



Università
Ca' Foscari
Venezia

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

Tesi di Laurea

Andando oltre alla Womenomics:
Confronto tra le politiche giapponesi e i modelli globali

Relatore

Ch. Prof. Andrea Revelant

Correlatore

Ch. Prof. Giorgio Fabio Colombo

Laureanda

Alice Marini

Matricola 872834

Anno Accademico

2023 / 2024

INDICE

要旨	p. 3
Introduzione	p. 6
Capitolo 1: Posizione sociale e occupazionale dopo la Seconda Guerra Mondiale	p. 11
Capitolo 2: Leggi presenti prima della Womenomics	
2.1 Equal Employment Opportunity Law	p. 22
2.2 Child Care Leave Law	p. 30
2.3 Angel Plan, Plus One e Next Generation Law	p. 37
2.4 Basic Law for Gender Equality	p. 40
Capitolo 3: Womenomics	
3.1 I primi tre report di Kathy Matsui	p. 44
3.2 Womenomics di Abe	p. 53
3.3 Legislazioni	p. 58
3.4 Politiche e iniziative del governo	p. 62
3.5 Risultati ottenuti	p. 67
3.6 Critiche	p. 71
Capitolo 4: Confronto Internazionale	p. 74
4.1 Svezia	p. 75
4.2 Finlandia e Paesi Bassi	p. 83
4.3 Islanda e Ruanda	p. 93
Conclusioni	p. 101
Lista leggi menzionate	p. 105
Bibliografia	p. 107
Sitografia	p. 111

要旨

これまで何十年もの間、日本では、日本女性の就職や産休後の仕事復帰を支援するためのさまざまな改革が実施されてきた。しかし、日本は依然として男女平等指数が非常に低く、政治的エンパワーメント、経済参加、機会均等などの面で芳しい結果を残せていない。したがって、より多くの分野で男女平等を達成するには、新たな法律が必要である。

1990年代半ばから多くの法律が施行されてきたが、この目標がより重要な位置を占めるようになったのは、安倍晋三前首相の政権時代（2012～2020年）であり、今日に至るまで政府の主要な活動のひとつとなっている。ウーマノミクス政策は、停滞が続いた日本経済を救うことを目的としたアベノミクスの一環である。安倍前首相の2期目に発足したウーマノミクスは、女性の就業者数を増やし、保育施設を拡充し、ワークライフバランスを重視した柔軟な働き方を推進し、より多くの女性を指導的地位に就けることを目指している。

本論文では、国際的に成功したモデルをいくつか紹介し、女性活躍推進法と比較することに焦点を当てる。その目的は、安倍政権が自らに課しながら達成できなかったいくつかの目標が、異なる法律を持つ諸外国ではどのように達成され、それを上回ったかを見ることである。社会文化や労働文化が異なる以上、日本で同じ政策を実施しても同じ結果が得られるわけではない。しかし、比較することで、世界の他の地域で導入された法律との違いを探ることができ、将来的に何を取り入れれば、以前設定した目標に近づいて成果を向上させることができるかを研究することができる。

第1章の歴史的な紹介では、第二次世界大戦前の女性雇用がどのようなものであったか、そしてその後どのように変化し、「M字型曲線」に至ったかが示されている。この時期、継続雇用、年功序列賃金、長時間労働に基づく雇用システムが発展した。この制度によって、一部の女性が始めたものの、結婚や出産を機に仕事を辞めることが多かったため、男性が有利であった。

第2章では、ウーマノミクス政策が実施された歴史的背景を理解する。1986年の「男女雇用機会均等法」(EEOC)、1999年の「男女共同参画社会基本法」とその改正など、1980年代以降に導入された法律を紹介する。これにより、それまでにどのような施策がとられ、どのような成果があったのかを明らかにする。

第3章では、キャシー松井が1999年に発表した「ウーマノミクス：女性経済を買おう」と題する報告書に掲載されたアイデアの妥当性について論じる。この報告書と、それに続く2005年、2010年、2014年、2019年の報告書が、自民党元総裁の首相時代の政策にインスピレーションを与えることになる。その主な目的を達成するために、ウーマノミクスでは、「育児・介護休業法」や「次世代育成支援対策推進法」などの旧法が改正され、「待機児童解消加速化プラン」や「第4次基本計画」などの新法が導入された。政策に加えて、達成された結果や批判についても議論する。

第4章では、スウェーデン、フィンランド、オランダ、アイスランド、ルワンダのモデルを紹介する。これらの国が選ばれた理由は、育児休暇、フレックスタイム制、パートタイム労働、ジェンダー・クォータといった分野の政策や法律に関係している。スウェーデンの育児休暇は男性の参加率が高いが、その理

由は 480 日であること、柔軟性があり、パートナー間で日数をどう分けるかを選択できること、また、使用しなければ失効する非移転期間の一部があることである。フィンランドとオランダでは、労働はフレキシブルである。労働時間の短縮や増加、勤務地の移動など、労働時間の変更を認めることで、労働者は自分のニーズに応じて自らを組織化することができる。さらに、オランダでは労働時間にかかわらず、誰もが平等に扱われる。このようにして、多くの母親が、社会保障や賃金の面でペナルティを受けることなく、パートタイムの仕事に就くことを決めている。アイスランド企業の取締役会やルワンダ政府には、ジェンダー・クォータがあり、権力や指導的地位に女性の代表や参加を確保するために達成しなければならない割合が定められている。

使用した情報源は、世界経済フォーラム、日本の首相官邸のウェブサイト、厚生労働省、欧州委員会、スタティスタ、世界銀行グループが発表したデータを含む公式文書である。その他、日本および海外の経済学、法学、政治学、社会学の専門家が、それぞれの学説を支持または反論するための論文、研究、著書をもとに執筆した。

Introduzione

Dalla metà del secolo scorso in Giappone sono state messe in atto varie riforme per sostenere l'entrata ed il rientro dopo il periodo della maternità delle donne giapponesi nel mondo lavorativo, eppure il Giappone continua a rimanere un paese con una forte influenza del sistema patriarcale e, di conseguenza, con una chiara idea di quali dovrebbero essere i ruoli di genere all'interno della sfera privata e in quella sociale. Secondo il Global Gender Gap Index (GGGI) del World Economic Forum, l'indice dell'uguaglianza di genere in Giappone è molto basso, facendo risultare il Paese nel 2022 al 116° posto con una votazione di 0,650, e nel 2023 al 125° posto su 146 con 0,647, risultando ultimo tra i paesi dell'Est asiatico e del Pacifico. Infatti, nel report del 2023, il Giappone mostra buoni risultati per quanto riguarda aspetti come l'istruzione e la sanità, rispettivamente al 47° e 59° posto, mentre nei campi dell'emancipazione politica, la partecipazione economica e la parità di opportunità si trova al 138° e 123° posto ¹, sotto gli altri paesi appartenenti all'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) ². Si può quindi capire quanto siano necessari altri interventi se si vogliono raggiungere condizioni di parità tra i sessi in più campi. Attraverso le politiche *Abenomics* dell'ex Primo Ministro Abe Shinzō (2012-2020), questo obiettivo sembra aver preso una posizione più rilevante rispetto ai governi precedenti, diventando una delle attività principali del Governo negli ultimi vent'anni. Si definisce "*Abenomics*" il piano macroeconomico avviato da Abe Shinzō durante il suo secondo mandato come

¹ Il GGGI è un indicatore di disparità di genere internazionale che assegna un punteggio da 1 a 0 basandosi su criteri economici, politici, educativi e sanitari dei singoli paesi.

World Economic Forum (2024). The Global Gender Gap Report 2022.

<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/>, p. 10.

World Economic Forum (2024). The Global Gender Gap Report 2023.

<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>, pp. 11, 217.

² L'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), conosciuta in inglese come Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), è un gruppo di 38 paesi democratici con un'economia di mercato con l'obiettivo di promuovere la crescita economica.

Primo Ministro per risollevarlo il Giappone dalla stagnazione decennale precedente basandosi su tre pilastri: una politica monetaria espansiva, una politica fiscale flessibile e strategie di crescita per l'economia. Il terzo cardine comprende la "*Womenomics*", politiche mirate ad aumentare il numero di donne nella forza lavoro, facilitare la loro permanenza e incrementare il numero di donne in posizioni di leadership in vari settori. A tal fine, la *Womenomics* si concentra sul cambiamento della cultura aziendale giapponese attraverso attività come, ad esempio, incoraggiando gli uomini a prendere il congedo parentale ed espandere i servizi per l'infanzia, in modo che i lavoratori possano raggiungere un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata.

Qual era la situazione storica e sociale che ha portato al consolidarsi del sistema di occupazione giapponese creato negli anni del secondo dopoguerra? Perché questo sistema è presente ancora oggi? Quali sono state le legislazioni proposte ed introdotte prima degli anni Duemila? Da dove nasce l'idea e la necessità di inserire la *Womenomics* tra le politiche di governo? Quali sono stati i risultati raggiunti? E cosa è stato criticato e si potrebbe ancora migliorare?

