



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea magistrale
in Lingue, economie e
istituzioni dell'Asia e
dell'Africa Mediterranea

Tesi di Laurea

Il Giappone e la Equal Employment Opportunity Law

Un percorso verso l'uguaglianza di
genere

Relatore

Prof. Marco Zappa

Correlatore

Prof. Giorgio Colombo

Laureanda

Laura Perenzin

Matricola 856024

Anno Accademico

2019 / 2020

Sommario

要旨	1
1. Introduzione	3
1.1 L'uguaglianza di genere nel mondo	4
1.2 L'attualità giapponese	7
1.3 L'Abenomics	7
1.4 Il Giappone del 2020	11
2. Approccio teorico	14
2.1 Definizioni	14
2.1.1 Il femminismo marxista	15
2.1.2 Il femminismo radicale	15
2.1.3 Il femminismo socialista	16
2.1.4 Il femminismo liberale	16
2.1.5 Il femminismo statale	17
2.2 Framework analitico	18
3. Il femminismo in Giappone	20
3.1 Il mito della <i>ryōsai kenbo</i>	20
3.1.1 La "buona moglie, madre saggia" nella società postbellica	23
3.2 Il femminismo nel dopoguerra	24
3.2.1 La nuova Costituzione del Giappone	24
3.2.2 La Labor Standard Law	26
3.2.3 Il controllo dei media come strategia politica	27
3.3 La creazione di un Ufficio delle Donne	30
3.3.1 La selezione del personale	33
3.3.2 Le difficoltà del neonato Ufficio per le Donne e i Minori	34
3.4 Analisi casi legali	35
3.4.1 La misoginia interiorizzata delle aziende giapponesi negli anni '70	38
3.4.2 Il caso Sumitomo Cement	40
3.4.3 Il caso Furukawa Mining	41
3.5 Conclusioni	42
4. La Equal Employment Opportunity Law	43
4.1 Verso la costruzione della legge	45
4.2 L'importanza della pressione sociale e dei gruppi femministi	47
4.2.1 Il femminismo casalingo	47
4.2.2 L' Agora	48

4.2.3	L'emergere del nuovo femminismo e delle riviste femministe	49
4.2.4	Le attività delle unioni del lavoro e dell'UDM negli anni Settanta	54
4.3	Pressione internazionale	56
4.3.1	L'attivismo in Giappone	57
4.3.2	Il Decennio Internazionale per le Donne.....	58
4.4	Resistenza del governo giapponese.....	59
4.4.1	Le attività dell'Ufficio delle Donne e i Minori	59
4.4.2	Le discussioni nella Dieta all'avvento della promulgazione della EEOL.....	62
4.5	La Equal Employment Opportunity Law	67
4.5.1	Struttura e contenuti della legge	67
4.6	Analisi dei risultati delle riforme	71
4.6.1	La EEOL e le aziende giapponesi	71
4.6.2	La società dopo la EEOL	75
5.	Conclusioni	78
6.	Bibliografia	82
6.1	Sitografia	86
6.2	Filmografia	89

要旨

男女平等のテーマは世界的に圧力を加えている。昔から生殖機能やら、子供を育てることやら、このような役割は女性の何よりも大事な責任と指摘されてきた。

子供の時から大人になる時まで、女の人には生まれる前に決められていた役割を負うしかない。

Global Gender Gap の 2015 年の男女平等レポートによると、日本は 145 位の中で 101 位におちた。このデータから分かることは、日本社会はまだ男女平等から非常に離れている。

第二次世界大戦の後、日本は突然にその時まで知られていなかったモダン化に立ち向かった。このモダン化は、他の国と違って、自然に起こったわけではない。

1945 年に、戦争に勝ったアメリカは連合軍最高司令官総司令部（英語：Supreme Commander for the Allied Powers、略して SCAP）という機関を日本に設置した。連合軍の目標は様々であり、数年後日本の最初の労働省婦人少年局を創立し、大日本帝国憲法を改定して日本国憲法を発行した。しかし、この改正の試みをよそに、アメリカ軍が撤退した後も、日本人の女の人の劣等な状況は全然変わっていなかった。

この論文の目的は、1986 年に施行された「雇用の分野男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（英語：Equal Employment Opportunity Law、略して EEOL）という法律を分析することである。通称は男女雇用機会均等法という。

この法律は職場での性差別を防いだり、男女平等を守らない会社に対して対策を講じたりするために作成された。1985 年に通過し、1986 年に施行されたこの法律の第一の版は、男女平等規制の内容をよそに、違法者に対して過酷な処罰を規定せず、ただの行動方針であった。このために、会社は容易にこの条文を潜り抜けた。

この論文の中心とする質問は、男女雇用機会均等法の作成の後ろには、誠実な政府の意志があったのかという質問である。当時の政治家は心から働く女の人の状況を改善したがっていたのか。または、日本の性差別状況に気づいた国際社会が日本政治家に圧力を加えたためにこの法律は発行されたのか。

この論文の目的はこの質問に答えることである。

第一章では、現在の日本の男女平等状況を分析し、元安倍首相のアベノミクスとウィメンミクスの作成とその結果を説明し、世界中の男女平等の様々な状態を説明する。

第二章では、この論文の方法論を一通り表す。「フェミニズム」という言葉の様々な意味を纏めて、この論文に当たるもっとも適切な定義を決める。さらに、「ideas diffusion」という理論を使って、どうやってこの論文を組み立てたのかを説明する。

第三章では、日本の初めてのフェミニズムを研究する。19世紀初めの良妻賢母社会と最初のフェミニズムから始まって、SCAPの活動まで研究する。特に、労働省婦人少年局の創立に集中する。

第四章では完全に男女雇用機会均等法の作成を中心とする。まずは当時のフェミニズムの状態を説明し、その後は1975年の国際婦人年は男女雇用機会均等法の発行にどんな影響を与えたのかを解説する。最後には法律の内容を分析し日本社会にどんな結果になったのかを把握する。

第五章は結論でそこまで習ったことを使って最初の質問に答えようとする。

1. Introduzione

Nella società odierna, quello della parità uomo-donna è ancora un tema che non manca di creare ogni giorno accesi dibattiti. La parità dei sessi è tuttavia un argomento il cui peso e la cui importanza sono percepiti in modo estremamente variabile da paese a paese. Nonostante tutti i passi compiuti finora nel tentativo di raggiungere quell'equità che non dovrebbe nemmeno sussistere come argomento di discussione in qualsiasi paese moderno e avanzato, questa vetta sembra ancora molto lontana.

Anche il Giappone è un esempio lampante di questa realtà. La World Bank ha indicato il Giappone come uno dei paesi peggiori per quanto riguarda il coinvolgimento delle donne in ruoli di spicco della politica: dopo il picco minimo del 2012 al 7.9%, la percentuale di donne in parlamento si arresta al 10.1%, uno dei peggiori risultati avuti nei paesi industrializzati¹. Anche la posizione del Giappone nel Global Gender Gap² continua a scendere, attestandosi al 104° posto su 144 nel 2018.

A differenza di altri stati industrializzati che sono entrati in contatto con le legislazioni per il coinvolgimento delle donne nel campo lavorativo e la necessità di eguagliare il loro ruolo a quello degli uomini in modo graduale, il Giappone è entrato a contatto con questa realtà in modo brusco e improvviso, con la legislazione seguita alla pressione dell'occupazione americana alla fine della Seconda Guerra Mondiale.

Che impatto ha avuto l'imposizione di queste leggi da parte degli americani? Questo improvviso stravolgimento della realtà dell'epoca ha avuto conseguenze nelle future legislazioni per le donne?

Ciò su cui questo elaborato vuole focalizzarsi è la Equal Employment Opportunity Law³, la prima legge frutto del governo giapponese per eliminare qualsiasi forma di discriminazione in ambito lavorativo. Questo studio si concentra in particolare sul modo in cui si è arrivati al suo emendamento, se la chiave fondamentale è stata una vera volontà del governo e una genuina richiesta della società o se invece per pressioni esterne che stavano diventando troppo gravose per essere ignorate.

¹ The World Bank Data, *Proportion of seats held by women in national parliaments* < <https://data.worldbank.org/indicator/SG.GEN.PARL.ZS?view=chart> >

² Il Global Gender Gap è un indice che mostra l'ampiezza e la portata del divario di genere in tutto il mondo.

³ The Ordinance for the Enforcement of the Act on Ensuring Equal Opportunities for and Treatment of Men and Women in Employment (*Koyō no bunya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakuhotō ni kansuru hōritsu shikōkisoku*), approvata nel maggio del 1985 e resa effettiva nell'aprile del 1986, da qui EEOL.

Il primo capitolo fungerà da introduzione al resto della tesi, per avvicinare il lettore a quella che è la situazione del femminismo nel mondo d'oggi: si vuole così fornire innanzitutto una visione generale della situazione della gender equality nel mondo, per poi passare più nel dettaglio all'analisi dell'attualità giapponese degli ultimi dieci anni a questa parte.

Il secondo capitolo illustrerà brevemente la metodologia adottata in questo studio, con una spiegazione del framework teorico adottato per costruire lo scheletro di questo elaborato e con il chiarimento di alcuni termini che ricorreranno spesso nel corso dei capitoli.

Nel terzo capitolo si spiegherà nel dettaglio la storia della legislazione femminista nel dopoguerra, con le prime leggi imposte dalla presenza americana e la spiegazione del contesto socioculturale in cui esse sono state inserite. Verranno inoltre analizzati alcuni casi legali per contestualizzare le riforme nel contesto lavorativo delle donne dell'epoca ed esaminare se queste abbiano avuto o meno un impatto significativo e accompagnare il lettore verso il punto focale di questo elaborato, la Equal Employment Opportunity Law.

Il quarto capitolo sarà esclusivamente dedicato allo studio di questa legge. Verrà studiato nel dettaglio il tragitto dal punto di vista sociale e politico percorso per arrivare alla promulgazione di questa legge, passando per la creazione del primo Ufficio per le Donne e i dibattiti parlamentari precedenti l'emanazione della EEOL. In particolare si cercherà di comprendere quali forze furono fondamentali nel percorso verso la promulgazione di questa legge. Alcuni punti di questa legge verranno poi analizzati per consentire al lettore di comprendere quali erano considerati gli elementi fondamentali da inserirvi.

Nel capitolo conclusivo si cercherà di rispondere all'iniziale domanda di tesi alla luce di tutte le informazioni raccolte nel corso di questo studio. Seguirà poi la bibliografia adottata.

1.1 L'uguaglianza di genere nel mondo

Secondo le statistiche del WEF, il World Economic Forum⁴, l'avanzamento mondiale verso la parità di diritti mostra statistiche estremamente differenti in base al campo preso in considerazione. Lo scenario più confortante si presenta per quanto riguarda l'educazione: le statistiche

⁴ World Economic Forum, *Why gender parity matters* < <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality#why-gender-parity-matters> >

dell'UNESCO rivelano un costante appiattirsi del divario tra educazione maschile e femminile, nonostante molti ostacoli presenti nei paesi in via di sviluppo quali il matrimonio combinato. La parità di diritti nel campo educativo è già stata acquisita in 40 dei 153 stati del mondo presi in esame da queste statistiche.

Per quanto riguarda l'ambito politico ed economico, lo scenario è meno positivo: secondo i dati raccolti dal WEF, ci vorranno 95 anni per eliminare completamente la disparità di genere tra uomini e donne che caratterizza i ruoli di spicco in ambito politico, che nel 2019 si attestavano per la componente femminile al 25.2% in posizioni parlamentari e al 21.2% in posizioni ministeriali⁵.

Nel campo del lavoro le percentuali a un primo sguardo sono più ottimiste: il divario si ferma infatti al 12%. Analizzando più in dettaglio questi dati, però emerge come questa spaccatura sia in realtà più profonda di quanto possa emergere dai dati: nel calcolo di queste statistiche non vengono infatti prese in considerazione tutte quelle responsabilità che una donna deve affrontare una volta finito l'orario di lavoro⁶. I lavori domestici, la cura dei figli o di persone anziane rendono il bagaglio delle donne molto più pesante di quanto risulti invece dal semplice calcolo delle ore lavorative.

Nonostante le donne dimostrino di essere più qualificate, con risultati accademici più alti di quelli degli uomini⁷, sono molto più limitate nelle opportunità lavorative a loro disposizione. Tuttavia, questo gender gap non rimane solo un insieme di dati teorici sulla carta, ma ha un significativo impatto anche sull'economia: l'esclusione delle donne in posizioni di spicco rispetto alla componente maschile comporta, secondo l'European Institute for Gender Equality, una perdita annuale che si attesta intorno ai 370 miliardi di euro⁸. Una cifra ingente, che ci fa porre la domanda del perché, nonostante i migliori risultati accademici delle donne rispetto agli uomini, esse riscontrino ancora molte difficoltà nel potersi rispecchiare in ruoli lavorativi che rispecchino adeguatamente questi loro sforzi. Il maggior coinvolgimento delle donne avrebbe un positivo impatto non solo per quanto riguarda l'economia, ma porterebbe a un aumento di 10.5 milioni di posti di lavoro entro il 2050, dei quali il 70% sarebbe occupato da donne. Un maggior tasso di occupazione femminile porterebbe inoltre a una riduzione della povertà, che di solito affligge particolarmente le donne a causa della bassa occupazione e dei salari più bassi rispetto agli uomini.⁹

⁵ Inter-Parliamentary Union (IPU), < <https://data.ipu.org/women-averages> >

⁶ Organisation for Economic Cooperation and Development, *Time Use* < https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=TIME_USE >

⁷ Hassan, N., Hassan, T. *Female Students get More Marks as Compared to Male Students: A Statistical Study*, 2016

⁸ European Commission, *Women's situation in the labour market* < https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en >

⁹ EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality* < <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality> >

Il grafico che segue mostra il costante aumento dei posti di lavoro che una maggiore inclusione femminile comporterebbe.

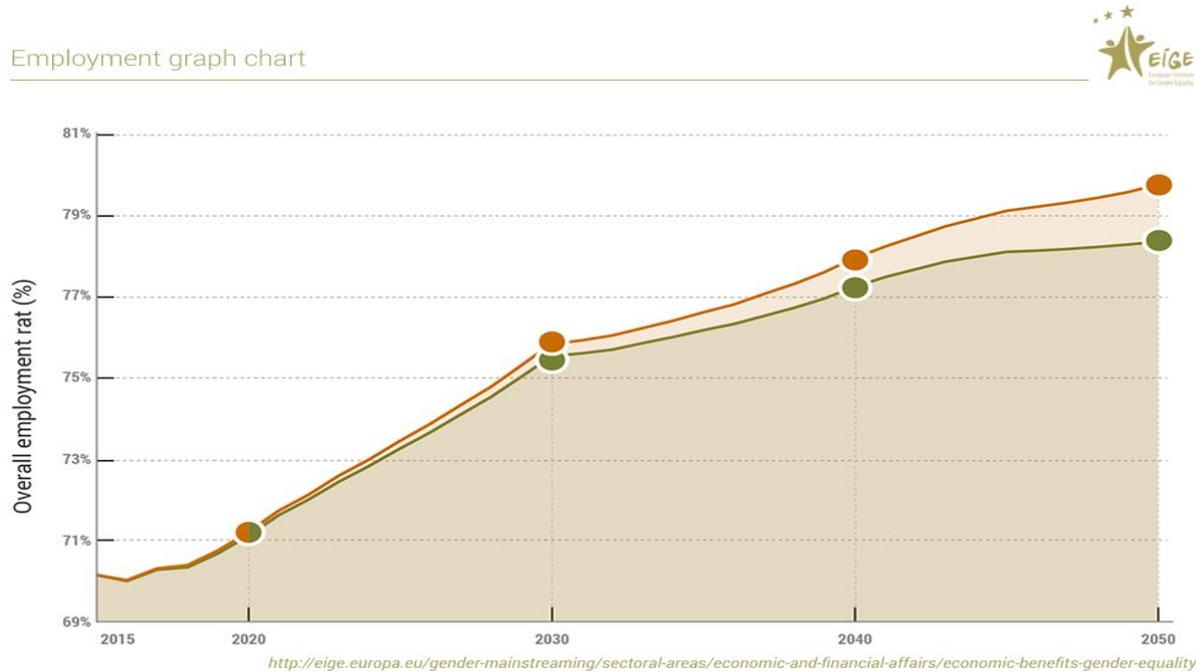


Figura 1 EIGE, *Employment graph chart*. La linea arancione rappresenta la previsione dell'aumento di posti di lavoro nel caso di un rapido processo di chiusura del gender gap (riduzione del 14% entro il 2030). La linea verde rappresenta invece la previsione dell'aumento di posti di lavoro nel caso di un lento processo di chiusura del gender gap (riduzione del 5% entro il 2030).

Gli stereotipi sul gender giocano un ruolo chiave in questo contesto: sono definibili come quell'insieme di convinzioni trasmesse di generazione in generazione sul modo in cui una persona, in base al suo genere di appartenenza, deve comportarsi, adeguarsi alla società, relazionarsi agli altri individui e dimostrare delle determinate caratteristiche fisiche.

Essi non si riflettono semplicemente sull'individualità di ogni persona ma hanno un forte impatto su tutti gli aspetti della sua vita, dall'ambito accademico a quello lavorativo: le donne, a cui vengono spesso accostati degli aggettivi e delle caratteristiche quali essere premurose e ponderate, possono essere frenate da questi stereotipi nella loro scalata a posizioni di spicco, al contrario degli uomini, considerati competitivi e indipendenti.¹⁰

¹⁰ Eagly, A. H., and Sczesny, S., *Stereotypes about women, men, and leaders: Have times changed?* In Barreto, M., Ryan, M., Schmitt, M. «The Glass Ceiling in the 21st Century: Understanding Barriers to Gender Equality», American Psychological Association, 2009, pp. 21–47

1.2 L'attualità giapponese

Nonostante i vari tentativi di riforme, in Giappone le donne sono poste ancora in una posizione di totale subordinazione rispetto agli uomini.

Un caso che fece molto è il caso Bovrisse: nel 2010, Rina Bovrisse, l'ex-dirigente di Prada Japan, è stata licenziata dopo aver accusato la compagnia di molestie e discriminazione sull'aspetto fisico¹¹ ricevute dal responsabile delle risorse umane Takahashi Hiroyuki, che accusò la Bovrisse di essere "brutta" e non avere il "Prada look" consono alla sua posizione.¹²

Questi fatti avvennero a cavallo del venticinquesimo anniversario della promulgazione della Equal Employment Opportunity Law, la legge frutto del governo giapponese per assicurare una maggiore gender equality nell'ambito lavorativo delle aziende private, su cui questo elaborato si concentra.

1.3 L'Abenomics

Una forte enfasi sull'equità di genere si rileva nella politica Abenomics dell'ex Primo Ministro Shinzo Abe. L'ex leader del partito Socialdemocratico aveva introdotto le "Tre Freccie" come punto focale dell'Abenomics in occasione del suo secondo mandato del 2012, riprendendo delle riforme già proposte dagli ex Primi Ministri Hashimoto e Koizumi.

La prima freccia si focalizzava sulla politica economica, la seconda sulla politica fiscale e la terza su riforme strutturali volte a promuovere investimenti e crescita.

Il Primo Ministro aveva sottolineato con forza l'impatto che il coinvolgimento delle donne avrebbe avuto

sull'economia giapponese, fino ad abbracciare l'idea di una "Womenomics"¹³, annunciando al Global Summit of Women di Tokyo il voler creare una società dove le donne possano brillare.

Tra gli obiettivi principali di questa Womenomics si annoveravano:

- a) Aumento di strutture per l'infanzia e la riduzione dei tempi di attesa per l'iscrizione, che spesso rappresentano un ostacolo per le madri che tentano di conciliare lavoro e figli¹⁴. I problemi a cui le madri lavoratrici vanno incontro non si fermano alla fase neonatale dei

¹¹ Assmann, S. *Gender Equality in Japan: The Equal Employment Opportunity Law Revisited*, «The Asia-Pacific Journal», 12, 45, 3 novembre 2014, p. 1

¹² AFP, *Prada Japan hits back at ex-employee over harassment lawsuit* < <https://us.fashionnetwork.com/news/prada-japan-hits-back-at-ex-employee-over-harassment-lawsuit.507875.html> >

¹³ Termine coniato da Kathy Matsui, in Matsui, K. *Womenomics* < <https://youtu.be/GOrRAoI37Ls> >

¹⁴ Asahi Shinbun, *Taiki jidō, kaishō dekirun?*, 5 dicembre 2014

- figli ma proseguono negli anni successivi: *Shō ichi kabe* è uno dei maggiori problemi riguardanti la scuola primaria. Letteralmente “Il muro della prima elementare”, questo termine si riferisce alla grave mancanza di sussidi per le madri aventi figli frequentanti la scuola primaria, che spesso sono costrette a rinunciare alla carriera per l’assistenza ai figli¹⁵.
- b) Aumento del numero di donne in posizioni di leadership del 30% entro il 2020, politica ripresa da un piano del Gender Equality Bureau risalente al 2005.¹⁶
 - c) Garantire maggiori servizi di sostegno per violenza domestica.
 - d) Garantire ai genitori dei provvedimenti per un maggiore equilibrio tra lavoro e vita domestica.

Proprio in occasione di queste riforme, però, il Giappone ha dimostrato come il sistema di assunzioni postbellico avesse piantato delle radici molto difficili da sradicare in pochi anni con una semplice riforma.

Negli anni '60, durante il periodo di forte stagnazione economica del Giappone, le donne erano viste come una forza lavoro indispensabile per il continuo miglioramento dell’economia giapponese. Tuttavia, l’impiego che si richiedeva loro era solamente nel periodo dell’età maggiormente produttiva, affinché, appena maritate o diventate madri, si ritirassero per adempiere al loro ruolo materno, considerato sacro e imprescindibile¹⁷, ed eventualmente intraprendere una carriera sotto un contratto di lavoro part-time, che spesso conducevano queste madri a ritmi di vita sottopagati e stressanti.¹⁸

Il lavoro delle donne non era quindi considerato un loro diritto primario, un aspetto fondamentale della loro vita in quanto esseri umani, ma come piuttosto un ruolo temporaneo di sostegno alla componente maschile, nulla che avesse un ruolo e un’importanza propri.

Questa mentalità fortemente maschilista si denota anche nell’approvazione della legge sulla *spousal tax*.

Varata nel 1961, questa legge stabilisce una detrazione massima di 380.000¥ dalle tasse alle famiglie il cui reddito annuale sia inferiore a 1.03 milioni di yen. Così, per rientrare in questi criteri

¹⁵ Asahi Shinbun, “*Hoikuen ochita*” *tōi seiji yosan, kōreishamuke ni henchō*, 17 giugno 2016

¹⁶ Gender Equality Bureau, *Danjo kyōdō sankakugoto hon keikaku*, 2005

¹⁷ Macnaughtan, H. *Womenomics for Japan: is the Abe policy for gendered employment viable in an era of precarity?* «The Asia-Pacific Journal», 13, 30 marzo 2015, p. 2

¹⁸ Broadbent, K. *Gender and Part-Time Work in Japan*, «Equal Opportunities International», 21, 3 novembre 2002, pp. 57-74

in modo da ottenere la riduzione delle tasse, gli uomini invitavano le loro mogli a rinunciare alla carriera o a stringere un contratto di lavoro part time.¹⁹

Queste discrepanze nelle tempistiche lavorative tra uomini e donne diedero origine a due pattern estremamente rappresentativi del lavoro giapponese, che si protraggono al nostro presente; la “Curva a U rovesciata” e la “Curva a M”.

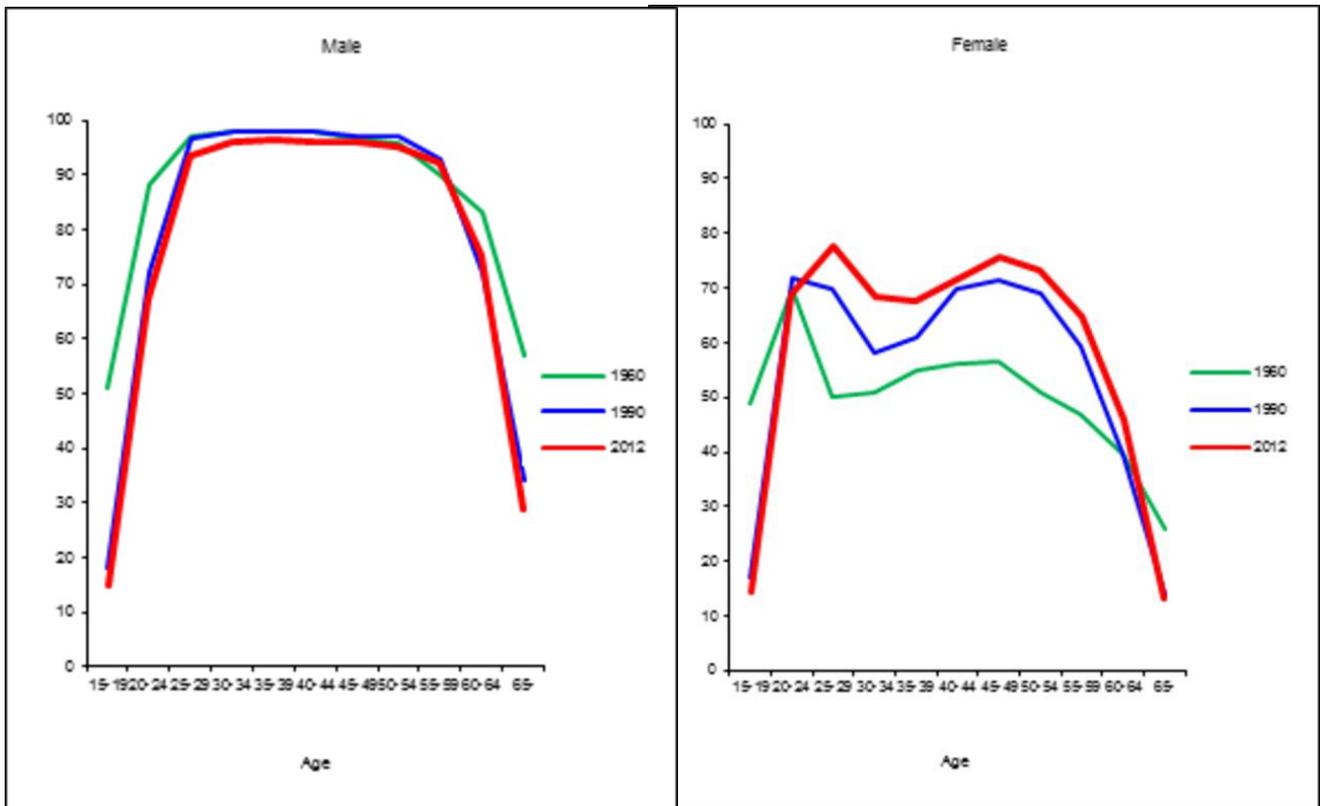


Figura 2 Curva a U rovesciata

Figura 3 Curva a M

La Figura 2 e la Figura 3²⁰ rappresentano rispettivamente l’occupazione maschile e quella femminile.

Mentre la Curva a U rovesciata rappresenta l’alta percentuale degli uomini giapponesi che compiono un normale ciclo di vita lavorativo nel pieno dell’età produttiva, la curva a M, rappresentante la componente femminile, è molto più irregolare.

¹⁹ La percentuale di donne con un contratto di lavoro part-time arrivò a toccare picchi elevatissimi, tanto da arrivare a costituire il 72% di questa forza lavorativa. Presentata come un aiuto per le donne, che permetteva loro di conciliare lavoro e famiglia, era invece un compromesso tra governo e aziende per far sì che la forte divisione di genere presente nel mondo del lavoro giapponese rimanesse invariata.

