku* e *sōgōshoku*.

A: E come sono diversi?

T: Vediamo... Il genere delle mansioni, poi le condizioni salariali. Ma a dire la verità non so esattamente quale sia la differenza. Perché non sto guardando [posizioni di] *ippanshoku*. E poi in realtà l'opinione comune è che l'*ippanshoku* è quello che fanno le donne.

A: Ah sì?

T: Per esempio, le ragazze per conciliare il lavoro e il privato non possono dedicare troppo tempo al lavoro. E visto che non possono [quindi] prendersi delle responsabilità [sul lavoro] scelgono l'*ippanshoku*. Io non lo prendo proprio in considerazione. Perché insomma le cose che puoi fare, il contenuto del lavoro sono molto diversi.

A: Quindi non lo consideri proprio?

T: No, affatto, l'*ippanshoku* proprio no. Non so neanche cosa facciamo.

A: È una cosa da donne?

T: Sì, l'*ippanshoku* è una cosa da donne¹². Io la penso così. Questa è l'immagine che ne ho io... Generalmente, le persone che vogliono fare l'*ippanshoku*... Danno meno importanza al lavoro di quanto ne diano quelli del *sōgōshoku*, penso. E, ancora, se devo proprio essere onesto, le cose che fai e lo stipendio sono diversissimi [dal *sōgōshoku*]. Per farti capire meglio, lo

¹⁰ I dati mi sono stati forniti personalmente da Risa Ogiwara, la direttrice del Career Centre di Waseda e non fanno riferimento alla totalità degli studenti ma a quella parte di loro che ha compilato il relativo questionario online. Si tratta quindi di un campione di 791 ragazzi e 603 ragazze che hanno concluso lo *shukatsu* nel 2016

¹¹ “*Shoku*” significa “occupazione”, e può essere preceduto da un qualsiasi termine che ne specifichi il significato, può quindi essere anche preceduto da termini inglesi, come riportato da Tomoya.

¹² Le parole che ha usato Tomoya sono «*ippanshoku wa josei ga yaru mono*», che si traduce letteralmente con «l'*ippanshoku* è una cosa che fanno le donne».

stipendio dell'*ippanshoku* sarà... Quanto? La metà del *sōgōshoku*? Credo, anche se non lo so con certezza. E penso sia poco. E in futuro se dovessi mantenere una famiglia, se devi fare qualcosa di impegnativo [economicamente], con l'*ippanshoku* non potresti permettertelo. E poi le cose che voglio fare io... Vediamo... Ecco. Riguarda il contenuto del lavoro. L'*ippanshoku* è solo [lavoro] in ufficio, si tratta di fare le mansioni che ti assegnano in ufficio. Questo è il contenuto del lavoro *ippan*. Nel *sōgōshoku* fai sì le cose che ti vengono assegnate, ma puoi anche creare da te stesso il tuo lavoro. E il tipo di carriera che ti porta a fare quello. E io voglio fare quello, quindi considero solo il *sōgōshoku*. È la prima volta che mi viene chiesto, non avevo mai pensato all'*ippanshoku* finora (Tomoya, Intervista 1).

Due tra le mie interlocutrici, Ai e Mayu erano indecise tra *eriasōgōshoku* e *sōgōshoku*, mentre nessuno dei miei interlocutori lo era: tutti i ragazzi consideravano soltanto il *sōgōshoku*, senza esitazioni. Infatti, la scelta tra le due tracce (o tre, a seconda dell'azienda) sembra sussistere realmente solo per le ragazze: nonostante sia possibile per chiunque, per legge, scegliere l'uno o l'altro, i ragazzi che dovessero sceglierlo sarebbero una grandissima fonte di stupore. Come mi ha spiegato Tomoya, sono diversi i fattori che fanno sì che i ragazzi *shūkatsusei* non abbiano una vera scelta: lo stipendio inferiore dell'*ippanshoku* e dell'*eriasōgōshoku* insieme alla maggior responsabilità economica che pesa sugli uomini quando questi abbiano una famiglia; le possibilità di promozione del *sōgōshoku*; il contenuto del lavoro più ripetitivo, meno stimolante e senza molte responsabilità; ma soprattutto, a impedire alla maggioranza assoluta dei ragazzi *shūkatsusei* di prendere in considerazione altre opzioni è l'idea di mascolinità che il lavoro del *sōgōshoku* rappresenta.

7. Femminilità, mascolinità e lavoro

Per comprendere meglio questi elementi ho parlato a lungo di tracce lavorative con ragazze e ragazzi, e ho spesso incontrato delle resistenze da parte loro: quello che il *sōgōshoku* rappresenta è tanto strettamente legato alle idee locali sulla mascolinità, e viceversa l'*ippanshoku* e il nuovo *eriasōgōshoku* lo sono a quelle sulla femminilità, che per loro è stato molto difficile spiegarmi perché, per un ragazzo, sarebbe stato impossibile scegliere una traccia diversa dal *sōgōshoku*. Per esempio, parlando con Mayu siamo spesso arrivate a un limite invalicabile ai miei “perché” quando lei, incapace di spiegarmi oltre, concludeva il

discorso dicendo: «è così e basta!», stupita di come io non capissi una cosa così ovvia per lei. Mayu mi ha spiegato alcuni dei motivi che rendono la scelta dei ragazzi solo apparente.

Mayu: Innanzitutto, nell'*ippanshoku*, forse non è bella da dire, ma lo stipendio è molto basso. E poi il contenuto del lavoro è diverso tra *ippanshoku* e *sōgōshoku*. L'*ippanshoku*... è solo lavoro d'ufficio. E i ragazzi devono mettere via soldi per il futuro. Ed è per questo che l'*ippanshoku* lo fanno solo le donne.

A: Anche adesso è così?

M: Sì, anche ora, assolutamente sì. Forse non possono nemmeno scegliere [tra le due tracce], i ragazzi (Mayu, Intervista 3).

Mayu ha insistito molto su due fattori, lo stipendio più basso e il contenuto, meno stimolante, del lavoro, per spiegarmi il motivo per cui i ragazzi non scelgono mai l'*ippanshoku*, ma questo non era sufficiente a spiegare perché non fossero altrettanto un deterrente per le ragazze. E non potrebbero certo bastare queste due motivazioni per azzerare il numero di uomini in un intero settore lavorativo. Infatti, parlando sia con i ragazzi che con le ragazze, è emerso che, prima di tutto, i ragazzi che fanno *shūkatsu* sono già consapevoli che da loro, più che per dalle loro future compagne, ci si aspetterà che ricevano uno stipendio alto che possa pagare la maggior parte delle spese familiari. In secondo luogo, un altro elemento che rende lo *shūkatsu* dei ragazzi molto diverso da quello delle ragazze è la loro consapevolezza che dovranno dedicare la maggior parte del loro tempo al lavoro fino all'età della pensione, mentre le ragazze avranno una “scelta”, quella di lasciare il lavoro temporaneamente o di ridurre le ore: danno quindi più importanza al contenuto del lavoro di quanta gliene diano le loro coetanee donne. È chiaro che, se stipendio alto e contenuto del lavoro interessante sono fattori potenzialmente attraenti per le ragazze quanto per i ragazzi, c'è tutta una serie di elementi – che riguardano le responsabilità economiche dei coniugi e il tipo di impegno che le aziende si aspettano da un dipendente uomo – a far sì che questi fattori incidano soprattutto sulla scelta dei ragazzi. Infatti, Mayu ha proseguito così la sua spiegazione:

Mayu: Il contenuto, a quanto pare, è proprio diverso. E proprio per questo le ragazze... Potrebbero smettere di lavorare nel giro di dieci anni¹³, no? Mentre i ragazzi lavoreranno sempre, fino ai 50, 60 anni, forse anche fino ai 70 anni dovranno lavorare. E in quel caso ovviamente dai importanza al contenuto del tuo lavoro, perché deve essere interessante. Ci sono molte persone che pensano che se devono lavorare, vogliono fare un lavoro attivo. E per questo non c'è nessuno [tra i ragazzi] che voglia fare l'*eriasōgōshoku*.

Anna: Non ce ne sono?

M: No, è se qualcuno lo dicesse tutti ci rimarrebbero di stucco. A dover scegliere sono soltanto le ragazze (Mayu, Intervista 3).

Ma a mio avviso, mentre le motivazioni come lo stipendio più alto e il contenuto del lavoro più stimolante sono “superficiali” (restano sulla “superficie”, fanno parte dell'antropologia esplicita locale), il motivo fondamentale, implicito e alla base di tutti gli altri, è che un uomo che scelga l'*ippanshoku* o l'*eriasōgōshoku* non è considerato un uomo a tutti gli effetti.

Anna: Solo le donne [scelgono *ippanshoku*]?

Mayu: Sì, e anche l'*eriasōgōshoku*, sono tutte donne. E in generale gli uomini con qualche *shōgai*.

A: *Shōgai*?

M: Disabilità.

A: Ah sì?

M: Sì, uomini con disabilità e donne. Più del 90% sono donne. E il motivo è che *sōgōshoku* e *eriasōgōshoku* sono completamente diversi. E il contenuto del lavoro che puoi fare è diverso. Lo stipendio è [più] basso e il lavoro è diverso. Per questo i ragazzi normalmente scelgono il *sōgōshoku*. Che considerino l'*eriasōgōshoku* non ce ne sono (Mayu, Intervista 3).

Mayu ha sempre trovato le mie domande sul perché gli uomini non possano scegliere l'*eriasōgōshoku* un po' inopportune, perché a lei sembrava un'ovvietà di cui non avevo ragione di chiedere spiegazioni. Questo mi ha fatto capire che se per lei, così come per le altre ragazze

¹³ Mayu ha spesso dato per scontato che io capissi, come lei, il motivo per cui è probabile che una donna lasci il lavoro dopo circa dieci anni, e non adduceva spiegazioni, ma in un'intervista precedente in cui avevamo approfondito l'argomento avevamo chiarito che la ragione, secondo lei, sono le diverse responsabilità di cura dei figli delle donne.

e gli altri ragazzi con cui avevo parlato, era così difficile spiegare questa differenza, era perché ineriscono al loro stesso genere: un uomo sceglie il *sōgōshoku*, una donna può scegliere tra *sōgōshoku*, *ippanshoku* ed *eriasōgōshoku*. Nonostante il mondo aziendale giapponese si stia aprendo alle donne e sempre più donne scelgano la carriera del *sōgōshoku*, la mascolinità ideale incarnata dal *sarariiman* resta forte, e limita quello che donne e uomini possono scegliere all'interno delle aziende giapponesi: se per le donne questo rende difficile ottenere le stesse opportunità di carriera degli uomini, questi ultimi si vedono di fronte un'unica possibilità, quella del *sōgōshoku*, delle molte ore di straordinari, dell'impossibilità pratica di assentarsi dal lavoro per crescere i figli. All'interno di questo quadro, agli occhi dei dipendenti e della direzione aziendale, sono le donne a essere le privilegiate della situazione: loro possono scegliere tra le varie tracce di impiego (con implicazioni importanti relative alla loro mobilità di cui tratterò nel paragrafo seguente), possono chiedere e ottenere la maternità e possono ridurre le ore di lavoro se ne hanno la necessità. Questa divisione sessuale del lavoro si riproduce anche grazie al fatto che all'interno delle aziende gli uomini, da una parte, hanno più opportunità di carriera e stipendi più alti, mentre la donne, dall'altra, possono scegliere orari di lavoro più flessibili e non devono rinunciare a passare del tempo con i propri figli: il sistema corrente, in modi diversi e molto parziali, avvantaggia sia gli uni che le altre, rendendo così difficili e improbabili eventuali proteste e tentativi di trasformazione dello stesso.

Se per gli uomini scegliere il *sōgōshoku* è una scelta necessaria che dà conferma della loro identità maschile, le donne che lavorano nel *sōgōshoku* lo scelgono a rischio di confondere le categorie di genere insite nella struttura organizzativa aziendale giapponese. Kanae, durante il nostro ultimo colloquio, mi ha raccontato di un episodio che l'aveva molto colpita. Durante un incontro con la Daiwa Securities si è trovata in un gruppo di quattro ragazze a parlare con una dipendente donna: una delle ragazze ha chiesto se fosse vero che, come aveva sentito dire che succedesse nella Nomura Securities, le donne che lavorano nel *sōgōshoku* siano chiamate dai

colleghi maschi «*yajū*»¹⁴, bestie. Più della risposta, ovviamente rassicurante, della dipendente della Daiwa Securities, ho trovato interessante la spiegazione di Kanae e la sua consapevolezza del rischio di non essere considerata femminile se lavorerà “come gli uomini” nel *sōgōshoku*.

Anna: Nell'*ippanshoku* le donne...

Kanae: Sono di più. L'*ippanshoku* è tipo l'*eriasōgōshoku*. Mentre nel *sōgōshoku* gli uomini sono tanti. Ma tra loro ci sono anche delle donne. Quindi è così: in una maggioranza maschile ci sono anche un po' di donne, no? E nel *sōgōshoku* il lavoro è più difficile. Più che difficile, è faticoso. Sei molto impegnato. Quello che ha chiesto quella ragazza è: in altre aziende le donne che lavorano nel *sōgōshoku*... Gli uomini che lavorano nel *sōgōshoku*... Gli uomini le chiamano *yajū*.

A: *Yajū*?

K: Bestie.

A: Cosa?

K: Il fatto che delle donne lavorino in un ambiente difficile, con orari faticosi, e in mezzo agli uomini, [vuol dire che] se non sei molto forte non ce la puoi fare. E quindi gli uomini le vedono come *yajū*. Non è una cosa positiva.

A: Ma perché? Cosa vorrebbe dire?

K: Le donne, nell'*ippanshoku* o nell'*eriasōgōshoku*, lavorano a ritmi più rilassati. Mentre sembra che quelle che lavorano duramente, con gli uomini, siano chiamate *yajū* (Kanae, Intervista 2).

Ha poi ha continuato la spiegazione definendo il termine “*yajū*” tramite il suo contrario.

Kanae: Come in “La Bella e la Bestia”. Una bestia.

Anna: Ah. Quindi forte e che incute timore?

K: Esatto, forte e spaventosa. È il fatto di essere forte.

A: Ma non in senso positivo?

¹⁴ Il termine *yajū* significa letteralmente “animale selvatico” e Kanae ha usato la parola inglese *beast* per tradurlo.

K: No, non è “femminile” o “*kawaii*”, è proprio il contrario. Significa “non *kawaii*”¹⁵.

A: E allora cos'è che è considerato *kawaii*?

K: Oddio, non saprei.

A: Che immagine ti viene in mente se dico “ragazza *kawaii*”?

K: Una che dice cose come: [fa una vocina stridula e si sbraccia esageratamente] «non riesco a fare il mio lavoro!». Oppure: «non capisco!».

A: E quello sarebbe *kawaii*?

K: Bè, io non sono un uomo, quindi non so cosa trovino *kawaii*, ma sicuramente è quel tipo di atteggiamento alla «aiutatemi!», «non capisco, aiutatemi» che viene considerato *kawaii*. Più delle donne che dicono «io ce la faccio, so fare il mio lavoro e mi ci impegno», penso siano considerate *kawaii* quelle che dicono «non capisco!». E per questo penso che le chiamino *yajū*. Perché sai, sul lavoro se non arrivi al risultato non puoi lavorare nel *sōgōshoku*. Nel settore delle vendite le cifre, quanto vendi... Si sanno le cifre di quanto tu hai venduto, quindi tutti possono vedere i tuoi risultati, tutti possono vedere il rendimento di tutti quindi hai una grossa responsabilità. Quindi devi ottenere dei risultati. Sei molto sotto pressione e devi ottenere dei risultati. E a quanto pare le donne che si impegnano in questo lavoro sono forti, dal punto di vista emotivo ma anche fisico, perché se non sei forte è un lavoro che non puoi fare. Forse.

A: E quindi non sono *kawaii*.

K: Non sono *kawaii*. Anche se il loro aspetto è *kawaii*, sono forti. Se non sei forte non puoi fare quel lavoro.

A: Detta così sembra che “forte” voglia dire “non *kawaii*”, è così?

K: Forse è così. Non ci sono molte persone che dicano, rivolti a una donna forte, che è *kawaii*. Non gli si dice che sono *kawaii*. Non in Giappone. Penso (Kanae, Intervista 2).

La parola *kawaii* ha una sfumatura di significato particolare: vuol dire letteralmente “carino”, “grazioso”, ma anche “caro”, “amato”, ed è usato in riferimento a bambini e donne, non agli uomini adulti. Per l'uso che ne ha fatto Kanae si capisce inoltre che è *kawaii* una certa dose di inesperienza, di incapacità quasi infantile. Questa caratteristica sembra quindi essere considerata attraente in una donna. Una donna “*yajū*” sarebbe proprio l'opposto di *kawaii* perché con questo termine si indica, da come me ne ha parlato Kanae, una donna che è capace nel suo lavoro e non ha bisogno di appoggiarsi a un uomo. Essere *kawaii*, aggettivo che non si usa in riferimento agli uomini, fa parte delle caratteristiche considerate

¹⁵ Si intenda *kawaii* come “carino”, “femminile”, “attraente”.

“femminili”, proprie delle donne, e lavorare nel *sōgōshoku* al pari dei colleghi uomini priverebbe le donne, agli occhi degli uomini, della loro femminilità. Entrare nel mondo finora rigidamente “maschile” delle aziende giapponesi vorrebbe dire, per le donne, diventare “come gli uomini” e Kanae, ha aggiunto, sa benissimo che lavorare nel *sōgōshoku* le renderebbe difficile trovare un compagno.

Oltre alla testimonianza di Kanae, molti dei colloqui con le mie interlocutrici hanno confermato che le idee locali sulla femminilità, il modo in cui viene caratterizzata, non è compatibile con la competitività e con una carriera di successo nel *sōgōshoku*.

Anna: Una mia amica mi ha detto che se lavori nel *sōgōshoku* non sei considerata femminile, *onnarashii*¹⁶. Pensi anche tu che sia così?

Nanaka: Sì.

A: E quindi cosa vuol dire *onnarashii* esattamente?

N: Come ha detto lui [un ragazzo di cui le avevo riportato le parole], in Giappone è tipo “debole” o “emotiva”. È così fastidioso. Io non sono *onnarashii*. Assolutamente no.

A: Okay, quindi *onnarashii* vuol dire questo.

N: Sì e anche “insicura”.

A: Quindi non si tratta di indossare il rosa o cose del genere?

N: *Onnarashii*? Oh no, non si tratta di indossare abiti rosa, è più, come dire, il “camminare un passo indietro all'uomo”. Penso sia un modo facile per visualizzarlo. Non lo facciamo più, ma prima lo facevano.

A: Di camminare un passo indietro all'uomo?

N: Sì, in Giappone. Quando un uomo entra in una casa o simili, si tolgono le scarpe ed è la donna a metterle a posto. E solo poi lo segue, no? Quindi è sempre un passo indietro. Era così (Nanaka, Intervista 3).

Dalle parole di Kanae e Nanaka emerge come nel mondo aziendale giapponese siano in gioco questioni molto più profonde dei soli numeri di donne dirigenti e del *gender pay gap*, e relative al genere degli individui, così come è pensato ed elaborato dal gruppo sociale e dalle

¹⁶ *Onnarashii*, a differenza di *kawaii*, vuole più propriamente dire “femminile”.

istituzioni, e come questi siano particolarmente visibili nello *shūkatsu*. Sembrerebbe essere questo il principale ostacolo all'ottenimento reale delle pari opportunità sul lavoro, che per la sua funzione antropopoietica, profonda, sopravvive all'azione della EEOL, superficiale, e alle necessità dell'*enterprise-state* giapponese di assorbire le donne nella sua manodopera per supplire ai danni di un bassissimo tasso di natalità.

8. Il trasferimento e la mobilità ridotta delle donne

Come già anticipato nelle pagine precedenti, lo *shūkatsu* delle ragazze è legato imprescindibilmente alla questione della mobilità. Il fattore principale che incide sulla scelta delle ragazze tra *ippanshoku*, *eriasōgōshoku* e *sōgōshoku* è la possibilità o meno di essere trasferite. Il *tenkin*, il trasferimento in un'altra sede della stessa azienda, è una misura insita al sistema di assunzioni tipico delle aziende giapponesi e necessaria a rimediare alla rigidità del mercato del lavoro che ne è la conseguenza, ma insufficiente a risolverla. Poiché molte aziende assumono una sola volta all'anno, hanno la necessità di sopperire alle inevitabili situazioni di carenza di personale con una serie di provvedimenti che richiedono sacrifici ai dipendenti, come le molte ore di straordinari e il trasferimento in altre sedi. Solo chi lavora nella traccia *sōgōshoku* è soggetto al *tenkin* obbligatorio: al momento dell'assunzione può essere trasferito in una qualsiasi delle sedi dell'azienda e anche successivamente gli può essere chiesto di trasferirsi per un certo numero di anni in una sede diversa. A queste richieste, i dipendenti della traccia *sōgōshoku* non possono rifiutarsi, e gli *shūkatsusei* sono già consapevoli di questo: i ragazzi sanno che per loro succederà inevitabilmente, mentre le ragazze riflettono molto su questo elemento per prendere la loro decisione. Una delle più importanti differenze tra *ippanshoku* ed *eriasōgōshoku* da un lato, e *sōgōshoku* dall'altro è che nelle prime due tracce è assicurato ai (o meglio, alle) dipendenti che non verranno trasferiti.

Anna: Nell'intervista dell'altra volta mi avevi detto che eri ancora indecisa tra *eriasōgōshoku* e *sōgōshoku*. Ora cosa ne pensi?

Mayu: Sono ancora indecisa. Dovunque vada, se ci sono donne io chiedo, chiedo a quelle del *sōgōshoku* e dell'*eriasōgōshoku*, e chiedo tipo com'è. Però sono ancora indecisa. Non c'è una risposta.

A: E quelle donne cosa ti dicono?

M: Allora, quelle dell'*eriasōgōshoku* dicono che non volevano andarsene da Tokyo. Più o meno tutte quelle che hanno scelto *eriasōgōshoku* lo hanno fatto perché non volevano il *tenkin*. Dicono tutte così, mentre quelle del *sōgōshoku* dicono che non avevano nulla in contrario al *tenkin*. Oppure dicono che volevano andare all'estero. L'*eriasōgōshoku* per loro non andava bene e allora hanno scelto il *sōgōshoku*. C'è stata anche una donna che ha detto: a me non piaceva l'idea del *tenkin* ma ho pensato di provare e vedere se mi piacesse. Ha provato e si è trovata bene, e [quindi] le sue resistenze si sono annullate.

A: È solo quella la differenza tra persone del *sōgōshoku* e dell'*eriasōgōshoku*? Quelle che scelgono *eriasōgōshoku* sono quelle che non vogliono lasciare Tokyo?

M: Già. Questo è tutto quello che [mi] dicono. Che non volevano lasciare Tokyo (Mayu, Intervista 2).

Per gli uomini anche per quanto riguarda il *tenkin* sembra ci sia un margine di scelta quasi inesistente, se già gli *shūkatsusei* non prendono in considerazione le tracce che non lo prevedono.

A: Nei lavori in cui il *tenkin* è possibile, è possibile per tutta la carriera?

M: Oh bè, no, non penso che ti spostino da qua a là in continuazione. Sembra non sia così. Ci sono persone che, tipo, stanno per due terzi [della loro carriera] a Tokyo, o in un'altra grande città, e ci sono anche quelli che vengono spostati in continuazione. Però, generalmente, se sei una donna, quando ti sposi ti dicono che puoi stare nella stessa città di tuo marito, ci sono anche posti [di lavoro] in cui non ti mandano in giro e quindi ti assicurano un posto di quelli.

A: Vale anche per il *sōgōshoku*?

M: Sì.

A: Per le dipendenti donne?

M: Sì.

A: Mentre i dipendenti uomini anche se si sposano possono essere trasferiti?

M: Bè, sì (Mayu, Intervista 2).

Già da queste parole di Mayu si intuisce che la questione della mobilità non interviene soltanto nella decisione delle studentesse – e fa quindi parte dello *shūkatsu* delle ragazze – ma resta un elemento di discriminazione anche una volta all'interno del mondo aziendale. Infatti,

per le donne, anche se nel *sōgōshoku*, c'è la possibilità di evitare il *tenkin* qualora siano sposate, mentre per gli uomini questo non sembra concepibile. La futura carriera dei ragazzi *shūkatsusei* sembra includere, inevitabilmente, il *tenkin*. Questo però non dipende da una diversa preferenza dei ragazzi rispetto alle ragazze, perché anche per molti ragazzi la prospettiva di non poter decidere da sé in che regione del Giappone vivere e lavorare, di perdere il sostegno emotivo di familiari e amici e di doversi eventualmente spostare insieme a una compagna e dei figli, non è molto attraente.

Anna: Come mai ci sono tante donne che scelgono l'*eriasōgōshoku*? Ha a che fare con lo stipendio?

Mayu: Più che per lo stipendio è perché vogliono restare a Tokyo. Lo dicono tutte, a una voce sola, “perché volevo restare a Tokyo”. Se chiedi perché non dicono altro che “perché voglio restare a Tokyo”.

A: E come mai pensi che non vogliono spostarsi da Tokyo?

M: Perché non vogliono fare *tenkin*.

A: E come mai?

M: Ma come perché? A nessuno va di farlo, no?

A: Anche per i ragazzi è così?

M: Anche ai ragazzi non va, ma per loro non c'è niente da fare.

A: Come non c'è niente da fare? Non possono scegliere anche loro l'*eriasōgōshoku*?

M: Non so neanche se assumano ragazzi per l'*eriasōgōshoku*, e poi i ragazzi non hanno scelta, gli viene detto di scegliere il *sōgōshoku*, funziona così, che i maschi vadano nel *sōgōshoku*, tassativamente.

A: Quindi non possono sceglierlo?

M: Forse possono, ma non lo fanno. I ragazzi fanno il *sōgōshoku*.

A: Anche se non vogliono essere trasferiti.

M: Anche se non vogliono essere trasferiti. Visto che non vogliono fanno di tutto per non essere trasferiti, quelli che proprio non vogliono. Nonostante dicano “non voglio essere trasferito, non mi va proprio”, scelgono il *sōgōshoku*. E poi davvero li spediscono da qualche altra parte (Mayu, Intervista 3).

Questo diverso trattamento di uomini e donne sembrerebbe sottintendere un loro ruolo differente all'interno della famiglia, in cui le donne sono legate imprescindibilmente sia alla sfera domestica che alla città di residenza del proprio nucleo familiare. Le donne sarebbero, quindi, un punto fermo, che a seconda della necessità non viene trasferita dalla città di residenza oppure, se il compagno viene trasferito, può essere trasferita dalla sua azienda nella sede più vicina al luogo di lavoro del marito, per seguirlo, ma non è mai lei stessa la causa del trasferimento della famiglia.

La mobilità che è richiesta agli uomini, invece, gli impone di essere flessibili, sempre disponibili al *tenkin* in qualsiasi parte del Giappone, o addirittura all'estero, che abbiano figli o meno: è proprio per permettere la loro flessibilità che è necessario alle aziende – e in definitiva all'*enterprise-state* giapponese – che le mogli seguano i mariti nei loro spostamenti e non siano a loro causa di una migrazione, temporanea o meno, del nucleo familiare. L'unità familiare viene così preservata, e le aziende possono così sopperire alla mancanza di manodopera che lo stesso sistema di assunzione genera, con il risultato di limitare a tal punto le scelte lavorative di uomini e donne da farle sembrare delle scelte apparenti.

Alle *setsumeikai* emergeva spesso l'argomento *tenkin* come se la mobilità fosse stata una preoccupazione esclusivamente femminile e legata al, presunto, desiderio connaturato delle donne di avere dei figli. Faceva infatti parte degli argomenti più trattati dalle *setsumeikai* per ragazze e di quelli comunque rivolti esclusivamente a loro nelle *setsumeikai* miste. Per esempio, a una fiera per ragazze organizzata da Joshikyari, ho ascoltato la *setsumeikai* dell'azienda Orix, che ha insistito molto su questo argomento: per assicurare alle dipendenti donne che non dovranno essere trasferite dopo il matrimonio e i figli l'azienda ha predisposto una serie di misure, come la possibilità di cambiare traccia lavorativa – ad esempio passare dal *sōgōshoku* all'*ippanshoku*. Invece, nel caso in cui fosse il marito della dipendente a essere trasferito, l'azienda avrebbe fatto di tutto, ci ha rassicurate il rappresentante, per trasferirla nella sede più vicina al marito. Quando ho ascoltato la *setsumeikai* della stessa azienda in una fiera aperta a tutti, invece, né il *tenkin* né tutte queste misure predisposte per mantenere l'integrità dei nuclei familiari sono stati menzionati. E come per la Orix, ho potuto notare in

moltissime aziende questa differenza di contenuti delle presentazioni fatte a sole ragazze o a un pubblico misto. È importante sottolineare, infine, che offrire all'azienda una maggiore flessibilità, ovvero essere disponibili al *tenkin*, così come essere disponibili a fare ore di straordinari ogni giorno, procura ai dipendenti valutazioni positive e, di conseguenza, più possibilità di carriera. Il *tenkin*, quindi, è un discrimine importante tra il *sōgōshoku* e l'*eriasōgōshoku*, che rende il secondo una traccia che, seppur equivalente al primo nei contenuti, non offre molte opportunità di crescita all'interno della gerarchia aziendale. Di conseguenza, il *tenkin* è un elemento che rende fundamentalmente diverse le esperienze che ragazzi e ragazze hanno dell'ingresso nel mondo del lavoro.

9. Il confronto con le *setsumeikai* miste

Ora che sono stati trattati tutti gli elementi che caratterizzano lo *shūkatsu* femminile – la maggiore attenzione al sistema assistenziale delle aziende, il *work-life balance*, la mobilità ridotta, la consapevolezza delle future responsabilità domestiche, la scelta tra *ippan*, *eria* e *sōgō* – sarà utile, avendone gli strumenti, fare un confronto tra *setsumeikai* per ragazze e quelle aperte anche ai ragazzi, in tre casi che ho esaminato in entrambi i contesti: Mizuho Financial Group, Nomura Securities e Tokyo Marine Holdings.

A pochi giorni di distanza, negli ultimi mesi sul campo, mi è capitato di andare a due fiere del lavoro, la Diamond Women's Career (dell'azienda Rikunabi), riservata alle ragazze, e la MyNavi Kigyō Kenkyū (dell'azienda MyNavi), aperta a tutti. Sia nella prima che nella seconda le tre aziende avevano uno spazio separato dalle altre e molto riconoscibile: hanno una posizione molto solida nel panorama giapponese e richiamano molti studenti *shūkatsusei* alle loro *setsumeikai*. Al primo evento, quello riservato alle ragazze, ho notato delle costanti nel modo in cui le aziende si presentavano: prima di tutto la quantità di dettagli che sono stati forniti sul sistema assistenziale, che ci è stato spiegato a fondo; in secondo luogo tutte e tre le aziende si sono dilungate a spiegare le differenze tra le tracce lavorative che si possono scegliere che, anche se con diversi nomi si possono ricondurre al trio *ippan*, *eria*, *sōgō*; in terzo luogo la descrizione dell'*eriasōgōshoku* come della scelta migliore per chi voglia lavorare senza allontanarsi dal marito e dai figli; infine, tutte e tre hanno consegnato alle

ragazze presenti dei fascicoli che, se anche non riportavano nel titolo qualche parola che li identificasse come “per ragazze”, riportavano gli stessi contenuti che avevo già avuto modo di osservare in quel tipo di materiali. Hanno inoltre tutte fatto mostra dei loro dati relativi alle dipendenti donne, per dimostrarci che si stavano impegnando nell'aumentare il numero di donne in posizioni amministrative. Per esempio, la Mizuho ha riportato che le donne costituiscono il 59,6% dei loro dipendenti e il 24,4% dei manager, e ha dichiarato di voler alzare quest'ultima percentuale al 30%, forse senza rendersi conto di come potesse metterli in cattiva luce il fatto che in un'azienda a maggioranza femminile meno di un quarto dei manager siano donne. Ma, probabilmente, poiché quel 24,4% è comunque più alto di numero di manager donne di molte altre aziende, sono riusciti a colpire in positivo le studentesse presenti. In definitiva, la costante più importante che ho rilevato in queste prime tre presentazioni è la cura nel descrivere un sistema assistenziale che sembrava fatto per facilitare in tutto le madri lavoratrici e, se gli uomini venivano nominati affatto, il confronto molto sbilanciato tra numero di dipendenti donne e uomini che ne avevano usufruito (la Mizuho ha dichiarato che nel 2016, su 2746 dipendenti che hanno preso il congedo dopo la nascita dei figli, 2042 erano donne e solo 704 uomini). Nonostante questo, però, io stessa ne avevo avuto un'impressione tutto sommato positiva.

In occasione della seconda fiera, tre giorni dopo la prima, le tre aziende avevano allestito in uno dei saloni del Tokyo Big Sight tre grandi strutture che risaltavano imponenti nella moltitudine di piccoli *stand* delle altre aziende. Ancora una volta ne ho ascoltato la *setsumeikai* e ho notato delle differenze fondamentali. Il gruppo Mizuho non ha nemmeno accennato al sistema assistenziale su cui solo pochi giorni prima avevano concentrato tutta la *setsumeikai* per ragazze e non ne faceva menzione neanche nei materiali scritti che ci sono stati distribuiti. La Nomura Securities, allo stesso modo, non ha nominato il sistema assistenziale di cui aveva tanto parlato durante il Diamond Women's Career, ma la rappresentante, donna, ha detto tre cose che si possono considerare pertinenti all'argomento: che la Nomura Securities è un'azienda che facilita molto le madri lavoratrici; che per lei, essendo sposata, era molto utile poter tornare a casa presto – infatti aveva detto che il numero

di straordinari non era molto alto – per avere il tempo di svolgere le faccende domestiche; che le donne costituivano il 42% dei dipendenti e che tra i manager c'erano 270 donne (riportando il numero e non la percentuale risulta però difficile capire se sia un dato positivo o meno). Com'è evidente tutte e tre le affermazioni ripropongono la stessa retorica: che il sistema assistenziale, con la maternità e gli orari flessibili, sia una faccenda femminile, perché sarebbero le donne a occuparsi dei figli e ad averne quindi bisogno e diritto.

La Tokyo Marine Holdings non ha, inizialmente, parlato di *fukurikōsei*, sistema assistenziale, ma ha spiegato il sistema di *job rotation* che prevede, le due tracce lavorative e un sistema chiamato “*job request*”. Quest'ultimo sistema prevede due tipi di trasferimenti su richiesta del dipendente e, ci ha spiegato la rappresentante donna, permette alle dipendenti di essere spostate, nel caso il marito venga trasferito, nella sede più vicina a dove lui lavora. Proprio verso la fine della presentazione, quando cominciavo a pensare che come il gruppo Mizuho non avrebbero parlato di sistema assistenziale, la rappresentante ha esordito con la frase: «e ora parliamo delle ragazze». Ha proseguito raccontando la storia di una dipendente in particolare e di come sia entrata nell'*eriasōgōshoku*, abbia avuto due figli e di come per entrambi abbia preso la maternità. Aggiunge poi, ridendone come se fosse una cosa imbarazzante o assurda, che nella Tokyo Marine Holdings ci sono addirittura uomini che prendono la paternità. Quando l'incontro è finito, ho notato che le dipendenti donne presenti stavano distribuendo il fascicolo, che io avevo ricevuto tre giorni prima e che, ci avevano detto, era stato pensato per ricordare le confezioni del famoso marchio di gioielli Tiffany, a detta loro molto amato dalle ragazze. Quel fascicolo dall'esterno era solo una copertina azzurra e nulla del titolo lasciava intuire che fosse rivolto alle sole ragazze, e un ragazzo, appena arrivato e in attesa della presentazione successiva si è avvicinato chiedendo se potesse averne uno: gli è stato risposto che non poteva, perché era riservato alle ragazze. Da quel momento in poi, la dipendente della Tokyo Marine che aveva risposto così al ragazzo ha cominciato a distribuire i fascicoli accompagnandoli con la frase «*josei gentei desu*», «solo per le ragazze». Quel fascicolo conteneva molte informazioni sul sistema assistenziale dell'azienda, di cui i ragazzi non avevano avuto occasione di sentire parlare – se non quando

la rappresentante si è esplicitamente rivolta alle ragazze presenti – e di cui non hanno nemmeno potuto leggere.

In conclusione, tre aziende che hanno tutte un buon sistema assistenziale, che per legge deve essere usufruibile da tutti i dipendenti senza differenze di sesso, ne hanno parlato a lungo con le studentesse e non ne hanno parlato affatto con gli studenti, e se ne hanno fatto parola si sono sempre rivolte alle ragazze presenti e hanno parlato dei dipendenti che prendono la paternità come di un'assurdità. In questo modo, in un momento così importante nella vita di questi giovani, hanno definito con precisione i confini di cosa è considerato appropriato per un uomo e cosa per una donna, hanno riproposto le idee locali su maternità e paternità e hanno offerto un'anteprima della retorica che sostiene la divisione sessuale del lavoro e che permea il mondo aziendale giapponese anche oltre i confini dello *shūkatsu*.

10. La naturalizzazione della maternità nello *shūkatsu* e il tasso di natalità

Come ho argomentato in questo capitolo, nello *shūkatsu* avviene – attraverso la rappresentazione delle donne nei materiali scritti, gli eventi per ragazze e la retorica, incentrata sulla maternità, del *work-life balance* – un'essenzializzazione delle donne alla loro funzione biologica di riproduttrici. Anche attraverso una retorica che naturalizza l'istinto materno delle *shūkatsusei*, oltre che tramite le modificazioni del corpo di cui si è trattato nel capitolo precedente, avviene quella parte “affidata ad altri” dell'antropopoiesi delle giovani donne. Anche qui, quindi, l'intervento antropopoietico esterno agisce sul corpo: le funzioni riproduttive del corpo femminile sono, infatti, sempre sottolineate e viene dato per scontato che le giovani abbiano un innato desiderio di essere madri, e che questo ne definisca anche il ruolo all'interno della coppia e le attribuisca, naturalmente, le responsabilità di cura dei figli. Il corpo femminile nello *shūkatsu* è un corpo “materno”. Il corpo maschile è invece, per contrasto, un corpo che lavora, che se si riproduce non per questo è “paterno” e che è, per la maggior parte del tempo, fisicamente lontano dai suoi figli. In questo modo è anche attraverso un discorso sul corpo che i generi maschile e femminile sono plasmati nello *shūkatsu*.

L'istinto materno è naturalizzato all'interno di questo discorso, che è supportato anche tutta una serie di credenze sull'importanza del ruolo della madre, e non del padre, nella crescita del bambino. Ad esempio, è già stata notata la credenza comune che una madre debba stare, per la corretta crescita del neonato, a stretto contatto con il figlio per i primi tre anni di vita, e in generale, che il ruolo della madre sia più essenziale alla vita dei bambini di quello del padre.

Mayu: Per quanto riguarda la cura dei figli non è che... Bè, ultimamente le cose stanno un po' cambiando ma è normale che siano più le donne a occuparsi dei bambini. Quindi penso che [i ragazzi] non ci pensino, loro sono a posto. Tra le due, gli uomini si dedicano al lavoro. Questo modo di pensare è molto normale, tutti più o meno la pensano così. Invece per il matrimonio... Non credo che nessuno vada oltre il pensare di volersi [un giorno] sposare. Non credo siano molto diversi [dalle ragazze] in questo, no? Si limitano a un: "se succedesse sarebbe bello". "Vorrei tanto".

Anna: Quest'idea per cui sono le donne a occuparsi dei figli, è perché le donne sarebbero più portate?

M: No, bè, in passato era così, che l'uomo andava a lavorare e la moglie stava a casa, faceva i lavori domestici e cresceva i figli. Molto, molto tempo fa era normale. Tipo fino all'epoca dei nostri nonni. E nella generazione dei nostri genitori ci sono ancora molte persone che la pensano così, la cultura giapponese è così. Mentre tra le persone appena più grandi di noi, diciamo tra i trentenni, a poco a poco sono andate aumentando le famiglie in cui gli uomini stanno a casa e le donne lavorano molto. Quel [vecchio] modo di pensare pian piano sta sbiadendo, però ancora [quelle "nuove" famiglie] sono considerate strane. Anche se sono in aumento le persone pensano "che strano!". "Che bravo che è il marito!". E cose del genere. Questo è il modo di pensare dei giapponesi, da tanto tempo a questa parte. Quindi non è questione di essere portata o non essere portata, è così e basta, in questa cultura (Mayu, Intervista 3).

A confermare quello che mi ha detto Mayu vanno a convergere molti elementi che ho osservato sul campo e testimonianze di altre donne. Per citarne qualcuno, sono ad esempio espressioni come "aiutare" la propria moglie a prendersi cura dei figli, usata tra gli altri da Yūto, o il termine *ikumen*, che paradossalmente sostituisce quello di padre e indica quegli uomini che si dedicano ai figli, o ancora formule usate da alcune aziende come "congedo per supporto alla cura dei figli", che indicano il congedo per paternità ma sottolineando il solo ruolo di supporto che avrebbero i padri. Anche presso la famiglia che mi ospitava ho spesso osservato dinamiche che confermano questa diversa concezione dell'importanza e dei ruoli dei

due genitori: il padre diceva spesso, quando vedeva la moglie coccolare i bambini, che il genitore che i figli amano di più è la madre; e ancora, la madre, Marie, nonostante fosse quella dei due che aveva deciso di lavorare part-time per potersi occupare di Rina e Tomo, mi ha raccontato di non essere in buoni rapporti con la suocera, che non la considerava una buona madre perché non aveva lasciato il lavoro per essere sempre a casa con loro.

È chiaro quindi che, nonostante le leggi che stabiliscono la parità dei sessi e le campagne promozionali del Ministero della Salute sui padri *ikumen*, le carriere delle donne sono imprescindibilmente legate alla maternità e non possono non essere ostacolate da essa. Se nelle giovani donne, durante lo *shūkatsu*, è instillata l'idea di un istinto materno “naturale” e di una conseguente responsabilità genitoriale, negli uomini sembra essere scoraggiato ogni desiderio di essere padri e di occuparsi dei figli, come se fossero cose che non li riguardino.

L'istinto materno, lungi dall'essere naturale, è uno specifico prodotto culturale che può dire molto di come la società giapponese concepisca e prescriva un certo tipo di identità femminile e sui motivi per cui le idee locali sulle donne hanno delle determinate caratteristiche. Élisabeth Badinter, che ha studiato a lungo la questione delle donne del XVII secolo che affidavano i figli a balie che vivevano lontane e in condizioni miserabili mettendo a rischio la vita stessa dei bambini, scrive, in riferimento alla storia d'Europa:

La costruzione dell'amore materno alla fine del XVIII secolo dipende da una serie di cambiamenti culturali e da nuove ideologie. Per prima cosa, ci si inizia a rendere conto dell'interesse «economico» della progenitura per lo Stato: nella nuova economia politica del XVIII secolo, lo Stato deve produrre cittadini/soldati, soggetti economicamente e politicamente attivi, e il ruolo della donna in questo nuovo sistema di produzione è quello di occuparsi della sopravvivenza dei futuri cittadini. (...) In secondo luogo, la filosofia illuminista introduce nuovi principi di uguaglianza, sostenendo che la famiglia è la sola istituzione politica naturale, e «naturalizzando» così il ruolo di madre. (...) L'amore materno fu dunque introdotto anche come legittimazione dei ruoli «naturali» nella famiglia (Badinter, 2014:57).

L'identità femminile, così come è rappresentata nello *shūkatsu*, presuppone un istinto materno naturalizzato, che differenzia inevitabilmente lo *shūkatsu* di ragazze e ragazzi, come

ho illustrato, e non solo: ne distingue i ruoli e le responsabilità genitoriali così come i ruoli e le possibilità di carriera all'interno delle aziende. Questa naturalizzazione della maternità che avviene all'interno del quadro antropopietico con cui l'*enterprise-state* giapponese plasma i suoi giovani è funzionale al mantenimento di una rigida divisione sessuale del lavoro ed è particolarmente efficace in quanto avviene in un momento fondamentale: quello del primo ingresso nel mondo del lavoro, quando ragazze e ragazzi prenderanno decisioni fondamentali per il loro futuro lavorativo e non.

La diversa consapevolezza che ho riscontrato nelle mie interlocutrici e nei miei interlocutori – relativamente alla necessità di informarsi sul sistema aziendale di supporto ai dipendenti con figli – non è che una conferma del fatto che esiste una sorta di circolo vizioso di creazione e ricreazione delle categorie “per ragazze” e “per ragazzi”: le aziende presentano come “femminili” o “per ragazze” una serie di elementi (il congedo per maternità, le diverse tracce lavorative, il *work-life balance*, ecc.) creando nelle ragazze una maggiore preoccupazione per essi. Saranno di conseguenza le ragazze a fare più domande su questi argomenti durante le *setsumeikai* e questo giustificherà l'esistenza di eventi a loro riservati che si concentrano, essenzialmente, sul tema della maternità come parte fondamentale dell'identità femminile.

Le aziende esercitano quindi una grande influenza su ragazze e ragazzi *shūkatsusei*: il potere della rappresentazione delle identità di genere in tal modo stereotipate è potere antropopietico, di plasmazione delle future e dei futuri *shakaijin*. Per le une è sottolineato l'istinto materno e le relative responsabilità, per gli altri è invece negato quello paterno. Non dovrebbe stupire, quindi, lo scandalo delle selezioni truccate della Tokyo Medical University, pubblicato nell'agosto 2018 dal quotidiano Yomiuri Shinbun: il giornale ha rivelato che dal 2011, anno in cui a passare il test erano state per il 40% donne, l'università ha alterato i risultati dei test di ammissione allo scopo di mantenere sotto il 30% la percentuale delle studentesse ammesse. La motivazione, secondo una fonte anonima interna all'università, sarebbe l'opinione diffusa nell'ambiente che gli uomini siano più adatti ai lunghi turni e alle chiamate d'emergenza dell'ambiente ospedaliero e che le donne invece trascurino, o lascino, la professione per la famiglia. Nonostante la Womenomics del presidente Abe, questo scandalo

non è poi così stupefacente: questa stessa politica di inclusione delle donne nella forza lavoro, a livello governativo e a livello aziendale, naturalizza ed essenzializza le presunte differenze tra uomini e donne e le loro diverse possibilità e responsabilità nella sfera pubblica e in quella privata.

Considerato l'attuale tasso di natalità molto basso del Giappone, possiamo prevedere che, probabilmente, buona parte delle ragazze che hanno fatto *shūkatsu* mentre io svolgevo la ricerca sul campo non avranno mai figli, ma nonostante questo sono discriminate, nel mondo aziendale, in nome della loro capacità riproduttiva che finisce per essenzializzare e ridurre la loro identità a quella di madri in potenza. Questi modi di rappresentare l'identità femminile e quella maschile è funzionale al piano demografico dell'*enterprise-state* giapponese, il cui obiettivo è quello di alzare il tasso di natalità e limitare così i danni economici causati dall'invecchiamento della popolazione. Come scrive Badinter, la costruzione dell'istinto materno come naturale è dipesa anche dagli interessi economici dello stato la cui esigenza è quella di “produrre” cittadini. L'*enterprise-state* giapponese, questa indissolubile unione di stato e mondo aziendale, di sfera politica ed economica, ha un fortissimo interesse ad alzare il tasso di natalità, i cui numeri insufficienti a garantire un ricambio della manodopera stanno danneggiando la situazione economica nazionale.

Se nella legge sulle pari opportunità e nei *white papers* dell'Equal Employment, Children and Families Bureau (la cui sola esistenza svela il forte collegamento tra lavoro femminile e tasso di natalità) resta implicito, anche se forte, l'obiettivo di fondo di alzare il tasso di natalità, a volte le aziende lo esplicitano. Per esempio, mentre ero sul campo, la Daito Trust Construction ha tenuto un incontro informativo sul *work-life balance* all'interno di una fiera del lavoro per ragazze, durante la quale ha spiegato alle studentesse che se le aziende vogliono assumere più donne è perché hanno bisogno di più dipendenti, ma che non vogliono per questo far diminuire ulteriormente le nascite. Ne sono la conseguenza i nuovi ed efficienti regolamenti aziendali in fatto di supporto alla maternità.

L'assimilazione delle donne nel mondo del lavoro, teoricamente al pari degli uomini, serve sì a sopperire alla mancanza di manodopera (che peraltro non può essere sopperita

sufficientemente da manodopera straniera viste le rigidissime politiche giapponesi in fatto di immigrazione) ma avviene in un modo che lascia inalterata la tradizionale divisione sessuale del lavoro, per il timore che le donne che lavorano scelgano di non fare figli. Le donne entrano quindi in quanto lavoratrici esplicitamente “diverse” in un mondo lavorativo che resta implicitamente “maschile” e non vi sono mai integrate al pari degli uomini. Questa divisione è tanto più efficace quanto è costruita proprio a partire da come sono definiti i generi. Lo stato e le aziende pensano così di raggiungere il doppio obiettivo di continuare a sfruttare il lavoro maschile il più possibile, con serie conseguenze sulla salute dei dipendenti (Nemoto 2016), sfruttare anche la manodopera femminile ma continuare a delegare alle donne gli oneri che altrimenti il welfare del paese dovrebbe garantire ai suoi lavoratori: la cura dei figli, della casa, dei compagni. Come ho illustrato in questo capitolo, il modo in cui la Womenomics e le direttive del Ministero della Salute vengono applicate, nella realtà dei fatti, dalle aziende conferma tutto questo: i nuovi sistemi di supporto ai (o meglio, alle) dipendenti con figli implementati dalle aziende sono ottimi, ma ne usufruiscono solo le donne perché è implicito che siano a loro rivolti.

Secondo Claude Meillassoux, nei diversi sistemi economici produzione e riproduzione sono strettamente interconnessi e «ogni modo di produzione possiede una propria legge di popolazione» (Meillassoux 1978:2). Nella sua descrizione delle comunità domestiche africane, caratterizzate da piccoli numeri e dall'agricoltura di sussistenza, l'autore attribuisce al controllo delle donne, da parte degli uomini anziani delle comunità, una funzione essenziale al mantenimento di quello specifico modo di produzione: fungeva al mantenimento del potere degli anziani, della sottomissione degli uomini giovani, degli accordi con le altre comunità domestiche, ma soprattutto, poter controllare e disporre a proprio piacimento delle funzioni riproduttive e del lavoro delle donne, con l'imposizione dell'esogamia, serviva a garantire il riprodursi stesso di comunità altrimenti destinate a estinguersi. Una società come quella giapponese contemporanea è chiaramente molto diversa da una comunità domestica africana, ma secondo Meillassoux si può parlare di famiglia, nelle società capitalistiche, come di sopravvivenza della struttura sociale delle comunità domestiche. La famiglia sarebbe

quindi funzionale, essenziale, al mantenimento del modo di produzione capitalista, in quanto luogo di riproduzione della forza-lavoro e grazie al lavoro gratuito delle donne.

Il modo di produzione capitalista dipende in questo modo, per ciò che riguarda la propria riproduzione, da un'istituzione che gli è per natura estranea, ma che ha mantenuto in vita fino a oggi come la più adatta a questo compito e, fino a ora, la più economica grazie alla mobilitazione gratuita del lavoro – in particolare quello femminile – e in virtù dello sfruttamento dei sentimenti affettivi che dominano ancora i rapporti tra genitori e figli (Meillassoux 1978:174).

Per una società capitalista, che sfrutta quasi esclusivamente la manodopera nazionale, la cui economia è minacciata da un tasso di natalità molto basso, è chiaro che una delle più grandi preoccupazioni sia, come per le comunità domestiche, la riproduzione. Ed è prevedibile che mondo imprenditoriale e mondo politico debbano quindi convergere in una strategia comune per evitare il collasso economico: il controllo della funzione riproduttiva delle donne e lo sfruttamento del loro lavoro domestico gratuito. Per questo è una preoccupazione fondamentale per l'*enterprise-state* quella di formare giovani donne consapevoli delle loro responsabilità genitoriali, maggiori di quelle dei futuri compagni, e pronte a sacrificare le loro carriere per privilegiare la cura dei figli; e allo stesso tempo quella di formare giovani uomini pronti a sacrificare tutto il loro tempo e le loro energie per la loro azienda. Questi ruoli sono uno necessario all'altro – gli uomini non potrebbero lavorare tutto il giorno se la compagna non si occupasse della casa e dei figli e le donne non potrebbero mantenere le famiglie se non fosse per i compagni – e se sono naturalizzati all'interno del mondo aziendale giapponese e nel contesto sociale più ampio, sono però arbitrari e funzionali a uno specifico modo di produzione.