Dopo aver analizzato questa parte, questo lavoro si concentrerà nel comparare alcune leggi fulcro della *Womenomics* con altri modelli internazionali che hanno ottenuto più successo nei campi a cui puntava il Giappone. L'importanza che il Giappone ha dato alla sua reputazione internazionale negli ultimi decenni, si presenta anche come un'occasione per approfondire le differenze tra le leggi introdotte in altre parti del mondo per studiare cosa potrebbe essere importato in futuro e raggiungere così alcuni degli obiettivi che sono stati rimandati oltre il 2020. Attuare le stesse politiche in Giappone non significa ottenere gli stessi risultati data l'importanza della cultura sociale; tuttavia, un confronto di questo genere permette di inquadrare nuove possibili soluzioni. Kathy Matsui nel report "*Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk*" suggerisce già di modificare il sistema del congedo parentale per spingere più padri a prenderlo seguendo gli esempi legislativi della Germania e della Svezia per avere lo stesso incremento della partecipazione che è avvenuto in questi paesi. Ancora, un altro esempio proposto è quello olandese, il quale promette gli stessi benefici e stessa paga

per coloro che svolgono il lavoro part-time, lavoro svolto sia in Giappone che nei Paesi Bassi principalmente da donne.³

Nell'introduzione storica del primo capitolo verrà mostrato come le posizioni lavorative femminili si sono sviluppate dopo la Seconda guerra mondiale, riportando le cause e i cambiamenti che hanno portato al rafforzamento di un sistema di occupazione basato sull'impiego senza interruzioni, una retribuzione in base all'anzianità e alle lunghe ore di lavoro, situazione favorevole per la parte maschile della popolazione, mentre l'andamento della partecipazione femminile al mondo del lavoro si caratterizza per la curva a M.

Il secondo capitolo esporrà le leggi introdotte dopo gli anni Ottanta, come la Equal Employment Opportunity Law (EEOL) del 1986⁴ e le sue revisioni del 1997 e del 2006 e la Basic Law for a Gender Equal Society del 1999, per comprendere quale scenario fosse presente prima dell'attivazione delle politiche *Womenomics*. Verranno discussi i risultati di queste legislazioni e i loro limiti nel creare una situazione di uguaglianza di genere nel mondo del lavoro giapponese.

Il terzo capitolo tratterà inizialmente come le idee pubblicate nel report di Kathy Matsui del 1999 intitolato "Womenomics: Buy the Female Economy", andranno ad ispirare l'ex Presidente del Partito Liberal Democratico e verranno introdotte nelle sue campagne e nelle sue politiche durante il suo periodo come capo del governo del Giappone. Gli altri quattro report pubblicati negli anni successivi dal gruppo di Goldman Sachs Japan, rispettivamente nel 2005, 2010, 2014 e 2019, serviranno anch'essi a tracciare le necessarie manovre proposte da Kathy Matsui e il suo gruppo per migliorare la situazione economica. Questo capitolo si focalizza sulle maggiori politiche attuate per creare nuove legislazioni o modificare quelle precedenti per incoraggiare la crescita economica portata dalle donne. Attraverso dati riportati dal Governo stesso e da enti esterni ad

³ Matsui, Kathy (2014). "Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk". *The Goldman Sachs Group, Inc.* pp. 18-19.

⁴ Equal Employment Opportunity Law, Koyō no bun'ya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakuho-tō ni kansuru hōritsu shikō kisoku (1986).

<https://hourei.ndl.go.jp/#/detail?lawId=0000072794&searchDiv=1¤t=1>

esso, sarà poi necessario constatare se effettivamente c'è stato un aumento all'occupazione femminile, se si tratta di occupazione regolare o irregolare e quali sono state le politiche che hanno avuto maggiore successo.

Nel capitolo finale, e quello centrale, verranno esposti i modelli presenti in altri paesi esteri: Svezia, Finlandia, Paesi Bassi, Islanda e Ruanda. La Svezia ha un congedo parentale ritenuto tra i migliori al mondo e registra un'alta partecipazione maschile, grazie ai giorni utilizzabili, la flessibilità e la possibilità di scegliere come spartire i giorni tra i partner e la parte di periodo non trasferibile che, se non utilizzato, andrebbe perso. In Finlandia e nei Paesi Bassi il lavoro è molto flessibile, permettendo al dipendente di modificare il numero di ore svolte, diminuendole o crescendole, o di spostare il luogo dove lavora. I Paesi Bassi, inoltre, trattano tutti i loro lavoratori allo stesso modo, a prescindere dalle ore che lavorano, incentivando così molte madri a svolgere lavori part-time senza essere penalizzate sul piano della sicurezza sociale o della paga. Non presenti in Giappone sono le quote di genere, come invece lo sono nei consigli delle compagnie islandesi e nel governo del Ruanda, le quali invece avrebbero potuto aiutare il governo di Abe a raggiungere gli obiettivi del 30% che si erano imposto. Un confronto tra paesi permette di mettere in luce le competenze e le lacune presenti e cosa potrebbe essere cambiato.

Le fonti utilizzate per compilare questa tesi di laurea sono documenti ufficiali che espongono dati in modo empirico e che quindi non sono alla ricerca di esporre alcuna teoria, come quelli pubblicati dal World Economic Forum, il sito dell'Ufficio Primo Ministro del Giappone e quello del Gabinetto per l'Uguaglianza di Genere, il Ministero Giapponese della Salute, del Lavoro e del Welfare, della Commissione Europea, di Statista e il World Bank Group e altri ancora. Altri testi, invece, sono stati scritti da figure esperte in economia, legge, scienze politiche, sociologia giapponese, i quali hanno compilato i loro articoli, ricerche e libri, per sostenere o smentire teorie utili per il compilamento di questa tesi. Per il Giappone, di maggiore rilevanza saranno i dati degli anni 2012-2020 che rispecchiano il mandato da Primo Ministro di Abe Shinzō, ma verranno esposti anche dati precedenti e successivi, per inquadrare la situazione dell'introduzione della *Womenomics* e per i risultati ottenuti. Per i paesi esteri verranno considerati gli anni da cui le particolari leggi sono state

messe in atto, insieme ad alcuni dati precedenti per vedere gli effetti della loro attivazione.

1. POSIZIONE SOCIALE E OCCUPAZIONALE DOPO LA SECONDA GUERRA MONDIALE

Il sistema lavorativo giapponese è un prodotto della situazione sviluppatasi e rafforzatasi durante la fine della Seconda Guerra Mondiale e, nonostante per molti aspetti sia ormai obsoleto e riflette una situazione storica, economica e sociale non più presente, continua a rimanere la base dell'organizzazione occupazionale contemporanea.

Fin da prima della guerra vigeva in Giappone il sistema *ie*, una struttura patriarcale della famiglia basata su l'ideologia conservatrice confuciana che distingue i ruoli dell'uomo e della donna nelle relazioni sociali: la donna è la figura passiva e sottomessa della coppia, confinata nell'area domestica della casa, mentre l'uomo è la figura dominante che si occupa di provvedere economicamente per la famiglia attraverso il lavoro. Nonostante venne abolito dopo la fine della Seconda Guerra Mondiale, questo sistema influenza ancora oggi i nuclei familiari giapponesi e la posizione femminile nella società. Nel confucianesimo la donna doveva lasciare la famiglia di origine per entrare in quella del marito dopo essersi sposata, non poteva avere proprietà e doveva dedicarsi alla casa e al marito. Per mantenere equilibrio nella famiglia, e di conseguenza nella società e nello Stato, la donna doveva seguire certe regole sottostando al coniuge. Due dei cinque legami umani fondamentali che Confucio menziona sono quello tra padre e figlio e quello tra marito e moglie, non menzionando un legame tra madre e figlio.⁵ Perfino nel testo *Onna daigaku takarabako* del 1716, testo studiato per le sue nozioni sull'educazione femminile, il ruolo di donna come madre viene menzionato una sola volta nel diciassettesimo capitolo. Nell'ultimo capitolo, il diciannovesimo, viene rievocata l'idea che le donne sono inferiori agli uomini (*danson jōhi*) e che il loro amore era qualcosa di negativo e non adatto per i figli. Il suo nuovo ruolo nel periodo Edo (1603-1868) sarebbe stato quindi solo in relazione al marito, ma nel

⁵ Lindman, Linpikar Narayaem (2018). "“Womenomics” The Political and Economic Policies for Women’s Emancipation?”. *Uppsala University*. pp. 14-15.

periodo Meiji (1868-1912) venne introdotta l'immagine della donna come educatrice dei propri figli. Infatti, fin dall'inizio del XIX secolo, il loro ruolo nella società doveva seguire l'ideologia "buona moglie e saggia madre", in giapponese *ryōsai kenbo*, concentrandosi sulle faccende domestiche, l'ordine della casa e la crescita dei figli. In una società dove la donna era sottomessa al marito, questa idea veniva introdotta per contrastare da una parte, e per emulare dall'altra la modernizzazione della società occidentale: dopo la fine dell'isolamento *sakoku* durato dal 1641 al 1853, il Giappone si rese conto che le donne in paesi come gli Stati Uniti avevano una posizione sociale diversa e i movimenti femministi erano già attivi dalla metà del 1800. Credendo di dover seguire l'esempio degli altri paesi per potersi modernizzare, il Giappone introdusse a sua volta la madre come figura guida e promosse l'istruzione non solo maschile ma anche femminile. La donna, figura femminile amorevole e portatrice dell'istinto materno, visto ora come qualcosa di positivo, acquisisce una posizione di riferimento all'interno della casa, in quanto ha l'importante ruolo di essere il primo esempio per i propri figli e, come tale, deve educarli a diventare quelle che saranno le future generazioni. Mentre prima la donna come madre doveva solo partorire figli, ora deve trasmettere i valori del paese. Questo nuovo pensiero venne aggiunto apposta per due ragioni principali: da una parte riaffermare il ruolo della donna all'interno della casa per contrastare le idee occidentali diffuse nel periodo della Seconda Guerra Mondiale, durante la quale si era dimostrato le donne potessero sostituire la manodopera maschile; dall'altra, riconoscere la donna come contributo importante per la nazione. Mentre gli uomini venivano riconosciuti dallo Stato come membri del paese per il loro servizio aiutavano lo sviluppo e la difesa del paese, il sesso femminile veniva affermato per il suo ruolo riproduttivo.⁶ Questo concetto cementava la divisione del lavoro in base al sesso e rafforza l'idea che la cura e l'educazione del bambino è compito esclusivo delle madri e non di persone al di fuori della famiglia come tutori, domestici o altri. Con la diffusione di questo slogan, venne promossa anche l'educazione femminile, incoraggiata principalmente dopo l'influenza occidentale e nel 1965 il numero di ragazze frequentanti la scuola