²⁰ JILPT, *Labor Situation in Japan and Its Analysis*, < <https://www.jil.go.jp/english/ljsj/general/2013-2014.html> > 2013/2014

La curva a M ci spiega come le donne giapponesi inizino un normale percorso lavorativo appena uscite dal liceo o dall'università, il quale però si interrompe bruscamente appena raggiunta l'età media in cui le donne giapponesi diventano madri o si sposano, per poi ritornare al lavoro solo dopo aver cresciuto i figli: la percentuale di donne lavoratrici in quell'età cola dunque a picco, formando così una curva nel grafico che ci ricorda la lettera M²¹.

La Figura 3 ci dimostra anche un'evoluzione in positivo di questa tendenza nel corso dei decenni.

In generale, c'è stato un miglioramento significativo del tasso di partecipazione lavorativa delle donne: confrontando i dati del 1960 con quelli del 2012, si può notare come la profondità della curva della M si stia appiattendosi (indice di un minor numero di donne che rinunciano alla carriera una volta diventate madri o mogli) e come la curva si stia spostando verso destra, segno di un maggior coinvolgimento delle donne nel campo lavorativo.

Tuttavia, nonostante un significativo miglioramento nel corso degli anni, il Giappone è ancora ben lontano dal raggiungere una vera e propria equità di genere. La politica *Womenomics* di Abe, oltre a fronteggiare degli alti ostacoli di tipo sociale, fu paradossalmente frenata da altre riforme facenti parte delle Tre Freccie di Abe: le riforme di tipo economico della Prima Freccia richiedevano tagli del budget e riforme strutturali che spinsero i fondi e le risorse per i programmi e le leggi volte al miglioramento della situazione delle donne in fondo alla lista delle priorità del governo.

Il ministro stesso inoltre dimostrò una volontà solo di facciata nel migliorare la condizione femminile: nel 2014 annunciò fieramente di aver nominato cinque donne nel suo nuovo gabinetto, ma le donne a cui affidò gli incarichi chiave erano estremamente conservatrici: Sanae Takaichi, presidentessa del principale organo legislativo del Partito Liberaldemocratico, era nota per le sue ideologie estremamente conservatrici, fortemente radicate al concetto di famiglia tradizionale e contrarie alle richieste delle donne di poter conservare il loro cognome da nubili una volta sposate²².

I risultati a cui puntava l'ex Primo Ministro erano troppo ottimistici per una società ancora fortemente genderizzata come quella giapponese. Affinché una politica del genere avesse l'effetto desiderato, non potevano bastare delle semplici riforme politiche applicabili come si potrebbe fare con una qualsiasi nuova tassa. Il forte maschilismo che impregna ancora oggi la società giapponese è dimostrato dai sondaggi che seguono, presi come esempio.

²¹ JILPT, *Women's work pattern and the M-shaped curve*, < <https://www.jil.go.jp/english/archives/emm/2001-2003/2002a/vol.17/womenswork.html> >, 2001

²² Magnier, M. *In Japan, women fight for the last word on last names*, Los Angeles Time < <https://www.latimes.com/archives/la-xpm-2002-mar-10-mn-32113-story.html> >, 2012

Nel 2012, in una ricerca condotta dall'Ufficio di Gabinetto, alla domanda "I mariti dovrebbero guadagnare da vivere e le mogli dovrebbero essere le responsabili della casa", il 51.6% degli intervistati si è dichiarato d'accordo con quest'affermazione²³. In un altro sondaggio del 2014, il 60% degli intervistati di età compresa tra i 20 e i 49 anni sosteneva che le donne dovessero esclusivamente occuparsi dei bambini, e una donna su tre riteneva più soddisfacente una vita da casalinga rispetto a una carriera lavorativa completa²⁴. L'attaccamento sociale a quelli che sono i tradizionali *gender roles* rende quindi molto difficoltoso l'avanzamento in carriera per le donne e una sentita partecipazione sociale a queste tematiche.

L'ambiente politico in particolare è ancora dominato da un forte conservatorismo, come dimostra il caso Shiomura, avvenuto nel 2014. Ayaka Shiomura è un membro dell'Assemblea Metropolitana di Tokyo, alla quale nel 2014 sono stati rivolti insulti e ingiurie per l'essere una donna single e senza figli²⁵. Questo caso attirò sul Giappone l'attenzione mediatica mondiale e mise alla luce il fatto che la politica Womenomics di Abe era ben lontana dal far compiere un passo avanti alle donne giapponesi.

1.4 Il Giappone del 2020

Nonostante la crisi causata dall'epidemia del COVID-19, il Giappone ha subito un colpo più leggero per quanto riguarda l'aumento del tasso di disoccupazione causato dal virus, che si assesta al 2,9% a maggio 2020, dato molto positivo se comparato a quello degli Stati Uniti d'America che invece è aumentato del 14.9%²⁶.

Nella situazione che stiamo vivendo nel 2020, con l'epidemia che ha condizionato tutti i singoli aspetti della nostra vita quotidiana, stravolgendoli completamente, è ancora più importante prestare più attenzione a quelle categorie più vulnerabili per genere, età o condizione sociale, specialmente

²³ Gender Equality Bureau, *Women and Men in Japan 2012*, < https://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men12/index.html >, 2012

²⁴ Gender Equality Bureau, *Women and Men in Japan 2014*, < https://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men14/index.html >, 2014

²⁵ Ripley, W. H., *Edmund Outrage follows sexist outburst at Tokyo assembly meeting* < <https://edition.cnn.com/2014/06/20/world/asia/japan-assembly-sexist-outburst/index.html> > CNN World, 23 giugno 2014

²⁶ Il dato sulla disoccupazione riguardante il Giappone è stato preso dalla Labour Force Survey presente nel sito del Statistic Bureau of Japan < <https://www.stat.go.jp/english/data/roudou/results/month/index.html> >, 30 ottobre 2020. Il dato sulla disoccupazione riguardante il Giappone è stato preso dal sito U.S Bureau of Labor Statistics, < <https://www.bls.gov/covid19/employment-situation-covid19-faq-october-2020.htm> >, ottobre 2020

nella realtà giapponese. Questo è stato il messaggio principale della venticinquesima Conferenza Internazionale per le Donne nel Business, avuta luogo il 27 settembre²⁷.

Nel passato il lavoro da casa era considerato poco produttivo, e il lavoro in ufficio era considerato il modo più efficace per un buon rendimento lavorativo, ma nella realtà attuale questi schemi sono stati completamente ribaltati. Per le donne lavoratrici, abbracciare questo nuovo stile di vita è risultato molto più complicato che per gli uomini, in particolare in Giappone²⁸: il lavoro da casa è risultato molto difficoltoso per il 67% delle donne, abituate, nel clima casalingo, a dedicarsi solo ed esclusivamente ai figli o ai lavori domestici. Inoltre, i contratti part-time, molto comuni tra le donne appena sposate o appena divenute madri, non consentono il lavoro a distanza, togliendo quindi la loro unica fonte di reddito.

Oltretutto, la sfida di Abe di portare al 30% le posizioni manageriali occupate da donne entro quest'anno è fallita: secondo i dati governativi²⁹, solo il 14.8% dei lavoratori in posizioni manageriali del 2020 erano donne.

Anche il nuovo Primo Ministro Yoshihide Suga è stato criticato per aver nominato solo due donne nel suo gabinetto³⁰.

I cambiamenti sociali richiedono un movimento dal basso verso l'alto, devono partire dai cittadini stessi per essere realmente efficienti: se le donne stesse sentono che il loro dovere primario e imprescindibile è quello di essere mogli e madri prima che forti donne indipendenti, non bastano delle riforme strutturali per cambiare questa mentalità. Nonostante la presenza di leggi che consentano il ritiro temporaneo per maternità e per la cura dei figli, che Abe ha esteso fino al raggiungimento del terzo anno di età, il 68% delle donne giapponesi sceglie comunque di abbandonare la carriera per dedicarsi esclusivamente alla cura dei figli, per poi eventualmente ritornare al lavoro solo tramite dei contratti part-time, contribuendo così a non appiattire la curva della M e a normalizzare lo sfruttamento delle donne come lavoratrici irregolari.

La sfida attuale del Giappone è quindi quella di rafforzare il supporto alle donne in tutti i componenti della società, partendo dagli strati più bassi: le assemblee locali sono composte per il 90% da uomini, normalmente politici ritirati, ma è da lì che inizia la vera politica, quella a più stretto contatto con i cittadini: aumentare il numero di donne in queste assemblee locali è quindi un

²⁷ The 25th International Conference for Women in Business 2020 < <http://www.women.co.jp/conf/index-e.html> >

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ Gender Equality Bureau, *Women and Men in Japan 2020* < https://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men20/index.html >, 2020

³⁰ McCurry, J. *Japan is a 'democracy without women', says ruling party MP* < <https://www.theguardian.com/world/2020/sep/23/japan-is-a-democracy-without-women-says-ruling-party-mp> >, The Guardian, 23 settembre 2020

primo passo fondamentale per coltivare nuove future leader politiche femminili che potranno usare la loro esperienza e le loro connessioni locali all'interno della Dieta.

2. Approccio teorico

In questa sezione verranno brevemente chiariti alcuni elementi metodologici, come la scelta di un lessico adeguato a questo studio e l'analisi del framework teorico utilizzato per costruire la struttura di questo elaborato.

2.1 Definizioni

Nel momento in cui ci si avvicina questi argomenti, scaturisce un fiume di parole che sentiamo ripetute ogni giorno alla TV, nei telegiornali, alla radio: femminismo, *gender equality*, politica delle donne, ma siamo certi di saper spiegare con certezza qual è il vero significato di questi termini?

Come possiamo usarli efficacemente pur tenendo presente l'ampiezza del loro significato?

Se la definizione di "Uguaglianza"³¹ è univoca e poco soggetta a sfumature di significato, è invece importante definire quale teoria di "femminismo" si prende in considerazione nel momento in cui si vanno ad analizzare i movimenti sociali e politici per l'uguaglianza di genere.

Nonostante a primo impatto si possa pensare che il femminismo sia un concetto che contiene poche sfumature al suo interno, in realtà, la teoria femminista adottata ci fornisce delle diverse lenti attraverso le quali analizzare i cambiamenti di una società nel campo dell'uguaglianza di genere o le attività di un certo gruppo sociale per promuovere l'eliminazione delle discriminazioni *gender biased*. Ci sono diverse caratteristiche possibili attraverso le quali descrivere i pilastri di base su cui si poggiano queste varie teorie, ma il modo più semplice per operare una suddivisione iniziale è separare le teorie che hanno come punto focale la società da quelle che invece si concentrano sulla figura dello stato. Nel primo caso, la colpa della disuguaglianza di genere è attribuita principalmente alla società e cerca una soluzione all'interno della stessa, nel secondo, la colpa è attribuita allo stato e alle sue istituzioni.

In questo paragrafo verranno descritte cinque diverse teorie femministe³² per decidere qual è la più appropriata da utilizzare in questo caso di studio. Le cinque teorie esaminate sono il femminismo radicale, quello marxista, quello statale, quello socialista e quello liberale.

³¹ "La condizione per cui ogni individuo o collettività devono essere considerati alla stessa stregua di tutti gli altri, e cioè pari, uguali, soprattutto nei diritti politici, sociali ed economici", Enciclopedia Treccani < <https://www.treccani.it/vocabolario/uguaglianza/> >

³² Le teorie descritte vanno associate e prese in considerazione riferite al contesto storico in analisi, non alla contemporaneità.

2.1.1 Il femminismo marxista

La teoria del femminismo marxista viaggia su due binari: da una parte, attribuisce la colpa della disuguaglianza di genere alla società e alla famiglia, dall'altra alla natura capitalista dello stato³³.

Sostiene che questo sistema oppressivo nei confronti della donna potrà essere debellato solo con l'azione combinata delle donne e la loro mobilitazione di massa, con la distruzione del capitalismo e infine con la rivoluzione socialista³⁴.

In particolare, questa teoria sostiene che il sistema economico capitalista sia la causa principale dell'oppressione della donna in quanto indirettamente, attraverso lo stato, indirizza la società verso queste tendenze misogine, come si evince dalle parole di Margaret Benson:

In a society in which money determines value, women are a group who work outside the money economy. Their work is not worth money, is therefore valueless, is therefore not even real work. And women themselves, who do this valueless work, can hardly be expected to be worth as much as men, who work for money. In structural terms, the closest thing to the condition of women is the condition of others who are or were also outside of commodity production, i.e., serfs and peasants.³⁵

2.1.2 Il femminismo radicale

Questa teoria rigetta quella marxista di colpevolizzazione del sistema economico e trova invece le cause della disuguaglianza femminile nel sistema del patriarcato: la loro oppressione deriva quindi proprio dall'essere donne. L'unica soluzione possibile sarebbe la distruzione di questo sistema patriarcale tramite l'unione e la solidarietà di tutte le donne che si uniscono per superare il senso di inferiorità causato da questa società frutto della presupposta superiorità maschile³⁶.

La teoria del femminismo radicale, a differenza di quella marxista secondo la quale sono le donne degli strati medio - bassi della società a dover reagire per prime, sostiene inoltre che il movimento necessario per ribaltare questa situazione sia dall'alto verso il basso, ovvero sono le donne nella burocrazia che, conscie del loro potere, devono prenderne atto e iniziare una rivoluzione per costruire una nuova società incentrata sul benessere della donna³⁷.

³³ McIntosh, M. *The State and the Oppression of Women*, «Feminism and Materialism: Women and Modes of Production» Boston: Routledge and Paul, 1978

³⁴ Benstein, M., *The Political Economy of Women's Liberation*, «Monthly Review» 21 settembre 1969

³⁵ Cit. in *Ibidem*.

³⁶ MacKinnon, C. *Feminism, Marxism, Method and the States*, «Signs 7» 3, 1982, pp. 515-516

³⁷ Eisenstein, Z. *The Radical Future of Liberal Feminism*, New York: Longman, 1981

2.1.3 Il femminismo socialista

Questa teoria si può considerare come un punto d'incontro tra le due citate finora, ovvero attribuisce la responsabilità sia al sistema patriarcale che all'economia capitalista.

Diversamente dal pensiero marxista e radicale, quello socialista sottolinea l'importanza della diversità fisica delle donne rispetto agli uomini, e proprio la comprensione di questa diversità è il primo passo verso l'uguaglianza di genere: solo riconoscendo i valori e le qualità uniche delle donne, questi potranno essere usati come un modello per la società e quindi questa diversità potrà venire valorizzata³⁸.

In particolare, secondo Nancy Chodorow, il concetto di maternità intrinseco alla società è particolarmente dannoso a questo proposito, perché le donne, riconoscendosi nel ruolo di madri, fanno sì che gli uomini si creino un'identità totalmente in opposizione a questa³⁹. La Chodorow non nega il valore e l'importanza di quel ruolo, ma sostiene che esso debba essere riconosciuto e valorizzato senza fare alcun paragone con i ruoli della controparte maschile, quindi come diverso imperativo morale, ugualmente importante nella sua unicità, e non come un fattore di indebolimento.

2.1.4 Il femminismo liberale

Questo tipo di femminismo sostiene che uomini e donne sono molto simili e che poche sono le differenze tra i sessi: proprio il sesso di appartenenza è dunque il motivo della disuguaglianza di genere, che non tiene conto degli interessi individuali, delle abilità o dei desideri del singolo. Ma poiché questo metodo di giudizio è profondamente radicato nella società, serve una presa più forte per far sì che questa disuguaglianza venga superata: la teoria del femminismo liberale sostiene che solo un'azione legale mirata a cancellare le diversità possa essere la soluzione a questo problema⁴⁰.

Questa ideologia ritiene dunque lo stato come soluzione al problema della disuguaglianza di genere, e non come causa, a differenza del femminismo socialista e di quello marxista⁴¹.

Il femminismo liberale è tuttavia molto criticato, in quanto si ritiene molto difficile che una semplice legge possa ribaltare una mentalità costruita nell'arco di secoli, come vedremo poi nel caso del Giappone e della legislazione imposta dall'occupazione americana.

³⁸ Hartsock, N. *Money, Sex, and Power: Toward a Feminist Historical Materialism*, New York: Longman, 1983

³⁹ Chodorow, N. *The Reproduction of Mothering. Psychoanalysis and the Sociology of Gender*, The University of California Press, 1978

⁴⁰ Rossi, A., Mill, J., e Mill, T.. *Essays on Sex Equality*, Chicago: University of Chicago Press, 1970

⁴¹ Burrell, B. *Women and Public Policy: A Special Symposium Issue* in *Journal of Policy Studies* 25, 4, 1997, pp. 565-647

2.1.5 Il femminismo statale

La teoria del femminismo statale riceve forti influenze da quella liberale, ma allo stesso tempo ne rigetta l'ideologia di base: secondo questo pensiero, infatti, la causa della disuguaglianza è da cercare non solo nella società, ma anche nello stato e nelle sue istituzioni. Differentemente dalla teoria socialista, inoltre, sostiene che la partecipazione delle donne nella sfera pubblica sia utile ma non decisiva nella trasformazione delle relazioni di genere all'interno della società, poiché è necessario il loro intervento all'interno della politica stessa: solo tramite un'agenzia politica costituita da uno staff femminile con saldi ideali di uguaglianza tra i sessi si potrà avviare la società verso un percorso per raggiungere l'eliminazione di tutte le disparità⁴².

Si può parlare dunque di un "femminismo dall'alto", che promuove la costruzione di una società senza disuguaglianze tramite l'applicazione di leggi.

Riprendendo la divisione operata inizialmente tra teorie incentrate sullo stato e teorie incentrate sulla società, tra le cinque ideologie di pensiero descritte finora solo quella statale ricade all'interno dello state feminism. Nonostante a volte anche il femminismo liberale venga fatto ricadere in questa categoria, è più appropriato inserirlo all'interno degli *society centered feminisms*, perché dà molta importanza alla partecipazione della donna all'interno delle attività pubbliche.

Il femminismo statale invece pone lo stato e le sue istituzioni come anello di congiunzione fondamentale tra gli interessi maschili e quelli femminili e come veicolo per le battaglie verso l'uguaglianza di genere, è una teoria che presuppone la presenza di donne nella burocrazia che hanno tentato o vogliono tentare un cambiamento nella società da cui provengono⁴³.

Analizzate quindi queste teorie, qual è la migliore da tenere in considerazione per questo caso di studio? Quale tra queste ideologie è la migliore da applicare nel caso del Giappone?

La comparazione tra le varie teorie mi ha portato a ritenere quella statale come la più adatta da utilizzare nel caso del Giappone, ovvero quello di una "trasformazione silenziosa", quindi non seguita a delle forti proteste sociali, ma nel contesto di uno stato che non possiede all'interno di sé un forte movimento femminista ma all'opposto delle istituzioni statali molto potenti.

Nel caso giapponese in particolare, la presenza di uno stato così forte e preponderante combinata con la quasi totale assenza di un governo di sinistra al potere, che tendenzialmente favorisce una

⁴² Mazur, A. *State Feminism, Women's Movements, and Job Training: Making Democracies Work in the Global Economy*, New York: Routledge, 2001

⁴³ Pringle, R., Watson, S. *Women's Interests and the Post-Structuralist State*, «Destabilizing Theory: Contemporary Feminist Debates», Cambridge: UK Polity Press, 1992

politica volta al benessere delle donne, ha ostacolato la creazione di uno stabile movimento femminista che potesse guidare la società alla ricerca dell'uguaglianza di genere.

Applicando dunque questa ideologia a questo caso di studi, possiamo comprendere meglio come lo stato giapponese è arrivato ad emanare la Equal Employment Opportunity Law nel contesto della delicata e complessa situazione delle relazioni di genere in Giappone.

2.2 Framework analitico

Per rispondere meglio alla domanda di tesi, riporto inoltre la teoria delle *ideas diffusion*⁴⁴, originalmente elaborata da Robert Gillman e qui ripresa da Robert Benford e David Snow.

Secondo la teoria, la chiave fondamentale affinché le ideologie e le innovazioni di un gruppo sociale minoritario non vengano schiacciate dai potenti della società ma invece vengano accettate e possano avere qualche possibilità di produrre gli effetti desiderati, è che questi piccoli gruppi sociali comprendano le modalità con cui le idee si diffondono all'interno della società stessa, in modo quindi di poter sfruttare questi meccanismi a proprio vantaggio. Solo se gli appartenenti al suddetto gruppo sociale riusciranno ad usare in modo efficace questo sistema di trasmissione allora potranno produrre effettivamente qualche cambiamento sociale o a far sì che le loro idee vengano accettate.

La trasmissione di un pensiero all'interno della società avviene nel seguente modo:

- Inizialmente, l'unico sostenitore della teoria è l'inventore, che all'inizio è probabile che subisca qualche tipo di discriminazione dagli elementi più radicati alle ideologie persistite fino a quel momento nella società, considerate le uniche accettabili.
- In un secondo momento, si avvicina all'inventore un piccolo gruppo di persone interessate all'idea, a partecipare alla sua diffusione e a svilupparla ulteriormente.
- Dopo il periodo di sviluppo e diffusione da parte di questi nuovi singoli utilizzatori, l'idea viene adottata dai primi utilizzatori di massa, grazie ai quali inizia il percorso verso l'accettazione di massa, guadagnando popolarità e diffusione in un numero sempre maggiore di persone.
- L'ultimo step è l'adozione da parte dei tardi utilizzatori di massa: l'idea è ora accettata all'interno della società convenzionale, che è pronta ad evolversi anche sulla base di questo nuovo ideale.

⁴⁴ Benford, R., Snow, D. *Framing Processes and Social Movements: An Overview and Assessment*, «Annual Review of Sociology», Vol. 26, 2000, pp. 611-639

Ovviamente, il fatto che questo pensiero sia ormai socialmente accettato non significa che non incontri ostacoli nel suo percorso, posti ad esempio da persone che rifiutano quest'innovazione o semplicemente ostacoli di natura politica o economica.

Questa nuova idea non è immune a cambiamenti né potrà rimanere statica nel tempo. Arriverà un momento in cui essa si troverà davanti a un bivio, costituito dall'opposizione tra rifiuto e reinvenzione: il primo sentiero porta al declino e al superamento di questo ideale rimasto immutato, poiché superato da nuove invenzioni o convenzioni, dall'altro esso viene rinnovato o modificato, in modo da sopravvivere alle innovazioni della società seppur in una forma differente.

Questo caso di studi si pone quindi il quesito di come la questione del femminismo e dei diritti della donna si è inserita nel complesso contesto della società giapponese dal dopoguerra in avanti, e soprattutto se questa è stata effettivamente sostenuta dai gruppi sociali che si sono presi in carico la sua diffusione e il suo sostegno. Applicando le teorie di Snow e Benford, si cercherà quindi di verificare se il femminismo in Giappone ha effettivamente prodotto degli effetti a lungo termine e quali sono stati i fattori che ne hanno favorito o meno la diffusione a livello sociale.

In questo caso di studio, la teoria dell'*ideas diffusion* verrà applicata nei movimenti femministi giapponesi e nell'evoluzione della mentalità della componente politica del paese per quanto riguarda l'apertura a nuove idee giungenti sia da influenze esterne e internazionali, sia da stimoli interni provenienti dalle associazioni del lavoro, dai politici più progressisti e dai primi gruppi femministi che iniziavano a farsi strada nella società.

Per analizzare come l'idea dell'uguaglianza tra uomini e donne nel campo lavorativo si sia diffusa nei vari strati della società giapponese, attraversando quindi lentamente i vari passaggi descritti all'inizio del paragrafo, questo elaborato si concentra sull'analisi dell'evoluzione dei diritti femminili nella modernità giapponese e in particolare sulla Equal Employment Opportunity Law e su quali siano stati i fattori fondamentali che hanno portato alla promulgazione di questa legge. Ho deciso di utilizzare questa teoria in questo elaborato poiché la trovo appropriata per l'analisi di una situazione in cui una nuova idea, innovativa, si fa strada in una società i cui ruoli fondamentali sono già fortemente inquadrati come quella giapponese.

3. Il femminismo in Giappone

In questa sezione verrà inizialmente analizzato il sistema della *ie* nel primo Novecento, per comprendere la sua influenza nella società giapponese della fine del 1800 e i suoi lasciti al tempo del secondo dopoguerra, per poi passare all'analisi delle riforme effettuate dall'occupazione americana e del loro effetto.

3.1 Il mito della *ryōsai kenbo*

L'espressione *ryōsai kenbo*, traducibile con “Buona moglie, madre saggia” si rintraccia per la prima volta alla fine del diciannovesimo secolo, nell'ultima parte del periodo Meiji.

In un contesto in cui ogni cittadino doveva adempiere al proprio ruolo per prendere parte alla restaurazione del paese, il compito delle donne era quello di essere buone madri e mogli prima di ogni altra cosa, in modo da crescere dei buoni futuri cittadini, saggi, patriottici, pronti a dare la vita per l'imperatore⁴⁵⁴⁶.

Dalla fine degli anni '90 del 1800, questa espressione divenne sempre più popolare in ogni ambito della vita quotidiana dei cittadini, il suo utilizzo divenne particolarmente comune nell'ambito dei mass media e dell'educazione scolastica di tutti i livelli.

Il ministro dell'educazione Makino Nobaki scriveva, nel 1906:

As the male and female sexes differ, so too do their duties differ. The purpose of girls' education is to make *ryosai kenbo*. Recently some girls have received specialized education and wish to engage in vocations, but they are exceptional. In the end, a girl's duty is to become someone's wife and someone's mother; to manage the household; and to educate children.⁴⁷

Questo slogan fu il culmine di una serie di limitazioni alla libertà femminile che il governo stava operando in quegli anni: un esempio è il Codice civile del 1898, il quale negò alle donne il diritto di suffragio e la possibilità di partecipare a qualsiasi attività politica, ponendo le donne in una

⁴⁵ Goff, H. *Glass Ceilings in the Land of the Rising Sons: The Failure of Workplace Gender Discrimination Law and Policy in Japan*, 26, 4, 1995

⁴⁶ Steiner, K. *Postwar Changes in the Japanese Civil Code*, Washington Law Review 25, 3, Agosto 1950

⁴⁷ Cit. in Sievers, S. *Flowers in Salt: The Beginnings of Feminist Consciousness in Modern Japan*, 1983

posizione dipendente dall'uomo e subordinata ad esso all'interno del sistema feudale della famiglia, lo *ie.*⁴⁸

Nonostante la rigidità di questo costrutto sociale, le responsabilità che vi derivavano cambiavano di classe sociale in classe sociale: per esempio, ci si aspettava dalle donne contadine che aiutassero il marito nella coltivazione dei campi, e addirittura che si recassero nei boschi a raccogliere la legna, al contrario, le donne dei più alti ceti sociali non dovevano contribuire agli introiti della famiglia, compito del marito, né occuparsi dei lavori casalinghi, compito dei collaboratori domestici. Il loro compito era, almeno in linea teorica, esclusivamente quello di crescere i propri figli come fedeli sudditi dell'imperatore. Nonostante ciò, la nascente classe operaia di quegli anni era composta principalmente da donne e fu proprio in quel periodo che apparvero le prime proteste da gruppi femminili le cui rappresentanti giocarono un importante ruolo di portavoce nei cortei per i diritti civili⁴⁹.