Se si può osservare l'esistenza di una divisione dei compiti, molto variabile secondo i casi d'altra parte, tra uomini e donne – o comunque tra coloro che rispondono alle categorie sociali dell'"uomo" e della "donna" – compiti che fanno della donna (o dello schiavo) la serva dell'uomo, questa definizione è consecutiva a una sottomissione *precedente* della donna e non a immaginarie capacità distinte. Non vi è che il parto e l'allattamento di cui le donne siano le sole capaci. (...) In realtà nulla, nella natura, spiega la divisione sessuale del lavoro (...). Tutti

i compiti a loro spettanti sono imposti alle donne con la costrizione e quindi sono tutti fatti culturali che devono essere spiegati e non servire da spiegazione (Meillassoux 1978:28).

Se per ricostruire questo mosaico abbiamo dovuto prima raccogliere molti tasselli in diversi ambiti e in diverse forme, è perché in questo contesto politico, sociale ed economico il potere antropopietico esercitato sui giovani e il controllo che, in questo modo, è esercitato sui corpi delle donne, è da loro introiettato. Utilizzando ancora la metafora del panopticon di Foucault, questo potere non ha la forma di una legge o di un controllo esplicito e unidirezionale – Foucault lo chiamerebbe sovrano – ma è piuttosto una rete multifocale, una costellazione di istituzioni tra cui Foucault stesso insieme alle prigioni, agli ospedali e alle scuole annoverava le fabbriche, e che qui sono sostituite dalle aziende (Foucault 1978). Questo tipo di potere, senza “testa” ma diffuso capillarmente in tutte le istituzioni e in ogni individuo, agirebbe, secondo il filosofo, proprio su e attraverso il corpo: i soggetti lo incorporano ed esercitano quel controllo su loro stessi. Nel caso dello *shūkatsu*, ragazze e ragazzi introiettano, incorporano, il controllo che l'*enterprise-state* esercita su di essi attraverso la retorica della divisione sessuale del lavoro e diventano i controllori di se stessi. Questo controllo, inoltre, è profondamente legato ai loro corpi, sia perché avviene anche attraverso un disciplinamento corporeo notevolmente minuzioso (come è stato descritto nel capitolo 2), sia perché è inerente al genere degli individui.

11. *Work-life balance* e *agency*

Nonostante venga esercitato questo forte potere antropopietico su ragazze e ragazzi proprio durante lo *shūkatsu*, l'antropopoesi è comunque un'azione di costruzione dell'individuo su se stesso. Gli *shūkatsusei* sono sì, modellati, condizionati nelle loro scelte da un'azione antropopietica esterna, ma ciò non toglie che possano trovare comunque i modi di raggiungere i loro obiettivi: il controllo non è mai perfetto, né totale, e prevede sempre, inevitabilmente, una resistenza. Quella che avviene durante lo *shūkatsu* è una negoziazione, tra studenti e aziende, della loro futura identità di *shakaijin*.

Con tre delle mie interlocutrici, Mayu, Kanae e Ai, abbiamo parlato a lungo delle loro ambizioni, della carriera che volevano costruire e delle loro idee sulla famiglia e i figli. Tutte loro, nonostante fossero evidentemente influenzate dalla retorica sessista del *work-life balance*, mi hanno dimostrato ambizione e una notevole maturità nel loro riconoscere i problemi che dovranno affrontare per ottenere quello che vogliono, sul lavoro e nella vita privata. Ad esempio, Mayu mi ha detto più volte di non sopportare l'idea che le donne debbano fare certe cose e gli uomini altre, e riguardo il lavoro domestico mi ha detto che sapeva come sia difficile trovare un partner che sia disposto a dividerne l'onere, e che avrebbe probabilmente dovuto assumersene lei tutto il carico, ma, ha anche aggiunto: «*demo tatakai wa shimasu*», «ma combatterò».

Mayu: [Mia nonna] si dedicava moltissimo alla casa. E ai bambini, non io ma mia madre. Era davvero una donna tutta d'un pezzo. Se penso a mia nonna trovo che sia ammirevole, e penso che voglio essere come lei. Ma non sopporterei di farlo solo perché sono una donna ed è dato per scontato. E quindi anche per le faccende, se fosse possibile, vorrei fare a metà. Io li farei, sicuramente, se lui mi aiutasse... Se si potesse fare a metà lo farei.

Anna: Quando dici “se è possibile”, da cosa dipende?

M: Bè, dal partner, no? Insomma, anche se la donna lavora tanto quanto, deve fare lei i mestieri di casa. Io penso che questo sia assurdo. E mi dà anche fastidio che si parli di “aiutare”. Mi infastidisce anche quel modo di ragionare. Se si parla di aiutare si tratta di alleviare, un po', il carico di lavoro dell'altro, no? A me non piace affatto l'idea che le donne devono fare i mestieri, ma che questa idea ci sia è una realtà. Anche se a me non piace (Mayu, Intervista 3).

Ai, relativamente alla sua prima scelta lavorativa, mi ha spiegato che sì, si informava sul sistema assistenziale delle aziende per non trovarsi poi in difficoltà se avrà dei figli, ma anche che non era tra le sue priorità per scegliere un lavoro. Ha inoltre dimostrato di essere molto consapevole del rischio che, nonostante le tante belle parole dei rappresentanti aziendali, la realtà dei fatti resti difficile per i dipendenti con figli, e proprio per questo ha deciso di scegliere in base ad altri criteri, come lo stipendio e il numero di dipendenti donne in posizioni manageriali.

Anna: Quando inizierai a lavorare, vorresti fare carriera? Vorresti arrivare in alto?

Ai: Sì, vorrei arrivare in alto. Però ho sentito spesso che se sei donna è difficile fare carriera, e visto che la cosa mi infastidisce, mi informo anche su quello. Su come hanno fatto [ad arrivare lì] le dirigenti donna, in che modo le donne riescono a fare carriera, e le percentuali. E guardando le percentuali cerco di capire se sia così o meno. A volte faccio qualche domanda [alle aziende], le faccio assolutamente. Io non voglio ritrovarmi tra due o tre anni a fare le stesse cose che farò da neoassunta, non mi piacerebbe. Pian piano vorrei crescere [all'interno dell'azienda], vorrei pian piano iniziare a fare cose nuove, voglio arrivare a fare un lavoro di responsabilità. Quello è un tipo di lavoro che ha dei rischi, ma le responsabilità hanno sempre dei rischi quindi sarà sempre più difficile, ma io voglio fare questo tipo di lavoro (Ai, Intervista 1).

L'ultimo esempio di determinazione, consapevolezza e coraggio che vorrei fare è quello di Kanae, una ragazza la cui combinazione di una grande gentilezza e una altrettanto grande forza d'animo mi ha sempre colpita molto.

Anna: [Parlando degli uomini che chiamano le donne *yajū*] Ma cosa pensi dei ragazzi che la pensano così?

Kanae: Che pensano così?

A: Che pensano che le donne che lavorano tanto non sono *kawaii*.

K: Che sono vecchi. Vecchi. Penso che sia un modo di pensare del passato.

A: Ma i ragazzi giovani pensano queste cose? La pensano così?

K: I giovani? Non penso dipenda dall'età, dipende dalla persona. E sicuramente la generazione dei nostri nonni e dei nostri padri, tra gli uomini più anziani ce ne sono tanti che la pensano così. In passato funzionava così, che le donne sposate non lavoravano e stavano a casa a fare i mestieri.

A: E gli uomini di oggi?

K: Gli uomini di oggi stanno accettando il fatto che anche le donne lavorino, senza differenze, credo. Ma credo ci siano ancora quelli che pensano che [quelle donne] siano delle *yajū*. Io non voglio che mi chiamino così... È interessante?

A: Sì! Il fatto che [le donne] lavorino allo stesso modo [degli uomini], non gli guadagna il loro rispetto?

K: Penso che ti rispettino anche.

A: Ma non ti vedono come una donna.

K: Esatto. Ti vedono allo stesso modo, come un pari. Ti rispettano, entrano in competizione con te. Ma non ti vedono come una donna. Anche se io non lo so per certo. Se mi dicessero quella cosa, non vorrei lavorare...

[...] ¹⁷

A: E se ti chiamano *yajū*?

K: Vediamo, bè mi impegnerei perché non mi chiamino così.

A: Cioè, cosa faresti?

K: Non saprei. Non gli farei vedere che mi impegno. Non lo so...

A: Sembra difficile.

K: Lavorerei “di soppiatto” (Kanae, Intervista 2).

Kanae, che in altre interviste mi aveva parlato della sua ambizione di crescere in un'azienda fino ad arrivare a dirigere un team, accetta le conseguenze inevitabili della sua scelta di entrare nel *sōgōshoku* e quindi il rischio di essere assimilata alla cultura “maschile” dell'azienda, di non essere considerata una donna e per questo presa in giro e insultata solo per aver dimostrato di essere forte e dedita al lavoro quanto un uomo. Non per questo Kanae ha rinunciato a seguire la sua strada, ed è stata assunta da un'azienda molto prestigiosa, la Daiwa Securities, nella traccia *sōgōshoku*.

¹⁷ Questa parte dell'intervista è stata omessa per questioni di spazio. Per il passaggio completo si veda Kanae, Intervista 3.

Capitolo 4

Prescrizione estetica e antropopoiesi dell'identità femminile nello *shūkatsu*

Ancora prima di arrivare a Tokyo, durante la fase di progettazione della ricerca, uno degli elementi che più mi suggestionava e mi premeva di approfondire una volta sul campo era il rapporto delle mie future interlocutrici con il loro corpo dal punto di vista estetico. In quanto donna io stessa ho sempre percepito una pressione sociale diversa, rispetto agli uomini intorno a me, ad apparire, a curare il proprio aspetto nei minimi dettagli, ad aspirare a un corpo idealizzato, un ideale etereo e impossibile, spesso causa di frustrazione, sofferenza e, in alcuni casi, malattia, ed ero curiosa di conoscere il rapporto che donne che vivono a migliaia di chilometri di distanza dal posto in cui io sono cresciuta hanno con il loro aspetto. Avevo molte domande su cosa significhi avere un corpo femminile, in che modo una società patriarcale plasmi e sorvegli i corpi delle donne anche attraverso l'estetica e perché.

Prima di arrivare sul campo, immaginavo che l'intervento estetico sul corpo femminile – la cosmesi, il controllo costante del peso, le diete, l'attività fisica – dovesse necessariamente avere un ruolo all'interno dello *shūkatsu*, se non altro nel condizionare la sicurezza, o l'insicurezza, delle giovani donne che affrontano una selezione, ma ne avevo solo un'idea vaga, che basavo soprattutto su quello che conoscevo personalmente del mio contesto culturale e su quel poco che avevo potuto osservare nei mesi avevo già passato in Giappone.

Spinta da questo interesse personale durante le prime settimane di campo – che ho passato principalmente a camminare per Tokyo cercando di costruirmene una mappa mentale – ho visitato molti negozi di cosmetica per farmi un'idea dei prodotti in commercio e delle idee

locali sulla bellezza femminile che se ne possono dedurre. Vi ho trovato intere pareti di adesivi che creano una “doppia” palpebra – considerata, in Giappone, preferibile a quella “singola”, e per ottenere la quale molte donne si sottopongono anche a interventi chirurgici – e di creme solari e sbiancanti che rendono la pelle più chiara, considerata più bella, per ottenere o preservare la quale ho visto donne coprire ogni centimetro della loro pelle, a dispetto del caldo estivo, con ombrelli parasole, cappelli, maniche lunghe e scarpe chiuse. Il resto dei prodotti cosmetici sono quelli diffusi anche in Europa: fondotinta, eyeliner, mascara, ombretti e blush. Ma la lista potrebbe proseguire all'infinito visto che l'industria cosmetica giapponese è un business molto proficuo: come ci ha detto durante una *setsumeikai* una rappresentante della DHC, un'azienda cosmetica giapponese, questo è un settore sicuro (*antei shite imasu*) perché le donne avranno sempre bisogno di prodotti cosmetici.

Anche il treno, come per tante altre cose, era per me un luogo privilegiato di osservazione: per come sono disposti i sedili nei treni della metropolitana è quasi inevitabile guardare i volti delle persone che si hanno sedute di fronte, e per i miei occhi, che dovevano ancora adattarsi a tutte le novità di quel nuovo ambiente, era uno spettacolo coinvolgente. Ho notato, così, che nessuna donna adulta intorno a me in treno aveva il viso struccato e che capitava spesso di vedere una donna entrare dalle porte automatiche con una mascherina igienica a coprirle quasi tutto il volto (cosa che lascerebbe intendere che abbia un raffreddore), solo per poi rimuoverla all'istante, una volta seduta, per poi applicare il trucco, operazione che spesso gli richiedeva talmente tanto tempo da durare per tutto il viaggio: non sembrava poi così strano che non avessero trovato il tempo di farlo a casa.

I treni e le strade di Tokyo, con i loro mega schermi, offrono continui stimoli a comprare questo o quel prodotto, e tra questi messaggi pubblicitari non mancano mai quelli di prodotti cosmetici e per la cura dell'aspetto fisico, rivolti a un pubblico femminile. Per esempio, soprattutto in primavera e in estate abbondavano le pubblicità di centri estetici che promuovevano i loro pacchetti di depilazione totale, di alimenti dietetici e di pillole dimagranti. Una in particolare mi aveva molto colpita: sui mega schermi del famoso incrocio *scrumble* di Shibuya lampeggiavano spesso i colori rosa di uno strano spot in cui un gruppo di

ragazze, il cui corpo era inglobato da quello che sembrava un enorme palloncino rosa, rimbalzavano su e giù con l'espressione accigliata e le guance gonfie d'aria. Alla fine di questo spettacolo grottesco, in cui quegli strani costumi rosa dovevano rappresentare un corpo obeso, i palloncini esplodevano rivelando i corpi magrissimi delle ragazze, che ora sorridevano, estasiata e grate alla pillola che le aveva fatte dimagrire. Eppure io stessa, nonostante fossi ancora estranea alla città, ero già più che abituata a questo tipo di messaggi, così diffusi anche in Italia, e quindi mi è stato difficile accorgermi della loro presenza e della loro pervasività, in una prima fase della mia permanenza. E anche in seguito, quando decisi di annotare il numero di simili pubblicità che vedevo in un giorno, ogni giorno, mi resi conto che mi era impossibile: a volte mi trovavo a fissare per diversi minuti uno spot che passava sullo schermo di una carrozza del treno per accorgermi solo dopo che era finito che stavo guardando la pubblicità di un mascara, di una pasta dietetica, di una crema per il viso o di un rossetto. È stato proprio questo a farmi intuire l'importanza di questi messaggi e ho trovato quindi necessario fare un'analisi specifica del modo in cui le donne e i loro corpi sono rappresentati in queste pubblicità e cosa queste comunicano sull'essere donna nel Giappone contemporaneo. Per un'analisi di come sono rappresentati i corpi femminili nelle pubblicità di questo tipo rimando al quinto paragrafo di questo capitolo.

In quelle prime settimane, inoltre, la televisione di casa Nakamura era per me fonte di grande interesse prima di diventare a sua volta, come i treni, un elemento a cui ero assuefatta: non di rado mi è capitato di passare, rapita, più di un'ora davanti a quello schermo enorme quando la mattina ero la sola a potermi attendere al tavolo della colazione mentre gli altri andavano chi al lavoro, chi a scuola, chi nella clinica per anziani del quartiere. Durante quelle mattine mi è capitato spesso di vedere trasmissioni in cui corpi di celebrità donne erano attentamente osservati e giudicati: erano criticate e ridicolizzate se considerate sovrappeso, elogiate e ammirate se pericolosamente sottopeso.

La famiglia Nakamura stessa mi ha spesso dato occasione di osservare il modo in cui il figlio maschio e la figlia femmina venivano educati diversamente, dai genitori, alla corporeità e all'estetica. Ad esempio, è stato molto significativo un episodio avvenuto durante una

vacanza in montagna che sarà utile riportare. Eravamo partiti tutti insieme, membri della famiglia e ospiti, per due giorni sulla neve a Niigata e ci siamo quindi fermati a dormire in un *ryokan*, un albergo tradizionale dotato di terme, e in cui gli ospiti, dopo il bagno serale, indossano lo *yukata* (letteralmente, “abito da bagno”, sorta di vestaglia sotto la quale si indossa solo la biancheria intima). Quando ci siamo ritrovati tutti insieme per la cena e già tutti indossavamo lo *yukata*, ho potuto assistere a una sorta di lezione, della madre alla figlia, sull'essere donna e in particolare sull'averne un corpo femminile. Marie, infatti, aveva notato che lo *yukata* rosa di Rina le si era aperto sul petto e aveva quindi provveduto subito a redarguirla dicendo che era “troppo *sexy*” e che avrebbe dovuto coprirsi meglio: Rina aveva allora sette anni e lo *yukata* aperto non mostrava altro che la sua canottierina a fiori, mentre due posti più in là suo padre, con lo *yukata* ancora più aperto del suo, non provava alcun imbarazzo a mostrare il petto nudo. Quella stessa sera mi resi conto che Rina, che essendo ancora in seconda elementare non aveva un senso del pudore del tutto formato in fatto di nudità (in casa era solita girare in biancheria dopo il bagno, di fronte a tutti noi, familiari e ospiti) stava riflettendo su quanta parte del suo corpo fosse appropriato scoprire. Infatti, poco più tardi, eravamo sedute vicine su un divano quando, senza pensarci, fui io stessa a sistemarle un lembo della vestaglia che si era spostato scoprendole una gamba. Subito mi chiese: «*dame?*», non va bene? Durante la stessa cena, Marie, che sembrava essersi imbarcata in una missione di educazione della figlia all'essere donna, le disse anche che ormai alla sua età doveva smettere di entrare nelle *onsen*, le terme, con il padre. Infatti, nelle *onsen* si entra nudi, gli uomini in un'area e le donne in un'altra, separate in modo da impedire la vista, mentre i bambini possono entrare in entrambe a seconda di chi li accompagna. Quando Marie si è sentita dire da Rina che lei non aveva nessun problema a entrare nella zona maschile con il papà, Marie commentò che non era tanto preoccupata del fatto che lei si potesse impressionare, ma per come gli uomini avrebbero potuto guardarla.

Non era la prima volta che il corpo di Rina era al centro dell'attenzione in casa Nakamura, dove spesso ho sentito la madre ricordare alla figlia che lei ha «il tipo di fisico che tende a ingrassare» per rimproverarle di non sapersi regolare con il cibo, rimproveri a cui partecipava anche la bisnonna, Hiiba. Anche i nonni paterni a volte prendevano parte ai commenti della

madre sul corpo della bambina: dicevano che sfortunatamente aveva preso la costituzione dal padre e che quindi sarebbe stata condannata a essere sovrappeso. Rina, quando era rimproverata, taceva e sembrava ignorare le parole della madre, ma la sua espressione seria tradiva l'attenzione con la quale la stava ascoltando e l'impatto che quei commenti avevano su di lei.

Tutti questi elementi all'apparenza eterogenei, e proveniente da ambiti diversi – la televisione, le pubblicità negli spazi pubblici, la famiglia che mi ospitava – convergono tutti, in ultima analisi, nell'ambito del corpo femminile, dei modi in cui è guardato, rappresentato, idealizzato, plasmato dal contesto locale. Il corpo di Rina, una bambina di soli sette anni, era già sottoposto a uno sguardo attento (soprattutto quello delle donne della famiglia) che ne soppesava le caratteristiche: il suo corpicino era già esaminato e sottoposto al confronto con il canone estetico della magrezza, particolarmente estremo in Giappone dove alcune delle modelle e celebrità (come Mayuko Kawakita e Kiritani Mirei) dichiarano di pesare non più di 39 chili (per un'altezza di 160 cm). Inoltre, il suo corpo era già, nonostante la sua tenera età, sessualizzato e censurato di conseguenza. Non a caso la madre usò la parola “sexy” per redarguirla quando il suo *yukata* si è aperto sul davanti, mentre lo *yukata* aperto del padre era passato inosservato, ma soprattutto mi è sembrato importante il suo ammonimento a non seguire più il padre nelle terme: il suo corpo prepuberale avrebbe potuto attrarre gli sguardi di uomini adulti e la madre voleva quindi trasmetterle la consapevolezza di essere oggetto di desiderio e di doversi proteggere da quegli occhi sottraendosi a certe situazioni. Qui la sessualità maschile è rappresentata come predatoria e la giovane donna, in quanto “preda”, deve essere consapevole di come il suo corpo è guardato e coprirlo con pudore, nascondendolo agli occhi del “predatore”: la censura agisce su di lei.

Già in questi elementi per così dire accidentali della mia ricerca, che avrei sistematizzato nella mia riflessione solo molto più tardi, ho potuto osservare come una bambina gradualmente impari a introiettare uno sguardo esterno – quello sociale rappresentato dai suoi famigliari – a diventare lei stessa giudice del suo corpo, del suo adornamento e dei suoi

comportamenti, ho potuto avere un assaggio dell'importanza che la bellezza ha nella vita delle donne di Tokyo e della dimensione sociale dell'estetica femminile.

Allora, però, non potevo conoscere l'importanza del ruolo dell'estetica nell'antropopoiesi delle giovani donne che avviene nello *shūkatsu*, che avrei scoperto solo in seguito: tutti questi elementi restavano una costellazione di osservazioni ed episodi sparsi che poco avevano a che fare, per quanto ne sapevo allora, con la ricerca di lavoro delle studentesse universitarie. Quindi, pur intuendo l'importanza di questa dimensione d'analisi, nei colloqui preliminari che ho fatto con le mie prime interlocutrici le domande sull'argomento sembravano, a me e a loro, fuori posto. Decisi quindi di mettere da parte il mio interesse per l'argomento finché non fosse emerso spontaneamente, così da poterne cogliere le reali connessioni con il contesto specifico. Non ho dovuto aspettare a lungo, perché quando chiedevo alle *shūkatsusei* riguardo le tecniche del corpo da osservare durante la ricerca di lavoro loro, in quanto donne, nominavano immancabilmente il trucco.

Anna: In che modo ti presenti alle... Ovviamente è diverso [il tuo comportamento] per le *setsumeikai*, quindi come ti comporti in quelle situazioni?

Nanaka: Vediamo. Devi tenere le gambe chiuse, sempre unite. Allungare la schiena. Questo è quello a cui faccio attenzione quando vado alle *setsumeikai*. E il modo di camminare.

A: Il modo di camminare?

N: (...) Ci faccio caso. E per i capelli... Bè io ho i capelli corti quindi non posso legarli però o li metto così [fa il gesto di metterli dietro le orecchie] oppure fermo in alto le lunghezze. E anche al trucco. [Faccio attenzione] affinché non sia troppo pesante. E probabilmente faccio anche attenzione che l'ombretto non abbia brillantini, che il rossetto non sia rosso.

A: E quindi qual è il trucco adatto? E devi truccarti o...

N: Sì, devi devi. Penso che tu debba proprio. Non solo per i colloqui ma in Giappone, in generale, ti dicono: «ma come, stai uscendo senza trucco?». Si pensa che il trucco sia buona educazione. Soprattutto quando compi venti o ventuno anni. Essere struccata è maleducato.

A: Maleducato?

N: È come impossibile, uscire senza trucco (Nanaka, Intervista 1).

Senza che io menzionassi l'argomento, Nanaka mi ha parlato del trucco come di una parte fondamentale del *midashinami*, l'aspetto “per l'altro”, adatto allo *shūkatsu*, ma non solo: già da queste poche parole si può intuire come la cosmesi abbia un'importante dimensione sociale anche in altri contesti, al di fuori del mondo del lavoro, e come il rapporto delle donne con il trucco diventi gradualmente obbligatorio, man mano che diventano adulte. Non mancano le, apparenti, contraddizioni insite nell'imperativo estetico femminile: non truccarsi è inaccettabile ma truccarsi troppo lo è altrettanto. Come vedremo in seguito si tratta di un difficile equilibrio tra *oshare*, l'aspetto “per se stesse”, e *midashinami*, l'aspetto “per l'altro”, che peraltro esclude sempre la possibilità di non truccarsi affatto: i volti delle donne devono apparire in un modo molto preciso.

1. Il trucco per lo *shūkatsu*

Le agenzie di *recruiting*, le stesse che organizzano le fiere del lavoro, predispongono dei *seminar*, lezioni, su vari aspetti dello *shūkatsu*: quelli sul *work-life balance* sono già stati esaminati, ma ce ne sono altri che riguardano la *jikobunseki*, la “autoanalisi” degli studenti, la scrittura delle candidature o il modo di sostenere un colloquio. Tra questi ne esistono di specifici sul trucco per lo *shūkatsu*, che a volte sono a sé stanti e altre sono all'interno di lezioni sul *midashinami*, che si aggiungono a una lunga serie di riviste, libri e pagine web sullo stesso argomento. In questi *seminar* predisposti per le ragazze che possono durare anche delle ore, esperti truccatori e formatori spiegano alle studentesse che tipo di trucco sia appropriato e quale sia fuori luogo per la ricerca di lavoro. Il *midashinami* delle ragazze è molto più complesso perché si estende al volto e include quindi molte più regole e prescrizioni di quello maschile. Il primo esempio, di questa differenza, che ho incontrato sono i volantini di Aoyama, uno dei due negozi di abiti da ufficio dove quasi tutti i ragazzi acquistano i loro completi: nell'area dell'emporio di Waseda dedicata allo *shūkatsu*, dove sono esposti gli abiti maschili e femminili, si trovano dei volantini del negozio contenenti buoni sconto per il “pacchetto *shūkatsu*” tutto compreso e indicazioni sui principali criteri da rispettare quando si compra un completo e i vari accessori. Su una pagina c'è la foto di un modello uomo, sull'altra una modella donna: la spiegazione del *midashinami* delle donne

occupa molto più spazio, quasi il doppio di quello dedicato agli uomini, e a motivare questa sproporzione è tutta la parte relativa al trucco.

Durante la ricerca sul campo, una volta capita l'importanza del trucco per lo *shūkatsu* e scoperti questi eventi, ho preso parte a moltissime lezioni di trucco, che di solito si concentrano nei primi mesi dello *shūkatsu*, quando le grandi aziende devono ancora iniziare le loro selezioni ufficiali e si respira un'aria rilassata mentre gli studenti si preparano ad affrontare la ricerca di lavoro, ma non hanno ancora le agende piene di *setsumeikai* e colloqui come succederà a partire da marzo. Come per la mia prima *setsumeikai* per ragazze, anche gli eventi relativi al trucco non ho dovuto cercarli: mi sono imbattuta in essi. Alle prime lezioni facevo molta fatica ad annotare, o anche solo a ricordare, tutte le istruzioni che ricevevamo: erano tantissime, sembrava che il viso truccato di una donna dovesse rispettare talmente tanti criteri che solo una specialista, una truccatrice, poteva ricordarli tutti. Quando mi guardavo intorno, nel pubblico sempre pienissimo di questi interventi, vedevo che anche le altre ragazze, nonostante non avessero come me un interesse a documentare la lezione in corso, prendevano disperatamente appunti, cercando di annotare tutti i dettagli, che nemmeno loro conoscevano. Come per le *business manners* o le *shūkatsu manners*, anche per il trucco si tratta di una tecnica del corpo: tutti quei minuziosi gesti, quell'attenzione al minimo dettaglio del proprio viso, la scelta dei colori e il disegno delle linee del viso sono un apparato complesso di tecniche che le *shūkatsusei* devono incorporare. Proprio come me, le ragazze che frequentavano queste lezioni si trovavano confuse e frastornate di fronte a tutti questi gesti che avrebbero dovuto imparare.

La lezione più completa a cui io abbia assistito si è svolta all'interno di una fiera del lavoro a Shibuya, era tenuta da una truccatrice della Shiseido, il più importante produttore giapponese di cosmetica, e prevedeva addirittura una dimostrazione su una modella. La sala, che avrà contenuto un centinaio di posti, era piena, e le ultime arrivate, che non erano riuscite a trovare posto, riempivano ogni spazio libero lungo le pareti. Quasi tutte prendevano appunti mentre la truccatrice spiegava lo scopo del trucco nello *shūkatsu*. Iniziosi il discorso come ogni evento sul *midashinami* a cui sia mai stata: con una spiegazione pseudoscientifica di quanto sia

importante la prima impressione che gli *shūkatsusei* danno ai selezionatori e con la spiegazione della differenza tra *oshare* – il modo in cui decidi del tuo aspetto in base ai tuoi gusti, alla moda del momento, e in cui ti vesti e ti trucchi per te stessa, per essere più carina – e *midashinami* – il modo in cui scegli di apparire quando tieni in considerazione le persone che avrai di fronte, quello che loro penseranno e vuoi presentarti al meglio. Lungi dall'essere una questione superficiale, nonostante riguardi pur sempre la “superficie” dei corpi, la truccatrice ci ha spiegato che il *midashinami* serve a mostrare agli altri le proprie caratteristiche interiori («*jibun no nakami*»). In particolare, ci sono tre caratteristiche che una *shūkatsusei* deve dimostrare di avere attraverso il suo viso truccato: *seiketsukan*, pulizia esteriore (sintomo di affidabilità) e interiore (onestà, chiarezza); *iyoku*, volontà, entusiasmo; e *chisei*, intelligenza. Spesso le mie interlocutrici hanno usato gli stessi termini, o parole analoghe, per descrivermi il messaggio che un volto truccato deve comunicare ai selezionatori e cosa sia considerato, di conseguenza, inappropriato.

Anna: Quindi il trucco, l'attenzione per il proprio aspetto fisico non è per apparire più bella?

Rina: *Kichinto*, *seiketsukan*, apparire in forze, in salute, sono le cose importanti. Essere sorridenti. Ma per esempio l'eyeliner non si deve vedere troppo, non come l'ho messo io oggi. Deve arrivare fin qui [all'angolo esterno dell'occhio], l'eyeliner. Io per lo *shūkatsu* ho usato l'eyeliner marrone. A quanto pare il nero ti fa sembrare un po' arcigna, quindi io ho usato il marrone.

A: Cosa succede se ti trucchi troppo?

R: Se ti trucchi troppo... Vediamo. Sicuramente non va bene. E poi nei libri sullo *shūkatsu* c'è scritto che [il trucco] deve essere naturale. E poi, bisogna farsi le foto, no? Per gli *entry sheets*¹. Anche lì [negli studi fotografici] di solito ti truccano, io mi sono fatta truccare. Anche allora mi hanno detto che l'ombretto deve essere di un certo colore, per il fondotinta bisogna usare questa precisa quantità, di questo colore. Se ti trucchi troppo sembra che tu debba uscire. Quindi è una cosa diversa (Rina, Intervista 1).

Finita l'introduzione, iniziò la dimostrazione sulla modella, che per tutta quella mezz'ora mantenne la stessa posizione sulla sedia e la stessa espressione sul viso, un sorriso appena

¹ Come per i curriculum vitae in Italia, in Giappone va allegata una fototessera agli *entry sheets*, i moduli con cui gli *shūkatsusei* inoltrano le candidature alle aziende.

accennato e artificiale. Cominciò dalla “base”, un liquido che si stende sul viso per far sì che il trucco che si applicherà sopra di esso si mantenga il più a lungo possibile: infatti, per le *shūkatsusei* il dover mantenere il trucco intatto per tutta la giornata è un problema considerevole. Spesso non c'è il tempo di ritoccare il trucco, che comunque, consigliava, bisogna sorvegliare costantemente per assicurarsi che non ci siano sbavature. A proposito di questo, la signora Sakai, una truccatrice che ha tenuto la prima lezione sul trucco per lo *shūkatsu* che io abbia seguito, ci aveva avvisate: se non siamo disposte a ritoccare costantemente il trucco, non ha senso truccarsi affatto.

Dopodiché, procedette con il fondotinta, una crema colorata, che a detta sua non era obbligatorio usare ma è utile per coprire le occhiaie e gli eventuali *nikibi*, brufoli: non nasconderli potrebbe dare un'impressione di trascuratezza. Per fissare il fondotinta, applicò una cipria. Passò poi alle sopracciglia, una parte del viso che, poiché lo avevo ormai imparato, sapevo essere fondamentale: possono cambiare l'espressione del viso e coprirle con una frangia o non scurirle con una matita potrebbe quindi non far trasparire dal volto le caratteristiche delle *shūkatsusei*, attraverso le sue espressioni. Si dovrà quindi disegnare la linea delle sopracciglia con una matita di una sfumatura marrone leggermente più chiara del proprio colore di capelli (il nero sarebbe troppo scuro, e per lo *shūkatsu* consigliano di non usare mai colori vivaci o troppo decisi), seguendo un preciso schema: il *mayuyama*, la parte più alta dell'arco delle sopracciglia dovrà essere disegnato proprio sopra la linea immaginaria che parte dell'angolo esterno dell'occhio, e le due estremità dovranno essere alla stessa altezza. Il colore non dovrà essere omogeneo, ma dovrà essere più scuro verso l'attaccatura del naso, più chiaro verso le tempie, e lo spessore dovrà superare leggermente quello delle vere sopracciglia.

Si dedicò poi agli occhi. Ci raccomandò di usare un piegaciglia, perché se le ciglia non sono arricciate verso l'alto ma puntano in basso tendono a dare un aspetto serio allo sguardo. Ha poi applicato un eyeliner per disegnare la linea degli occhi: va disegnata solo sulla palpebra superiore, perché applicarla anche a quella inferiore non sarebbe “naturale”; deve essere molto sottile e non estendersi oltre l'angolo esterno dell'occhio; deve essere di colore marrone scuro

e non nero (perché, ancora una volta, il nero sarebbe troppo vistoso). Sulle palpebre va applicato un ombretto che può essere soltanto una sfumatura di beige o di rosa: qualsiasi altro colore sarebbe inappropriato in quanto innaturale. Per finire, va poi applicato il mascara, che deve essere *waterproof*, per evitare che si sciolga macchiando le palpebre di nero durante un colloquio. Per le guance ancora una volta la sua spiegazione si fece molto schematica e precisa e ci mostrò che la linea immaginaria su cui dovevamo applicare il blush, che doveva essere di un colore aranciato per dare un'impressione di “freschezza”, era quella che partiva dall'orecchio e arrivava fino alla punta del naso. Il rossetto, infine, non può essere lucido, ed è consigliabile indossarne uno di una delicata sfumatura di rosa o di arancione.

La sua spiegazione, che constava anche di tutti i gesti con cui applicare tutti questi prodotti e che si è dilungata molto di più sui colori da scegliere o sulle linee da seguire di quanto io potessi annotare, per alcuni elementi si distanziava da altre lezioni a cui ho assistito, che non sono state sempre uguali fra loro, ma conteneva una serie di costanti del discorso sul trucco per lo *shūkatsu*: i colori devono essere “naturali”, ovvero sfumature di rosa e marrone, mentre i colori più decisi sono considerati inappropriati; il trucco deve essere visibile, ma non deve essere particolare o “eccessivo”; l'immagine che il volto truccato deve trasmettere è una di *seiketsukan*, “pulizia” ma anche “onestà”, “chiarezza”; l'apparente scientificità delle regole del trucco per lo *shūkatsu*, illustrate con schemi e presentate come universali.

Bisogna tenere presente che, come è chiaro se consideriamo che a tenere questa lezione era un'azienda di prodotti cosmetici, c'è anche un aspetto economico del trucco per lo *shūkatsu*, così come per gli abiti: le aziende che tengono queste lezioni hanno degli interessi economici nel predisporre tali eventi per le *shūkatsusei*, che quindi compreranno i loro prodotti. Ma questo non basta a spiegarne l'esistenza, il numero di ragazze che prendono parte a queste lezioni e il fatto che la totalità di esse sia consapevole di come sia necessario truccarsi per affrontare un colloquio e, alla lunga, per affrontare la vita lavorativa in generale. Infatti, per quanto siano numerose le ragazze che seguono queste lezioni, molte di più sono quelle che non le seguono (solo Ai, tra le mie interlocutrici era stata a uno di quei *seminar*), e il motivo è che non ne hanno bisogno: sanno già come truccarsi e, soprattutto, sanno come truccarsi per

lo *shūkatsu*. È chiaro quindi che, in primo luogo, come c'è un'offerta c'è anche una richiesta di queste lezioni di trucco e, in secondo luogo, non è solo in quel contesto che le ragazze vengono istruite sull'argomento e sull'obbligo a truccarsi.

2. Il trucco come *onna no reigi*

Tra le mie interlocutrici, Mayu fu la prima a dirmi che il trucco fa parte delle buone maniere per una donna ed è quindi necessario e obbligatorio nel contesto lavorativo, ma quella fu solo la prima di una lunga serie di occasioni in cui sentii usare l'espressione "*onna no reigi*", educazione femminile, per parlare di trucco. È questo un nodo molto complesso, che ci introduce alla dimensione sociale della cosmetica e che, se sciolto a dovere, può dirci molto sul ruolo delle donne all'interno del mondo aziendale, e più in generale all'interno della società giapponese contemporanea.

Mayu: Chissà perché il trucco, eh? Prima di tutto, truccarsi è buona educazione, no?

Anna: Buona educazione?

M: Essere struccate non va bene. E poi io non vorrei mai uscire struccata. Per questo mi trucco. Anche se poco, anche se ti metti solo il rossetto, anche se di poco, dà un'impressione migliore. Si vuole dare una buona prima impressione, no? E quindi, penso che sia meglio un volto luminoso, ma non va bene truccarsi in modo troppo vistoso, voglio migliorare l'impressione [che le persone hanno di me] che il mio aspetto produce.

A: Non si può andare a un colloquio senza trucco?

M: È maleducato.

A: Maleducato?

M: Per le buone maniere degli adulti, delle *shakaijin*, sembra che essere struccata non vada bene.

A: Ah davvero?

M: Come minimo devi metterti il rossetto. Sembra sia così. Anche se io non so esattamente [come sia] (Mayu, Intervista 1).

Le lezioni di trucco, oltre che a insegnare i gesti che servono ad applicare i prodotti e i colori adatti ai colloqui di lavoro, erano anche lezioni sul significato sociale del trucco: era

chiaro come per loro fosse fondamentale non soltanto che le ragazze imparassero le tecniche del corpo necessarie, interiorizzando quella lunghissima serie di nozioni e gesti, ma che imparassero a vedere l'importanza di avere il viso truccato in quanto *shakaijin*, membri della società. In una di queste lezioni in particolare, imparai molto su questo aspetto della cosmesi e su come le ragazze non possano sottrarsi a queste prescrizioni estetiche. Si trattava di un corso sul *midashinami* che si è svolto in università, a Waseda, tenuto da due rappresentanti del negozio Aoyama, aperto a ragazzi e ragazze, seguito da un corso di trucco tenuto da un truccatore. Per la prima ora il pubblico era misto e le due relatrici hanno parlato soprattutto di abiti, il campo di loro competenza, sia maschili che femminili. Alla fine della prima ora, quindi, i ragazzi sono stati congedati: la parte che interessava a loro era finita. Nonostante il numero di regole che anche i ragazzi devono tenere a mente per preparare il loro corpo allo *shūkatsu*, è chiaro che le prescrizioni che regolano i corpi femminili sono molte di più: le ragazze hanno infatti seguito un corso di due ore, il doppio del tempo dei ragazzi.

Quel giorno, a fare lezione era un truccatore che aveva lavorato alla Shiseido per molti anni prima di aprire uno studio proprio. Esordì, per cominciare la sua spiegazione, dicendo che «il trucco fa parte delle buone maniere», intendendo con questo due cose: lo stesso truccarsi fa parte della buona educazione, e il modo in cui ci si trucca deve sottostare a delle norme di comportamento, che cambiano in base alla circostanza. Ci ha fatto l'esempio di un funerale, a cui sarebbe totalmente inappropriato indossare un rossetto dal colore acceso. Mentre truccava la ragazza che si era fatta volontaria ci ha spiegato il motivo per cui si devono usare colori come il beige, il rosa e il marrone: essendo colori neutri non portano con sé eventuali connotazioni, positive e negative, come i colori più vivaci, e indossandoli non si rischia di incorrere in giudizi, negativi o positivi, da parte delle persone con cui si interagisce, ma avranno un effetto “neutrale”. Ci ha inoltre insegnato un modo per meglio guardarci come ci vedranno i *recruiter* e truccarci, così, nel modo più giusto dal loro punto di vista, ovvero lasciando uno spazio equivalente al nostro braccio teso tra noi e lo specchio: se ci truccassimo guardandoci troppo da vicino finiremmo per vedere troppi difetti e rischieremo di esagerare con il trucco per coprirli. Per molte delle cose che ci ha spiegato, il truccatore adduceva spiegazioni che esulavano dalla cosmesi e dall'estetica in sé, ce ne spiegava l'effetto che

avrebbe provocato nelle persone che ci avrebbero fatto il colloquio e le conseguenze che avrebbe avuto. Per esempio, parlando dell'*eyeliner* ci disse che usarne uno nero potrebbe far pensare ai selezionatori, soprattutto se uomini, che siamo troppo truccate, e questo produrrebbe in loro un'impressione negativa. Su quanto trucco sia "troppo trucco", e perché, è stato difficile ottenere chiarimenti, sia in contesti come questi che durante le interviste, perché, come ho intuito, si tratta di quel tipo di informazioni che le mie interlocutrici davano per scontate e quindi spesso non erano esplicitate durante le lezioni. Ma ho avuto modo di raccogliere, qua e là, indizi sparsi su come il trucco "eccessivo" (definizione molto relativa, dato che un'infinità di dettagli potrebbero far apparire una *shūkatsusei* troppo truccata), così come un completo troppo attillato o troppo corto, crei l'impressione che la candidata voglia migliorare il suo aspetto, essere più bella, invece che adattare il suo aspetto alle aspettative degli altri. Il corpo delle *shūkatsusei* è, per così dire, "sessualizzato" anche in un contesto come quello dei colloqui di lavoro: il suo volto "troppo" truccato o il suo corpo "troppo" scoperto risulterebbe sessualmente attraente agli occhi dei selezionatori maschi. Anche in questo contesti, allora, le giovani donne devono stare molto attente a come mostrano il loro aspetto, attribuendo a se stesse la responsabilità di innescare con il proprio corpo il desiderio maschile. Per esempio, durante il corso di *shūkatsu manners* di Waseda, la donna che ci faceva lezione ci spiegò in che modo era opportuno legare la sciarpa intorno al collo durante lo *shūkatsu* invernale, ovvero fermandola con un nodo dietro il collo: annodarla sul davanti sarebbe stato, secondo lei, come dire «guardatemi il petto» («*mune o mite kudasai*»). Ma la più esplicita è stata la signora Sakai, la truccatrice, che lavorava con uno studio fotografico che si occupava anche di foto per lo *shūkatsu*, alle cui lezioni ho assistito due volte. Ogni volta ci ha mostrato delle foto a confronto, del tipo che si allega agli *entry sheets* con cui ci si candida, chiedendoci quali trovassimo appropriate per questo scopo. La maggior parte delle foto mostravano ragazze truccate alla moda, sorridenti, con i capelli tinti di colori chiari, fotografate di tre quarti. Queste ragazze, ci chiedeva, «sono carine, non è vero?». Per poi aggiungere che una foto del genere farebbe molto probabilmente pensare ai selezionatori uomini cose come «porterei volentieri a cena questa ragazza», e non «sembra una ragazza con cui è piacevole lavorare». Le foto dovranno quindi mostrare ritratti frontali di ragazze truccate

in modo neutro, con i capelli, neri, raccolti o allontanati dal viso, dal sorriso pacato e lo sguardo deciso (vedi fig.1).



Fig.1 Fototessere a confronto all'interno dei materiali che sono stati distribuiti durante una lezione di trucco della signora Sakai. La foto a sinistra è un esempio di come non si debba apparire nelle foto da allegare agli *entry sheets*, mentre quella a destra è l'esempio corretto.

Così come Marie, dicendo a Rina che non avrebbe più potuto andare con il papà alle terme nell'area maschile perché avrebbe potuto attirarsi gli sguardi degli uomini, anche nelle parole della signora Sakai ancora una volta la sessualità maschile è rappresentata come predatoria e incontrollabile, qualcosa di cui le donne hanno la colpa. Il corpo femminile figura quindi come la preda, colpevole di aver attirato lo sguardo del predatore: è il corpo femminile, di conseguenza, a essere attentamente censurato, sottoposto a una lunghissima serie di regole che, imponendo da un lato di truccarsi e dall'altro di non truccarsi troppo, limita e definisce molto precisamente il modo in cui una donna può disporre del suo corpo in pubblico.

Truccarsi “troppo” starebbe quindi a significare che la ragazza in questione non ha tenuto in considerazione il contesto e le persone che avrebbe avuto davanti, si è truccata a suo gusto e non pensando a cosa sia gradito e considerato appropriato dai selezionatori. Anche il truccatore che è venuto a Waseda, però, ha sottolineato che se da una parte non si può eccedere e ci si deve truccare in modo neutro, dall'altra il trucco deve essere visibile: il trucco sul viso delle *shūkatsusei* deve comunicare che si è preparata con cura al colloquio, perché gli attribuisce importanza, e non si è quindi truccata “per sé”, per essere bella, per “l'altro”, ma ha utilizzato il trucco come *reigi*, forma di educazione.

Nel trucco come forma di educazione il rossetto, ci disse anche, è particolarmente importante perché le donne della generazione delle nonne delle *shūkatsusei* di oggi non uscivano mai di casa senza, anche quando non aggiungevano null'altro. Aggiunse infine che anche se ultimamente uomini e donne sono trattati alla pari nel mondo del lavoro, «le donne sostengono i colloqui in modo femminile» («*josei wa joseirashiku mensetsu o ukemasu*»). Infatti, ho spesso sentito dire dalle mie interlocutrici e durante le lezioni di *midashinami* che è consigliabile che le ragazze indossino la gonna per i colloqui, invece dei pantaloni.

Anna: E per il completo? Qual è il giusto completo?

Nanaka: Un completo nero. I completi soliti, “quei” completi neri. Ma quando io sono andata con mia madre a comprare un completo per lo *shūkatsu*, potevo scegliere tra gonna e pantalone. Io li ho indossati entrambi ma quando ho provato i pantaloni, mi facevano sembrare un po' *namaiki*. Come si dice? Credo sia come “arrogante”. Quando indossavo i pantaloni. Forse è la mia faccia però...

A: Qual è la parola che hai usato? *Namaiki*?

N: *Namaiki*. Mi faceva sembrare così, quindi ho comprato la gonna. Ma la mia amica che indossa i pantaloni non lo sembra affatto.

A: Ma come mai tu hai pensato di sembrare arrogante?

N: No, bè, me l'ha anche detto mia madre. «Sembri un po' arrogante», cioè non sembri umile. Quindi ho preso la gonna (Nanaka, Intervista 1).

Dalle parole di Nanaka e dal consiglio di sua madre, che al momento dell'intervista lavorava in un'università proprio per il supporto agli *shūkatsusei*, si evince che indossare una gonna per un colloquio di lavoro non significa soltanto fare *shūkatsu* in modo “femminile”, ma anche dimostrarsi umili: significa sottostare alle norme di comportamento socialmente prescritte nell'ambiente aziendale e alla definizione socialmente accettata di “donna”. È interessante la sua scelta della parola “*namaiki*” per descrivere il suo aspetto quando indossava i pantaloni, perché nonostante lei l'abbia tradotta con la parola inglese “*arrogant*”, la definizione che ne danno i dizionari è più specifica: indica infatti “l'azione del parlare o agire avventatamente senza tenere conto della propria età e delle proprie capacità, o la persona che agisca in questo

modo”². Scegliere una gonna significava quindi, per Nanaka, dimostrarsi umile, consapevole della sua posizione di ultima arrivata, indossando un capo d'abbigliamento tradizionalmente femminile: adattarsi alla definizione locale dell'identità femminile stereotipata e rispettare le prescrizioni imposte ai corpi femminili significa, qui, dimostrare umiltà e consapevolezza delle gerarchie aziendali, caratteristiche molto apprezzate dalle aziende giapponesi. Allo stesso modo il trucco, come ci hanno insegnato in queste lezioni, serve alle *shūkatsusei* ad «affrontare i colloqui in modo femminile», accettando di “indossare” una femminilità stereotipata, che cancella le differenze tra le diverse donne e che addomestica il corpo femminile stabilendo i confini precisi della sua espressività.

Rina, in particolare, mi ha spiegato a fondo il modo in cui il volto truccato esprime rispetto per l'altro, specialmente nel contesto lavorativo, ma non solo, e di conseguenza del significato che ha il trucco per una *shakaijin*.

Rina: Io non lavorerò nelle vendite, quindi andrò con i miei abiti normali, a lavoro. Ma non andrò mai a lavoro struccata. Ovviamente, perché in ufficio devi incontrare altre persone.

Anna: Ah quindi tu non vorresti andare in ufficio struccata?

R: Io ci andrei, certo, perché è una seccatura [truccarsi]. Ma non penso sia permesso. Bè forse non si può dire che non sia permesso, ma non è molto... Insomma, visto che ci sono anche altre persone... Non vai [a lavoro] struccata. Penso di non aver mai sentito di qualcuna che vada al lavoro senza trucco. Però dipende dal lavoro. Per esempio, un'istruttrice di nuoto. Una persona con un lavoro del genere penso possa anche andare struccata. Ma tra chi lavoro in un ufficio non ci sono donne che non si truccino.

A: Ah davvero? Ma cosa vuol dire “perché ci sono altre persone”? Cos'è che ti preoccupa? Cosa ti fa pensare che visto che ci sono altre persone, ti devi truccare?

R: Tra i giapponesi... Nella cultura giapponese dire che una donna è *suppin* [struccata] vuol dire che non ha cura di sé, una persona che se ne frega, quindi se vai in ufficio *suppin* la gente penserà di te “ah, a quella lì non gliene frega proprio niente eh”. Penseranno che sei trascurata (Rina, Intervista 1).

Anche in altre occasioni Rina mi aveva spiegato che lei indossa sempre del trucco quando sa che avrà a che fare con molte persone durante la sua giornata, soprattutto se dovrà

² Definizione del dizionario *Digital Daijisen*.

interagire con persone che non conosce, come per esempio durante il suo *baito* (lavoro per studenti), o persone a lei superiori (*me ue no hito*). Invece non avrebbe avuto problemi a presentarsi allo *zemi* (seminario di tutti i laureandi di un professore) che entrambe frequentavamo, o a lezione, visto che ormai conosceva tutti. Per lei, mi spiegò, era una forma di rispetto, un modo di far capire alla persona che aveva di fronte che si era preparata per quell'incontro e gli dava importanza. Anche Kanae mi ha spiegato una cosa simile.

Anna: Quindi non lo fai per una questione di educazione?

Kanae: No, io no, ma penso che le *shakaijin* debbano truccarsi per una questione di educazione. Cioè, io penso che loro la pensino così. Perché?

A: Sì.

K: Non è questione di *seiketsukan*? Capisci cosa vuol dire?

A: Sì.

K: Per gli uomini non è la barba? Le donne non hanno la barba ma... Se hai le occhiaie, coprendole il tuo volto sembra più luminoso, e poi sembri in salute, dai una buona impressione a chi ti vede. E le studentesse, sai, possono anche frequentare solo i loro amici, no? Non devono per forza parlare con altre persone. Invece quando diventi *shakaijin* devi essere in grado di andare d'accordo con persone che non conosci. In quelle situazioni l'impressione [che hanno di te], il modo in cui ti comporti, hanno un impatto sulla persona con cui interagisci. Devi dare una buona impressione. Cioè, devi... Se dai una buona impressione puoi costruire una relazione migliore. E questo ne fa parte, il trucco (Kanae, Intervista 2).

Dalle parole di Rina e Kanae possiamo capire come sia lo sguardo dell'altro, uno sguardo esterno, quello degli altri *shakaijin*, a innescare la consapevolezza di dover modificare il proprio aspetto per essere accettate all'interno del contesto lavorativo. In definitiva, il trucco rientra nel *midashinami*, e quindi nella cura dell'aspetto “per l'altro”, ma è specifico delle donne, che quindi dovranno rispettare un numero molto più alto di regole rispetto ai coetanei maschi e incorporare un numero più alto di tecniche: il controllo che devono esercitare sul loro corpo si estende anche al viso e richiede un'attenzione, e una sorveglianza, costanti. Così come per gli uomini, rispettare le regole del *midashinami* serve a dimostrare umiltà: una donna che si trucchi “troppo” o non si trucchi affatto dimostrerebbe di privilegiare i suoi desideri, il suo modo di essere, invece che quello che ci si aspetta da lei, e questo

destabilizzerebbe il rigido ordine gerarchico delle grandi aziende giapponesi. Come mi ha detto Rina, gli altri penserebbero di lei che è una persona a cui “non importa” dell'etichetta, della sua posizione, del rispetto che bisogna dimostrare anche con il corpo e le sue modificazioni ai propri superiori. Per contrasto, le aziende straniere o le start up, più piccole, non strutturano i dipendenti in un'organizzazione gerarchica altrettanto rigida, e ne consegue che non impongano un codice di abbigliamento specifico.