⁶ Akiko, Niwa e Yoda, Tomiko (1993). "The Formation of the Myth of Motherhood in Japan". *U.S.-Japan Women's Journal. English Supplement* (n.4): pp. 70-72, 74-79.

superiore aveva raggiunto quello dei ragazzi, ossia del 70%. Tuttavia, mentre ai ragazzi veniva data la priorità nell'istruzione per dargli un vantaggio nella carriera futura, per le ragazze veniva visto come un mezzo per migliorare le prospettive di matrimonio e alla futura capacità della madre come educatrice.⁷ Ovviamente non tutte le donne si potevano permettere di dedicarsi interamente all'accudimento dei figli, e l'educazione comportava un certo prezzo, quindi questa filosofia di buona moglie e madre formatrice veniva principalmente seguita da un piccolo gruppo di donne del ceto medio, mentre il resto era costretto a lavori in famiglia o al di fuori per poter aiutare con le spese quotidiane, secondo l'idea della pietà filiale di aiutare la famiglia e quindi non in contrasto con il sistema tradizionale della *ie*. La figura della buona madre e saggia moglie è ancora oggi rispecchiata in quelle donne che dopo il matrimonio o dopo la nascita dei figli lasciano il proprio lavoro per diventare casalinghe a tempo pieno, *sengyo shufu*, che si prendono cura dei figli da sole a casa, mentre rimane ancora uno stigma su chi decide di affidare i propri figli ad altre persone come parenti o strutture per l'accudimento dei figli durante i loro primi anni di vita per non lasciare il lavoro.

Oltre a prendersi cura dei figli, molte donne giapponesi di mezza età hanno la responsabilità di prendersi cura anche dei propri genitori anziani o quelli del marito, in quanto le strutture specializzate, come quelle per l'assistenza all'infanzia, sono spesso costose e di numero insufficiente. Appena sposata, la donna era solita trasferirsi nella casa familiare del marito dove vivevano anche i suoceri. Negli anni Novanta, più del 80% delle coppie sposate viveva in case intergenerazionali, e, secondo un'indagine fatta dall'Agenzia del Management e Coordinazione nel 1992, gli anziani sopra i 60 anni residenti in abitazioni con tre generazioni era del 31,9% in Giappone. In questo modo, la coppia avrebbe avuto un aiuto qualora nascessero dei bambini e i genitori in età avanzata sarebbero stati in un certo senso ripagati per i loro sforzi nel crescere i figli, sempre in linea con le idee confuciane e la pietà filiale. Questo tipo di situazione di coabitazione familiare creava perciò la possibilità per la donna di partecipare

⁷ Ushijima, Chihiro e Ikura, Akira (1996). "Women's Working in Postwar Japan: The M-Pattern and the Gender Differentiation of Occupations and Labor Markets". *Review of Japanese Culture and Society*, vol.8: pp. 48-51.

nel lavoro a tempo pieno dato l'aiuto che i genitori offrono con la casa e i figli, ma comportava anche maggiori spese per la coppia dato che mantenevano economicamente i genitori, e risultava nella ricerca di un lavoro full-time per la moglie. Dall'altra parte se i genitori anziani avessero avuto bisogno di assistenza, questo avrebbe aumentato la probabilità della donna di avere un lavoro part-time.⁸

Per quanto riguarda le donne lavoratrici invece, la maggior parte svolgevano lavori nelle attività familiari, principalmente concentrate sul lavoro agricolo (figura 1.1), lavorando anche negli anni dopo il matrimonio e contemporaneamente crescevano i figli. Fino alla metà degli anni Cinquanta, il 50% delle donne era impiegato nel settore primario, svolgendo attività di agricoltura, pesca e attività boschive. Con la crescita economica e l'industrializzazione, sempre più fabbriche aprirono i loro stabilimenti nelle città e nelle zone rurali e perciò più donne iniziarono a svolgere lavori pagati, spostandosi dal settore primario a quello secondario e terziario, soprattutto nelle aziende di seta e tessuti. Queste attività erano principalmente svolte da donne giovani e non sposate per un periodo temporaneo prima del matrimonio. Non lavorando più per le ditte agricole familiari, la separazione dal posto di lavoro da casa comportava un impedimento alla crescita dei figli e ne conseguiva la rinuncia al lavoro.⁹ Tuttavia, è noto considerare l'aumento dal 13% nel 1963 al 42% al 1990 di donne sposate con età tra i 20 e 54 anni con impiego pagato, mentre il numero di coloro che partecipavano in attività familiari scese dal 16% nel 1979 all'11% nel 1990. Altri dati di questi anni sono quelli che riguardano le donne sposate con lavoro part-time passate dall'11% al 22%, mentre le donne con lavori a tempo pieno passò dal 16% al 20%.¹⁰

⁸ Ogawa, Naohiro e Ermisch, John F. (1996). "Family Structure, Home Time Demands, and the Employment Patterns of Japanese Married Women". *Journal of Labor Economics*, vol. 14 (n.4): pp. 679, 692.

⁹ Brinton, Mary C.(1993). "Women and the Economic Miracle: Gender and Work in Postwar." *Berkeley: University of California Press*. pp. 25-28.

¹⁰ Ogawa, Naohiro e Ermisch, John F. (1996). "Family Structure, Home... cit., pp. 677-678.

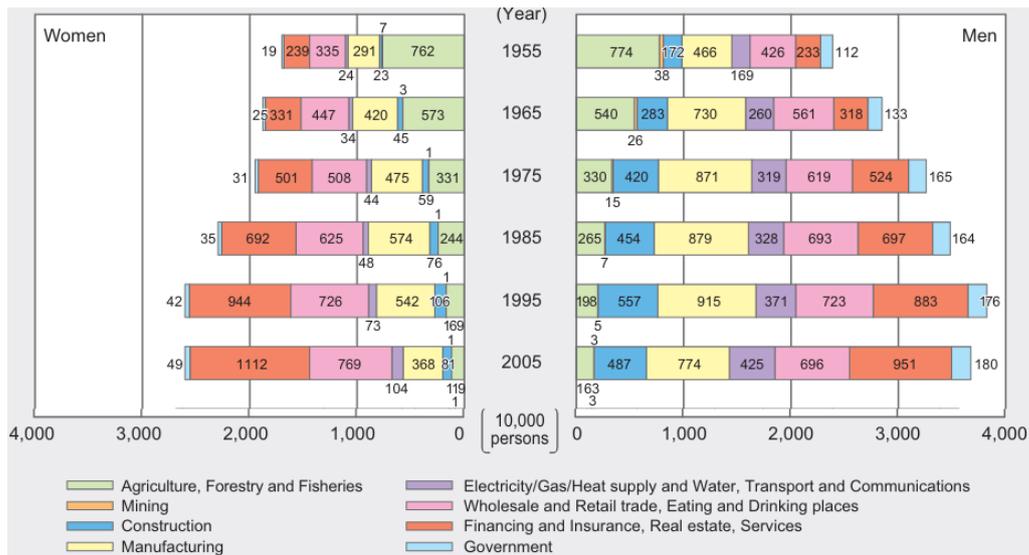


figura 1.1 Numero di dipendenti per settore e sesso dal 1955 al 2005. (fonte: Ministero degli Affari Interni e delle Comunicazioni) ¹¹

La divisione dei ruoli all'interno della vita privata si rifletteva anche nei ruoli svolti nel lavoro in quanto era presente un particolare sistema di assunzione che permetteva discriminazione in base al genere dal momento dell'assunzione attraverso una sistema a due carriere: il *sōgōshoku*, un percorso con carriera, e la *ippanshoku*, un percorso generale. Nella prima venivano principalmente assunti gli uomini, mentre la seconda comprendeva personale prevalentemente femminile. I nuovi assunti venivano reclutati dopo aver finito le università o la scuola secondaria e coloro che venivano assunti nella carriera di tipo *sōgōshoku* venivano formati per un lavoro di tipo manageriale, mentre la carriera *ippanshoku* era la loro controparte subordinata che avrebbe svolto mansioni di sostegno. Il *sōgōshoku* consisteva in lavoro specializzato con possibilità di promozioni e salari più alti, mentre l'*ippanshoku* consisteva in lavori amministrativi o di segreteria, visti per di più come posizioni temporanee e subordinate alla loro controparte, con uno stipendio minore e con possibilità molto bassa di avanzamento nella carriera. Siccome le aziende sono ancora oggi solite investire per formare i dipendenti del sistema *sōgōshoku* in cambio di un impiego a vita, queste erano più propense ad assumere in questo percorso personale maschile, invece che donne che potevano con alta probabilità

¹¹ Gender Equality Bureau Cabinet Office (2016).