Nonostante possa sembrare un'inaccettabile limitazione della libertà di una persona, al tempo questo ruolo della donna era qualcosa che, oltre a essere socialmente accettato e considerato come un compito naturale, era anche estremamente rispettato dai piani alti della società, in quanto la donna "moglie e madre" era anche la progenitrice di un solido e sicuro Giappone futuro, come si evince dalle parole di Riichiro Hoashi, professore della Waseda University:

The woman, by whom I mean the housewife, is the hero in the democratic family. Since the male is the master in social relationships outside the home, there is an imbalance unless the female is the master in the home. A democratic household is not a household without a master; it is simply a household in which no one person is the master of everything. A household in which one person is master is despotic. Thus, henceforth, only in external relations is the male to be the master of the house, and in all matters of internal relations the female should be the master of the house. In this kind of household, if the woman's level of education is lower than that of the man, how can she become the housewife? Women from now on are not to be the subordinates of men. They will manage the household together with men.⁵⁰

Il primo attivismo femminista in opposizione a questa mentalità emerse in due rami distinti, nelle città con la nascita dell'ideale della *moga*, la modern girl simbolo di modernità e di rifiuto delle convezioni classiche della famiglia, e nelle campagne con il rifiuto delle donne rurali delle

⁴⁸ *Ibidem.*

⁴⁹ Gordon, A. *A modern history of Japan*, Oxford University Press, 2013, pp. 88-91

⁵⁰ Cit. in Koyama, S., Sylvain, G. *The "Good Wife and Wise Mother" Ideology in Post-World War I Japan*, «U.S.-Japan Women's Journal», 1994, p. 47

convenzioni femminili a cui erano sottoposte le residenti nelle grandi città, convenzioni a cui si opponevano presentando un proprio ideale di femminilità e di diritti della donna.⁵¹

È infatti interessante notare come, nonostante la rigidità dei costrutti sociali giapponesi, i movimenti femministi sono sempre stati presenti e di un certo peso già dalla fine del diciannovesimo secolo, in concomitanza con la rivoluzione Meiji e gli ideali feudali della famiglia che ne derivarono. Il primo e più importante movimento dell'epoca nacque proprio in seguito alle proteste per la nuova Costituzione, il *Jiyū minken undō*, “Movimento per il diritto alla libertà dei cittadini”.

Gli anni tra il 1920 e il 1930 furono pregni di attivismo per i diritti delle donne, le quali chiedevano di non essere più relegate al ruolo di madri e mogli ma di avere accesso ai loro fondamentali diritti in qualità di esseri umani, impeto incoraggiato anche dall'esperienza della Prima guerra mondiale, durante la quale le donne furono costrette a ricoprire tutti i ruoli normalmente a carico degli uomini, al tempo partiti per la guerra. In questo periodo si rintracciano in particolare i primi movimenti femministi volti ad ottenere il suffragio universale e il diritto di partecipazione alla vita politica. Nonostante gli sforzi di queste donne, però, una bozza di legge per il suffragio universale non riuscì a passare alla Camera dei Pari, anche a causa del governo militarista di quegli anni che costrinse questi movimenti a cessare le loro attività oppure ad unirsi al governo, governo il cui principale obiettivo non era certo quello di garantire l'uguaglianza di genere in campo politico.

Diversa fu la situazione delle proteste per quanto riguarda i diritti delle donne come madri.

La forzata necessità di ricoprire anche il ruolo di capofamiglia durante la sua assenza spinse le attiviste a protestare per testimoniare alla società che esse avevano diritto agli stessi diritti degli uomini, se non di più contando il loro impegnativo compito di crescere i figli con tutte le preoccupazioni e le difficoltà che ne derivavano. I loro sforzi culminarono con la Legge per la protezione della maternità e dei figli, promulgata nel 1937⁵², che garantiva aiuti finanziari alle madri in difficoltà, prima legge che garantiva aiuti statali alle donne.

Anche questo, in realtà, fu un risultato ottenuto esclusivamente grazie all'approvazione del governo militarista dell'epoca. Lo slogan *Umeyo fuyaseyo*, “Fate figli, costruite il Giappone!” era un incoraggiamento alle donne a crescere dei buoni figli per offrirli all'impero, non a caso, infatti, queste donne venivano definite le “madri dello stato [militare]”, *Gunkoku no haha*.

⁵¹ Sievers, S. *Flowers in Salt: The Beginnings of Feminist Consciousness in Modern Japan*, 1983

⁵² Uno, K. *The death of “Good Wife, Wise Mother”?*, in Gordon, A. «Postwar Japan as History», 1993

3.1.1 La “buona moglie, madre saggia” nella società postbellica

L'influenza di questo slogan non deve essere sottovalutata o limitata a un contesto premoderno, ma nel corso dei decenni diede la base per tutte le politiche delle donne e influenzò lo stile di vita di tutte le giapponesi ancora prima della loro nascita.

L'occupazione americana postbellica, come vedremo nel prossimo paragrafo, ebbe un forte impatto sulla legislazione a favore dell'uguaglianza di genere.

Ma una nuova legislazione è sufficiente per cambiare una mentalità costruita nell'arco di decine di anni? Bastano delle nuove regolamentazioni per dare una svolta a una società i cui costrutti sociali di base sono basati su delle particolari ideologie?

Nonostante l'uso dell'espressione *ryōsai kenbo* cadde in disuso dopo la guerra, le sue implicazioni rimasero ancora imponenti all'interno della società.

Un chiaro esempio è dato dal Ministero dell'Educazione: nonostante le riforme scolastiche del 1976 permettessero a bambini e bambine di scegliere autonomamente se prendere parte al corso di economia domestica o di arti industriali, nei libri di testo la differenza tra ruoli maschili e femminili era ancora fortemente accentuata, e nel 1969 i corsi di economia domestica vennero resi obbligatori per tutte le liceali.

Quello a cui si assistette nel dopoguerra non fu quindi un totale abbandono di questa mentalità ma piuttosto una sua evoluzione di pari passo con i cambiamenti dell'economia giapponese: dal focus sull'eguale importanza del ruolo di madre e quello di moglie, dagli anni '50 in poi si assistette a uno spostamento del punto focale del ruolo delle donne verso la maggiore importanza dell'essere madri. Questo fu causato innanzitutto dal boom di nascite a cui si assistette nel dopoguerra⁵³, ma anche dallo sviluppo economico degli anni '60: grazie, infatti, all'invenzione e alla distribuzione di aspirapolveri, lavatrici e altri elettrodomestici casalinghi, le donne avevano più tempo per dedicarsi esclusivamente alla cura dei figli. Questo impeto alla maternità fu incoraggiato inoltre anche da una serie di legislazioni promulgate nello stesso periodo: gli incentivi per le tasse quali ad esempio la *spousal tax*, che prometteva una riduzione delle tasse nel caso in cui il nucleo familiare avesse una rendita annuale inferiore a 1.03 milioni di yen, scoraggiavano le donne dall'intraprendere una carriera full-time in modo da rientrare in questi parametri, e una legge del 1972 venne emendata per raggiungere un equilibrio tra la vita lavorativa delle donne e quella domestica, sottintendendo quindi che gli uomini non erano affetti dalla dicotomia tra vita domestica e carriera lavorativa.

⁵³ Tachi, M., Okazaki, Y. *Japan's postwar population and labor force*, «The Developing Economies», 2, 1969

Tutto ciò a testimonianza del fatto che, nonostante il termine fosse caduto in disuso, le compagnie private e il partito dominante dell'epoca, il Liberaldemocratico, ne facevano ancora un largo utilizzo per le proprie politiche.

Nonostante, quindi, la diversità e la varietà di argomentazioni che caratterizzarono il tema del femminismo del dopoguerra, le attiviste di questi anni operavano con un certo tipo di background sociale che dava già per scontato in partenza l'ideale della *ryōsai kenbo*.

3.2 Il femminismo nel dopoguerra

Il Giappone uscì devastato dal secondo conflitto mondiale: i lunghi anni di guerra avevano completamente raso al suolo la quasi totalità delle maggiori città, ad eccezione di Kyoto, avevano distrutto infrastrutture e linee ferroviarie, e la mancanza di cibo per molti ceti sociali si protrasse per diverso tempo.

In questo contesto iniziò ad operare lo SCAP (*Supreme Commander for Allied Forces*, Comandante supremo delle forze alleate), una posizione mantenuta fino al 1951 dal generale Douglas MacArthur. Sotto il suo comando, si attuò quella che può essere definita una rivoluzione pacifica il cui obiettivo era quello di migliorare i diritti di tutti i cittadini, migliorando il sistema educativo, stabilendo il suffragio universale e incoraggiando la formazione di sindacati del lavoro. Si può definire pacifica perché i leader giapponesi non furono sradicati dalle loro posizioni, ma continuarono a operare sotto il comando delle forze alleate, che proseguivano le loro attività di occupazione tramite dei piccoli sub-governi militari locali, controllati da i Quartieri Generali situati a Tokyo.

3.2.1 La nuova Costituzione del Giappone

Tra le Cinque Grandi Riforme contenute nel piano della *US Initial Post-Surrender Policy for Japan*, fondamentale importanza ebbero le donne e il miglioramento della loro condizione da una situazione di inferiorità all'uomo in tutti i campi, non solo della vita domestica ma anche per quanto riguarda la parità di diritti in campo politico e lavorativo. Nonostante MacArthur sia conosciuto per non aver mai avuto particolarmente a cuore i diritti delle donne, in quanto non incoraggiava la loro partecipazione alle attività politiche e considerava dannoso l'ampliamento del suffragio, la loro

emancipazione è normalmente attribuita al suo operato, in quanto possessore del titolo dello SCAP⁵⁴.

Il primo, fondamentale passo verso l'equità di diritti fu il totale rinnovamento dell'allora vigente Costituzione dell'Impero del Giappone (*Dai-Nippon Teikoku Kenpō*), informalmente conosciuta come Costituzione Meiji (*Meiji Kenpō*). La promulgazione di una nuova e moderna costituzione era il principale obiettivo politico dell'occupazione: nonostante alcune proposte di modifica vennero presentate dal governo giapponese, MacArthur non le ritenne adeguate e presentò così una bozza elaborata dai suoi funzionari e consiglieri. La nuova Costituzione del Giappone (*Nihon-koku kenpō*) venne promulgata il 3 novembre 1946 ed entrò in vigore il 3 maggio 1947^{55 56}.

Paragonando questa nuova costituzione con la precedente, è chiaro come il nuovo punto focale dello stato fossero diventate i cittadini, non più il sovrano, richiamo al *we the people*⁵⁷ della Costituzione USA.

Tuttavia, una società come quella giapponese dimostrò presto i suoi limiti nel momento in cui una potenza straniera cercò di stravolgerla con un totale stravolgimento di quelli che fino ad allora erano considerati ideali imprescindibili.

I seguenti due articoli confermavano per la prima volta la totale uguaglianza tra uomo e donna:

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

(2) Peers and peerage shall not be recognized.

(3) No privilege shall accompany any award of honor, decoration or any distinction, nor shall any such award be valid beyond the lifetime of the individual who now holds or hereafter may receive it.

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

(2) With regard to choice of spouse, property rights, inheritance, choice of domicile, divorce and other matters pertaining to marriage and the family, laws shall be enacted from the standpoint of individual dignity and the essential equality of the sexes.⁵⁸

⁵⁴ Ogawa, M. *The Establishment of the Women's and Minors' Bureau in Japan*, «U.S.-Japan Women's Journal English Supplement», 13, 1997, pp. 56-86

⁵⁵ Dower, J. *Embracing defeat: Japan in the wake of World War II*, New York: W.W. Norton & Co/New Press, 1999

⁵⁶ Gordon, A. *A Modern History of Japan*, Oxford University Press, 2003, pp. 226-240.

⁵⁷ U.S. Senate *Constitution of the United States* <

https://www.senate.gov/civics/constitution_item/constitution.htm#preamble >

⁵⁸ Cit. in National Diet Library, *The Constitution of Japan* < <https://www.ndl.go.jp/constitution/e/etc/c01.html#s3> >

Questi messaggi di equità furono fortemente criticati in quanto, secondo l'élite politica, minavano i tradizionali valori alla base del concetto di famiglia giapponese, con la donna subordinata alla superiorità maschile⁵⁹.

La discriminazione nei confronti delle donne e la loro inferiorità erano concetti molto radicati nella mentalità giapponese dell'epoca (come d'altronde era diffuso anche al di fuori del paese oggetto di questo studio), tanto che molti dei leader politici tentarono addirittura di cambiare il contenuto dell'Articolo 14, enfatizzando la palese inferiorità delle donne in termini di fisicità ma anche per quanto riguarda la morale.⁶⁰

Al primo suffragio universale del 10 aprile 1946, la risposta delle donne dimostrò un entusiasmo che testimoniava il loro ardente desiderio di essere parte del futuro del paese: la percentuale di voto femminile si attestò al 67%, portando all'elezione di trentanove donne all'interno della Dieta.

Questa testimonianza di Yamaguchi Reiko, casalinga, è esemplare della felicità che queste donne provarono al loro primo voto:

“[Quel giorno] Volevo essere la prima persona a votare. Ma quando mi sono alzata, alle sei del mattino, le persone avevano già iniziato a mettersi in fila. Le donne votanti rimasero in fila tutto il giorno, erano così entusiaste.”⁶¹

3.2.2 La Labor Standard Law

Nel 1947 venne inoltre emendata la Labor Standard Law, la prima legge giapponese volta a impostare delle condizioni lavorative eguali per tutti considerate *mini-mum standards*⁶². Nella legge vengono enfatizzati sin dall'inizio gli eguali diritti che devono essere garantiti a uomini e donne, con le differenze di genere ben specificate già nei primi articoli in modo da non dare spazio ad alcun tipo di fraintendimento:

Article 3. An employer shall not engage in discriminatory treatment with respect to wages, working hours or other working conditions by reason of the nationality, creed or social status of any worker.

⁵⁹ Kobayashi, Y. *A path toward gender equality: state feminism in Japan*, University of Hawaii Library, 2002, p. 59

⁶⁰ Ward, R., Yoshikazu, S. *The Politics of Women's Rights*, «Democratizing Japan: The Allied Occupation», Honolulu: University of Hawaii Press, 1987

⁶¹ Yamaguchi, R. *Haisen no chikara : aru shufu no nikki*, 1977

⁶² NATLEX, *Japan Labour Standards Law* < <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/27776/64846/> >

Article 4. An employer shall not engage in discriminatory treatment of a woman as compared with a man with respect to wages by reason of the worker being a woman.⁶³

Questa nuova legge non si limitava semplicemente a garantire l'equità dei sessi nel campo lavorativo, ma per la prima volta nella storia della legislazione giapponese si ebbero delle previsioni volte esclusivamente alla protezione di donne e minori: nel *Capitolo VI-II. Donne*, vengono elencate una serie di atti volti a rendere il lavoro femminile e minorile meno gravoso, con delle regolamentazioni volte a regolare gli orari di lavoro per le donne, a impedire il loro impiego durante i fine settimana o gli orari notturni.⁶⁴

Inoltre, per la prima volta nella storia della legislazione mondiale, questo mandato prevedeva anche un congedo mestruale:

Article 68. When a woman for whom work during menstrual periods would be especially difficult has requested leave, the employer shall not employ such woman on days of the menstrual period.⁶⁵

3.2.3 Il controllo dei media come strategia politica

Nonostante il positivo impatto di queste riforme, gli alleati temevano che le donne, improvvisamente ricoperte di diritti a cui prima erano totalmente estranee, si ritrovassero spaesate a questa nuova realtà.

Una particolare preoccupazione era data dal suffragio universale, introdotto nel dicembre 1945: gli americani temevano che, non avendo alle spalle un percorso di studi che potesse guidarle verso un voto pensato, esse avrebbero votato indiscriminatamente basandosi sui voti di padri, mariti o fratelli. Voti che difficilmente sarebbero andati a favore della costruzione di una nazione democratica.

L'obiettivo dell'Occupazione fu quindi anche quello di portare non solo un'innovazione a livello di leggi e di politica, ma anche una rivoluzione e un balzo in avanti nelle ideologie dei ceti sociali.

Il primo bersaglio di questa missione americana furono proprio le donne: poiché considerate più malleabili all'introduzione a nuovi ideali, gli americani le videro come il veicolo più comodo per instaurare ideali di democrazia e libertà americani in una società così lontana come quella giapponese.

⁶³ Cit. in *Ibidem*.

⁶⁴ Cit. in *Ibidem*.

⁶⁵ Cit. in *Ibidem*.

Presentando loro il modello della perfetta donna americana, erano convinti che le donne giapponesi sarebbero state incoraggiate non solo a cercare di somigliare loro per quanto riguarda l'aspetto fisico o il vestiario, ma le avrebbe indotte anche a pensare e ad agire come la loro controparte oltreoceano.

Per fare ciò, l'occupazione americana si servì di un totale controllo dei media giapponesi, (specialmente sulle riviste), operato sul territorio giapponese da due organi appositamente designati: il CDD, *Civil Censorship Detachment*, e il CI&E, *Civil Information and Education*.

Tramite il primo di questi due organi, gli alleati operarono una totale censura di qualsiasi contenuto antiamericano presente sulle riviste giapponesi: per fare un esempio, la rivista *Shufu to Seikatsu* venne censurata per il seguente contenuto, considerato come propaganda anti americana:

Young women in Japan are now busy imitating American styles, but from the point of view of natural features and taste, Japanese women can not be satisfied with the taste of such primary colors as used by the Americans.⁶⁶

Il CI&E aveva invece il compito di proporre gli ideali americani di bellezza, moda e femminilità tramite le più popolari riviste dell'epoca riservate al pubblico femminile, in modo da invogliare le lettrici ad avvicinarsi al modello di vita americano e di conseguenza ai suoi ideali: *Shufu no Tomo*, (L'amico delle casalinghe), *Fujin Kurabu* (Ladies Club), *Sutairu*, (Style), e *Sutairu Bukku* (Style Book) erano i principali veicoli di questa missione di americanizzazione delle donne giapponesi. L'invito a queste donne ad agire come i modelli americani presentati loro come il modello della "donna perfetta" andavano ad influenzare ogni singolo aspetto della loro vita domestica: nell'edizione del luglio 1946 di *Sutairu*, ad esempio, si invitavano le donne a interrompere la loro tradizionale dieta consistente di riso bianco, modifica che le avrebbe portate ad avere un fisico più somigliante a quello dell'impeccabile *american woman*⁶⁷.

È interessante notare come le immagini ideali di uomini e donne presentati dall'occupazione erano totalmente diversi. Nella famosa fotografia che ritrae l'imperatore Hirohito accanto al generale MacArthur, la differenza di altezza tra i due uomini è la prima cosa che salta all'occhio dell'osservatore, così come la differenza nel modo di porsi davanti alla macchina fotografica, con il generale torreggiante sull'imperatore: tutti dettagli volti a ritrarre la superiorità americana sull'ex nemico nipponico.

⁶⁶ Cit. in McAndrew, M. *Gendering Japan: The Promotion of U.S. Ideals on Womanhood and Beauty in Occupied Japan*, < <https://www.ceraunavoltalamerica.it/2011/05/gendering-japan/> > , 27 maggio 2011

⁶⁷ Yoneyama, L. *Liberation under Siege: U.S. Military Occupation and Japanese Women's Enfranchisement*, «American Quarterly», 57, 3, settembre 2005

La rappresentazione delle donne era invece totalmente opposta: con l'obiettivo di rappresentare anche visivamente l'acquisizione dei diritti che l'occupazione americana aveva concesso alle donne giapponesi, queste venivano rappresentate allo stesso livello dei soldati americani, mentre insegnavano loro dei passi di danza, con gli sguardi rivolti l'uno all'altra e non alla fotocamera.

A noi possono sembrare dettagli di poco conto, ma in un'epoca come quella del dopoguerra, le rappresentazioni fotografiche non si limitavano ad essere delle semplici stampe su carta, ma ognuna di esse era carica di significato.



Nonostante l'obiettivo degli americani fosse quello di spingere le donne giapponesi ad abbracciare un'ideologia democratica tramite l'imitazione di quella che fu presentata loro come la perfetta donna americana, l'occupazione si impegnò molto anche a far sì che queste persone tentassero per la prima volta di avere un interesse che andasse oltre la sfera domestica, di prendere quindi parte all'impegno civile, come si evince dalle parole di un addetto stampa del CI&E:

We try to sell them [Japanese mothers and wives] on the idea that the housewife must look outside of the home, as political and economic problems affect the home.⁶⁸

La politica per le donne e gli ideali di genere non viaggiarono mai su due binari differenti durante l'occupazione americana, ma furono entrambi due elementi chiave di cui gli alleati usufruirono per tentare di compiere il primo passo per la liberazione della società giapponese da quell'ideologia della “buona moglie, brava madre” che ormai impregnava qualsiasi aspetto della vita domestica giapponese.

3.3 La creazione di un Ufficio delle Donne

Come descritto nel paragrafo precedente, la presenza americana postbellica fu un elemento fondamentale per dare uno slancio alla promulgazione della prima legislazione per garantire l'uguaglianza di genere.

Dopo la nuova Costituzione e la Labor Standard Law, il principale obiettivo dell'occupazione era quello di stabilire un Ufficio delle Donne, in modo da assicurarsi che queste nuove regolamentazioni venissero adottate e rispettate. La creazione di quest'organo fu tuttavia molto travagliata: dalla proposta della sua creazione fino alla scelta dello staff al suo interno, questo Ufficio incontrò continue difficoltà, sia a causa dell'opposizione delle élite maschili giapponesi che dell'occupazione americana che non si dimostrò così aperta ed inclusiva come invece voleva dimostrare di essere.

La necessità di un Ufficio si fece infatti sempre più forte dopo la guerra: oltre alle difficoltà causate dalla mancanza di cibo causata dal conflitto, le donne dovettero fronteggiare un'ondata di licenziamenti seguita dal ritorno degli uomini ai loro posti di lavoro: servite solo come rimpiazzo nelle fabbriche durante la guerra, ora potevano ritornare al loro ruolo di madri e mogli. Il numero di donne lavoratrici subì infatti un grosso calo: nel febbraio del 1944 il numero di donne impiegate in postazioni di lavoro a contratto full-time si attestava a 5.25 milioni, ma già nel dicembre 1945 si registrò un drastico calo che portò il numero delle donne lavoratrici a solo 2.31 milioni⁶⁹.

Sin dall'inizio gli alleati avevano compreso la necessità della creazione di un organismo simile, consci della resistenza che le élite politiche giapponesi avrebbero opposte a queste nuove misure

⁶⁸ Cit. in McAndrew, M., *Lt. Ethel Weed through Her Letters: The Personal Reflections of a Woman in the U.S Occupation of Japan*, «U.S.-Japan Women's Journal», 55, 2019

⁶⁹ Mitsui, R. *Gendai fujin undōshi nenpyō*, National Library of Australia, 1963

politiche così innovative: lo SCAP infatti invitò sin da subito le leader politiche femminili a partecipare all'ideazione di quest'organo.

Inizialmente, gli americani lavorarono con l'obiettivo di costruire un Ufficio delle Donne sullo stampo di quello americano. Tuttavia, i background storici americani e giapponesi erano troppo diversi perché una semplice imitazione dell'Ufficio americano fosse efficace.

Questo Ufficio incontrò sin dall'inizio molte difficoltà per l'opposizione delle élite politiche ancora ancorate alla politica maschilista di stampo prebellico: le proposte delle donne in politica giapponesi di inserire l'Ufficio delle Donne prima nel Ministero degli affari interni, poi nel Ministero della Salute o in quello dell'Educazione vennero respinte una dopo l'altra.

L'iniziale obiettivo era quello di installare l'Ufficio all'interno del Ministero degli Affari Interni in quanto era l'organo più potente per quanto riguardava la regolamentazione della vita di tutti i giorni dei cittadini, compreso il controllo e la pianificazione di manifestazioni e associazioni. Questa proposta fu ideata da alcuni ufficiali del CI&E, che sostenevano l'importanza di installare il nuovo Ufficio all'interno di questo Ministero innanzitutto per evitare di ricadere nella situazione prebellica dove gli unici politici che avevano a cuore la situazione femminile si trovavano all'interno di agenzie senza quasi alcun potere, e per la necessità di creare un'agenzia che si prendesse in carico i problemi delle donne di tutti i ranghi della società, dalle casalinghe alle (poche) donne in carriera. L'obiettivo era quindi quello di creare un potente comitato indipendente, totalmente concentrato sulla componente femminile e sulle sue problematiche⁷⁰.

Tuttavia, questo Ministero era anche caratterizzato da uno stampo fortemente oppressivo, basato sulle rigide tradizioni del sistema dello *ie*. Questa proposta non incontrò opposizione solo dalle élite politiche giapponesi, ma la stessa occupazione americana si dimostrò contraria: il Presidente della Sezione Governativa dello SCAP dichiarò le sue intenzioni di rifiutare l'inserimento dell'Ufficio all'interno di quella sezione governativa, perché avrebbe incoraggiato la separazione d'interessi fra i sessi e avrebbe causato attriti con il governo giapponese⁷¹. Ragion per cui, la proposta venne respinta.

Lo stesso accade per quanto riguarda gli altri due Ministeri, quello dell'Educazione e quello della Salute, sempre a causa dei Quartieri Generali dell'occupazione, che temevano che questa mossa avrebbe causato un eccessivo accentramento di potere nelle mani dei responsabili dell'Ufficio.

⁷⁰ Parr. S. J. *The Politics of Women's Rights*, Ward, R. E., Yoshizaku, S. «Democratizing Japan: The Allied Occupation», Honolulu: University of Hawaii Press, 1987, pp. 221-252

⁷¹ *Ibidem*.

Tutto ciò va a testimonianza del fatto, precedentemente accennato, che il generale MacArthur non aveva in realtà così a cuore i problemi delle donne come si voleva che trasparisse: addirittura, temeva che il suffragio universale avrebbe peggiorato la condizione delle donne invece che migliorarla, in quanto esse, non essendo in grado di votare, avrebbero danneggiato le élite politiche che invece avevano a cuore il benessere dell'unità della famiglia ⁷².

Anche le opinioni dei diversi politici giapponesi su questo Ufficio erano contrastanti: il Partito Social Democratico, il primo al governo con l'emissione della nuova Costituzione, spingeva per la creazione di un organo indipendente da qualsiasi Ministero, proposta che difficilmente sarebbe stata accettata dallo SCAP. Anche all'interno del Partito stesso vi erano opinioni contrastanti: Kato Shizue, membro del Partito che aveva particolarmente a cuore la valorizzazione delle donne come forza lavoro ed è degna di nota per la sua preoccupazione per la questione dei metodi di contraccezione e della prevenzione delle malattie veneree, si dimostrò la più entusiasta per quanto riguardava la costruzione di un Ufficio indipendente. In contrasto, Tanino Setsu era contraria all'idea della creazione di un organo a sé ma riconosceva il bisogno di un'agenzia per la protezione delle donne.

Un grande aiuto alle politiche giapponesi fu dato da Helen Mears, l'unica donna americana facente parte del Comitato del Lavoro dei Quartieri Generali. Fin dall'inizio questa burocrata aveva preso a cuore la delicata situazione delle donne giapponesi e non aveva timore di denunciare l'ipocrisia degli alleati: in uno dei suoi report descrisse ad esempio come i Quartieri Generali avessero ordinato al governo di abolire il sistema di prostituzione presente all'epoca, ma allo stesso tempo permettevano la prostituzione per venire incontro ai bisogni dei soldati americani ⁷³.

Mears fu quindi l'unica vera alleata delle femministe nipponiche nel periodo del dopoguerra. Per promuovere la loro condizione, ella propose un "Ufficio delle Donne e dei Minori", nomenclatura inizialmente ripudiata dalle donne giapponesi in quanto avrebbe accentuato ulteriormente l'idea, già profondamente radicata nella società giapponese dell'epoca, dell'associazione del ruolo della donna a quello della madre.