3. Trucco, bellezza e identità

Poiché le mie interlocutrici, come la maggior parte delle loro connazionali, indossano il trucco non solo per i colloqui o per il lavoro, ma in ogni situazione pubblica, è impossibile capire il loro rapporto con il trucco senza esplorarne anche la dimensione personale e senza osservare tutti gli ambiti della vita delle ragazze in cui vengono socializzate all'uso del trucco. Durante le interviste, infatti, era impossibile parlare di cosmesi, anche limitando le mie domande allo *shūkatsu*, senza parlare del trucco che indossavano tutti i giorni: per spiegarmi il significato e l'importanza sociale del trucco e quello che significava per loro, avevano bisogno di spiegarmi di come hanno cominciato a truccarsi, dei commenti delle compagne di corso più grandi di loro sul loro aspetto, della cerimonia del raggiungimento della maggiore età, dell'uso della mascherina igienica per coprire il volto struccato. In questo paragrafo e in quello successivo analizzerò quindi le intersezioni di trucco, ideali estetici e senso di sé sia nel trucco obbligatorio, per lo *shūkatsu*, sia nel trucco che le ragazze indossano tutti i giorni, e che non è meno “obbligatorio”. Analizzerò poi il rapporto delle ragazze con il trucco durante la loro crescita, dall'età infantile alla maggiore età.

Anna: Anche le studentesse universitarie si truccano tutte?

Mayu: Sì.

A: Ed è per un motivo diverso? O anche lì è perché fa parte delle buone maniere?

M: No. Bè, non è che le *shakaijin* pensino «ah, devo per forza truccarmi». Cioè, è anche così, però di solito nessuna vuole uscire di casa senza trucco. Vogliono farsi belle, almeno un pochino. Di solito è per questo che si truccano. Ed è lo stesso per le studentesse.

A: Quindi non è diverso?

M: No, non penso che sia diverso.

A: Ma quando sei studente sei già obbligata a truccarti?

M: No, bè... Cosa intendi dire? Intendi quello che le ragazze pensano? O quello che ti dice la società?

A: Bè, se una *shakaijin* andasse in ufficio struccata, non sarebbe sconvolgente?

M: Sì.

A: Anche in università è così?

M: Bè, non è lo stesso [sconvolgente] per le studentesse? Insomma, anche se non ti trucchi non c'è problema ma...

A: Le studentesse?

M: Non è un problema se non ti trucchi, e poi ci sono le ragazze che non lo fanno. Non vogliono truccarsi. Il modo in cui è "sconvolgente" forse è diverso. Si truccano tutte no? E quindi in quel senso... Se ti trucchi sempre e poi un giorno non lo fai è sconvolgente. Forse la gente pensa che tu sia stanca, no? Invece le ragazze che dicono «a me il trucco non piace, non voglio truccarmi», per loro è diverso, perché la gente sa che loro sono quel tipo di ragazza. E quindi non sconvolge nessuno, perché loro sono così (Mayu, Intervista 3).

Come si evince dalle sue parole, e come mi aveva spiegato in altri punti delle nostre interviste, il trucco delle *shakaijin* non è motivato solo dal fatto che il contesto lavorativo lo richiede, ma anche dal desiderio delle donne di «farsi belle, almeno un pochino». D'altronde, se è pur vero che le donne che diventano *shakaijin* devono, obbligatoriamente, truccarsi per il lavoro, c'è una soluzione di continuità tra il loro truccarsi prima di «uscire nella società» (*shakai ni deru*) e il trucco come parte delle *onna no reigi*, delle buone maniere per una donna: per quanto il modo in cui si truccano prima e dopo questa transizione, o durante e dopo il lavoro, possa cambiare, il trucco resta nell'ambito dell'estetica, e il suo scopo resta quello di trasformare il proprio volto per adattarlo ai criteri di bellezza locali.

Come Mayu ha accennato quando ha detto che «nessuna vuole uscire di casa senza trucco», lei stessa, così come la maggior parte delle mie interlocutrici, tra cui solo Ai non si truccava abitualmente, mi ha detto di non poter concepire di uscire di casa con il volto pulito. Rina ad esempio mi ha detto che, nonostante truccarsi non le piaccia, riesce a uscire di casa senza

trucco solo se si tratta di un'uscita di pochi minuti o se indossa una mascherina, che le copre la maggior parte del volto e, segnalando che può essere malata, giustifica la sua “trascuratezza”.

Rina: [Il modo in cui ti truccherai] dipende dall'azienda che ti assume ma la mia è un'azienda normale, quindi il mio trucco sarà naturale, professionale. Dev'essere un trucco semplice, che mi faccia sembrare in salute e che mi faccia sembrare una donna.

Anna: Tu ti trucchi tutti i giorni?

R: Bè, solo quando esco. Ma se devo andare nel *conbini* vicino casa no³. Quindi non tutti i giorni, solo quando esco.

A: Quindi ti capita di uscire senza trucco?

R: Vicino casa sì. Non mi trucco quando devo andare vicino casa, oppure mi metto una mascherina, quando vado in posti come Shibuya.

A: Ah sì? Come mai la mascherina?

R: Bè, se metti la mascherina ti puoi nascondere no? Si vedono solo gli occhi.

A: E quando vai in università?

R: Capita spesso che mi trucchi, in effetti.

A: Ma non sempre?

R: Non sempre (Rina, Intervista 1).

Come Rina, anche Mayu, Ayuko, Kanae, Nanaka e Azusa mi hanno detto di non uscire mai di casa senza trucco. Se l'impressione che mi ha dato Rina è di una ragazza piuttosto sicura di sé, a cui non piace truccarsi, ma che lo fa per educazione (è anche l'unica ad andare a lezione struccata, alle volte), per le altre ragazze era più una questione di insicurezza: non si sentono a loro agio a uscire di casa con il volto pulito, così com'è, o perché si sentono messe sotto pressione dalle loro coetanee, che altrimenti commenterebbero il loro aspetto, come Nanaka, o perché sono a disagio con il loro aspetto fisico, come Kanae.

³ In Giappone i *convenience stores*, abbreviato *conbini*, sono talmente tanti che molto spesso quello più vicino è solo a qualche minuto a piedi da casa propria. È stato usato spesso come esempio di posto in cui le mie interlocutrici avrebbero accettato di andare senza trucco.

Anna: In università non c'è bisogno di truccarsi?

Kanae: Quello dipende da te. Dalla tua scelta. Dipende dalla persona.

A: Se sei studente...

K: Cosa cambia? Perché quando diventi *shakaijin* diventa questione di educazione?

A: Esatto. Per esempio, ora tu sei ancora studentessa. In quali situazioni senti di *doverti* truccare?

K: Quando esco, penso: «devo truccarmi».

A: Quando esci?

K: Sì, quando vado fuori. Quando devo uscire di casa penso: «devo truccarmi».

A: Come mai?

K: Non ho la sicurezza [di uscire] senza.

A: Ah no?

K: Le mie sopracciglia... Adesso non porto tanto trucco, ma le mie sopracciglia sono molto chiare, e la mia faccia sembra quella di una persona malata [senza trucco].

A: Non ci credo.

K: Ho le occhiaie. E ho un brutto colorito. Se non metto qualcosa sulle guance, sembra che io stia male (Kanae, Intervista 2).

Se è pur vero che esiste una minoranza di ragazze che, come Ai, iniziano a truccarsi in occasione dello *shūkatsu*, la maggior parte di loro si trucca già dai diciannove, vent'anni e il trucco ha già, per loro, un preciso significato, che è quello di uniformarsi al comportamento delle coetanee e di modificare il proprio viso in nome di una bellezza ideale, prestabilita. Nanaka, per esempio, mi ha parlato a lungo di come lei si metta spesso a confronto con le sue amiche che considera belle, di come lei stessa si stupisca di vedere un'amica non truccata in università e glielo faccia notare e di come sia lei che le sue amiche si sentano esposte se non indossano trucco sul viso: «*suppin* equivale a imbarazzo, perché con il trucco sei più carina».

Nanaka: Molte delle mie amiche sono molto carine e pubblicano molte foto di sé su Instagram, e vedere quelle foto mi fa pensare che devo fare attenzione a cosa indosso. Quel tipo di post su Instagram riceve molti likes, quindi mi fa pensare «oh, alle persone piace questo». Non cerco

di essere come loro ma fa sì che mi importi, di più, di cosa indosso, eccetera. Questa è una cosa. Quindi penso che se a tutte le mie amiche non importasse granché di moda e trucchi, allora neanche a me importerebbe così tanto. Capisci quello che intendo? Visto che molte delle mie amiche sono carine, voglio essere carina anche io. Per farla semplice. E poi in Giappone non va bene dimostrarsi sicura di sé.

Anna: Ah no?

N: No. Devi essere umile. Quindi io, dentro di me, penso di non essere brutta, ma non posso dirlo ad alta voce. Vorrei poterlo fare. In Giappone [la gente] dà molta importanza a quello che pensano le altre persone, quindi questo mi fa sentire... Sopprimo questo desiderio (Nanaka, Intervista 2).

Anche per Nanaka, quindi, il trucco ha molto a che vedere con il suo desiderio di essere bella, di essere come le sue amiche e non a caso a innescare questo desiderio è anche il fatto che le sue amiche ricevono molti *likes* su Instagram, e incarnano quindi il tipo di bellezza socialmente apprezzato. Inoltre, è interessante che proprio parlando di questo Nanaka mi abbia parlato di umiltà e di come sia una caratteristica positiva e molto apprezzata in Giappone, tanto che mostrarsi, al contrario, sicuri di sé risulti inappropriato. Anche qui, come nel trucco per lo *shūkatsu*, truccarsi è un modo per dimostrare umiltà e conoscenza delle regole sociali: una ragazza deve essere carina ma non deve dimostrarsi tanto sicura della sua bellezza da non truccarsi affatto.

In questo passaggio dell'intervista a Nanaka vediamo inoltre che il desiderio di truccarsi per migliorare il suo aspetto parte apparentemente da lei perché Nanaka, che era ancora studentessa, non era obbligata da nessuno a truccarsi. Come Kanae, che attribuiva il suo bisogno di truccarsi tutti i giorni a una sua debolezza, alla sua insicurezza relativa al suo aspetto fisico, anche Nanaka mi ha spiegato che è lei stessa a volersi truccare perché crede di essere più carina se è truccata. Allo stesso modo Mayu mi ha detto che non è per gli altri, per quello che potrebbero pensare di lei, che si trucca, ma per se stessa.

Anna: Tu, personalmente, ti trucchi perché è una questione di educazione o perché ti fa sembrare più carina?

Mayu: Io? Bè, sì, cioè, non mi va di uscire struccata.

A: Ma è perché ti sentiresti a disagio?

M: Non mi importa granché di quello che pensano gli altri, a me non va.

A: Quindi non ti importa di quello che pensano gli altri?

M: Sono io che non voglio.

A: Ti trucchi perché lo vuoi tu, ma ci sono mai dei momenti in cui pensi: «non mi va proprio di truccarmi»?

M: Certo, molto spesso. Mi trucco quando devo incontrare persone. Se si trattasse di uscire nel mio quartiere uscirei, senza trucco, nascondendomi con una mascherina.

A: Come nel *conbini* vicino casa?

M: Sì, ma anche lì puoi incontrare persone [che conosci]. Insomma, non vorrei incontrarne.

A: E se ne incontri che fai?

M: Penso: «ecco, mi hanno beccata». Però adesso viviamo in una casa diversa di quella in cui eravamo quando andavo al liceo, quindi non ho amici vicino casa e non mi importa granché [di farmi vedere]. Se invece ne avessi probabilmente non uscirei [così], ma visto che non ne ho e si tratta solo delle vecchiette del vicinato mi limito a pensare: «cavolo, mi hanno beccata».

A: Sei in imbarazzo?

M: [Penso] «mi hanno beccata, uffa» (Mayu, Intervista 2).

Nelle sue parole è evidente una contraddizione: lei afferma di truccarsi per se stessa e che non le importi di cosa penserebbero le altre persone vedendola struccata, eppure quando mi spiega perché non esca mai senza trucco, o senza coprire il viso, mi dice che uscirebbe pure struccata se non fosse per le persone che potrebbero vederla. Le sue risposte mi hanno però fatto capire che Mayu elabora così, dicendosi che lo fa per se stessa, la sua impossibilità di uscire di casa senza trucco, nonostante ammetta che il più delle volte non avrebbe voglia di farlo. Come lei anche Kanae, come ho riportato in un passaggio precedente, attribuisce a se stessa e alla sua insicurezza l'impossibilità di mostrare ad altri il suo volto struccato, e in generale, tutte le ragazze con cui ne ho parlato si sono espresse così: «*suppin de ie kara detakunai*», ovvero «non voglio uscire di casa struccata». Qui è evidente un ulteriore intreccio – oltre a quella tra trucco per lo *shūkatsu* e trucco “quotidiano” – altrettanto indissolubile, e cioè quello tra condizionamenti esterni e scelta individuale. L'anello mancante in grado di collegare sia la dimensione del trucco come forma di educazione e il trucco “quotidiano”, sia

scelta individuale e condizionamenti esterni è la bellezza: l'imperativo che impone di essere esteticamente piacevoli per interagire con gli altri sul lavoro e il desiderio delle donne di corrispondere agli ideali di bellezza socialmente costruiti. Le mie interlocutrici non vivono la necessità di truccarsi per lo *shūkatsu*, e nemmeno la necessità di truccarsi nella loro vita di tutti i giorni, come un'imposizione esterna, ma piuttosto come un loro personale bisogno o desiderio. Non attribuiscono nessuna causa esterna a quella che è per loro un'abitudine, un insieme di gesti inconsapevoli, incorporati, nonostante ne riconoscano il significato sociale e la funzione che ha nel mondo degli *shakaijin*. Per loro, è il desiderio di essere belle, o il bisogno di cambiare un aspetto che non accettano, a spingerle a spendere cifre considerevoli in prodotti cosmetici e a impiegare il loro tempo, ogni giorno, ad applicarli e a rimuoverli, una routine che richiede costanza, forza di volontà e tempo sottratto al sonno o ad altre attività. Perché desiderano essere belle, secondo gli standard culturali locali, fanno del loro viso una tela su cui ne dipingono uno diverso, ogni giorno, e ogni giorno lo cancellano, vivendo un confronto costante tra quello che il loro viso è e quello che “dovrebbe essere”.

È impossibile non percepire nelle parole di Mayu un'eco della metafora del panopticon di Foucault: così come i detenuti della prigione progettata da Bentham le giovani donne sono osservate da un occhio vigile che però si fa invisibile a esse. È lo sguardo della società, delle aziende, dell'*enterprise-state*, che, in un sistema politico democratico, non esercitano un controllo diretto sulla popolazione, sui corpi delle donne, ma il potere della sorveglianza del panoptismo. Sono le ragazze stesse che, fin da bambine, imparano a interiorizzare quello sguardo che esercita il controllo, a rivolgerlo a se stesse con i loro stessi occhi, a sorvegliarsi a vicenda: così Marie insegna alla figlia a sorvegliare il suo peso, a coprire il suo corpo nella misura considerata appropriata; così le studentesse prendono in giro le amiche che per un motivo o per l'altro si presentano a lezione senza trucco e, soprattutto, dicono a se stesse che non possono uscire di casa senza trucco, e che se è così è solo perché sono loro a volerlo, perché nessuno le costringe. Il potere della sorveglianza si è quindi frammentato in una costellazione di occhi che si auto-sorvegliano e si sorvegliano a vicenda, laddove diventa impossibile vedere quale sia l'istituzione che agisce quel controllo in prima istanza, né è possibile vederne il motivo. Per questo le mie interlocutrici mi hanno parlato del trucco come

di una cosa personale, non di un fatto sociale, di cui nessuno ha mai detto loro che sia obbligatorio – se non per lo *shūkatsu* – e che sono loro a scegliere allo scopo di essere più belle. Ma se la bellezza diventa un obbligo sociale, che ha l'effetto di impedire a una donna di uscire di casa e incontrare altre persone se non è truccata, come può essere solo una scelta? Emblematico, in questo senso, è il significato del termine “*joshiryoku*”, neologismo che è entrato nell'uso comune nel 2009⁴ e che è spesso utilizzato nel linguaggio pubblicitario, ma anche dalle nuove generazioni. Letteralmente significa “forza delle ragazze”, ma in realtà il suo significato è ben diverso e circostanziato, come mi ha spiegato Nanaka.

Anna: Volevo chiederti riguardo a cosa significa essere *kawaii* e che cosa sia la *joshiryoku*.

Nanaka: *Joshiryoku*? Bè, dare molta importanza al tuo aspetto fisico. Curare il tuo aspetto. *Joshiryoku*... Essere capace di *kizukau*⁵.

A: Cioè tipo riempire il bicchiere quando è vuoto?

N: Esatto, esatto. O avere sempre con te i fazzoletti. O avere sempre il rossetto. E non sono mai struccate.

A: Non è una frase che usano soprattutto nelle pubblicità?

N: Lo usiamo anche nelle nostre conversazioni di tutti i giorni.

A: Ah sì?

N: Tipo: «hai molta *joshiryoku*».

A: Per avere con sé i fazzoletti?

N: Sì, o lo *hankacchi*⁶. Usarlo quando ti sei lavata le mani. O forse indossare sempre i tacchi.

A: Quindi dirlo è un complimento?

N: Sì. Ma alle volte è anche... Non è prendere in giro ma non è sempre: «ah, hai molta *joshiryoku*, che brava», ma a volte è più tipo «sì, tu hai *joshiryoku*, io no, ma non mi importa». A volte, lo diciamo così. Ma penso sia un complimento, alla fine.

⁴ Secondo la voce “*joshiryoku*” del dizionario Digital Daijisen.

⁵ Significa letteralmente “fare attenzione”, “preoccuparsi di”, ed è una caratteristica lodata nelle donne. Si tratta, nello specifico, del preoccuparsi che tutte le persone intorno a sé siano a loro agio, per esempio riempiendo a tutti il bicchiere man mano che si svuota o servendo da mangiare.

⁶ Un fazzoletto di stoffa o un piccolo asciugamano, molto utilizzato in Giappone sia da donne che da uomini, che si usa per asciugare le mani o detergere il sudore.

A: Hai detto che riguarda principalmente curare il proprio aspetto.

N: Sì, questa è l'immagine che ne ho io. E penso sia l'immagine che ne hanno tutti.

A: Non lo sapevo, questo mi è nuovo. Sapevo dei fazzoletti, e dei cerotti.

N: E postare foto carine su Instagram, tipo di dolci o di cuccioli. Oddio, è un argomento così stupido, *joshiryoku*.

A: Non è stupido, per me è interessante.

N: Sì, ma perché dobbiamo avere *joshiryoku*? Le persone sono persone.

A: Se qualcuno si complimentasse con te dicendo che hai *joshiryoku*, lo prenderesti come un complimento? Ti piacerebbe?

N: Sì. Bè, piacermi... Ne dubiterei, perché io non penso di avere. Ma ringrazierei. Ma direi: «sul serio?», «no no no, non è vero». Ma io non voglio essere... Io non voglio essere una ragazza con *joshiryoku*. Non le ammiro.

A: A me sembra un lavoro, richiede così tanto tempo.

N: Sì.

A: Insomma, se guardi le pubblicità dovresti fare tante di quelle cose per curare il tuo aspetto.

N: Lo so. Penso che richieda molto tempo, davvero. Preferisco usare quel tempo per qualcos'altro.

A: Però un po' ti influenza, no? A forza di vedere quelle pubblicità pensi: «bè, dovrei fare qualcosa anche io», no?

N: Sì.

A: Lo pensi mai?

N: L'ho pensato proprio poco fa. Avere *joshiryoku* è così stancante. Sembra come se stessi nascondendo la vera te.

A: Come se dovessi sempre rifinire la superficie.

N: Sì. Sembra *kyūkutsu*.

A: *Kyūkutsu*?

N: Cioè, non “scomodo”. “Stretto”, “soffocante” (Nanaka, Intervista 3).

Ho sentito spesso utilizzare questa espressione, a volte per lodare una ragazza e altre per farle notare, scherzosamente, che ne era priva. Come ha detto Nanaka dire a una ragazza che ha molta *joshiryoku*, è un complimento che anche lei sarebbe contenta di ricevere, anche se non aspira a esserlo. Questa parola, per il significato che ha e il modo in cui viene usata, ci dà

un'idea di quanto sia valorizzata, e di come sia legata alle idee locali sulla femminilità, l'attenzione di una donna per il suo aspetto fisico. Devolvere molto del proprio tempo a curare il proprio aspetto è quindi considerato una caratteristica positiva e “femminile” in una donna: quelle che riescono nell'impresa della sorveglianza costante del loro corpo, allo scopo di essere sempre “viste” belle, sono lodate in quanto femminili.

È impossibile astrarre il trucco per lo *shūkatsu*, e quindi il trucco come forma di educazione, dal trucco di tutti i giorni: stanno entrambi a significare che una donna per essere accettata deve dimostrare di voler risultare esteticamente piacevole agli altri, truccandosi. Ne consegue che trucco come *onna no reigi*, “educazione femminile”, e imperativo estetico sono inscindibili, come viene talvolta esplicitato anche nel contesto dello *shūkatsu*. Per esempio, durante una lezione di trucco, una lezione pratica a cui mi sono trovata da sola con un'altra studentessa, la ragazza che era con me ha risposto così alla donna che ci chiedeva perché (non se) pensiamo che il trucco sia necessario sul posto di lavoro: disse che «in quanto *shakaijin*, devi essere bella». La donna, che lavorava per un'agenzia di *recruiting* e che teneva la lezione, le ha dato ragione e ha aggiunto che non ci si può presentare in ufficio struccate perché si darebbe l'impressione di essere trascurate. La bellezza, in definitiva, ha un ruolo importante nella costruzione dell'identità femminile: le giovani donne devono incorporare le tecniche del trucco, ma soprattutto, devono acquisire la consapevolezza del loro obbligo, in quanto donne, di essere belle. Di conseguenza, la bellezza non può non avere un ruolo anche nello *shūkatsu*, quella fase di transizione che prepara le ragazze all'ingresso nella *shakai* e nel mondo del lavoro e durante la quale le *shūkatsusei* imparano a essere le *shakaijin* che ci si aspetta che siano.

Ai: Truccarsi è, come dire, fa come parte del senso comune. E quindi, insomma, da questo punto di vista penso che probabilmente quando si è *shakaijin* non truccarsi è interpretato come un andare contro il senso comune. Penso che quando diventerò *shakaijin* dovrò truccarmi. Non potrò più andare [struccata] ed è una seccatura.

Anna: A me sembra che le donne debbano essere per forza belle, che ci sia questa aspettativa sociale, questa pressione. Di dover essere bella. Tu cosa ne pensi?

Ai: Penso che ci sia eccome. Insomma, se sei un ragazzo, se hai i vestiti un po' sporchi non succede forse che la gente dica che “i maschi sono così”? Invece se una ragazza indossasse degli abiti leggermente sporchi a lei dicono: «come mai, nonostante sia una ragazza?». Penso sia la stessa cosa.

An: Devi sempre essere carina.

Ai: E poi tra le ragazze non ci sono anche quelle che mettono vestiti “maschili”? Anche io mi vestivo così. Per me il massimo era: t-shirt e pantaloncini. Però si ti vesti così, non è femminile, cioè... A me l'hanno anche detto, in realtà.

An: E chi te l'ha detto? Un ragazzo?

Ai: Un ragazzo.

An: E cosa ti ha detto?

Ai: Bè, vediamo, com'è andata? A me non piacevano i vestiti carini, mi piacevano quelli comodi. T-shirt, pantaloncini: il massimo. L'ho già detto. In un momento del genere mi sono sentita dire «non è mica una donna quella lì». Mentre era tra amici.

An: È stato molto maleducato.

Ai: Eh sì. Anch'io lo penso. Però penso anche che [la gente] la pensasse così su di me. E poi mi è anche successo che un ragazzo mi chiedesse perché io non mi trucchi. Non era un mio amico, ma a una lezione c'era con noi un ragazzo che si è inserito nel nostro discorso. Era l'estate del mio secondo anno di università, a una lezione di cinese. Me lo ricordo perché mi sono molto arrabbiata. Quel ragazzo non credeva che potesse esserci una ragazza che non si vuole truccare.

An: Ma come?

Ai: Per me era inconcepibile, che avesse detto una cosa del genere. E quindi io non lo sopporto quello lì (Ai, Intervista 2).

Ai era l'unica tra le mie interlocutrici a non avere l'abitudine di truccarsi e l'unica, quindi, a vivere la regola del trucco nello *shūkatsu* con più difficoltà: non sapeva da dove cominciare per imparare a truccarsi. Eppure, anche lei sapeva che era necessario, parte del “senso comune”, truccarsi. L'episodio che mi ha raccontato nel passaggio riportato è significativo perché mostra come nelle idee locali sulla femminilità il trucco non sia solo legato alle idee sulla bellezza, ma sia un elemento che costruisce, culturalmente, l'identità femminile.

4. Trucco e crescita sociale delle ragazze

Nonostante il trucco sia presentato come obbligatorio, le aziende e le agenzie di *recruiting* non danno per scontato che le giovani donne sappiano come truccarsi per lo *shūkatsu* e a questo scopo predispongono i *seminar*: per insegnare loro per filo e per segno come devono truccarsi. È chiaro quindi che non è un passaggio automatico per le ragazze, quello di iniziare a truccarsi e a farlo in un modo preciso, ma è, anche nella dimensione esplicita dell'antropologia locale, una tecnica che dovranno apprendere e coltivare e sul cui significato sociale dovranno essere istruite: è un'operazione antropopoietica, che non a caso avviene tramite un intervento, ripetuto quotidianamente, sul corpo. Ma il rapporto delle donne giapponesi con il trucco inizia molto prima dello *shūkatsu* e viene costruito durante tutta la loro crescita. Non a caso la cosmesi è una parte importante del rito che festeggia il compimento dei tre, cinque e sette anni dei bambini, lo *shichigosan*.

Prima ancora di venire a conoscenza dell'importanza del trucco in questo contesto rituale, e prima ancora di affrontare l'argomento con le mie interlocutrici, presi parte allo *shichigosan* dei due bambini della famiglia che mi ospitava, poiché proprio quell'anno Rina aveva compiuto sette anni e Tomo ne aveva compiuti tre e quindi lo avrebbero festeggiato insieme. Lo *shichigosan* è un rito durante il quale si ringraziano i *kami*, le divinità, per la crescita dei bambini, segnando i traguardi dei tre, dei cinque e dei sette anni e si prega per il loro futuro. Cade a novembre, di domenica, e consiste in una visita a uno dei santuari shintoisti più famosi della città insieme alle famiglie della madre e del padre dei bambini, per pregare e chiedere alle divinità protezione per i bambini. La storia dei riti dell'infanzia in Giappone è molto ricca, e se ne documentano a partire dall'undicesimo secolo. “*Shichigosan*” è il nome che questi riti hanno assunto a partire dal diciottesimo secolo, uniformando le diverse forme e nomi che il rito aveva precedentemente nelle varie regioni e per le diverse classi sociali (Papp 2016). Tuttora è uno dei riti più osservati dalle famiglie giapponesi.

Lo *shichigosan* di Rina e Tomo è stato la prima domenica di novembre, una giornata di sole e di caldo inaspettati. Marie aveva affittato per loro dei piccoli *kimono*, degli abiti giapponesi, blu per il bambino e rosa per la bambina, che hanno indossato con l'aiuto della nonna paterna

e della zia. Quella mattina io accompagnai Marie, che per l'occasione si era vestita con molta cura e si era truccata più del solito, per un sopralluogo al santuario: aveva preso appuntamento per i due figli che avrebbero preso parte alla cerimonia insieme ad altri tre bambini. In quell'occasione mi spiegò che la nonna e la zia di Rina l'avrebbero truccata per l'occasione: per lei non era importante, ma loro avevano insistito. Rina mise solo del rossetto ma, mi disse Marie, ci sono bambine che si truccano anche di più. Come mi avrebbe spiegato Mayu in seguito, il servizio fotografico ai bambini così vestiti e, nel caso delle bambine, così truccate, è una parte molto importante dello *shichigosan*. Un fotografo seguì i bambini e tutta la famiglia dall'arrivo al santuario alla fine della cerimonia, e durante la visita a un secondo santuario, quello nel cui cimitero è sepolto il bisnonno paterno dei bambini, facendo decine e decine di foto. Anche se alcune famiglie decidono di far fare le foto ai figli durante la cerimonia, solitamente il servizio fotografico avviene in separata sede in un momento precedente allo *shichigosan*, presso uno studio: a partire dagli ultimi decenni del '900 la domanda di servizi fotografici per lo *shichigosan* sono aumentate considerevolmente, tanto molti studi cominciarono a specializzarsi in foto di bambini (Papp 2016). Secondo Melinda Papp, la fase di preparazione dei bambini – più elaborata per le fotografie che per la cerimonia in sé – è stata a sua volta ritualizzata tanto da diventare parte del rito in sé. L'autrice sostiene inoltre che questa fase abbia lo scopo di vestire e adornare bambini e bambine come dei piccoli adulti, per segnalare e festeggiare la loro crescita: «the little child dressed in formal, adult-like attire for the first time in his/her life, anticipates the look of the future, grown-up child. Indeed, girls are often compared to little brides on this occasion» (Papp 2016:206).

In occasione dello *shichigosan* e soprattutto nella fase di preparazione di bambini e bambine sono visibili le idee locali sulla mascolinità e la femminilità: in un momento molto significativo come quello di una cerimonia molto sentita, le cui foto saranno conservate con cura dalle famiglie e condivise con tutti i parenti, e che segna la crescita delle bambine, il trucco serve a dimostrare la loro nuova “maturità”. Come mi ha detto Mayu, truccarsi è più che altro un gioco, un momento di complicità tra madri e figlie, che però è molto significativo nell'inscrivere sulla pelle delle ragazze la consapevolezza di cosa voglia dire crescere donna: il trucco e l'importanza della bellezza saranno una parte importante delle loro vite future.

Nonostante questo, sono moltissime le scuole, fino alle superiori, che vietano il trucco: le adolescenti che frequentino questo tipo di istituti avranno poche occasioni per truccarsi, eventualmente limitate alle uscite con gli amici, fino ai diciannove anni. La cosmesi rientrerà poi nella loro vita quando si diplomeranno: molte delle mie interlocutrici mi hanno riferito di aver iniziato a truccarsi tutti i giorni in occasione del primo anno di università.

Anna: Da quando hai iniziato a truccarti?

Mayu: Dall'università. Alle superiori era vietato dal regolamento della scuola e quindi a scuola non mi truccavo. E quindi nemmeno nel fine settimana... Forse mi truccavo nel fine settimana. Ma non un granché. Da quando ho iniziato l'università ho pensato: «devo truccarmi!».

A: Devi?

M: Sì. «devo».

A: Come è successo?

M: Oddio, non saprei. Forse, tutte quante, naturalmente, [pensavano] di doversi truccare in quanto studentesse universitarie. Anche perché quelle che vengono da scuole che non vietano il trucco si truccava già. Io non lo facevo perché era vietato. Visto che entri in contatto con ragazze che si truccano già [in università] ho pensato che entrare in università significasse dovermi truccare.

A: Ti è stato detto qualcosa dalle amiche?

M: Qualcosa? Più che altro mi è venuto spontaneo pensarlo. Cioè, è così, tutte le ragazze al primo anno di università si truccano, cioè... E poi hai un po' la sensazione che sia diverso. A poco a poco vai imparando queste cose. Penso che tutte lo pensino: se vai all'università ti devi truccare. Poi ci sono anche quelle vengono struccate, però almeno si mettono il rossetto.

A: Quindi tutte le ragazze?

M: Sì... Vedere una ragazza struccata è sconvolgente!

A: Sconvolgente?

M: Sì, insomma, se sono struccate di solito le ragazze indossano una mascherina. Sembra che tu non ti sia svegliata in tempo. Non fa una buona impressione. Non sei a posto. Potresti essere troppo stanca.

A: Cioè non ne hai avuto il tempo di truccarti?

M: Esatto (Mayu, Intervista 2).

L'ambiente universitario è quindi il primo in cui le ragazze, ormai quasi maggiorenni – infatti la maggiore età in Giappone corrisponde ai vent'anni – si sentono in dovere di truccarsi e cominciano a imparare che per loro, a differenza che per i loro coetanei maschi, il viso “pulito”, presentabile in pubblico, non è il loro viso ma quello coperto dal trucco, al punto che quelle di loro che non si truccano vengono giudicate negativamente e sono causa di scalpore. Come ha detto Mayu, le studentesse percepiscono «naturalmente» l'obbligo di truccarsi: hanno già, infatti, avuto a che fare con il trucco durante la loro crescita e hanno già imparato, sia tramite i divieti che tramite gli incoraggiamenti a truccarsi per le occasioni importanti, che il trucco è parte dell'identità di una donna adulta. Ci si aspetta da una donna quasi adulta che rispetti il suo dovere e sia presentabile. Anche qui, la dimensione della presentabilità non è separata da quella della bellezza: una giovane donna deve migliorare il suo aspetto con il trucco per mostrarsi in pubblico.

Nell'anno in cui compiono vent'anni (che si considera a partire dal primo di aprile) ragazze e ragazzi prendono parte al *seijinshiki*, che significa letteralmente “cerimonia della maggiore età” e che corrisponde al secondo lunedì di gennaio: tutti vi prendono parte lo stesso giorno. La cerimonia è organizzata dalla prefettura o dalla città di residenza e costituisce un'occasione per i giovani della zona, che avranno ormai preso strade diverse, di riunirsi per ufficializzare il raggiungimento della maggiore età. Come per lo *shichigosan*, anche in preparazione al *seijinshiki* ragazze e ragazzi faranno un *maedori*, ovvero verranno fotografati in uno studio indossando gli abiti della cerimonia prima del gran giorno. Le famiglie divideranno le foto con parenti e amici per mostrare loro i figli, ormai adulti. Anche per il *seijinshiki* il trucco svolge un ruolo importante: Mayu mi parlò di questa cerimonia proprio per spiegarmi che relazione sussista tra età adulta e cosmetica.

Anna: Ci sono situazioni in cui è imbarazzante per una donna non essere truccata?

Mayu: Vediamo... Però, sai, tutte quante sono più carine truccate. Tutte, sicuramente. Anche se di poco, sono tutte più carine.

A: Quando si diventa adulte, bisogna cercare di essere più carine?

M: Pochi giorni fa... In Giappone, sai cos'è il *seijinshiki*? Quando compi vent'anni, i vent'anni sono un anno da celebrare. Quindi lo stato organizza il *seijinshiki*. E le regioni, la tua regione di origine, raduna tutti i giovani e fa un *seijinshiki*. È proprio come una riunione tra ex compagni di scuola. E quando ci si incontra lì, visto che le ragazze sono tutte truccate, i ragazzi si stupiscono tutti di quanto siano diventate carine.

A: Quindi truccata sembri più adulta?

M: Sembra che sia così (Mayu, Intervista 2).

La prima cosa che è venuta in mente a Mayu in risposta alla mia domanda è stata proprio il *seijinshiki* e le reazioni dei ragazzi di fronte alle coetanee truccate: la cerimonia offre l'occasione per mostrarsi a parenti e amici in quanto donne e mostrare la propria bellezza, il proprio viso accuratamente truccato, ha il significato di far apparire le ragazze più adulte. In questa occasione le ragazze non verranno truccate leggermente, quasi per gioco come per lo *shichigosan*, ma verranno truccate da professionisti e il loro aspetto sarà molto elaborato: i colori accesi, i motivi colorati dei *furisode* (un tipo di *kimono* con maniche molto ampie che cadono sui fianchi) e i visi molto truccati delle ragazze da una parte, e i ragazzi in giacca e cravatta dall'altra, creano un contrasto notevole tra la vistosità delle une e la sobrietà degli altri (vedi fig. 2). Non a caso Mayu ha parlato di come sono i ragazzi a meravigliarsi della bellezza delle coetanee. In questa cerimonia il trucco per le fotografie è chiaramente legato al raggiungimento della maturità delle giovani donne: nel giorno in cui vengono pubblicamente riconosciute adulte, il loro viso porta i segni della loro femminilità adulta. Incarnando le idee locali sulla femminilità, le ragazze imparano che per loro, più che per i ragazzi, la bellezza è molto importante per la loro stessa identità.

Infine, l'ultimo momento rituale della vita delle ragazze in cui la loro identità di donne viene strettamente legata alla cosmesi è lo *shūkatsu* stesso. La transizione nel mondo del lavoro è il limite ultimo: da quel momento in poi le giovani donne saranno obbligate a truccarsi dall'etichetta del mondo degli *shakaijin*, le regole della *shakai*, la società. Sia le ragazze che fino ad allora non si sono mai truccate – per quanto non siano molte, ho avuto modo di conoscerne due durante la ricerca – sia le ragazze che già si truccano abitualmente, dovranno imparare i loro doveri di donne. Se prima, quando erano studentesse, era pur vero che non

truccarsi era giudicato negativamente, truccarsi non era comunque obbligatorio, ma ora modificare il proprio volto in base alle idee locali sulla bellezza, cancellando le differenze, diventerà una loro responsabilità di donne adulte, come era stato loro anticipato dai riti della crescita. Risultare piacevoli allo sguardo altrui sul lavoro è un dovere che accomuna uomini e donne, come imparano gli *shūkatsusei*, ma la differenza sta nel fatto che per le donne l'aspettativa sociale è maggiore: ci si aspetta che siano belle.



Fig. 2 Ragazze che indossano l'abito *furisode* e ragazzi in giacca e cravatta in occasione del loro *seijinshiki*. Foto tratta dal sito di Il Post, per il link completo si rimanda alla sitografia.

Questa pressione sociale ad apparire è incorporata dalle bambine, dalle adolescenti e dalle giovani donne durante tutta la loro crescita, attraverso l'antropopoiesi programmata dei riti della crescita e dello *shūkatsu*, e attraverso l'antropopoiesi quotidiana, inconsapevole, dei gesti

minuti: guardare la propria madre osservare la propria immagine allo specchio, notare i volti truccati delle amiche, sentire i commenti dei compagni di classe, vedere ogni giorno le pubblicità di innumerevoli cosmetici. Ma poiché l'antropopoiesi è anche, e soprattutto, una riflessione dell'individuo su se stesso, la propria costruzione di un senso di sé, le ragazze rielaborano questi stimoli esterni a loro modo facendo propria la necessità di migliorare il proprio aspetto e il desiderio di truccarsi, esercitando loro stesse quel controllo del loro corpo che la *shakai* esercita su di loro.

5. Dimensione simbolica del volto truccato

L'aggettivo più utilizzato dalle truccatrici, dai libri e dalle riviste sullo *shūkatsu* per ragazze e dalle mie interlocutrici per descrivere il trucco per la ricerca di lavoro era l'inglese *natural* (*nachuraru*): il trucco “naturale”. L'uso di questo aggettivo in particolare, per di più in inglese (che non molti giapponesi conoscono), inizialmente non aveva attirato la mia attenzione, finché non ho cominciato a discutere più in profondità di trucco con le mie interlocutrici. Quando tentavano di spiegarmi, dopo le mie tante domande, perché sarebbe inaccettabile presentarsi a un colloquio di lavoro con il viso pulito, privo di trucco, sono emersi diversi significati simbolici del viso truccato, che racchiudono in sé le contraddizioni insite in questa pratica. Infatti, le ragazze associavano al volto struccato parole come “nudità” e “imbarazzo”, mentre associavano proprio al volto truccato – e quindi quello modificato, coperto da strati di prodotti cosmetici – parole come “naturale” e “pulito”.

Anna: Andare a un colloquio senza trucco è sconsigliabile...

Mayu: Non ci vai!

A: È maleducato. Ma cos'è maleducato? Hai detto che andare a un colloquio struccata è maleducato. Cos'è che è maleducato?

M: Bè. Oddio. Vediamo. Davanti agli altri... Come dire... Per esempio, non si può cambiarsi d'abito davanti agli altri. Ci sono cose così, no? Ed è lo stesso. Ci si trucca, quindi... Se qualcuno chiedesse: perché non ci si può cambiare davanti agli altri? Ti stupirebbe. Perché non si fa, no? È la stessa cosa. Soprattutto, non è che sia vietato, è che per il modo in cui pensiamo è sbagliato. Non ci sono leggi che dicano che devi, farlo è buona educazione, quindi non farlo è maleducato. Sarebbe come andare [al colloquio] senza vestiti addosso (Mayu, Intervista 2).

Mayu ha paragonato l'andare a un colloquio struccata alla nudità, per farmi capire con un esempio che mi apparisse ovvio che cosa per lei è “scandaloso” del volto struccato in queste situazioni. Azusa ha usato proprio la stessa immagine.

Azusa: Non essere truccata è come essere nuda secondo gli standard sociali giapponesi. Quindi le persone pensano che, tipo, tu non ti stia comportando in modo professionale se non sei truccata, in realtà. E questo si collega, per esempio, al trucco in treno. Cioè, al truccarsi in treno. Si collega anche a questo. La gente dice che non è... che è contro gli standard sociali, se ti trucchi in treno. E più o meno capisco da dove viene. Alcune persone dicono che la ragione per cui è così è che non essere truccata è come, tipo, essere nuda quindi dovresti truccarti a casa e non in treno. Perché è come se ti stessi cambiando in treno (Azusa, intervista 1).

È comunque vero che se non capiterebbe mai, con ogni probabilità, di vedere una persona che si cambia d'abito in treno, succede invece molto spesso di vedere donne che si truccano in treno, quindi le due cose non producono lo stesso grado di imbarazzo. Però, è pur vero che più di una ragazza me ne ha parlato in questi termini e mi ha spiegato di sentirsi “nuda” se il suo viso non è truccato.

Anna: Vorrei capire che cosa ti motiva a truccarti, perché io non mi trucco quindi non saprei.

Nanaka: Bè, penso di essere più carina se mi trucco. Sicuramente.

A: Quindi è una cosa importante per te? Essere più carina?

N: Sì. Voglio che le persone pensino che sono carina. Non carina, ma... Il più carina possibile. Perché se fossi struccata sarei molto in imbarazzo. E molte mie amiche vanno dicendo «ah, oddio, oggi sono struccata, non mi guardate, sono così in imbarazzo», tipo. È questo il modo di pensare condiviso. “*Suppin*” equivale a “imbarazzante”. Perché se ti trucchi sei più carina.

A: Quindi è sempre meglio cercare di essere più carina?

N: Già.

A: Ok, ho capito (Nanaka, Intervista 2).

Dalle parole di Nanaka si intuisce che il trucco, costruendo una sorta di strato protettivo, nasconde il volto nudo, il volto struccato, con una “maschera” di bellezza: il trucco la rende

più carina mentre il suo volto senza trucco è imbarazzante. Anche se il paragone con l'esposizione del corpo nudo può sembrare esagerata, è pur vero che il meccanismo che si instaura sembrerebbe lo stesso. Sarà utile ora rivedere due parole che vengono sempre usate per parlare di trucco per lo *shūkatsu*: *nachuraru*, “naturale”, e *seiketsukan*, “pulizia”.

Il trucco per i colloqui deve essere “naturale”, ovvero deve utilizzare solamente colori tenui, che riprendano i colori della pelle, degli occhi e dei capelli: il rosa, il beige, il marrone. Il trucco deve quindi mimetizzarsi, non può essere appariscente. Deve essere visibile ma non evidente: sulle labbra andrà un rossetto non lucido e di un tono molto vicino a quello naturale, l'ombretto dovrà essere leggero e creare una sorta di leggera ombra sulla palpebra, le sopracciglia dovranno essere rinfoltite dalla matita ma non evidenziate, la linea degli occhi dovrà essere sottolineata da un *eyeliner* ma solo dove le ciglia già creano un disegno più scuro, il *blush* dovrà riprodurre fedelmente il naturale rossore delle guance. La caratterizzazione del trucco per lo *shūkatsu* come “naturale” è rinforzata dalla presunta “scientificità” dei criteri da seguire che le truccatrici espongono alle *shūkatsusei*: usano grafici e schemi precisi per spiegare quali siano le giuste proporzioni, le linee da seguire, i volumi da rispettare per essere “belle” (vedi fig. 3). Viene spiegato che ci sono regole molto precise per ottenere il giusto aspetto della candidata di successo, il trucco “naturale”, e che valgono per tutti i tipi di volto: sono criteri precisi, scientifici e universalmente applicabili.

Non a caso questo tipo di trucco è definito “naturale”: anche se imita i colori naturali del viso e non eccede in vistosità, resta una maschera che si sovrappone ai confini di pelle del viso sottostante, eppure questa versione artificiale che rende il colorito omogeneo cancellandone le sfumature e le imperfezioni è quella “giusta”, l'unica presentabile a un colloquio di lavoro. Il trucco naturale è una maschera che rappresenta il volto femminile così come la società prescrive che sia: bello ma non appariscente, privo di ogni imperfezione, omogeneo, simmetrico, privo di segni scuri sotto gli occhi e illuminato da un rossore salutare. C'è poi un'altra contraddizione: il viso truccato deve comunicare *seiketsukan*, senso di pulizia, nonostante il viso truccato non si possa certo dire pulito. Qui “pulito” non sta a significare “privo di sporcizia”, ma “privo di difetti”. Il trucco deve cancellare ogni segno particolare,

ogni cosa che è considerata un'imperfezione, limare la superficie del viso finché non è perfetto. Il viso struccato è quindi definito, per contrasto, “sporco”, impresentabile, nudo.

Cosa implica definire in questo modo il viso truccato e il viso struccato? Il viso truccato è in un certo senso naturalizzato, diventa il volto “vero”, giusto, quello da mostrare in pubblico, quello accettato, mentre il volto struccato è quello da nascondere, da cambiare, da “pulire” truccandosi: il trucco diventa non solo un obbligo sociale ma anche una seconda pelle per le *shakaijin*. Il volto truccato è quello naturale mentre è inaccettabile mostrare il volto struccato in pubblico, soprattutto per una *shakaijin*. Se all'università le studentesse possono permettersi di andare a lezione struccate, coprendo il viso con una mascherina, anche a prezzo di non poco imbarazzo, nemmeno questo gli sarà possibile sul lavoro, perché sarebbe molto più grave. Se non avevano già l'abitudine di truccarsi prima di iniziare lo *shūkatsu*, sarà allora che le ragazze impareranno che il loro viso così com'è è “osceno”, nudo, e dovranno quindi coprirlo: è questa una forma di pudore che i coetanei maschi non dovranno mai condividere, che ha molto a che vedere con l'idea che una donna debba essere bella per essere presentabile in pubblico, e che, soprattutto, fa sentire le ragazze sempre in difetto, sempre a disagio con il loro vero aspetto.

6. Corpi femminili al microscopio: lo sguardo maschile nella pubblicità

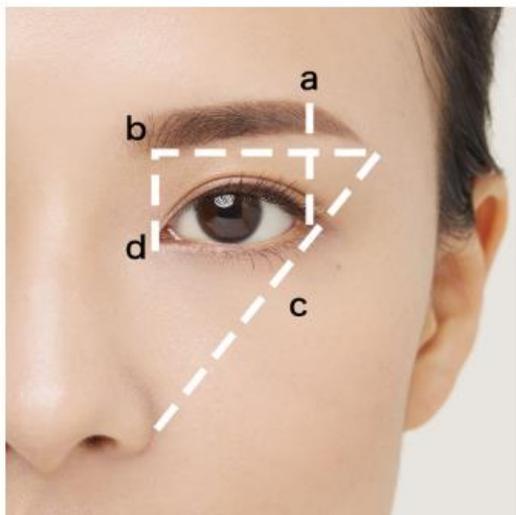
A questo punto, mi sembra utile analizzare più approfonditamente il modo in cui i corpi delle donne sono esposti e rappresentati dall'iconografia urbana di Tokyo: servirà ad avere un'idea del tipo di stimoli che le donne ricevono ogni giorno nella capitale del Giappone, e della loro pervasività, che contribuiscono a costruire la loro costante attenzione a come il loro corpo viene visto da altri e la loro aspirazione a un corpo “perfetto”, che in definitiva non esiste. La prima forma che assumono questi stimoli è la già menzionata pubblicità che ricopre Tokyo da parte a parte, su quasi ogni superficie utile: nella città ovunque l'occhio cerchi riposo troverà davanti a sé un cartellone pubblicitario o un mega schermo.

Una parte considerevole di questo materiale pubblicitario promuove prodotti cosmetici rivolgendosi a un pubblico femminile. Questo tipo di immagini hanno quindi un ruolo fondamentale nel produrre e riprodurre le idee locali sul corpo femminile ideale e

nell'instillare nelle donne il desiderio di comprare questo o quel prodotto, fare questa o quella operazione chirurgica, fare un abbonamento per questa o quella palestra, allo scopo di cambiare il loro aspetto in accordo con quell'ideale estetico. Questo paragrafo fornirà un

眉

知性を表現するパーツ。基本の形で洗練された印象を引き出そう。



眉の色は、髪色より少し明るめのブラウンがオススメ。きつく見えずに明るくフレッシュな印象になります。

眉の形は、4つのポイントを意識しましょう。

- a. 眉山の位置を白目のおわりに
- b. 眉頭と眉尻は水平線上に
- c. 眉尻は、小鼻と目尻を結んだ延長線上
- d. 眉頭は目頭の真上

Fig. 3 Schema di come si disegnano le sopracciglia che si trova sul sito della Shiseido dedicato allo *shūkatsu*. Per il link completo si veda la sitografia.

resoconto del materiale iconografico in cui mi sono imbattuta sul campo, con alcuni esempi specifici, insieme a un'analisi discorsiva del modo in cui in esso sono rappresentate le donne, i corpi femminili e le idee locali sulla bellezza suddivisa in due macro-temi: l'oggettificazione del corpo femminile come prodotto di consumo e l'attribuzione di valori positivi a un corpo femminile "estetizzato" nelle pubblicità come forma di controllo.

L'osservazione da cui sarà opportuno partire per trattare il primo tema è questa: molto più dei corpi maschili, i corpi femminili sono particolarmente esposti nell'iconografia urbana di

Tokyo. Ne sono un esempio i materiali pornografici⁷ che si vedono esposti in ogni edicola, in ogni *convenience store* e in molte librerie: le copertine delle riviste pornografiche sono molto visibili nel paesaggio urbano della città, in diversi ambienti attraversati quotidianamente dagli abitanti di Tokyo come le affollate stazioni dei treni e della metropolitana o i frequentatissimi *conbini*. Oltre a essere numerose e molto diffuse, queste copertine sono visibili a colpo d'occhio perché il materiale non è esposto in una sezione a sé stante: nei *conbini* le riviste pornografiche sono fianco a fianco alle altre riviste (vedi fig. 4) e nelle edicole sono spesso messe in rilievo davanti alle altre, perché saltino all'occhio (vedi fig. 5). Premettendo che in questa sede non si intende dare un giudizio di valore moralistico sulla pornografia in generale né sull'esposizione quotidiana dei bambini di ogni età a questo tipo di immagini, bisogna altresì individuare e sottolineare la politica dello "sguardo" che è implicita in una pornografia di questo tipo. Infatti, le riviste di cui si è trattato sopra sono tutte da intendersi rivolte a un pubblico maschile: non si tratta di pornografia rivolta a un pubblico femminile che invece è inesistente nei contesti sopra citati. Ciò che questo comporta, è che è importante sottolineare in questa sede, è che a essere esposti seminudi sulle copertine delle riviste sono solo corpi di donne. Esiste quindi una disparità: tutti possono guardare questi corpi femminili esposti, uomini e donne di qualunque età e orientamento sessuale, mentre i corpi maschili non sono altrettanto esposti ed erotizzati. Lo "sguardo" dell'occhio sociale si posa solo sul corpo femminile, ed è uno sguardo maschile: il materiale è rivolto a un pubblico maschile ed eterosessuale, e mostra quindi i corpi delle donne attraverso occhi maschili. Non si può dire lo stesso, invece, di un tipo di immagini per certi aspetti simili ma opposte a quelle pornografiche: le pubblicità di centri estetici che promuovono i loro pacchetti di depilazione (vedi fig. 6). Anche qui i corpi femminili sono mostrati al pubblico molto più esposti di quanto lo siano quelli maschili, ma il target per cui sono pensate è quello femminile. Se lo sguardo maschile che filtra l'immagine delle donne sulle riviste pornografiche le erotizza, quello femminile in questo caso mostra per un altro scopo: il corpo sociale espone, per

⁷ Nonostante questo paragrafo si concentri sul materiale pubblicitario, ho incluso nella mia analisi le copertine di riviste pornografiche a causa della loro ampia diffusione: sono ben in mostra in ogni edicola e in ogni *convenience store*, e chiunque ha modo di vederli a cadenza quotidiana. Li considero quindi una parte importante del discorso locale sul corpo femminile attraverso le immagini.

esaminarle, quelle parti del corpo che negli uomini non sono sottoposte a nessuna regolazione sociale, e che invece nelle donne devono essere addomesticate. Quindi, per esempio, le gambe della modella in fig. 7 sono quasi completamente esposte, glabre, lisce e luminose. Allo stesso modo, e forse più evidentemente, nell'immagine in fig. 6 le parti del corpo che devono essere glabre sono isolate ed evidenziate da una croce. Facendo mostra in questo modo del corpo femminile la società giapponese lo rappresenta come un prodotto da consumare. Anche se in modo diverso, il corpo femminile può così essere acquistato: comprato dagli uomini come materiale erotico nel caso del porno, “comprato” dalle donne (sotto forma di altri acquisti) come ideale di bellezza nel caso delle pubblicità. Il corpo femminile esposto diventa un'immagine acquistabile.