https://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men18/pdf/1-3.pdf

lasciare la loro carriera dopo il matrimonio o il primo figlio. Allo stesso tempo erano le donne stesse che pensavano che la *sōgōshoku* non fosse adatta per loro in quanto non lasciava il tempo per creare una famiglia, e una volta scelto il tipo di carriera, questa non poteva essere cambiata. In un certo senso, la posizione *sōgōshoku* e voler creare una famiglia per le donne si escludevano a vicenda per il poco tempo libero che questa posizione offriva. Anche se l'*ippanshoku* offriva salari più bassi e avanzamento della carriera quasi inesistente, le poche ore risultavano l'offerta più allettante per coloro che svolgevano questo lavoro in previsione del matrimonio e la creazione di una famiglia.¹²

Il sistema *nenkō* è un altro fattore che insieme al sistema a due carriere che perpetua la discriminazione sessuale soprattutto nelle grandi aziende. Teoricamente con questo sistema il salario aumenta in base alle prestazioni, gli anni del lavoratore e gli anni lavorati in modo consecutivo nella stessa azienda. Il salario aumentava anche in base a quelle che sarebbero state le esigenze e il costo di vita dei dipendenti, ed essendo gli uomini considerati coloro che dovevano sostenere economicamente la famiglia, il loro salario aumentava di conseguenza. Al contrario, quello femminile rimaneva spesso quello di una persona single.¹³

Tra le posizioni nate nel XX secolo, c'erano quelle del *Salary Man* e della *Office Lady*. "*Salary Man*" è un termine diffuso dal 1930 per intendere coloro che lavorano come colletti bianchi, assunti subito dopo la laurea per poi rimanere nella stessa azienda fino alla pensione. Questa posizione divenne quella a cui molti aspiravano per il salario e la posizione sociale che rappresentava. Questi, insieme alla casalinga, la *shufu*, costituivano il nucleo familiare del nuovo ceto medio giapponese. In quanto il nuovo lavoro poteva non essere collegato al percorso di studi universitario, i nuovi impiegati svolgevano un periodo di formazione al quale viene dedicato il periodo subito dopo l'assunzione per poi iniziare a lavorare. Per garantire che il *Salary Man* non lasciasse il lavoro dopo

¹² Matsui, Kathy (2014). "Womenomics 4.0: ...", cit., p. 23.

¹³ Mori, Masumi, e Lambert, Priscilla (1999). "Gender Discrimination in Wages and Employment Practices in Japan." *U.S.-Japan Women's Journal. English Supplement*, (n.16): pp. 116-119.

qualche anno, si era istituito un sistema dove i salari e la possibilità di promozioni aumentano in base agli anni trascorsi in azienda, in cambio di lunghe ore e straordinari non retribuiti, possibilità di trasferimento, bevute con i colleghi dopo il lavoro, pochi giorni liberi e poco spazio per la famiglia.¹⁴

Molti lavori disponibili della carriera *ippanshoku* venivano definiti dopo la Seconda Guerra Mondiale con il termine *Office Lady*, per descrivere le mansioni prevalentemente d'ufficio di queste e negli anni Ottanta costituiva un terzo delle donne nella forza lavoro. Il termine utilizzato inizialmente per descrivere le donne lavoranti in ufficio tra gli anni '50 e '60 era *Business girl*, *bijinesu gāru*, che venne poi essere sostituito da *Office Lady*, *ofisu redī*, nel 1963 quando questo venne introdotto dalla rivista femminile *Josei Jishin*. I compiti di queste donne consistevano nel servire tè, fare fotocopie e trascrivere e distribuire documenti, rispondere a telefonate, e così via. Queste mansioni erano quindi poco rilevanti e ripetitive, che necessitano solo poco tempo per essere apprese, e quindi facilmente rimpiazzabili da nuovo personale qualora quello precedente avesse lasciato il posto. Per un periodo venivano descritte come “*office flowers*”, ossia fiori d'ufficio, per la loro funzione che poteva essere definita come ornamentale e per l'importanza del loro aspetto fisico e bellezza, invece che avere effettivamente una posizione di spessore nelle funzioni dell'azienda.

Intorno al 1930 si diffuse anche il personaggio della ragazza moderna e questo raggiunse anche il Giappone dove venne chiamata *moga*. Queste giovani donne vivevano nelle grandi città, venivano assunte per svolgere lavori in ufficio e quindi avevano accesso ad una somma di denaro che usavano per seguire le mode dell'Occidente. Queste ragazze venivano viste in malo modo dal resto della società giapponese e il loro declino arrivò presto per essere sostituito dalla concezione di “*good wife and wise mother*”.¹⁵

¹⁴ Lee Michelle Cummings (2018). "A Case Study: Gender Equality in The Workplace in Post-War Japan and its Global Implications". *Bard Undergraduate Senior Projects*. pp. 8-12.

¹⁵ Ogasawara, Yuko (1998). "Office Ladies and Salaried Men." *Berkeley: University of California Press*. pp. 12, 17-19, 23.

Nonostante l'aumento dell'istruzione femminile e le donne lavoratrici, le carriere conseguibili erano ridotte: da una parte la mancanza di posizioni adeguate e possibili promozioni durante la carriera perché in un sistema favorevole per gli uomini; dall'altra lo stigma che una volta sposate avrebbero dovuto lasciare il lavoro, con possibili molestie da parte dei colleghi e superiori. Si potrebbe dire che, mentre gli uomini trovano più facilmente lavoro come personale "regolare" (*seiki*) ricevendo una serie di privilegi e stabilità, donne e anziani hanno sempre ricoperto in percentuali più alte in mansioni "non regolari" (*hi seiki*) e, nonostante si svolgono le stesse mansioni, alcune aziende preferivano assumere personale con contratti irregolari così da poterli pagare di meno e offrire meno benefici. Difatti, le donne che lasciavano il lavoro dopo la nascita dei figli e che avevano bisogno di soldi per sostenere la famiglia, erano solite ritornare nel mondo del lavoro al compimento del terzo anno del figlio, scegliendo lavori part-time che permettevano orari flessibili anche se pagati poco. Quando erano giovani è più probabile che scegliessero e venissero assunte a tempo pieno in grandi ditte, mentre quando ritornavano al lavoro erano più propense a scegliere impieghi part-time in ditte di medie o piccole dimensioni.¹⁶ Allo stesso tempo la ragione per cui le fabbriche sceglievano di impiegare donne di mezza età per alcuni tipi di lavoro era per avere manodopera a basso prezzo dopo la crisi petrolifera avvenuta negli anni Settanta e per compensare la mancanza di lavoro giovanile data la crescita di giovani che decidevano di proseguire i loro studi.¹⁷

¹⁶ Brinton, Mary C. (1993). "Women and the ...", cit., p. 12.

¹⁷ Ushijima, Chihiro e Ikura, Akira (1996). "Women's Working in...", cit., p. 48.

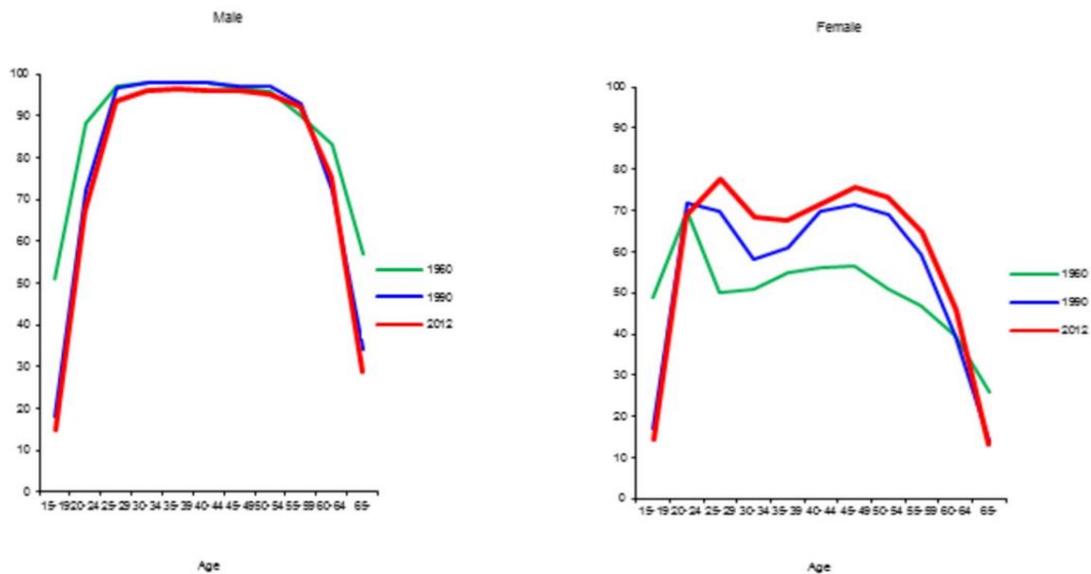


figura 1.2 e 1.3 Curva a U rovesciata e curva a M rappresentanti la partecipazione al lavoro in base al sesso con riferimento gli anni 1960, 1990 e 2012. (fonte: JILPT, Labor Situation in Japan and Its Analysis, 2013/2014) ¹⁸

Il grafico dell'occupazione maschile (figura 1.2) segue da sempre la forma di una u rovesciata, con una salita intorno ai 20 anni per poi rimanere costante dai 25 ai 60 anni quando inizia l'uscita dal mercato per andare in pensione. La partecipazione maschile è sempre stata intorno al 95% e ha subito pochi cambiamenti nel corso degli anni.