Come già accennato, l'occupazione americana era reclutante a garantire quelli che considerava "eccessivi" poteri alle donne per paura di un eccessivo accentramento di potere, ma le pressanti richieste delle donne giapponesi supportate da Mears non poterono più essere ignorate. Lo SCAP chiese quindi al governo giapponese di preparare una bozza per la creazione del Ministero del

⁷² Ichikawa, F. *Nippon fujin mondai shiryō shūsei*, 2, 1978, p. 613

⁷³ Cohen, T. *Remaking Japan: The American Occupation As New Deal*, The Free Press, 1987, pp. 108-110

Lavoro, la quale venne però giudicata totalmente inadeguata dai Quartieri Generali in quanto non conteneva alcuna indicazione per la creazione di un Ufficio delle Donne.

Dopo quasi un anno di trattative e di continui rifacimenti delle bozze presentate agli alleati, il primo settembre del 1947 venne creato l'Ufficio delle Donne e dei Minori (da qui UDM) all'interno del nuovo Ministero del Lavoro e insieme alla loro creazione venne emanata la Labor Standard Law, di cui già trattato in precedenza.

3.3.1 La selezione del personale

Questo nuovo organo governativo incontrò molte difficoltà sin dall'inizio. Il primo passo da compiere dopo la sua fondazione fu la creazione di uno staff appropriato. Non era una regola scritta, ma tra il governo giapponese e l'occupazione americana si concordò sul fatto che si sarebbe dovuta nominare una donna. È molto esemplificativo per quanto riguarda il coinvolgimento delle donne in politica il fatto che all'epoca che non vi fosse alcuna donna burocrata facente parte dell'ala esecutiva del governo nominabile per questa carica.

Come già accennato, all'interno del Partito Social Democratico, il governante all'epoca, vi furono sin dall'inizio di queste trattative per la creazione dell'UDM molti scontri tra le donne facenti parte di quest'ala politica, in particolare Shizue Katō e Setsu Tanino.

Katō inizialmente propose al CI&E Sugi Yamamoto, non negando le sue relazioni con le autorità militari giapponesi durante la guerra ma sottolineando il suo disappunto per il passato militarista di Yamamoto: così facendo criticava implicitamente anche il coinvolgimento di Tanino nei piani alti della burocrazia militare postbellica. Ma dopo una decina di giorni, in un'altra lettera a un membro del CI&E, Katō ritirò la sua precedente richiesta per proporre Kikue Yamakawa, in quanto come lei membro del Partito Social Democratico.

Gli alleati accettarono questa proposta, ritenendo Yamakawa un'ottima candidata per i suoi precedenti di acceso attivismo, tra i quali è doveroso menzionare la prima organizzazione socialista per le donne oppresse dal sistema di proprietà privata prebellico, la Società dell'Onda Rossa. Questa burocrata accettò di buon grado la richiesta di presiedere come direttrice dell'UDM, divenendo così la prima donna socialista a ricoprire una posizione di alto rango all'interno della politica.

3.3.2 Le difficoltà del neonato Ufficio per le Donne e i Minori

Yamakawa dimostrò un forte impegno sin dall'inizio per assicurarsi che le nuove normative vigenti venissero rispettate, ma non fu facile combattere l'élite politica maschile dell'epoca, ancora fortemente radicata ai valori tradizionali e comunque per la gran parte già contraria in partenza alla creazione di un organismo simile.

Ad esempio, per quanto riguarda gli uffici locali, Yamakawa voleva assicurarsi che fossero presidiati da autorità femminili, che ovviamente potevano comprendere al meglio i problemi delle donne locali⁷⁴, ma solo ventisei candidate su quarantasei totali vennero accettate dai burocrati responsabili dell'assegnazione dei posti, e di queste ventisei donne quasi nessuna aveva una preparazione accademica sufficiente ma erano quasi tutte novelle al lavoro burocratico, a causa dell'esclusione dall'istruzione di alto livello che subirono le donne specialmente durante la guerra.

Le difficoltà che questo nuovo organismo dovette fronteggiare fin dall'inizio testimoniano come la società giapponese dell'epoca non fosse ancora pronta per accogliere un cambiamento così repentino.

Rischiò addirittura più volte di venire eliminato perché il governo non era disponibile a garantirgli il budget necessario alla sopravvivenza: addirittura, nel 1949 il Ministero del Lavoro stesso tentò di eliminare l'UDM come una delle misure per ridurre i costi del budget.

Questo Ufficio venne fin da subito marginalizzato all'interno del governo, tanto da ricevere il soprannome di "Isola delle Amazzoni". Lo staff femminile veniva trattato come un mero subordinato degli uomini burocrati, che addirittura si lamentarono che il loro bagno fu trasformato in un bagno femminile e che quindi dovevano recarsi alla toilette di un altro piano. Questo all'apparenza banale esempio dimostra invece l'esclusività della politica giapponese dell'epoca: gli edifici governativi non erano nemmeno dotati di bagni per le donne⁷⁵.

L'ideazione e lo sviluppo di questo organismo ci testimonia quattro fatti:

- L'Ufficio delle Donne e dei Minori si può considerare come la contraddizione tra il "vecchio" Giappone e il "nuovo" Giappone: il fatto che questo Ufficio venne posto all'interno del nuovo Ministero del Lavoro era estremamente innovativo, perché per la prima volta l'immagine della donna giapponese venne associata al concetto di lavoro, ma allo stesso

⁷⁴ Ogawa, M. *The Establishment of the Women's and Minors' Bureau in Japan*, «U.S.-Japan Women's Journal» 13, 1997, pp. 77-78

⁷⁵ Yamakawa, K. *Otoko no kuni: Nippon*, Domesu shuppan, 3, 1984

tempo il nome dell'Ufficio rimandava alla tradizionale associazione della donna come madre.

- I Quartieri Generali dello SCAP ebbero un ruolo contraddittorio: se da una parte l'occupazione americana diede uno slancio alla società e all'uguaglianza di genere grazie alla nuova Costituzione e alle leggi che impose, dall'altra abbracciava l'idea della donna ancora legata al concetto di famiglia e madre, come dimostra il nome dell'UDM, e non sempre si dimostrò particolarmente entusiasta nel supportare le richieste delle donne.
- Le donne giapponesi dimostrarono un entusiasmo senza precedenti nell'esercitare quei diritti che si videro garantiti per la prima volta, senza i loro sforzi per presentare il piano per la sua creazione, per la selezione dello staff e per evitare che venisse abolito per il risparmio sul budget, probabilmente l'Ufficio non avrebbe mai visto la luce.
- Il governo socialista fu un fondamentale catalizzatore per la nascita dell'UDM: fu grazie alla sensibilità verso queste tematiche di Tetsu Katayama, primo Primo Ministro con la nuova Costituzione, che venne deciso di instaurare l'UDM all'interno del Ministero del Lavoro appena dopo la sua inaugurazione, in contrasto con il precedente, oppressivo governo di Shigeru Yoshida.

3.4 Analisi casi legali

Come visto in precedenza, i provvedimenti legali americani uniti all'improvviso boom tecnologico e industriale misero il Giappone di fronte a una repentina e inevitabile evoluzione in tutte le parti della società. Al tempo, nessun paese al mondo, ovviamente, poteva affermare di garantire una totale parità dei sessi sul campo lavorativo, ma la gravità della situazione che le donne giapponesi erano costrette a fronteggiare era troppo ovvia per continuare a essere ignorata.

La Labor Standard Law del 1947 promulgata grazie all'occupazione americana non garantiva solamente l'equità tra i sessi per quanto riguarda le quote di stipendio mensile ⁷⁶, ma prevedeva anche una serie di misure cautelari volte a garantire la sicurezza delle donne nei loro momenti più delicati: ricordiamo il congedo mestruale e quello per maternità ⁷⁷.

Tuttavia, l'imposizione di queste leggi e della nuova Costituzione sotto il controllo del neonato Ufficio per le Donne e i Minori sarà stata sufficiente per garantire lo slancio della società

⁷⁶ **Article 4.** An employer shall not engage in discriminatory treatment of a woman as compared with a man with respect to wages by reason of the worker being a woman.

⁷⁷ Vedi paragrafo 3.2.2.

giapponese verso il radicamento del concetto di uguaglianza di genere in tutte le parti della società, a prescindere dalla presenza o meno di leggi?

Questo paragrafo si concentrerà sull'analisi dei comportamenti delle aziende giapponesi e su come fossero in grado di sviare i provvedimenti previsti dalle nuove legislazioni grazie ad alcune peculiarità del mondo del lavoro giapponese dell'epoca, che dimostrano la scarsa efficacia dell'UDM nel governo giapponese.

Dal dopoguerra fino all'inizio degli anni '70 il Giappone andò incontro a un incredibile miracolo economico: durante i primi anni di ripresa dalla guerra, il PIL del paese cresceva al notevole ritmo medio annuale del 7.1%, tanto da arrivare a superare quello della Gran Bretagna del 95% nel 1973, e addirittura del 120% nel 1991, ultimo anno prima dello scoppio della bolla economica ⁷⁸.

A queste rapide trasformazioni ed evoluzioni dell'economia giapponese seguì un improvviso sviluppo delle industrie del settore terziario e di conseguenza la creazione di un grande numero di posti di lavoro di cui usufruirono anche le donne ⁷⁹, come dimostrato dalle tabelle che seguono:

80

	Primary %	Secondary %	Tertiary %	Total # (million)
1920	67.5	17.7	14.8	
1950	61.2	13.2	25.6	13.9
1960	43.1	20.2	36.7	17.1
1970	26.2	26	47.8	20.4
1975	18.4	25.7	55.7	19.6
1980	13.2	28.3	58.4	21.4
1985	10.6	28.3	60.8	23
1990	8.5	27.3	63.8	25.4

Tabella 1 Distribuzione di donne lavoratrici giapponesi per settore industriale

⁷⁸ Gerschenkron, A. *Economic Backwardness in Historical Perspective: A Book of Essays*, Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press, 1962

⁷⁹ Takada, M. *Japan's Economic Miracle: Underlying Factors and Strategies for the Growth*, 1999

⁸⁰ Statistics Bureau, Management and Co-ordination Agency, *Population Census for 1920-90*, 1992

Females Employees By Occupation

Occupation	Percentage distribution			Share of women against total		
	1960	1970	1985	1960	1970	1985
Professional & technical workers	9.0	9.1	13.6	33.3	40.7	46.8
Managers & officials	0.3	0.5	0.9	2.5	3.8	6.8
Clerical & related workers	25.4	30.9	32.8	35.9	46.9	53.1
Sales workers	8.7	10.2	11.8	34.7	32.6	31.5
Farmers, lumbermen & fishermen	3.6	0.9	0.6	32.9	23.8	26.3
Mining & quarrying	0.3	0.1	0.0	5.7	10.0	0.0
Transport & communication	0.7	2.0	0.7	5.3	10.1	5.2
Craftsmen & production process workers	35.9	26.6	22.7	26.9	25.9	26.7
Laborers		6.0	5.6		33.2	42.2
Service workers	16.1	13.7	11.2	54.8	56.2	50.9
Total (Number, in 10,000)	100.0% (738)	100.0% (1,096)	100.0% (1,548)	31.1%	33.2%	35.9%

Tabella 2 Impiegate donne per tipo di occupazione

Questo nuovo stile di vita spinse un maggior numero di donne all'interno del mercato del lavoro incoraggiando le loro attività al di fuori del nucleo familiare, e di conseguenza migliorò anche la loro condizione sociale: in quegli anni si riscontrò infatti un'estensione dell'aspettativa di vita delle donne, da 58.3 anni nel 1940 a 78.9 nel 1979⁸², e una diminuzione del tasso di fecondità, quindi del numero medio di bambini per donna, da 5.12 prima della Seconda guerra mondiale a 2.82 nel 1987.

Un risvolto negativo di questa evoluzione fu la nascita della Curva a M⁸³, poiché nonostante il fatto che vi fu un positivo incremento del numero di donne sposate che partecipavano alla forza lavoro del paese, le stesse abbandonavano la carriera al matrimonio per poi tornare al posto di lavoro, spesso part-time, dopo aver cresciuto i figli.

⁸¹ The Ministry of Labour, *Report on Female Workers*, 1986

⁸² The Japan Labor Institute, 1980

⁸³ Vedi Paragrafo 1.2.1.

È doveroso citare inoltre il miglioramento della situazione femminile per quanto riguarda l'istruzione: come si vede dal grafico che segue, negli anni '50 la percentuale di donne laureate⁸⁴ si attestava tra il 5% e il 10%, ma già nel 1979 questa percentuale era arrivata al 33.8%: questo miglioramento fece sì che le donne che avevano ricevuto un più alto livello di istruzione fossero orientate a una carriera più lunga e completa.

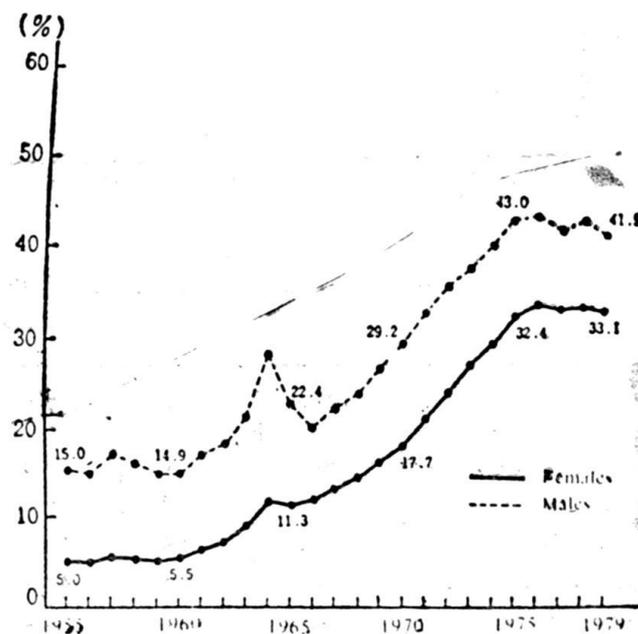


Figura 4 Education Ministry, Basic School Survey

Tuttavia, questa nuova categoria di donne orientate alla carriera più che alla famiglia fu ostacolata dall'ambiente fortemente misogino caratterizzante delle aziende giapponesi dell'epoca.

3.4.1 La misoginia interiorizzata delle aziende giapponesi negli anni '70

Negli anni '60 e '70 l'Ufficio delle Donne e dei Minori operò una serie di ricerche volte ad analizzare la situazione della *gender equality* all'interno delle aziende. Il risultato dimostra come le previsioni dell'occupazione americana sull'efficacia delle legislazioni imposte nel periodo del dopoguerra si siano dimostrate fallaci: secondo i dati raccolti, infatti, il 73% delle imprese protagoniste della ricerca condotta restringevano la loro assunzione di laureati solo agli uomini,

⁸⁴ Con "laureate" qui si intende le donne che avevano completato il ciclo di studi comprendente due anni di scuole superiori e quattro di università.

⁸⁵ Education Ministry, *Basic School Survey*, 1980

l'83% aveva delle posizioni che non consentivano l'accesso alle donne e il 43% non prevedeva alcuna possibilità di promozione per le donne.

La Labor Standard Law perse la sua efficacia con l'allontanamento degli alleati dal territorio giapponese, e l'UDM non aveva abbastanza forza per costringere le potenti aziende giapponesi ad applicarla con serietà. Ad esempio, poiché l'Articolo 4 prevedeva che non vi fossero discriminazioni per quanto riguarda gli stipendi, le grandi aziende evitavano di assumere donne con alti risultati accademici, in quanto sarebbero state costrette a pagare queste impiegate allo stesso modo dei loro corrispettivi maschili con lo stesso titolo di studio: assumendo quindi donne con un livello di istruzione più basso, potevano garantire loro una paga più bassa rispetto agli uomini senza infrangere, almeno direttamente, le previsioni della legge.

Queste pratiche discriminatorie rimanevano quindi impunte non solo per l'assenza di una legislazione volta alla protezione delle donne, ma anche per dei meccanismi interni al mercato del lavoro giapponese⁸⁶, in particolare il *nenkō joretsu*, ovvero quel sistema per cui un impiegato viene promosso in prossimità della sua pensione e riceve un salario sempre maggiore con l'avanzare degli anni di contributi⁸⁷: ovviamente questa pratica andava a totale svantaggio delle donne che, interrompendo la loro carriera al tempo del matrimonio o della nascita di un figlio e tornando poi al lavoro saltuariamente tramite dei contratti part-time interrompevano la continuità lavorativa e quindi ogni loro possibilità di costruirsi una carriera sempre in evoluzione con uno stipendio conseguentemente proporzionale andava in fumo. Un esempio di come queste dinamiche venissero volutamente utilizzate dalle aziende per favorire i lavoratori di sesso maschile è il caso della Tokyo Electric Power Co., che alla richiesta dei comitati del lavoro di innalzare l'età di pensionamento per i lavoratori, fece la proposta di un sistema di pensionamento anticipato per le donne, che sarebbero quindi state costrette a ritirarsi dal lavoro una volta sposate⁸⁸.

È noto il fatto che in Giappone il contenzioso difficilmente porta a qualche significativo cambiamento sociale come accadrebbe invece negli Stati Uniti d'America o in qualsiasi altro stato occidentale avanzato. Tuttavia, è utile per rendere noto alla società il problema in questione, in particolare nei casi delle minoranze. In questo caso di studio, i contenziosi portati avanti dalle impiegate che subirono qualche tipo di discriminazione non ebbero alcun effetto diretto sulle aziende e sul loro comportamento nei confronti delle donne assunte, ma contribuirono a sensibilizzare il pubblico sulla delicata e ingiusta situazione in cui si trovavano.

⁸⁶ Takahashi, H. *Josei gyōsei 50nen wo kaiko shite*, 2000

⁸⁷ Oi, M. *Japan seeks alternatives to its pay system*, BBC News Japan, < <https://www.bbc.com/news/35868599> >, 22 marzo 2016

⁸⁸ Sakamoto, F. *Fujin no kenri, gendai no jinken sōsho*, Kyoto Hōritsu Bunkasha, 1973

Seguono in questo paragrafo alcuni brevi esempi che dimostrano la diffusione di queste pratiche discriminatorie nel sistema delle grandi aziende giapponesi e dei provvedimenti presi dalle donne che scelsero di denunciare queste ingiustizie. Questa serie di casi può essere divisa in due parti in base al tipo di discriminazione, la prima più facile da rintracciare in quanto riguardante espliciti atti discriminatori in materia di stipendio o di pensioni, la seconda più invisibile in quanto indiretta, ovvero discriminazione per quanto riguarda assunzioni e promozioni.

3.4.2 Il caso Sumitomo Cement

Negli anni '60, questa compagnia era nota per aver adottato delle pratiche estremamente discriminatorie, in particolare per quanto riguarda il sistema di assunzione, che includeva cinque principi per quanto riguarda il reclutamento del personale femminile:

1. Tutte le nuove assunte avrebbero dovuto avere almeno il diploma di scuola superiore, altrimenti non sarebbero state considerate in partenza.
2. Tutte le nuove assunte sarebbero entrate in carriera nel rango più basso dell'azienda, a prescindere dal loro titolo di studio o dall'esperienza lavorativa.
3. Le loro mansioni si sarebbero limitate a ruoli di supporto alla componente maschile, come segretarie o tipografe, senza alcuna possibilità di promozione.
4. Non vi era alcuna possibilità di trasferimento della sede lavorativa o di cambi di lavoro una volta assunte.
5. Tutte le neoassunte erano obbligate a firmare un contratto che le vincolava a ritirarsi al matrimonio o una volta raggiunti i 30 anni di età⁸⁹.

Su questo quinto punto in particolare si concentra questo caso. Setsuko Suzuki era al tempo un'impiegata di quest'azienda, e come tutte le altre neoassunte firmò il contratto che prevedeva il suo ritiro una volta sposata. Questo però non accadde: Suzuki, una volta sposata, si rifiutò di lasciare il posto e di conseguenza venne licenziata.

Due anni dopo l'accaduto, la Corte di Tokyo dichiarò illegale le pratiche di assunzione del personale femminile della Sumitomo perché in contrasto con l'Articolo 90 del Codice civile, e stabilì che il numero di anni lavorativi delle donne venisse esteso, ma non si pronunciò sulle

⁸⁹ Upham, F. *Law and Social Change in Postwar Japan*, Harvard University Press, 1987, pp. 176-184

differenze di stipendio, che anzi difese, poiché riteneva le donne “inefficienti” per quanto riguarda la produttività e queste differenze erano quindi giuste e ragionevoli⁹⁰.

La compagnia rispose con un comunicato dove sosteneva che Suzuki aveva firmato il contratto iniziale dove le differenze di stipendio erano chiaramente delineate, e proporzionali in base all'importanza della posizione occupata⁹¹.

3.4.3 Il caso Furukawa Mining

La Furukawa Mining fu accusata di licenziare esclusivamente donne sposate durante un periodo in cui affrontò particolari ristrettezze economiche.

A differenza della Sumitomo, questa compagnia ammise di aver sollevato queste donne dai loro incarichi ma negò qualsiasi movente discriminatorio dietro questi licenziamenti.

Durante il periodo di recessione, la compagnia decise che quindici posizioni all'interno della fabbrica erano superflue e sacrificabili per il benessere economico dell'azienda. Di queste quindici posizioni, cinque erano posizioni di rilievo tutte occupate da uomini, le rimanenti dieci erano invece posizioni di supporto tutte occupate da donne, otto delle quali erano sposate.

Di questi quindici dipendenti “non indispensabili”, solo alle dieci donne venne richiesto di rassegnare le dimissioni. La dipendente che rifiutò venne comunque licenziata.

La compagnia si difese dalle accuse di discriminazione dicendo che per decretare chi dovesse essere licenziato non si era basata sul sesso degli impiegati, ma semplicemente sul fatto che quelle dieci posizioni, casualmente tutte occupate da donne, non portavano di fatto alcun beneficio alla compagnia ed erano quindi sacrificabili.

Ma come abbiamo visto, era norma per le compagnie relegare il personale femminile a ruoli secondari e di poco conto, quindi in occasioni di taglio del personale queste dipendenti erano ovviamente i primi bersagli.

La Furukawa sottolineò inoltre come nove delle dipendenti rassegnarono volontariamente le loro dimissioni dopo l'invito della compagnia, e che in passato le donne sposate si licenziavano comunque poco tempo dopo il matrimonio. L'azienda dimostrò quindi una totale indifferenza alle possibili difficoltà economiche in cui sarebbero incappate queste donne dopo il licenziamento,

⁹⁰ Upham, F. *Law and Social Change in Postwar Japan*, Harvard University Press, 1987, p. 133.

⁹¹ Upham, F. *Law and Social Change in Postwar Japan*, Harvard University Press, 1987, pp. 176-184.

confidando nello stipendio dei mariti, e la Corte d'appello non indagò ulteriormente, affidandosi esclusivamente alle dichiarazioni della compagnia⁹².

3.5 Conclusioni

Questi due esempi ci dimostrano come il sistema giudiziario giapponese non avesse alcuna efficacia nei casi di discriminazione indiretta basata sul sesso, poiché in questi due e in diversi altri casi⁹³ le Corti si schierarono dalla parte delle aziende che erano colpevoli di questi atti discriminatori

Inoltre, anche nel caso di una donna che avesse denunciato qualche atto discriminatorio, il massimo che poteva ottenere era un risarcimento monetario, ma mai una possibilità di richiedere alla compagnia di appartenenza un equo trattamento per quanto riguarda l'assunzione o lo stipendio.

La maggioranza degli studi che si concentrano sul processo che porterà alla promulgazione della EEOL del 1986 e su questi casi legali tende ad attribuire le colpe solo ai datori di lavoro che compivano questi atti discriminatori. Tuttavia, per quanto siano ovvie le loro colpe, bisogna anche attribuirne una parte ai gruppi femministi, alle unioni del lavoro e ai mass media che raramente prestavano attenzione a questi casi o cercavano di reagirvi. E la ragione principale per l'indifferenza di questi gruppi sociali è causata dalla distorta consapevolezza di genere che le donne al tempo avevano, frutto di tutte quelle costruzioni sociali di cui abbiamo parlato all'inizio di questo capitolo, che valorizzavano prima di tutto la donna come moglie e madre.

Inoltre, con l'aumento di questi casi di discriminazione e di conseguenza dei contenziosi, emerse sempre di più la debolezza dell'Ufficio delle Donne e dei Minori, che non aveva alcun potere al di fuori del proprio Ministero di appartenenza, simbolo di una società giapponese che non era adeguatamente avanzata, in termini di ideologia e morale, a combattere per l'uguaglianza dei sessi.

⁹² Upham, F. *Law and Social Change in Postwar Japan*, Harvard University Press, 1987, pp. 134-137.

⁹³ Nel caso della Tokyo Heavy Metals ci vollero più di dieci anni perché gli atti discriminatori della compagnia venissero riconosciuti come tali e dichiarati illegali.

4. La Equal Employment Opportunity Law

Come descritto nel capitolo precedente, per tutto il periodo del dopoguerra le donne continuarono a soffrire di una perpetuata discriminazione causata dall'indifferenza di molti direttori generali delle aziende alle nuove norme.

Nonostante il miglioramento generale della situazione economica caratterizzante il Giappone della seconda metà del ventesimo secolo, infatti, il mito della casalinga a tempo pieno continuava a persistere. Secondo uno studio operato dal governo giapponese nel 1972 e nel 1979 (Figura 5)⁹⁴, il 69% delle donne intervistate concordava sul fatto che la felicità risiedeva nel matrimonio, e il 68% sul fatto che il dovere di una donna era prendersi cura della casa e quello del marito avere una solida carriera. Anche le motivazioni sul matrimonio dimostravano ancora la mentalità del doversi sposare in quanto era un passaggio naturale della vita.

	Females		Males	
	1979 (4,590 persons)	1972 (16,645 persons)	1979 (3,649 persons)	1972 (2,413 persons)
A woman should get married because a woman's happiness is in marriage	32	40	33	36
A woman should get married because she will gain emotional and economic stability	21	21	23	22
A woman should get married because it's the natural thing to do	18	20	22	26
Marriage is not necessary if a woman can support herself	23	13	13	7
A woman should never get married because it will restrict her freedom	0	0	0	0
Don't know	6	6	9	9
Total	100	100	100	100

Figura 5 Opinion on Women and Marriage

Com'è possibile, dunque, che nonostante tutte le nuove normative e la diffusione dei movimenti femministi la discriminazione di genere e la mentalità che ne era la causa continuassero imperterrite?

⁹⁴ Public Relations Office, *Survey of Attitudes on Women, 1972 - 1979*

Questa situazione era causata, oltre da un retaggio della mentalità della *ryōsai kenbo*, anche da dei meccanismi intrinseci al mercato del lavoro giapponese che continuavano a essere incoraggiati dal governo stesso. Un esempio è la deduzione delle tasse per le donne sposate (*haigūsha kōjo*) ancora vigente: fino al 2018, questa legge forniva una tassazione più favorevole alle famiglie nelle quali la moglie non guadagnava oltre un certo limite (1.03 milioni di yen), favorendo quindi la vita da casalinghe o al massimo un irregolare contratto di lavoro part-time⁹⁵ in modo da ottenere questo tipo di sconto. Nonostante le nuove normative in materia lavorativa, il numero di donne impiegate tramite contratti part-time continuava ad aumentare: dal 8,9% del 1960 si registrò un incredibile aumento di impiegate part-time, fino ad arrivare a uno scoraggiante 22% del 1985, in concomitanza con la promulgazione della EEOL⁹⁶. Anche la mancanza di strutture adeguate per anziani contribuiva alla convinzione popolare che le donne dovessero rimanere a casa a occuparsi della casa e della famiglia.