Il secondo tema su cui mi soffermerò è l'esame della rappresentazione dei corpi nelle donne nelle pubblicità di cosmetici come forma di controllo, in particolare attraverso l'analisi di tre pubblicità che mi è capitato di vedere in treno e che ho fotografato io stessa. La prima è quella di un centro estetico, il Ginza Calla, che pubblicizza il suo pacchetto di depilazione completo, *zenshin datsumō*, gratuito per i primi due mesi. Lo slogan qui utilizzato è “*zenshin* → *jishin*”, ovvero “piano completo → sicurezza di sé” (vedi fig. 8). Come si capisce più chiaramente dallo spot video dello stesso prodotto, la posa della modella in primo piano indica la sua nuova sicurezza di sé, acquisita grazie alla depilazione completa di tutto il suo corpo. Il modello uomo, la cui immagine moltiplicata fa da sfondo alla sua figura, è colui che nello spot avvicina la ragazza, preoccupata e insicura in vista di un appuntamento romantico, per prometterle che con il trattamento del centro estetico non dovrà più preoccuparsi: eliminato il rischio che la persona che incontrerà, con ogni probabilità un altro uomo, possa intravedere della peluria su una qualunque parte del suo corpo, la ragazza, che già all'inizio della pubblicità era chiaramente depilata, potrà presentarsi all'incontro senza pensieri e “sicura di sé”. Il corpo della ragazza è osservato, valutato e poi approvato da un uomo, la cui approvazione, insieme alla rimozione di ogni singolo pelo, le dà la sicurezza di affrontare un appuntamento, ovvero un'altra occasione in cui il suo aspetto sarà esaminato, valutato e giudicato da uno sguardo maschile.

La seconda pubblicità è invece dell'azienda Acnes Labo e promuove una serie di prodotti per il viso che promettono di eliminare l'acne (vedi fig. 9). Qui il linguaggio dell'immagine è ancora più esplicito e si spiega da sé, senza il supporto dello spot televisivo: la donna, di cui non si vede nemmeno il viso, che indossa un grembiule e tiene in mano un mestolo, viene presa per mano da un principe azzurro asiatico che, presumibilmente, come in una favola Disney l'ha scelta per la sua bellezza e il suo viso privo di imperfezioni. Anche qui, quello che il prodotto promette va oltre il suo effetto diretto ed è ancora un uomo il giudice finale del risultato: la bellezza a cui le donne aspirano, comprando questi prodotti, non è fine a se stessa, ma ha lo scopo ultimo di ottenere l'approvazione di un giudice maschile.

La terza e ultima pubblicità è ancora quella di un centro estetico che promuove il suo pacchetto di depilazione (vedi fig. 6), ma è interessante per la scelta di rappresentare le donne a cui si rivolge come piccole bambole, graziose e plastificate, con cui la modella-estetista sembra quasi giocare: sono le miniature giocattolo di una *sarariiwoman* in ufficio, di una donna in treno e di una donna in palestra. Tutte e tre le bambole hanno le braccia alzate e una croce arancione evidenzia l'incavo delle loro ascelle ovviamente glabre, laddove recita la scritta: “per le donne che combattono il rischio”. Questa frase, oltre a minimizzare i “rischi” che una donna affronta a quello di mostrare delle ascelle non depilate, comunica alle donne che, per loro, mostrare un corpo coperto di peli è inaccettabile ed è quindi “rischioso” alzare le braccia. Non è un caso che siano state scelte delle bambole per rappresentare i corpi femminili qui, visto che non sono poi molto diverse dalle modelle delle altre pubblicità: bambole e modelle incarnano entrambe, allo stesso modo, un ideale di bellezza femminile con cui i corpi reali delle donne sono costantemente confrontati. Questo confronto è destinato a riprodursi all'infinito se il corpo ideale non esiste nella realtà.

Le tre pubblicità che ho scelto, per quanto possano sembrare estreme nella scelta dei contenuti, non sono particolarmente diverse dalle altre e costituiscono un campione rappresentativo delle molte altre pubblicità che tappezzano il paesaggio urbano di Tokyo. Nel linguaggio di questi messaggi promozionali, così come sopra descritto, sia per quanto riguarda la scelta delle parole degli slogan sia per la “storia” che le immagini raccontano, si



Fig. 4 Le riviste pornografiche pensate per un pubblico maschile eterosessuale, dalle copertine esplicite, sono mescolate a tutte le altre riviste e di fianco ai fumetti, in un *conbini* che si trova vicino a dove ho abitato negli ultimi tre mesi di ricerca sul campo.



Fig. 5 Un'edicola, all'interno della stazione dei treni di Shibuya, espone le riviste pornografiche proprio davanti al bancone.



Fig. 6 Pubblicità del centro estetico Aletheia Clinique.



Fig. 7 La modella Rola posa per Épiler, un centro estetico dedicato alla depilazione.



Fig. 8 Pubblicità del centro estetico Ginza Calla che promuove il proprio pacchetto di depilazione di tutto il corpo.

legge un messaggio: i corpi delle donne sono oggetto di un attento sguardo, che li giudica, li approva e li censura, prescrivendo un aspetto giusto, bello, ideale. Questo tipo di immagini hanno un ruolo molto importante nel produrre e riprodurre l'immaginario collettivo sulla bellezza femminile: in questa allucinazione i corpi delle donne sono legittimati, ammirati e approvati da uno sguardo maschile solo quando coincidono con la fotografia digitalmente modificata di una modella o con l'immagine di una bambola di plastica. Entrambe oggetti, una fotografia e una bambola sono entrambe prive di vita. Attraverso messaggi come questo le donne imparano a introiettare lo sguardo del corpo sociale: rendendosi conto che il loro corpo è osservato, oggetto di controllo, più di quello degli uomini, sono loro stesse a farsi le custodi di quell'ordine sociale inscritto nei loro corpi, sorvegliando il proprio corpo e quello delle altre donne.



Fig. 9 Pubblicità di Acnes Labo di una linea di prodotti per curare la pelle a tendenza acneica.

7. Estetica e “potere dello sguardo”

Ora che è stata illustrata l'importanza del trucco nella *shūkatsu*, nelle *business manners* delle *shakaijin* e nella crescita delle giovani donne, così come la dimensione simbolica del trucco, ed è stato analizzato il modo in cui la società giapponese rappresenta le donne attraverso le pubblicità di prodotti cosmetici, resta da capire come tutti questi elementi eterogenei dipingano un unico quadro: quello del rapporto delle *shūkatsusei* con il loro aspetto fisico. Sarà quindi necessario, in questo penultimo paragrafo, mettere insieme i pezzi per ricomporre l'immagine complessa, frammentata in tanti diversi contesti e momenti della

vita delle ragazze, del volto truccato delle *shūkatsusei*, per averne una visione d'insieme e capire il significato e la funzione dell'imperativo estetico nel mondo aziendale e, per esteso, nella società giapponese contemporanea.

Come abbiamo visto, durante lo *shūkatsu* sono molte le occasioni in cui le studentesse imparano che uno dei loro futuri doveri di *shakaijin*, nonché la condizione per avere successo a un colloquio di lavoro, è quello di truccarsi: a dimostrargliene la necessità ci sono innumerevoli siti web, riviste e libri, lezioni di trucco per lo *shūkatsu*, studi fotografici che offrono anche il servizio trucco prima dello scatto delle foto per gli *entry sheets* e, infine, le parole di madri, zie, nonne e amiche. Come ho argomentato nel secondo paragrafo il trucco fa parte del *midashinami* delle *shakaijin*, delle *business manners*, ed è stato quindi definito dalle mie interlocutrici parte della *onna no reigi*, della buona educazione femminile. Per questo motivo sarebbe inaccettabile per una donna presentarsi a un colloquio o a una qualsiasi occasione lavorativa con il viso struccato: mostrarsi davanti a degli sconosciuti con il volto “scoperto” significherebbe una mancanza di considerazione e di rispetto nei loro confronti. Nel terzo paragrafo, però, si è aggiunta a questo un'ulteriore dimensione di analisi che spiega il legame profondo che sussiste tra identità femminile e cosmetica. Non si tratta solamente di una parte del *midashinami*, di un insieme di regole di comportamento che le *shakaijin* incorporano e applicano, ma di come il trucco costruisca una sorta di secondo viso. Il viso truccato-naturale che si sovrappone, coprendolo, al viso struccato-nudo, è il viso modificato secondo la definizione locale di bellezza femminile. Il viso struccato delle giovani donne è sempre confrontato con un volto ideale. Si aggiunge quindi una nuova connotazione al viso truccato-naturale e si può esaminare più a fondo le ragioni per cui truccarsi sia considerato parte della buona educazione di una donna: il viso truccato è più bello ed è più educato che una donna mostri, alle persone a cui deve dimostrare rispetto, un viso “più bello” del suo. Questi due volti – il viso truccato-naturale e il viso struccato-nudo – sono inscindibili: la maggior parte delle studentesse universitarie non lascia mai la propria casa senza trucco, non mostra mai il viso struccato-nudo. Allo stesso modo le ragioni per cui le ragazze si truccano – perché fa parte delle *shakaijin manners* e per essere più belle – sono solo apparentemente su due piani diversi: non sono che le due facce della stessa medaglia. In definitiva il trucco,

nonostante faccia parte delle regole da seguire per il corretto *midashinami* per i colloqui, è molto diverso dalle altre: per una donna e soprattutto per una *shakaijin* essere bella è buona educazione. Se il viso struccato-nudo è considerato impresentabile sul lavoro non è solo perché dimostrerebbe che la donna non si è preparata a dovere, ma perché è considerato meno bello del viso naturale-truccato. Come viene ricordato loro a ogni cerimonia che ne celebri la crescita, quello che impongono le regole del mondo delle *shakai* alle donne è di essere bella: la bellezza fa parte di ciò che definisce una donna tale, ed è per questo loro dovere cercare di aderire a un ideale di bellezza socialmente condiviso. Però – avvertono i truccatori, i libri, i siti e le riviste – ci sono dei limiti precisi imposti a questo secondo volto: non può essere truccato a proprio gusto e non può essere “troppo” truccato.

Attraverso una serie di elementi che solo apparentemente sembrano tra loro contrastanti il corpo delle donne nello *shūkatsu* è sottoposto a un attento controllo. Infatti, se è vero che il trucco è obbligatorio per una *shakaijin*, perché è necessario che sia bella, è vero anche che questa bellezza deve essere contenuta e non può diventare una cosa che una donna fa per se stessa. Mayu mi aveva detto che è lei a volersi truccare e che non lo fa per gli altri, così come Ayuko e Nanaka mi avevano detto che loro e nessuna delle loro amiche *vogliono* uscire di casa senza trucco, e Kanae che è lei a sentirsi insicura del suo aspetto ed è quindi lei ad avere bisogno del trucco. Eppure, nessuna di loro mi ha mai detto di truccarsi con piacere: per tutte loro è anzi un peso, una cosa che fanno contro voglia, che richiede molto tempo e molto denaro. Trovano invece gratificazione nel vedere il loro aspetto “migliorato” allo specchio. L'unica ragazza con cui io abbia avuto modo di parlare che si truccasse con piacere è Azusa, che è anche l'unica ragazza che ho conosciuto che si truccasse in un modo che è definito eccessivo: con i suoi colori forti, le ciglia molto spesse, i rossetti molto accessi e le sopracciglia molto evidenziate. Con il suo modo di truccarsi “per sé”, *oshare*, Azusa era una mosca bianca a Waseda.

Oltre alla coppia di prescrizioni “devi truccarti” e “non devi truccarti troppo”, tra le cose che si sentono dire le *shūkatsusei* esiste un altro contrasto evidente, quello tra il dover essere femminili, *onnarashii*, e il dover evitare a ogni costo di essere attraente. Succede così che le

ragazze devono mettere le scarpe col tacco, portare la gonna, truccare il viso e sorridere amabilmente, ma dovranno sempre stare attente che il tacco non sia troppo alto, che la gonna non sia troppo corta, che il trucco non le renda troppo belle e che i loro sorrisi non risultino provocanti: come Rina a sette anni ha imparato dalla madre a coprire il suo corpo che, in quanto femminile, ha in sé il rischio di essere guardato come oggetto di desiderio sessuale, anche le *shūkatsusei*, con le loro camicie abbottonate fino al collo, i tailleur di un severo nero, i capelli raccolti in una rigida acconciatura, devono vigilare sul loro corpo, accertarsi che non si renda colpevole di farsi guardare, accertarsi che non sia “troppo” bello.

Ma le prescrizioni estetiche a cui sono sottoposti i corpi delle giovani donne non sono finite. La prescrizione estetica – il dover essere bella – non riguarda solo il lavoro ma ogni ambito della vita delle ragazze, e le lezioni di trucco non costituiscono l'unico contesto in cui le ragazze imparano a osservare e controllare attentamente le superfici del loro intero corpo: le pubblicità insegnano loro che oltre al trucco ci sono molti più interventi che devono fare sul loro corpo per adempiere al loro dovere di essere belle. Devono controllare il loro peso, ridurre le calorie che assimilano, curare la loro pelle, depilare tutto il loro corpo, avere capelli lucenti, comprare abiti alla moda, e la lista è potenzialmente infinita: sono messe a confronto con un ideale irraggiungibile.

Ma perché la *shakai* dovrebbe prescrivere in modo così preciso come una donna debba apparire? In modo non molto dissimile da Foucault, John Berger parla del “potere dello sguardo” nella sua trattazione del nudo femminile nei dipinti a olio della tradizione europea.

In the art-form of the European nude the painters and spectator-owners were usually men and the persons treated as objects, usually women. This unequal relationship is so deeply embedded in our culture that it still structures the consciousness of many women. They do to themselves what men do to them. They survey, like men, their own femininity (Berger 1972:63).

Secondo l'autore ogni nudo femminile “nasconde” la presenza del vero protagonista, l'osservatore uomo della donna nel dipinto, che è ritratta in un modo particolare: Berger

distingue tra *naked body* e *nude*: «to be naked is to be oneself. To be nude is to be seen naked by others and yet not recognized for oneself. A naked body has to be seen as an object in order to become a nude» (Berger 1972:54). Le donne nei dipinti sono sempre ritratte in un modo che gratifica l'occhio dell'osservatore, uomo, che resta invisibile e vestito. Lo sguardo conferisce potere perché esamina, sanziona, prescrive, controlla. Le giovani donne che imparano dalle loro madri a coprire il loro corpo, che vengono truccate per il loro *shichigosan* e il loro *seijinshiki*, che frequentano scuole in cui gli è vietato truccarsi, tingersi i capelli o legarli in modi diversi da quelli consentiti, che vedono ogni giorno innumerevoli pubblicità di prodotti cosmetici a loro rivolte, che imparano durante le lezioni di trucco per lo *shūkatsu* che truccarsi è il loro dovere di *shakaijin*, imparano in fondo un'unica cosa: che il loro aspetto è osservato. Secondo la Objectification Theory elaborata da Fredrickson e Roberts, lo sguardo gioca un ruolo fondamentale nel rendere il corpo delle donne “oggetto” ai loro stessi occhi:

Objectification theory, then, suggests that our culture socializes girls and women to internalize an objectifying observer's perspective on their own bodies, becoming preoccupied with their own physical appearance, an effect we have termed *self-objectification* (Fredrickson & Roberts, 1997). In brief, self-objectification means that individuals think about and value their own body more from a third-person perspective, focusing on observable body attributes (e.g., "How do I look?"), rather than from a first-person perspective, focusing on privileged, or nonobservable body attributes (e.g., "What am I capable of?" or "How do I feel?") (Fredrickson et al. 1998:270).

Come nel panopticon, allora, le donne osservano se stesse, sorvegliano il loro corpo, interiorizzando loro stesse lo sguardo maschile: come nei nudi dei dipinti a olio della tradizione europea devono apparire, perché sono l'oggetto di una vista. E questo onere richiede che imparino, incorporino, tutta una serie di tecniche che invece non toccheranno ai loro coetanei maschi: ogni centimetro del loro viso dovrà essere controllato e addomesticato, bello ma non troppo bello, truccato ma non troppo truccato, “per l'altro” e non “per sé”. Ma a che scopo? Karin Lesnik-Oberstein riflette in questo modo sul rapporto delle donne con il loro corpo.

Dieting is an unending battle which, as has often been pointed out, cannot be won: the goalposts can be, and are, constantly moved, so that no effort is sufficient. As many feminists have pointed out, this is of great psychological and economic benefit to a capitalist patriarchy: a population of women may be focusing a large part of their energies and desires on their weight and related issues such as (highly profitable) diet foods and exercise; and therefore not (as much) on, for instance, the pursuance of political or economic resistance and change. (...) Hair removal participates in this unending economy too: hair has to be removed again and again (Lesnik-Oberstein 2006:9).

Secondo l'autrice l'energia e le attenzioni necessarie per mantenere sotto sorveglianza e sotto controllo il proprio corpo, essendo rivolte a se stesse, non sono rivolte all'esterno, riducendo così il rischio di una resistenza, da parte delle donne, a una società patriarcale. Inoltre, in questo meccanismo panoptico, l'esercizio del potere dello sguardo di cui parla Berger – quello che sorveglia il corpo femminile – è decentrato: non è esercitato dall'alto, in modo verticale, da un agente individuabile, ma in modo orizzontale dalle donne nei confronti di loro stesse e delle altre donne, da parte degli uomini, delle pubblicità, delle riviste, dei programmi televisivi, delle lezioni di trucco per lo *shūkatsu*. Se il potere qui esercitato ha la forma di una rete multifocale, come quello che ha descritto Foucault, allora le donne non avranno nessuno contro cui ribellarsi se non se stesse. Questo va a tutto beneficio di una società patriarcale: in un mondo aziendale come quello giapponese in cui, come abbiamo visto nel terzo capitolo, le leggi per le pari opportunità sono ostacolate dalla profondità con cui le idee sulla mascolinità sono radicate nella struttura delle aziende, l'oggettificazione delle donne, e la loro auto-oggettificazione, attraverso la prescrizione estetica sarà funzionale al mantenimento dell'ordine preesistente. Le donne sono potenzialmente destabilizzanti per il sistema aziendale giapponese, in cui sono state marginalizzate fino a tempi molto recenti e che si fonda tuttora sull'ideale della mascolinità eroica del *sarariiiman* totalmente devoto all'azienda, e quindi non sarà solo necessario dividere i dipendenti in tracce diverse, mascherando la tradizionale divisione in uomini e donne, o definire *yajū*, bestie, le donne che lavorano “come gli uomini”, ma sarà anche necessario far sì che una parte non trascurabile delle energie delle dipendenti donne siano devolute alla gratificazione visuale dei colleghi e dei superiori uomini: è quindi funzionale alla riproduzione del potere maschile.

Hegemonic masculinity (...) signifies the man's power and authority over other men and also sustains men's collective dominance over women. Being authoritarian and paternalistic are the critical traits of management masculinity. Men may also collectively mobilize and display “masculine superiority” and draw boundaries that women cannot cross in corporate settings. At the same time, women in business contexts are expected to display and engage in “emphasized femininity”, to comply with gender inequality, accommodate men's desires and interests, and accept men's power. Women are expected to engage in “fragility in mating scenes, compliance with men's desire of titillation and ego-stroking in office relationships, [and] acceptance of marriage and childcare as a response to labor-market discrimination against women. Thus a workplace atmosphere is created in which individual workers conform to, emulate, and resist the existing models of femininity and masculinity (Nemoto 2016:131).

In definitiva, il trucco delle *shakaijin* non è niente di meno che uno dei volti di un potere patriarcale che contribuisce a riprodurre l'egemonia maschile del mondo aziendale giapponese e a mantenere la divisione sessuale del lavoro, una forma di oppressione che impedisce alle donne di disporre liberamente del proprio corpo e che si rende “invisibile” attraverso l'antropopoiesi inconsapevole, quotidiana, e l'antropopoiesi consapevole, programmata, delle giovani donne: legando il loro essere donna a un preciso ideale di bellezza culturalmente costruito. Il potere dello sguardo come forma di controllo del corpo femminile non è confinato al mondo aziendale – così come le donne non si truccano solo per il lavoro ma per affrontare ogni situazione sociale – ma investe tutta la sfera pubblica: le ragazze si sentono in dovere di truccarsi ogni volta che escono di casa. Inoltre, è necessario sottolineare che, come scrive Nemoto nel passaggio sopra citato, la mascolinità egemonica del mondo aziendale che impone le prescrizioni estetiche alle dipendenti donne riproducendo un potere maschile, non è limitante della libertà delle sole donne, ma anche degli uomini, seppur in modo diverso. In un mondo del lavoro rigidamente gerarchico che divide contribuisce a riprodurre la divisione sessuale del lavoro, sia nella sfera pubblica che in quella domestica, a ben vedere non ci sono vincitori: dagli uomini le aziende si aspetteranno che mettano il lavoro al primo posto, che sacrifichino il tempo con la loro famiglia, il loro tempo libero e la loro salute per fare molte ore di straordinari e partecipare ai “divertimenti aziendali” dopo il lavoro, che non prendano il congedo di paternità per occuparsi dei figli.

8. Estetica e agency

Come è stato esposto nei paragrafi precedenti, l'imperativo estetico accompagna le donne durante la loro crescita, il loro ingresso nel mondo del lavoro e le loro vite lavorative ed è funzionale al mantenimento di un'egemonia maschile, eppure, per quanto pervasivo ed efficace, il potere dello sguardo non è totale. Anche all'interno di questo quadro e nell'ambito della cosmetica sono possibili la resistenza e la negoziazione: l'identità delle giovani donne non è semplicemente “determinata” dalle prescrizioni estetiche. Come ben rappresenta il concetto di antropopoiesi – distinguendosi in antropopoiesi consapevole e inconsapevole, programmata e quotidiana, affidata ad altri o agita su se stessi – esiste sempre lo spazio per l'agency. Se da una parte è quindi importante svelare le funzioni e i significati di quella parte dell'antropopoiesi affidata ad altri, dall'altra non sarebbe realistico non riportare anche i casi in cui gli individui resistono questi condizionamenti e fanno scelte divergenti, negoziandone le condizioni con il contesto. Per quanto riguarda le giovani donne di Tokyo e il trucco: due delle mie interlocutrici, in modi diversi, si sono dimostrate molto consapevoli delle aspettative del loro contesto sociale, dell'obbligo di truccarsi, e allo stesso tempo determinate a non permettere che questo impedisse loro di essere fedeli a se stesse, ai propri gusti, e ai propri desideri e ambizioni.

Azusa, la ragazza che si truccava più delle altre e che, per gli standard giapponesi, si truccava “troppo”, era ben consapevole di come non avrebbe potuto continuare a truccarsi come piace a lei per lo *shūkatsu* o sul lavoro, ma era anche decisa a non farsi limitare da questo e a scegliere un'azienda in cui le regole fossero più flessibili.

Anna: Saresti disposta a cambiare il tuo stile per adattarti all'ambiente di lavoro? O sarebbe uno dei fattori con cui scegliere l'azienda in cui lavorare tra una più flessibile e una più “giapponese”?

Azusa: Cambierei il mio trucco, ma solo per lo *shūkatsu*. Ma per quanto riguarda l'ambiente lavorativo ne sceglierei uno più flessibile perché dovrei passarci la maggior parte del mio tempo e voglio essere in un ambiente in cui le tue capacità sono [considerate] più importanti del tuo aspetto fisico.

An: Pensi che sia comunque necessario per lo *shūkatsu*?

Az: Sì. Manterrei comunque la mia originalità, in parte, ma non cercherei lavoro truccata così [come sono oggi].

An: Come manterresti la tua originalità?

Az: Lascerei così [come le aveva disegnate quel giorno] le mie sopracciglia, probabilmente cambierei lo stile delle mie ciglia [finte] ma lascerei così anche quelle.

An: Quindi ci sono delle cose a cui non rinunceresti?

Az: Probabilmente non metterei le ciglia finte ma farei le extension alle ciglia. Così che sembrino “naturali” (Azusa, Intervista 1).

Ai invece, che non si era mai truccata prima di cominciare lo *shūkatsu*, mi colpì molto per l'occhio critico con cui guardava a questo suo futuro obbligo sociale e la sua capacità di analisi, e per il suo modo di vedere il trucco come un mezzo per ottenere il suo fine: stare alle regole del mondo aziendale, per quanto non le piacessero, per avere una carriera di successo.

Anna: Ti senti te stessa quando sei truccata?

Ai: Non è questione di sentirsi o meno se stessa. Essere me stessa... Non penso che truccarmi o non truccarmi possa essere una cosa che mi faccia sentire me stessa. Essere me stessa è poter dire davvero quello che penso. Per me non essere me stessa è avere le proprie idee, ma non poterle dire, non poter agire di conseguenza. Truccarmi non è una cosa che possa farmi sentire o non sentire me stessa. Chi si trucca o non si trucca sono sempre io.

An: Quando diventerai *shakaijin* pensi che dovrai truccarti sempre?

Ai: In Giappone è così. In Giappone sì, ma ci sono altri paesi in cui non è così. A Taiwan per esempio c'erano tante adulte che non si truccano. In Giappone invece appena metti un piede fuori casa vedi che tutte le donne adulte si truccano, e quindi esiste l'opinione diffusa che [chi non si trucca] manchi di senso comune, lo pensano praticamente tutti. Crea disagio. Se è così, mi devo truccare.

An: Quindi quando sei ancora studentessa non fa molta differenza [se ti trucchi o meno] ma quando lavorerai dovrai farlo?

Ai: Sì. E poi pare che il fatto di non truccarsi sia interpretato dalla persona che hai di fronte, in modo profondo.

An: Profondo?

Ai: Pensano: “quella lì non è truccata, non è possibile!”. Sembra che ci siano persona che pensano “ah, non mi va bene”. Anche se non so se sia davvero così. Se provochi queste reazioni nei tuoi clienti, se pensano questo di te, diventa difficile lavorarci, no? E quindi visto

che io voglio lavorare, è anche per poter continuare a lavorare e per far pensare agli altri che ho senso comune, mi truccherò.

An: Non ti peserebbe?

Ai: È una cosa necessaria. Mi peserebbe ma lo farei (Ai, Intervista 1).

In un modo o nell'altro, sia Azusa che Ai sanno quali saranno le aspettative sociali che ricadranno su di loro quando diventeranno *shakaijin*, ma non sono disposte a rinunciare a essere coerenti con se stesse, con le loro idee, i loro gusti e i loro desideri, pur dovendo fare dei compromessi e accettare, nel caso di Azusa, di diminuire il suo trucco per lo *shūkatsu*, e nel caso di Ai di iniziare a truccarsi.

Conclusioni

Durante tutto il corso del '900, in Giappone la partecipazione delle donne alla forza lavoro è stata tutt'altro che marginale e ha contribuito immensamente all'industrializzazione del paese. Nonostante gli ideali della *ryōsai kenbō* – la buona moglie e la saggia madre – prima, e quello dello *senjyō shufu* – casalinga – poi, le rappresentassero come angeli del focolare dedite solo alla casa, al marito e ai figli, le donne giapponesi hanno sempre lavorato. Lavoravano, però, in condizioni peggiori e per stipendi più bassi rispetto agli uomini, e le politiche del governo in fatto di lavoro femminile sono sempre state ambivalenti. Erano sottolineati i loro doveri di lavoratrici nei confronti della nazione quando era necessario il loro sfruttamento ed erano difesi i loro “diritti di madri” quando era più funzionale per lo stato sfruttare invece il loro lavoro domestico, gratuito. Negli ultimi decenni del '900 le donne non lavoravano ancora alle stesse condizioni degli uomini, svolgendo solo lavori ripetitivi e semplici, sempre relegate in posizioni subalterne, incoraggiate a lasciare il posto a una donna più giovane non appena si sposavano. La legge per le pari opportunità, la EEOL, del 1986 ha apportato ben pochi cambiamenti se non nella forma: quella che prima era una discriminazione esplicita, le donne da una parte e gli uomini dall'altra, divenne implicita anche se lampante. Tutt'oggi il mondo aziendale in cui entrano per la prima volta le *shūkatsusei* è “maschile”. Nonostante la Womenomics del presidente Abe e la “Tokyo in cui le donne risplendono” della governatrice Koike – motivate dalla preoccupazione per i danni che un tasso di natalità molto basso e la conseguente carenza di manodopera causano all'economia nazionale – le idee sulla mascolinità sono radicate nella struttura delle aziende. È all'interno di questo contesto storico, sociale ed economico che si inserisce lo *shūshoku katsudō* delle studentesse universitarie della Tokyo contemporanea.

Lo scopo dello *shūkatsu* non è solo quello di trovare un'occupazione, ma va molto oltre il semplice varcare la soglia del mondo del lavoro: è un processo complesso, lungo e articolato durante il quale gli studenti e le studentesse vivono una vera e propria trasformazione, quella in *shakaijin*, “persone sociali”. Non è lineare né prefissato il percorso che li porterà a trovare il loro posto nella *shakai*, la società, ma sarà anzi tortuoso, faticoso, pieno di dubbi e incertezze.

Quello che ragazze e ragazzi poco più che ventenni dovranno scegliere, alla fine del terzo anno di università, non è solo l'azienda in cui lavoreranno ma il tipo di vita che vorranno condurre e il tipo di adulto che vorranno diventare. Il rischio è quello di non riuscire nell'impresa, di diventare *rōnin*, non essere assunti da nessuna azienda e trovarsi quindi a dover rifare da capo lo *shūkatsu*, accumulando un anno di ritardo che li penalizzerà rispetto ai coetanei. Lo *shūkatsu* non è obbligatorio, né è una cerimonia ufficiale come il *seijinshiki*, ma c'è una certa imprescindibilità in esso: è la strada da intraprendere, il passo da fare dopo l'università, e tutti i giovani, anche quelli che non lo faranno, non possono prescindere da esso nel definire le loro scelte. È quindi un rito antropopoietico, quel momento in cui una società si assume esplicitamente il compito di plasmazione dell'identità dei giovani e in cui, di conseguenza, si rendono esplicite le idee locali sul ruolo sociale di donne e uomini. All'interno del contesto rituale agiscono contemporaneamente due processi di antropopoesi consapevole: la riflessione che gli studenti fanno su se stessi, esercitando la loro agency, e l'intervento che le aziende, la Japanese Business Federation (Keidanren) e l'*enterprise-state* giapponese attuano sugli studenti. Ma gli studenti sono ben lungi dallo scolpire, in modo definitivo, la loro identità di *shakaijin* quando giungono alla conclusione della loro ricerca di lavoro. Il loro è il primo passo di un lungo percorso di riflessione e di elaborazione di un senso di sé che continuerà per tutta la loro vita adulta, in cerca di uno *yarigai*, di un senso alle proprie azioni.

La trasformazione degli studenti e delle studentesse in *shakaijin* avviene soprattutto tramite il corpo. Le *business manners*, o le *shakaijin manners*, sono le tecniche del corpo che gli *shūkatsusei* acquisiscono durante la ricerca di lavoro, attraverso i dettagliati corsi offerti da università e agenzie di *recruiting*. Queste tecniche regolano dall'uso delle parole, nel parlato e nello scritto, al modo di stare in piedi, di sedersi, di salutare, di inchinarsi; dall'intonazione della voce al modo di fare una telefonata o di scrivere un'e-mail. Parte delle tecniche del corpo degli *shakaijin* è il *midashinami*, l'aspetto "per l'altro", diverso da *oshare*, l'aspetto "per sé", che indica l'aver cura del proprio aspetto, dell'abbigliamento e della propria postura tenendo in considerazione l'altro allo scopo di non creare una sensazione di spiacevolezza nella persona con cui si interagisce. La parola *midashinami* non indica solo l'azione in sé ma anche il *kokorogake*, l'intenzione e l'attenzione che sono all'origine del gesto. È un modo di dimostrare considerazione e rispetto anche attraverso il proprio aspetto.

Per gli *shūkatsusei*, vista la loro posizione di ultimi arrivati nel mondo aziendale, il codice delle *business manners* dovrà essere applicato con il maggior grado di precisione. Lo dovranno

utilizzare anche una volta entrati in un'azienda, diminuendone il rigore con il passare degli anni proporzionalmente alla loro anzianità all'interno dell'organizzazione, ma sarà sempre doveroso nei confronti dei propri superiori e dei clienti importanti. Quello che gli studenti vanno apprendendo è un modo di essere-nel-mondo, una *forma mentis*, un *habitus* che li colloca all'interno di una struttura gerarchica, quella aziendale, di cui devono essere pienamente consapevoli e in base alle quale devono modificare il loro aspetto e il loro comportamento per avere successo nella selezione: molta parte di quello che viene considerato dei candidati è proprio la misura in cui sono in grado di controllare e ordinare il loro corpo. Si inseriranno all'interno di una gerarchia ben precisa, all'interno della quale, essendo gli ultimi arrivati, si troveranno alla base: dovranno esprimere umiltà con il loro aspetto, il loro comportamento e le loro parole. Non si tratta soltanto di mostrarsi umili ma anche di dimostrare di avere alcune qualità, considerate positive nei candidati: educazione, *reigi*; “pulizia”, *seiketsukan*; ordine, *kichinto shiteiru*. Lo studente che riuscirà ad applicare tutte queste numerose regole eviterà di risaltare, di distinguersi dagli altri, *medatsu*, considerato negativamente, come dimostra il proverbio “*deru kui wa utareru*”, ovvero “il chiodo che sporge, viene martellato”, e che significa che chi si distingue subirà un'opposizione, verrà rimesso al suo posto.

Gli studenti non sanno se tutte queste regole siano davvero importanti, se i selezionatori facciano davvero attenzione a tutti questi elementi, ma sanno di essere osservati potenzialmente in tutto: è questo un elemento essenziale del panoptismo, il potere della sorveglianza, che sostituisce quello diretto e apertamente coercitivo con un potere che si auto-riproduce senza “sforzo” perché saranno proprio gli studenti a sorvegliare se stessi, a interiorizzare quello sguardo indagatore e a controllare costantemente il proprio corpo. Così, gli studenti si uniformano tra loro e all'immagine del *sarariiman* stereotipico: il *mindful-body* così prodotto è talmente controllato, sorvegliato e trattenuto nei suoi movimenti e nella sua espressione che non può non produrre una predisposizione all'umiltà e all'obbedienza. Infatti, per diversi anni dall'assunzione il loro potere decisionale riguardo il loro lavoro sarà nullo: le aziende reagiscono agli effetti negativi causati dall'immobilità del mercato del lavoro e dalla costante carenza di personale, dovuta anche al rapido invecchiamento della popolazione, disponendo liberamente dei propri dipendenti, che dovranno essere il più flessibili possibile nel sacrificarsi per il bene dell'azienda.

Questo potere antropopietico, però, non è un meccanismo perfetto, ma ha sempre dei limiti: anche laddove non sembra esserci, gli *shūkatsusei* trovano il modo di scegliere. Alcuni rifiutano

l'omologazione scegliendo aziende internazionali o start up, o continuando a studiare. Alcuni la criticano e continuano a vestire secondo il proprio gusto durante lo *shūkatsu*. Altri la considerano un mezzo per un fine e vi si adattano, ma non si identificano completamente con il modello proposto.

Lo *shūkatsu*, in quanto momento in cui l'*enterprise-state* giapponese predispone l'ingresso dei giovani nella società degli adulti – una sorta di cristallizzazione dell'universo simbolico locale su come si diventa uomini e donne, sulla mascolinità e la femminilità normative – si divide in due binari paralleli: lo *shūkatsu* degli uomini e quello delle donne. Il modo in cui le ragazze faranno *shūkatsu* è diverso da quello dei ragazzi, tanto che sono molti gli eventi e le fiere del lavoro a loro esclusivamente dedicati, e queste differenze ineriscono a due temi fondamentali: la maternità naturalizzata e l'imperativo estetico.

A naturalizzare la maternità, essenzializzando le donne alla loro funzione biologica di riproduttrici, convergono una costellazione di elementi, in diverse forme e in diversi contesti dello *shūkatsu*: la retorica del *nagaku hataraku*, del lavorare a lungo, e del *work-life balance* come equilibrio tra responsabilità lavorative e genitoriali nei *seminar* per ragazze; la retorica della *josei no hatarakikata*, il modo di lavorare femminile, diverso da quello maschile, che comprende la scelta tra *ippanshoku*, *eriasōgōshoku* e *sōgōshoku*, di cui i primi due sono considerati occupazioni “da donne”; i materiali informativi *josei gentei*, per ragazze, che forniscono informazioni sul sistema aziendale di supporto alle lavoratrici con figli e a cui i ragazzi non hanno accesso; il *tenkin*, trasferimento, che solo le donne possono scegliere di evitare per garantire la loro presenza nel nucleo familiare. Anche qui l'intervento antropopoietico esterno agisce sul corpo: il corpo femminile nello *shūkatsu* è un corpo “materno”, il corpo maschile è un corpo che lavora, che se si riproduce non per questo è “paterno”. È chiaro quindi che, nonostante le leggi che stabiliscono la parità dei sessi e le campagne promozionali del Ministero della Salute sui padri *ikumen*, le carriere delle donne siano imprescindibilmente legate alla maternità e non possono non essere ostacolate da essa.

Questa naturalizzazione della maternità è funzionale al mantenimento di una rigida divisione sessuale del lavoro e al piano demografico dell'*enterprise-state*, il cui obiettivo è quello di alzare il tasso di natalità e limitare così i danni economici causati dall'invecchiamento della popolazione. La sua efficacia nell'influenzare la prima scelta lavorativa degli *shūkatsusei* è

dimostrata dalla diversa consapevolezza che ho riscontrato nelle mie interlocutrici e nei miei interlocutori delle loro future responsabilità.

L'assimilazione delle donne nel mondo del lavoro, teoricamente al pari degli uomini, serve sì a sopperire alla mancanza di manodopera, ma lascia inalterata la tradizionale divisione sessuale del lavoro, per il timore che le donne che lavorano scelgano di non fare figli. Le donne entrano quindi in quanto lavoratrici esplicitamente “diverse” in un mondo lavorativo che resta implicitamente “maschile” e non vi sono mai integrate al pari degli uomini. Per una società capitalista, che sfrutta quasi esclusivamente la manodopera nazionale, la cui economia è minacciata da un tasso di natalità molto basso è chiaro che una delle più grandi preoccupazioni sia la riproduzione. È prevedibile che mondo imprenditoriale e mondo politico debbano quindi convergere in una strategia comune per evitare il collasso economico: il controllo della funzione riproduttiva delle donne e lo sfruttamento del loro lavoro domestico gratuito. Nonostante questo, lo *shūkatsu* resta un processo antropopietico in cui gli studenti possono esercitare la loro agency, come mi hanno dimostrato le mie interlocutrici: consapevoli delle difficoltà che avrebbero incontrato, erano disposte a fare compromessi e sacrifici, ma erano determinate a lavorare dopo i figli e ad avere una carriera soddisfacente.

La seconda fondamentale differenza tra *shūkatsu* maschile e femminile riguarda l'imperativo estetico: la bellezza obbligatoria per le *shakaijin*. Come dimostrano le molte lezioni, i siti, le riviste e i libri, il trucco fa parte del *midashinami* delle ragazze per lo *shūkatsu*, ma a differenza delle altre *business manners* aggiunge una dimensione ulteriore alle tecniche del corpo che le ragazze condividono con i ragazzi: quella della bellezza. Per una donna e soprattutto per una *shakaijin* essere bella è un dovere in quanto parte della buona educazione. Se il viso struccato-nudo è considerato impresentabile sul lavoro non è solo perché dimostrerebbe che la donna non si è preparata a dovere, ma perché è considerato meno bello del viso naturale-truccato. Ma quest'obbligo non è limitato all'ambito lavorativo, investe tutta l'identità delle donne adulte: come viene loro ricordato a ogni cerimonia che ne celebra la crescita – come lo *shichigosan* e il *seijinshiki* – la bellezza fa parte di ciò che definisce una donna tale ed è per questo loro dovere cercare di aderire a un ideale di bellezza socialmente condiviso. Ben prima dell'inizio dello *shūkatsu* e ben oltre la sua fine, verrà costantemente ricordato alle donne questo loro obbligo dalle pubblicità che invadono il paesaggio urbano di Tokyo insegnando loro che per essere belle, oltre a truccarsi, dovranno tenere sempre sotto controllo il loro peso, contare le calorie che assumono, curare la loro pelle, depilare tutto il loro corpo, avere capelli lucenti, comprare

abiti alla moda, e la lista è potenzialmente infinita. Le prescrizioni estetiche, però, impongono dei limiti precisi: le donne dovranno essere truccate, ma non troppo, dovranno essere *onnarashii*, femminili, ma evitare di essere attraenti: come Rina a sette anni ha imparato dalla madre a coprire il suo corpo che, in quanto femminile, porta in sé il rischio di essere guardato come oggetto di desiderio sessuale, anche le *shūkatsusei*, con le loro camicie abbottonate fino al collo, i tailleur neri e i capelli raccolti in una rigida acconciatura, devono vigilare sul loro corpo, accertarsi che non si renda colpevole di farsi guardare, che non sia “troppo” bello.

In quello che è stato definito “potere dello sguardo” – che esamina, sanziona, prescrive, controlla il corpo femminile – le donne, consapevoli che il loro aspetto è costantemente sotto osservazione, incorporano lo sguardo maschile che lo sorveglia e lo giudica e il loro corpo diventa “oggetto” ai loro stessi occhi. Se ogni centimetro del loro viso dovrà essere controllato e addomesticato, bello ma non troppo bello, truccato ma non troppo truccato, “per l'altro” e non “per sé”, è perché anche questo – insieme alla naturalizzazione delle maternità che pur avviene sul corpo femminile – svolge la funzione di preservare e riprodurre la marginalità delle donne in un mondo aziendale “maschile” e, per esteso, la divisione sessuale del lavoro. Come ho dimostrato, la cosmetica è una dimensione in cui viene esercitata una forma di potere e di oppressione dei corpi e delle identità femminili, che però – a differenza di forme più evidenti o più dolorose di oppressione e di repressione della corporeità femminile – si fa “invisibile” sovrapponendosi ai volti stessi delle donne, delle ragazze e delle bambine. Rischia quindi di passare inosservata agli occhi dei più, anche a causa della diffusione di pratiche equivalenti in molti altri paesi, come anche in Italia – fattore che contribuisce a una sorta di naturalizzazione transnazionale del volto femminile truccato – e all'aura di superficialità, apparente, che circonda l'argomento del trucco e che fa sì che solo molto raramente sia oggetto di trattazioni accademiche. Eppure, nonostante si applichi alla superficie dei volti, il trucco è tutt'altro che una questione superficiale.

Le donne sono potenzialmente destabilizzanti per il sistema aziendale giapponese, a cui sono state estranee fino a tempi molto recenti e che si fonda tuttora sull'ideale della mascolinità eroica del *sarariiman* totalmente devoto all'azienda, e quindi non sarà solo necessario dividere i dipendenti in tracce diverse, mascherando la tradizionale divisione in uomini e donne, o definire *yajū*, bestie, le donne che lavorano “come gli uomini”, ma sarà anche necessario far sì che una parte non trascurabile delle energie delle dipendenti donne siano devolute alla gratificazione

visuale dei colleghi e dei superiori uomini: anche questo è quindi un elemento funzionale alla riproduzione del potere maschile.

In definitiva lo *shūkatsu*, in quanto rito antropopoietico, è luogo privilegiato dell'intervento di plasmazione che la società giapponese esercita sui suoi giovani, promuovendo una femminilità e una mascolinità stereotipate e funzionali alla riproduzione della divisione sessuale del lavoro. Questo potere di intervenire sulle identità in trasformazione dei giovani del gruppo sociale non è esercitato verticalmente, come una costrizione che viene dall'alto e in modo lineare e a partire da un vertice riconoscibile, ma è piuttosto distribuito orizzontalmente, frammentato in una struttura a rete multifocale in cui come nel panopticon di Bentham a esercitare questo potere su di sé e sugli altri sono i sorvegliati stessi. Nonostante la mia analisi si concentri sulle studentesse e sullo *shūkatsu* femminile, sono inevitabilmente emersi anche i problemi legati a quello maschile e alla mascolinità eroica del *sarariiman* che sacrifica tutto se stesso per il bene dell'azienda. In una società che divide rigidamente i ruoli di uomini e donne nella sfera pubblica e privata, a essere limitata è necessariamente la libertà di entrambi. Così come le donne dovrebbero avere pari opportunità rispetto ai colleghi maschi sul lavoro, così gli uomini dovrebbero avere pari opportunità di occuparsi dei loro figli, di non essere trasferiti se non lo desiderano, di tornare a casa la sera in tempo per passare del tempo con la loro famiglia.

Nonostante il quadro qui dipinto sia tutt'altro che incoraggiante, è pur vero che in un processo antropopoietico esisterà sempre e inevitabilmente il margine per l'esercizio di agency degli individui e il potenziale di cambiamento, finanche di destabilizzazione dello stato di cose, che è ben lungi dall'essere statico e immutabile. Se il potere antropopoietico esercitato sugli *shūkatsusei* ha una struttura a rete multifocale, che moltiplica gli esecutori di questo potere e i contesti in cui viene esercitato e in cui le prescrizioni sono incorporate dai singoli individui che quindi diventano agenti di questo controllo su se stessi e sugli altri intorno a loro, allora una resistenza effettiva a questo potere non potrà che avvenire nella stessa forma. La *Womenomics* di Abe e la “Tokyo in cui le donne risplendono” di Koike, così come la EEOL, non possono essere efficaci, perché non sono che dei compromessi tra stato e imprese che non possono, e non vogliono, destabilizzare la struttura “maschile” delle aziende giapponesi. Poiché i sistemi aziendali si reggono su una precisa definizione di “uomo” e di “donna”, a innescare il cambiamento potranno essere solo gli uomini e le donne, divergendo dagli stereotipi: saranno gli uomini che chiederanno il congedo per paternità e le donne che lavoreranno nel *sōgōshoku*

a cambiare un mondo aziendale che, oggi, limita le libertà di autodeterminazione di entrambi i generi. Come scrive Foucault: «where there is power, there is resistance» (Foucault 1978:95).

Le donne che ho conosciuto e che hanno reso possibile questa ricerca sono ben lontane dall'essere come l'*enterprise-state* le definisce, ovvero “madri in potenza”, così come le donne che lavoravano nelle fabbriche nella prima metà del '900 erano ben lontane dall'incarnare l'ideale della “buone moglie e saggia madre”, perché come loro sono donne *vere*: sono ragazze ambiziose, consapevoli delle difficoltà che incontreranno sul posto di lavoro e nella sfera domestica se vorranno raggiungere i loro obiettivi, dotate di spirito critico ma anche di pazienza e resilienza, capaci di fare sacrifici, compromessi e di negoziare le proprie scelte con coraggio. Per quanto sia doveroso illustrare lo *shūkatsu* per come è – un intervento antropopietico che iscrive nei corpi dei giovani e delle giovani i limiti di una mascolinità e una femminilità limitanti – farei un torto a queste giovani donne se non riconoscessi la loro forza di volontà e la loro reale divergenza da questi modelli. Per quanto la strada per il cambiamento sia ancora molto lunga, queste donne sono in cammino, e sono convinta che loro non cammineranno più «un passo dietro all'uomo».

Appendice – Fonti orali

In queste pagine ho raccolto una selezione delle interviste che ho svolto durante i nove mesi di ricerca. Si tratta di sbobinate non integrali dei lunghi colloqui svolti con interlocutrici e interlocutori, poiché ho scelto di proporre al lettore gli estratti più significativi dal punto di vista tematico. Per questo motivo, in questa appendice non saranno riportati tutti i colloqui svolti, né compariranno tutte le interlocutrici e gli interlocutori che hanno contribuito, con le loro esperienze, a questa tesi. Ciononostante, la loro collaborazione è stata altrettanto importante per questa ricerca. Tutti gli interlocutori sono stati informati sugli scopi della ricerca, sia a voce che per iscritto, prima di ogni primo colloquio, e hanno tutti esplicitamente acconsentito alla registrazione delle nostre conversazioni. Tutti mi hanno inoltre permesso di utilizzare i loro nomi reali, a eccezione di Ai Nishimura, un nome di fantasia che ho scelto per rispettarne la richiesta di privacy. I colloqui si sono svolti quasi totalmente in giapponese ma talvolta in inglese, quando l'interlocutrice lo preferiva. Questi estratti offrono al lettore un assaggio della complessità delle giovani donne e dei giovani uomini che hanno reso possibile questa ricerca: da queste interviste, più che dagli estratti riportati in corso del testo, si può notare come nelle loro parole talvolta coesistano idee contraddittorie, oppure come ragazze e ragazzi possano cambiare risposte a domande equivalenti da un colloquio all'altro. Tutto questo non fa che rendere i loro resoconti più interessanti e più veri: sono i ritratti realistici di persone in mutamento, di aspiranti *shakaijin*, e, in definitiva, di esseri umani, con tutte le loro affascinanti contraddizioni, la loro misteriosa complessità e le loro infinite risorse.

Ai

Nome:	Ai Nishimura
Età:	20
Genere:	Donna
Anno di studi:	3
Università:	Musashino University
Dipartimento:	Global Communication
Nazionalità:	Giappone
Anno di shūkatsu:	2017-2018
Contattata tramite:	Conosciuta a una fiera del lavoro del 18 Dicembre 2017

Intervista 1

Data: 20 Dicembre 2017

Ora: 16:30 in poi

Luogo: Musashino University, Ariake Campus, Ariake, Tokyo.

[...]

Ai:

うちの父親はけっこう昔的な考え方、古い、ちょっと、考え方してて、女は仕事を、、、昔はすごい、ほら、女は家。男は外で働くみたい。女は家の仕事だけしてればいい。あのう、家事とかしてればいいっていう考え方だったね、日本昔で。それちょっと発展してかんじの、なんか、働いててもいいけど、日本にいるみたい。別に海外に行かなくて。結婚したら別に仕事やめていいんじゃないかみたいなことを言われるかんじだから、ちょっと古い考え方の父だから、あつまり海外に出てほしくないらしい。あと、最近危ないと言ってて、テロとかあるし。

Mio padre ha un modo di pensare un po' vecchio stile, retrogrado, e per lui le donne... In passato, sai, era molto forte [l'idea che] “le donne stanno a casa”. E “gli uomini lavorano”. Le donne dovrebbero fare solo i lavori di casa. Cioè, in passato in Giappone c'era l'idea che dovessero fare i mestieri di casa. [Le idee di mio padre] sono un po' meno retrograde, cioè, puoi anche lavorare, ma devi restare in Giappone. Non serve andare all'estero. Mi sento dire cose come «se ti sposi puoi lasciare il lavoro, no?». Quindi, visto che è un padre vecchio stampo, non vuole che io vada all'estero. E poi ultimamente dice che è pericoloso. Per il terrorismo.

[...]

Anna: お父さんはそういう古い考え方がある。お母さんはどう、、、

Tuo papà ha queste idee, è tua mamma...

Ai:

好きにしながら。好きにしていって。本当に、私は日本に帰ってきてけっこう周り合わない事とかあったから。で、それも両親両方とも一応わかっているし、母によく「こういうことがあったな」って話しているから。「好きなようにやりなさい」って。一番自分が「ああ、この仕事やってよかった」、「こういうできてて思ってた、なんか、よかったな」って思えるような、「やってよかったな」って思えるようなことをしてればいいから、海外に行って仕事してならそうすればいいって。ただちょっと寂しいなって言われる。

Mi dice «fai come vuoi». «Puoi fare quello che vuoi». A me, davvero, da quando sono tornata in Giappone, è capitato spesso di non sentirmi fuori posto. E questo, più o meno, lo sanno entrambi i miei genitori, perché a mia mamma racconto spesso che «è successo questo o quest'altro». [Lei mi dice] «Fai come preferisci». [Mi dice che] dovrei scegliere la cosa che più di tutte mi farebbe pensare [in futuro] «ah, sono felice di aver scelto questo lavoro», «sono felice di aver potuto fare questa cosa», una cosa che mi faccia pensare «sono felice di aver scelto questo», quindi se questo volesse dire andare all'estero, va bene. Ma dice anche che un po' le dispiace.