La curva per l'occupazione femminile (figura 1.3), mentre in paesi come Stati Uniti d'America, Francia e Italia segue la forma della u rovesciata, in Corea del Sud e in Giappone segue quella che viene chiamata curva ad M: c'è una prima crescita intorno ai 20-24 che viene poi seguita da una incavatura per poi riprendere in salita intorno ai 35-50 prima di scendere completamente. La parte intermedia e discendente del grafico rappresenta la temporanea uscita dal mercato del lavoro di quelle donne che si sposano o decidono di accudire i propri figli durante i primi loro anni di vita, solitamente i primi tre (*sansaiji shinwa*), prima di tornare con un impiego solitamente di tipo part-time. Come scrive Kathy Matsui, il ciclo della vita di una donna giapponese sembra seguire questo modello: finire gli studi e trovare un lavoro intorno ai 18-22 anni;

¹⁸ Macnaughtan, Helen (2015). "Womonomics for Japan: is the Abe policy for gendered employment viable in an era of precarity?" *The Asia-Pacific Journal*, vol. 13 (n.1): p. 3.

sposarsi intorno ai 25-29 anni; avere figli e lasciare il lavoro intorno ai 30-39; tornare al lavoro a 45 anni. Si può notare che rispetto al 1960 il numero di donne con un'occupazione è aumentato: rispetto all'occupazione maschile che è sempre stata sopra il 90%, quella femminile passa da un tasso vicino al 70% durante il primo picco nel 1960, ad un tasso del quasi 80% nel 2012. Nel 1960 la forma ad M era meno accentuata, avendo il secondo picco molto più basso rispetto al primo, mentre nel 1990 il rientro nel mercato è ben evidente, indicando che più donne sono tornate al lavoro con il passare degli anni. Si può notare anche uno spostamento del primo picco in quanto le donne entrano nel lavoro più tardi per consentire il conseguimento degli studi universitari. Anche con la parte bassa della curva, la percentuale nel 2012 rimane vicino al 70% e questo può indicare che meno donne lasciano il lavoro, c'è una necessità maggiore di forza lavoro femminile da parte delle aziende e dall'altra più voglia o necessità economica da parte delle donne giapponesi di lavorare, è più accettabile tornare al lavoro dopo un periodo di maternità e lasciare i figli in strutture per l'infanzia. Bisogna anche considerare che forse questi cambiamenti sono dati dal fatto che meno donne si sposano e hanno figli: il tasso di fecondità in Giappone continua a diminuire: da un valore di 2,0 nel 1960 è passato ad un 1,76 nel 1985 e ad un 1,26 nel 2005, fino a toccare il suo record più basso di 1,21 nel 2023. Lo spostamento dell'incavatura nel grafico sta ad indicare anche un rinvio dell'età in cui si hanno figli: l'età media in cui le madri hanno il primo figlio nel 1970 è 25,4, mentre nel 2000 di 27,1.¹⁹

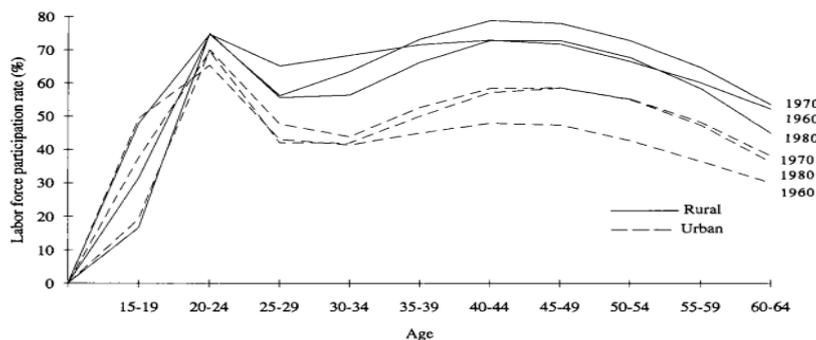


figura 1.4 Tassi di partecipazione alla forza lavoro femminile rurale e urbana in Giappone. (fonte: Ufficio del Primo Ministro)²⁰

¹⁹ Macnaughtan, Helen (2015). "Womenomics for...", cit., p. 4.

²⁰ Mary C. Brinton (1993), "Women and the ..., cit., p. 28.

La figura 1.4 mostra la differenza tra le donne occupate nelle zone rurali e in quelle urbane e si possono notare alcune cose: nelle prime la partecipazione al lavoro è sempre rimasta più alta in tutti gli anni presi a confronto e c'era meno tendenza a lasciare il lavoro come si presume dal fatto che la forma ad M sia meno accentuata; dal 1970 in tutto il paese più donne sono tornate al lavoro creando un secondo picco più elevato rispetto a quello del 1960; in entrambe le linee del 1980 la curva ad M diventa più accentuata.²¹

Il lavoro femminile è quindi cambiato nel corso del tempo, passando dal settore primario, specialmente focalizzato sulle attività familiari agricole, ai settori dell'industria e dei servizi, con lavori nelle fabbriche o di segreteria come le *Office Lady*. Nonostante queste modifiche siano partite da una situazione di necessità data dai conflitti bellici del XX secolo, sempre più donne hanno iniziato a cercare impieghi indipendenti dal nucleo familiare e retribuiti. Chi se lo poteva permettere rimaneva a casa per seguire i figli durante la loro crescita seguendo le ideologie del tempo, per poi tornare nel mondo del lavoro con occupazioni part-time per contribuire alle spese familiari ed avere orari flessibili per poter continuare ad occuparsi della propria famiglia. In questi stessi anni vennero introdotte delle leggi per permettere alle donne di equilibrare la vita familiare e lavorativa in modo da non dover dare priorità ad una delle due.

²¹ Mary C. Brinton (1993), "Women and the ...", cit., p. 29.

2. LEGGI PRESENTI PRIMA DELLA WOMENOMICS

2.1 EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY LAW

Nella legge giapponese si parla di disuguaglianza di genere in tre casi prima dall'introduzione della Equal Employment Opportunity Law (EEOL): la Costituzione giapponese del 1947²² l'articolo 14 proibisce la discriminazione nelle relazioni politiche, economiche e sociali in base al sesso; l'articolo 4 della Labor Standards Law²³ dello stesso anno impone paga per lo stesso tipo di lavoro; la Working Women's Welfare Law del 1972²⁴, che verrà modificata nel 1986 diventando la EEOL, chiedeva la fine della discriminazione nella consulenza e nella formazione per le lavoratrici.²⁵ Una delle ragioni per cui i datori di lavoro non applicavano la Labor Standards Law, era perché era molto diffusa l'idea che uomini e donne non svolgessero gli stessi compiti, in quanto le donne erano considerate emotivamente e fisicamente inferiori alla controparte maschile, e quindi il salario ricevuto doveva essere diverso. Nel 1985 la paga oraria delle donne con lavoro regolare settore manifatturiero era il 51,8% di quella degli uomini dello stesso settore e con gli stessi impieghi, mentre per coloro che lavoravano nella produzione il rapporto era del 53,6%.²⁶ Inoltre, secondo un sondaggio governativo fatto dal Ministro del Lavoro del 1981 il 73% delle imprese selezionava solo candidati uomini con laurea universitaria, l'83% aveva posizioni non aperte alle donne e il 43% non dava promozioni alle

²² Costituzione Giapponese, Nihon kuni kenpō (1946).

<https://hourei.ndl.go.jp/#/detail?lawId=0000038277&searchDiv=1¤t=1>

²³ Labor Standards Law, Rōdō kijun-hō (1947).

<https://hourei.ndl.go.jp/#/detail?lawId=0000038809&searchDiv=1¤t=1>

²⁴ Working Women's Welfare Act, Kinrō fujin fukushi-hō (1972).

<https://hourei.ndl.go.jp/#/detail?lawId=0000062707&searchDiv=1¤t=1>

²⁵ Starich, Megan L. (2007). "The 2006 Revisions to Japan's Equal Opportunity Employment Law: An Narrow Approach to a Pervasive Problem". *Pacific Rim Law & Policy Journal Association*, vol.16 (n.2): p. 554.

²⁶ Edwards, Linda N. (1988). "Equal Employment Opportunity in Japan: A View From the West". *Industrial and Labor Relations Review*, vol.41 (n.2): p. 241.

donne.²⁷ Sfruttando queste barriere ideologiche e la mancanza di precisione delle leggi, quest'ultime avevano poco valore effettivo. Per cambiare questo era necessario una nuova legge più specifica che evitasse la discriminazione nelle assunzioni, nell'assegnazione degli incarichi e promozioni.²⁸

Dopo la Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) adottata nel 1979 dalle Nazioni Unite e firmata dal Giappone nel 1980, i legislatori giapponesi si misero all'opera per introdurre leggi che riconoscessero l'uguaglianza per le donne nel lavoro, sentendo da una parte una pressione interna al paese, e dall'altra una pressione internazionale per cercare di evitare la discriminazione contro le donne. La Equal Employment Opportunity Law, *danjo koyō kikai kindō-hō* passò il 17 maggio 1985 e venne messa in atto il 1° aprile 1986. La prima versione della EEOL chiedeva agli addetti delle risorse umane delle varie aziende di impegnarsi ad essere più equi nella selezione dei candidati, nelle assunzioni, nella formazione, nell'assegnare le mansioni, nelle promozioni, nelle dimissioni, tuttavia, quanto espresso nella legge era tutto in forma di linee guida basate sul principio della guida amministrativa, e non istruzioni vincolanti con sanzioni se non venivano seguite. L'unica conseguenza per le aziende che non rispettavano la EEOL era venire rese note al pubblico dal Ministro del Lavoro dopo le modifiche poste nella seconda versione del 1997, in quanto i legislatori ritenevano che la vergogna pubblica che ne sarebbe derivata sarebbe stata sufficiente a spingere le aziende giapponesi a cambiare e a diventare meno discriminatorie (*doryoku gimu* o dovere di impegnarsi). L'unica previsione punitiva prevista dalla EEOL è una multa non superiore ai 200.000 yen in caso un datore di lavoro non fornisca un rapporto o fornisca un rapporto falso in risposta alla richiesta del Governo. Una delle ragioni della mancanza del potere giuridico vincolante era la resistenza da parte dei dirigenti delle aziende e dei politici conservatori che

²⁷ Lam, Alice (1992). "The Japanese Equal Employment Opportunity Law: Its Effects on Personnel Management Policies and Women's Attitudes". *University of Kent*. p. 3.