Ma il più importante e significativo di questi meccanismi è il sistema a doppia pista per le assunzioni, sviluppatosi principalmente dopo la Prima guerra mondiale ma che conobbe un incremento nel suo utilizzo in concomitanza con lo sviluppo economico della seconda metà degli anni '50.

Questo sistema viaggia su due binari: da una parte, vi è il sistema *dekasegi*, ovvero quella fetta di lavoratori che può essere assunta o licenziata semplicemente in base alla domanda del mercato. L'altro è il sistema di assunzione a vita, *shūshin koyōsei*. Il problema di fondo con questi meccanismi di assunzione è che in molti casi erano assegnati semplicemente in base al sesso, e non sulla base di meriti o contributi: negli anni '70, le donne costituivano il 15.1% della forza lavoro impiegata tramite il sistema *dekasegi* e non vi è quasi traccia di presenza femminile nel sistema *shūshin koyōsei*⁹⁷.

Le donne erano quindi generalmente trattate come forza lavoro *dekasegi* in quanto fornivano quel tipo di lavoro a breve termine e più economico utile nelle economie pianificate tipiche del sistema giapponese.

⁹⁵ «In 1974, a male worker having a wife and child and earning ¥110,000 (\$1,100, \$1~ 100) pays ¥ 7,200 (\$720) per year for income tax, while a single woman earning the same amount has to pay ¥ 55,000 for the income tax», Asahi Shimbun, 4 aprile 1975

⁹⁶ Ministry Of Labor, Bureau of Women's Affairs, *Female labor statistics*, 1986

⁹⁷ Ministry of Labor, Women and Minors Bureau, *Actual Conditions of Women Labor*, 1974, p. 93

4.1 Verso la costruzione della legge

Prima dell'Anno Internazionale delle Donne del 1975, punto di svolta per la politica femminista giapponese, una parte consistente della società giapponese era quindi rimasta relativamente indifferente a questa discriminazione, nonostante ormai dagli anni '40 il principio dell'uguaglianza di genere fosse stato stabilito dalle Nazioni Unite come segue:

The people of the United Nations determine to reaffirm faith in fundamental human rights, in the dignity and worth of the human person, in the equal rights of men and women.⁹⁸

Verso la fine del 1975, nelle TV giapponesi apparve una pubblicità di *noodles* istantanei, nella quale una donna, cucinando la pietanza, si indica dicendo "Io sono quella che li prepara!" (*Watashi, tsukuru hito*) e l'uomo risponde "Io sono quello che li mangia!" (*Boku, taberu hito*)⁹⁹.

Questo slogan è solo un esempio dei tanti presi di mira dai gruppi femministi degli anni '70, ma questo in particolare produsse un grosso scandalo che pose le basi per la nascita del Gruppo d'Azione per l'Anno Internazionale delle donne.

Un aspetto interessante del femminismo degli anni '70 è che iniziò a concentrarsi molto sul versante politico dei diritti delle donne, quindi sulla donna come possibile leva per un cambiamento radicale della società: il manifesto di Mitsu Tanaka per il gruppo *Tatakau onna*, ("Donne combattenti") del 1970 fu il primo manifesto pubblico da parte di un gruppo femminista che affermava con forza che le donne non volevano più essere considerate come l'anello debole:

According to the masculine consciousness which shapes our understanding of sexuality, men are unable to see a woman as an integrated whole who has both the emotional quality of gentleness and the sexuality which is the physical expression of this gentleness. As far as men are concerned, a woman is split into two images -either the expression of maternal love: a "mother", or a vessel for the management of lust: a "toilet".¹⁰⁰

Questo articolo dimostrò un totale rifiuto delle caratteristiche della donna indicate fino a quel momento proprio come gli elementi che rendevano una donna tale: qui infatti non vediamo rigettati solo i ruoli della donna, primo fra tutti quello di madre, ma anche le caratteristiche caratteriali (vediamo qui citata la gentilezza, ad esempio).

⁹⁸ Cit. in Karl, M. *Women and Empowerment: Participation and Decision Making Women and World Development Serie.*, Atlantic Highlands, 1995

⁹⁹ Toyo Keizai Online, *Aji no su ga nagashita "Tondemonai" seisabetsu CM* < <https://toyokeizai.net/articles/-/43365> >

¹⁰⁰ Cit. in Mackie, V. *Feminism in Modern Japan*, Cambridge University Press, 2003, p. 144

Tanaka si dimostrò particolarmente entusiasta non solo nel tentativo di cancellare quegli stereotipi di genere che avevano caratterizzato la società giapponese fino a quel momento, ma anche nel portare avanti un'ideologia scandalosa per il tempo, ovvero della sessualità come metodo di comunicazione tra uomini e donne, condannando la soppressione della sessualità femminile.

Con le voci sempre più forti che chiedevano un trattamento egualitario, la consapevolezza del diritto di uguaglianza si fece sempre più forte tra le componenti femminili dei più disparati strati della società: in una ricerca condotta dall'ufficio del Primo Ministro in due anni differenti, nel 1979 e poi nel 1984, alla domanda "Le condizioni di uomini e donne all'interno della società sono differenti?", la percentuale di uomini e donne che aveva risposto affermativamente nel 1979 era del 60%, ma nel secondo stadio della ricerca queste percentuali si erano alzate al 70% per gli uomini e all'80% per le donne.

La sensibilità verso queste tematiche iniziò a farsi strada anche nel mercato del lavoro: nonostante alcuni meccanismi interni a questo sistema rimasero immutati, come abbiamo visto nel caso del lavoro part-time, nel corso degli anni settanta le imprese iniziarono a dimostrarsi più inclusive e più attente al problema della discriminazione.

Nonostante ciò, si era ancora molto lontani dal raggiungimento delle eguali opportunità lavorative per uomini e donne, e una ricerca condotta dal Ministero del Lavoro tra il 1975 e il 1984 ci fornisce dei risultati molto esemplificativi di questa situazione:

- Nel 1977 il 92% delle compagnie intervistate dichiarò che prevedeva una serie di lavori destinati solamente a uomini, per le quali le donne non avevano alcuna possibilità di assunzione. Nel 1984 questa percentuale si era abbassata al 63%, dato ancora estremamente alto.
- Per quanto riguarda il training dei neoassunti, nel 1981 il 40% delle aziende forniva un periodo di formazione indiscriminato nei contenuti tra uomini e donne, ma un altro 40% forniva insegnamenti differenti in base al sesso di appartenenza, e addirittura un 20% non forniva alcun tipo di formazione alle neoassunte.
- Il 56% delle compagnie esaminate nel 1984 forniva alle donne delle possibilità di promozione a posizioni manageriali, contro il 48% del 1977^{101 102}.

Questi dati ci testimoniano quindi come, nonostante dei leggeri miglioramenti, quello giapponese non era ancora un ambiente pronto ai cambiamenti strutturali che la legge EEOL avrebbe proposto

¹⁰¹ Ministry of Labour, *Survey on the Personnel Management of Female Workers*, 1985

¹⁰² Ministry of Labour, *Conditions Surrounding the Personnel Management of Female Workers*, 1985

qualche anno più tardi. Né da parte del mercato del lavoro, né da parte di molte donne giapponesi, che continuavano a vedere la casa e la famiglia come la loro vera carriera. Com'è possibile, quindi, che nel giro di un paio d'anni una legge per l'epoca innovativa come la EEOL fece il suo ingresso nella politica giapponese? Quali sono le forze entrate in gioco che permisero un avvenimento simile?

L'Anno Internazionale delle Donne ebbe un impatto profondissimo sulla politica giapponese, poiché le potenze straniere si resero conto della condizione ancora arretrata in cui versava il Giappone per quanto riguarda le politiche di uguaglianza.

Come vedremo nei prossimi paragrafi, la pressione internazionale fu la fondamentale chiave di svolta per la promulgazione di una legge volta all'assicurazione dell'uguaglianza tra i sessi. Tuttavia, non bisogna sottovalutare l'attivismo dei gruppi femministi giapponesi che nacquero in quegli anni: non solo per l'influenza, ovviamente limitata, che ebbero sui piani alti della politica, ma soprattutto per il loro entusiasmo nel cercare di alzare la voce in un contesto in cui queste tematiche erano ancora messe in secondo piano..

4.2 L'importanza della pressione sociale e dei gruppi femministi

Abbiamo visto come negli anni Cinquanta e Sessanta il mito della casalinga a tempo pieno era ancora fortemente radicato nella società giapponese, nonostante i tentativi di miglioramento dell'occupazione americana. In questo contesto si assistette però alla nascita di nuovi gruppi femministi che andarono ad affiancare quelli già esistenti.

4.2.1 Il femminismo casalingo

Proprio questo mito della casalinga a tempo pieno produsse un particolare tipo di femminismo, strettamente collegato alla vita quotidiana¹⁰³: questo “femminismo casalingo” aveva come obiettivo il proteggere i diritti delle donne che fronteggiavano i problemi della vita tutti i giorni, dall'educazione, alla cura dei figli, alle piccole spese¹⁰⁴.

Questo movimento era dunque un retaggio della mentalità del *ryōsai kenbo* che gli alleati avevano tentato di estirpare. E fu proprio per questo motivo che questi gruppi ricevettero dal governo un

¹⁰³ Liddle, J., Nakajima, S. *Rising Suns, Rising Daughters: Gender, Class, and Power in Japan*, New York: Palgrave, 2000

¹⁰⁴ *Ibidem*; Yamaguchi, M. *Joseigaku to seiji jissen*, 1992, pp. 53-70

forte sostegno e mantennero con esso delle solide relazioni che portarono loro degli aiuti anche economici, in quanto gli accordi con le agenzie governative e i partiti politici diedero vita a numerose lobby che controllavano i prezzi dei prodotti più comuni sul mercato.

I principali gruppi femministi di questa ideologia erano il *Chifuren*, (“Lega nazionale delle organizzazioni regionali delle donne”) e *Shufuren*, (“Associazione delle casalinghe”) ¹⁰⁵. La loro incapacità di combattere il mantenimento dei tradizionali ruoli di genere e anzi la loro perseveranza nel sostenerli derivava dalla distorta coscienza di genere di cui erano indirettamente vittime.

Negli stessi anni vide la luce anche un altro gruppo basato però sull’idea della maternità: lo *Hahaoya taikai*, (“Associazione delle madri”), aveva come slogan “[Noi] Madri, che creiamo la vita, desideriamo proteggerla e crescerla” ¹⁰⁶. Nonostante questo gruppo possa sembrare riconducibile alle altre associazioni femministe di cui sopra, in realtà si dimostrò estremamente impegnato nelle campagne contro il nucleare e nella mobilitazione delle campagne pacifiste: a differenza dei gruppi di femminismo casalingo quest’associazione era in stretti rapporti con il governo dell’opposizione, e non ebbe mai alcuna connessione con il governo al potere.

Nonostante ciò, l’Associazione delle madri, così come i gruppi casalinghi, non si pose mai il problema della posizione della donna nel mondo del lavoro, ma si concentrò esclusivamente sulla vita all’interno delle mura familiari.

4.2.2 L’ Agora

Un’associazione che vale la pena di menzionare perché posta a metà tra le ideologie del femminismo casalingo e la proiezione della donna in carriera è l’*Agora*.

Agora nacque dalle esperienze più disparate delle donne di diversi strati della società, che inizialmente si riunivano in piccoli café per discutere dei loro problemi quotidiani, e si evolse in base ai loro bisogni: nel 1980 aveva già sottogruppi sparsi per tutto il territorio giapponese. nonostante non ci possa sembrare un gruppo dalle idee particolarmente innovative e progressiste, è importante in quanto anello di congiunzione tra il femminismo ancora ancorato alle tradizioni e quello invece più progressista che vedremo nel prossimo paragrafo.

¹⁰⁵ Buckley, S. *A Short History of the Feminist Movement in Japan*, «Women of Japan and Korea: Continuity and Change», Philadelphia: Temple University, 1994

¹⁰⁶ «*Seimei wo umidasu hahaoya wa seimei wo sodate seimei wo mamoru koto wo nozomimasu*», Cit. in *Nihon Hahaoya Taikai* < <http://hahaoyataikai.jp/> >

La rivista nata da questa associazione apparve per la prima volta nel 1972, e fu il principale veicolo di trasmissione degli ideali di questo gruppo: includeva al suo interno una collezione di ritagli riguardanti un accurato studio sulle leggi di protezione in vigore all'epoca, come il congedo mestruale, quello per maternità e il divieto di lavoro notturno, e sui loro effetti.

Un'altra sezione si concentrava invece sui problemi delle madri lavoratrici e in particolare sui sensi di colpa che provocava loro il fatto di sapere i figli che, tornati a casa da scuola, sarebbero stati accolti dal silenzio, con entrambi i genitori assenti per lavoro¹⁰⁷.

Si può quindi notare una certa dicotomia tra progressismo e tradizionalismo: nonostante venisse ben evidenziato e normalizzato il lavoro delle madri, allo stesso tempo si rileva un certo senso di colpa indotto nel continuo rimando alla solitudine dei figli a casa, attribuiti quindi nuovamente come responsabilità delle madri.

4.2.3 L'emergere del nuovo femminismo e delle riviste femministe

Fu solo all'inizio degli anni settanta che iniziò a emergere un nuovo tipo di femminismo, in concomitanza con il picco del radicalismo studentesco degli anni 1968 e 1969 e degli intensi scontri con la polizia. Le figure di Michiko Kamba, morta negli scontri del 1961, e di Mitsuko Tokoro, morta di malattia nemmeno trentenne, diventarono delle figure di martiri, in prima linea nelle proteste accanto ai loro compagni uomini.

Nonostante queste donne avessero ancora un ruolo di nicchia nelle manifestazioni, erano spinte da un forte desiderio di cambiare la società patriarcale dell'epoca. Pian piano iniziarono quindi a distaccarsi dai gruppi studenteschi e dal gruppo della Nuova Sinistra e tentarono di costruire un movimento proprio, separato dagli uomini, per liberarsi dalle stringhe che le tenevano strette ai canoni della società del tempo. Finalmente, queste donne iniziarono a scrollarsi di dosso l'associazione al ruolo di madri e mogli e cercarono di valorizzare l'idea della donna come identità a se stante, avanzando delle proposte che fino a qualche anno prima sembravano inammissibili, come l'uso della pillola contraccettiva e in generale promuovendo l'ideale della libera sessualità femminile: gruppi di questo genere divennero molto comuni, tra i quali si possono ricordare quello che chiedeva l'estensione dei corsi di economia domestica anche agli studenti maschi, quello contro i viaggi sessuali organizzati in Corea, e quello che supportava la legalizzazione dell'aborto.

¹⁰⁷ Mackie, V. *Feminism in Modern Japan*, Cambridge University Press, 2003, pp. 144-146

Questi gruppi erano chiamati *Uman ribu* (dall'inglese *Women's lib*), e diversamente da quelli degli anni sessanta, erano estremamente localizzati in diverse città e ognuno di essi si focalizzava su un tema particolare, dalla sessualità alle differenze tra uomini e donne e alle loro conseguenze.

Nonostante i loro sforzi, tuttavia, queste organizzazioni venivano spesso tacciate come pericolose e amorali, soprattutto quelle che trattavano temi delicati come l'aborto, e addirittura l'Ufficio delle Donne e Minori si dichiarava contrario alle loro ideologie progressiste e affermava di non averci nulla a che fare.

In questo contesto iniziarono a emergere le prime stampe femministe del periodo del secondo dopoguerra, un tentativo da parte delle fondatrici e dei membri di questi gruppi di far conoscere le loro idee al pubblico più vasto delle madri e delle casalinghe che, per timore o per ignoranza, non erano a conoscenza dell'esistenza di queste organizzazioni, essendo immerse in una vita quotidiana di stampo fortemente tradizionalista e patriarcale.

La prima pubblicazione dei movimenti neofemministi vide la luce grazie alla stampa statunitense: fu infatti una raccolta di traduzioni di una serie di riviste femministe statunitensi, in particolare la *Women's Liberation: Notes from the Second Year 13*, chiamata *Onna kara onnatachi e* ("Dalle donne alle donne") a dare il via al boom di pubblicazioni femministe che si rileva in quegli anni.

È importante notare come l'obiettivo di queste donne fosse sensibilizzare non soltanto le loro concittadine e i pochi concittadini che leggevano queste riviste, ma anche l'Occidente: vennero infatti pubblicati una grande quantità di articoli in inglese, volti non solo come appello delle donne giapponesi al mondo affinché si rendesse conto della loro condizione, ma anche per migliorare la conoscenza generale che l'Occidente aveva del Giappone, all'epoca ancora lacunosa. A questo proposito venne creata un'apposita casa editrice, la *Femintern Press*, il cui termine *Femintern* deriva dall'unione di *Feminist* e *International*, modellato sulla base del termine *Comintern*, unione di *Communist* e *International*.

La più importante di queste pubblicazioni in inglese è *A Short History of the Women's Movement in Modern Japan*, ad opera di Kazuko Tanaka¹⁰⁸: in 56 pagine, Tanaka ripercorre tutta la storia del movimento femminista giapponese, dai primi movimenti per la libertà e i diritti dell'ultimo ventennio del diciannovesimo secolo a quelli più contemporanei.

¹⁰⁸ Tanaka, K., *A Short History of the Women's Movement in Modern Japan*, Tokyo: Femintern Press, 1974

A SHORT HISTORY OF
THE WOMEN'S MOVEMENT
IN MODERN JAPAN



by **KAZUKO TANAKA**

109

¹⁰⁹ Tanaka, K., *A Short History of the Women's Movement in Modern Japan*, Tokyo: Femintern Press, 1974

Sulla copertina spiccano le parole “ORIGINALLY WOMAN WAS THE SUN”, riprese da “In the Beginning, Woman Was the Sun”, titolo dell’autobiografia di Raichō Hiratsuka, una delle più importanti figure femministe del primo Novecento, fondatrice nel 1911 del primo giornale letterario gestito da sole donne, *Meiryō*, (“Calze blu”) e nel 1920 della prima associazione femminista volta ad ottenere il suffragio universale, la *Shin Fujin Kyōkai*, (“Associazione delle Nuove Donne”).

L’autrice non nasconde la difficoltà di libera espressione delle femministe nipponiche, che Mackie nel suo ben simboleggiata dalla didascalia di una foto: nell’immagine, un gruppo di donne giapponesi, nude, si rilassa sotto il sole delle Alpi. La didascalia recita così:

Feeling free,
everyone suddenly, spontaneously
felt like running
naked
through the fields
like in primitive days.
Unfortunately,
Because of the Japanese "obscenity laws",
they are not allowed
to be so liberated
in this pamphlet.¹¹⁰

Tanaka voleva quindi sottolineare l’incoerenza della censura di un naturale corpo umano in una società dove gli uomini si arrogavano del diritto di dettare a una donna cosa fare del proprio corpo.

L’entusiasmo dimostrato da queste associazioni e i loro accesi tentativi di far sentire la loro voce dimostrano come finalmente queste donne si stavano rendendo conto delle ingiustizie a cui erano sottoposte.

Tuttavia, questi gruppi costituivano ancora una minoranza in un contesto in cui il ritratto della donna come madre e casalinga era ancora popolare e normalizzato, non solo tra le élite politiche dominate per la quasi totalità da anziani burocrati radicati alle tradizioni, ma anche all’interno della società stessa, nella quale le donne per prime cadevano vittime di questi stereotipi arrivando a elevarli a loro ruoli naturali.

¹¹⁰ Cit. in Brazal, A., Abraham, K. *Feminist Cyberethics in Asia: Religious Discourses on Human Connectivity*, 2014, p. 20

	Because it is natural	For emotional stability	For social stability	Because everyone else does	Social pressure	To be happy	For economic security	To have children	For sex	Other reasons	Don't know	Total
Females: 768 persons (1,396 persons)	22 (25)	23 (22)	9 (11)	12 (10)	11 (7)	12 (34)	11 (10)	6 (6)	- (1)	21 (6)	3 (3)	130 (135)
Males: 323 persons (272 persons)	22 (29)	19 (33)	23 (38)	14 (11)	6 (6)	5 (*)	6 (12)	7 (8)	0 (7)	19 (6)	5 (4)	126 (154)

Figura 6 Reasons for wanting to marry

La Figura 6 è un chiaro esempio di come la mentalità della “Saggia moglie, buona madre” fosse ancora radicata nel corso degli anni settanta: in questa ricerca, condotta in due fasi nel 1972 e nel 1979, dimostra come la maggioranza delle donne intervistate dichiarò di volersi sposare in quanto era un passaggio naturale della vita. Tuttavia, solo il 12% delle donne intervistate rispose che il matrimonio avrebbe portato loro felicità, un grosso calo rispetto al 22% registrato nel 1979.

La famiglia tradizionale giapponese aveva un'importanza fondamentale, i valori di armonia, ordine e fedeltà erano gli stessi su cui poggiava lo stato giapponese ed erano la proiezione dell'ideale Giappone confuciano. Il matrimonio era fondamentale per portare eredi alla famiglia, che erano allo stesso tempo eredi dello stato e sue future guide.

La consapevolezza della propria condizione di sottomissione è caratteristica di tutta la storia del femminismo giapponese: nonostante, come abbiamo visto, ci fu un incremento delle denunce delle donne che subirono qualche tipo di discriminazione dalle aziende di cui facevano parte, queste costituivano ancora un'insignificante eccezione in un contesto in cui le politiche per l'uguaglianza di genere erano ben lontane dall'essere applicate con severità.

¹¹¹ Public Relations Office, *Survey of Attitudes on Women, 1972 - 1979*

4.2.4 Le attività delle unioni del lavoro e dell'UDM negli anni Settanta

Anche in quei casi dove le dipendenti denunciavano i maltrattamenti a cui erano sottoposte, le loro richieste per una giusta punizione per i loro superiori venivano ignorate o semplicemente risolte con un risarcimento monetario.

I sindacati stessi erano insensibili alla situazione femminile all'interno delle aziende: nonostante i loro ideali fossero principalmente riconducibili a socialismo e comunismo, queste associazioni prettamente ignoravano i problemi delle donne, conservando ancora delle visioni di stampo patriarcale che le portavano a considerare le problematiche delle donne come qualcosa di insignificante.

I motivi per cui le unioni del lavoro dimostravano una certa indifferenza a queste problematiche erano essenzialmente tre:

- Innanzitutto, i sindacati avevano uno stretto legame con i capi delle aziende, tanto da contribuire a formulare delle previsioni per il ritiro anticipato delle donne all'età di 30 o alla nascita del primo figlio¹¹². Una ricerca del 1977 dell'OECD descrive inoltre il rapporto tra le unioni dei lavoratori e le aziende come “uno dei tre tesori sacri del mondo del lavoro giapponese”.
- In secondo luogo, due unioni del lavoro che guadagnarono molta popolarità nel corso di questi anni cercarono di organizzare delle associazioni rivolte al pubblico femminile ma le relegarono a un'ideologia che attribuiva la causa della loro oppressione solamente al capitalismo, non condannando in alcun modo la società dell'epoca e soprattutto i capi delle aziende e le unioni maschili del lavoro che, con le loro pratiche discriminatorie in termini di assunzioni, pensionamenti e stipendi, non facevano che rafforzare questo sistema.
- L'ultimo punto riguarda la struttura stessa dei sindacati del lavoro: la qualifica di membro era generalmente limitata soltanto a lavoratori con un contratto fisso, ed escludeva i contratti part-time o i lavoratori saltuari: non è quindi difficile intuire che le donne erano escluse in partenza nella maggior parte dei casi.

Come abbiamo visto nel Paragrafo 3.3.2, fin dalla sua creazione l'Ufficio delle Donne e dei Minori venne relegato all'interno del Ministero del Lavoro e rischiò più volte di essere eliminato a causa dei tagli del budget che il governo aveva pianificato.

¹¹² Sakamoto, K. *Seiji katei to hō*, Tokyo: Iwanami Shoten, 1997, pp. 130-131

A causa della sua mancanza di potere all'interno del Ministero non era quindi riuscito a produrre alcuna misura particolarmente rivoluzionaria nell'ambito della prevenzione della discriminazione, pur riconoscendone l'esistenza, nonostante alcuni timidi tentativi.

Nel 1950, ad esempio, l'UDM pubblicò delle linee guida per le compagnie giapponesi, che tacciavano le differenze di stipendio tra i due sessi come illegali e permettevano a un ufficiale dell'Ispettorato per gli Standard sul Posto di Lavoro di condurre delle indagini sui comportamenti delle compagnie ritenute pericolose in materia di discriminazione. Tuttavia, rimanevano nient'altro che delle linee guida, che non potevano forzare le compagnie ad assumere delle nuove procedure e che nella maggior parte dei casi venivano semplicemente ignorate. Allo stesso modo, nel 1967 l'UDM convinse l'Ispettorato del Lavoro a pubblicare un trattato che proibiva la discriminazione in materia di stipendio tra i due sessi, ma che non forniva alcun tipo di misura punitiva nel caso di infrazione.

Il caso Sumitomo¹¹³ fu quello per cui l'UDM decise di agire in materia di ritiro forzato delle impiegate femminili. Nel 1965 pubblicò infatti un opuscolo che denunciava come la maggior parte delle aziende giapponesi avesse adottato un sistema discriminatorio di assunzioni e pensioni e da lì si adoperò per tentare di arginare la continua crescita di questo sistema. Tuttavia, a causa della sua marginalizzazione all'interno del governo e dei pochi poteri di cui era investito, solo nel 1980 riuscì a promulgare delle efficaci politiche che spingevano all'abbandono di questo sistema¹¹⁴. I risultati si dimostrarono ottimi: nel 1985 il 90% delle compagnie che in precedenza facevano uso di questo sistema l'avevano abbandonato e il 70% avevano eliminato il sistema di ritiro anticipato forzato. Il punto di svolta per la riuscita di queste politiche fu l'Anno Internazionale delle Donne del 1975, che verrà analizzato nel prossimo paragrafo.

Prima di questo evento, l'UDM dimostrò altri sforzi legislativi per la protezione delle donne lavoratrici, confluiti nella promulgazione di due leggi:

- Legge sul lavoro domestico (*Kanai rōdō hō*): questa legge era volta alla protezione delle casalinghe assunte dalle fabbriche come house-workers, che spesso ricevevano delle paghe misere e venivano assunte e licenziate in base al bisogno, senza alcun tipo di protezione.
- Legge per il benessere delle donne lavoratrici (*Kinrō fujin fukushi hō*). Questa legge aveva come obiettivo l'aumento di previsioni per la protezione delle donne e cercava di trovare un più bilanciato equilibrio tra la vita casalinga di queste donne e quella lavorativa.¹¹⁵ Il suo

¹¹³ Vedi Paragrafo 3.4.2

¹¹⁴ Upham, F. *Law and Social Change in Postwar Japan*. Cambridge, Harvard University Press, 1987

¹¹⁵ Japan Institute of Employment, 1981

obiettivo era di migliorare la condizione delle donne lavoratrici in modo che potessero conciliare efficacemente la vita lavorativa con quella domestica, come si legge nel report dell'International Labour Organization (ILO) del 1972¹¹⁶. Come si evince da questa dichiarazione, dunque, l'obiettivo fondamentale di questa legge era il miglioramento del benessere delle donne, ma non venne menzionata l'idea dell'eguale trattamento tra i sessi.