An: お母さんは働いてる?

Tua mamma lavora?

Ai: 看護師。

È infermiera.

An: ずっと働いてた?

Ha sempre lavorato?

Ai: ううん、海外に行ったときは働いてなかった。

No no, quando eravamo all'estero non lavorava.

An: お父さんの仕事のせいで引っ越しした?

Vi siete trasferiti per il lavoro di tuo papà?

Ai: そうそう。

Sì sì.

An: でも今は働いてる。

Ma ora lavora.

Ai: そう、また復帰して。

Sì, è tornata a lavorare.

An お父さんはそおいう、なんか、古い考え方があるけど、実は共働き?

Tuo papà ha queste idee, insomma, retrograde ma in realtà i tuoi lavorano entrambi?

Ai: そう。でも、ちょっともめた。

Sì. Però, un po' hanno discusso.

An: もめた?

Discusso?

Ai:

あのう、ちょっとだけ、喧嘩っていうのかな。ちょっとだけ「へ、働くのか?」っていうのはあったけど。まあ、そこは何とかなった。

Bè, forse si può dire che abbiano litigato, solo un po'. Le ha detto «ma come, vai a lavorare?».

Però poi le cose si sono sistemate, in qualche modo.

An:

会社の企業説明会と合同説明会に行く時に会社の育休と産休の制度についても調べる?

Quando vai alle *setsumeikai* delle aziende o alle fiere, ti informi anche sul sistema aziendale per la maternità?

Ai: Certo! Mi informo, mi informo. Ancora non sto a guardare molto nel dettaglio, ma se c'è penso "ah, interessante quest'azienda", se ci fosse un'azienda del genere, mi informo su tutto quanto anche riguardo quell'aspetto. Se non lo faccio poi quando entro in azienda non vorrei rendermi conto che "ah, non c'è un sistema del genere". Per esempio, mettiamo che io abbia preso la maternità, torno al lavoro ma non posso più assumere il ruolo che avevo prima. Ad esempio, è un esempio, puoi arrivare a posizioni manageriali, no? Ma se puoi fai figli e prendi la maternità, ho sentito che quando torni è possibile che tu non possa tornare al tuo ruolo precedente. E questo proprio non mi andrebbe giù. Insomma, anche se vuoi continuare a lavorare non puoi tornare alla stessa posizione, ed è perché hai avuto figli. Per me questo è proprio strano. E ci sono davvero tante ragioni per cui queste cose succedono. Finisco per pensare che avere figli sia una cosa brutta, allora! Io non so che cosa si debba fare per il bene dei bambini, non so come andrebbero le cose, ma forse è meglio stare con loro finché non sono [abbastanza] grandi, per farli sentire amati. Quindi io la maternità la vorrei prendere di sicuro, ma se prendendola c'è questo rischio [di non poter poi ritornare a ricoprire la stessa posizione di prima]... Quindi penso di dovermi informare per sapere se le persone che hanno preso la maternità e sono tornate sul lavoro, poi hanno continuato a lavorare nella stessa sezione. Su questo mi informo sempre. Assolutamente.

An: Come ti informi?

Ai: Quando faccio un tirocinio lo chiedo lì, oppure guardo la parte del sito delle aziende dove scrivono queste informazioni per vedere come sia davvero, e poi agli incontri con OB e OG. E quando non ce ne sono, alla peggio, mi metto in contatto con l'azienda e chiedo se posso avere delle informazioni, e se mi dicono di sì allora gli faccio queste domande.

An: Ma quando vai alle *setsumeikai* si sente parlare di queste cose, anche senza chiedere?

Ai: Non mi è mai capitato di trovare un'azienda veramente buona... Di questi discorsi non si sente parlare. Ma quando ho fatto un tirocinio, chiedendo com'era lo stipendio [ai dipendenti] mi sono sentita rispondere «in realtà è questa cifra che ti danno» o «non ti danno più di questa cifra per le ore di straordinari». Quelle cose non le dicono in pubblico, ma te le dicono le singole persone. Quindi io chiedo alle singole persone.

An: Quindi non si sente parlare spesso di sistema assistenziale delle aziende?

Ai: Se ne parlano vuol dire che è buono, e usano quest'informazione per attirare studenti. Se non ne parlano vuol dire che probabilmente non lo è.

An: Quando inizierai a lavorare... vorresti fare carriera? Vorresti arrivare in alto?

Ai: Sì, vorrei arrivare in alto. Però ho sentito spesso che se sei donna è difficile fare carriera, e visto che la cosa mi infastidisce, mi informo anche su quello. Su come hanno fatto [ad arrivare lì] le dirigenti donna, in che modo le donne riescono a fare carriera, e le percentuali. E guardando le percentuali cerco di capire se sia così o meno. A volte faccio qualche domanda [alle aziende], le faccio assolutamente. Io non voglio ritrovarmi tra due o tre anni a fare le stesse cose che farò da neoassunta, non mi piacerebbe. Pian piano vorrei crescere [all'interno dell'azienda], vorrei pian piano iniziare a fare cose nuove, voglio arrivare a fare un lavoro di responsabilità. Quello è un tipo di lavoro che ha dei rischi, ma le responsabilità hanno sempre dei rischi quindi sarà sempre più difficile, ma io voglio fare questo tipo di lavoro.

An: Capisco. Però, hai le idee molto chiare! Non sai ancora che lavoro vuoi fare ma hai le idee molto chiare.

Ai: Grazie! Non dire così, mi fai arrossire.

An: Abbiamo già parlato un po' di questo ma... Per scegliere il lavoro futuro pensi sia meglio considerare anche matrimonio e figli?

Ai: No, non ci penso. Credo che se li considerassi non riuscirei a scegliere. Visto che i sistemi aziendali attuali non sono efficienti, le donne sono insoddisfatte. E le aziende vanno avanti dicendo che non hanno scelta e nascondono queste cose. Per me la situazione attuale è questa. E visto che non esiste l'azienda perfetta, se ci metto anche la questione del matrimonio e dei figli non riesco a cavarne nulla. Quindi quando dovrò scegliere, li considererò ma non saranno la mia priorità. Le mie priorità, come ti ho detto prima, sono che la *vision* dell'azienda mi piaccia, che lo stipendio sia buono.

[...]

An: Hai mai fatto un colloquio?

Ai: Inizierò a breve.

An: Quando vai a un colloquio, qual è il giusto aspetto da avere, i giusti abiti da indossare?

Ai: Completo, trucco, capelli legati. A farla breve sono queste tre cose. E il modo in cui porti la borsa. Non così [fa finta di portare una borsa a spalla], ma sarebbe meglio portarla così [piega il braccio e mi indica l'incavo del gomito]. Non va portata a spalla quando ti siedi, la devi appoggiare ai tuoi piedi, mi hanno detto. E poi devi tenere le gambe unite. È meglio indossare la gonna. Mi arrivano un sacco di informazioni. Chissà perché bisogna fare tutte

queste cose.

An: C'è questa cosa che si chiama *business manners* giusto? Sul modo di sedersi...

Ai: Sì. Il modo di sedersi per le ragazze è a gambe chiuse, ti dicono “non apritele assolutamente, eh?”, e anche se ti stanchi devi tenere le gambe ferme, devi tenere la schiena dritta come un fuso. E poi, mi hanno detto che anche l'aspetto è molto importante. E quindi il trucco. Io non mi trucco, vedi? Mi hanno detto che è meglio se mi trucco. Mi hanno detto che minimo devi mettere il rossetto e disegnare le sopracciglia, e quindi è quello che faccio. E mi hanno detto che se hai i capelli lunghi li devi raccogliere.

An: E il colore dei capelli?

Ai: Del colore dei capelli non hanno detto niente però forse è implicito che è meglio averli scuri, no?

An: Quindi di solito non ti trucchi?

Ai: No. Ho la pelle delicata quindi se mi trucco il giorno dopo ho la faccia tutta rossa e mi prude molto. Quindi non mi trucco, per il mio bene.

An: Meglio così.

Ai: Non penso faccia bene alla pelle.

An: Però per fare i colloqui devi per forza? Non puoi farli struccata?

Ai: No, non puoi. Anche se vorrei, non posso. Perché?

An: Non tanto “perché” ma... Per esempio, da chi lo hai sentito dire?

Ai: Ne ho sentito parlare all'evento di CareerTasu. Lì mi sono fatta fare le foto. C'era la possibilità di farlo. Mi hanno detto: «le donne si devono truccare, quindi anche se non ti trucchi molto ti devi truccare, anche solo le labbra e le sopracciglia».

[...]

Ai: In effetti succede che truccarti ti dia più sicurezza. Una mia amica... Io penso che il suo volto struccato non sia affatto brutto, secondo me è un viso normale, più verso il carino... Ma lei pensa di essere bruttissima e con il trucco, io penso che sia esagerato e un po' strano, ma penso che per lei truccarsi sia un modo per avere più sicurezza di sé. Ci mette anche un'ora, un'ora e mezza per truccarsi. A me sembra stupido. Ma se quello per lei si trasforma in sicurezza allora è vero che “il trucco è l'arma di una donna” [*keshō wa onna no buki*]. Io non mi trucco, e poi se sono brutta sono brutta, a prescindere. Quindi, visto che è anche costoso, fa male alla pelle, che tu ti trucchi o meno poco cambia, quindi non voglio truccarmi. Quindi

non lo faccio. Però quando faccio *shūkatsu* un po' mi trucco, le labbra e le sopracciglia.

An: Ti senti te stessa quando sei truccata?

Ai: Non è questione di sentirsi o meno se stessa. Essere me stessa... Non penso che truccarmi o non truccarmi possa essere una cosa che mi faccia sentire me stessa. Essere me stessa è poter dire davvero quello che penso. Per me non essere me stessa è avere le proprie idee, ma non poterle dire, non poter agire di conseguenza. Truccarmi non è una cosa che possa farmi sentire o non sentire me stessa. Chi si trucca o non si trucca sono sempre io.

An: Quando diventerai *shakaijin* pensi che dovrai truccarti sempre?

Ai: In Giappone è così. In Giappone sì, ma ci sono altri paesi in cui non è così. A Taiwan per esempio c'erano tante adulte che non si truccano. In Giappone invece appena metti un piede fuori casa vedi che tutte le donne adulte si truccano, e quindi esiste l'opinione diffusa che [chi non si trucca] manchi di senso comune, lo pensano praticamente tutti. Crea disagio. Se è così, mi devo truccare.

An: Quindi quando sei ancora studentessa non fa molta differenza [se ti trucchi o meno] ma quando lavorerai dovrai farlo?

Ai: Sì. E poi pare che il fatto di non truccarsi sia interpretato dalla persona che hai di fronte, in modo profondo.

An: Profondo?

Ai: Pensano: “quella lì non è truccata, non è possibile!”. Sembra che ci siano persona che pensano “ah, non mi va bene”. Anche se non so se sia davvero così. Se provochi queste reazioni nei tuoi clienti, se pensano questo di te, diventa difficile lavorarci, no? E quindi visto che io voglio lavorare, è anche per poter continuare a lavorare e per far pensare agli altri che ho senso comune, mi truccherò.

An: Non ti peserebbe?

Ai: È una cosa necessaria. Mi peserebbe ma lo farei.

An: Come per il completo?

Ai: Sì. Anche il completo, lo detesto sai? È talmente brutto. E poi è freddo d'inverno e caldo d'estate. Mi chiedo perché diamine me lo devo mettere. Ma visto che devo metterlo, lo metto.

Intervista 2

Data: 4 Giugno 2018

Ora: 16:30 – 18:30

Luogo: Musashino University, Ariake Campus, Ariake, Tokyo.

[...]

35'54"

Anna: Quindi ai colloqui non ti capita che ti facciano domande diverse in quanto donna?

Ai: No, no.

An: Per esempio se vuoi sposarti, un giorno?

Ai: Ah, aspetta! Sì che me l'hanno chiesto.

An: Ah sì?

Ai: Sì. Non era un colloquio, ma durante una *setsumeikai*, mi hanno chiesto se in futuro avrei voluto sposarmi e avere figli. E io in quel momento gli ho detto «no, non voglio», gli ho detto «no no», gli ho detto «eh, no, se è per sposarmi io preferisco uno straniero». Ho detto «voglio andare all'estero, è più importante che il matrimonio per me, e se all'estero mi volessi sposare, mi sposerei all'estero». E poi ho detto che non voglio particolarmente avere figli. Però sì, in effetti me l'hanno chiesto!

An: E chi te l'ha chiesto? Uno delle risorse umane?

Ai: Sì. Era un uomo. Me l'ha chiesto, eh.

An: A una *setsumeikai*? Stavate parlando voi due?

Ai: Sì sì.

An: E come mai te l'ha chiesto? Di cosa stavate parlando?

Ai: Mi ha chiesto «che tipo di lavoro vuoi fare?». E ho detto «nelle vendite», «se possibile all'estero». E lui mi ha «ah, all'estero». «Difficile che ti mandino all'estero dal primo anno». Bè, questo è vero. E quindi devi aspettare di accumulare almeno tre, cinque, dieci anni di esperienza in Giappone prima di andare all'estero. Però ci sono tante donne che, dopo cinque, dieci anni, si sposano, no? Più o meno dieci anni. Da qui a dieci anni, quanti anni avrò? Ora ne ho venti, quindi circa trenta. Più o meno è quando ci si sposa, no? Quindi lui mi ha chiesto se, ora dico così, ma non può essere che poi non possa partire, nella realtà dei fatti? E poi se

fai dei figli. Il lavoro. È difficile, no? Penso che me l'abbia chiesto per questo.

An: Ma ai ragazzi non lo chiedono?

Ai: Ma i maschi anche se si sposano non hanno ostacoli. Le donne che si sposano c'è la possibilità che restino incinte. E quindi sono più le donne a doversi adattare al lavoro degli uomini. Anche per mia mamma è stato così quindi... Forse è in questo senso che ti fanno di queste domande.

An: Però ti è successo solo una volta?

Ai: Eh sì. E non me l'hanno mai chiesto ai colloqui. Solo a una *setsumeikai*.

An: E sei mai stata a un evento per ragazze?

Ai: Volevo andarci ma quel giorno non potevo. Mi interessava ma si sovrapponeva con un'altra *setsumeikai*. Se devo scegliere tra una normale *setsumeikai* aziendale e quella per ragazze, vado a quella normale.

[...]

An: L'altra volta mi avevi detto che le donne quando diventano *shakaijin* devono truccarsi, giusto? Parlando con altre persone mi è sembrato che più che quando si diventa *shakaijin*, si debba iniziare a truccarsi quando si diventa *otona* [adulti], quindi dopo i vent'anni, quando si entra in università. E quindi mi chiedevo se truccarsi non abbia anche il significato di «sono diventata adulta».

Ai: Ma se è per quello ci sono anche ragazze che iniziano a truccarsi già alle superiori, o alle medie. Bè forse alle medie no perché molte scuole lo vietano. Quindi a me viene da chiedermi: se truccarsi vuol dire essere diventata adulta, allora anche le liceali sono adulte? Quindi non penso che trucco e maturità siano collegati. E poi penso che siano molte ragioni per cui sono tante le studentesse universitarie che si truccano. E uno di questi è che fino alle superiori di solito ci sono dei regolamenti che lo vietano, quindi quando entri in università diventi più libera, no? Non devi più mettere la divisa. Quindi la ragione per cui iniziano a truccarsi è che prima non potevano e vogliono imparare, e che gli piace il trucco. E poi c'è chi lo fa perché non vogliono diventare *shakaijin* senza sapersi truccare. E poi è semplicemente per l'aspetto, no? Se ti trucchi sei più carina, no? Visto che ci sono ragazze che si truccano per essere più carine, io non penso che truccarsi faccia di te un'adulta. Truccarsi è, come dire, fa come parte del senso comune. E quindi, insomma, da questo punto di vista penso che probabilmente quando si è *shakaijin* non truccarsi è interpretato come un andare contro il

senso comune. Penso che quando diventerò *shakaijin* dovrò truccarmi. Non potrò più andare [struccata] ed è una seccatura.

An: A me sembra che le donne debbano essere per forza belle, che ci sia questa aspettativa sociale, questa pressione. Di dover essere bella. Tu cosa ne pensi?

Ai: Penso che ci sia eccome. Insomma, se sei un ragazzo, se hai i vestiti un po' sporchi non succede forse che la gente dica che "i maschi sono così"? Invece se una ragazza indossasse degli abiti leggermente sporchi a lei dicono «come mai, nonostante sia una ragazza?». Penso sia la stessa cosa.

An: Devi sempre essere carina.

Ai: E poi tra le ragazze non ci sono anche quelle che mettono vestiti "maschili"? Anche io mi vestivo così. Per me il massimo era: t-shirt e pantaloncini. Però se ti vesti così, non è femminile, cioè... A me l'hanno anche detto, in realtà.

An: E chi te l'ha detto? Un ragazzo?

Ai: Un ragazzo.

An: E cosa ti ha detto?

Ai: Bè, vediamo, com'è andata? A me non piacevano i vestiti carini, mi piacevano quelli comodi. T-shirt, pantaloncini: il massimo. L'ho già detto. In un momento del genere mi sono sentita dire «quella non è mica una donna». Quando era tra amici.

An: È stato molto maleducato.

Ai: Eh sì. Anch'io lo penso. Però penso anche che [la gente] pensasse così su di me. E poi mi è anche successo che un ragazzo mi chiedesse perché non mi trucchi. Non era un mio amico ma a una lezione c'era con noi un ragazzo che si è inserito nel nostro discorso. Era l'estate del mio secondo anno di università, a una lezione di cinese. Me lo ricordo perché mi sono molto arrabbiata. Quel ragazzo non credeva che potesse esserci una ragazza che non si vuole truccare.

An: Ma come?

Ai: Per me era inconcepibile, che avesse detto una cosa del genere. E quindi io non lo sopporto quello lì.

An: Ci sono ragazzi così, eh?

Ai: Eh sì, ci sono, visto che mi sono sentita dire quelle cose. E io pensavo «bè, provaci tu, ad alzarti la mattina e farti un trucco perfetto». È impossibile.

An: Gliel'hai detto?

Ai: No no. Io ero seduta da un'altra parte. Era seduto lontano e con un altro gruppo di persone, che io non conosco nemmeno. L'ho solo sentito.

An: Chissà perché ci sono ragazzi che pensano a queste cose, nemmeno li riguarda.

Ai: Già, non li riguarda. E truccarsi non fa neppure bene alla pelle.

An: Pensi che quando diventerai *shakaijin* sentirai l'obbligo di essere più carina?

Ai: Più che un obbligo, essere carina è meglio.

An: Ma tu cosa ne pensi?

Ai: Io mi stufo, quindi non lo faccio. A me non è non piaccia farmi carina, ogni tanto. Ma non ne ho il tempo, mi stufo e non vedo perché dovrei farmi carina anche quando non mi va. Succede, ogni tanto, ma molto raramente, che io mi metta dei vestiti molto femminili, mi metta il fondotinta e anche l'eyeliner. Tipo, una volta ogni tre mesi. Se anche esiste questa aspettativa sociale, finché sono in università io voglio essere libera.

Akira

Nome:	Akira Senba
Età:	22
Genere:	Uomo
Anno di studi:	Primo fuoricorso
Università:	Waseda University
Dipartimento:	Scienze della formazione
Nazionalità:	Giappone
Anno di shūkatsu:	2017-2018
Contattato tramite:	Yūto Nishizuka

Intervista 1

Data: 4 Maggio 2018

Ora: 16:00 – 18:00

Luogo: Appartamento di Yūto, Ochiai, Tokyo.

Yūto è presente durante tutta l'intervista, a volte interviene.

Anna: Uno stipendio alto non è tra le tue priorità, giusto?

Akira: No.

An: Come mai?

Ak: Perché, per come la vedo io, uno stipendio molto alto vuol dire lavorare molto. Non voglio lavorare così tanto, senza risparmiarmi. Quello non è una mia priorità. Questo è il motivo.

An: Però hai scelto il *sōgōshoku* perché lo stipendio è più alto. Però anche il contenuto del lavoro è diverso, giusto?

Ak: Sì. *Sōgōshoku* e *ippanshoku* sono completamente diversi. *L'ippanshoku* si tratta

principalmente di lavori secondari. Mentre il *sōgōshoku* si tratta di lavori più importanti, di responsabilità. Penso che questo mi motiverebbe di più.

An: Quindi lo stipendio non è il motivo?

Ak: No.

An: E cosa pensi degli straordinari?

Ak: A quanto pare, visto che è lavoro, un po' di straordinari solo inevitabili... Se fosse una quantità giustificabile... Che io possa giustificare... E poi se ti pagano per gli straordinari, forse mi starebbe bene. Però non voglio farne tanti.

An: Penso sia una cosa particolare del Giappone [fare molte ore di straordinari, anche non pagati], in Italia è diverso. In Europa penso paghino le ore di straordinari.

An: Cosa penseresti di uno che lavori sempre fino a tardi? Che si dà molto da fare?

Ak: No... Vediamo... Penserei che la quantità di lavoro sia sproporzionata rispetto al numero di persone. Che ci sono poche persone, che quindi finiscono per fare tanti straordinari. Anche se non saprei perché non ho mai fatto ore di straordinari finora.

An: Pensi di voler fare carriera?

Ak: Sì, quanto basta. Sì.

An: Per scegliere il tuo primo lavoro, prendi in considerazione anche la prospettiva futura di matrimonio e figli?

Ak: Bè, sì.

An: Per esempio?

Ak: Intendi... Quanti figli vorrei?

An: No no. Per esempio... Quando ti informi sulle aziende, cerchi anche informazioni sul sistema assistenziale?

Akira: Ah, intendi questo! Sì sì, lo faccio.

An: Lo fai? Per esempio, su cosa ti informi?

Ak: Il *jūtaku hojo*, le aziende che ti danno i soldi per la casa...

An: Ci sono le aziende che lo fanno?

Ak: Sì, io guardo spesso le aziende, per esempio, ti danno 50000 yen al mese, 100000 yen al mese [per la casa].

An: È la prima volta che lo sento. Quindi, ad esempio, guardi anche il regolamento in fatto di congedo per la cura dei figli?

Ak: Ah sì, sì. Valuto positivamente soprattutto le aziende in cui non solo le donne, ma anche gli uomini prendono la paternità.

An: Ce ne sono?

Ak: Sì, sì.

An: Sono tante?

Ak: No! Non tante! Sono poche ma tra quelle presso cui sto cercando lavoro ce ne sono. Circa due o tre.

An: Quindi sono aziende in cui gli uomini prendono la paternità. E in quelle aziende quanti uomini l'avevano presa? Guardi anche le cifre?

Ak: Il 70%, anche se per poco, hanno preso la paternità. Anche se per un giorno solo.

An: Un giorno solo?

Ak: Almeno un giorno.

Yūto: In qualsiasi azienda, in Giappone, la paternità si può prendere, eh! Ma la maggior parte degli uomini non la prendono. Quindi quella percentuale include anche tutti quelli che l'hanno presa anche solo per uno, due, tre giorni. Quel 70%. Se va bene una settimana, due settimane, un mese.

An: Di paternità?

Y: Si può prendere.

An: È poco...

Y: Ah, sarebbe di più?

Ak: Di più...

Y: Giusto. Si possono prendere sei mesi. Chissà se ti pagano... Puoi prendere sei mesi, ma in realtà può prendere anche solo una settimana o due.

Ak: È flessibile.

Y: Ma visto che in Giappone sono pochi anche quelli che prendono un congedo per paternità di pochi giorni, Akira stava dicendo che a lui piacciono le aziende in cui gli uomini la prendono, anche se per poco.

An: Capisco. Invece le ragazze la prendono per più tempo?

Ak: Sì, più tempo. Un anno, due anni.

Arata

Nome:	Arata Mitsui
Età:	23
Genere:	Uomo
Anno di studi:	3
Università:	Waseda University
Dipartimento:	Lettere
Nazionalità:	Giappone
Anno di shūkatsu:	2018-2019
Contattato tramite:	Una conoscente comune

Intervista 1

Data: 17 Marzo 2018

Ora: 16:15 – 17:30

Luogo: Caffetteria vicino alla stazione di Takadanobaba, Tokyo.

20'18"

Anna: Visto che prima è uscita la questione del matrimonio e dei figli mi chiedevo: per scegliere l'azienda in cui lavorerai consideri anche la prospettiva futura di matrimonio e figli?

Arata: Cioè, lavoro e famiglia?

An: Ci pensi?

Ar: Adesso no. Poi potrebbe succedere tra dieci anni... Non saprei. Non è che io voglia sposarmi e avere figli a tutti i costi. Se incontrassi la persona giusta forse sì, ma visto che adesso non è così. Non penso che si debba per forza sposarsi. Però non so neanche se vorrò concentrarmi solo sul lavoro. Ora che sono studente vado a lezione, vedo gli amici, faccio tante cose. Però c'è anche la famiglia, i miei genitori, mia sorella. Ci sono entrambe le cose e

io do importanza a entrambe, mi prendo anche del tempo per stare con i miei. Quindi non penso che quando lavorerò vorrò concentrarmi solo sul lavoro. Penso che vorrò una famiglia. Però potrebbe anche non succedere. Tornando alla tua domanda, forse penserei prima al lavoro e poi in base a quello, anche alla famiglia. La vita non è solo lavoro, per farla breve. Se lavori e basta... Ci sono anche le persone che muoiono per il troppo lavoro. E adesso in Giappone si parla molto di cambiare il modo di lavorare, quindi penso che cambierà in futuro.

An: Hai mai sentito parlare di *work-life balance*?

Ar: Sì.

An: Cosa pensi che sia?

Ar: Il *work-life balance*?

An: Sì, un buon equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. Come te lo immagini?

Ar: Un buon equilibrio tra casa e lavoro. Vediamo. Quello che mi viene in mente è il desiderio di mettercela tutta sul lavoro, per la propria famiglia, per il proprio privato. Per esempio, il desiderio di lavorare per il bene dei tuoi figli. Se io non lavorassi e per questo i miei figli non potessero andare a scuola, come è normale, vorrei lavorare. E poi, da un lato quando sei in famiglia, vediamo... Bisogna rendersi conto che esiste questa dimensione [famigliare], e al contrario quando sei in famiglia dovresti derivarne la spinta a mettercela tutta sul lavoro. Penso ci sia anche questo sentire una spinta a impegnarsi, insomma, per quella dimensione [famigliare]. Non so risponderti bene perché sono cose che non ho mai messo in parole. Però penso che sia diverso a seconda della persona. Immagino che ci siano persone per cui si tratta di fare le proprie otto ore di lavoro e poi tornare a casa, senza fare straordinari. Per me non è solo questo. E poi penso che siano persone che hanno una vita equilibrata anche se lavorano dodici ore al giorno. Sì, è vero che così non hai molto tempo libero, ma per me sarebbe noioso, al contrario. Voglio lavorare da mattina a sera. Non mi piace stare senza far niente. Quando sono di riposo voglio riposare e basta. E durante la settimana voglio lavorare e basta. Quando ti concentri, ti concentri. A me andrebbe bene così, per cui non mi interessa di poter tornare a casa ogni giorno alle sei di pomeriggio. E poi non penso neanche che serva stabilire un limite alle ore di straordinari. Io non lavorerei troppo, quello no, ma secondo me basta che [l'azienda] dica ai dipendenti di lavorare entro i propri limiti. Io penso che ognuno dovrebbe decidere per se stesso invece che fare quello che gli viene imposto.

Ayuko

Nome:	Ayuko Kurabayashi
Età:	23
Genere:	Donna
Anno di studi:	4
Università:	Waseda University
Dipartimento:	School of International Liberal Studies
Nazionalità:	Giappone
Anno di shūkatsu:	2016-2017
Contattata tramite:	Programma di mentorato di Waseda

Intervista 1

Data: 16 Gennaio 2018

Ora: 15:30 – 16:30

Luogo: International Communication Centre, Waseda, Tokyo.

Anna: Hai mai sentito usare l'espressione *work-life balance*?

Ayuko: Sì, ovviamente.

An: Hai mai partecipato a eventi, seminari o simili, sul *work-life balance*?

Ay: Sì.

An: Che tipo di seminari?

Ay: Uno era un seminario sullo *shūkatsu*, quel tipo di evento che ha come *target* le sole ragazze, ed era un evento durante il quale si poteva ascoltare l'esperienza di una dipendente donna che nonostante lavorasse molto, nella traccia *sōgō*, aveva dei figli, una famiglia. E le facevano domande su come trova un equilibrio tra sfera privata e sfera lavorativa. E ti fa pensare “ah, potrei fare anche io così”, “se lavorassi in quest'azienda potrei riuscirci”, “in

questa azienda si può lavorare in questo modo”, “in questa azienda ci sono tante donne che lavorano molto mantenendo un equilibrio con la loro vita privata, quindi forse anche io potrei lavorare felicemente lì”.

An: Erano eventi *riservati* alle ragazze?

Ay: Ci sono sia quelli per sole ragazze che quelli aperti a tutti. Ma [anche] a quelli tra i partecipanti c'erano pochi ragazzi, eh.

An: Come mai ti interessava questo evento?

Ay: Io volevo lavorare in un'azienda che non dividesse i dipendenti in *career tracks*. In Giappone ci sono diverse *career tracks*, e io volevo entrare nel *sōgōshoku*. È da poco che anche le donne possono accedere al *sōgōshoku*, finora le donne invece del *sōgōshoku* erano generalmente tutte nell'*ippanshoku*. Ma recentemente, con la legge per le pari opportunità lavorative, per legge, poco alla volta le donne stanno entrando nel *sōgōshoku*. Ma all'inizio, quando era appena stato fatto, le donne che ci entravano lavoravano davvero tantissimo e non potevano avere una famiglia, lavoravano e basta, perché se non avessero fatto così non sarebbero state trattate come gli uomini. Io non volevo diventare quel tipo di persona. Ed è perché vorrei anche avere una famiglia. Quindi visto che non sapevo se in quelle aziende si potesse lavorare nel *sōgōshoku* e allo stesso tempo occuparsi della famiglia, sono andata a sentire.

[...]

Ay: In questa azienda [la Unilever] il sistema di supporto ai dipendenti è veramente avanzato. Ma nelle altre non lo è altrettanto. Ci sono cose che ti permettono di fare, altre cose che non ti sono permesse. Ci sono le leggi che dicono che puoi prendere la maternità, e le aziende hanno dei sistemi, dei regolamenti a riguardo. Però... Anche se ci sono le leggi e il sistema che ti permette di prenderla [la maternità] dipende dall'azienda se ci sia l'atmosfera [dell'ambiente lavorativo] per chiederla.

An: Questo dipende dall'atmosfera?

Ay: Dall'atmosfera e, per esempio, anche se hai potuto prenderla può succedere che tu non possa ritornare alla posizione precedente. Però ovviamente [dire] queste cose produce una valutazione negativa dell'azienda, quindi non le dicono [alle *setsumeikai*]. E quindi non puoi sapere. A quegli eventi fanno partecipare le persone che ce l'hanno fatta, quindi non puoi sapere se sia solo una facciata o meno.

An: Che immagine hai delle aziende che partecipano agli eventi per ragazze? Ti fideresti di più?

Ay: Sì e no. Se ci fossero persone che sono effettivamente tornate alla posizione di prima... Ma a quegli eventi non mi capita mai di sentire parlare dipendenti del *sōgōshoku*, di solito sono nell'*ippanshoku*. Magari hanno un ruolo di responsabilità nell'*ippanshoku*, hanno preso il congedo per maternità e poi sono tornate al lavoro. Ma non sono quelle che lavorano tanto. Sono tipo le receptionist. Le vendite, per esempio, è *sōgōshoku*, e non ne ho mai viste a questi eventi.

[...]

An: Come ci si veste per i colloqui?

Ay: Per la mia azienda? Per le altre aziende?

An: Per la tua azienda e in generale.

Ay: In generale, per le grandi aziende giapponesi [bisogna indossare] il completo. E un tipo specifico. I bottoni sono due, o erano tre?

An: Due.

Ay: Due? Ah, erano due... E poi anche la gonna, dev'essere di un certo tipo, no? E il colore è nero. Ma quelle che ho provato io erano aziende internazionali di consulenze. Come Accenture o Unilever. E quindi io non ho comprato un completo da *shūkatsu*, ma ho un completo normale, blu scuro e anche il tessuto è un po' diverso, è un po' lucido. Ed è elastico. E di bottoni ce n'è solo uno, credo. E la gonna è attillata in alto e si apre più larga in fondo. Io andavo così e per le aziende internazionali non ci sono stati problemi. Per la Recruit [l'azienda che l'ha assunta] andava bene anche come sono vestita ora. Con i miei abiti.

An: Ah sì?

Ay: Non si va in tailleur.

An: E la Recruit è un'azienda giapponese?

Ay: Sì, è una grande azienda giapponese, ma è molto diversa. Sarebbe più simile a una start up.

An: E quindi sei andata vestita così?

Ay: Esatto.

An: Ti è mai capitato di andare a un colloquio di un'azienda giapponese "normale"?

Ay: Sì, ci sono andata ma... sono stata l'unica a presentarsi vestita così. Non ci ho proprio

preso. E lì mi hanno messa molto a disagio. E poi sentivo di aver sbagliato. E non mi hanno selezionata. Durante la discussione di gruppo ho condotto io la discussione, nel gruppo, ho fatto come da moderatrice. Ma visto che ero andata in jeans e in scarpe da ginnastica... ho pensato che mi abbiano scartata perché hanno visto quello. Mi sono detta: “forse se fossi andata in tailleur mi avrebbero presa”.

An: E così sei andata in *shifuku*?

Ay: Sì, però avevo messo una giacca. Ma sotto avevo i jeans. Nella mail [che ci hanno mandato] non c'era scritto di andare in tailleur. C'era scritto che non c'era dress code da rispettare.

An: Ah, c'era scritto “no dress code”?

Ay: Ne sono sicura. Più che di tacito accordo... è che non ti dicono nulla ma c'è lo stesso quell'aspettativa. Della serie “ci devi arrivare no?”. Ma io non ci sono arrivata. Ho pensato “cavolo, ho sbagliato”.

An: Ti è successo solo quella volta?

Ay: No. Non sono andata ad altri colloqui di aziende giapponesi di quel tipo. E poi non mi interessava neanche tanto, era anche un'azienda in cui c'è ancora l'*ippanshoku*.

An: E per le aziende straniere in cui hai fatto il colloquio hai sempre potuto andare con i tuoi abiti di tutti i giorni?

Ay: No, solo la Recruit. Però forse ci sono altre aziende giapponesi che sono più come le start up in cui si può andare vestiti normalmente. Chissà se ce ne sono... Forse anche per le start up di solito si va in completo.

An: E non ti sei mai sentita di dover comprare un completo?

Ay: [I selezionatori] non discriminano in base a come sei vestita, nella mia azienda. Decidono in base a quello che tu dici.

An: E anche quando è andata ad altri colloqui non ha mai sentito di dover comprare un completo?

Ay: Un'azienda ha proprio scritto che bisognava venire in completo. E sono andata in completo.

An: Ma non il completo che indossano tutti, no?

Ay: No no.

An: Quindi non ti sei sentita in obbligo di comprare *quel* completo.

Ay: Ci avevo pensato ma ho pensato fosse uno spreco, perché lo indossi solo in quell'occasione. E non è bello. E poi è per le aziende giapponesi che serve che tutti mettano lo stesso completo e io non ho fatto colloqui per quelle aziende.

Azusa

Nome:	Azusa Yamamoto
Età:	23
Genere:	Donna
Anno di studi:	1
Università:	Waseda University
Dipartimento:	Magistrale di Asia Pacific Studies
Nazionalità:	Giappone
Anno di shūkatsu:	2018-2019
Contattata tramite:	Programma di tutorato di Waseda

Intervista 1

Data: 30 Gennaio 2018

Ora: 14:45 – 16:15

Luogo: Dipartimento di Asia Pacific Studies, Campus di Waseda, Tokyo.

31'20"

Anna: Nella tua esperienza, ragazzi e ragazze sono espliciti nel commentare il trucco delle ragazze?

Azusa: Non direi, non credo. Forse è solo nel mio ambiente, ma io non ricevo commenti negativi sul mio trucco. Solo positivi. Tipo «oh, quel rossetto di sta bene» o «oh, il tuo eyeliner è molto carino». Ma non ricevo commenti come: «perché sei così truccata?». Già, non ricevo commenti negativi, in generale, il più delle volte.

An: Quindi solo commenti positivi?

Az: Anche se le persone avessero commenti negativi non penso che te lo direbbero.

An: Non hai mai sentito i tuoi amici commentare il trucco di qualcun altro?

Az: Sì, forse, tra di loro, ma non alla persona in questione.

An: Capisco. E i ragazzi? Loro commentano il trucco delle ragazze?

Az: Uno dei miei migliori amici mi ha chiesto perché io mi trucco così tanto, io gli ho detto di andare a quel paese e da allora non mi ha detto più nulla.

An: Davvero?

Az: Gli ho detto: «se questo è quello che pensi, va bene, ma non puoi venirmi a dire come mi devo truccare». E lui mi ha risposto: «sì, certo, scusa». Ma è il tipo di persona che dimentica subito... Non penso... Non riesco a ricordare un'occasione in cui qualcuno abbia detto qualcosa di negativo sul mio trucco. Forse le ho dimenticate.

An: Ma pensi che le ragazze possano fare commenti negativi, non direttamente alla persona interessata ma tra di loro?

Az: Sì.

An: Pensi anche i ragazzi?

Az: Non pensano che vedano la differenza.

An: Senti, volevo chiederti, hai detto che non sai ancora se ti candiderai per aziende internazionali o giapponesi, giusto? Ma per quanto riguarda il trucco, saresti disposta a cambiare il tuo stile per adattarti all'ambiente di lavoro? O sarebbe uno dei fattori con cui scegliere l'azienda in cui lavorare tra una più flessibile e una più “giapponese”?

Az: Cambierei il mio trucco, ma solo per lo *shūkatsu*. Ma per quanto riguarda l'ambiente lavorativo ne sceglierei uno più flessibile perché dovrei passarci la maggior parte del mio tempo e voglio essere in un ambiente in cui le tue capacità sono [considerate] più importanti del tuo aspetto fisico.

An: Pensi che sia comunque necessario per lo *shūkatsu*?

Az: Sì. Manterrei comunque la mia originalità, in parte, ma non cercherei lavoro truccata così [come sono oggi].

An: Come manterresti la tua originalità?

Az: Lascerei così [come le aveva disegnate quel giorno] le mie sopracciglia, probabilmente cambierei lo stile delle mie ciglia [finte] ma lascerei così anche quelle.

An: Quindi ci sono delle cose a cui non rinunceresti?

Az: Probabilmente non metterei le ciglia finte ma farei le extension alle ciglia. Così che

sembrino “naturali”.

An: C'era qualcosa che volevo chiederti, ma mi è passata di mente.

Az: Fa lo stesso, prenditi il tempo che ti serve.

An: Riguardava il trucco e il mondo del lavoro... Pensi che le aziende internazionali siano più flessibili da questo punto di vista o dipende dall'azienda? O non sapresti?

Az: Se penso alle mie amiche... Non ne ho esperienza diretta, ma penso che le mie amiche che sono state assunte da aziende americane, o comunque occidentali, si vestono in modo molto più vario, e il loro trucco non è cambiato da com'era quando erano in università. Mentre quelle che sono entrate in aziende giapponesi hanno un aspetto molto giapponese.

An: Cosa intendi dire quando dici che “hanno un aspetto giapponese”?

Az: Che hanno la frangetta fatta così, capelli di un mosso [che sembra] naturale, l'ombretto rosa o marrone, pochissimo eyeliner, molto colore sulle guance e rossetto rosa da bambina.

An: Ok, adesso posso immaginarmele. E poi, questo non riguarda il trucco, riguarda te, mi chiedo: visto che non ci sono molti studenti che vanno alla magistrale, come hai deciso di continuare gli studi? E come immagini la tua carriera futura, visto che avrai una laurea magistrale, quindi avrai più titoli degli altri studenti?

Az: Ho scelto di fare la magistrale perché volevo continuare a studiare un altro po'. E vorrei anche fare un dottorato in futuro, ma non subito dopo la magistrale perché quello sarebbe stupido. Devi prima affrontare il mondo vero. Ma prima di lavorare volevo una laurea magistrale, finché ero ancora motivata a studiare. Questo è il motivo per cui sono qui ora. E non so come questa laurea possa aiutarmi nella mia carriera, ma dovrebbe.

An: Quindi pensi di prendere un dottorato dopo qualche anno di lavoro? Di lasciare il lavoro e tornare a studiare o di fare entrambe le cose?

Az: Quello penso sia difficile in Giappone.

An: Penso sia difficile ovunque.

Az: Ma soprattutto in Giappone. E soprattutto per un dottorato. Non penso te lo facciano fare. Forse puoi fare un MBA mentre lavori... E vorrei anche un MBA.

An: Quindi hai in programma di continuare a studiare.

Az: Non poi smettere di imparare.

An: Alcune studentesse mi hanno detto che una donna che abbia più di vent'anni dovrebbe sempre truccarsi, perché fa parte della buona educazione.

Az: A quanto pare è così.

An: È vero?

Az: Penso che sia uno standard sociale ma non penso che dovrebbe esserci un obbligo. Se ci sono persone che non vogliono truccarsi non vedo perché dovrebbero essere costrette a farlo. Perché è una cosa... Non è una cosa che dovrebbe metterti a disagio, dovrebbe essere una cosa che ti fa sentire bene, qualcosa che tu vuoi fare. Quindi se qualcuno non vuole truccarsi, non vedo perché dovrebbero essere obbligati.

An: In che modo una donna che non si trucca e non vuole truccarsi si sentirebbe in obbligo di farlo? Chi le obbligherebbe? In quali situazioni?

Az: Penso soprattutto per il lavoro. E in famiglia. Non essere truccata è come essere nuda secondo gli standard sociali giapponesi. Quindi le persone pensano che, tipo, tu non ti stia comportando in modo professionale se non sei truccata, in realtà. E questo si collega, per esempio, al trucco in treno. Cioè, al truccarsi in treno. Si collega anche a questo. La gente dice che non è... che è contro gli standard sociali, se ti trucchi in treno. E più o meno capisco da dove viene. Alcune persone dicono che la ragione per cui è così è che non essere truccata è come, tipo, essere nuda quindi dovresti truccarti a casa e non in treno. Perché è come se ti stesso cambiando in treno. Io non sono d'accordo.

An: Ma a parte l'ufficio, ci sono altre situazioni in cui una donna che non si trucca potrebbe sentirsi a disagio? O riguarda solo il lavoro?

Az: Penso che riguardi soprattutto il lavoro. Ma... Ci sono anche le aspettative della tua famiglia, forse. Dei tuoi parenti. Come quando incontri i tuoi parenti, che vedi una o due volte l'anno, e ti dicono: «perché non sei truccata?». O... Alcune persone lo dicono. «Perché non ti sposi?». O «se non ti trucchi non ti sposerai mai».

An: Dicono anche queste cose?

Az: Sì sì, alcune persone sono davvero molto maleducate.

An: E a te è mai successo?

Az: No, perché io mi trucco sempre. Ma mi chiedono spesso «perché fai la magistrale? Non stai cercando marito?».

An: Quindi se una donna non lavora, tipo una mamma casalinga, potrebbe non truccarsi mai?

Az: Penso che molte di loro non si trucchino, ma quando escono penso che si trucchino, almeno un pochino. Ma quando diventi una mamma casalinga in Giappone, il tuo bambino

viene sempre prima di tutto. Quindi non penso che per loro il trucco sia una priorità. Perché il trucco è una cosa per te.

Kanae

Nome:	Kanae Saitō
Età:	21
Genere:	Donna
Anno di studi:	3
Università:	Waseda University
Dipartimento:	School of International Liberal Studies
Nazionalità:	Giappone
Anno di shūkatsu:	2017-2018
Contattata tramite:	<i>Senpai</i> Kyōko Daimon, parte del programma di mentorato

Intervista 1

Data: 22 Gennaio 2018

Ora: 12:30 – 13:00

Luogo: International Communication Centre, Waseda, Tokyo.

[...]

Anna: Cosa sceglieresti tra *ippanshoku* e *sōgōshoku*?

Kanae: *Sōgōshoku*!

A: *Sōgōshoku*. Come sei decisa!

K: Sì, di questo sono sicura.

A: Come mai *sōgōshoku*?

K: A dire il vero non è che ho capito molto bene la differenza tra *sōgōshoku* e *ippanshoku*. Ma l'*ippanshoku* è lavoro d'ufficio, *back office*. E a me non piace molto. Invece il *sōgōshoku* non è così, vai in giro, di qua e di là. Voglio muovermi.

A: Il tirocinio, quello che hai fatto per una no-profit, era *back office*, giusto?

K: Sì sì, esatto.

A: Non ti era piaciuto tanto, vero?

K: No... Ero sempre seduta. Sei sempre seduta, sempre davanti al computer. Non è che sia noioso. Ma penso che non piacerebbe doverlo fare tutti i giorni.

A: Se scegli il *sōgōshoku* devi sempre lavorare molto, no? In quanto donna, non ti preoccupa?

K: Per esempio quando ti sposi?

A: Agli eventi a cui sono andata i rappresentanti delle aziende iniziano la spiegazione del sistema assistenziale dicendo che “le ragazze sono probabilmente preoccupate di sapere se [nella nostra azienda] si possa trovare un equilibrio tra lavoro e famiglia”. Quello che vorrei capire è se le studentesse pensino davvero, si preoccupino davvero, di riuscire a bilanciare lavoro e famiglia.

K: Io no. Innanzitutto, non so se mi sposerò mai. Nel mio caso eh! Non so come sia per le altre ragazze. Anche se ti vuoi sposare non sai se succederà davvero. E poi visto che sono ancora studentessa non mi immagino bene quanto sia difficile, faticoso, lavorare nella traccia *sōgō*. Quindi di quello non mi preoccupo. So che ci sono persone che riescono a fare entrambe le cose quindi mi dico “in qualche modo ce la si fa”, e ci penso solo superficialmente

A: Quindi, visto che non sai se ti sposerai o meno, non vuole considerare queste cose per prendere questa prima decisione lavorativa.

K: Non me ne importa molto. Se mi metto a immaginare come potrò fare entrambe le cose, finisco per limitarmi... E poi davvero non so se mi sposerò mai, e se anche mi preoccupassi adesso di queste cose non c'è molto che io possa farci. Non posso fare nulla a riguardo. Quindi non so come risponderti...

A: Mi sembra un'ottima risposta. Se potessi scegliere, dove vorresti lavorare?

K: Dove? Se fosse possibile mi piacerebbe lavorare a Tokyo. E il motivo è che per quanto riguarda il lavoro è più facile lavorare nelle città grandi come Tokyo o Osaka. Perché in questi posti c'è più lavoro. Arrivano più persone, più informazioni. Per quanto riguarda il lavoro, Tokyo, o Osaka, anche se a me Osaka non piace tanto... Voglio lavorare in una città grande.

A: Perché è più interessante?

K: Sì. E poi è più veloce...

A: Veloce?

K: In provincia sono molto più rilassati. In provincia le persone non sentono di dover fare le cose velocemente, o di doversi impegnare. Sono molto rilassati. Lavorano poco. Io penso che non vada bene, dal punto di vista lavorativo. Ma a Tokyo o Osaka ci sono più persone, più informazioni... Ti mette in condizione di volerti impegnare. Aumenta la tua motivazione. Ti adatti anche a tu a questa disposizione mentale, quindi ti impegni di più. Quindi non voglio assolutamente tornare a Niigata.

Intervista 2

Data: 13 Aprile 2018

Ora: 21:00 – 22:00

Luogo: Edificio 11, Waseda, Tokyo.

[...]

A: Ne abbiamo parlato anche un po' prima ma... Ora cosa stai facendo di *shūkatsu*?

K: Adesso sto consegnando gli *entry sheets*, poi visto che ci sono anche aziende che fanno già i colloqui faccio anche colloqui, allo stesso tempo.

A: I colloqui di solito iniziano a giugno?

K: Quello che ha stabilito la Keidanren è che le aziende inizino con i colloqui il primo di giugno, ma ci sono anche le aziende che non lo rispettano.

A: E che fanno parte della Keidanren?

K: Sì, credo di sì. Ma non è obbligatorio rispettare questa regola. Non è un obbligo.

A: Un suggerimento?

K: Sì, dicono «mi raccomando, iniziate a giugno». E basta. E poi per i posti che iniziano i colloqui il primo di giugno manca ancora più di un mese, no? Ora siamo ad aprile quindi c'è un mese e mezzo, quindi quelle aziende fanno le *zadankai*. Sai cosa sono? È quando un gruppo di studenti incontra un gruppo di dipendenti, per parlare. Ce ne sono tante. Anche ieri sono andata a una di queste.

A: Ieri?

K: Sì, a quella della Daiwa. C'era una dipendente e quattro studentesse. Eravamo tutte di

Waseda.

A: Ah!

K: Ci sono persone a cui arrivano questi inviti e persone a cui non arrivano. Quella di ieri probabilmente aveva invitato studenti di Waseda, Keio... Penso ci dividano per università.

A: Ah sì?

K: Sì, anche la dipendente si era laureata a Waseda. Quindi probabilmente gli studenti della Meiji li fanno parlare con un laureato della Meiji, quella della Yokohama con quelli della Yokohama, e così via. Sono divise per un'università.

A: E come funzionano le *zadankai*? Puoi chiedere qualsiasi cosa?

K: Sì, gli studenti fanno le domande. Ti dicono «chiedeteci pure qualsiasi cosa». Quindi tu pensi a una domanda e chiedi.

A: Per esempio tu cosa hai chiesto?

K: Vediamo. Ieri ho chiesto... Quale fosse lo *shimei* della Daiwa.

A: *Shimei*?

K: La loro *mission*. Il loro obiettivo. Dal punto di vista sociale... Come vogliono incidere sulla società. Che cosa vogliono fare. Ho chiesto questo. E poi ho chiesto a lei, era una ragazza, che cosa vuole fare. Qual è il suo obiettivo. E come ha scelto il mondo delle assicurazioni. Perché lo ha scelto. Il suo *yarigai*, che cosa trova interessante... Lei lavorava nelle vendite. Le ho chiesto che cosa trovi interessante delle vendite. Oltre a me le altre presenti erano tre ragazze, e una domanda che ha fatto una di loro è stata molto interessante. Ci sono *ippanshoku* e *sōgōshoku*, no? E le donne scelgono più spesso l'*ippanshoku*. Mentre nel *sōgōshoku* ci sono più uomini.

A: Nell'*ippanshoku* le donne...

K: Sono di più. L'*ippanshoku* è tipo l'*eriasōgōshoku*. Mentre nel *sōgōshoku* gli uomini sono tanti. Ma tra loro ci sono anche delle donne. Quindi è così: in una maggioranza maschile ci sono anche un po' di donne, no? E nel *sōgōshoku* il lavoro è più difficile. Più che difficile, è faticoso. Sei molto impegnato. Quello che ha chiesto quella ragazza è: in altre aziende le donne che lavorano nel *sōgōshoku*... Gli uomini che lavorano nel *sōgōshoku*... Gli uomini le chiamano *yajū*.

A: *Yajū*?

K: Bestie.

A: Cosa?

K: Il fatto che delle donne lavorino in un ambiente difficile, con orari faticosi, e in mezzo agli uomini, [vuol dire che] se non sei molto forte non ce la puoi fare. E quindi gli uomini le vedono come *yajū*. Non è una cosa positiva.

A: Ma perché? Cosa vorrebbe dire?

K: Le donne, nell'*ippanshoku* o nell'*eriasōgōshoku*, lavorano a ritmi più rilassati. Mentre sembra che quelle che lavorano duramente, con gli uomini, siano chiamate *yajū*. E quello che ha chiesto quella ragazza è: è davvero così? Quella ragazza lo aveva sentito dire della Nomura Securities, e voleva sapere se anche le donne che lavorano alla Daiwa fossero delle *yajū*.

A: E cosa ha risposto?

K: Che no, non è così.

A: Ovviamente.

K: Nel caso della Daiwa Securities la differenza tra *sōgōshoku* e *eriasōgōshoku* non riguarda il contenuto del lavoro, le cose che si fanno sono le stesse. La cosa che cambia è se possono trasferirti o meno.

A: Ah, cambia solo quello?

K: Sì, per la Daiwa, eh.

A: Entrambi sono faticosi?

K: Sì.

A: Entrambi hanno orari lunghi?

K: Sì. Solo che il *sōgōshoku* prevede il trasferimento. Non sai dove ti trasferiranno, all'interno del paese. Cambia solo quello. E quindi lei ci ha detto che no, non ci avrebbero chiamate *yajū*.

A: Ma perché le chiamano *yajū*, cosa vuol dire esattamente? Non ho capito molto bene.