²⁸ Molony, Barbara (1995). "Japan's 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender". *Signs*, vol.20 (n.2): p. 274.

sostenevano il sistema basato e formato in funzione dell'occupazione maschile.²⁹

La prima versione del 1986 presentava cinque proibizioni per quanto riguarda le discriminazioni in base al sesso nella formazione e negli allontanamenti, e due raccomandazioni verso i datori di lavoro per offrire uguali opportunità nelle assunzioni e promozioni:

- 1) I datori di lavoro non devono discriminare i lavoratori in base al sesso in questioni relative alla formazione professionale prescritta dall'ordinanza del Ministero del Lavoro per permettere capacità professionali di base per prestazioni lavorative;
- 2) I datori di lavoro non devono discriminare tra i sessi in riguardo all'età pensionabile obbligatoria o il licenziamento dei lavoratori;
- 3) I datori di lavoro non devono usare il matrimonio, la gravidanza o il parto come motivo per l'allontanamento delle lavoratrici;
- 4) I datori di lavoro non devono licenziare le lavoratrici sulla base che si sono sposate, sono rimaste incinte, hanno partorito o hanno usufruito del congedo di maternità.
- 5) I datori di lavoro non devono discriminare tra i sessi per quanto riguarda prestiti di fondi per la costruzione o l'acquisto di case, o altri fringe benefits prescritti dall'ordinanza del Ministro del Lavoro.
- 6) I datori di lavoro devono sforzarsi di dare uguali opportunità agli uomini e alle donne quando reclutano o assumono lavoratori.
- 7) I datori di lavoro devono sforzarsi di trattare le lavoratrici con condizioni di parità con i lavoratori di sesso maschile nell'assegnazione dei posti o nelle promozioni.

Stando al quarto punto si può notare che le donne erano protette dal licenziamento per matrimonio o gravidanza, permettendo fino a sei settimane di congedo prenatale e a otto settimane di quello postnatale (inizialmente erano sei settimane prenatali e sei postnatali).

²⁹ Imada, Sachiko (1996). "Female Labor Force after the Enforcement of The Equal Employment Opportunity Law". *Japan Labor Bulletin*, vol. 35 (n.8): pp. 7-8.

In seguito ad alcune critiche che vennero poste alla EEOL del 1986, negli anni vennero posti alcuni cambiamenti. Le critiche principali si possono riassumere in tre punti: il supporto unilaterale alle donne permetteva a queste di tenere lavori poco pagati; non erano proibite le discriminazioni ma si chiedeva solo di sforzarsi ad essere più equi nelle fasi di reclutamento dei candidati, assunzioni e promozioni; la legge mancava di un meccanismo efficace per la soluzione delle controversie interne. Con le modifiche del giugno 1997 che avranno effetto dal 1° aprile 1999, le pratiche discriminatorie nel reclutamento, assunzioni, assegnazione degli incarichi e promozioni vengono vietate, ma allo stesso tempo alcune regolazioni della Labor Standard Law che andavano a proteggere le lavoratrici incinte vennero sollevate.³⁰ Vennero anche aggiunte delle linee per far sì che i datori di lavoro prevenissero i casi di molestie sessuali (Articolo 21), e, in casi di dispute interne relative alla discriminazione o molestie, era possibile ricorrere alla mediazione, inizialmente con il consenso della persona accusata di discriminazione, non più necessario dopo gli ultimi adattamenti.

Nel 2003 il CEDAW pubblicò un report criticando le misure prese in atto fino a quel momento riguardanti la parità delle opportunità del Giappone, che, insieme all'aumento dei contenziosi sulla discriminazione di genere e il continuo diminuire della natalità, fece porre nuove modifiche alla EEOL. Le maggiori modifiche emanate nel 2006 portarono la EEOL da una legge contro la discriminazione femminile ad una legge più inclusiva contro la discriminazione in base al genere, cambiando il lessico femminile con uno più neutrale, riferendosi ad esempio ai lavoratori con il termine generale *rōdōsha*. Venne inserito il divieto di demansionamento, alterazione dello status occupazionale e coercizione per far sì che un dipendente vada a ritirarsi o a licenziarsi. Un passo importante fu l'aggiunta della proibizione delle discriminazioni indirette, ossia quelle pratiche che sono apparentemente neutrali, ma che in realtà portano svantaggio per un gruppo, che in questo caso sono le donne.³¹

³⁰ Araki, Takashi (1998). "Recent Legislative Developments in Equal Employment and Harmonization of Work and Family Life in Japan". *Japan Labor Bulletin*, vol.37 (n.4): p. 9.

³¹ Starich, Megan L. (2007). "The 2006 Revisions to ...", cit., pp. 561-3.

Vengono proibiti tre tipi di discriminazione, a meno che non fosse provato che queste richieste avevano a che fare con la natura del lavoro:

- 1) L'utilizzo di requisiti di peso e altezza durante il reclutamento e l'assunzione;
- 2) Richiedere ai candidati della carriera manageriale *sōgōshoku* di dover accettare possibili spostamenti interni al paese;
- 3) Richiede ai candidati per la promozione di essere stati precedentemente trasferiti in altri posti nel loro lavoro.³²

Altre quattro forme di discriminazione indiretta vennero discusse inizialmente, ma non vennero inserite nella versione finale, lasciando così una lista di esempi insufficienti e la mancanza di una vera definizione del termine. Ciò che venne discusso fu: 1) richiedere un determinato background accademico o titoli di studio non necessari per il lavoro; 2) richiedere ai beneficiari di prestazioni sociali e familiari di essere i capifamiglia registrati; 3) dare trattamento preferenziale ai lavoratori regular quando il loro lavoro non è diverso dai non regular; 4) escludere i lavoratori non regular da benefici di prestazioni sociali e familiari quando non ci sono differenze nel lavoro svolto.³³

Nonostante la percentuale delle donne lavoratrici giapponesi nella forza lavoro passò dal 35,9% nel 1985 al 42,8% nel 2010, l'effetto più grande che si può notare dopo l'introduzione della EEOL comparando i risultati dell'Employment Status Survey (ESS) dal 1987 al 2007 è l'aumento del regular full-time nelle donne con educazione universitaria e con un'età inferiore a 40 anni, un aumento delle donne sposate ed un aumento delle case con un doppio reddito. Per quanto riguarda le donne sposate e non, per entrambi i gruppi non c'è stato un aumento nell'impiego full-time, ma c'è anche stato un aumento delle donne con alta istruzione. Mentre prima andare agli junior college, che duravano solo due anni, era una pratica più diffusa, dopo la EEOL il numero di ragazze con laurea di università di quattro anni aumentò: tra il 1980 e il 1990 la percentuale di frequentazione delle donne negli junior college era del 32,7%, mentre per

³² OBC 360 (s.d.). Danjo koyō kikai kintō-hō to wa? Ihan-ji no bassoku ni tsuite wakari yasuku kaisetsu. <https://www.obc.co.jp/360/list/post268>

³³ Starich, Megan L. (2007). "The 2006 Revisions to ...", cit., p. 566.

quelle nelle università con durata quattro anni era del 43,1%.³⁴ Questo perché si voleva aumentare le possibilità di essere assunte in una carriera *sōgōshoku*, in modo full-time. Oltre all'aumento delle donne laureate nelle università di quattro anni, un altro cambiamento dopo la EEOL è dato dal tipo di studi che queste scelgono di intraprendere: tra il 1975 e il 1990, in particolare tra il 1985 e il 1990 vi, infatti, era stato un aumento del 5,7% di donne nelle scienze sociali, incluso commercio e legge, mentre coloro che studiavano economia domestica e educazione diminuirono rispettivamente del 1,6 e 5,8 per cento. Nel 1975 l'iscrizione femminile era il 6,3% di quella degli uomini, mentre nel 1990 raddoppiò arrivando al 12,9%.³⁵

	<i>Female</i>	<i>Male</i>	<i>Female/Male</i>
Year			
1975	62.8%	77.5%	.81
1980	65.7%	78.5%	.87
1985	72.4%	78.8%	.92
1990	81.0%	81.0%	1.00
Changes			
1975-80	2.9	1.0	
1980-85	6.7	.3	
1985-90	8.6	2.2	

figura 2.1 Proporzioni di laureati nei college e università con durata quattro anni che trovano lavoro. (fonte: Statistics Bureau, Management and Coordination Agency)³⁶

Quello che bisogna tenere conto è che dopo le prime regolazioni del 1986 sempre più compagnie iniziarono ad usare il doppio sistema di assunzioni per aggirare la EEOL, in quanto questa non vietava la creazione di lavori indirizzate alle donne, come la carriera *ippanshoku*, nella quale il personale sottostava a termini diversi per quanto riguarda aspetti come le promozioni o il salario rispetto alla carriera *sōgōshoku*, creando così ancora più discriminazione. Di fatto, il 78,5% delle aziende che avevano posizioni *sōgōshoku* e tenevano colloqui con donne e uomini, solamente il 27,6% assumeva entrambi, mentre il

³⁴ Molony, Barbara (1995). "Japan's 1986 Equal Employment ..., cit., p. 295.