Tuttavia, come per gran parte delle leggi e regolamentazioni in materia del periodo, l'UDM non aveva abbastanza potere per far sì che queste leggi venissero rese obbligatorie, quindi rimasero più che altro delle semplici indicazioni per le quali era a discrezione dei capi delle aziende il rispettarle o meno. Più che nel loro effetto, l'importanza di queste due leggi sta nel fatto che fu il primo tentativo da parte di un organo del governo giapponese di produrre delle leggi in materia di protezione femminile e uguaglianza sul posto di lavoro.

4.3 Pressione internazionale

L'Anno Internazionale delle Donne del 1975 e il conseguente Decennio Internazionale per le Donne (1975-1985) ebbero un impatto incalcolabile sulla politica giapponese femminista per l'ideazione e la promulgazione della Equal Employment Opportunity Law¹¹⁷.

I primi contatti del Giappone con la comunità internazionale in materia di uguaglianza tra i sessi si ebbero già nell'immediato dopoguerra quando entrò a far parte delle Nazioni Unite (1952) e di conseguenza prese atto della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le cui previsioni miravano a legittimare i diritti umani nella loro massima forma, non solo nella comunità internazionale ma in ogni singolo stato membro.

Nel 1967, l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite promulgò la Dichiarazione dell'Eliminazione della Discriminazione Femminile e stabilì il 1975 come Anno Internazionale delle Donne (da qui AID), il cui slogan sarebbe stato "Uguaglianza, sviluppo e pace".

¹¹⁶ *Ibidem.*

¹¹⁷ Oya, Y. *Introduction to the EEOL*, 29, 1985, pp. 32-33.

4.3.1 L'attivismo in Giappone

Nel frattempo in Giappone, i gruppi femministi più intraprendenti avevano colto l'importanza di questo evento e delle opportunità che avrebbe portato. Fu così che nel 1974 le parlamentari Fusae Ichikawa e Sumiko Tanaka chiamarono a raccolta scrittrici, burocrate, membri di gruppi femministi e in generale donne di ogni età e condizione sociale che fossero disposte a partecipare all'AID per discutere dei problemi che si sarebbero dovuti portare alla luce.

A questo proposito venne creata un'associazione per facilitare le discussioni, la *Association for Women who take Action on the Occasion of International Women's Year (Kokusai Fujin Nen o kikkake to shite Kodo o Okosu Onnatachi no Kai)*, fondata il 13 marzo 1975.

Nello stesso giorno, questa organizzazione tenne il primo incontro a cui seguì questo pubblico annuncio:

We will take action

It is roughly thirty years since the principle of sexual equality was stated in the Constitution. However, the traditional view of *danson jōhi* [respect men and demean women] has deep roots, and significant discrimination against women continues as an integral part of every field of society - the workplace, the home and education. We feel great anger that recently there have even been moves within society to strengthen such discrimination.

Although society is made up of both men and women, social systems are androcentric, and women's lives are extremely circumscribed.

We hope to see the way open for a society where there will be respect for women who give birth to new life, where their needs will be guaranteed, and where it will be possible for them to participate fully in society. For this purpose, we need to change the idea that housework and childcare are for women only. We need to value results and provide opportunities regardless of sex. We aim to create a new culture and a new society where each man and woman can choose their own lifestyle, according to their individual personality and desires.

On the basis of these wishes, we will use the opportunity of International Women's Year to take action, and we will act ceaselessly until our goals are achieved.

13 March 1975

Group of Women who Take Action on the Occasion of International Women's Year.¹¹⁸

Questo manifesto dimostra il forte desiderio di queste donne di superare tutti i tradizionalismi e le convenzioni sociali sopravvissute fino a quel momento. L'associazione dimostrò un fortissimo attivismo e soprattutto una grande partecipazione sociale dalla sua fondazione fino ad arrivare alla conferenza internazionale che segnò l'entrata nell'AID.

¹¹⁸ Cit. in Mackie, V. *Feminism in Modern Japan*, Cambridge University Press, 2003, p. 176

4.3.2 Il Decennio Internazionale per le Donne

La conferenza che segnò l'inizio del Decennio Internazionale per le Donne si tenne a Città del Messico dal 19 giugno al 2 luglio del 1975¹¹⁹, alla quale il Giappone partecipò con una delegazione ufficiale.

A ridosso di questa assemblea, le principali potenze internazionali, resosi conto della condizione nel Giappone in materia di uguaglianza sul posto di lavoro, invitarono il Giappone a impegnarsi per migliorare ulteriormente lo status delle donne.

La risposta del governo giapponese fu immediata, il Primo Ministro Takeo Miki inviò una lettera nella quale sottolineava l'impegno che si sarebbe preso nell'adempire a questo compito, ricordando inoltre il 1975 come trentesimo anno dall'occupazione americana e quindi dal miglioramento della condizione femminile¹²⁰. Subito dopo questa prima conferenza, infatti, il Ministero del Lavoro iniziò a produrre le basi per una legislazione in materia di pari opportunità sul posto di lavoro.

Come analizzato nel Paragrafo 3.2.2, era già presente una Labor Standard Law per prevenire la discriminazione tra i sessi sul posto di lavoro ma il governo giapponese si dimostrò volenteroso di ampliare i campi ricoperti da questa legge: nel 1977, tutte le divisioni presenti nelle quarantasette prefetture giapponesi dell'Ufficio per le Donne e i Giovani Lavoratori, branca del Ministero del Lavoro che si occupava dei problemi di giovani e donne lavoratrici, si impegnarono a installare al loro interno degli uffici volti ad assicurare l'applicazione corretta della Labor Standard Law e a monitorare l'assenza di ritiri forzati o di discriminazioni in materia di stipendi tramite l'applicazione della Industrial Home Work Law e della Working Women's Welfare Law¹²¹.

Nel corso dello stesso anno, il Ministero del Lavoro pubblicò un piano per promuovere misure per il miglioramento della condizione delle donne sul posto di lavoro (*Kokunai kōdō keikaku*), successivamente nel 1981 venne pubblicato un secondo piano (*Fujin ni kansuru shisaku no suishin no tame no "kokunai kōdō keikaku" kōki jūten mokuhyō*) in cui venivano elencati gli obiettivi di uguaglianza da ottenere durante la seconda metà del Decennio Internazionale per le Donne.

Il secondo punto di svolta verso la promulgazione della EEOL fu la Quarta Conferenza delle Nazioni Unite per il Decennio Internazionale delle Donne, tenutasi a Copenhagen nel 1980, durante

¹¹⁹ United Nations, *World Conference of the International Women's Year* < <https://www.un.org/en/conferences/women/mexico-city1975> >

¹²⁰ Saito, S. *International Women's Year, including the proposals and recommendations of the World Conference of the International Women's Year*, 24 marzo 1975

¹²¹ Vedi Paragrafo 4.2.4.

la quale le nazioni partecipanti firmarono la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna (CEDAW), entrata in vigore il 3 settembre 1981, che impegnava tutti gli stati aderenti a eliminare qualsiasi legge che consentisse l'esistenza anche la più minima forma di discriminazione e a promulgare invece una legislazione che assicurasse l'uguaglianza di uomini e donne.

Il Giappone firmò la Convenzione ma non poteva ratificarla finché non si fosse preso la responsabilità di adempiere a tutti i doveri elencati nel trattato. L'impegno che si prese il Giappone per i cinque anni successivi fu quindi quello di modificare qualsiasi legge esistente che concedesse qualsiasi forma di discriminazione.

Il governo giapponese si trovò dunque sottoposto a una forte pressione internazionale affinché si orientasse verso una ferrea legislazione per la totale protezione delle donne: fu proprio per questo che decise di firmare la Convenzione, senza la quale, probabilmente, ci sarebbe voluto molto più tempo per la promulgazione di una legge sull'uguaglianza.

4.4 Resistenza del governo giapponese

Le difficoltà che il Ministero del Lavoro affrontò semplicemente per decidere cosa si intendesse per una “situazione di uguaglianza” sul posto di lavoro sono esemplificative di quanto la società e il governo giapponesi fossero ancora impreparati per un cambiamento simile: dopo aver istituito una commissione speciale a questo proposito, venne assegnato ad essa il compito di comprendere cosa la CEDAW intendesse per “eliminazione della discriminazione” e di quali misure concrete a riguardo le Nazioni Unite si aspettavano dal governo giapponese. Dopo una serie di incontri, la commissione stabilì l'obiettivo da raggiungere come “l'uguaglianza di opportunità”, sottolineando il bisogno di prestare particolare attenzione ad alcuni momenti della vita femminile, come la gravidanza e la maternità, in modo che questi non costituissero uno svantaggio per le impiegate¹²².

4.4.1 Le attività dell'Ufficio delle Donne e i Minori

La branca del governo che più si dimostrò entusiasta a questa nuova possibilità fu, ovviamente, l'Ufficio delle Donne e dei Minori.

¹²² Kobayashi, Y. *A path toward gender equality: state feminism in Japan*, University of Hawaii Library, 2002, pp. 112-120

Il maggiore coinvolgimento delle donne in politica era uno degli obiettivi principali di cui venne incaricato il Giappone nella prima conferenza tenutasi a Città del Messico. Appigliandosi a questi richiami della comunità internazionale, dunque, l'UDM iniziò a sua volta a fare pressione sugli altri ministeri affinché rimuovessero le limitazioni alle applicazioni delle donne per particolari ruoli e ne assumessero un maggior numero in campi dove la loro opinione potesse avere un peso maggiore, come ad esempio i consigli deliberativi¹²³.

L'Ufficio si pose tre obiettivi da raggiungere sfruttando la nuova attenzione della comunità internazionale sulla situazione giapponese: innanzitutto, il primo era la fondazione di un ufficio composto da uno staff completamente femminile al quale affidare la formulazione di politiche di uguaglianza in collaborazione con altri ministeri.

Il secondo obiettivo dell'UDM era creare consenso per questa nuova politica di uguaglianza tra le donne giapponesi: meta non facilmente raggiungibile, in quanto la componente femminile della società dell'epoca era da una parte composta da donne ancora affette da una mentalità formatasi sul modello patriarcale, che seguivano gruppi femministi ancora orientati a queste ideologie, dall'altra era composta dai gruppi femministi progressisti che anni prima si erano distaccati dall'UDM in quanto questo organo per primo aveva dichiarato il totale distacco dalle loro dichiarazioni sulla libertà delle donne, non concedendo alcun sussidio a differenza di quanto aveva fatto con i gruppi di femminismo casalingo.

Il terzo scalino era la completa eliminazione di tutte le forme di discriminazione sull'assunzione nei confronti delle apprendiste donne da una serie di lavori nel settore pubblico: nonostante l'UDM si fosse impegnato a cercare di arginare la dilagante emarginazione delle donne nelle assunzioni, si era concentrato a farlo soprattutto nel campo privato delle aziende. Il nuovo obiettivo che si pose l'Ufficio fu dunque quello di arginare la discriminazione nell'assunzione delle donne in ruoli di alto rango in quei pochi ministeri che ancora operavano questa discriminazione indiretta.

In particolare, l'UDM poteva sfruttare a suo vantaggio l'Articolo 14 della Costituzione¹²⁴ chiedendo la rimozione di qualsiasi ostacolo alla carriera delle donne in quanto anticostituzionale.

¹²³ Takahashi, H. *Josei gyōsei 50nen wo kaiko shite*, «*Mirai wo hiraku: rōdōshō josei gyōsei hanseiki no ayumi*», 2000

¹²⁴ **Article 14.** All of the people are equal under the law and there shall be no discrimination in political, economic or social relations because of race, creed, sex, social status or family origin.

Peers and peerage shall not be recognized.

No privilege shall accompany any award of honor, decoration or any distinction, nor shall any such award be valid beyond the lifetime of the individual who now holds or hereafter may receive it. Cit. in Japan Kantei Website, *The Constitution of Japan*, < https://japan.kantei.go.jp/constitution_and_government_of_japan/constitution_e.html >

Già nell'ottobre del 1975 l'UDM inviò al National Personnel Authority (*Jinji In*), ufficio che si occupava dei bandi per posti di lavoro nel settore pubblico¹²⁵, delle petizioni affinché venissero rimosse le limitazioni alle applicazioni femminili per quanto riguarda il servizio di pubblici ufficiali e l'iscrizione agli esami di ammissione¹²⁶.

Due donne facenti parte dell'UDM, Mayumi Moriyama e la direttrice stessa dell'Ufficio, si presentarono di persona in questi ministeri per chiedere l'eliminazione di tutti gli ostacoli alle carriere delle candidate donne, ma l'accoglienza che ricevettero non fu delle più calorose: quando si presentarono davanti agli ufficiali, nonostante questi dimostrassero un'apparente gentilezza nei modi, furono poi totalmente incuranti delle richieste delle due donne, che addirittura si sentirono dire che in quel ministero non potevano accettare candidate donne per mancanza di servizi igienici adeguati.

Tuttavia, questo entusiasmo dello staff dell'UDM portò anche a dei buoni risultati, grazie al supporto che Moriyama ottenne dal marito, il Ministro dei Trasporti Kinji Moriyama, che aveva sempre incoraggiato la moglie a continuare la carriera anche dopo la nascita dei tre figli: nel 1979 questo Ministero rimosse la limitazione alle applicazioni delle donne per i lavori di controllo del traffico aereo e di sicurezza aerea e marittima, permettendo inoltre loro l'accesso alle scuole e agli esami per l'ingresso nell'aviazione. Nel 1980, per la prima volta, alle donne fu concesso di fare domanda per il lavoro come Guardie Imperiali, ufficiali delle imposte e guardie carcerarie¹²⁷. Nonostante le forti critiche ricevute da Moriyama sul fatto che il marito, essendo a capo del Ministero dei Trasporti, aveva concesso queste aperture solo sotto sua richiesta in quanto sua moglie, non abbandonò la sua campagna e i coniugi Moriyama divennero i pionieri dell'eliminazione della disuguaglianza tra i sessi nel governo.

Un altro dei traguardi raggiunti dall'Ufficio dopo la Conferenza di Città del Messico fu un cambiamento strutturale nel sistema del *policymaking* del governo: dal precedente sistema unificato, nel quale solo l'UDM aveva voce in capitolo per quanto riguarda l'elaborazione delle politiche per l'uguaglianza di genere, si passò a un sistema pluralizzato: il nuovo ufficio del ministero, il Quartier Generale per la Pianificazione e la Promozione delle Politiche per le Donne (*Fujin mondai kikaku suishin honbu*), fu stabilito dal Primo Ministro Takeo Miki all'interno del suo ufficio e designato per creare le basi della nuova politica orientata all'abbattimento delle disuguaglianze di genere che poi sarebbero state elaborate dall'UDM. Il PM era a capo del Quartier Generale e al di sotto di lui partecipavano i viceministri di undici tra ministeri e agenzie, incluso il Ministero del Lavoro.

¹²⁵ NPA Website, < https://www.jinji.go.jp/en/infonpa/whats_npa.html >

¹²⁶ Takahashi, H. *Josei gyōsei 50nen wo kaiko shite*, «*Mirai wo hiraku: rōdōshō josei gyōsei hanseiki no ayumi*», 2000

¹²⁷ Moriyama, M. *Shunkashūtō*, 2001, p. 150-167

Ufficialmente, il compito principale del Quartier Generale era quello di chiarificare gli obiettivi politici per i problemi delle donne.

Nonostante possa sembrare che questo Quartier Generale avesse sostituito il ruolo dell'UDM, questo in realtà aveva una forte voce in capitolo per quanto riguarda l'elaborazione delle politiche, in quanto molti dei suoi membri andarono a comporre lo staff del nuovo organo del governo: tra i personaggi più influenti ricordiamo Manae Kubota, ex direttrice della Sezione delle Donne dell'UDM e Ryoko Akamatsu, futura direttrice dell'UDM e ex direttrice della Sezione delle Donne e della Sezione del Lavoro Femminile.

4.4.2 Le discussioni nella Dieta all'avvento della promulgazione della EEOL

A differenza dalla Labor Standard Law emanata dopo la Seconda guerra mondiale, che come descritto nel Paragrafo 3.2.2 si concentrava soprattutto sulla categoria dei privati, negli anni successivi alla CEDAW il focus delle politiche governative era traslato verso il settore pubblico.

La commissione di specialisti creata dopo la CEDAW per comprendere quali pratiche discriminatorie eliminare si era infatti concentrata sul pubblico, anche sotto richiesta dei gruppi femministi progressisti che spingevano per un maggior coinvolgimento delle donne alla guida del paese.

Questo si tradusse dunque nel fatto che, mentre i nuovi sforzi del governo si concentravano sul maggiore coinvolgimento delle donne in incarichi nel pubblico, il settore privato rimaneva ancorato alla vecchia legislazione. Successivamente quindi, le nuove donne burocrate furono stimolate ad utilizzare la loro nuova influenza per approfondire maggiormente la politica per l'uguaglianza tra i sessi nel settore privato con delle politiche più mirate ed efficaci.

Tre erano le possibilità per iniziare il percorso per eliminare definitivamente la discriminazione sul posto di lavoro: aggiungere una clausola nella Labor Standard Law, emendare una legge già esistente, come la Women's Welfare Law, oppure crearne una di nuova. La prima possibilità era la più invitante, in quanto meno laboriosa e più immediata, tuttavia difficile da attuare in quanto le unioni del lavoro avevano un forte potere grazie a essa oltre che a uno stretto legame con i capi delle aziende: difficilmente quindi avrebbero accettato la modifica di una legge che dava loro una considerevole influenza¹²⁸. Per quanto riguarda l'emendamento di una legge già esistente, le

¹²⁸ Un esempio è l'Articolo 18 (2): An employer, in taking charge of workers' savings entrusted to the employer by the workers, shall conclude a written agreement with a labor union organized by a majority of the workers at the workplace,

modifiche necessarie sarebbero state molto pesanti in quanto la legge più vicina al nuovo obiettivo del governo era proprio la Labor Standard Law. La soluzione più accessibile era dunque la creazione di una nuova legge.

Le prime discussioni per la promulgazione di una legge per le pari opportunità risalgono al 1978, ma la EEOL non passò fino al 1985. I lunghi anni di dibattito che precedettero la sua promulgazione dimostrarono le grosse difficoltà che il governo giapponese incontrò nella stesura e i dibattiti che la caratterizzarono.

Proprio nel 1978 venne creata una commissione di esperti affinché venissero elaborate delle linee guida efficaci per la futura stesura della legge. I dibattiti che caratterizzarono i sette anni che precedettero la promulgazione della EEOL furono segnati da accese controversie su due particolari elementi: da una parte ci si chiedeva se le misure di protezione delle legislazioni in atto in quel momento fossero un ostacolo all'uguaglianza tra i sessi che invece si andava a ricercare nella EEOL, dall'altra quali fossero invece le misure più efficaci per l'uguaglianza nel lavoro.

I datori di lavoro sostenevano che le misure protettive contenute nella Labor Standard Law costituivano di per sé un privilegio per le donne, che avrebbero quindi dovuto rinunciarvi se credevano veramente in quell'ideale di uguaglianza che dicevano di sostenere. Mentre consideravano inevitabile il divieto di discriminazione per quanto riguardava limiti di età e licenziamenti, trovavano discriminatorie nei confronti della componente maschile le misure cautelative per quanto riguarda assunzioni e promozioni, che a parer loro dovevano essere a discrezione della sezione di selezione del personale di ogni azienda e non qualcosa regolato da leggi esterne. I gruppi femministi sostenevano invece che queste misure protettive erano lo stretto necessario perché non si deteriorasse la condizione lavorativa femminile, già precaria.

L'argomentazione che i dirigenti delle aziende utilizzavano a sostegno della propria tesi era nella logica del sistema *shūshin koyōsei*, il meccanismo di assunzione vitalizia. Mitsugu Yamamoto, ex dirigente della Federazione Nazionale delle Associazioni delle Piccole Imprese, sosteneva che:

A great number of women still choose marriage rather than a career, although this is changing. Even so, it is inevitable that Japanese employers want to avoid the risks of making long-term commitments with female workers in business. We don't have an established sense of what employment equality is all about in society yet. So if these provisions become compulsory, it will only bring chaos to the business community.¹²⁹

where such a union exists, or with a person representing a majority of the workers, where no such union exists, and shall submit the written agreement to the relevant government agency. Cit. in Japanese Law Translation Website, *Labor Standard Act* < http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail_main?id=5&vm=2&re >

¹²⁹ The Japan Times, *Working women neutral to equality law*, 6 giugno 1984

Questi dirigenti proponevano quindi come soluzione che la futura legge non prevedesse provvedimenti legali contro gli atti discriminatori, ma che costituisse semplicemente un insieme di obblighi morali (*doryoku gimi*), proposta contestata dalla fazione opposta che riteneva che un semplice insieme di doveri senza alcuna sanzione non avrebbe prodotto alcun cambiamento positivo.

Fu solo nel 1982 che si raggiunse un primo compromesso tra i pareri divergenti, con un rapporto dove veniva sottolineata l'importanza delle misure di protezione ma non veniva presentata alcuna descrizione concreta riguardante una legislazione per la garanzia dell'uguaglianza sul posto di lavoro. In un documento pubblicato dal Ministero del Lavoro veniva sottolineato che delle regolamentazioni differenti per uomini e donne basate sulle differenze biologiche tra i sessi non sarebbero state appropriate in quanto contrarie al concetto di uguaglianza, e che quindi era necessaria l'abolizione di tutte le misure protettive specifiche per le donne ad eccezione di quelle riguardanti la gravidanza¹³⁰.

Il compito di raggiungere un consenso per la promulgazione della legge fu quindi affidato a un consiglio consultivo, il quale stilò un rapporto nel quale si affermava che tutte le visioni contrastanti erano finalmente giunte a un punto d'incontro. Tuttavia, questo report peccava di imprecisione in quanto si concentrava semplicemente sugli aspetti sui quali già prima le diverse fazioni si trovavano d'accordo, come ad esempio le misure protettive volte ad eliminare i limiti di età che frenavano la carriera delle donne.

Le discussioni sulla stesura della nuova legislazione si estesero quindi fino al 1984, anno in cui il compito di trovare un terreno d'incontro fu affidato direttamente nelle mani del Ministero del Lavoro. Nonostante vi fossero molti dubbi sul fatto che il Ministero sarebbe riuscito a stendere una bozza di legge che potesse mettere d'accordo le varie visioni contrastanti, questo organo dimostrò una forte iniziativa, abbozzando una proposta di legge ispirata alle posizioni delle voci più neutrali e dichiarando il report del consiglio amministrativo come un ragionevole compromesso.

La bozza finale della legge che vide la luce nel maggio 1984, per poi entrare in vigore l'anno successivo, risulta infatti essere un prodotto di compromessi raggiunti con i dirigenti delle aziende.

La sessione plenaria della Dieta tenutasi il mese successivo, il 26 giugno 1984, è testimonianza di come al governo i punti di attrito riguardo la promulgazione di questa legge fossero ancora numerosi a ridosso della promulgazione. Le opinioni erano le più contrastanti: mentre Takako Doi, leader del Partito Socialdemocratico, sottolineava l'urgenza di una legge a protezione di donne e

¹³⁰ Ministry of Labour, *Koyō ni okeru danjo byōdō no handan kijun no kangaekata ni tsuite*, 1982 < <http://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryō/no.13/data/shiryō/roudou/533.pdf> >

minori ma criticava fortemente la bozza presentata dal Consiglio in quanto secondo lei avrebbe adattato le condizioni lavorative femminili a quelle maschili ma in senso negativo, sovraccaricandole di lavoro. Anche l'ala comunista criticava pesantemente questa riforma, poiché si affidava semplicemente agli sforzi e alla volontà dei datori di lavoro, senza previsione di alcun provvedimento legale. Sottolineava inoltre che questa bozza di legge non proteggeva la caratteristica più importante di una donna, ovvero l'essere madre¹³¹.

Durante il dibattito finale sulla legislazione, un membro dell'opposizione chiese al Ministro del Lavoro un'opinione sul sistema *shūshin koyōsei*, il quale rispose così:

È generalmente concordato che il momento dell'ingresso in un'azienda è importante. Fino ad oggi, il sistema dell'assunzione a vita è stato un sistema incentrato sulla figura maschile. Il singolo individuo è ovviamente importante ma la differenza tra uomini e donne non può essere ignorata.

I sistemi di assunzione delle compagnie hanno operato basandosi su questa assunzione. Fino al presente, la lunghezza del servizio lavorativo delle donne è stata relativamente breve, e non si può affermare con certezza che si incrementerà nel prossimo futuro.¹³²

Le discussioni che si protrassero fino alla promulgazione effettiva della legge dimostrarono implicitamente come gli obiettivi posti dalla CEDAW fossero troppo idealistici per il governo dell'epoca, il quale preferiva intraprendere un percorso in cui si sarebbe giunti passo dopo passo a una naturale promulgazione di una legge per l'uguaglianza dei sessi piuttosto che un improvviso cambiamento di rotta.

I sette anni di stesura della legge furono un processo lungo e difficoltoso. Se poteva sembrare che i punti di attrito vi fossero solo nei conflitti di interesse tra governo e capi delle aziende, in realtà le tensioni erano presenti tra tutti i partiti politici coinvolti, incluso il governo, le unioni dei lavoratori e il pubblico in generale.

Il problema principale non consisteva nell'accordo sul fatto che la condizione delle donne necessitasse di un miglioramento, punto sul quale tutti i vari protagonisti di questi dibattiti si trovavano sulla stessa linea d'onda, ma piuttosto sul come questo risultato dovesse essere raggiunto: da una parte, i datori di lavoro temevano che con le nuove previsioni il sistema di assunzione a vita ormai radicato nel mondo del lavoro giapponese sarebbe andato deteriorandosi, dall'altra, alcuni

¹³¹ 101esima sessione plenaria della Dieta, 26 giugno 1984, <
<https://kokkai.ndl.go.jp/#/detail?minId=110114410X01219840628¤t=781> >

¹³² Ouwaki, M., *Kintōhō no jidai ni ikiru*, Yuhikaku Sensho, Tokyo, 1987

critici sostenevano che il sistema di pari opportunità avrebbe minato alla base il sistema della famiglia giapponese, fondamentale per l'economia e per l'unicità della cultura giapponese¹³³¹³⁴.

Nonostante questi oppositori, però, non bisogna dimenticare che questa legge fu una prima importante vittoria per le donne lavoratrici, per i gruppi femministi e per tutti quei politici che combatterono per questa politica di uguaglianza. L'UDM utilizzò l'Anno Internazionale delle Donne e la prima conferenza mondiale come trampolino di lancio per la diffusione del pensiero dell'importanza di queste politiche nella società, e lo sforzo e l'impegno che le donne burocrate misero nelle loro missioni nei vari enti governativi per far estendere il sistema di assunzioni alle donne, la determinazione dell'UDM nell'elaborare dei primi tentativi di leggi e regolamentazioni, furono requisiti fondamentali per il successo nella promulgazione di questa legge.

¹³³ Hasegawa, M. *Danjo kyōdōhō wa bunka no seitaikei wo hakai suru*, 1984

¹³⁴ Yayama, T. *Danjo koyō byōdōhō wa nihon wo tsubusu*, 1984

4.5 La Equal Employment Opportunity Law

La Equal Employment Opportunity Law (*Danjō Koyō Kikai Kintō Hō*) fu promulgata il 17 maggio 1985, per poi diventare effettiva il primo aprile 1986.