K: Vediamo. Come posso dirtelo?

A: In inglese è tradotto con "*fierce*".

K: Come in "La Bella e la Bestia". Una bestia.

A: Ah. Quindi forte e che incute timore?

K: Esatto, forte e spaventosa. È il fatto di essere forte.

A: Ma non in senso positivo?

K: No, non è “femminile” o “*kawaii*”, è proprio il contrario. Significa “non *kawaii*”¹⁵.

A: E allora cos'è che è considerato *kawaii*?

K: Oddio, non saprei.

A: Che immagine ti viene in mente se dico “ragazza *kawaii*”?

K: Una che dice cose come: [fa una vocina stridula e si sbraccia esageratamente] «non riesco a fare il mio lavoro!». Oppure: «non capisco!».

A: E quello sarebbe *kawaii*?

K: Bè, io non sono un uomo, quindi non so cosa trovino *kawaii*, ma sicuramente è quel tipo di atteggiamento alla «aiutatemi!», «non capisco, aiutatemi» che viene considerato *kawaii*. Più delle donne che dicono «io ce la faccio, so fare il mio lavoro e mi ci impegno», penso siano considerate *kawaii* quelle che dicono «non capisco!». E per questo penso che le chiamino *yajū*. Perché sai, sul lavoro se non arrivi al risultato non puoi lavorare nel *sōgōshoku*. Nel settore delle vendite le cifre, quanto vendi... Si fanno le cifre di quanto tu hai venduto, quindi tutti possono vedere i tuoi risultati, tutti possono vedere il rendimento di tutti quindi hai una grossa responsabilità. Quindi devi ottenere dei risultati. Sei molto sotto pressione e devi ottenere dei risultati. E a quanto pare le donne che si impegnano in questo lavoro sono forti, dal punto di vista emotivo ma anche fisico, perché se non sei forte è un lavoro che non puoi fare. Forse.

A: E quindi non sono *kawaii*.

K: Non sono *kawaii*. Anche se il loro aspetto è *kawaii*, sono forti. Se non sei forte non puoi fare quel lavoro.

A: Detta così sembra che “forte” voglia dire “non *kawaii*”, è così?

K: Forse è così. Non ci sono molte persone che dicano, rivolti a una donna forte, che è *kawaii*. Non gli si dice che sono *kawaii*. Non in Giappone. Penso.

A: Forse la parola *kawaii* è un po' diversa...

K: Intendi, a seconda del paese? A seconda della persona?

A: Non proprio... Qual è il significato di *kawaii*, in generale?

K: *Kawaii*?

A: Sì. I bambini sono *kawaii*, no?

K: Sì.

¹⁵Si legga *kawaii* come “carino”, “femminile”, “attraente.

A: I gatti sono *kawaii*, no? Relativamente alle persone, cos'è *kawaii*?

K: Sul lavoro intendi?

A: No, ovunque.

K: Riguardo le persone? Io definisco *kawaii* l'aspetto di una persona. E poi la personalità. Una persona dall'animo innocente, *naïf*, è *kawaii*. Una persona sincera è *kawaii*.

A: Che sia donna o uomo?

K: Agli uomini non si dice. Ma si può dire della personalità, che sia *kawaii*. *Sunao*. Che non vuol dire onesto... *Sunao* è una persona che non dubita degli altri. Quello che non trovo *kawaii*, quello che non trovo *kawaii* della personalità di una persona è... Quando gli fai un complimento e loro ti contraddicono. Tu gli dici «come sei brava» e loro ti rispondono «ma va, non è vero». Quando si tratta di dire un'opinione ovviamente va bene che ti contraddicano, ma non per qualsiasi cosa... Non saprei, lasciamo perdere.

A: Più o meno ho capito. Cosa pensi che i ragazzi trovino di *kawaii* nelle ragazze?

K: Quello che gli uomini trovano *kawaii* nelle ragazze? Questa è la mia impressione ma credo che sia prima di tutto l'aspetto fisico, se le trovano carine, e poi [il sentimento di] voler proteggere una ragazza. Quindi una donna che sappia fare tutto, che sappia fare bene il suo lavoro, non ha bisogno di nessuna protezione. Mentre quelle che non sanno fare le cose [fanno pensare]: devo aiutarla io! Per questo le *yajū* non sono *kawaii*. Credo. Tra colleghi e colleghe penso che si trovino bene. Non penso che trattino uomini e donne diversamente. Perché, insomma, si tratta di lavoro, ma non le trovano *kawaii*.

A: Forse ti considerano più come un'adulta.

K: Sì, ti considerano una loro pari.

A: E tu che cosa pensi di questo?

A: Tu cosa ne pensi?

K: Cosa ne penso io? Delle *yajū*? Bè, io voglio lavorare. E voglio lavorare nel *sōgōshoku*, no? Però non voglio che mi chiamino così.

A: Ma pensi che davvero farebbero?

K: Lo farebbero, no?

A: Ti disprezzerebbero?

K: Non è tanto questione di disprezzare, però forse mi prenderebbero in giro. Perché ti considerano come un maschio, vieni considerata allo stesso modo, quindi non ti troverebbero

di certo femminile. Ti vedono come loro, credo.

A: Non ti vedrebbero come una donna?

K: Sì, esatto!

A: Potresti non riuscire a trovare un marito.

K: Potrei non riuscire a trovare un marito! Sarebbe terribile.

Ma cosa pensi dei ragazzi che la pensano così?

K: Che pensano così?

A: Che pensano che le donne che lavorano tanto non sono *kawaii*.

K: Che sono vecchi. Vecchi. Penso che sia un modo di pensare del passato.

A: Ma i ragazzi giovani pensano queste cose? La pensano così?

K: I giovani? Non penso dipenda dall'età, dipende dalla persona. E sicuramente la generazione dei nostri nonni e dei nostri padri, tra gli uomini più anziani ce ne sono tanti che la pensano così. In passato funzionava così, che le donne sposate non lavoravano e stavano a casa a fare i mestieri.

A: E gli uomini di oggi?

K: Gli uomini di oggi stanno accettando il fatto che anche le donne lavorino, senza differenze, credo. Ma credo ci siano ancora quelli che pensano che [quelle donne] siano delle *yajū*. Io non voglio che mi chiamino così... È interessante?

A: Sì! Il fatto che [le donne] lavorino allo stesso modo [degli uomini], non gli guadagna il loro rispetto?

K: Penso che ti rispettino anche.

A: Ma non ti vedono come una donna.

K: Esatto. Ti vedono allo stesso modo, come un pari. Ti rispettano, entrano in competizione con te. Ma non ti vedono come una donna. Anche se io non lo so per certo. Se mi dicessero quella cosa, non vorrei lavorare...

A: È cattivo. Pensi comunque di impegnarti nella carriera?

K: Finché sono nei miei vent'anni, sì.

A: E dopo?

K: E dopo non lo so. Perché dipende dalle mie forze. Non so fino a quando riuscirò a mettere tutta me stessa nel lavoro. Inizi ad aver bisogno di dormire. Ci sono anche momenti in cui hai bisogno di riposare. Adesso sono in forze quindi posso, ma penso che cambi, il tuo stato di

salute. Le forze iniziano a diminuire.

A: A 25 anni già non ne hai più, vedrai!

K: Macché!

A: Io sono già spacciata.

K: Come si fa?

A: Non fare attività fisica è terribile... Dovrei farlo. Quindi nei tuoi vent'anni vuoi lavorare tanto.

K: Esatto.

A: E se ti chiamano *yajū*?

K: Vediamo, bè mi impegnerei perché non mi chiamino così.

A: Cioè, cosa faresti?

K: Non saprei. Non gli farei vedere che mi impegno. Non lo so...

A: Sembra difficile.

K: Lavorerei "di soppiatto"

A: Pensi che potresti diventare amica di persone che la pensino così?

K: Sì. Amici sì. Proprio perché non mi vedrebbero come una donna sarebbe più facile diventare amici. Alla pari. Non è che si chiamano *yajū* vuol dire che ti disprezzino. Pensano che tu sia forte. Quindi non avrei di questi problemi.

A: E ci usciresti? Con un ragazzo così?

K: No!

A: No?

K: Non vorrei uscire con uno che pensa di me che sono una *yajū*.

A: Quindi non ci sono problemi, no? Anche se i tuoi colleghi ti chiamano così e non ti trovano attraente... Se nemmeno tu hai interesse a uscire con loro...

K: In effetti sì. Bene così. Bene. Non c'è problema.

A: Però così diventa difficile conoscere qualcuno di interessante. Se sei ogni giorno al lavoro...

K: Già! Lo penso anche io. Penso sia difficile incontrare un bravo ragazzo. Perché non hai tempo. Lavori da mattina a sera, no? Eh. Quello sia, penso sia davvero così.

A: E non ti importa?

K: Sì che mi importa.

[...]

K: A me non piacerebbe compilare documenti tutto il giorno, stare sempre dietro le quindi e fare da supporto agli altri. E poi per il tuo primo lavoro, se scegli *sōgōshoku* e poi vuoi passare al *back office*, si può fare, ma se inizi con il lavoro d'ufficio poi diventa molto di difficile passare al *sōgōshoku*, perché è più difficile. Quindi è meglio lavorare nel *sōgōshoku* finché sei giovane. Penso sia meglio fare un lavoro così impegnativo quando sei più in forse e hai più voglia di lavorare. Se il primo ostacolo che devi superare è alto, e facile superarne un secondo più basso. Mentre se il primo è basso, poi non è difficile superarne un secondo più alto? Se il primo è più alto, poi hai più margine di scelta. Credo.

A: Vero.

K: Alcune aziende dicono che è possibile passare dall'*ippan* al *sōgō*, ma non puoi sapere chi e in quali circostanze possa davvero passare dall'*ippan* al *sōgō*, quindi... Ci sono sicuramente delle condizioni.

A: Potrebbe essere difficile.

K: Anche se volessi potrebbe essere difficile, no? Meglio che il primo ostacolo sia alto.

A: Ultimamente cosa pensi del lavoro che vuoi fare? Le tue idee sono cambiate?

K: Il lavoro?

A: O l'azienda in cui vuoi lavorare.

K: Sarò sincera. Al momento penso di voler lavorare nella finanza, di voler lavorare per una società finanziaria, ma... penso che forse andrebbe bene anche un altro tipo di azienda. Io non ho [trovato] qualcosa [che mi dica] “dev'essere assolutamente quest'azienda, o niente” o “dev'essere assolutamente questo lavoro, o niente”. E il motivo è che io non lo so. Anche se mi informo, per esempio, anche se mi informo su internet, e anche se ne sento parlare [a una *setsumeikai*], visto che sono cose che non ho mai fatto non so se sono adatte a me. Anche quando penso che [un lavoro] sia interessante, può sempre essere che se provo a farlo non mi interessi. E ti si dice che devi decidere, a essere sincera non riesco a decidere. E poi proprio queste cose ti vengono chieste ai colloqui: “perché vuoi lavorare per la nostra azienda e perché vuoi fare questo lavoro?”. Te lo chiedono sicuramente. E lì devi avere una motivazione. [Devi essere in grado di rispondere:] “Io ho avuto queste esperienze e ho pensato questo, e per questo voglio lavorare per la vostra azienda”. E tu vai costruendo, dentro di te, queste risposte, però se si trattasse di dire quello che sento davvero direi che a me

non cambia niente che sia quell'azienda o un'altra. Non ci sono cose che io non voglia, a tutti i costi, fare. E in questo periodo queste cose mi danno molto da pensare.

A: Però ti capisco, perché c'è di tutto.

K: Sì, c'è di tutto, E io vorrei provare a fare tutto.

A: Non hai mai lavorato, quindi non lo puoi capire, no?

K: No. Se mi dicessero di decidere ora risponderci: “e che ne so?”.

A: Forse non c'è una scelta giusta. Forse non c'è una scelta che si possa dire giusta. Però forse c'è il lavoro che è più adatto a te.

K: Dicono che non ci sia una risposta

Kanae: Sono proprio stanca. Lo *shūkatsu* mi ha proprio stancata.

A: È stancante vero? Devi continuare a riflettere. Dev'essere stancante, no? Penso sia quello che ti stanca di più.

K: Sai, la sera, anche prima di dormire sono lì che penso “ah, devo pensare a quello” e non riesco più a dormire! [Pensieri come] “Ah, devo fare anche quello”, “devo preparare anche quell'altro”, “oggi non l'ho fatto”.

A: Accidenti!

K: Anche perché non è che io mi senta sempre motivata. Ci sono giorni in cui non ho voglia di fare. E in quei giorni, se li passo a non far niente, a guardare la tv, a smanettare col telefono, la giornata finisce in un attimo e poi ti accorgi “ah, cavolo, oggi dovevo fare quella cosa!”. Oppure: “non ho scritto l'ES!”. Non sono mai finite. Le cose che devi fare. Quando ne finisci una ce n'è un'altra. E un'altra.

A: Non finisce mai, eh?

K: [E ti chiedono] “E tu che cosa vuoi fare?”. “Cosa vuoi fare nella nostra azienda?”. Te lo chiedono all'infinito. E tu rispondi “questo” e “quello”, e si va avanti così.

A: Fai [*shūkatsu*] tutti i giorni?

K: No, no, non tutti i giorni. Ci sono momenti in cui faccio *jikobunseki*, ci sono giorni in cui scrivo solo gli *entry sheets*, altri in cui vado agli incontri e mi informo sulle aziende. Dipende molto dal giorno.

A: Quante ore ci metti a scrivere gli *entry sheets*?

K: Io ci metto tanto. Ci metto un giorno per scriverne uno. Potrei anche scriverlo in più giorni, ma non ci riesco. Decido quando farlo e quel giorno lo passo a scrivere. Non sono molto

brava a scrivere. Ci devo pensare tanto e poi scrivo molto piano. Sarebbe meglio scriverli in fretta.

A: Bè, ma gli *entry sheets* bisogna scriverli con cura...

K: Anche perché poi ti fanno domande sulle cose che hai scritto.

[...]

K: Andare in treno senza trucco... Mi stupirei: «oddio, quella lì è struccata!».

A: Davvero? Anche tu ti stupiresti?

K: Bè, dipende dal treno.

A: Cioè?

K: Se fosse un treno locale, chinarsene frega. Ma se fosse la linea Marunouchi, nel quartiere commerciale, o la Hibiya, quelle linee che sono piene di persone vestite da ufficio penserei «cavolo, è struccata?».

A: Come mai?

K: Perché penso sia questione di buone maniere. Di una studentessa non penserei niente. Ma non si vedono molte persone che indossano un completo da ufficio, e sono struccate.

A: Ma se ne vedono?

K: Forse sì. Il capo della no-profit per cui ho fatto il tirocinio indossava il tailleur ma era sempre struccata e aveva i capelli in disordine. Pensavo fosse un po' strano, visto che era un quartiere commerciale. Ho pensato fosse insolito. Quindi forse sì... Forse è una questione di buone maniere.

A: Come per la barba per gli uomini?

K: La barba?

A: Sì. Gli *shakaijin* devono sempre essere rasati, no?

K: Sì.

A: In università non c'è bisogno di truccarsi?

K: Quello dipende da te. Dalla tua scelta. Dipende dalla persona.

A: Se sei studente...

K: Cosa cambia? Perché quando diventi *shakaijin* diventa questione di educazione?

A: Esatto. Per esempio, ora tu sei ancora studentessa. In quali situazioni senti di *doverti* truccare?

K: Quando esco, penso: «devo truccarmi».

A: Quando esci?

K: Sì, quando vado fuori. Quando devo uscire di casa penso: «devo truccarmi».

A: Come mai?

K: Non ho la sicurezza [di uscire] senza.

A: Ah no?

K: Le mie sopracciglia... Adesso non porto tanto trucco, ma le mie sopracciglia sono molto chiare, e la mia faccia sembra quella di una persona malata [senza trucco].

A: Non ci credo.

K: Ho le occhiaie. E ho un brutto colorito. Se non metto qualcosa sulle guance, sembra che io stia male.

A: Non ci credo, però...

K: Davvero è così, quindi non è per gli altri... Ma per me. È un mio problema.

A: Ti migliora l'umore? Ti fa sentire più sicura di te?

K: Sì, c'è anche quello.

A: Quindi non lo fai per una questione di educazione?

K: No, io no, ma penso che le *shakaijin* debbano truccarsi per una questione di educazione. Cioè, io penso che loro la pensino così. Perché?

A: Sì.

K: Non è questione di *seiketsukan*? Capisci cosa vuol dire?

A: Sì.

K: Per gli uomini non è la barba? Le donne non hanno la barba ma... Se hai le occhiaie, coprendole il tuo volto sembra più luminoso, e poi sembri in salute, dai una buona impressione a chi ti vede. E le studentesse, sai, possono anche frequentare solo i loro amici, no? Non devono per forza parlare con altre persone. Invece quando diventi *shakaijin* devi essere in grado di andare d'accordo con persone che non conosci. In quelle situazioni l'impressione [che hanno di te], il modo in cui ti comporti, hanno un impatto sulla persona con cui interagisci. Devi dare una buona impressione. Cioè, devi... Se dai una buona impressione puoi costruire una relazione migliore. E questo ne fa parte, il trucco. Quando sei con gli amici puoi benissimo essere come sei... Puoi essere come vuoi, perché sono tuoi amici. Ma per gli *shakaijin* non sono amici, le persone che hanno intorno.

Mayu

Nome:	Mayu Onozuka
Età:	21
Genere:	Donna
Anno di studi:	3
Università:	Keio University
Dipartimento:	Economia
Nazionalità:	Giappone
Anno di shūkatsu:	2017-2018
Contattata tramite:	La sorella minore, Yuri Onozuka

Intervista 1

Data: 14 Dicembre 2017

Ora: 15:00 – 17:00

Luogo: Caffetteria Tully's, vicino alla stazione di Tamachi, Tokyo.

Anna: In questo periodo cosa stai facendo per lo *shūkatsu*?

Mayu: Adesso faccio tirocini. Scrivo gli *entry sheets*, li consegno e se mi prendono faccio il tirocinio. E poi sto decidendo per quali aziende candidarmi per i colloqui di giugno, di aprile maggio e giugno. Che tipo di azienda, quale *gyōkai*. Sai cosa vuol dire *gyōkai* [settore]?

A: Sì.

M: Sto scegliendole aziende in base ai settori che mi interessano.

A: Vai anche alle *setsumeikai*?

M: Sì sì, vado anche alle *setsumeikai*.

A: Chi tipo di lavoro vorresti fare?

M: Cioè che tipo di professioni sto considerando? Ora le banche, le assicurazioni, ditte di import-export. Anche aziende di trasporti, come JAR e ANA. Compagnie aeree.

A: In che modo pensi di prendere una decisione?

M: Vediamo... Uno dei miei criteri è che sia un'azienda grande e sicura. E tra quelle le aziende che mi permettano di fare un lavoro che mi interessa. E poi l'ambiente lavorativo. Tengo in considerazione anche quello. In Giappone ce ne sono tante [aziende] così... in cui i giovani sono in basso, e i più anziani sono sopra di loro. Vorrei che non ci fosse una struttura come questa. Una vuole fare la sua parte di lavoro, no? Mi sto impegnando a cercare delle aziende in cui permettano... incorraggino i giovani a prendersi delle responsabilità.

A: E come fai a capire queste cose?

M: Bè ci sono le *OB OG hōmon*: puoi chiedere alle persone che lavorano lì «com'è?». Oppure andando ai tirocini, o alle *setsumeikai*. E ai tirocini puoi vedere chi lavora lì e farti un'idea di come sia l'ambiente dei colleghi.

A: Un mio amico è stato assunto quest'anno da ANA. Adesso è in *training* ma credo si possa considerare un *OB*.

M: Ah sì?

A: Tra *ippanshoku* e *sōgōshoku* cosa sceglierebbe?

M: Forse il *sōgōshoku*. E poi c'è anche l'*eriasōgōshoku*. Sono indecisa tra i due, ci sto pensando.

A: E dove vorresti lavorare?

M: La sede? Bè a essere onesta vorrei restare e Tokyo. A Tokyo. Quello che sento spesso è che la cosa che crea indecisione fra l'*eriasōgōshoku* e il *sōgōshoku* è il *tenkin*. Può capitare che all'improvviso ti dicano «da domani vai a lavorare...», non saprei... «a Kumamoto». E anche se non vuoi ormai è deciso. Quindi se potessi [vorrei restare a] Tokyo. Però mi piacerebbe anche andare all'estero. Però se fosse tipo gli Stati Uniti, o l'Inghilterra... forse ci dovrei pensare. Se mi chiedessero di andare, andrei, però... Ma se mi chiedessero se *voglio* andare non saprei...

A: Quindi non sceglieresti lavori che prevedono il *tenkin*...

M: Bè, però, non voglio pormi dei limiti. Tra i due... Ci sono anche persone che scelgono l'*eriasōgōshoku* perché non vogliono essere trasferite. Ho delle *senpai* che hanno fatto così. Però in quel modo il contenuto del tuo lavoro finisce per essere diverso, non puoi interagire

con l'estero. Quindi il contenuto del lavoro è diverso. Visto che solo perché non vuoi essere trasferita finisci per non poter fare questo lavoro, ci sono anche persone che scelgono il *sōgōshoku* e si fanno trasferire ovunque per farlo. Quindi ora sto riflettendo su quale delle due sia più importante per me.

A: Quindi tra le persone che scelgono *eriasōgōshoku* ci sono molte donne?

M: Bè di solito non ci sono uomini nell'*eriasōgōshoku*. L'avanzamento che puoi fare [nell'azienda] è diverso. Il motivo per cui nell'*eria* sono solo donne è che quando fai dei figli, quando ti sposi essere trasferita diventa un problema, no? Quindi ci sono molte donne che non vogliono essere trasferite. Gli uomini... Penso che nell'*ippanshoku* siano proprio zero. Tutti gli uomini scelgono il *sōgōshoku*.

A: Riguardo a questo, pensi che per fare la tua prima scelta lavorativa sia meglio tenere in considerazione anche eventuali matrimonio e figli futuri?

M: Sì, le diverse aziende hanno il proprio sistema. Sai cosa vuol dire *fukurikōsei*?

A: No.

M: Ogni azienda ha un *fukurikōsei* che stabilisce, per esempio, quando hai un figlio, quanto puoi prendere di congedo. Oppure, quando ricominci a lavorare, puoi tornare a occupare la stessa posizione. Ci sono tante cose. Il *fukurikōsei* è questo sistema. E sono soprattutto le ragazze a informarsene.

A: Il congedo [per paternità] lo possono prendere anche gli uomini?

M: Dovrebbero poterlo prendere. Però non so, perché dipende dall'azienda. Non ci sono molti che la prendano, ma sembra che ultimamente stiano a poco a poco aumentando. Per regolamento lo possono fare ma quelli che lo fanno potrebbero essere svantaggiati quando tornano al lavoro quindi... Per gli uomini è molto importante la carriera, no? Se hanno figli, visto che [prendendo il congedo] ti abbassano lo stipendio, non ci sono uomini che lo chiedano.

A: Pensi di volerti impegnare nel tuo lavoro?

M: Visto che è lavoro... Voglio lavorare bene. Voglio lavorare nel modo giusto. Non mi piace fare le cose tanto per fare. Se lo faccio, lo voglio fare bene.

A: Nel tuo caso, pensi che vorresti continuare a lavorare anche se avrai dei figli?

M: Bè, come ho detto anche prima, il sistema cambia a seconda dell'azienda, però sì, direi di sì. Finché sono piccoli no, ma quando inizieranno ad andare alle elementari vorrei lavorare.

Però dipenderà dal momento. Adesso non ho delle idee precise. Penso che deciderò quando succederà. Si può anche diminuire la quantità di lavoro.

Anna: Per le donne pensi sia più difficile che per gli uomini lavorare a lungo?

Mayu: Lavorare a lungo, eh? Penso che siano molte le donne che smettono quando hanno figli e quindi da quel punto di vista è difficile... Lavorare a lungo è difficile, ma per quanto riguarda l'azienda non penso che cambi poi tanto. All'interno delle aziende, anche se io non sto ancora lavorando, quello che vedo è che non si pensa in termini di "perché sei donna". Quindi non penso che sia difficile lavorare a causa delle [questioni interne alle] aziende. Invece a causa di matrimonio e figli penso sia difficile.

A: Più che per gli uomini?

M: Più che per gli uomini. Per gli uomini è dato per scontato lavorare sempre, no?

A: Dato per scontato?

M: Generalmente è così. Forse soprattutto in Giappone. Ma se cambi lavoro immagino che sia possibile continuare a lavorare.

A: In genere sono le donne a occuparsi di più dei figli?

M: Sì. Per questo anche se lavori, quello che sento spesso è che quando lavorano sia la madre che il padre è solo la madre a occuparsi dei figli, ed è una situazione molto difficile. Credo dipenda anche dalla mole di lavoro [che una ha] ma visto che lavorano entrambi allo stesso modo ed è solo la donna a badare ai figli penso che sia molto difficile [da sostenere].

A: Visto che hai già cominciato lo *shūkatsu*, hai mai sentito nominare il *work-life balance*? Sei mai stata a dei *seminar* sull'argomento?

M: Non a eventi specifici. Mi capita solo di sentirne parlare all'interno di un discorso più ampio.

A: All'interno delle *setsumeikai* emerge l'argomento? Ve ne parlano?

M: Sì sì emerge, ce ne parlano. Penso che al giorno d'oggi tutti ci diano molta importanza. Più che in passato... Più che in passato, in Giappone, oggi riguardo il *work-life balance*... In passato si lavorava tantissimo, sembra che fosse normale lavorare tantissimo, al giorno d'oggi invece, visto che sono successe molte cose, questo non è più possibile. Quindi le aziende, per esempio, quando si fanno le nove di sera spengono tutti i computer e nessuno li può più usare. Ci sono sistemi di questo tipo. Quindi ora ci fanno fare molta attenzione al *work-life balance*. Ne sono tutti consapevoli, sia le aziende che gli *shūkatsusei*.

A: Cosa ti immagini, personalmente, sentendo parlare di *work-life balance*?

M: Nella tua vita, quanto è denso, pesante il tuo lavoro, quanto ti ci impegni, quante ore ci dedichi... Dipende dalla persona, se vuoi dedicarti al lavoro fino a sottrarre tempo alla tua vita privata, oppure se vuoi separare nettamente le due dimensioni. Un equilibrio tra i due. Un equilibrio tra lavoro e vita privata.

A: Il discorso sul *work-life balance* e sul sistema aziendale di congedo per maternità e gravidanza, sono un unico discorso?

M: Li si pensa insieme. Le ragazze considerano anche quello per il loro *work-life balance*. Considerando anche quello pensano a che carriera vogliono avere. Ma quello penso io è che le cose cambieranno, l'anno prossimo, quello dopo, sarà sicuramente diverso. Penso che l'equilibrio possa anche cambiare a seconda del momento. Però penso che gli *shūkatsusei* come me adesso non pensino anche ai congedi, per quanto riguarda il *work-life balance*.

A: Ah sì?

M: Forse, anche se non saprei. Sicuramente ci sono anche le ragazze che ci riflettono molto. E proprio perché ci riflettono, scelgono l'*ippanshoku* o l'*eriasōgōshoku*. Ma ci sono anche quelle che non ci pensano. Dipende dalla persona.

A: Anche i ragazzi prendono in considerazione il *work-life balance*?

M: I ragazzi? Chissà. Sicuramente ci sono quelli che vogliono tutelare il loro tempo libero. In quel senso, ci pensano. Però credo che i ragazzi non pensino al congedo per paternità. Chissà perché, eh? Non penso che i ragazzi ci pensino. Ho un amico che ne parla. Che dice di voler prendere il congedo per paternità.

A: Un ragazzo?

M: Sì, un amico maschio. Ma è insolito.

[...]

A: Vorrei chiederti dei colloqui. Hai mai fatto un colloquio?

M: Sì.

A: Per il tirocinio?

M: Sì.

A: Qual è l'abbigliamento, l'aspetto giusto per un colloquio?

M: Il cosiddetto “completo da *shūkatsu*”. Un completo tutto nero, la gonna. Anche il trucco. Io non penso troppo però.

A: Non ci pensi troppo?

M: No, e poi dato che è un colloquio, per esempio il rossetto... Ah, il colore del rossetto lo cambio. Ne scelgo uno meno vivace. Però visto che devi anche avere i capelli raccolti e niente accessori, hai un aspetto *jimi*, molto serio. Sobrio. Anche il trucco deve essere sobrio, e finisce che siamo tutte smunte. Sai cosa vuol dire *jimi*? Non è *suteki*, bello. Non è un trucco grazioso, niente brillantini.

A: Ah, ok ok.

M: Insomma, ti fa sembrare smorta. Non mi piace. Però cambia se per esempio colori le guance di un colore vivace. Io non voglio cambiare molto il mio trucco. Anche il rossetto, non lo cambio troppo, non lo metto rosa. Metto un rosso leggero.

A: Quindi è un po' diverso dal tuo trucco quotidiano?

M: Il rossetto sì. E poi anche l'eyeliner, ne metto di meno. Le mie amiche per esempio cambiano l'ombretto, ma io già di mio non uso colori molto particolari quindi... Un trucco appariscente non va bene. In Giappone quando il tuo trucco è molto evidente, non è visto di buon occhio. Ma a me non piace truccarmi in modo troppo leggero, quindi mi sforzo di cambiare almeno il rossetto.

A: Qual è l'impressione che, pensi, si debba dare attraverso il trucco? Perché lo cambi? Che tipo di impressione vuoi dare?

Mayu: Chissà perché il trucco, eh? Prima di tutto, truccarsi è buona educazione, no?

Anna: Buona educazione?

M: Essere struccate non va bene. E poi io non vorrei mai uscire struccata. Per questo mi trucco. Anche se poco, anche se mi metto solo il rossetto, anche se poco, dà un'impressione migliore. Si vuole dare una buona prima impressione, no? E quindi, penso che sia meglio un volto luminoso, ma non va bene truccarsi in modo troppo vistoso, voglio migliorare l'impressione [che le persone hanno di me] che il mio aspetto produce.

A: Non si può andare a un colloquio senza trucco?

M: È maleducato.

A: Maleducato?

M: Per le buone maniere degli adulti, delle *shakaijin*, sembra che essere struccata non vada bene.

A: Ah davvero?

M: Come minimo devi metterti il rossetto. Sembra sia così. Anche se io non so esattamente [come sia].

A: Quindi anche se non devi fare dei colloqui, di solito ti trucchi?

M: Sì, tutti i giorni. Quando vado in università. Quando sto tutto il giorno in casa no, ma quando esco sì.

A: Quindi non ti pesa truccarti per i colloqui?

M: No no, non ci penso troppo, perché mi trucco sempre. Ci penso solo un attimo quando metto il rossetto, perché per i colloqui lo cambio.

A: Il completo da *shūkatsu*, ho sentito dire che lo comprano tutti da Aoki o Aoyama, è davvero così?

M: Sì sì.

A: Anche tu?

M: Tutti o da Aoki o Aoyama. Nello *shūkatsu*... Sai cosa vuol dire *medatsu*? Non ha un significato positivo, no? Se in senso positivo dici: «quella lì risalta» tutti pensano che sia un complimento, che sia bella, ma qui non ha un significato positivo. Se tutti hanno i capelli neri e ce n'è uno che ha i capelli castani [tinti], l'impressione... Direbbero «quello lì ha i capelli castani»... Visto che vogliamo evitarlo, tutti ci vestiamo allo stesso modo, perché non vogliamo risaltare. E quindi tutti, per forza, si ritingono i capelli di nero e, per forza, si mettono un completo nero.

A: Anche tu hai dovuto ritingere i capelli?

M: Sì. Prima erano più chiari. Mi piacciono di più i capelli chiari.

Anna: Non è una seccatura doversi tingere i capelli di nero?

Mayu: È una seccatura. E poi non mi piace [è molto seccata nel dirlo]. Perché non mi piace il nero, mi piacciono i colori chiari. Non mi va, ma non ci posso fare nulla.

A: Bisogna farlo, eh?

M: Quello che i miei *senpai* mi dicono sempre è che, per esempio, mettiamo che ci siano due [*shūkatsusei*], nelle stesse condizioni, che passano con lo stesso punteggio e che fanno entrambi una buona impressione, nella stessa misura. Se [i selezionatori] dovessero assumerne solo un altro, alla fine si chiederebbero “allora, chi prendiamo?”, e se uno dei due avesse i capelli castani e l'altro neri, questo [con i capelli neri] ha avuto la cura di tingersi i capelli, ha buone maniere. Quello con i capelli castani, se [i selezionatori] pensano di lui che

anche se è uno *shūkatsusei* non ha buone maniere, se anche avessero fatto la stessa impressione ma si differenziassero solo per il colore dei capelli, prenderebbero quello [con i capelli neri], quello che ha buone maniere. Non penso che si presentino tante situazioni di questo tipo, probabilmente non ce ne sono, ma quando vieni scartata, visto che non puoi saperne il motivo, non sarebbe brutto pensare che ti abbiano scartata solo perché avevi i capelli castani? Perché non succeda questo, tutti quanti, allo stesso modo, si tingono i capelli di nero, perché non c'è altro da fare.

A: Anche per gli studenti delle superiori è vietato tingersi i capelli di colori più chiari?

M: Dipende dalla scuola, per esempio la scuola di Yuri lo vietava. Era assolutamente vietato. Mentre a scuola mia si poteva.

A: Hai ancora tempo?

M: Sì sì.

A: Hai dovuto informarti sul trucco per lo *shūkatsu*? Nelle riviste o nei libri?

M: No no, ma durante un tirocinio ho chiesto a una mia *senpai* se il trucco che indossavo quel giorno andasse bene e lei mi ha detto di sì. Mi ha detto che così posso andare ai colloqui quindi non lo cambio.

A: Ah, gliel'hai proprio chiesto?

M: Sì.

[...]

A: Io adesso non sto facendo *shūkatsu*, ma lo farò quando tornerò a casa, e ho l'impressione che la tua esistenza [*jinsei*] cambi quando inizi a lavorare.

M: La tua esistenza [*jinsei*]?

A: Che cambi da com'era prima quando eri ancora studentessa.

M: Intendi il modo di vivere [*seikatsu sutairu*]?

A: Sì. Le cose che fai sono diverse, e lavorare è molto diverso da studiare.

M: In effetti sì.

A: E poi il modo in cui dividi il tuo tempo tra dovere e piacere è diverso.

M: In effetti credo sia così... Però addirittura l'esistenza... Il tuo modo di vivere cambia.

A: Come sono diversi *seikatsu* e *jinsei*?

M: Oddio, non saprei. Però penso che quello che cambia sia il modo in cui passi le tue giornate. Però l'esistenza... Forse cambia, può essere che cambi. Penso che dire che la tua

esistenza cambi sia una cosa grossa. Sarà quel che sarà.

A: Sarà quel che sarà?

M: Bè... Sarà... Non è che abbia mai pensato a queste cose. Pensare che la tua esistenza cambi mi fa sentire sotto pressione. La cosa che scegli non può che essere una, no? Anche per il lavoro è così, ne puoi scegliere solo uno. E anche quando ne scegli uno non puoi sapere se le altre [scelte possibili] fossero più giuste. Non puoi confrontare, [non puoi dire] “questo sarebbe stato meglio” o “sarebbe stato meglio prendere questa direzione”. Quando scegli una strada devi continuare per quella e mentre la percorri credo sia meglio pensare che sia quella la tua vita [*seikatsu*], perché l'hai scelta. Io ho sempre ragionato così, nella mia vita [*jinsei*]. Non penso che la tua esistenza [*jinsei*] cambi. In questo senso, quel che sarà, sarà. Qualsiasi cosa può diventare la tua vita [*seikatsu*], se ti piace, qualsiasi cosa va bene. Una cosa divertente, una cosa in cui ti impegni, una cosa che ti fa crescere. Per esempio, quando ho scelto il liceo, o quando ho scelto l'università. E anche se in quel momento le ho scelto pensando che non mi piacevano, che non era quello che volevo, per esempio per le superiori è stato così, quando ho finito le superiori e mi sono diplomata sono stata contenta di aver scelto quella scuola. Ho pensato che fosse stata la scelta giusta. All'inizio volevo andare in un'altra scuola, ma quella in cui volevo andare non mi hanno presa, e la mia seconda scelta era una scuola di livello inferiore. All'inizio non ci volevo andare ma poi sono stata contenta di aver scelto quella. All'inizio non mi piaceva, ma l'ho resa la scelta giusta. In quei tre anni l'ho resa la scelta giusta. Quindi penso che a prescindere da quello che scegli, puoi renderlo la cosa giusta.

A: Vale anche per il lavoro?

M: Anche il lavoro. Io sono sicura che dovunque mi assumano io mi impegnerò al massimo. Mi impegnerò nelle mansioni che mi affideranno, quindi anche se sono cose che non mi piacciono mi ci impegnerò. Mi impegnerò in qualsiasi azienda mi assumano. Quindi credo che, quando andrò in pensione sarò contenta di aver scelto quell'azienda. Quindi può andare bene qualunque azienda. Se quell'azienda era quella giusta o meno non è una cosa che decidi tu, in fondo?

[...]

M: Quando lavori, io non lo posso sapere ma... Sicuramente ci vuole molto tempo prima di imparare a fare un lavoro, devi fare molte esperienze e studiare molto. Nelle aziende ci sono

settori in cui giri molti e acquisisci una conoscenza molto vasta, oppure quelli in cui ti specializzi in una cosa sola, e la conosci in profondità. Se fosse quest'ultimo caso, in cui tu ti specializzi in una cosa, in dieci anni sai un sacco di cose e puoi lavorare autonomamente. Ma se gli uomini hanno tempo altri 40 anni per lavorare in autonomia, per le donne, dopo aver studiato tanto ed essere arrivate al punto di poter lavorare in autonomia, non si sa quanti anni possano continuare a lavorare. Se hai figli e lasci il lavoro, finiti quei dieci anni in cui hai imparato tanto e hai faticato tanto e finalmente puoi prenderti delle responsabilità, se lascia il lavoro dopo pochi anni, quei primi dieci anni non è che siano sprecati ma... Se invece potessi imparare il lavoro in tre anni, potresti impegnarti nel lavoro per altri sette anni [prima di lasciare il lavoro]. Penso che le donne debbano prendere in considerazione queste cose, per scegliere il lavoro.

A: Ah sì?

M: Anche se a me non piace pensare in termini di “perché sono una ragazza”, penso che sia il caso di pensare a queste cose.

A: Anche se non ti piace?

M: Sì. Io davvero non sopporto che si faccia differenza tra maschi e femmine. E poi ci sono tutti quei discorsi sulle donne, no? Per esempio, su “come lavorano le donne” si parla parecchio ultimamente, in Giappone. Vengono presi in considerazione i diritti delle donne. Il fatto che bisogna rendere possibile l'emancipazione femminile. La parità dei sessi. Se ne parla spesso. Ma io non sopporto che si facciano delle differenze [tra maschi e femmine]. Così stanno le cose ma a me non piace.

A: Perché si sta facendo una differenza?

M: Esatto. Non penso ci siano differenze. Dopo tutto in Giappone si è sempre pensato separatamente. I maschi sono così, le femmine sono così. Pensavano così. Mentre di recente si è iniziato a parlare di parità dei sessi. Ma all'inizio, dieci, trent'anni fa, era normale che i maschi lavorassero e le donne restassero a casa a fare i lavori domestici. Invece ora le donne lavorano, possono lavorare anche se hanno figli, ma...

Anna: Le donne hanno un “modo di lavorare femminile” e gli uomini... il modo normale di lavorare. Non viene fatta una discriminazione?

M: Sì. Anche quello in realtà non mi piace per niente. Ma se hai dei figli non c'è niente da fare. Anche se hai dei figli sei in grado di fare lo stesso lavoro di un uomo, no? Però magari

non puoi lavorare fino alle otto, nove di sera, e quindi penso non ci sia niente da fare. Anche se non mi piace. Ma tra le mie amiche ci sono anche quelle che dicono di voler diventare *shufu* [casalinga]. Sai cosa vuol dire?

A: Sì sì. Ce ne sono?

M: Oh sì. Tra le mie amiche.

A: Delle Keio?

M: Sia delle Keio che di altre università. Dicono che sia meglio occuparsi della casa. Quindi vogliono stare a casa, cucinare cose buone, fare bene i mestieri di casa e sostenere il proprio marito. Pensano che sia più importante che lavorare... Non è che non vogliono lavorare, credo, ma ci sono ragazze che pensano che sia meglio occuparsi della casa.

Intervista 2

Data: 31 Gennaio 2018

Ora: 14:00 – 17:00

Luogo: Caffetteria Starbucks, Nihonbashi, Tokyo

Anna: Mentre riascoltavo la nostra prima intervista mi sono venute in mente molte domande. C'erano molti spunti interessanti. Ho un sacco di domande. Cosa stai facendo ultimamente per lo *shūkatsu*?

Mayu: Mi sono candidata per dei tirocini ma non mi hanno presa... Non ne ho avuti tanti. Invece sono stata a dei *seminar* tenuti dalle singole aziende. Aderivo e quando potevo andavo. E poi vado a parlare con *senpai*, *OB* [old boys] e *OG* [old girls], faccio *jikobunseki* e mi informo sulle aziende. Anche se non mi informo più tanto ora perché ormai i test [attitudinali] li ho finiti. A marzo probabilmente avrò tantissime *setsumeikai* a cui andare. Sarà diverso, ma per febbraio sarà così.

A: cosa si intende con *jikobunseki*?

M: Quando ho fatto quel colloquio mi hanno chiesto, per esempio, “quali sono le tue preoccupazioni?” Oppure “quali sono i tuoi difetti?” E sul momento, anche se lo so, non sono in grado di mettere i pensieri in ordine e rispondere per bene. E quindi per questo faccio *jikobunseki* e mi dico: i miei difetti sono questi. Così la prossima volta non mi trovo nella

stessa situazione. Mi sono accorta di non essere riuscita a rispondere bene. E quindi ho pensato che fosse per questo che dovevo iniziare a fare *jikobunseki*.

A: Quindi serve a rispondere alle domande dei colloqui?

M: Bè, i miei *senpai* mi hanno spesso detto “fallo, fallo”. Ma non l'avevo mai fatto. E quindi quando ho fatto quel colloquio ho capito che se non lo faccio non posso rispondere. Ecco. E poi, quando mi chiedono “qual è la cosa in cui ti sei impegnata di più durante l'università?” io ne so parlare, ma ho pensato che per rispondere in modo organizzato devi averci riflettuto prima. Penso serva a quello.

A: Quindi non si tratta di capire tu che tipo di lavoro vuoi...

M: Sì, anche quello, e poi capire tu chi sei, che personalità hai. Cosa vuoi diventare in futuro. Finora hai agito ragionando in che modo. Una cosa del genere.

A: Quindi serve anche a capire che tipo di settore ti si addice?

M: Sì.

A: Rispetto all'ultima volta che abbiamo parlato, le tue idee sul lavoro che vuoi fare sono cambiate?

M: Non direi. Non di tanto. Però quello che ho pensato.... Quello che mi sono detta è: «ah, quest'ambiente lavorativo mi si addice!». Anche per gli amici, ci sono persone con cui ti trovi meglio che con altre, no? Penso sia così anche per le aziende. Probabilmente non ci sono posti che vadano bene per te al cento per cento. Quindi ho pensato che sia meglio cercare un'azienda di cui io possa pensare: «se fosse questa azienda mi ci potrei adattare». Perché non esiste il posto perfetto per te. Non ti possono andare bene in tutto. Ma [le cose che non ti piacciono] devono essere cose su cui tu puoi sorvolare, altrimenti... Quindi sto cercando aziende a cui penso di potermi adattare. È inevitabile che ci siano [anche] cose che non mi piacciono.

[...]

A: Hai fatto colloqui oltre a quelli per le internship?

M: Sì, uno solo, ma solo... Un po' seriamente e un po' per fare esercizio. Per un'azienda piccola. Però era una vera selezione.

A: E com'è stato il tuo primo colloquio?

M: Mi ha fatto pensare di dover fare *jikobunseki*. Me ne sono resa conto.

A: Eri nervosa?

M: All'inizio sì, ma poi quando è iniziato mi è sembrato che fosse una normale conversazione.

Sono stati gentili, mi hanno messa a mio agio.

A: I selezionatori che tipo di domande ti hanno fatto?

M: Oddio, vediamo. «Qual è la tua priorità nel cercare lavoro? Vorresti lavorare all'estero in futuro? Quali sono i suoi punti di forza e di debolezza? In che cosa ti sei impegnata di più in università?». Cose così. E poi visto che era una piccola start up mi hanno chiesto cosa pensassi delle start up. Se ne pensassi bene o male.

A: E cosa ne pensi?

M: Penso che abbiano lati positivi e negativi. È durato circa trenta minuti.

A: Nell'intervista dell'altra volta mi avevi detto che eri ancora indecisa tra *eriasōgōshoku* e *sōgōshoku*. Ora cosa ne pensi?

M: Sono ancora indecisa. Dovunque vada, se ci sono donne io chiedo, chiedo a quelle del *sōgōshoku* e dell'*eriasōgōshoku*, e chiedo tipo com'è. Però sono ancora indecisa. Non c'è una risposta.

A: E quelle donne cosa ti dicono?

M: Allora, quelle dell'*eriasōgōshoku* dicono che non volevano andarsene da Tokyo. Più o meno tutte quelle che hanno scelto *eriasōgōshoku* lo hanno fatto perché non volevano il *tenkin*. Dicono tutte così, mentre quelle del *sōgōshoku* dicono che non avevano nulla in contrario al *tenkin*. Oppure dicono che volevano andare all'estero. L'*eriasōgōshoku* per loro non andava bene e allora hanno scelto il *sōgōshoku*. C'è stata anche una donna che ha detto: a me non piaceva l'idea del *tenkin* ma ho pensato di provare e vedere se mi piacesse. Ha provato e si è trovate bene, e [quindi] le sue resistenze si sono annullate.

A: È solo quella la differenza tra persone del *sōgōshoku* e dell'*eriasōgōshoku*? Quelle che scelgono *eriasōgōshoku* sono quelle che non vogliono lasciare Tokyo?

M: Già. Questo è tutto quello che [mi] dicono. Che non volevano lasciare Tokyo

A: Nei lavori in cui il *tenkin* è possibile, è possibile per tutta la carriera?

M: Oh bè, no, non penso che ti spostino da qua a là in continuazione. Sembra non sia così. Ci sono persone che, tipo, stanno per due terzi [della loro carriera] a Tokyo, o in un'altra grande città, e ci sono anche quelli che vengono spostati in continuazione. Però, generalmente, se sei una donna, quando ti sposi ti dicono che puoi stare nella stessa città di tuo marito, ci sono anche posti [di lavoro] in cui non ti mandano in giro e quindi ti assicurano un posto di quelli.

A: Vale anche per il *sōgōshoku*?

M: Sì.

A: Per le dipendenti donne?

M: Sì.

A: Mentre i dipendenti uomini anche se si sposano possono essere trasferiti?

M: Bè, sì.

[...]

M: In effetti, alla fine, il contenuto del lavoro di *eriasōgō* e *sōgō* è proprio diverso. Le cose che ti chiedono di fare sono diverse e poi, ovviamente, lo stipendio è diverso. Quindi il *sōgōshoku*... Se davvero vuoi lavorare tanto, scegli il *sōgōshoku*. Nell'*ippanshoku* le cose che puoi fare più che diverse... Se vuoi lavorare tanto, meglio il *sōgōshoku*. [In quel caso] Capita anche che ti mandino all'estero, ci sono anche le aziende che per farti fare esperienza ti mandano per un po' all'estero.

A: Non sai dove ti manderanno quindi?

M: Eh sì. Ora i miei *senpai* del quarto anno che da aprile diventano *shakaijin*, sono tutti ansiosi di sapere dove li manderanno. Uno dei miei amici che è di Tokyo è finito a lavorare nella sede di Tokyo a trenta minuti da dove abita lui. Ci sono anche questi casi a volte. Ma può anche capitare che ti mandino in Hokkaido. Quindi sono tutti preoccupati. Ci sono anche quello che sono stati mandati a Osaka. Non ci si può fare niente, ma è difficile.

A: Sono tante le persone che non sanno [dove finiranno] fino a marzo?

M: Penso di sì. All'ultimo.

A: Non saperlo deve metterti molto in ansia.

M: Eh sì, quindi... Io ho un *senpai* che ha una ragazza di un anno più giovane. Quindi visto che sia ragazza è a Tokyo lui non vuole andarsene, ma dice che «sicuramente mi mandano da qualche parte». Ancora non lo sa, ma...

A: Non ti puoi rifiutare, giusto?

M: Già. Se ti dicono di andare non ti resta che rispondere: «sì, vado». Quindi ora tutti si chiedono «come facciamo?».

A: Ci sono cose che ti preoccupano al momento?

M: Non è tanto questione di preoccupazione, ma di costante insicurezza. E se non ricevi nessun *naitei*? E quindi è frustrante. Lo dicono tutti. Le cose che dobbiamo fare ormai le sappiamo, e va bene, ma siamo nell'incertezza. Insomma, come dire, se fosse un esame di

ammissione, se tu studi o non studi puoi vedere come questo influisce sul risultato. In qualche modo ce la farai, però per quanto riguarda lo *shūkatsu* entra in gioco anche il caso. E sì, entra in gioco anche per gli esami di ammissione, ma...

A: Però si dice che gli studenti della Keio, come quelli di Waseda e come tutti gli studenti di università prestigiose, ricevano sempre dei *naitei*, no?

M: No, questo è quello che dicono quelli che non sono di Waseda o Keio. Me lo dicono spessissimo, che a me andrà bene perché sono di Keio. Ma in realtà non è così.

A: Hai dei *senpai* che non hanno ricevuto neanche un *naitei*?

M: Ce ne sono. Bisogna anche dire che aveva provato soltanto in aziende molto ambite, ma una di loro non ha ricevuto nessun *naitei* e quindi non aveva nessuna opzione, ha dovuto fare *shūrō* per un anno: si dice *shūshoku rōnin*. Visto che non ha altra opzione, non ha dove andare, ha dovuto fare un anno di *shūrō* per niente. E poi un altro *senpai*, che aveva fatto del suo meglio fino all'estate, ma non ha ricevuto nessun *naitei*, e mi aveva detto che avrebbe fatto *shūrō*. Ma l'ultima volta che gli ho chiesto ha detto che farà una magistrale. A quanto pare era una materia che gli interessava. E quindi anche se ha già fatto quattro anni di università, ora va alla magistrale. Le ammissioni si sapranno a febbraio.

A: Quindi ce ne sono?

M: Ce ne sono eccome. Ci sono anche molte persone a cui non va bene lo *shūkatsu*, e anche se non devono fare *shūrō* non sono contenti dell'azienda per cui lavoreranno. Ci sono anche quelli di loro che pensano già di cambiare lavoro, anche se non hanno ancora iniziato a lavorare. Oppure ci sono quelli che non hanno ricevuto i *naitei* che volevano e quindi fanno *shūrō*.

A: E ci sono anche quelli che non ne hanno ricevuto nessuno?

M: Sì sì. Una *senpai* con cui sono molto in confidenza non ne ha ricevuto nessuno. E un'altra ne ha ricevuto solo uno e quindi non ha scelta. Tutti pensano che solo con il nome della tua università puoi arrivare ovunque, ma non è così. È preoccupante.

[...]

A: Nelle *setsumeikai* e nei *seminar* a cui stai andando di recente hai mai sentito parlare di *work-life balance* o di maternità?

M: Bè, sì, ne sento parlare oppure chiedo: «come funziona?». Se c'è una dipendente donna di solito le ragazze fanno molte domande di questo tipo quindi ne sento parlare.

A: Da quelli delle risorse umane?

M: Quelli delle risorse umane e gli altri dipendenti. Se c'è modo di parlarci, chiedo. E chiedo quante persone effettivamente prendano la maternità. Anche se quelli delle risorse umane dicono «il sistema c'è», non serve a niente se poi non funziona. Quindi chiedo ai dipendenti quante persone la prendono, quante la prendono e poi tornano a lavorare. Più che a quelli delle risorse umane lo chiedo a loro.

A: Senti mai parlare di *josei no hatarakikata*?

M: Si sente dire, sì.

A: Che cos'è la *josei no hatarakikata*?

M: È proprio [l'aver] figli, sposarsi, sì insomma, ovviamente se ti sposi e fai dei figli il modo di lavorare deve cambiare. E quindi il fatto di poter continuare a lavorare anche se la tua vita privata è cambiata [in questo modo] è quello che si chiama “modo di lavorare femminile”.

A: L'altra volta mi avevi detto che non volevi andare agli eventi per sole ragazze. Da allora ci sei stata?

M: No.

A: Non ti interessa?

M: Bè, potrei anche andarci. Ma non le cerco apposta.