³⁵ Edwards, Linda N. (1994). "The Status of Women in Japan: Has the Equal Opportunity Law Made a Difference?". *Journal of Asian Economics*, vol.5 (n.2): p. 223.

³⁶ Edwards, Linda N. (1994). "The Status of Women ..., cit., p. 228.

restante 72,3% assumeva solo uomini.³⁷ Solo nella EEOL del 1997, l'articolo 9 stabiliva il divieto di adottare trattamenti "preferenziali" per le donne e quindi creare carriere esclusive per le donne o assumere solo donne per i lavori part-time.³⁸ Inoltre, la EEOL non permetteva di specificare il genere durante il recruitment, per cui alcune aziende rendevano più accessibili i propri colloqui per poi assumere comunque personale maschile: era comune convocare i candidati uomini in giorni diversi rispetto alle donne, così che i colloqui maschili finissero prima e le donne venissero assunte solo in caso la quantità di assunzioni necessarie non venissero raggiunti prima.³⁹ Un'altra cosa da notare è che queste modifiche in realtà conformavano il lavoro femminile a quello maschile, togliendo delle protezioni che erano state messe dalle leggi precedenti, come il limite delle due ore straordinarie al giorno, il divieto di lavoro durante le festività, o l'esclusione da lavori considerati prima pericolosi durante la gravidanza o dopo aver partorito, peggiorando così in alcuni casi le condizioni lavorative.⁴⁰ Questo non era il risultato che ad esempio i sindacati e molte femministe giapponesi avrebbero voluto, in quanto il loro obiettivo era cercare di coinvolgere gli uomini nelle attività casalinghe e familiari ed arrivare ad una situazione lavorativa migliore per tutti, con meno ore, straordinari non pagati e così via. Chi ne beneficiava erano quindi le donne che si potevano permettere di sostenere gli stessi ritmi lavorativi degli uomini, a scapito di una possibile conciliazione tra carriera e vita familiare. Il raggiungimento del lavoro regolare full-time al pari degli uomini quindi porta con sé la parte negativa di dover svolgere un lavoro con in mente il modello maschile, offerto solo a coloro che presentano abilità e motivazione, *nōryoku to iyoku aru josei*.⁴¹ La EEOL inserisce diverse linee per evitare la discriminazione, però non tiene conto delle difficoltà che le donne riscontrano quando cercano un nuovo lavoro dopo che i figli sono cresciuti. Infatti, non dettando niente sulla discriminazione in base all'età, ai datori di lavoro negli annunci era permesso porre un limite, riducendo

³⁷ Imada, Sachiko (1996). "Female Labor Force ...", cit., p. 10.

³⁸ Araki, Takashi (1998). "Recent Legislative Developments ...", cit., p. 10.

³⁹ Lam, Alice (1992). "The Japanese Equal Employment ...", cit., p. 10.

⁴⁰ Edwards, Linda N. (1988). "Equal Employment Opportunity ...", cit., p. 243.

⁴¹ Lam, Alice (1992). "The Japanese Equal Employment ...", cit., p. 12.

la possibilità delle donne di tornare al lavoro con un full-time. Non essendoci un aiuto con il rientro del lavoro, la EEOL effettivamente aiutava solo le donne che avevano figli e decidevano di prendere la maternità e non lasciare il lavoro, o coloro che non avevano figli.⁴² Nella generazione di donne che hanno iniziato a lavorare dopo l'introduzione della EEOL è possibile notare la continua tendenza dell'abbassamento della nuzialità e dei tassi di natalità, in quanto molte decidevano di non sposarsi e non avere figli, o rimandarli agli anni successivi. Per di più, la questione del divario salariale trattata nella Labor Standards Law non viene menzionata nella EEOL. Esso stesso era una delle ragioni per cui molte donne lasciano il lavoro, perché confrontando i vantaggi e gli svantaggi del lavorare rispetto allo stare a casa, i costi e la disponibilità di iscrivere i figli in istituzioni per l'infanzia, il fatto che a pari lavoro il loro guadagno sia minore comportava spesso la rinuncia del lavoro stesso.

⁴² Edwards, Linda N. (1988). "Equal Employment Opportunity ...", cit., p. 247.

2.2 CHILD CARE LEAVE LAW

I 1.19 milioni di bambini nati nel 1993, 20.000 in meno rispetto al 1992, portarono il tasso di fecondità al nuovo record più basso mai registrato al tempo, pari al 1,46.⁴³ Una delle ragioni di questo abbassamento è sicuramente che, con l'aumento dell'impiego femminile, le donne che desideravano avanzare con la propria carriera sceglievano spesso di non aver figli, o averne in minor numero. Inoltre, oltre ai figli, la seconda ragione per cui molte donne rinunciavano al lavoro era data dal fatto che diventavano responsabili della cura degli anziani con cui vivevano (Figura 2.2).

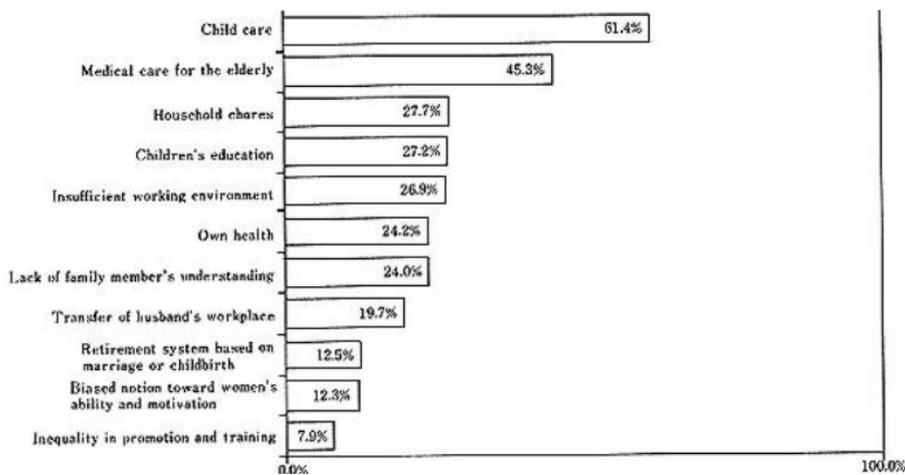


figura 2.2 Opinione pubblica sul lavoro femminile 1989. (fonte: Ufficio del Primo Ministro) ⁴⁴

L'atteggiamento positivo che si stava creando verso le madri lavoratrici era riflesso nell'aumento della percentuale delle persone che pensavano che fosse consigliabile continuare con la loro carriera dopo la nascita dei figli, passata dal 16,1% nel 1987 al 32,5% nel 1995.⁴⁵ Secondo alcuni risultati del Basic Survey of Women's Employment Management del 1990, per aiutare le donne ad avere pari possibilità nelle attività lavorative il Governo dovrebbe introdurre congedi genitoriali per aiutare le donne a proseguire con la carriera (51,2% delle donne), e promuovere la riduzione delle ore di lavoro (34,6% delle donne).⁴⁶ Perciò, in

⁴³ Imada, Sachiko (1994). "Vital Statistics". *Japan Labor Bulletin*, vol.33 (n.9): p. 2.

⁴⁴ Yamakawa, Ryuichi (1994). "Recent Developments Regarding Child and Elder Care Leave in Japan". *Japan Labor Bulletin*, vol.33 (n.10): p. 8.

⁴⁵ Araki, Takashi (1998). "Recent Legislative Developments ...", cit., p. 8.

⁴⁶ Edwards, Linda N. (1994). "The Status of Women ...", cit., p. 234.

modo da incoraggiare le donne a non lasciare il lavoro dopo la nascita dei figli o in caso dovessero prendersi cura di parenti, il Governo introdusse dagli anni 90 alcune politiche per introdurre dei congedi temporanei.

La Child Care Leave Law ⁴⁷, *Ikuji kyūgyō-hō*, emanata nell'aprile del 1992, rendeva obbligatorio per le imprese con un numero di impiegati maggiore di trenta mettere a disposizione il congedo parentale e rendeva illegale licenziare chi lo prendeva. Questo congedo era permesso sia agli uomini che alle donne, in accordo con la compagnia presso la quale erano impiegati, in modo da poter lasciare il lavoro finché il/la figlio/a, inclusi quelli adottati, non avesse compiuto il primo anno di vita. Erano comunque previste delle eccezioni: infatti il congedo non era concesso a chi lavorava per un periodo determinato e su base giornaliera, e il datore di lavoro poteva rifiutare le richieste di coloro che erano stati assunti da meno di un anno, o nel caso l'altro genitore potesse prendersi cura del figlio. Durante questo periodo la legge non obbligava il datore di lavoro a pagare il salario al dipendente in congedo. Solo nel 1994 un nuovo emendamento della Employment Insurance Law ⁴⁸ permise di ottenere un sostentamento per il congedo parentale corrispondente al 20% del salario percepito prima dell'inizio del congedo, insieme ad un ulteriore 5% dopo essere tornati al lavoro.⁴⁹ Oltre ad introdurre il congedo parentale, questa legge imponeva ai datori di cercare di accomodare chi aveva figli con un'età minore di un anno ma che non voleva prendere il congedo, rendendo disponibili orari flessibili, meno ore lavorative, finire o iniziare il lavoro prima, e altri ancora. Nel 1993 il Ministero del Lavoro condusse il Basic Survey on Employment Management of Female Workers, un'indagine su 6219 aziende per vedere gli effetti della Child Care Leave Law, mostrando come solo il 50,8% prevedeva questa pratica nel loro regolamento, con una percentuale maggiore nelle

⁴⁷ Childcare and Family Care Leave Law, *Ikuji kyūgyō, kaigo kyūgyō-tō ikuji matawa kazoku kaigo o okonau rōdō-sha no fukushi ni kansuru hōritsu* (1991).