4.5.1 Struttura e contenuti della legge

(1) New Measures for Securing Equal Opportunity and Treatment

Type of regulation	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Recruitment, hiring ◦ Job assignment, promotion 	Obligation to make effort (Exhortation)
	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Basic training ◦ Welfare benefits ◦ Mandatory retirement age, retirement, dismissal 	Prohibition without penalty
Enforcement methods	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Labour ministry issues guidelines for items under 'exhortation' ◦ Voluntary settlement by grievance procedures within the enterprise ◦ The director of prefectural Women's and Young Workers' Office is empowered to give necessary advice, guidance or recommendations ◦ Mediation by an Equal Opportunity Mediation Commission 	

(2) Assistance Measures Concerning Employment of Women

Measures to facilitate Re-employment	Employers should endeavour to take special re-employment measure for their former female employees who had retired for the reason of pregnancy, child-birth or child-care
Child-Care Leave	The State should endeavour to give employers necessary advice, guidance and other forms of assistance, in order to promote the spread of child-care leave

135

Figura 7 Outline of the EEOL

La Figura 7 illustra in modo schematico la struttura della legge. Rispetto alla Costituzione del 1947 e alla Labor Standard Law era molto più dettagliata e specifica. Questo perché mentre le precedenti leggi operavano nell'ottica di un'uguaglianza di risultati, questa legge invece puntava all'uguaglianza di opportunità, ovvero garantendo l'uguaglianza dal primo momento in cui una dipendente entrava a far parte di un'azienda, opportunità che sarebbero poi state sfruttate in modo più o meno fruttuoso dal singolo. La prima sezione si apre subito con la dichiarazione dell'obiettivo

¹³⁵ Cheung Ling, A. *Equal Employment Opportunities for Japanese Women: Changing Company Practice*, London School of Economics and Political Science, 1990

della legge, che va a riprendere l'Articolo 1 dell'Act on Equal Opportunity Between Men and Women in Employment del 1972, dove viene subito messo in chiaro come il principale traguardo da raggiungere era l'uguaglianza tra uomini e donne sul campo lavorativo e il miglioramento del benessere femminile, pilastro portante della vera uguaglianza, senza alcuna ambiguità di terminologie o espressioni ma in modo chiaro e diretto.

La EEOL si concentra successivamente su cinque specifiche aree di occupazione: assunzione, assegnazione del lavoro e promozione, addestramento, benefici per i dipendenti, ritiro e pensionamento, descritte come seguono:

Article 7 (Recruitment and Hiring). Employers shall endeavor to give equal opportunity to men and women in the areas of recruitment and hiring.

Article 8 (Assignment and Promotion) Employers shall endeavor to give equal treatment to male and female workers in the areas of job assignment and promotion.

Article 9 (Education and Training) Employers shall not discriminate against female workers by reason of their sex in giving employees the education and training determined by Ministerial Ordinance to be necessary to development of the basic abilities needed for the proper performance of their duties.

Article 10 (Employee Benefits) Employers shall not discriminate against female workers by reason of their sex in granting employee benefits such as company-subsidized loans for the building or purchase of homes and other like benefits, as established by Ministerial Ordinance.

Article 11 (Mandatory Retirement Age, Retirement, and Dismissal) 1. Employers shall not discriminate against female workers by reason of their sex in the areas of mandatory retirement age, retirement, or dismissal. 2. Employers shall not establish rules that mandate retirement at the time of marriage, pregnancy, or childbirth. 3. Employers shall not dismiss female workers for the reason that they have married, become pregnant, given birth, or taken leave from work in accordance with the provisions of the Labor Standards Law, art. 65, paras. 1-2 (maternity leave).

La legge non prevede un obbligo legale di sottostare alle sue previsioni. Infatti, la principale particolarità di questa legislazione è il fatto che sia più che altro un insieme di linee guida e di esortazioni ai datori di lavoro nel prendere in atto ciò che viene descritto: la legge si divide infatti tra “divieti”, che ritroviamo ad esempio nell'Art. 9 (“Employers *shall not* discriminate against female workers [...]”) ed “esortazioni”, che ritroviamo ad esempio nell'Art. 7 (“Employers *shall* endeavor to give equal opportunity [...]”), espressioni che già all'entrata in vigore della legge scatenarono dibattiti sulla sua efficacia tra gli studiosi.

Di conseguenza, non è previsto alcun tipo di sanzione per coloro che non ne rispettavano le previsioni. Ciò che invece viene proposto sono tre tipi di risoluzione delle controversie emergenti tra datori di lavoro e dipendenti in caso di infrazione della legge:

1. Mediazione tramite un organo interno ad ogni azienda consistente di rappresentanti di entrambi gli schieramenti (Art. 13)¹³⁶.
2. Assistenza da parte dei direttori delle sezioni prefetturali dell'UDM in caso di mancata risoluzione della controversia tramite la prima modalità (Art. 14)¹³⁷,
3. Conciliazione raggiunta mediante il Comitato di Conciliazione per le Pari Opportunità, un organo formato da tre esperti scelti. (Art. 15)¹³⁸.

Insieme alla legge vennero promulgate una serie di ordinanze ministeriali, in concomitanza con gli emendamenti della Labor Standard Law: l'obiettivo di questa procedura era modificare le regolamentazioni in materia di lavori vietati a donne incinte, lavoro notturno e nei giorni festivi e straordinari per renderle più efficaci, e le modalità con cui queste regolamentazioni sarebbero state applicate, prevedendo ad esempio delle eccezioni per quanto riguarda le donne in posizioni manageriali o richiedenti particolari caratteristiche di elasticità o conoscenze professionali. Gli emendamenti delle misure di protezione della Labor Standard Law furono i seguenti¹³⁹:

1. Restrizioni sugli straordinari: i nuovi emendamenti alleggerivano tutte le precedenti restrizioni sugli straordinari sia per quanto riguarda le professioni manageriali, tecniche o professionali sia per quanto riguarda le professioni nel settore non manifatturiero. Gli straordinari nei giorni feriali vennero proibiti.
2. Restrizioni sul lavoro notturno (dalle 10 di sera alle 5 di mattina). Il precedente divieto di lavoro in questo lasso di tempo venne eliminato per i settori manageriali, tecnici o professionali o per quanto riguarda quella tipologia di lavori per i quali era necessario il lavoro notturno, come ad esempio il confezionamento di cibi precotti.
3. Congedo per maternità: per quanto riguarda le donne in gravidanza, rimasero le precedenti previsioni di sei mesi di riposo sia pre che post parto, aumentati a dieci nel caso di una

¹³⁶ **Article 13** (Voluntary Resolution of Complaints). Employers shall endeavor to bring complaints by female workers relating to any of the provisions in articles 8 through 11 to resolution on a voluntary basis by referring the complaint to a Complaint Resolution Board (established to resolve the complaints of workers and comprised of representatives of both management and the workers at that particular workplace) or utilizing another method of voluntary dispute resolution.

¹³⁷ **Article 14** (Assistance in the Resolution of Disputes) In the event of a dispute between an employer and a female employee on any matter in regard to which Ministerial Ordinance has established that employers shall take measures to achieve equality of opportunity and treatment for men and women in the area of employment, if either one or both of the parties to the dispute requests assistance, the Director of the Prefectural Office of Women's and Young Workers' Affairs is empowered to give any necessary assistance in the form of advice, guidance, and recommendations to the parties.

¹³⁸ **Article 15** (Referral to Mediation) When either one or both parties to any dispute covered in article 14 above (article 7 in regard to recruitment and hiring is excepted) requests mediation, the Director of the Prefectural Office of Women's and Young Workers' Affairs shall-if he or she finds it to be necessary to the resolution of the dispute (and only in the instance where the non-requesting party agrees to the mediation as well)-refer the dispute to the Equal Opportunity Mediation Commission.

¹³⁹ Labor Standard Law no. 49, Art. 67.

gravidanza gemellare. Inoltre, tutte le neomadri potevano richiedere di essere esentate da qualunque tipo di straordinario, lavoro nei giorni feriali o notturno.

4. Restrizioni su particolari tipologie di lavori: la precedente versione della legge vietava alle donne i lavori considerati pericolosi (come la manutenzione di macchinari in movimento o di caldaie). Nel nuovo emendamento queste proibizioni vennero alleggerite, escludendo il caso di donne in gravidanza o le neomadri che continuavano ad essere protette come in precedenza.
5. Pause per neomadri: a tutte le neomadri con un bambino di età inferiore a un anno dovevano essere garantite almeno due pause da un minimo di trenta minuti l'una durante l'arco della giornata lavorativa.

Otto mesi dopo la promulgazione della legge vennero inoltre specificate delle linee guida che approfondiscono ulteriormente i passaggi di cui sopra, in particolare gli articoli 7 e 8, ottenute dalla mediazione tra comitati del lavoro, staff dell'UDM e capi delle aziende. Per quanto riguarda la sezione concernente le assunzioni, ad esempio, si vieta ai datori di lavoro di etichettare specifiche professioni con delle descrizioni maschiliste, quali ad esempio "Lavoro più adatto agli uomini". Anche nella sezione riguardante l'assegnazione del lavoro le linee guida sottolineano che i datori di lavoro non devono scartare in partenza le candidate solo perché donne. L'uso di linee guida per specificare ulteriormente un obiettivo governativo non è raro in Giappone, anzi, Michael Young lo descrive infatti come una delle principali caratteristiche della burocrazia giapponese¹⁴⁰.

L'introduzione alle linee guida specifica che erano provvedimenti pensati appositamente per la situazione della manodopera femminile nell'attualità dell'epoca e secondo i comportamenti e le aspettative delle donne lavoratrici. È importante sottolineare infatti come queste regolamentazioni aggiornate, insieme a quelle nuove contenute nella EEOL, erano sì destinate alla protezione delle donne ma solo nei casi particolari caratteristici solo della vita di una donna, come appunto la gravidanza.

Le differenze tra uomo e donna erano quindi sottolineate quando necessario ma non accentuate con l'obiettivo di rendere più fragile l'immagine della donna: si era quindi finalmente arrivati alla stesura bianco su nero di un trattamento egualitario, a una situazione in cui alle donne venivano, almeno teoricamente, garantite le stesse opportunità della controparte maschile.

La EEOL adotta dunque un approccio non coercitivo, rivoluzionario in un certo senso, a differenza di altri paesi in cui erano presenti delle apposite commissioni per le eguali opportunità volte a

140 Young, M.K., *Judicial review of administrative guidance: governmentally encouraged consensual dispute resolution in Japan*, Capitolo 7, 1984, p. 926

assicurare la corretta applicazione delle leggi in materia di uguaglianza. L'utilizzo di un metodo non aggressivo sia per quanto riguarda l'applicazione delle regolamentazioni che la risoluzione delle controversie è lo specchio della particolare caratteristica della società giapponese che preferisce la risoluzione pacifica dei conflitti al contenzioso.

4.6 Analisi dei risultati delle riforme

Le risposte alla legge possono essere divise in varie categorie: cambiamenti nella burocrazia e nelle attività governative, reazioni dei datori di lavoro, l'impatto sulla società e i cambiamenti nel mondo del lavoro femminile. Alcuni studiosi sottolineano come, nonostante la EEOL venisse criticata per essere una legge simbolica e con poco effettivo potere, abbia comunque prodotto degli effetti inaspettati nelle relazioni sociali tra i sessi sia sul lavoro che nella società.

4.6.1 La EEOL e le aziende giapponesi

Subito dopo l'entrata in vigore della legge, si registrò la risoluzione di alcuni casi di denunce di discriminazione con un generale aumento della consapevolezza dell'importanza dell'uguaglianza tra i sessi e il conseguente ricorso legale.

Un caso interessante è quello di una casa editrice di Fukuoka. Un redattore e una redattrice, assunti a pochi mesi di distanza e con delle referenze ugualmente valide, percepivano degli stipendi completamente differenti¹⁴¹: mentre la donna riceveva uno stipendio di 90.000 yen mensili, l'uomo ne riceveva circa il triplo. Dopo alcune proteste della donna, il datore di lavoro incrementò il suo stipendio di 20.000 yen mensili e ridusse di un eguale importo quello del collega. Tuttavia, il principale compensò questo compromesso rendendo quasi invivibile l'ambiente lavorativo della redattrice, spargendo falsità sulla sua vita personale, insinuando che stesse intrattenendo relazioni intime con uno dei suoi superiori, che usciva spesso a bere con i colleghi fino a notte fonda, e addirittura che avesse un tumore alle ovaie, in un crescendo di molestie verbali che rendevano insostenibile il lavoro quotidiano della donna¹⁴². Anche quando la compagnia assunse un nuovo direttore la situazione non migliorò, in quanto egli prese le difese del redattore inizialmente assunto

¹⁴¹ Harvard International Law Journal, *No more naki-neiri? The state of Japanese sexual harassment law: Judgement of April 16, 1992 Fukuoka Chihō Saibanshō*, 34, 1, 1993, pp. 206-210

¹⁴² *Ibidem*.

insieme alla donna in questione, che anzi le richiese di dimettersi entro l'anno¹⁴³. La redattrice si rivolse quindi al capo della compagnia il quale, credendo che le sue lamentele potessero essere risolte semplicemente con una ricompensa monetaria, alzò il suo stipendio a 130.000 yen mensili. A questo punto, il conflitto aveva raggiunto dimensioni tali da interferire con l'attività dell'azienda, tanto che il direttore tenne dei colloqui privati con i due dipendenti: alla fine la donna fu costretta a dimettersi e l'uomo ricevette semplicemente un taglio allo stipendio e una sospensione di tre giorni¹⁴⁴. Tuttavia, quando il caso venne portato alla corte di Fukuoka, i giudici decretarono la violazione dell'Articolo 709 e dell'Articolo 715 del Codice Civile¹⁴⁵, condannando la compagnia al risarcimento di 1.500.000 yen alla dipendente. Questo caso è importante perché dimostra l'ambiguità e l'ambivalenza delle leggi giapponesi dell'epoca in materia di uguaglianza tra i sessi e di come esse venivano percepite: da una parte fu il primo caso in cui il diritto di un dipendente di lavorare in un ambiente privo di molestie venne portato a galla come movente principale delle decisioni della corte. Dall'altro lato della medaglia, è un caso rappresentativo del modo in cui il mondo del lavoro giapponese era ancora ancorato al passato in un contesto in cui era stata promulgata una legge che lo rinnegava improvvisamente nella sua quasi totalità.

Nonostante non fosse possibile mantenere ancora tipologie di impiego diversificate per uomini e donne, molte compagnie aggiravano questa clausola tramite l'utilizzo del *dual-track employment system*¹⁴⁶, sistema già esistente ma utilizzato pesantemente solo dagli anni successivi alla EEOL e che avrebbe caratterizzato il mondo del lavoro giapponese degli anni a venire. Con questo meccanismo, i datori di lavoro istituivano due binari diversi per la scelta della carriera dei dipendenti: uno era quello del management (*sogo shoku*), l'altro quello degli impieghi più generali (*ippan shoku*). Queste due tipologie di carriere offrivano opportunità lavorative, stipendi e benefici per i lavoratori molto diversi tra loro. Gli uomini venivano automaticamente indirizzati verso la strada del management, mentre alle donne veniva data la possibilità di scelta: tuttavia, la gran parte delle donne che sceglievano questo tipo di carriera, il quale richiedeva un tipo di conoscenza molto approfondito, era un numero molto ristretto di persone provenienti da famiglie benestanti, con un solido passato di studi alle spalle e che quindi venivano accettate in compagnie di alto rango. Veniva loro poi chiesto se erano disposte a continuare a lavorare dopo il matrimonio e se erano disposte a trasferirsi per lavoro.

¹⁴³ Harvard International Law Journal, *No more naki-neiri? The state of Japanese sexual harassment law: Judgement of April 16, 1992 Fukuoka Chihō Saibanshō*, 34, 1, 1993, pp. 206-210

¹⁴⁴ *Ibidem*.

¹⁴⁵ *Ibidem*.

¹⁴⁶ Hiroko O., *Equality Proves Elusive for Women in Job Market; New Dual-Track White Collar System Largely Picks Up Where Old Bias Left Off*, «Japan Economic Journal», 15 dicembre 1990

Gli attivisti denunciarono questa pratica perché contraria al messaggio di uguaglianza pilastro portante della nuova legge. Altre lamentele derivarono dal fatto che alcune aziende private avevano assegnato queste donne presso succursali molto lontane dalle loro abitazioni o comunque dalla sede più vicina a loro, in modo da rendere quasi impossibile la conciliazione di lavoro e famiglia e così facendo accentuando l'ideologia che per una donna era impossibile conciliare una carriera a tempo pieno con la cura della casa e della famiglia. La mancanza di regolamentazioni per quanto riguarda la discriminazione indiretta come in questo caso, fu uno degli elementi sui quali la critica a questa legge si focalizza di più in quanto, benché indiretta, questo tipo di emarginazione è altrettanto dannosa e penalizzante per i soggetti in questione di una discriminazione più esplicita. Il Ministero del Lavoro non giudicò tuttavia questa pratica come discriminatoria in quanto la scelta della carriera era esclusivamente a carico del dipendente. Secondo una ricerca pubblicata dal Ministero del Lavoro, nel 1990 il 91% degli uomini con un lavoro erano nel ramo di carriere *sogo shoku*, mentre il 96% delle donne faceva parte di quello *ippan shoku*¹⁴⁷.

Nonostante ciò, per quanto riguarda i dati statistici sul lavoro femminile si registrano degli incrementi positivi negli anni successivi alla promulgazione: secondo una ricerca pubblicata dal Ministero del Lavoro, il numero delle donne lavoratrici aumentò da 15.5 milioni nel 1985 a 20.1 milioni nel 1993, con le donne che arrivarono a costituire il 39% della forza lavoro. Anche la curva a M di quegli anni subì dei cambiamenti: nel 1990 l'avvallamento della M (la parte centrale, ovvero il punto del grafico rappresentante il momento in cui le donne abbandonano la carriera in seguito al matrimonio e alla nascita dei figli) si spostò dalla media di 25-29 anni a 30-34, a causa dell'aumento dell'età media del primo matrimonio¹⁴⁸¹⁴⁹.

¹⁴⁷Yachi, A. *Kōsu betsujiingoto kanri to josei rōdō*, 1990

¹⁴⁸ Ufficio del Primo Ministro, *Statistics: Present Status of Japanese Women*, <<http://www.sorifu.go.jp/danjyo/women98/s1.html>>, 20 settembre 1998

¹⁴⁹ Nakano, M., *Ten Years Under the Equal Employment Opportunity Law*, «AMPO - Japan Asia Quarterly Review, Voices from the Japanese Women's Movement», Armonk, New York, 1996

La Tabella 3¹⁵⁰ dimostra un generale cambiamento positivo nell'atteggiamento dei datori di lavoro nei riguardi del lavoro femminile, anche è necessario sottolineare come queste fossero dichiarazioni delle aziende, il che non significa che poi venissero effettivamente applicate.

	<u>Before 1985</u>	<u>After 1985</u>
Positive utilisation based on individual ability, disregarding sex	39.6%	54.8%
Utilisation of women mainly in specialist jobs (e.g. systems engineers, R&D jobs etc.)	13.7	14.8
Utilisation of women limited to assistant type of jobs	33.9	15.3
Utilisation policies on women under examination	5.4	11.2
Do not intend to utilise women	6.5	3.3
Others	1.0	0.6
Total (N= Total no of companies responded)	100.0 (2,005)	100.0 (2,005)

Tabella 3 Attitudes of employers toward employees

A questo proposito, è importante sottolineare come il numero medio degli anni continuativi di lavoro delle donne subì un incremento in quegli anni, passando da 3.9 anni a 6.5 anni.

Il messaggio che si cela dietro queste statistiche è che, nonostante i pregiudizi sul lavoro femminile e sul ruolo della donna all'interno del mercato del lavoro fossero ancora ben radicati, le donne stavano finalmente iniziando a giocare un ruolo importante nella forza lavoro giapponese e che la dicotomia tra l'essere una moglie e madre e l'avere una carriera stava finalmente iniziando ad essere stigmatizzata.

¹⁵⁰ Cheung Ling, A., *Policy Orientation on Women Employees*, «Equal Employment Opportunities for Japanese Women: Changing Company Practice», 1990, p. 187

4.6.2 La società dopo la EEOL

Insieme all'incremento statistico della partecipazione femminile sui posti di lavoro, è importante sottolineare come si assistette a un positivo aumento della consapevolezza sociale verso questa tematica.

Secondo alcuni studiosi, l'entrata in vigore della EEOL fu il punto di partenza per il cambiamento delle relazioni nella società giapponese che iniziarono ad evolversi secondo gli obiettivi della EEOL¹⁵¹: se prima degli anni ottanta le relazioni all'interno della società erano caratterizzate da una pesante disuguaglianza di genere derivata da retaggi culturali per i quali le donne dovevano rimanere a casa ad occuparsi delle faccende domestiche, dalla fine degli anni ottanta si assistette a uno spostamento verso la mentalità per la quale uomini e donne hanno gli stessi ruoli¹⁵².

La Tabella 4¹⁵³ ci dimostra come l'opinione pubblica in merito alla *gender consciousness* si evolse dagli anni novanta.

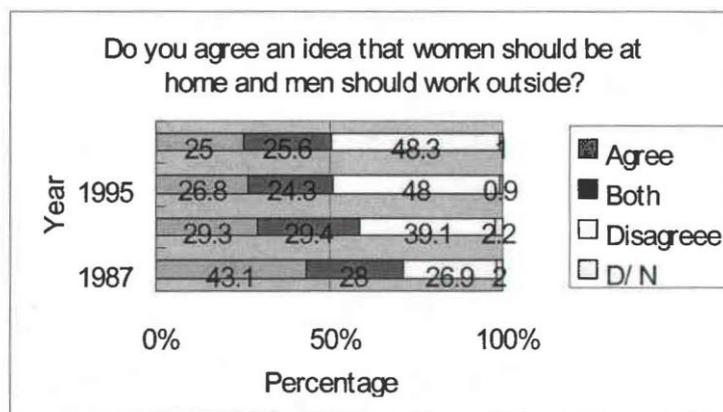


Tabella 4 Survey of Public Opinion on Gender Equality Society

La percentuale di persone che concordava sul fatto che il lavoro di uomini e donne dovesse essere ben differenziato diminuì dal 43.1% del 1987 al 29.3% del 1990 fino ad arrivare al 25% del 2000. Di conseguenza, aumentò anche la percentuale di persone che si dichiarava contraria a questa dichiarazione, dal 26.9% del 1987 al 39.1% nel 1993.

¹⁵¹ Molony, B., *Japan's 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender*, «Signs 20», 2, 1995, pp. 268-301

¹⁵² Lebra, T., *Gender and Culture in the Japanese Political Economy: Self-Portrayals of Prominent Businesswomen*, «The Political Economy of Japan», Stanford University Press, 1992, pp. 365-478

¹⁵³ Ufficio del Primo Ministro, *Survey of Public Opinion on Gender Equality Society*, 2001

Analizzando i dati della Tabella 4 è interessante notare come si distribuiscono nel tempo: la percentuale di persone che si proclamava in disaccordo con il contenuto della domanda aumentò del 12.2% dal 1987 al 1990, e dello 0.3% dal 1995 al 2000. La caratteristica della trasformazione delle ideologie della società giapponese sull'uguaglianza di genere è infatti la sua rapida evoluzione nei primi anni dopo la promulgazione della EEOL, dal 1987 al 1990, rispetto invece ai cambiamenti che si riscontrarono nel decennio 1990-2000.

Questo cambiamento di mentalità si tradusse anche in un aumento dell'attività politica e lavorativa delle donne. Dal 1985 si assistette infatti a un incremento del numero di donne che facevano parte sia della Dieta sia delle assemblee locali.

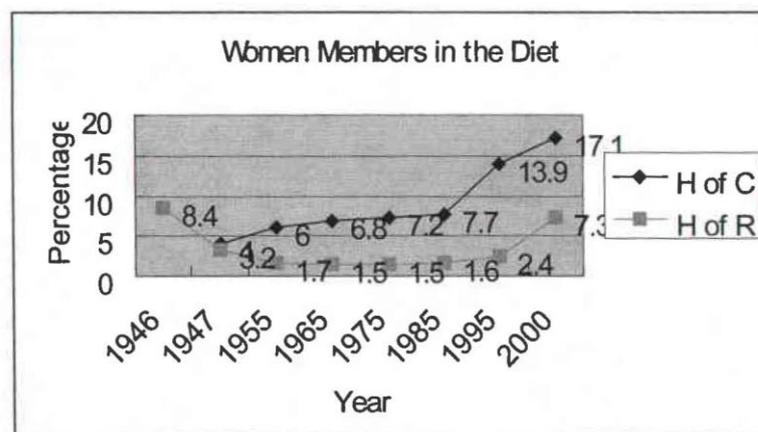


Figura 8 Women Members in the Diet

La Figura 8¹⁵⁴ ci indica come dal 1960 circa fino al 1985 non vi sia stato alcun significativo aumento del numero di donne membri della Dieta, mentre dal 1985 in poi questi dati subirono un rapido incremento, soprattutto per quanto riguarda le statistiche della Camera Alta, dovuto sia alle nuove previsioni della EEOL sia a una serie di cambiamenti istituzionali nel sistema elettorale giapponese definiti come *women friendly*¹⁵⁵.

¹⁵⁴ Ufficio del Primo Ministro, *Survey of Women's Participation in Decision Making*, 2002

¹⁵⁵ Eto, M., *Women and Representation in Japan*, «International Feminist Journal of Politics», 2010, pp. 177-201

Anche nelle assemblee locali si assistette a un chiaro aumento della rappresentazione femminile:

156

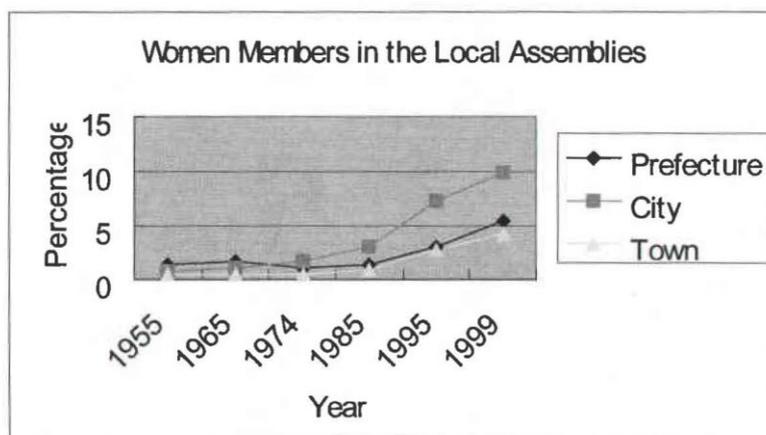


Figura 9 Women Members in the Local Assemblies

Nonostante si rilevi un minore incremento nelle assemblee prefetturali rispetto a quelle cittadine, è importante sottolineare l'importanza che anche quello che può sembrare come un incremento insignificante ricopriva per la società giapponese dell'epoca, in un contesto difficile per le donne che volevano intraprendere una carriera nel ramo politico. Nonostante infatti la rappresentazione femminile nel campo politico ed economico del Giappone fosse arretrata rispetto a quella degli altri paesi industrializzati del mondo¹⁵⁷, è comunque significativa l'aumento in positivo di queste percentuali nei tardi anni Ottanta e nei primi anni Novanta.

Fondamentale, insieme alla salita al potere del Partito Socialista, fu l'emergere di una figura forte e decisa come quella di Takako Doi. La sua influenza fu una spinta fondamentale per le donne che precedentemente potevano essere scoraggiate dal tentare una carriera in questo ramo per la quasi totale predominanza maschile: fin da subito si impegnò per eliminare il tabù sulla presenza femminile nei piani alti della politica, tramite il reclutamento nel partito di figure con precedenti attivisti, come ad esempio Kiyomi Tsujimoto, e il lavoro a stretto contatto con organizzazioni femministe, attiviste e mogli di presidenti di sindacati, volto il cosiddetto *Madonna strategy*, che si tradusse nel Madonna boom del 1989 quando Doi riuscì nell'impresa di condurre dieci candidate alla vittoria alle elezioni della Camera Alta¹⁵⁸.