Anna: Le fiere del lavoro per ragazze...

Mayu: Ci sono eh? Ultimamente penso che siano diverse, le cose che chiedono [ai rappresentanti delle aziende] i ragazzi e le ragazze.

A: Che tipo di domande fanno?

M: Ai ragazzi non sono interessati all'*eriasōgō*, sono quasi zero quelli che lo scelgono, tutti considerano soltanto il *sōgōshoku*. Invece le ragazze sono interessate a [cose come] “perché ha scelto l'*eriasōgō*?”, “perché ha scelto il *sōgōshoku*?”. E dal punto di vista dei ragazzi forse da questo tipo di conversazione non ottengono niente [di interessante per loro]. E poi [chiedono cose come] l'assenza per maternità, o “in quanto donna non è difficile lavorare?”. E visto che forse ai ragazzi non interessano queste risposte... E se è così, se devo pensare al motivo [per cui esistono eventi per ragazze] penso sia che se vai a un evento per ragazze, tutte sono lì per chiedere queste cose, quindi è più facile chiederle. Le informazioni che puoi avere sono di più.

A: Pensi che andrai?

M: Bè, se mi interessasse... Potrei anche andare.

A: Io ci vado spesso. Secondo me se si tratta di una *zadankai* [sorta di *setsumeikai* per piccoli gruppi dove si può interagire più direttamente con i dipendenti] può essere interessante. Ma spesso le *setsumeikai* non cambiano granché.

[...]

A: Posso chiederti dei tuoi genitori?

M: Sì.

A: Tua mamma lavora?

M: Sì, tre o quattro giorni alla settimana. Lavora dalle nove di mattina alle tre.

A: È un part time?

M: Direi di sì.

A: Prima lavorava?

M: Quando andavo alle elementari, e anche alle medie lavorava. Però non lavorava tanto. Non era quel tipo di lavoro. Era una specie di part time. Però un po' lavorava.

A: Quando vi siete trasferiti a Londra lavorava?

M: A Londra? No no.

A: Vi siete trasferiti per il lavoro di tuo padre?

M: Sì sì.

A: Tuo papà fa molti straordinari?

M: Mio papà? Bè, direi di no. Oddio, non lo so. Non so molto del suo lavoro. Ormai ha una certa età e non lavora più tanto come prima. Non penso tanti.

A: Passa tanto tempo a casa quindi?

M: [Deve pensarci] No, non è tanto a casa. Però succede anche che torni a casa presto [la sera], tipo alle 21. Se non va a bere. E mi sembra prestissimo [per il suo ritorno], quanto torna alle 21. E ultimamente succede spesso.

A: Ti faccio una domanda generale. Secondo te cosa rende un genitore un buon genitore?

M: Un buon genitore? Non saprei. Io per un po' ho lavorato in un *juku* [doposcuola]. E spesso venivano i genitori a parlare con me. A volte i padri e a volte le madri. Ma a volte venivano certe madri che mi facevano pensare «cavolo, fanno paura». Per le cose positive... Bè penso che sia meglio non dire [ai figli] «fai questo, fai quello». Ho visto tante mamme fare così, e secondo me i bambini non imparano a pensare per se stessi. Fanno fare tutto ai genitori.

Questo penso non sia molto positivo. Non è che non si debba dirgli nulla, però non si deve neanche dirgli troppo.

[...]

A: Nella scorsa intervista mi hai detto che se ti sposassi vorresti continuare a lavorare, giusto? Vorresti continuare a lavorare e hai detto che saresti disposta a fare tu tutte le faccende domestiche. Non pensi che sia faticoso fare entrambe le cose?

M: Sì, lo è.

A: Però lo faresti?

M: Se [il mio compagno] fosse disponibile, farei a metà. Ma se non lo fosse non avrei alternativa. In quel caso lo farei. Però avere tutto pulito ogni giorno sarebbe impossibile. Sarebbe impossibile fare pulizie tutti i giorni. Basterebbe farle bene una volta a settimana.

A: Non ti seccherebbe?

M: Certo, ma non ci sarebbe alternativa.

A: Se fosse possibile lavoreresti part time?

M: No no, puoi lavorare benissimo anche full time anche se ti sposi, no?

A: Riguardo il trucco... L'altra volta mi hai detto che il trucco fa parte delle buone maniere. L'ho trovato molto interessante. Volevo chiederti di più al riguardo.

M: Bè io penso che sia così...

A: Quanti anni avevi quando hai iniziato a truccarti?

M: Dall'università. Alle superiori era vietato dal regolamento della scuola e quindi a scuola non mi truccavo. E quindi nemmeno nel finesettimana... Forse mi truccavo nel finesettimana. Ma non un granché. Da quando ho iniziato l'università ho pensato: «devo truccarmi».

A: Devi?

M: Sì. «devo».

A: Come è successo?

M: Oddio, non saprei. Forse, tutte quante, naturalmente, [pensavano] di doversi truccare in quanto studentesse universitarie. Anche perché quelle che vengono da scuole che non vietano il trucco si truccavano già. Io non lo facevo perché era vietato. Visto che entri in contatto con ragazze che si truccano già [in università] ho pensato che entrare in università significasse dovermi truccare.

A: Ti è stato detto qualcosa dalle amiche?

M: Qualcosa... Più che altro mi è venuto spontaneo pensarlo. Cioè, è così, tutte le ragazze al primo anno di università si truccano, cioè... E poi hai un po' la sensazione che sia diverso. A poco a poco vai imparando queste cose. Penso che tutte lo pensino: se vai all'università ti devi truccare. Poi ci sono anche quelle vengono struccate, però almeno si mettono il rossetto.

A: Quindi tutte le ragazze?

M: Sì... Vedere una ragazza struccata è sconvolgente [*yabai*]!

A: Sconvolgente?

M: Sì, insomma, se sono struccate di solito le ragazze indossano una mascherina. Sembra che tu non ti sia svegliata in tempo. Non fa una buona impressione. Non sei a posto. Potresti essere troppo stanca.

A: Cioè non ne hai avuto il tempo di truccarti?

M: Esatto, esatto.

A: Quindi sono poche le ragazze che non si truccano affatto?

M: Penso di sì.

A: Ce ne sono?

M: Penso di sì, anche se non tra le mie amiche.

A: Quindi se ti presenti struccata le persone che incontri ti fanno commenti?

M: Sicuramente pensano qualcosa. Poi ci sono quelli che lo dicono e quelli che non lo dicono. Quelli che ti dicono «sei struccata, eh», e quelli che lo pensano e basta.

A: Quindi ci sono persone che lo dicono?

M: Io lo dico. Alle mie amiche. Tipo «ehi, ma oggi sei struccata!». «Sconvolgente». Le prendo un po' in giro.

A: Quindi, ci sono tante scuole che vietano il trucco, quindi andare all'università ti dà l'impressione di dover iniziare a truccarti?

M: E poi ci sono le liceali che si truccano anche se è vietato...

A: Com'è stato passare dalle superiori all'università, quando ti sei sentita di dover iniziare a truccarti? Com'è stato questo cambiamento?

M: Era seccante doversi truccare. Però all'inizio era bello poterlo finalmente fare. Mi faceva sentire adulta. Adesso è una seccatura. Penso sempre «oh no, devo truccarmi». E poi costa, perché devi comprare tanti prodotti, però spesso ne ricevo dalle amiche come regalo di compleanno. E ne parliamo tra di noi. Quello è divertente. «Questo prodotto è buono» oppure

«prova a comprare questo». Parlarne è divertente.

A: Quindi ti piace truccarti?

M: Farlo tutti i giorni è seccante ma... È divertente no? È bello da vedere.

A: Quindi non vuoi uscire di casa senza trucco, giusto?

M: No, ma...

A: Tu, personalmente, ti trucchi perché è una questione di educazione o perché ti fa sembrare più carina?

M: Io? Bè, sì, cioè, non mi va di uscire struccata.

A: Ma è perché ti sentiresti a disagio?

M: Non mi importa granché di quello che pensano gli altri, a me non va.

A: Quindi non ti importa di quello che pensano gli altri?

M: Sono io che non voglio.

A: Ti trucchi perché lo vuoi tu, ma ci sono mai dei momenti in cui pensi: «non mi va proprio di truccarmi»?

M: Certo, molto spesso. Mi trucco quando devo incontrare persone. Se si trattasse di uscire nel mio quartiere uscirei, senza trucco, nascondendomi con una mascherina.

A: Come nel *conbini* vicino casa?

M: Sì, ma anche lì puoi incontrare persone [che conosci]. Insomma, non vorrei incontrarne.

A: E se ne incontri che fai?

M: Penso: «ecco, mi hanno beccata». Però adesso viviamo in una casa diversa di quella in cui eravamo quando andavo al liceo, quindi non ho amici vicino casa e non mi importa granché [di farmi vedere]. Se invece ne avessi probabilmente non uscirei [così], ma visto che non ne ho e si tratta solo delle vecchiette del vicinato mi limito a pensare: «cavolo, mi hanno beccata».

A: Sei in imbarazzo?

M: [Penso] «mi hanno beccata, uffa».

A: Ti hanno mai detto che è meglio se ti trucchi? O che sei più carina se ti trucchi?

M: No no. Però mia mamma mi dice cose come «è meglio se non metti quello». Per esempio, per il colore dell'ombretto, mi dice cose tipo «quel colore non ci sta». Ma nessuno mi fa commenti. Forse è perché io mi trucco sempre. Per i capelli invece sì, mi fanno commenti. Io ho sempre avuto i capelli tinti di colori chiari, da che ero alle superiori, e adesso un sacco di

persone mi dicono che sto meglio con i capelli neri. Ma per il trucco no.

A: Mi chiedo perché tutte le ragazze sentano di doversi truccare...

M: Bè, è perché vogliono essere più carine, no?

A: Ci sono situazioni in cui è imbarazzante per una donna non essere truccata?

M: Vediamo... Però, sai, tutte quante sono più carine truccate. Tutte, sicuramente. Anche se di poco, sono tutte più carine.

A: Quando si diventa adulte, bisogna cercare di essere più carine?

M: Pochi giorni fa... In Giappone, sai cos'è il *seijinshiki*? Quando compi vent'anni, i vent'anni sono un anno da celebrare. Quindi lo stato organizza il *seijinshiki*. E le regioni, la tua regione di origine, raduna tutti i giovani e fa un *seijinshiki*. È proprio come una riunione tra ex compagni di scuola. E quando ci si incontra lì, visto che le ragazze sono tutte truccate, i ragazzi si stupiscono tutti di quanto siano diventate carine.

A: Quindi truccata sembri più adulta?

M: Sembra che sia così.

A: Come se fossi diventata adulta?

M: Sembra che sia così.

A: Hai mai sentito dire, dalle persone intorno a te, che le donne si devono truccare?

M: Non l'ho sentito dire... Ma credo che lo pensino. Perché tutti dicono che è sconvolgente quando una si presenta senza trucco. Quindi è ovvio che pensino che essere struccata non vada bene. Quindi lo capisci così, naturalmente. Proprio perché sono le tue *senpai*... Tra *senpai* se una veniva struccata dicevano «wow, è struccata, sconvolgente», o cose tipo «hai dormito troppo?».

A: Ma cos'è che è sconvolgente?

M: Non hai un buon *midashinami*. Se non ti trucchi mai è un altro discorso, sei fatta così, ma di chi si trucca sempre, quando si presenta struccata, la gente pensa che quella mattina non abbia avuto il tempo di prepararsi. Non hai un buon *midashinami*. Sentendo di questi commenti ho cominciato a pensare che non fosse una cosa buona non truccarsi.

A: Come se non ti fossi fatta la doccia?

M: Bè, forse, più o meno.

A: Posso farti un'ultima domanda?

M: Sì sì.

Anna: Andare a un colloquio senza trucco è sconsigliabile...

Mayu: Non ci vai!

A: È maleducato. Ma cos'è maleducato? Hai detto che andare a un colloquio struccata è maleducato. Cos'è che è maleducato?

M: Bè. Oddio. Vediamo. Davanti agli altri... Come dire... Per esempio, non si può cambiarsi d'abito davanti agli altri. Ci sono cose così, no? Ed è lo stesso. Ci si trucca, quindi... Se qualcuno chiedesse: perché non ci si può cambiare davanti agli altri? Ti stupirebbe. Perché non si fa, no? È la stessa cosa. Soprattutto, non è che sia vietato, è che per il modo in cui pensiamo è sbagliato. Non ci sono leggi che dicano che devi, farlo è buona educazione, quindi non farlo è maleducato. Sarebbe come andare [al colloquio] senza vestiti addosso.

A: Ah è così?

M: Bè forse esagero. Insomma, non penso che ti scartino se non ti trucchi. Però si stupirebbero a vederti. Non essere truccata in una situazione così importante, è come non essere vestiti in modo serio [*chanto shita*] in una situazione seria [*chanto shita*].

Intervista 3

Data: 21 Febbraio 2018

Ora: 10:00 – 12:00

Luogo: Caffetteria Tully's, Nikkei Shinbun Building, Otemachi, Tokyo.

[...]

Anna: Il colloquio che farai più tardi lo fai per esercitarti?

Mayu: Non del tutto. Mi piacerebbe ottenere un *naitei*, ovviamente, ma non è un'azienda in cui voglia particolarmente essere assunta. Comunque, è un vero colloquio. Finora ho fatto più che altro colloqui per i tirocini che non erano *honsenkō*. Quindi è un colloquio che può portare a un *naitei*. È una *hontō no senkō* [una vera selezione] quindi se va bene ricevi un *naitei*. Quindi non ci vado solo per esercitarmi.

A: Quindi ti interessa questa banca?

M: Bè, se riceverò un *naitei* non so se accetterò...

A: Alla *setsumeikai* vi hanno spiegato cosa fanno?

M: Sì, ma quest'azienda non è esattamente una banca... Quello che fanno è molto difficile da capire. E sinceramente non ho capito bene che tipo di lavoro farei lì, ma penso che non fosse quello lo scopo della *setsumeikai*. Non so ancora che cosa facciano esattamente. Dovrebbero spiegarci meglio dopo i colloqui.

A: Alla *setsumeikai* hanno parlato anche di sistema assistenziale?

M: Sì, superficialmente.

A: Di cosa hanno parlato? Di ferie?

M: Sì, direi di sì.

A: Vai spesso alle *setsumeikai*?

M: Delle varie aziende?

A: Sì, e alle fiere del lavoro?

M: Alle fiere non vado più, ci sono andata un po' all'inizio, e anche alle *setsumeikai* non vado più molto. Ne ho una a marzo. Non vado a molte. Ma vado a quelle delle aziende più piccole, quelle che non fanno parte della Keidanren.

A: Come la banca di oggi?

M: Sì.

Anna: Quando sei stata a delle *setsumeikai* ti è mai capitato che ti consegnassero un dépliant per ragazze?

Mayu: Sì certo, ma dipende dall'azienda.

A: E qual è il contenuto di un dépliant per ragazze?

M: Ci sono scritte le esperienze dirette delle dipendenti tipo “anche se mi sono sposata sto lavorando” o tipo “anche se ho avuto un figlio sono tornata a lavorare”, o cose del genere.

A: Penso che spesso chiamino il dépliant che tratta del sistema assistenziale dell'azienda “per ragazze”. Insomma, non lo distribuiscono ai ragazzi.

M: In effetti non glielo danno. Cioè, lo mettono da qualche parte e tutto possono prenderlo. Penso sia così di solito.

A: Quando vi spiegano delle regole in fatto di maternità, capita che vi dicano «questo discorso interessa le ragazze»?

M: Forse non per la maternità, ma per il congedo per gravidanza può capitare che dicano che riguarda le donne, ma dicono per esempio che ultimamente ci sono anche dipendenti uomini che prendono la paternità. Ma in realtà non è mai capitato che spiegassero queste cose nel

dettaglio. Non penso che ci siano persone che scelgono l'azienda in base a questo. Non penso che ci siano persone lo prendono in considerazione. Tutte le aziende hanno un qualche sistema. In qualche modo si fa. Quindi non lo spiegano granché. C'è scritto.

[...]

A: Sei ancora indecisa tra *eria* e *sōgō*?

M: Sì. Però cambia a seconda dell'azienda.

A: Cosa cambia?

M: A seconda del settore ci sono aziende che operano solo in regione. Oppure ci sono aziende in cui due terzi di quelli del *sōgōshoku* lavora a Tokyo. E poi ci sono quelle che hanno anche una sede a Osaka, oppure varie sedi nelle varie regioni. Varia a seconda del settore.

A: Cosa pensi ultimamente, del *tenkin*?

M: Penso che sia inevitabile. E poi non penso che ti mandino di qua e di là, di regione in regione. Quindi se fosse così preferirei l'*eriasōgōshoku*, altrimenti preferirei il *sōgōshoku*.

A: Quindi se il trasferimento fosse solo uno, potrebbe anche andarti bene?

M: Sì, non c'è niente da farci.

A: Sono soprattutto donne a scegliere l'*ippanshoku*?

M: Sì.

A: Ed è perché non vogliono essere trasferite che scelgono *ippanshoku* o *eriasōgōshoku*?

Mayu: Innanzitutto, nell'*ippanshoku*, forse non è bella da dire, ma lo stipendio è molto basso. E poi il contenuto del lavoro è diverso tra *ippanshoku* e *sōgōshoku*. L'*ippanshoku*... è solo lavoro d'ufficio. E i ragazzi... La moglie... Devono mettere via soldi per il futuro. Ed è per questo che l'*ippanshoku* lo fanno solo le donne.

A: Anche adesso è così?

M: Sì, anche ora, assolutamente sì. Forse non possono nemmeno scegliere [tra le due tracce], i ragazzi. E poi anche le ragazze... Tra le ragazze che stimo non ce n'è nessuna che voglia scegliere l'*ippanshoku*, vogliono tutte fare *sōgōshoku* o *eriasōgōshoku*. E poi non credo che ci siano più molti posti che ce l'hanno ancora. Intorno a me non ci sono ragazze che vogliono fare l'*ippanshoku*. Dipende anche dal livello dell'università... Quelle delle università minori forse puntano all'*ippanshoku*.

A: Solo le donne?

M: Sì, e anche l'*eriasōgōshoku*, sono tutte donne. E in generale gli uomini con qualche

shōgai.

A: *Shōgai*?

M: Disabilità.

A: Ah sì?

M: Sì, uomini con disabilità e donne. Più del 90% sono donne. E il motivo è che *sōgōshoku* e *eriasōgōshoku* sono completamente diversi. E il contenuto del lavoro che puoi fare è diverso. Lo stipendio è [più] basso e il lavoro è diverso. Per questo i ragazzi normalmente scelgono il *sōgōshoku*. Che considerino l'*eriasōgōshoku* non ce ne sono.

A: Ah sì, e allora come mai ci sono tante donne che scelgono l'*eriasōgōshoku*? Ha a che fare con lo stipendio?

M: Più che per lo stipendio è perché vogliono restare a Tokyo. Lo dicono tutti, a una voce sola, “perché volevo restare a Tokyo”. Se chiedi perché non dicono altro che “perché voglio restare a Tokyo”.

A: E come mai pensi che non vogliono spostarsi da Tokyo?

M: Perché non vogliono fare *tenkin*.

A: E come mai?

M: Ma come perché? A nessuno va di farlo, no?

A: Anche per i ragazzi è così?

M: Anche ai ragazzi non va, ma per loro non c'è niente da fare.

A: Come non c'è niente da fare? Non possono scegliere anche loro l'*eriasōgōshoku*?

M: Non so neanche se assumano ragazzi per l'*eriasōgōshoku*, e poi i ragazzi non hanno scelta, gli viene detto di scegliere il *sōgōshoku*, funziona così, che i maschi vadano nel *sōgōshoku*, tassativamente.

A: Quindi non possono sceglierlo?

M: Forse possono, ma non lo fanno. I ragazzi fanno il *sōgōshoku*.

A: Anche se non vogliono essere trasferiti.

M: Anche se non vogliono essere trasferiti. Visto che non vogliono fanno di tutto per non essere trasferiti, quelli che proprio non vogliono. Nonostante dicano “non voglio essere trasferito, non mi va proprio”, scelgono il *sōgōshoku*. E poi davvero li spediscono da qualche altra parte.

A: Davvero? Ma è perché vogliono uno stipendio alto?

M: Il contenuto, a quanto pare, è proprio diverso. E proprio per questo le ragazze... Potrebbero smettere di lavorare nel giro di dieci anni, no? Mentre i ragazzi lavoreranno sempre, fino ai 50, 60 anni, forse anche fino ai 70 anni dovranno lavorare. E in quel caso ovviamente dai importanza al contenuto del tuo lavoro, perché deve essere interessante. Ci sono molte persone che pensano che se devono lavorare, vogliono fare un lavoro attivo. E per questo non c'è nessuno [tra i ragazzi] che voglia fare l'*eriasōgōshoku*.

Anna: Non ce ne sono?

M: No, è se qualcuno lo dicesse tutti ci rimarrebbero di stucco. A dover scegliere sono soltanto le ragazze.

[...]

A: Quindi se un ragazzo scegliesse l'*eriasōgōshoku* tutti ci resterebbero di stucco?

M: Sono al novanta per cento donne. Potrebbero pensare che abbia una disabilità.

A: Ma perché?

Mayu: Perché? È così e basta.

Anna: Così e basta?

M: Non è questione di “perché”, insomma, non è che sia una cosa stabilita, ma tutti pensano che sia così.

A: Riguardo l'*eriasōgōshoku*? Che è solo per le donne e chi abbia una disabilità?

M: Uomini con qualche disabilità.

A: E quindi le persone che non vogliono, per cui è difficile, trasferirsi.

M: Sì.

A: Quello che non capisco è perché le donne pensino che per loro sia più difficile trasferirsi.

M: Che non vogliano essere trasferite? Bè, se ti chiedono di trasferirti lo devi fare, ma la maggior parte delle persone non vuole essere trasferita. Se possono, tutti preferiscono stare a casa loro, no? Per l'*eriasōgōshoku* è stabilito che tu lavori a una distanza percorribile da casa tua. Stabiliscono una durata massima per gli spostamenti, e tu ti muovi all'interno di quell'area, ma è stabilito che siano tutti posti che tu puoi raggiungere senza trasferirti da casa tua. Invece se non sai se puoi stare a casa tua, sarebbe una fonte di ansia, no? Se i ragazzi potessero scegliere, forse qualcuno lo sceglierebbe, ma non credo, non credo che lo facciano. Ma invece le ragazze lo scelgono, e il motivo è perché vogliono restare a Tokyo.

A: E questo non ha niente a che fare con il matrimonio e i figli?

M: Bè, non è che non ci abbia a che fare, non è non ci abbia a che fare, ma non penso che a quest'età le ragazze pensino anche a quello.

A: Quindi le ragazze possono scegliere...

M: Sì, se possibile vogliono restare a Tokyo.

A: Ma lo pensano tutti, ragazzi e ragazze?

M: Sì.

A: Non è strano?

M: Che cambi a seconda del sesso?

A: *L'eriasōgōshoku*, che anche i ragazzi che non vogliono lasciare Tokyo non possano sceglierlo.

M: Intendi che dovrebbero poterlo scegliere?

A: Tu non pensi sia così?

M: Bè, non saprei... Ma è così, tutti la pensano così. E poi per gli uomini è importante avere un buono stipendio, no?

[...]

A: Per le donne è davvero così probabile che debbano lasciare il lavoro?

M: Sì, quindi...

A: Una probabilità alta?

M: Forse ultimamente non è così, ma mettiamo che una torni al lavoro, dopo aver avuto un figlio. Torna al lavoro, manda i figli all'asilo, Ma se non può, se non trova posto all'asilo li deve lasciare ai nonni. Credo sia per questo motivo che ci sono molte donne che vogliono restare a Tokyo.

A: E gli uomini invece non pensano a queste eventualità?

M: Direi di no, forse qualcuno.

A: Ai ragazzi non interessa? Occuparsi dei figli?

M: Per quanto riguarda la cura dei figli non è che... Bè, ultimamente le cose stanno un po' cambiando ma è normale che siano più le donne a occuparsi dei bambini. Quindi penso che [i ragazzi] non ci pensino, loro sono a posto. Tra le due, gli uomini si dedicano al lavoro. Questo modo di pensare è molto normale, tutti più o meno la pensano così. Invece per il matrimonio... Non credo che nessuno vada oltre il pensare di volersi [un giorno] sposare. Non credo siano molto diversi [dalle ragazze] in questo, no? Si limitano a un: "se succedesse

sarebbe bello”. “Vorrei tanto”.

A: Quest'idea per cui sono le donne a occuparsi dei figli, è perché le donne sarebbero più portate?

M: No, bè, in passato era così, che l'uomo andava a lavorare e la moglie stava a casa, faceva i lavori domestici e cresceva i figli. Molto, molto tempo fa era normale. Tipo fino all'epoca dei nostri nonni. E nella generazione dei nostri genitori ci sono ancora molte persone che la pensano così, la cultura giapponese è così. Mentre tra le persone appena più grandi di noi, diciamo tra i trentenni, a poco a poco sono andate aumentando le famiglie in cui gli uomini stanno a casa e le donne lavorano molto. Quel [vecchio] modo di pensare pian piano sta sbiadendo, però ancora [quelle “nuove” famiglie] sono considerate strane. Anche se sono in aumento le persone pensano “che strano!”. “Che bravo che è il marito!”. E cose del genere. Questo è il modo di pensare dei giapponese, da tanto tempo a questa parte. Quindi non è questione di essere portata o non essere portata, è così e basta, in questa cultura

A: E tu cosa ne pensi?

M: Io? Bè, mia nonna era proprio quel tipo di persona. Si dedicava moltissimo alla casa, anche se lavorava. E ai bambini, non io ma mia madre. Era davvero una donna tutta d'un pezzo. Se penso a mia nonna trovo che sia ammirevole, e penso che voglio essere come lei. Ma non sopporterei di farlo solo perché sono una donna ed è dato per scontato. E quindi anche per i mestieri, se fosse possibile, vorrei fare a metà. Io li farei, sicuramente, se lui mi aiutasse... Se si potesse fare a metà lo farei.

Anna: Quando dici “se è possibile”, da cosa dipende?

M: Bè, dal partner, no? Insomma, anche se la donna lavora tanto quanto, deve fare lei i mestieri di casa. Io penso che questo sia assurdo. E mi dà anche fastidio che si parli di “aiutare”. Mi infastidisce anche quel modo di ragionare. Se si parla di aiutare si tratta di alleviare, un po', il carico di lavoro dell'altro, no? A me non piace affatto l'idea che le donne devono fare i mestieri, ma che questa idea ci sia è una realtà. Anche se a me non piace.

A: Al giorno d'oggi ci sono molti ragazzi che la pensano così?

M: Questo me lo chiedo anch'io.

A: Tra i tuoi amici? Parlate di queste cose?

M: No, non proprio. Ma penso che sia molto raro che un ragazzo voglia stare a casa a fare i mestieri e a occuparsi dei figli.

A: E ragazzi che siano disposti ad aiutare con i mestieri di casa?

M: Bè, se glielo chiedi, penso che chiunque darebbe una mano, ma di malavoglia. Non penso che ci siano uomini che pensano che fare mestieri di casa è il dovere di una donna.

A: Non ce ne sono?

M: Forse tra quelli della generazione di mio padre.

[...]

A: Succede spesso che le bambine vengano truccate per lo *shichigosan*?

M: Sì.

A: Anche a tre anni?

M: A tre anni forse solo un pochino... Forse solo il rossetto.

A: Ed è perché si fanno le foto?

M: Sì.

A: Non ha a che fare con lo *shichigosan*?

M: Bè, è perché in occasione dello *shichigosan* si fanno le foto.

A: Non fa parte della cerimonia [*shiki*]?

M: Lo *shichigosan* non è una cerimonia [*shiki*], è un'occasione per fare le congratulazioni ai bambini per aver raggiunto quell'età. I bambini indossano qualcosa di bello e si va al santuario. Non è una cerimonia organizzata dallo stato, a cui tutti partecipano insieme. Ci sono anche famiglie che non lo fanno. Quando compi tre, cinque o sette anni... È una parte della cultura tradizionale giapponese, perché prima c'erano molti bambini che morivano presto. E quindi era una cosa per cui ringraziare, che compissero tre, cinque e sette anni. E adesso ne resta il ricordo. E ora si fanno anche le foto.

A: Quindi il significato è: sei cresciuto?

M: Sì, si fanno le congratulazioni perché si è cresciuti.

A: Quindi il trucco non ha niente a che fare con questo, solo con le foto?

M: Esatto.

A: Quindi il trucco per lo *shichigosan* e quello per il *seijinshiki* non sono collegati?

M: Non è per lo *shichigosan*. Per lo *shichigosan* si fanno le foto e per le foto ci si trucca.

A: Il *seijinshiki* invece è diverso?

M: Sì. Per il *seijinshiki* è perché vuoi mostrarti nella tua bellezza.

A: Ho capito. Sul posto di lavoro le donne si truccano tutte, perché è buona educazione,

giusto? E in università è diverso? Anche le studentesse universitarie si truccano tutte, no?

M: Sì.

A: Ed è per un motivo diverso? O anche lì è perché fa parte delle buone maniere?

M: No. Bè, non è che le *shakaijin* pensino «ah, devo per forza truccarmi». Cioè, è anche così, però di solito nessuna vuole uscire di casa senza trucco. Vogliono farsi belle, almeno un pochino. Di solito è per questo che si truccano. Ed è lo stesso per le studentesse.

A: Quindi non è diverso?

M: No, non penso che sia diverso.

A: Ma quando sei studente sei già obbligata a truccarti?

M: No, bè... Cosa intendi dire? Intendi quello che le ragazze pensano? O quello che ti dice la società?

A: Bè, se una *shakaijin* andasse in ufficio struccata, non sarebbe sconvolgente?

M: Sì.

A: Anche in università è così?

M: Bè, non è lo stesso [sconvolgente] per le studentesse? Insomma, anche se non ti trucchi non c'è problema ma...

A: Le studentesse?

M: Non è un problema se non ti trucchi, e poi ci sono le ragazze che non lo fanno. Non vogliono truccarsi. Il modo in cui è “sconvolgente” forse è diverso. Si truccano tutte no? E quindi in quel senso... Se ti trucchi sempre e poi un giorno non lo fai è sconvolgente. Forse la gente pensa che tu sia stanca, no? Invece le ragazze che dicono «a me il trucco non piace, non voglio truccarmi», per loro è diverso, perché la gente sa che loro sono quel tipo di ragazza. E quindi non sconvolge nessuno, perché loro sono così.

A: Mentre sul lavoro se ci fossero donne che non si truccano mai...

M: Sarebbe inconcepibile. Non è possibile.

A: Più o meno ho capito.

M: Però io non sono ancora *shakaijin* quindi non lo so con certezza...

Intervista 4

Data: 24 maggio 2018

Ora: 18:00 – 20:00

Luogo: Caffetteria Starbucks, Nakameguro, Tokyo.

Anna: Stavo pensando, forse è solo come me lo immagino io ma stavo pensando che in Giappone, se lavori e vuoi fare carriera, dicono ci siano molte *nomikai* che sono obbligatorie. Che hanno anche lo scopo di conoscere meglio i tuoi capi...

Mayu: Sì.

A: Quindi è...

M: Obbligatorio. Dicono che non è obbligatorio. Ma in realtà non hai modo di rifiutare. Per noi è come se fosse obbligatorio. Quando dico “noi” intendo i giovani.

A: E io mi immagino le *nomikai* come a maggioranza maschile.

M: Sì, penso sia così.

A: E forse, visto che ci sono tanti uomini, può succedere che parlino...

M: Ti mettano a disagio.

A: Che parlino di cose “da uomini”, come fare commenti sulle donne. Quindi mi chiedevo come possa una donna rientrare nel quadro. Mi chiedo se possa essere a suo agio.

M: Bè sai, succede anche in università. Cioè, quando quelli del quarto anni ti chiedono di andare a una *nomikai* [andare insieme a bere] puoi anche scegliere di non andare ma, sai, non è che puoi dire di no a quelli più anziani di te, quindi è quasi obbligatorio. E fanno di quei discorsi e potresti non sentirti a tuo agio ma... Conosci la parola *sekuhara* [sexual harassment]? È molto popolare oggi, in Giappone.

A: In che senso?

M: Bè, è un argomento delicato.

A: Ah, okay.

M: Molte cose... A volte si tratta... Se un uomo tocca una ragazza, tipo sulla testa, per consolarla o qualcosa del genere, è *sekuhara*. E se chiede a una donna come le va ultimamente, anche quello è probabilmente molestia sessuale.

A: E chi lo dice?

M: Così stanno le cose in Giappone oggi.

A: Intendi dire che tutti sono molto attenti...

M: A non fare queste cose. E le ragazze sono diventate molto forti. Dicono che è molestia sessuale. Quindi gli uomini devono stare molto attenti, per non essere denunciati. Ma quando si ubriacano...

A: Eh, infatti.

M: Sì, lo so, ma è probabilmente una cosa che devi sopportare.

A: Cosa lo è?

M: Restartene lì, ignorare quello che ti fa sentire a disagio. Quando mia mamma camminava [in ufficio] doveva sopportare gli uomini che la toccavano.

A: Cosa?

M: Eh, sì.

A: Davvero?

M: Sì sì.

A: In che tipo di situazioni? Cioè...

M: Bè, sai, in ufficio. Immagina che una donna stia servendo il tè a un uomo, lui ringrazia e la tocca.

A: Tocca cosa?

M: Il suo sedere. Dovevano sopportare queste cose, non c'erano parole come *sekuhara*. Le ragazze dovevano sopportare per tenersi il loro lavoro, per la loro carriera. Ma, sai, mia mamma mi ha detto che queste cose succedevano venti, trenta anni fa, più o meno. (...) E io dovrò sopportare quelle cose quando sarò lì.

A: E ti starebbe bene?

M: Oh non pensano che qualcuno mi toccherebbe. Ma forse... Le cose che dicono?

A: Immagino che durante le *nomikai* possa ancora succedere che qualcuno tocchi, perché gli uomini hanno la scusa che sono ubriachi.

M: Sì, è una cosa che devi sopportare, no?

A: Non saprei...

M: Insomma, è successo anche a me in università.

A: Davvero?

M: Sì.

A: Con ragazzi ubriachi?

M: Sì bè lui era solo... Bè, ci sono stati diversi episodi, ma un ragazzo era un anno più grande di me ed era ubriaco. Probabilmente nemmeno si ricorda.

A: Che tipo di situazione era?

M: Eravamo dello stesso *zemi* [seminario che tutti i laureandi dello stesso professore seguono] ed eravamo partiti per un *gasshuku*, un ritiro di tre giorni. Eravamo a una *nomikai* e, sai, non devi andare a casa, puoi dormire lì quindi puoi bere un sacco, no? Anche lui stava bevendo molto. Ed era molto divertente, e gentile, sembrava gentile. [...] Lui (un compagno di corso) era già stato lì (nell'albergo dove alloggiavano) e disse di volermi mostrare una cosa quindi abbiamo lasciato la stanza (della festa). E lui mi ha portata... Non pensavo che lui fosse davvero... Pensavo che lui fosse molto carino e aveva detto che voleva mostrarmi una cosa. Gli ho creduto. Immagino lui mi piacesse. Ma poi si è rivelata essere solo la sua stanza. E poi, sai, alla fine sono scappata ma... È lì che ho capito che gli uomini sono davvero forti.

A: Cosa vuoi dire?

M: Intendo, in senso letterale.

A: Ti stava minacciando?

M: Sì.

A: Ti impediva di andare via?

M: Mi ha detto di sedermi.

A: Ti ha detto di sederti?

M: Mi ha detto di sedermi, per parlare. E io ho detto okay. Ci siamo seduti. E poi lui mi ha spinta. E allora ho capito che c'era qualcosa di sbagliato. Ho cercato di alzarmi ma lui mi ha presa. Ha afferrato i miei polsi e io non potevo scappare. E poi, è come... Sono stata molto fortunata che un suo amico stesse cercando una cosa, è entrato nella stanza. Ha aperto la porta e, sai, il ragazzo che mi teneva bloccata sul pavimento si è spaventato e, sai, non avrei potuto scappare se quel tipo non fosse arrivato. Non so cosa sarebbe potuto succedere. E questo è quello che è successo.

A: Questo è... parecchio. Non si tratta di toccare e basta.

M: Sì, bè questa è la cosa peggiore che mi sia successa. Decisamente la cosa peggiore di cui abbia esperienza.

A: Queste sono decisamente molestie sessuali.

M: Sì, lo sono. È stato piuttosto spaventoso. Lui se l'è dimenticato.

A: E quella non era la prima volta?

M: Bè, è stata la cosa peggiore. Ma ne sono successe molte altre. Sai, quando gli uomini cercano di toccarti.

A: Avevo un'idea di come queste situazioni potessero non essere *women-friendly*, non ne ero sicura ma ora che mi dici questo... Quella è una cosa grave. Alla fine non è successo nulla ma...

M: Sì, lo so, sarebbe potuto succedere qualcosa.

A: Le sue intenzioni erano quelle.

M: Sì.

Nanaka

Nome:	Nanaka Kan
Età:	21
Genere:	Donna
Anno di studi:	3
Università:	Waseda University
Dipartimento:	School of International Liberal Studies
Nazionalità:	Giappone
Anno di shūkatsu:	2017-2018
Contattata tramite:	Incontrata a una <i>zadankai</i>

Intervista 1

Data: 21 Gennaio 2018

Ora: 16:00 – 18:00

Luogo: Gōtō Café, Waseda, Tokyo.

[...]

Anna: Questa ti sembrerà una delle tipiche domande che fanno ai colloqui ma... Come ti immagini tra dieci anni?

Nanaka: Dieci anni? Quindi quando avrò trent'anni. Spero che sarò sposata. Spero. Vorrei essere in un paese straniero, a lavorare. Usando l'inglese e il giapponese. È una risposta?

A: Ma certo.

N: Però in effetti mi immagino lavorare tanto. Mi immagino girare molti posti, io sono una persona molto attiva. Non voglio stare sempre in un ufficio. Voglio andarmene in giro, a prendere documenti, parlare con le persone. E mi immagino indossare dei bei vestiti, e scarpe col tacco. E poi torno a casa e sono molto stanca per il lavoro e poi il giorno dopo si

ricomincia. Penso che il lavoro sia più importante per me, che avere figli.

A: Quindi ti immagini sposata non immagini dei figli?

N: No, ne sono sorpresa anche io.

A: Quale pensi sia l'età migliore per sposarsi?

N: Ventisette.

A: Ventisette? Presto!

N: Non so è che tutte le mie amiche vogliono sposarsi a ventisette, ventotto anni. Vogliono il primo figlio a... Tutti pensano che dopo i trent'anni il tuo corpo non... Si indebolisce. Quindi vogliono il loro primo figlio prima di compire i trenta. Quindi vogliono sposarsi a ventisette, ventotto anni. Avere il primo figlio a ventotto, ventinove anni, il secondo a trentuno, trentadue. Questo è quello che sento sempre dire. Che si vogliono sposare prima dei trenta in modo da avere il primo figlio prima dei trenta. Ma, insomma, sarà vero? Perché finché sei in salute penso sia ok averli dopo i trenta. Ma questo è quello che sento sempre dire.

A: E quando credi che sia tardi per sposarsi? Se pensi che ci sia un'età in cui è tardi.

N: A 36 anni.

A: A 36 anni se non fossi sposata penseresti che fosse troppo tardi?

N: Sì. Forse non troppo tardi ma sentirei di dovermi sbrigare. Ma se non trovo la persona giusta non ha senso sposarsi, non c'è niente da fare.

A: Quindi non pensi di smettere di lavorare se avrai figli?

N: Dipende. Se mi piacerà davvero il mio lavoro... non saprei. Forse cambierei azienda. Lavorerei al massimo prima dei figli e poi cambierei per fare un lavoro più rilassato, ma voglio lavorare. Ma non diventerei mai una casalinga, detesto l'idea, sembra così noioso.

A: E prenderesti uno o due anni di maternità?

N: Sì, per i bambini, non vorrei che si sentissero soli.

[...]

49'10"

A: Sembra che ci siano così tante regole...

N: Ce ne sono. Stabiliscono anche di quanti gradi ti devi inchinare. Di 45 gradi. Cioè, seriamente? Cosa ha a che fare con la tua personalità?

A: In che modo ti presenti alle... Ovviamente è diverso [il tuo comportamento] per le *setsumeikai*, quindi come ti comporti in quelle situazioni?

N: Vediamo. Devi tenere le gambe chiuse, sempre unite. Allungare la schiena. Questo è quello a cui faccio attenzione quando vado alle *setsumeikai*. E il modo di camminare.

A: Il modo di camminare?

N: (...) Ci faccio caso. E per i capelli... Bè io ho i capelli corti quindi non posso legarli però o li metto così [fa il gesto di metterli dietro le orecchie] oppure fermo in alto le lunghezze. E anche al trucco. [Faccio attenzione] affinché non sia troppo pesante. E probabilmente faccio anche attenzione che l'ombretto non abbia brillantini, che il rossetto non sia rosso.

A: E quindi qual è il trucco adatto? E devi truccarti o...

N: Sì, devi devi. Penso che tu debba proprio. Non solo per i colloqui ma in Giappone, in generale, ti dicono: «ma come, stai uscendo senza trucco?». Si pensa che il trucco sia buona educazione. Soprattutto quando compi venti o ventuno anni. Essere struccata è maleducato.

A: Maleducato?

N: È come impossibile, uscire senza trucco.

A: Ma chi è che lo dice? Persone più grandi? Ragazze della tua età? Ragazzi?

N: Persone più grandi, forse... Ma forse anche la televisione. Non mi viene in mente in quale programma l'ho sentito, ma penso che [l'idea] venga diffusa anche attraverso i media. Non so, insomma, non ci sono donne struccate in Giappone! Non credi?

A: Sto cercando di ricordare... Però a Waseda mi sembra che tutte si trucchino.

N: In America nessuna si trucca.

A: Pensi che valga anche per le studentesse, che essere truccate faccia parte delle buone maniere?

N: Non credo. Ma è così in Giappone.

A: Hai amiche che proprio non si truccano?

N: No.

A: E cosa penseresti se una tua amica venisse in università struccata?

N: Direi «ma cosa è successo?». Penso che molte ragazze giapponesi siano insicure riguardo il loro aspetto. Della serie «struccata sono talmente brutta che non posso mostrarmi in pubblico».

A: Ma tutte si truccano in modo così leggero che non riesco a vedere la differenza, il più delle volte. Il loro viso truccato non può essere molto diverso.

N: Lo so, lo so, ma... Io non posso pensare di uscire di casa senza trucco. Sarei in imbarazzo.

E poi è vero che cambia molto, ma sono più carina con il trucco. Però se è sera e devo andare nel *conbini* vicino a casa, ci vado tranquillamente struccata. Oppure metterei una mascherina.

A: E ti piace truccarti?

N: No. Non mi piace truccarmi. E poi è costoso. Penso che sia un tale spreco. Penso che vada meglio agli uomini.

A: Costoso?

N: Molto.

A: In un mese quanto?

N: In un mese non saprei, perché non finisco i prodotti in un mese... Ma quando li devo ricomprare tutti non spendo meno di 10000 yen [circa 90 euro].

A: Cosa usi?

N: Per me la cosa più importante è il fondotinta quindi ne compro uno buono, mentre per l'ombretto e l'eyeliner può anche essere una cosa economica, di qualsiasi marca.

A: Il fondotinta costa, eh?

N: Eh sì.

A: Quindi tu sei già abituata a truccarti? Non è uno sforzo per te truccarti per lo *shūkatsu*?

N: Però se avessi un colloquio, prima di entrare andrei sicuramente in un bagno per controllare che sia tutto a posto.

A: E il trucco per un colloquio è diverso dal tuo trucco normale?

N: Poco colore sulle guance, un rossetto chiaro, forse poco mascara. Non deve essere pesante. Ci faccio attenzione. Forse non metterei il mascara. Anche se di solito non ne metto comunque tanto, lo metto in modo naturale, ma ci farei caso.

A: Cosa va bene per un ambiente di lavoro?

N: Che non sia appariscente. Che non sia molto visibile, ma sia molto leggero. E faccia una buona impressione.

A: Se notano che sei truccata, fa una buona impressione?

N: È dato per scontato, se non sei truccata tutti si stupiscono e allo stesso modo se sei troppo truccata. Penso sia così.

A: E per il completo? Qual è il giusto completo?

N: Un completo nero. I completi soliti, “quei” completi neri. Ma quando io sono andata con mia madre a comprare un completo per lo *shūkatsu*, potevo scegliere tra gonna e pantalone. Io

li ho indossati entrambi ma quando ho provato i pantaloni, mi facevano sembrare un po' *namaiki*. Come si dice? Credo sia come "arrogante". Quando indossavo i pantaloni. Forse è la mia faccia però...

A: Qual è la parola che hai usato? *Namaiki*?

N: *Namaiki*. Mi faceva sembrare così, quindi ho comprato la gonna. Ma la mia amica che indossa i pantaloni non lo sembra affatto.

A: Ma come mai tu hai pensato di sembrare arrogante?

N: No, bè, me l'ha anche detto mia madre. «Sembri un po' arrogante», cioè non sembri umile. Quindi ho preso la gonna.

A: Quando vai a una *setsumeikai* cosa pensi delle ragazze che mettono i pantaloni?

N: Oh penso che non ci sia problema, se a loro stanno bene. Non penserei niente di negativo.

A: Non pensi che siano *namaiki*?

N: No no, riguarda solo me, è solo che la mia faccia e i miei pantaloni... Non andavano bene insieme.

Intervista 2

Data: 14 Febbraio 2018

Ora: 16:00 – 17:30

Luogo: Mojo Café

[...]

Anna: Qual è l'importanza del trucco? È questione di buone maniere anche in università? Per esempio, quando devi incontrare i tuoi amici... Ti prepari, no? Mi chiedo se anche il trucco per queste occasioni riguardi le maniere. O riguarda più la bellezza?

Nanaka: Penso che abbia più a che fare con la bellezza. Perché in università puoi ancora scegliere, se truccarti o no. Però mi sembra che se non ti trucchi le persone pensino «oh, perché non ti trucchi?». Non penso sia educazione, ma è comunque strano se non ti trucchi, in università. Però ho l'impressione che a scuola, tipo nel mio club, ho l'impressione che le ragazze siano truccate ma che il loro trucco sia così leggero che anche se non si truccassero...

A: Nessuno noterebbe la differenza?

N: Bè, per quelle ragazze il cui viso truccato non è molto diverso dal loro viso struccato forse non truccarsi, per loro, passerebbe inosservato. Ma se invece ti trucchi tanto e poi un giorno non ti trucchi, la gente si stupirebbe. Nel mondo adulto ti devi truccare, ogni giorno, sempre. Anche chi si trucca in modo naturale, si trucca. Penso che quella sia la differenza.

A: Ma in università riguarda la bellezza, l'essere più carina?

N: Non so... *Suppin* in Giappone è una cosa proprio negativa.

A: Perché non sei carina o...

N: Sì. O comunque le persone pensano che una stia molto meglio con il trucco. Non so in altri paesi...

A: Vorrei capire che cosa ti motiva a truccarti, perché io non mi trucco quindi non saprei.

N: Bè, penso di essere più carina se mi trucco. Sicuramente.

A: Quindi è una cosa importante per te? Essere più carina?

N: Sì. Voglio che le persone pensino che sono carina. Non carina, ma... Il più carina possibile. Perché se fossi struccata sarei molto in imbarazzo. E molte mie amiche vanno dicendo «ah, oddio, oggi sono struccata, non mi guardate, sono così in imbarazzo», tipo. È questo il modo di pensare condiviso. “*Suppin*” equivale a “imbarazzante”. Perché se ti trucchi sei più carina.

A: Quindi è sempre meglio cercare di essere più carina?

N: Già.

A: Ok, ho capito. Pensi che sia importante per te, essere bella?

N: Voglio essere carina. Perché...

A: Cosa significa per te? Ti fa sentire bene guardarti allo specchio e vederti più carina?

N: Ho tante idee, pensieri, in testa che è difficile metterli in parole. Ok. Se devo essere onesta, non penso di essere brutta, neanche quando sono struccata. Non penso di essere bellissima, ma mi piace il mio aspetto. Ma penso che al giorno d'oggi l'opinione degli altri sia molto importante, il modo in cui ti vedono o ti giudicano. Quindi metto molto impegno nel mio aspetto, i miei vestiti, il mio trucco. Penso che la cosa migliore sia sapere che tu vali, a prescindere da quello che altri pensano. Ma io non sono a quel livello di sicurezza. Quindi mi importa molto del mio aspetto e di come le persone mi giudicano. Ma quello che mi viene in mente sono i social media. Un sacco di persone al giorno d'oggi... Aspetta un attimo, questa è una domanda difficile!

A: Puoi dire quello che vuoi, non pensare troppo.

N: Molte delle mie amiche sono molto carine e pubblicano molte foto di sé su Instagram, e vedere quelle foto mi fa pensare che devo fare attenzione a cosa indosso. Quel tipo di post su Instagram riceve molti likes, quindi mi fa pensare «oh, alle persone piace questo». Non cerco di essere come loro ma fa sì che mi importi, di più, di cosa indosso, eccetera. Questa è una cosa. Quindi penso che se a tutte le mie amiche non importasse granché di moda e trucchi, allora neanche a me importerebbe così tanto. Capisci quello che intendo? Visto che molte delle mie amiche sono carine, voglio essere carina anche io. Per farla semplice. E poi in Giappone non va bene dimostrarsi sicura di sé.

A: Ah no?

N: No. Devi essere umile. Quindi io, dentro di me, penso di non essere brutta, ma non posso dirlo ad alta voce. Vorrei poterlo fare. In Giappone [la gente] dà molta importanza a quello che pensano le altre persone, quindi questo mi fa sentire... Sopprimo questo desiderio (...).

A: Ma questo cosa ha a che fare con il trucco? Nella mia testa... Se ti trucchi per essere più carina e poi effettivamente sei più carina con il trucco, non è questo un motivo per essere più felice del tuo aspetto?

N: No... Io non mi sento così. Io non voglio truccarmi ma devo.

A: Ma vuol dire che... Truccarsi significa essere umili, riguardo il proprio aspetto? Perché vuol dire che tu pensi che il tuo viso struccato non sia abbastanza bello e quindi devi “aggiungere” qualcosa? Volevi dire questo?

N: Aspetta, mi sto confondendo ora...

A: Ok, allora lasciamo stare. Ma questo riguarda solo le tue amiche o è una cosa che fai anche per piacere ai ragazzi?

N: Penso che abbia qualcosa a che fare con l'ottenere l'attenzione dei ragazzi. Ma per me ha più a che fare con le mie amiche.

Intervista 3

Data: 19 Aprile 2018

Ora: 21:00 – 22:00

Luogo: Caffetteria Starbucks, Ikebukuro, Tokyo.

[...]

Anna: Avere ambizione è una cosa positiva.

Nanaka: Sì... sto cercando di non perdere questa ambizione. Sto cercando di non farmi influenzare dalle persone intorno a me, che fanno *shūkatsu*.

A: Dici ai tuoi amici che non stai facendo *shūkatsu*?

N: Solo agli amici intimi. Non piace dirlo apertamente.

A: E come mai?

N: Credo sia perché io so che la cosa normale da fare sarebbe fare *shūkatsu*, e quindi sono un po' come un'*outsider*. In Giappone c'è ancora l'idea che non fare quello che fanno gli altri ti rende un po' un'*outsider*. Non in senso negativo, ma mi fa sentire diversa. E credo che la maggior parte delle persone non capirebbero il motivo per cui io non voglio fare *shūkatsu* ma voglio studiare. Dovrei spiegarli tutto, dei miei sogni. Quindi lo sanno gli amici che voglio che mi capiscano e conoscano le mie ragioni.

A: Pensi che dirlo ad altri ti farebbe mettere in discussione la tua scelta?

N: Non penso che mi metterebbe in discussione, non più. Verso febbraio o marzo ero molto preoccupata, non ero sicura della mia decisione, ma ora so che sto facendo la cosa giusta. Questo è quello che voglio fare quindi anche se qualcuno mi dicesse qualcosa io risponderei che se non capisce, fa lo stesso, questo è quello che io voglio fare. Ma ora non parlo della magistrale e di quello che sto facendo perché lo *shūkatsu* è così difficile e molti dei miei amici sono davvero stressati ultimamente. Quindi dirgli che io sto facendo qualcosa di diverso... Bè so che a molti di loro non importa che cosa fanno gli altri. Quindi a molti di loro non importerebbe. Ma, non so, credo che non sia una cosa che dici e basta. Lo tengo per me. E poi è vero che prima mi sentivo... bè, non in colpa, ma a disagio a non fare *shūkatsu*. Le persone potrebbe pensare che sto scappando. Perché è molto difficile. Se me lo chiedono io lo dico che vado alla magistrale, quindi non lo sto nascondendo.