¹⁵⁶ Ufficio del Primo Ministro, *Survey of Women's Participation in Decision Making*, 2002

¹⁵⁷ Nel 2001, il Giappone si ritrovò all'86esimo posto su 179 paesi per quanto riguarda la percentuale di donne nella Camera Bassa. Inter-Parliamentary Union, 2002

¹⁵⁸ Gaunder, A. *'Madonnas,' 'Assassins,' and 'Girls': How Female Politicians Respond to Media Labels Reflecting Party Leader Strategy*, «U.S.-Japan Women's Journal», 52, 2017

5. Conclusioni

Questo elaborato si è concentrato sullo studio della Equal Employment Opportunity Law, in particolare, con l'obiettivo principale non tanto di studiarne il contenuto in modo schematico e analitico tramite l'analisi di ogni articolo in essa contenuto, ma di comprendere il contesto in cui è stata elaborata ed applicata e le forze entrate in gioco che si sono schierate a favore o contro la sua messa in vigore.

Ciò che mi ha spinto alla scelta di questo elaborato era inizialmente un interesse verso la legge in sé, verso lo studio degli articoli contenuti in essa per comprenderne gli effetti e l'elaborazione. Durante lo studio delle fonti, tuttavia, ho iniziato ritenere più utile lo studio del contesto in cui essa è stata elaborata ed applicata, in particolare la comprensione del processo che ha portato alla sua promulgazione e il ruolo che la pressione internazionale ha avuto in questo corso, come era già successo in passato, dopo la fine della Seconda guerra mondiale.

Secondo Lorraine Parkinson, la pressione internazionale è stata lo stimolo principale in questo senso¹⁵⁹, concetto ripreso anche da Pempel¹⁶⁰. Come in passato, il Giappone dimostrò di necessitare una guida esterna nel processo di elaborazione e promulgazione di nuove leggi, necessarie allo sviluppo sociale ma che ne avrebbero cambiato significativamente la struttura.

Già nell'immediato dopoguerra infatti, i compromessi che l'occupazione americana stabilì con le potenze politiche giapponesi del tempo furono fondamentali sia per il perfezionamento delle politiche già esistenti, come accadde con il rinnovamento della Costituzione, sia per lo stimolo alla creazione di nuovi organi fondamentali per il loro sviluppo, come l'Ufficio delle Donne e dei Minori.

Furono proprio l'occupazione americana e lo SCAP a giocare un ruolo chiave nel panorama politico giapponese del secondo dopoguerra durante la sua missione di democratizzazione del paese. Nonostante infatti non fossero particolarmente propensi a investire il nuovo Ufficio delle Donne e dei Minori di eccessivi poteri, furono comunque una forza motrice fondamentale nella sua istituzione.

¹⁵⁹ Parkinson, L. *Japan's Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach to Social Change*, Columbia Law Review, 89, 19

¹⁶⁰ Pharr, S. *Losing Face: Status Politics in Japan*, Berkeley: University of California Press, 1990

Il Comandante delle Forze Alleate operò in un contesto particolare, nel quale la società giapponese era totalmente assoggettata all'imposizione americana e i piani alti dell'occupazione detenevano il massimo potere nel *policymaking* dell'epoca.

Insieme agli americani, l'altra forza motrice fondamentale per la nascita dell'Ufficio delle Donne e dei Minori fu il primo governo socialista salito al potere nel 1947, guidato da Testu Katayama. Grazie alla sensibilità del nuovo Primo Ministro a queste tematiche, il nuovo governo prese a cuore questa questione e cercò di adoperarsi fin da subito all'istituzione di questo organo, nonostante l'opposizione delle anziane élite politiche dell'epoca.

Nonostante quindi non mancasse una volontà dalla parte giapponese di implementare le regolamentazioni in materia di uguaglianza tra i sessi, coloro che spingevano in questa direzione costituivano una percentuale minoritaria sia delle associazioni dei cittadini sia della politica in un contesto in cui regnava ancora una mentalità ancorata ai vecchi ideali. La pressione americana fu quindi un elemento indispensabile senza il quale, probabilmente, il rinnovamento della Costituzione e tutti i cambiamenti successivi avrebbero richiesto un periodo di tempo molto più esteso.

Un processo simile ma su una scala ancora maggiore avvenne per quanto riguarda l'elaborazione e la promulgazione della Equal Employment Opportunity Law.

Il principio dell'uguaglianza tra i sessi fu uno dei punti su cui si concentrò maggiormente l'attenzione delle Nazioni Unite sin dagli anni quaranta del Novecento. L'attenzione portata sul Giappone e sulla situazione della *gender equality* durante le conferenze per l'Anno Internazionale delle Donne, designata per l'anno 1975 dalla Dichiarazione dell'Eliminazione della Discriminazione verso le Donne, pubblicata nel 1967 dalle Nazioni Unite, fu una delle forze fondamentali che fecero sì che lo studio per una legislazione protettiva su queste tematiche subisse un'accelerazione.

Il 17 luglio del 1980 il Giappone firmò la CEDAW, la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna, che non poteva tuttavia ratificare finché non avrebbe dimostrato di adempiere a tutti i doveri previsti dal trattato.

Proprio grazie a questi riflettori puntati sul paese, si assistette a un boom femminista non solo per quanto riguarda le discussioni tra coloro che erano alla guida del paese per lo studio di una legislazione, ma anche e soprattutto nel contesto della società giapponese: i gruppi femministi, sia

quelli già esistenti che quelli emersi proprio in quel periodo, trassero molta forza dal nuovo clima creatosi grazie alle conferenze internazionali.

La stesura della EEOL fu comunque un processo lungo e travagliato, costellato di accese discussioni al governo. Quando la legge passò alla Dieta, le previsioni contenute in essa sottolineavano come le aziende dovessero volontariamente impegnarsi nel non creare un clima discriminatorio in ogni momento della carriera delle dipendenti, dall'assunzione al pensionamento, mancando tuttavia di includere delle previsioni per la penalizzazione delle compagnie che non ne rispettassero le regolamentazioni in essa contenute.

Nel 1997 la Dieta operò delle revisioni a una serie di leggi, compresa la EEOL, per rafforzare le previsioni in materia di uguaglianza tra i sessi sul posto di lavoro, non solo abolendo le restrizioni sugli straordinari e sul lavoro notturno o festivo, ma rendendo obbligatorie le regolamentazioni anti discriminatorie che prima erano solo sottoposte agli sforzi dei capi delle aziende. Tuttavia, queste nuove revisioni apparvero comunque abbastanza deboli, l'unica pena che i datori avrebbero affrontato in caso di infrazione sarebbe stata quella del loro nome reso noto al pubblico¹⁶¹.

Il continuo incremento della percentuale di donne lavoratrici dimostra comunque come il governo giapponese iniziava finalmente a comprendere non solo l'importanza teorica del concetto di uguaglianza, ma anche come questa potesse giocare un ruolo chiave in un contesto come quello del Giappone della fine degli anni novanta in cui il crescente invecchiamento della popolazione e il basso tasso di fertilità si traducevano nella mancanza di forza lavoro.

Il rapporto del governo giapponese con la comunità internazionale dimostra quanto la sua influenza sia stata fondamentale in momenti storici nei quali si assistette a una svolta in particolari ambiti politici o legislativi.

Per quanto riguarda il caso della Equal Employment Opportunity Law, è doveroso sottolineare come il prendere una posizione estremista accusando il governo giapponese di totale mancanza di interesse verso l'argomento sia una presunzione errata. La pressione internazionale fu una spinta fondamentale per un passo che il Giappone avrebbe comunque fatto nel futuro, ma che altrimenti avrebbe richiesto molto più tempo.

¹⁶¹ Ministry of Labour, *For Companies Making Efforts to Promote Full Use of Working Women and Their Abilities*, <<http://www.mol.go.jp/topics/seido/josei/hourei/index2.html>>, 20 settembre 1998

La EEOL fu, da un certo punto di vista, rivoluzionaria per il Giappone dell'epoca. La sua innovazione risiedeva però in gran parte nei suoi obiettivi teorici, dichiarati nelle righe iniziali della legge. La loro messa in pratica infatti non fu caratterizzata da quell'entusiasmo e da quell'impegno che sembravano sprizzare dal testo legislativo, poiché affidandosi alla discrezione dei datori di lavoro i risultati erano di conseguenza legati al loro impegno e a quanto personalmente avessero a cuore questo tema.

Quello del Giappone fu un tentativo di utilizzare un approccio non coercitivo per l'applicazione di una legge volta a portare qualche cambiamento sociale. Se questo metodo ha da una parte il vantaggio di non imporre niente con la forza ma di venire incontro ai cittadini, proponendo una sorta di compromesso e quindi evitando quelle che potrebbero essere rivolte sociali causate da un diffuso malcontento per una legge su qualcosa ancora poco compreso e spiegato, dall'altro lato della medaglia è un'arma a doppio taglio. Un approccio di questo tipo si affida infatti quasi totalmente ai diretti interessati della legge, ai quali affida in mano il potere più che alla giustizia delle corti.

Il Giappone dell'epoca era ancora impreparato a un cambiamento sociale così improvviso: un vero cambiamento può avvenire solo se nasce da un vero sentimento di volontà di cambiare qualcosa nel presente di cui si parla, non da pressioni esterne provenienti da agenti che non sono immersi nel contesto sociale in questione.

Quello della EEOL fu dunque un caso di una legge applicata in un modo che sarebbe stato totalmente efficace qualche anno più tardi, ma che al tempo della sua messa in pratica fu frenato nella sua efficacia dalla previsione, forse un po' troppo rosea, di poter cambiare una società e le radici che la tengono ben salda al suo passato semplicemente con l'applicazione di una legge non coercitiva.

6. Bibliografia

- Abe, A. *Poverty and Social Exclusion of Women in Japan*, «Japanese Journal of Social Security Policy», 9, 2012
- Asahi Shinbun, *Taiki jidō, kaishō dekirun?*, 5 dicembre 2014
- Asahi Shinbun, “*Hoikuen ochita*” *tōi seiji yosan, kōreishamuke ni henchō*, 17 giugno 2016
- Assmann, S. *Gender Equality in Japan: The Equal Employment Opportunity Law Revisited*, «The Asia-Pacific Journal», 12, 3 novembre 2014
- Benford, R., Snow, D. *Framing Processes and Social Movements: An Overview and Assessment*, «Annual Review of Sociology», 26, 2000
- Benstin, M., *The Political Economy of Women’s Liberation*, «Monthly Review» 21 settembre 1969
- Brasor, P. *Gender, Equity and the Japanese Welfare System*, «The Asia-Pacific Journal», 9, 31 ottobre 2013
- Brazal, A., Abraham, K. *Feminist Cyberethics in Asia: Religious Discourses on Human Connectivity*, 2014
- Broadbent, K. *Gender and Part-Time Work in Japan*, «Equal Opportunities International», 21, 3 novembre 2002
- Buckley, S. *A Short History of the Feminist Movement in Japan*, «Women of Japan and Korea: Continuity and Change», Philadelphia: Temple University, 1994
- Cheung Ling, A., *Policy Orientation on Women Employees*, «Equal Employment Opportunities for Japanese Women: Changing Company Practice», 1990
- Cheung Ling, A. *Equal Employment Opportunities for Japanese Women: Changing Company Practice*, London School of Economics and Political Science, 1990
- Chodorow, N. *The Reproduction of Mothering. Psychoanalysis and the Sociology of Gender*, The University of California Press, 1978
- Cohen, T. *Remaking Japan: The American Occupation As New Deal*, The Free Press, 1987
- Dower, J. *Embracing defeat: Japan in the wake of World War II*, New York: W.W. Norton & Co/New Press, 1999
- Eagly, A. H., and Sczesny, S., *Stereotypes about women, men, and leaders: Have times changed?* In Barreto, M., Ryan, M., Schmitt, M. «The Glass Ceiling in the 21st Century: Understanding Barriers to Gender Equality», American Psychological Association, 2009
- Education Ministry, *Basic School Survey*, 1980
- Eisenstein, Z. *The Radical Future of Liberal Feminism*, New York: Longman, 1981

- Eto, M., *Women and Representation in Japan*, «International Feminist Journal of Politics», 2010
- Gender Equality Bureau, *Danjo kyōdō sankakugoto hon keikaku*, 2005
- Gerschenkron, A. *Economic Backwardness in Historical Perspective: A Book of Essays*, Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press, 1962
- Goff, H. *Glass Ceilings in the Land of the Rising Sons: The Failure of Workplace Gender Discrimination Law and Policy in Japan*, 26, 1995
- Gordon, A. *A modern history of Japan*, Oxford University Press, 2013
- Hartsock, N. *Money, Sex, and Power: Toward a Feminist Historical Materialism*, New York: Longman, 1983
- Harvard International Law Journal, *No more naki-neiri? The state of Japanese sexual harassment law: Judgement of April 16, 1992 Fukuoka Chihō Saibanshō*, 34, 1993
- Hasegawa, M. *Danjo kyōdōhō wa bunka no seitaikei wo hakai suru*, 1984
- Hassan, N., Hassan, T. *Female Students get More Marks as Compared to Male Students: A Statistical Study*, 2016
- Hasunuma, L. *Gender Gaiatsu: An Institutional Perspective on Womenomics*, «U.S.-Japan Women's Journal», 48, 2015
- Hiroko O., *Equality Proves Elusive for Women in Job Market; New Dual-Track White Collar System Largely Picks Up Where Old Bias Left Off*, «Japan Economic Journal», 15 dicembre 1990
- Ichikawa, F. *Nippon fujin mondai shiryō shūsei*, 2, 1978
- Karl, M. *Women and Empowerment: Participation and Decision Making Women and World Development Serie*, Atlantic Highlands, 1995
- Kingston, J. *The Illusion That Is Abenomics*, «Economic and Political Weekly», 48, 2013
- Kobayashi, Y. *A path toward gender equality: state feminism in Japan*, University of Hawaii Library, 2002
- Koyama, S., Sylvain, G. *The "Good Wife and Wise Mother" Ideology in Post-World War I Japan*, «U.S.-Japan Women's Journal», 1994
- Lebra, T., *Gender and Culture in the Japanese Political Economy: Self-Portrayals of Prominent Businesswomen*, «The Political Economy of Japan», Stanford University Press, 1992
- Mackie, V. *Feminism in Modern Japan*, Cambridge University Press, Cambridge, New York, 2006
- MacKinnon, C. *Feminism, Marxism, Method and the States*, «Signs 7» 3, 1982
- Macnaughtan, H. *Womenomics for Japan: is the Abe policy for gendered employment viable in an era of precarity?* «The Asia-Pacific Journal», 13, 30 marzo 2015

- Mazur, A. *State Feminism, Women's Movements, and Job Training: Making Democracies Work in the Global Economy*, New York: Routledge, 2001
- McAndrew, M., *Lt. Ethel Weed through Her Letters: The Personal Reflections of a Woman in the U.S Occupation of Japan*, «U.S.-Japan Women's Journal», 55, 2019
- McIntosh, M. *The State and the Oppression of Women*, «Feminism and Materialism: Women and Modes of Production» Boston: Routledge and Paul, 1978
- Ministry Of Labor, Bureau of Women's Affairs, *Female labor statistics*, 1986
- Ministry of Labor, Women and Minors Bureau, *Actual Conditions of Women Labor*, 1974
- Mitsui, R. *Gendai fujin undōshi nenpyō*, National Library of Australia, 1963
- Molony, B., *Japan's 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender*, «Signs 20», 2, 1995
- Moriyama, M. *Shunkashūtō*, 2001
- Nakano, M., *Ten Years Under the Equal Employment Opportunity Law*, «AMPO - Japan Asia Quarterly Review, Voices from the Japanese Women's Movement», Armonk, New York, 1996
- Nuita, Y. *Continuing Education of Women in Japan* in Nuita, Y. «Improving College and University Teaching», 20, 1992
- Ogawa, M. *The Establishment of the Women's and Minors' Bureau in Japan*, «U.S.-Japan Women's Journal English Supplement», 13, 1997
- Oguma, E. *Nihon shakai no shikumi*, 2019
- Ouwaki, M., *Kintōhō no jidai ni ikiru*, Yuhikaku Sensho, Tokyo, 1987
- Oya, Y. *Koyō kikai kintōhō nyumon*, 29, 1985
- Parr, S. J. *The Politics of Women's Rights*, Ward, R. E., Yoshizaku, S. «Democratizing Japan: The Allied Occupation», Honolulu: University of Hawaii Press, 1987
- Parkinson, L. *Japan's Equal Employment Opportunity Law: An Alternative Approach to Social Change*, Columbia Law Review
- Pharr, S. *Losing Face: Status Politics in Japan*, Berkeley: University of California Press, 1990
- Pringle, R., Watson, S. *Women's Interests and the Post-Structuralist State*, «Destabilizing Theory: Contemporary Feminist Debates», Cambridge: UK Polity Press, 1992
- Public Relations Office, *Survey of Attitudes on Women*, 1972 - 1979
- Rossi, A., Mill, J., e Mill, T. *Essays on Sex Equality*, Chicago: University of Chicago Press, 1970

- Saito, S. *International Women's Year, including the proposals and recommendations of the World Conference of the International Women's Year*, 24 marzo 1975
- Sakamoto, K. *Seiji katei to hō*, Tokyo: Iwanami Shoten, 1997
- Sato, K., Suzuki, M., Kawamura, M. *The changing status of women on Japan*, «International Journal of Sociology of the Family», 17, 1987
- Sievers, S. *Flowers in Salt: The Beginnings of Feminist Consciousness in Modern Japan*, 1983
- Song, J. *Economic Empowerment of Women as the Third Arrow of Abenomics*, «Journal of International and Area Studies», 22, 2015
- Sakamoto, F. *Fujin no kenri, gendai no jinken sōsho*, Kyoto Hōritsu Bunkasha, 1973
- Statistics Bureau, Management and Co-ordination Agency, *Population Census for 1920-90*, 1992
- Steiner, K. *Postwar Changes in the Japanese Civil Code*, Washington Law Review 25, 3, Agosto 1950
- Sugimoto, Y. *An Introduction to Japanese Society*, New York, Cambridge University Press, 2010
- Szendi Schieder, C. *Womenomics vs. Women: Neoliberal Cooptation of Feminism in Japan*, «Meiji Journal of Political Science and Economics», 3, 2014
- Tachi, M., Okazaki, Y. *Japan's postwar population and labor force*, «The Developing Economies», 2, 1969
- Takada, M. *Japan's Economic Miracle: Underlying Factors and Strategies for the Growth*, 1999
- Takahashi, H. *Josei gyōsei 50nen wo kaiko shite*, 2000
- Tanaka, K., *A Short History of the Women's Movement in Modern Japan*, Tokyo: Femintern Press, 1974
- The Japan Times, *Working women neutral to equality law*, 6 giugno 1984
- The Ministry of Labour, *Report on Female Workers*, 1986
- Ufficio del Primo Ministro, *Survey of Women's Participation in Decision Making*, 2002
- Ufficio del Primo Ministro, *Survey of Public Opinion on Gender Equality Society*, 2001
- Uno, K. *The Death of "Good Wife, Wise Mother"?* in Gordon, A. «Postwar Japan as History», 1993,
- Upham, F. *Law and Social Change in Postwar Japan*, Harvard University Press, 1987
- Ward, R., Yoshikazu, S. *The Politics of Women's Rights*, «Democratizing Japan: The Allied Occupation», Honolulu: University of Hawaii Press, 1987
- Yachi, A. *Kōsu betsujingoto kanri to josei rōdō*, 1990
- Yamaguchi, R. *Haisen no chikara : aru shufu no nikki*, 1977
- Yamaguchi, T. *The Mainstreaming of Feminism and the Politics of Backlash in Twenty - First - Century Japan*, in Bullock, J., Kano, A., Welker, J. «Rethinking Japanese Feminism», 2017

Yamakawa, K. *Otoko no kuni: Nippon*, Domesu shuppan, 3, 1984

Yayama, T. *Danjo koyō byōdōhō wa nihon wo tsubusu*, 1984

Yoneyama, L. *Liberation under Siege: U.S. Military Occupation and Japanese Women's Enfranchisement*, «American Quarterly», 57, 3, settembre 2005 Young, M.K., *Judicial review of administrative guidance: governmentally encouraged consensual dispute resolution in Japan*, Capitolo 7, 1984

6.1 Sitografia

AFP, *Prada Japan hits back at ex-employee over harassment lawsuit* <

<https://us.fashionnetwork.com/news/prada-japan-hits-back-at-ex-employee-over-harassment-lawsuit,507875.html> >, 25 agosto 2010

EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality* < <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality> >

Enciclopedia Treccani, *Uguaglianza* < <https://www.treccani.it/vocabolario/uguaglianza/> >

European Commission, *Women's situation in the labour market* < https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en >

Gaunder, A. *'Madonnas,' 'Assassins,' and 'Girls': How Female Politicians Respond to Media Labels Reflecting Party Leader Strategy*, «U.S.-Japan Women's Journal», 52, 2017

Gender Equality Bureau < http://www.gender.go.jp/english_contents/ >

Gender Equality Bureau, *Women and Men in Japan 2012*, < https://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men12/index.html >, 2012

Gender Equality Bureau, *Women and Men in Japan 2014*, < https://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men14/index.html >, 2014

Gender Equality Bureau, *Women and Men in Japan 2020* < https://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men20/index.html >

Guillot, Didier Andre *Why it pays off to hire women as managers* < <https://www.japantimes.co.jp/opinion/2016/06/19/commentary/japan-commentary/pays-off-hire-women-managers/> >, 19 giugno 2016

Inter-Parliamentary Union (IPU), < <https://data.ipu.org/women-averages> >

Japan Kantei Website, *The Constitution of Japan*, < https://japan.kantei.go.jp/constitution_and_government_of_japan/constitution_e.html >

Japanese Law Translation Website, *Labor Standard Act* < http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail_main?id=5&vm=2&re >

JILPT, *Labor Situation in Japan and Its Analysis*, < <https://www.jil.go.jp/english/laj/general/2013-2014.html> > 2013/2014

JILPT, *Women's work pattern and the M-shaped curve*, < <https://www.jil.go.jp/english/archives/emm/2001-2003/2002a/vol.17/womenswork.html> >, 2001

Kano, Ayako, Mackie, Vera *Is Shinzo Abe really a feminist?* < <http://www.eastasiaforum.org/2013/11/09/is-shinzo-abe-really-a-feminist/> >, 9 novembre 2013

Kikuzo II (Asahi Database) < <https://database.asahi.com/index.shtml> >

Kokkai kaigi gisensaku < <https://kokkai.ndl.go.jp/#/> >

Liddle, J., Nakajima, S. *Rising Suns, Rising Daughters: Gender, Class, and Power in Japan*, New York: Palgrave, 2000

Magnier, M. *In Japan, women fight for the last word on last names*, Los Angeles Time < <https://www.latimes.com/archives/la-xpm-2002-mar-10-mn-32113-story.html> >, 2012

Masami, Ito *Can women really 'shine' under Abe?* < <https://www.japantimes.co.jp/life/2014/11/22/lifestyle/can-women-really-shine-abe/> >, 22 novembre 2014

McAndrew, M. *Gendering Japan: The Promotion of U.S. Ideals on Womanhood and Beauty in Occupied Japan*, < <https://www.ceraunavoltalamerica.it/2011/05/gendering-japan/> >, 27 maggio 2011

McCurry, J. *Japan is a 'democracy without women', says ruling party MP* < <https://www.theguardian.com/world/2020/sep/23/japan-is-a-democracy-without-women-says-ruling-party-mp> >, The Guardian, 23 settembre 2020

Ministry of Labour, *Conditions Surrounding the Personnel Management of Female Workers*, 1985

Ministry of Labour, *For Companies Making Efforts to Promote Full Use of Working Women and Their Abilities*, < <http://www.mol.go.jp/topics/seido/josei/hourei/index2.html> >, 20 settembre 1998

Ministry of Labour, *Koyō ni okeru danjo byōdō no handan kijun no kangaekata ni tsuite*, 1982 < <http://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryō/no.13/data/shiryō/roudou/533.pdf> >

Ministry of Labour, *Survey on the Personnel Management of Female Workers*, 1985

MEXT < <https://www.mext.go.jp/en> >

Mori, Kurumi, Nobuhiro, Emi, *Moms continue to face hurdles returning to work as Abe wavers on day care and women's empowerment goals* < <https://www.japantimes.co.jp/news/2018/10/04/business/moms-continue-face-hurdles-returning-work-abe-wavers-day-care-womens-empowerment-goals/> >, 4 ottobre 2018

Murakami, Yuriko *It takes more than words to raise gender equality* < <https://www.japantimes.co.jp/opinion/2017/11/15/commentary/japan-commentary/takes-words-raise-gender-equality/> >, 15 novembre 2017

National Diet Library, *The Constitution of Japan* < <https://www.ndl.go.jp/constitution/e/etc/c01.html#s3> >

NATLEX, *Japan Labour Standards Law* < <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/27776/64846/> >

Nihon Hahaoya Taikai < <http://hahaoyataikai.jp/> >

Oi, M. *Japan seeks alternatives to its pay system*, BBC News Japan, < <https://www.bbc.com/news/35868599> >, 22 marzo 2016

Organisation for Economic Cooperation and Development, *Time Use* < https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=TIME_USE >

Organizzazione per la cooperazione e sviluppo economico < <https://www.oecd.org/> >

Ripley, W. H., *Edmund Outrage follows sexist outburst at Tokyo assembly meeting* < <https://edition.cnn.com/2014/06/20/world/asia/japan-assembly-sexist-outburst/index.html> > CNN World, 23 giugno 2014

Sōmushō sōkeikyoku < <https://www.stat.go.jp/> >

Statistic Bureau of Japan, *Labour Force Survey*, < <https://www.stat.go.jp/english/data/roudou/results/month/index.html> >, 30 ottobre 2020

The 25th International Conference for Women in Business 2020 < <http://www.women.co.jp/conf/index-e.html> >

The Constitution of Japan < https://japan.kantei.go.jp/constitution_and_government_of_japan/constitution_e.html >

The Japan Institute for Labor Policy and Training < <https://www.jil.go.jp> >

The World Bank Data, *Proportion of seats held by women in national parliaments* < <https://data.worldbank.org/indicator/SG.GEN.PARL.ZS?view=chart> >

Toyo Keizai Online, *Aji no su ga nagashita “Tondemonai” seisabetsu CM* < <https://toyokeizai.net/articles/-/43365> >

Ufficio del Primo Ministro, *Statistics: Present Status of Japanese Women*, < <http://www.sorifu.go.jp/danjyo/women98/s1.html> >, 20 settembre 1998

United Nations, *World Conference of the International Women’s Year* < <https://www.un.org/en/conferences/women/mexico-city1975> >

United Nations Development Program < <http://hdr.undp.org/en> >

U.S Bureau of Labor Statistics < <https://www.bls.gov/covid19/employment-situation-covid19-faq-october-2020.htm> > , ottobre 2020

U.S. Senate *Constitution of the United States* < https://www.senate.gov/civics/constitution_item/constitution.htm#preamble >

World Economic Forum, *Why gender parity matters* < <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality#why-gender-parity-matters> >

Yamaguchi, M. *Joseigaku to seiji jissen*, 1992

101esima sessione plenaria della Dieta, 26 giugno 1984, < <https://kokkai.ndl.go.jp/#/detail?minId=110114410X01219840628¤t=781> >

6.2 Filmografia

Matsui, K. *Womenomics* < <https://www.youtube.com/watch?v=GOrRAoI37Ls> >, 21 maggio 2011