A: Quindi immagino che la maggioranza stia facendo *shūkatsu*?

N: Sì, tutti quanti. Io vado alla School of International Liberal Studies, no? E mi aspettavo che molte più persone sarebbero andate all'estero o avrebbero fatto una magistrale. Ma no. Stanno tutti facendo *shūkatsu*. Pazzesco. Tutti. Anche quelli che sembrano più “americani”. Non so che cosa sia a motivarli. Immagino i soldi.

A: Cosa motivava te quando facevi *shūkatsu*? Anche se tu non sei mai stata molto convinta di farlo.

N: Ero emozionata all'idea di lavorare. Perché è una cosa nuova e mi piace imparare cose nuove. E poi è una sfida, mi avrebbe fatto crescere. Questo mi motivava. Ma ora pensare di fare la stessa cosa dalle nove alle cinque tutti i giorni, e poi uscire nei week end, e poi ricominciare la settimana dopo. Solo lavoro, uscire, lavoro, uscire. Mi sembra una perdita di tempo. E le persone lo fanno per i soldi, non perché lo vogliono davvero fare. So che anche quello è importante, guadagnarti i tuoi soldi, ma se posso scegliere di studiare e fare quello che voglio fare, allora lo faccio.

A: Penso che in Europa sia il contrario... È più normale continuare gli studi. Quindi non te ne preoccupare troppo.

N: Non penso che qualcuno penserebbe che sia sbagliato. Ma so che mi vedrebbero come una diversa. Perché penso che la maggior parte di loro non abbia dei sogni. Stanno solo facendo *shūkatsu*. Non penso che molti di loro lo facciano perché hanno un sogno, lo fanno per i soldi. È così normale per i giapponesi. Forse glielo insegnano in famiglia. A un mio amico i genitori hanno sempre detto che dopo l'università doveva subito iniziare a guadagnare i suoi soldi e lui non sa di avere altre opzioni. Molte persone sono così.

[...]

A: Parli mai di ragazze con i suoi amici maschi?

N: Non granché, perché?

A: Perché una volta ho sentito dire a... Non è un mio amico, solo un ragazzo che ho conosciuto. E per qualche motivo stavamo parlando di che cosa cerchiamo in un partner. Ed eravamo un gruppo di studenti internazionali, lui era l'unico giapponese. E la differenza era molto evidente. Non che gli studenti internazionali dicessero cose più intelligenti... Ma si vedeva una differenza. Lui ha detto che cerca una ragazza da proteggere, una ragazza fragile, o qualcosa del genere...

N: Vedi? Questo è così comune qui! Io penso «ma che cosa?».

A: Quindi molti ragazzi la pensano così?

N: Sì, sì, sì, sì. Sì. Sì! Penso che venga dal passato... Quando un uomo affrontava il mondo esterno per proteggere la sua casa e la sua famiglia. Penso che le persone pensino così.

A: Ho pensato che questo potesse avere a che fare con il fatto che alcuni uomini si sentono minacciati dalle donne che possono competere con loro... Perché una mia amica mi ha detto che se lavori nel *sōgōshoku* non sei considerata femminile, *onnarashii*. Pensi anche tu che sia così?

N: Sì.

A: E quindi cosa vuol dire *onnarashii* esattamente?

N: Come ha detto lui [un ragazzo di cui le avevo riportato le parole], in Giappone è tipo “debole” o “emotiva”. È così fastidioso. Io non sono *onnarashii*. Assolutamente no.

A: Okay, quindi *onnarashii* vuol dire questo.

N: Sì e anche “insicura”.

A: Quindi non si tratta di indossare il rosa o cose del genere?

N: *Onnarashii*? Oh no, non si tratta di indossare abiti rosa, è più, come dire, il “camminare un passo indietro all'uomo”. Penso sia un modo facile per visualizzarlo. Non lo facciamo più, ma prima lo facevano.

A: Di camminare un passo indietro all'uomo?

N: Sì, in Giappone. Quando un uomo entra in una casa o simili, si tolgono le scarpe ed è la donna a metterle a posto. E solo poi lo segue, no? Quindi è sempre un passo indietro. Era così

A: Fino a quando? Tanto tempo fa?

N: Forse no, non tanto.

A: Tua mamma lo avrebbe fatto?

N: No, perché lei ha vissuto in America. E poi è una donna forte. Ma penso che ci siano molte coppie, di persone più grandi di noi, in cui la donna è molto remissiva... Ce ne sono tante. Questa è la realtà del Giappone.

A: Una mia amica mi ha detto che è stata lasciata da un ragazzo che le ha detto che lei aveva opinioni troppo decise.

N: Questo è così sbagliato. Dovrebbero essere cose apprezzate, essere ambiziose, avere una propria opinione.

A: È apprezzato in un uomo, giusto?

N: Sì.

A: Volevo chiederti riguardo a cosa significa essere *kawaii* e che cosa sia la *joshiyoku*.

N: *Joshiyoku*? Bè, dare molta importanza al tuo aspetto fisico. Curare il tuo aspetto. *Joshiyoku*... Essere capace di *kizukau*.

A: Cioè tipo riempire il bicchiere quando è vuoto?

N: Esatto, esatto. O avere sempre con te i fazzoletti. O avere sempre il rossetto. E non sono mai struccate.

A: Non è una frase che usano soprattutto nelle pubblicità?

N: Lo usiamo anche nelle nostre conversazioni di tutti i giorni.

A: Ah sì?

N: Tipo: «hai molta *joshiyoku*».

A: Per avere con sé i fazzoletti?

N: Sì, o lo *hankacchi*. Usarlo quando ti sei lavata le mani. O forse indossare sempre i tacchi.

A: Quindi dirlo è un complimento?

N: Sì. Ma alla volte è anche... Non è prendere in giro ma non è sempre: «ah, hai molta *joshiyoku*, che brava», ma a volte è più tipo «sì, tu hai *joshiyoku*, io no, ma non mi importa». A volte, lo diciamo così. Ma penso sia un complimento, alla fine.

A: Hai detto che riguarda principalmente curare il proprio aspetto.

N: Sì, questa è l'immagine che ne ho io. E penso sia l'immagine che ne hanno tutti.

A: Non lo sapevo, questo mi è nuovo. Sapevo dei fazzoletti, e dei cerotti.

N: E postare foto carine su Instagram, tipo di dolci o di cuccioli. Oddio, è un argomento così stupido, *joshiyoku*.

A: Non è stupido, per me è interessante.

N: Sì, ma perché dobbiamo avere *joshiyoku*? Le persone sono persone.

A: Se qualcuno si complimentasse con te dicendo che hai *joshiyoku*, lo prenderesti come un complimento? Ti piacerebbe?

N: Sì. Bè, piacermi... Ne dubiterei, perché io non penso di avere. Ma ringrazierei. Ma direi: «sul serio?», «no no no, non è vero». Ma io non voglio essere... Io non voglio essere una ragazza con *joshiyoku*. Non le ammiro.

A: A me sembra un lavoro, richiede così tanto tempo.

N: Sì.

A: Insomma, se guardi le pubblicità dovresti fare tante di quelle cose per curare il tuo aspetto.

N: Lo so. Penso che richieda molto tempo, davvero. Preferisco usare quel tempo per qualcos'altro.

A: Però un po' ti influenza, no? A forza di vedere quelle pubblicità pensi: «bè, dovrei fare qualcosa anche io», no?

N: Sì.

A: Lo pensi mai?

N: L'ho pensato proprio poco fa. Avere *joshiryoku* è così stancante. Sembra come se stessi nascondendo la vera te.

A: Come se dovessi sempre rifinire la superficie.

N: Sì. Sembra *kyūkutsu*.

A: *Kyūkutsu*?

N: Cioè, non scomodo ma stretto, soffocante.

Rina

Nome:	Rina Kawakami
Età:	24
Genere:	Donna
Anno di studi:	2
Università:	Waseda University
Dipartimento:	Magistrale di Asia Pacific Studies
Nazionalità:	Giappone
Anno di shūkatsu:	2016-2017
Contattata tramite:	Professoressa del <i>zemi</i> di sociologia sulla globalizzazione

Intervista 1

Data: 19 Gennaio 2018

Ora: 14:00 – 14:45

Luogo: Dipartimenti di Asia Pacific Studies, Waseda, Tokyo.

Anna: Sei mai stata a eventi per ragazze?

Rina: Sì sì. A uno di questi sono stata quando avevo appena iniziato lo *shūkatsu*. Era una specie di fiere del lavoro per ragazze, in una sede molto grande, con tante aziende con il loro angolo. E ogni azienda faceva le sue *setsumeikai* e tutte le partecipanti erano ragazze. Quello è stato uno degli eventi a cui sono stata. E poi tra le *setsumeikai* delle aziende ci sono anche quelle per sole ragazze. A me non faceva differenza seguire quelle o quelle normali, ma capitava che ci fossero quelle in programma e quindi mi è capitato di andare. E poi quando ti registri per andare alle *setsumeikai* puoi vedere il contenuto dell'evento, sulla tua pagina personale. E ce n'erano alcuni veramente diversi. Visto che erano per ragazze parlavano di *work-life balance*, o c'erano *zadankai* con le dipendenti donne. Si concentravano su questi

argomenti. Le *setsumeikai* normali spiegano riguardo l'azienda, fanno la *zadankai*, funzionano come una normale *setsumeikai*. Quindi sono diverse.

A: Come mai ti sei interessata a questi eventi? Cosa volevi sapere, ad esempio, riguardo al *work-life balance*?

R: A me non importava granché di *work-life balance*, ma se guardi le statistiche sullo *shūkatsu* il tasso di impiego degli studenti maschi di solito è più alto. Quindi ho pensato che quelle aziende che organizzano delle *setsumeikai* solo per ragazze fossero, probabilmente, più *women-friendly* e che avessero dei sistemi per cui per le donne è più facile lavorare. Quindi ho pensato di andare a quelle *setsumeikai*.

A: Durante lo *shūkatsu* aveva delle preoccupazioni particolari in quanto donna?

R: Vediamo, no, non direi. Nell'azienda in cui inizierò a lavorare da questo aprile le dipendenti donne sono più degli uomini. E forse per questo non ho pensato molto a queste cose. Però, d'altronde, mi sono concentrata sulle aziende internazionali, dove uomini e donne fanno l'esame allo stesso modo, il colloquio allo stesso modo... Ma se si trattasse di aziende giapponesi, forse ne hai sentito parlare anche al seminario, ci sono *sōgōshoku* e *ippanshoku*, e a quanto pare ancora oggi lo stereotipo è quello che le donne facciano *ippanshoku*.

A: Quindi nelle aziende straniere non c'è la distinzione tra *ippanshoku* e *sōgōshoku*?

R: No, no. E anche se c'è una distinzione non è tra *ippan* e *sōgō*, per esempio, c'è una divisione in sezioni [*bumon*]. Nelle banche o nelle assicurazioni, si trovano la sezione finanziaria, la sezione *corporate*. Si dividono così. E per ognuno c'è un diverso processo di selezione, quindi non ha molto a che vedere con l'essere donna o uomo. Ma di solito, invece, in Giappone si è divisi in sezioni solo dopo che si è entrati nell'azienda. Prima invece bisogna decidere tra *ippanshoku* e *sōgōshoku*.

A: Quando stavi ancora facendo *shūkatsu* come immaginavi il tuo ambiente lavorativo ideale?

R: Quando facevo *shūkatsu*? L'ambiente lavorativo delle aziende in cui volevo entrare?

A: Sì. Ti è mai successo di prendere in considerazione un'azienda perché te ne piaceva l'ambiente lavorativo?

R: Riguardo a questo a me, per esempio, non importa di quanti uomini e quante donne ci siano tra i dipendenti. Se era un posto in cui potevo crescere, una volta entrata... Mi va bene anche la competizione. O le aziende in cui si lavora in team. Volevo entrare in un'azienda in cui si sentisse di doversi impegnare per una causa.

[...]

A: Eri truccata per i colloqui?

R: Sì sì, ci si trucca.

A: Non si può andare struccata?

R: Io non ci sono andata.

A: Ma ci si potrebbe andare?

R: No.

A: Come mai? Te l'ha detto qualcuno?

R: A me l'ha detto mia madre. Non che io avessi intenzione di andare ai colloqui struccata, ma... Non ha a che fare con il trucco ma mi è capitato di andare [a un colloquio] senza stirare [la camicia]. Ma avevo comprato una di quelle che non devono essere stirate. Però, alla fine, anche quelle hanno qualche piega. E quando sono tornata a casa mia mamma mi ha detto “ma come, sei andata senza stirare la camicia?”. E mi ha detto che devo fare attenzione anche a queste cose, che non posso sapere che cosa [i selezionatori] osservino di me. E poi un'altra cosa a cui facevo molta attenzione erano le calze. Quando le metti [le calze] e si impigliano, si strappano, capita spesso che si strappino e quindi per evitarlo avevo sempre, nella borsa da *shūkatsu*, un paio di calze in più. Anche io vedendo delle ragazze che andavano ai colloqui con le calze strappate ho pensato che non avessero fatto abbastanza attenzione, quindi credo che quella sia una cosa a cui i selezionatori fanno caso. Per vedere se sei a modo, se fai attenzione.

A: Quindi devi fare attenzione a tutto il tuo aspetto?

R: Bè sì. Anche se io non facevo molta attenzione al trucco. Facevo le sopracciglia, mettevo il mascara, un ombretto di una tonalità di rosa. Colori che mi facessero apparire in salute. Perché durante lo *shūkatsu* sei stressata, quindi succede che ti vengano i brufoli per lo stress. Quindi ti trucchi affinché non si veda. E poi io facevo molta attenzione alle unghie. D'altronde ti siedi così, no [appoggia le mani, incrociate, in grembo]? Quindi facevo attenzione che le mie unghie fossero tagliate corte e non fossero rovinare. E mettevo molta crema per le mani. Dall'episodio della camicia in poi ho fatto più attenzione.

A: Quindi il trucco, l'attenzione per il proprio aspetto fisico non è per apparire più bella...

R: *Kichinto*, *seiketsukan*, apparire in forze, in salute, sono le cose importanti. Essere sorridenti. Ma per esempio l'eyeliner non si deve vedere troppo, non come l'ho messo io oggi.

Deve arrivare fin qui [all'angolo esterno dell'occhio], l'eyeliner. Io per lo *shūkatsu* ho usato l'eyeliner marrone. A quanto pare il nero ti fa sembrare un po' arcigna, quindi io ho usato il marrone.

A: Cosa succede se ti trucchi troppo?

R: Se ti trucchi troppo... Vediamo. Sicuramente non va bene. E poi nei libri sullo *shūkatsu* c'è scritto che [il trucco] deve essere naturale. E poi, bisogna farsi le foto, no? Per gli *entry sheets*. Anche lì di solito ti truccano, io mi sono fatta truccare. Anche allora mi hanno detto che l'ombretto deve essere di un certo colore, per il fondotinta bisogna usare questa precisa quantità, di questo colore. Se ti trucchi troppo sembra che tu debba uscire. Quindi è una cosa diversa.

A: Dove hai fatto le foto?

R: Io le ho fatte in uno studio a Shibuya. Visto che non sapevo dove farle ho cercato su internet “foto per lo *shūkatsu*” e ho scelto il posto più vicino. E ho guardato i prezzi. Quindi sono andata a Shibuya.

[...]

A: Che impressione volevi dare ai selezionatori?

R: Volevo sembrare... Solare. Io ho fatto *shūkatsu* durante la magistrale, quindi sono un po' più grande degli altri, quindi mi è capitato di sembrare più matura degli altri. E questo mi faceva anche sembrare sicura di me. Quindi ho cercato di sembrare più giovanile... E poi quando mio concentro il mio viso diventa molto serio. O quando sono nervosa. Quindi per non dare quest'impressione mi truccavo le guance di un colore luminoso e disegnavo bene le sopracciglia, per sembrare più solare.

A: Che tipo di studente fa l'impressione migliore, se c'è una qualche aspettativa da parte loro [dei selezionatori]?

R: Penso [siano] quelli che fanno prendersi cura di se stessi, che si curano. Hanno le unghie pulite, e le mani, e le loro espressioni del viso... Il tipo di persona che si conosce bene. E penso che la lunghezza della gonna sia importante. Se è troppo corta è *oshare*, ma se è troppo lunga sembra seria. Nei libri scrivono che la lunghezza ideale è quella appena sopra il ginocchio.

A: Bisogna fare attenzione alla lunghezza della gonna...

R: Quando ci si siede. Io, quando ho comprato il tailleur... Non era su misura, ho dovuto

provare le taglie. E mi facevo sempre fare le foto da seduta e da in piedi, e mi sono fatta aiutare a scegliere quale fosse la taglia migliore.

A: Tra *oshare* e *midashinami*...

R: C'è una certa differenza. Nello *shūkatsu* essere *oshare* non è contemplato. Più che *oshare* bisogna essere ordinati. E poi, non ci sono molte aziende che cercano [nei candidati] l'originalità o l'unicità, e quindi tutti indossano un completo nero, le ragazze di solito indossano la gonna anche se ce n'è qualcuna che indossa i pantaloni. Ma non si vedono mai persone che indossano un completo blu, no? E quindi penso che il gusto nel vestire sia una cosa che non è considerata.

A: E quindi qual è la differenza tra *oshare* e *midashinami*?

R: *Oshare* si riferisce al vestirsi senza considerare cosa gli altri possono pensare, invece il *midashinami* è il modo di vestire considerando l'opinione dell'altro, e quindi richiede maggior riflessione.

A: Altre studentesse mi hanno detto che sia il trucco che i vestiti siano parte delle *shakaijin manners*. Tu cosa ne pensi?

R: Un po' sì. Eh sì, quando diventi *shakaijin*... Sì, lo *shūkatsu* è anche una preparazione a diventare *shakaijin*. Quindi penso che abbiano ragione.

A: Una preparazione per diventare *shakaijin*? Cosa vuoi dire?

R: Per esempio, se sei studente... Non hai un impatto sull'azienda. Se fai un errore non succede che per colpa tua l'azienda perda milioni di yen. Ma quando sei *shakaijin* questo può succedere. Per l'errore di una persona sola, le aziende possono fallire. Quindi penso che sia parte dell'essere *shakaijin* il considerare l'altro, le altre persone, il modo in cui le altre persone ti vedono. E probabilmente il *midashinami* rientra in quello. Forse puoi anche vestirti *oshare*, quando ti sei ambientato. Ma nel frattempo penso che tu debba curare il tuo *midashinami* in modo da poter lavorare bene, sia le donne che gli uomini, devi essere presentabile.

A: E per le donne questo prevede anche il trucco?

R: Io non lavorerò nelle vendite, quindi andrò con i miei abiti normali, a lavoro. Ma non andrò mai a lavoro struccata. Ovviamente, perché in ufficio devi incontrare altre persone.

A: Ah quindi tu non vorresti andare in ufficio struccata?

R: Io ci andrei, certo, perché è una seccatura [truccarsi]. Ma non penso sia permesso. Bè forse non si può dire che non sia permesso, ma non è molto... Insomma, visto che ci sono anche

altre persone... Non vai [a lavoro] struccata. Penso di non aver mai sentito di qualcuna che vada al lavoro senza trucco. Però dipende dal lavoro. Per esempio, un'istruttrice di nuoto. Una persona con un lavoro del genere penso possa anche andare struccata. Ma tra chi lavoro in un ufficio non ci sono donne che non si trucchino.

A: Ah davvero? Ma cosa vuol dire “perché ci sono altre persone”? Cos'è che ti preoccupa? Cosa ti fa pensare che visto che ci sono altre persone, ti devi truccare?

R: Tra i giapponesi... Nella cultura giapponese dire che una donna è *suppin* [struccata] vuol dire che non ha cura di sé, una persona che se ne frega, quindi se vai in ufficio *suppin* la gente penserà di te “ah, a quella lì non gliene frega proprio niente eh”. Penseranno che sei trascurata. A scuola, in università, non c'è nessun problema.

A: Sono molte le scuole superiori in cui è vietato truccarsi?

R: Sì sì. Bè io le ho fatte all'estero, però le medie le ho fatte in Giappone e nella stessa scuola c'era anche un liceo. E lì il trucco era vietato. Di solito è vietato nelle scuole private.

A: E quale pensi che sia il motivo?

R: Non saprei... Bè forse è per mantenere alta la reputazione della scuola, per mantenere un'immagine che i loro studenti siano bravi. Le ragazze che si truccano danno l'impressione di essere superficiali, di non essere serie. Anche io ne ho questa impressione. E poi le ragazze serie, quelle che vogliono continuare a studiare, che vogliono diventare medico o cose simili, vanno in quelle scuole in cui il trucco è vietato. Anche quando le vedi in treno, non sono truccate.

A: Quindi finché sei al liceo se ti trucchi sembri superficiale, invece quando diventi *shakaijin*...

R: È il contrario.

A: Andare in ufficio senza trucco è come andare al lavoro senza esserti fatta la doccia?

R: Sì sì, esatto, è proprio così. E poi se vai senza trucco vuol dire che la mattina non hai avuto il tempo di truccarti, no? Quindi dai l'impressione di essere una che dorme fino all'ultimo, e per questo sembri una persona negligente. Una persona a cui non importa di nulla. E anche quando hai i capelli in disordine.

A: Anche i capelli?

R: Però a differenza dello *shūkatsu* penso che tu ti possa tingere i capelli [quando lavori].

R: Ma, diversamente dallo *shūkatsu*, puoi tingerti i capelli [quando sei *shakaijin*]

A: Puoi?

R: Sì.

A: Anche biondi?

R: [Risponde come se le sembrasse un'esagerazione, è divertita] Biondi non credo. Ma un colore come il mio ora, castano, può andare. Anche i dipendenti dell'azienda in cui sono stata assunta che erano al loro primo anno avevano i capelli tinti, anche se non biondi.

A: Quindi castani vanno bene. È molto interessante, che le *shakaijin* non possano evitare di truccarsi.

R: Sembri una persona trasandata. Io quando vado in università... Questo è un altro discorso ma... A volte mi trucco e a volte no. Quando mi trucco è perché so che dovrò incontrare persone. Per esempio, io lavoro [*baito shiteiru*] in università e quando lavoro mi trucco sempre. Ma quando devo solo andare a lezione, o devo solo andare al *zemi*, non mi trucco. Non ce n'è bisogno, ci conosciamo tutti.

A: Quindi soprattutto quando devi incontrare persone che non conosci?

R: Sì sì. Persone che non conosci o i tuoi superiori. Ma se è solo per le lezioni no. Però forse sono solo io, probabilmente ci sono tante altre ragazze che invece si truccano sempre quando vanno in università. Penso siano tante.

A: Sarebbe un modo per portare rispetto, per mostrare di avere considerazione dell'altro?

R: Probabilmente. Anche se è un *baito*, è lavoro, no? Quindi, come ho detto prima, io mi trucco per non sembrare negligente e avere un aspetto più fresco, salutare.

A: Quindi per mostrare che stai prendendo la cosa seriamente?

R: Sì.

A: E quando sei *shakaijin* non puoi truccarti troppo, vero?

R: Di quello non posso dire nulla perché ancora non sono *shakaijin*, ma... Dipende dall'azienda che ti assume ma la mia è un'azienda normale, quindi il mio trucco sarà naturale, professionale. Dev'essere un trucco semplice, che mi faccia sembrare in salute e che mi faccia sembrare una donna.

A: Tu ti trucchi tutti i giorni?

R: Bè, solo quando esco. Ma se devo andare nel *conbini* vicino casa no. Quindi non tutti i giorni, solo quando esco.

A: Quindi ti capita di uscire senza trucco?

R: Vicino casa sì. Non mi trucco quando devo andare vicino casa, oppure mi metto una mascherina, quando vado in posti come Shibuya.

A: Ah sì? Come mai la mascherina?

R: Bè, se metti la mascherina ti puoi nascondere no? Si vedono solo gli occhi.

A: E quando vai in università?

R: Capita spesso che mi trucchi, in effetti.

A: Ma non sempre?

R: Non sempre.

Risa

Nome:	Risa Ogiwara
Età:	50 ca.
Genere:	Donna
Titolo:	Direttrice dell'Ufficio Carriere - Waseda University
Nazionalità:	Giappone
Contattata tramite:	Career Centre

Intervista 1

Data: 11 Dicembre 2017

Ora: 12:00 – 13:00

Luogo: Career Centre, Waseda, Tokyo.

[...]

Anna: Qual è, di solito, il contenuto delle consulenze [dell'Ufficio Carriere] agli studenti?

Risa: Le consulenze individuali? Ce ne sono di tanti tipi. Dipende anche dal periodo. Un terzo degli studenti utilizza [le consulenze], quindi su 9000 *shūkatsusei* sono circa 3000. Il contenuto cambia a seconda dello studente, ma in questo periodo, ora che sta cominciando lo *shūkatsu*, quindi arrivano studenti che dicono di non sapere quale azienda scegliere, quindi domande generiche su quale strada intraprendere. Poi ci sono quelli che più o meno sanno in che tipo di azienda vogliono lavorare ma non riescono a promuoversi, a mostrare i loro punti di forza ai colloqui. Oppure, visto che non l'hanno mai fatto, ci chiedono come si affrontano i colloqui o come si scrivono gli *entry sheet*. O, appunto, ci chiedono come essere attraenti per le aziende. In questo periodo sono tante le consulenze come queste. Tra un po' invece inizieranno a portarci gli *entry sheets* che scrivono per farseli correggere. E quindi sono tanti i tipi di consulenze che gli studenti ci chiedono. Quando inizieranno i colloqui faremo anche le esercitazioni per i colloqui. Facciamo anche consulenze di quaranta minuti e nei primi venti

simuliamo un colloquio, e il resto del tempo gli restituiamo dei commenti. Queste sono tante. Poi ancora più avanti, quando iniziano a ricevere dei *naitei*, ci chiedono anche come si rifiuta un *naitei*. Oppure se ne hanno ricevuti da due, tre aziende e sono indecisi, vengono a chiederci consiglio. E dopo ancora arrivano quelli che ci dicono che non hanno ricevuto nessun *naitei*, e con loro quindi cerchiamo le aziende che stanno ancora assumendo, o gli spieghiamo come cercare. E riflettiamo con loro su che cosa hanno sbagliato finora. Ecco. A seconda del periodo le consulenze che ci sono richieste cambiano. Più o meno queste sono le domande che riceviamo nel corso dell'anno.

A: Tra quei 3000 studenti che vengono qui, pensa che ci siano differenze tra le cose di cui si preoccupano i ragazzi e le ragazze?

R: Non raccogliamo dati di questo tipo, ma se devo dire la mia impressione, nella maggior parte dei casi non ci arrivano molte domande diverse dagli uni o dalle altre. Per quanto riguarda le ragazze, forse il 10 o il 20 per cento delle ragazze si presenta dicendo che non vogliono essere trasferite e vogliono lavorare vicino a casa. Sono di più le ragazze dei ragazzi, ma ultimamente anche alcuni ragazzi hanno iniziato a dire di queste cose, quindi a me sembra che la differenza vada diminuendo sempre di più.

R: Tra le studentesse che vengono a parlarci ci sono anche quelle che dicono voler lavorare *sempre*. E il motivo è che c'è il matrimonio, la gravidanza, la cura dei figli, ma nonostante queste cose vogliono lavorare per tutta la vita. [E quindi ci chiedono] che tipo di azienda andrebbe bene? Sarà possibile? E domande simili. Le ragazze che dicono queste cose sono tante, eh. A chiederci della regione in cui lavorare saranno il 10 per cento, ma se dovessi giudicare così, anche se non ne ho i dati, direi che tra le consulenze che ci chiedono il 60, il 70 per cento siano di questo tipo, credo.

A: Che tipo di consigli dà a quelle studentesse?

R: In realtà nella maggior parte delle aziende giapponesi ci sono anche molte dipendenti donne, e in linea con la tendenza degli ultimi tempi molte aziende si pongono come obiettivo quello di alzare la percentuale di donne in posizione manageriale. E poi c'è anche la questione della carenza di manodopera e dell'invecchiamento della popolazione, che causano una contrazione della forza lavoro, e quindi le aziende vogliono tenersi le loro dipendenti e si impegnano affinché le donne non lascino il lavoro a causa dei *life events* [come il matrimonio e le gravidanze], e quindi penso che questi sistemi [assistenziali] si stiano ormai

predisponendo. Quindi [consiglio loro] di chiedere, prima di tutto, alle *setsumeikai*, se l'azienda ha un tale sistema. O di cercare informazioni sui materiali stampati. Poi c'è anche la questione che, se anche esiste un tale sistema, può essere difficile per le dipendenti usufruirne. Quindi [consiglio loro] di andare alle *OB-OG hōmon* e chiedere direttamente ai loro *senpai*, per sapere se quei regolamenti sono applicati.

A: Gli studenti maschi non hanno questo tipo di preoccupazioni?

R: No, i ragazzi no.

Tomoya

Nome:	Tomoya Chiba
Età:	23
Genere:	Uomo
Anno di studi:	5
Università:	Waseda University
Dipartimento:	Scienze Sociali
Nazionalità:	Giappone
Anno di shūkatsu:	2017-2018
Contattato tramite:	Yūto Nishizuka

Intervista 1

Data: 12 Maggio 2018

Ora: 11:00 – 13:00

Luogo: Caffetteria di Waseda, Waseda, Tokyo.

Yūto è presente durante tutta l'intervista, a volte interviene.

Anna: Cosa stai facendo per lo *shūkatsu* in questo periodo?

Tomoya: I colloqui iniziano il primo di giugno (era maggio) quindi per prepararmi vado ai *mendan* e mi preparo individualmente.

A: *Mendan*?

T: Sono le *interview before interview*. Non sono veri colloqui... Però forse possiamo chiamarli colloqui.

Yuto: In realtà è un colloquio. C'è una selezione. La parola *mendan* in realtà indica un colloquio.

T: Sì.

Y: È molto simile ai concetti di *honne* e *tatema*. La facciata è “questo non è un colloquio, è un *mendan*”, ma in realtà come per i colloqui può essere che facciano parte della selezione. Può essere. Non è chiaro.

A: E come funzionano?

T: Esattamente come un colloquio. Ce ne sono diversi tipi. C'è sia il formato in cui loro ti fanno domande come in un normale colloquio, ma anche il formato in cui, visto che è un *mendan*, sei tu a fare tutte le domande e loro rispondono. Ma per ora quelli a cui sto andando io sono del primo tipo. Questo aspetto non è chiaro. Invece, per quanto riguarda quello che ho fatto finora, ho ricevuto un *naitei* e ora sto pensando se accettarlo o aspettare un'altra offerta. Se mi prendono nell'altra azienda, sceglierò quella. Altrimenti accetterò l'offerta che mi hanno già fatto.

A: E che tipo di azienda è?

T: Si chiama Parsol ed è un'agenzia di *recruiting*.

[...]

A: Che settore stai considerando?

T: Il settore delle risorse umane.

A: Quindi oltre a quella da cui hai ricevuto il *naitei* ne stai considerando un'altra? Quindi sono due?

T: Ce n'è anche un'altra. In tutto sono tre.

A: In quelle tre [aziende] c'è la distinzione tra *ippanshoku* e *sōgōshoku*?

T: Sì, tutte... Sì sì, sono divisi. A seconda delle aziende il bando di assunzione è diviso in *ippanshoku* e *sōgōshoku*, ma non solo *sōgōshoku*, per esempio può essere diviso in *business-shoku*, *designer-shoku*, professioni specializzate. Ma di solito è diviso in *ippanshoku* e *sōgōshoku*.

A: E come sono diversi?

T: Vediamo... Il genere delle mansioni, poi le condizioni salariali. Ma a dire la verità non so esattamente quale sia la differenza. Perché non sto guardando [posizioni di] *ippanshoku*. E poi in realtà l'opinione comune è che l'*ippanshoku* è quello che fanno le donne.

A: Ah sì?

T: Per esempio, le ragazze per conciliare il lavoro e il privato non possono dedicare troppo tempo al lavoro. E visto che non possono [quindi] prendersi delle responsabilità [sul lavoro]

scelgono l'*ippanshoku*. Io non lo prendo proprio in considerazione. Perché insomma le cose che puoi fare, il contenuto del lavoro è molto diverso.

A: Quindi non lo consideri proprio?

T: No, affatto, l'*ippanshoku* proprio no. Ma non so cosa facciano.

A: È una cosa da donne?

T: Sì, l'*ippanshoku* è una cosa da donne. Io la penso così. Questa è l'immagine che ne ho io... Generalmente, le persone che vogliono fare l'*ippanshoku*... Danno meno importanza al lavoro di quanto ne diano quelli del *sōgōshoku*, penso. E, ancora, se devo proprio essere onesto, le cose che fai e lo stipendio sono diversissimi [dal *sōgōshoku*]. Per farti capire meglio, lo stipendio dell'*ippanshoku* sarà... Quanto? La metà del *sōgōshoku*? Credo, anche se non lo so con certezza. E penso sia poco. E in futuro se dovesse mantenere una famiglia, se devi fare qualcosa di impegnativo [economicamente], con l'*ippanshoku* non potresti permettertelo. E poi le cose che voglio fare io... Vediamo... Ecco. Riguarda il contenuto del lavoro. L'*ippanshoku* è solo [lavoro] in ufficio, si tratta di fare le mansioni che ti assegnano in ufficio. Questo è il contenuto del lavoro *ippan*. Nel *sōgōshoku* fai sì le cose che ti vengono assegnate, ma puoi anche creare da te stesso il tuo lavoro. E il tipo di lavoro che ti porta a fare quello. E io voglio fare quello, quindi considero solo il *sōgōshoku*. È la prima volta che mi viene chiesto, non avevo mai pensato all'*ippanshoku* finora.

A: Quindi non ci sono molti uomini che scelgano *ippanshoku*?

T: Non ce ne sono proprio. Se ce ne fossero, mettiamo che ce ne fossero, mi chiederei perché. Sarebbero fuori posto.

[...]

T: L'*eriasōgōshoku* non prevede possibilità di trasferimento. Io non l'ho preso in considerazione.

A: Come mai?

T: Bè, perché finché non sono sposato voglio poter lavorare in posti diversi, per fare esperienza. Poi quando avrò una famiglia forse cambierò idea, forse allora sceglierò di cambiare. Ma prima di allora vorrei lavorare cambiando sede.

A: La differenza tra *eriasōgōshoku* e *sōgōshoku* è solo la possibilità di trasferimento?

T: Tecnicamente è solo il trasferimento ma in realtà cambia tutto. Quando ti trasferisci cambi sede di lavoro, cambi clienti, cambi colleghi, è diverso il tuo stile di vita, sono diverse le cose

che mangi, il posto in cui vivi.

A: Lo stipendio non cambia?

T: Forse no, non credo. Non se lavori in Giappone, ma forse se ti trasferiscono all'estero forse ti pagano di più, se si tratta di un paese pericoloso. Ho sentito dire così.

A: Ah, ecco cosa volevo chiederti prima. Riguardo a quello che mi hai detto prima, sul giusto equilibrio tra famiglia e lavoro, mi hai detto che sono gli uomini a lavorare di più. Riguardo a questo, senti che la società si aspetti questo da te, in quanto uomo?

T: Sì. Forse non si può parlare di aspettativa, ma di consapevolezza.

A: Non è una cosa che ti infastidisca?

T: Personalmente no. Ma forse è alle donne che non va bene.

A: Le donne?

T: Sì. Le donne hanno diversi modi di vedere le cose. Ci sono quelle che vogliono occuparsi della famiglia, ma ci sono anche quelle la cui priorità è il lavoro. Anche tra le ragazze ci sono queste differenze. Quindi nel mio caso... In realtà non saprei. Se mi mettessi con una ragazza del genere deciderei insieme a lei.

T: Farei le cose che voglio fare io ma anche, se la ragazza, la ragazza con cui starò mi dicesse che vuole andare a fondo nel suo lavoro ma che non potrebbe quindi dedicare molto tempo alla famiglia, forse cambierei le mie circostanze e mi prenderei più tempo per la famiglia.

A: Forse?

T: Sì, quello lo deciderei con lei. Però... Sarebbe bello se [il mio] fosse un ambiente di lavoro che, se decidessi così, mi permettesse di diminuire le ore di lavoro.

A: Se ci fosse l'ambiente?

T: Sì, per esempio, sembra che si ti viene affidato un lavoro di responsabilità l'azienda ti dice: "no, non puoi diminuire le ore". E in quel caso per quanto io possa voler sostenere la mia ragazza che vuole impegnarsi nel lavoro, [direi] "mi dispiace, non posso prendermi del tempo per la famiglia, non posso ridurre le ore di lavoro, devo lavorare".

A: Ci sono tante aziende così?

T: Sinceramente non saprei.

A: Le aziende che stai considerando ora?

T: Finora non ho mai preso in considerazione... Non ho mai pensato a quando avrò figli... Non ho mai guardato neanche una volta il sistema di supporto ai dipendenti con figli...

A: Neanche una volta?

T: No. È una cosa importante vero? Non ho mai guardato quindi non saprei, però penso che ce ne siano [di aziende con un buon sistema assistenziale], no?

A: Alle *setsumeikai* a cui sei stato non hanno mai parlato di questo?

T: Forse sì. Ma penso di non aver ascoltato. A essere sincero ho pensato che non avesse niente a che vedere con me.

A: E come mai? Perché sei un ragazzo?

T: Sì, visto che sono un ragazzo non mi riguarda molto. E poi anche se volessi una famiglia, non riesco a immaginarmi di essere nella situazione di dover chiedere un congedo per paternità. Per ora non è una realtà. Perché adesso non ne ho bisogno. Per ora non è una priorità.

A: Invece le donne sono interessate a queste cose?

T: Sì. Le ragazze ci pensano più seriamente. In effetti... Non me ne sto informando proprio, devo averti fatto una brutta impressione...

A: Ma no, sei ancora giovane.

T: Le ragazze forse ci pensano di più. E poi può essere che di loro abbiano questa tendenza, ma è anche vero che se lo sentono dire, che devono fare attenzione a queste cose. Quindi penso che a loro importi.

Yūto

Nome:	Yūto Nishizuka
Età:	24
Genere:	Uomo
Anno di studi:	3
Università:	Waseda University
Dipartimento:	Scienze della formazione
Nazionalità:	Giappone
Anno di shūkatsu:	2017-2018
Contattata tramite:	Yongh Ah Lee

Intervista 1

Data: 28 Aprile 2018

Ora: 16:30 – 17:30

Luogo: Caffetteria a Shimokitazawa, Tokyo.

Yongh Ah è presente durante tutta l'intervista, a volte interviene.

[...]

Anna: Pensi che vorresti fare carriera?

Yūto: Sì, certo.

A: Vuoi arrivare in alto?

Y: Sì. Io ho il mio sogno e per raggiungerlo voglio arrivare in alto.

A: Di che sogno si tratta?

Y: Non importa in quale azienda, ma io voglio diventare CHRO [Chief Human Resources Officer] e fare in modo che i dipendenti dell'azienda trovino il loro sogno e lavorino per realizzarlo. E poi in Giappone le Risorse Umane sono piuttosto indietro rispetto agli altri

paesi, quindi vorrei contribuire a cambiarlo.

A: Scusami se cambio discorso, ma volevo chiederti se tieni in considerazione anche la prospettiva di matrimonio e figli per fare la sua scelta?

Y: Sì, certo.

A: Per esempio? Ti informi sul sistema assistenziale?

Y: A dire la verità no. Vediamo... Però do molta importanza al Telework, quel tipo di sistema per cui se hai un computer puoi lavorare dove vuoi. Probabilmente sarò molto impegnato, a prescindere dall'azienda che mi assumerà, quindi non penso che potrò prendermi molte ferie. Io la penso così, per quanto riguarda il Giappone. Però anche solo spostando il luogo di lavoro a casa tua potrei [stare con] i bambini e aiutare mia moglie.

[...]

A: La parola *shakaijin* mi incuriosisce molto...

Y: Ah, in effetti non esiste una traduzione in inglese, eh?

Yongh Ah: A me non piace quella parola.

Y: a me piace di più *gakusei* [studente].

Yo: Eh sì.

Y: Vuol dire “persone che imparano [*manabu ikimono*]”, no?

Yo: Siamo tutti *gakusei*, no?

A: Qual è il significato di *shakaijin*? Chi è *shakaijin*?

Y: Quando smetti di essere uno studente e vai a lavorare. Ma, aspetta, no, non è così. Non è solo il lavoro. È difficile! È un adulto che non è più studente.

A: Gli adulti che non sono più...

Y: Che non sono più studenti sono *shakaijin*.

A: Quindi chi lavoro?

Y: No perché anche chi non ha un lavoro si può chiamare *shakaijin*. Per esempio, i *Neet* si chiamano comunque *shakaijin*. Adulti che non sono più studenti. Forse.

A: Quindi non è collegato al fatto di avere un lavoro?

Y: In generale credo che con *shakaijin* si intenda chi ha un lavoro. In generale. Ma si possono chiamare così anche gli adulti che non hanno un lavoro, quindi...

Yongh Ah: E lì ti viene da chiederti cosa significhi *shakai* (società)!

A: Se senti dire *shakaijin* che immagine ti viene in mente?

Y: Io immagino, vediamo, un lavoratore che indossa un completo nero.

Yo: Oddio, che tristezza! Perché il completo nero?

Y: Perché fa molto giapponese.

Yo: Capisco.

Y: Capisci, no?

Yo: E i treni pieni zeppi.

Y: Mi immagino un uomo vestito di nero che lavora per un'azienda storica giapponese. Un normale dipendente d'azienda.

A: Cosa significa “diventare *shakaijin*”?

Y: Caspita, è una domanda difficile.

A: Cos'è che cambia quando diventi uno *shakaijin*?

Y: La responsabilità cambia. Forse gli studenti sono quelle persone che sono ancora protette dalla società. Cioè, i genitori pagano le tasse scolastiche, se fai qualcosa i genitori sono lì per te. E se fai uno sbaglio vieni perdonato perché sei ancora solo uno studente. Ma quando diventi *shakaijin* quello che fai ha un impatto sulla società. Hai una responsabilità più grande. E quindi sei in dovere di controllarti di più. Questa è la tua responsabilità. Cosa ne pensi?

[Rivolto a Yongh Ah]

Yo: Mi sembra giusto.

Y: Com'è stato per te?

Yo: Finora? Bè, sono d'accordo. Ma se vogliamo dirlo in termini più duri, la responsabilità ce l'hai sempre avuta. Al contrario tu hai sempre delle responsabilità ma, come quella cosa che vi ho detto sull'associazione studentesca [di cui facevo parte], se sbagli ti viene detto, vieni rimproverato. Ti dicono che è sbagliato. Quando diventi *shakaijin* non te lo dicono più. Ma forse lo dicono alle tue spalle, non lo puoi sapere. Quello che voglio dire è che ormai sei solo tu che puoi prenderti cura di te stesso. Devi capire tutto da solo, quello di cui sei responsabile, quello che hai sbagliato, altrimenti nessuno lo farà al tuo posto. Quello che ci dicono ora [che sta facendo il training] è che quando staremo lavorando davvero sarà molto peggio, quindi è meglio che sbagliamo ora che c'è ancora qualcuno che ci “protegge”. Ci rimproverano. Ci trattano ancora un po' come bambini. Si dice *ichininmae*, no? Non siamo ancora *ichininmae*, ora lavoriamo in negativo.

Y: Infatti. L'azienda vi paga il training e voi ricevete uno stipendio.

Glossario

Ho qui elencato i termini giapponesi che sono compaiono più spesso nel testo per agevolare la lettura. Il presente glossario ha questo esclusivo scopo pratico e non avrà lo scopo, quindi, di fornire al lettore considerazioni linguistiche sui termini che, quando necessarie, saranno fatte in nota nel corso del testo.

<i>baito</i>	lavoretto per studenti
<i>bosei hogo</i>	protezione della maternità
<i>conbini</i>	convenience store
<i>eriasōgōshoku (eria)</i>	area lavorativa manageriale regionale
<i>ichininmae</i>	colui che lavori autonomamente
<i>ikumen</i>	padri che si occupano dei figli (neologismo)
<i>ippanshoku (ippan)</i>	area lavorativa impiegatizia
<i>jikobunseki</i>	auto-analisi
<i>jinji</i>	amministrazione del personale
<i>josei gentei</i>	riservato alle donne
<i>kichinto</i>	ordinato, puntuale, regolare
<i>midashinami</i>	il proprio aspetto “per l'altro”
<i>medatsu</i>	risaltare, distinguersi
<i>naitei</i>	offerta di lavoro ufficiosa
<i>nomikai</i>	festa, bevuta
<i>oshare</i>	eleganza, l'aspetto “per me”
<i>otona</i>	adulto
<i>reigi</i>	educazione
<i>rōnin</i>	persona senza occupazione
<i>sākuru</i>	circolo studentesco
<i>sarariiman</i>	salaryman, impiegato

<i>seijinshiki</i>	cerimonia del compimento della maggiore età
<i>seiketsukan</i>	pulizia, ordine, onestà
<i>senpai</i>	studente/collega senior
<i>setsumeikai</i>	riunione informativa
<i>shakai</i>	società
<i>shakaijin</i>	persona sociale. adulto
<i>shichigosan</i>	festa dei bambini di tre, cinque e sette anni
<i>shūkatsu</i>	ricerca di lavoro (abbreviazione)
<i>shūkatsusei</i>	persona in cerca di lavoro
<i>shūshoku katsudō</i>	ricerca di lavoro
<i>sōgōshoku (sōgō)</i>	area lavorativa manageriale
<i>suppin</i>	struccato (riferito al viso di una donna)
<i>tenkin</i>	trasferimento
<i>yarigai</i>	senso, valore delle proprie azioni

Bibliografia

ALLISON, A.

1994, *Nightwork: Sexuality, pleasure, and corporate masculinity in a Tokyo hostess club*, Chicago, The University of Chicago Press.

BADINTER, E.

2014, "L'istinto materno non esiste" in *MicroMega* n. 5/2014, pp. 55-59.

BERGER, J.

1972, *Ways of Seeing*, Londra, British Broadcasting Corporation & Penguin Books.

BERKHOF, A.

2015, "Feeling at home in Tokyo" in FRUNEAUX, C. GARDNER, E. (a cura di) *Tokyo Totem: A Guide to Tokyo*, Tokyo, Flick Studio.

BORDO, S.

2004, *Unbearable Weight: Feminism, Western Culture, and the Body*, Oakland, University of California Press (1^a ed. 1993).

DWORKIN, A.

1974, *Woman Hating: A Radical Look at Sexuality*, Boston, E. P. Dutton.

FOUCAULT, M.

1978, *The History of Sexuality*, Vol. 1, New York, Random House (1^a ed. 1976)

1980, *Power/Knowledge: Selected interviews and other writing, 1972-1977*, New York, Pantheon Books.

1995, *Discipline and Punish. The birth of the prison*, New York, Random House.

FREDRICKSON, B. et al.

1998, "The Swimsuit Becomes You: Sex Differences in Self-Objectification, Restrained Eating, and Math Performance", in *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 75, No. 1, pp.269-84.

HENDRY, J.

1993, "The role of the professional housewife" in HUNTER, J. (a cura di), *Japanese Women Working*, Londra, Routledge, pp. 223-40.

HIDAKA, T.

2011, "Masculinity and the family system. The ideology of the 'Salaryman' across three generations" in *Home and Family in Japan: Continuity and Transformation*, Abingdon, Routledge.

HUNTER, J.

1993 (a cura di), *Japanese Women Working*, Londra, Routledge.

LAM, A.

1993, "Equal employment opportunities for Japanese women: changing company practice" in HUNTER, J. (a cura di), *Japanese Women Working*, Londra, Routledge, pp. 197-222.

LESNIK-OBERSTEIN, K.

2006, "The last taboo: women, body hair and feminism" in LESNIK-OBERSTEIN, K. (a cura di), *The last taboo: Women and body hair*, Manchester-New York, Manchester University Press, pp. 1-17.

LOCK, M. SHEPER-HUGHES, N.

1987, "The Mindful Body: A Prolegomenon to Future Work in Medical Anthropology", in *Medical Anthropology Quarterly*, New Series, Vol. 1, No. 1, pp. 6-41.

MACLACHLAN, M.

2004, *Embodiment. Clinical, critical and cultural perspectives on health and illness*, Maidenhead, Open University Press.

MATHIAS, R.

1993, "Female labour in the Japanese coal-mining industry" in HUNTER, J. (a cura di), *Japanese Women Working*, Londra, Routledge, pp. 99-122.

MATSUI, K. et al.

2010, "Womenomics 3.0: The Time is Now" in *Japan: Portfolio Strategy*, Global Economics, Commodities and Strategy Research, Goldman Sachs.

MEILLASSOUX, C.

1978, *Donne, granai e capitali. Uno studio antropologico dell'imperialismo contemporaneo*, Bologna, Zanichelli (or. 1975).

MIYAJIMA, T. YAMAGUCHI, H.

2017, "I want to but I won't: Pluralistic Ignorance Inhibits Intentions to Take Paternity Leave in Japan" in *Frontiers in Psychology*, Vol. 8, art. 1508.

MIZUKOSHI et al.

2016, "Japan's *ikumen* discourse: macro and micro perspectives on modern fatherhood" in *Japan Forum*, Vol. 2, no. 28, pp.212-232.

MOLONY, B.

1993, "Equality versus difference: the Japanese debate over 'motherhood protection', 1915-1950" in HUNTER, J. (a cura di), *Japanese Women Working*, Londra, Routledge, pp. 123-48.

NEMOTO, K.

2016, *Too Few Women at the Top: the persistence of inequality in Japan*, Ithaca, Cornell University Press.

OGASAWARA, Y.

1998, *Office Ladies and Salaried Men: Power, Gender and Work in Japanese Companies*, Oakland, University of California Press.

PAPP, M.

2016, *Shichigosan: Change and Continuity of a Family Ritual in Contemporary Urban Japan*, New York, Palgrave Macmillan.

REMOTTI, F.

2013, *Fare umanità: I drammi dell'antropopoiesi*, Roma-Bari, Laterza.

REMOTTI, F. VIAZZO, P. P.

2007, “La famiglia. Uno sguardo antropologico” in *Personal Manager. L'economia della vita quotidiana*, Vol. 4, Milano, Egea, pp. 3-65.

ROBERTS, G. S.

2016, *Japan's Evolving Family: Voices from Young Urban Adults Navigating Change*, Honolulu, East-West Centre.

RYANG, S.

2006, *Love in Modern Japan: Its estrangement from sex, self and society*, Abingdon, Routledge.

SEGALEN, M.

2002, *Riti e rituali contemporanei*, Bologna, il Mulino (or. 1998).

SCHIEDER, C. S.

2014, “Womonomics vs. Women: Neoliberal Cooptation of Feminism in Japan” in *Meiji Journal of Political Science and Economics*, Vol. 3, pp. 53-60.

TOKUHIRO, Y.

2010, *Marriage in Contemporary Japan*, Abingdon, Routledge.

TSUYA, N. et al.

2012, “Employment and household tasks of Japanese couples 1994 – 2009” in *Demographic Research*, Vol. 27, No. 24, pp. 705-18.

VAN GENNEP, A.

2007, *I riti di passaggio*, Torino, Bollati Boringhieri (or. 1909).

Sitografia

Aoki

<https://www.aoki-style.com/static/recruit/ladies/item/> consultato nel dicembre 2018.

Aoyama

<https://www.y-aoyama.jp/campaign/recruit/ladies.html> consultato nel dicembre 2018.

BBC News

<https://www.bbc.com/news/world-asia-41776203> consultato nel dicembre 2018.

Il Post

<https://www.ilpost.it/2014/01/13/foto-festa-maggiorenni-giappone/twenty-year-old-japanese-celebrate-coming-of-age-day-5/> consultato nel febbraio 2019.

Intame

<https://intame.jp/interview-defect/> consultato nel dicembre 2018.

Japan International Labour Foundation

<https://www.jilaf.or.jp/eng/mbm/2014/149.html> consultato nel novembre 2018.

Keidanren

www.keidanren.or.jp/en/profile/pro001.html consultato nel novembre 2018.

MyNavi

<https://job.mynavi.jp/conts/2019/tok/p/1287/?func=PCtop#> consultato nel gennaio 2019.

Nikkei Asian Review

<https://asia.nikkei.com/Economy/Japan-s-moms-stay-in-work-in-record-numbers> consultato nel novembre 2018.

Shiseido

https://hma.shiseidogroup.jp/beautytips/scenes/20180129_12296/ consultato nel febbraio 2019.

Statistics Japan

<https://www.stat.go.jp/info/today/114.html> consultato nel dicembre 2018.

Style Nikkei

<https://style.nikkei.com/article/DGXMZO84235540R10C15A3TY5000> consultato nel dicembre 2018.