<https://hourei.ndl.go.jp/#/detail?lawId=0000077287&searchDiv=1¤t=1>

⁴⁸ Employment Insurance Law, *Koyō hoken-hō* (1974).

<https://hourei.ndl.go.jp/#/detail?lawId=0000064796&searchDiv=1¤t=1>

⁴⁹ Mizushima, Ikuko (2017). "Promoting Gender Equality in Japan: An Examination of Labor Law". *Osaka University*, p. 164.

imprese con più di 500 impiegato (95,2%), e risultati più scarsi in quelle con un numero di impiegati da 30 e 99 (45,1%). Il congedo venne preso per il 48,1% da donne e per lo 0,02% da uomini che avevano avuto un figlio tra aprile 1992 e marzo 1993. Sebbene il massimo periodo di congedo fosse di un anno, il 58,7% delle donne presero il congedo per meno di sei mesi. Il 32,3% delle imprese pagava chi aveva preso il congedo. L'86,7% delle imprese aveva come regola di inserire i lavoratori nelle loro posizioni originali appena tornati, portando così l'84,6% delle donne a non lasciare il lavoro permanentemente. Oltre al congedo, solo il 41,3% aveva messo in atto altri piani per aiutare il conciliare lavoro e l'assistenza ai bambini, e questi vennero utilizzati dal 21% delle lavoratrici con figli nati tra aprile 1992 e marzo 1993.

Sempre nel 1992, il Ministro del Lavoro preparò delle linee guida per spronare le aziende a concedere un sistema simile al congedo parentale che permetta ai propri dipendenti di prendersi cura degli anziani o di altri familiari che avevano a carico. Secondo queste linee guida il periodo doveva essere di almeno tre mesi e non era necessario dimostrare di essere l'unica persona nella famiglia capace di prendersi cura dell'infermo. La paga non era assicurata, ma le indicazioni spingevano affinché datore di lavoro e impiegati trovassero accordi non sfavorevoli per quest'ultimo, insieme ad altre possibili soluzioni alternative al congedo, come la riduzione delle ore lavorative. Stando al Basic Survey on Employment Management of Female Workers del 1993 questo congedo era offerto dal 16,3% delle 6219 aziende intervistate, con migliori risultati tra le aziende con più di 500 dipendenti (51,9%). Il 54,6% dell'80,3% delle aziende che poneva un limite al congedo, sceglieva un anno come tempo massimo. Il 53,5% concedeva il permesso solo a coloro che affermano di essere in grado di assistere il familiare bisognoso, benché questo fosse indicato come superfluo dalle linee guida. Solo il 7,5% delle aziende con questo tipo di congedo aveva attivato gli altri sistemi di supporto per i propri lavoratori, come la giornata lavorativa più corta al 65,6%. Alcuni risultati interessanti da comparare alle indagini svolte per il congedo parentale sono il fatto che, nonostante il tempo consigliato dalle linee guida fosse di minimo tre mesi, il 46,7% prese un congedo minore del tempo suggerito e che dai i dati mostravano come il 23,15% di coloro che avevano preso il congedo erano uomini, percentuale

molto più alta rispetto agli uomini che nello stesso anno avevano preso il congedo genitoriale.⁵⁰

Nel 1995 la Child Care Leave Law venne rivisitata e rinominata Child Care and Family Care Leave Law, *Ikuji kaigo kyūgyō-hō*, rendendo il congedo parentale obbligatorio per tutte le imprese, indipendentemente dal numero di lavoratori. La legge per il congedo per i motivi familiari venne aggiunta nello stesso anno, ma entrò in vigore effettivamente solo quattro anni dopo, nel 1999. Questo nuovo congedo era permesso a chi doveva prendersi cura di un familiare incapacitato per ragioni fisiche o mentali per un periodo di massimo tre mesi e poteva essere usato una sola volta per ogni familiare. Il termine “familiare” includeva il coniuge, figli, genitori della persona stessa o del coniuge, e, nel caso risiedessero con il lavoratore e questo ne fosse responsabile, erano compresi anche i nonni, fratelli e sorelle e nipoti. Come il congedo parentale, questo poteva essere negato a chi era impiegato da meno di un anno, e non c’era l’obbligo da parte del datore di pagare chi chiedeva il periodo di pausa. Le modifiche del 1995 permettevano a chi aveva figli o familiari a suo carico di non svolgere lavori notturni, escludendo coloro che erano impiegati da meno di un anno o nel caso avessero qualcun’altro che si potesse prendere cura di figli.⁵¹

Sebbene questa legge desse il diritto ai genitori di seguire il figlio fino al compimento del suo primo anno di vita, erano ancora molte le aziende che spingono informalmente i propri dipendenti a non richiederlo: guardando i dati precedentemente esposti estratti dalle indagini del 1993, mentre più del 90% delle aziende sosteneva di permettere il congedo, meno del 50% che aveva partorito tra aprile del 1992 e marzo 1993 ne fecero uso, la cui maggior parte solo per meno di sei mesi. Se da una parte si può pensare che molte donne lasciassero di propria volontà il lavoro una volta rimaste incinta, è anche immaginabile che alcune si fossero licenziate dopo le varie pressioni dei propri capi.⁵² In “*Office Ladies and Salaried Men*”, una delle impiegate intervistate descrive come le venne chiesto più volte dal suo superiore di tornare al lavoro

⁵⁰ Yamakawa, Ryuichi (1994). “Recent Developments ...”, cit., pp. 10-11.

⁵¹ Araki, Takashi (1998). “Recent Legislative Developments ...”, cit., pp. 14-15.

⁵² Yamakawa, Ryuichi (1994). “Recent Developments ...”, cit., p. 12.

dopo aver preso il congedo di maternità e quindi di non utilizzare anche il congedo parentale. Una volta tornata, incontrò ostilità anche dai colleghi che consideravano il suo comportamento come egoista.⁵³ Oltre all'atmosfera nel luogo lavorativo, un altro motivo per cui alcuni dipendenti non prendono il congedo era legato a ragioni economiche o voler tornare al lavoro il più presto possibile per paura che le proprie conoscenze diventino obsolete una volta tornati al lavoro o per non essere di peso ai colleghi.⁵⁴

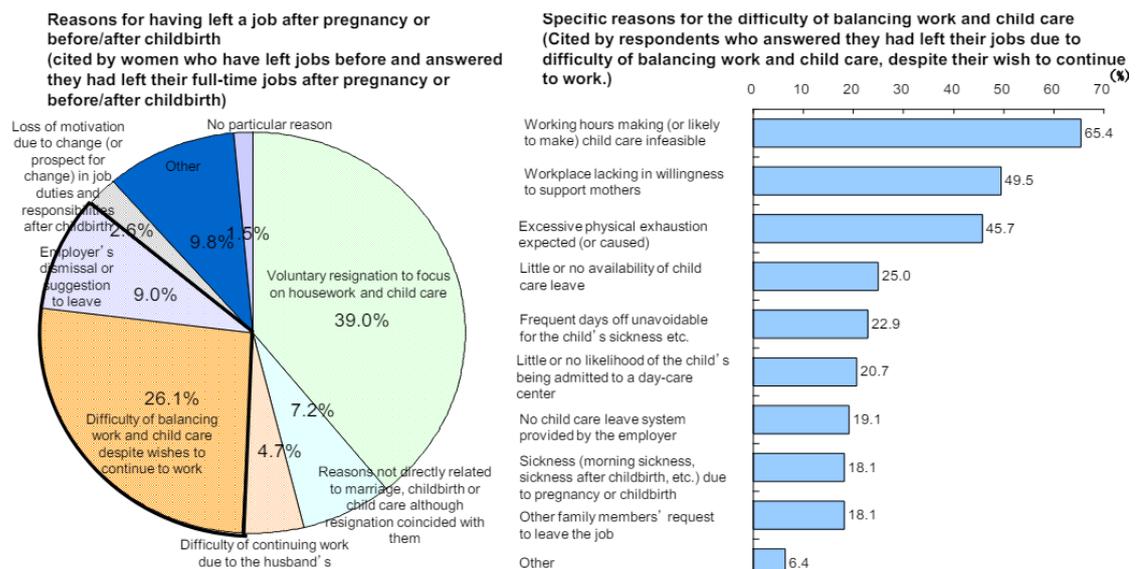


figura 2.3 ragioni per cui donne incinta o con figli hanno lasciato il lavoro.

figura 2.4 ragioni per cui è difficile bilanciare la crescita dei figli e il lavoro. (fonte: Mitsubishi UFJ Research and Consulting Co., Ltd)⁵⁵

Negli anni vennero fatti altri cambiamenti alla legge: nel 2001 venne stabilito un massimo di ore straordinarie pari a 24 ore al mese, 150 ore all'anno, e il sostentamento per il congedo parentale passò dal 25% al 40% (30% durante il congedo e 10% dopo la ripresa al lavoro) del salario; nel 2004 il periodo del congedo venne esteso a un anno e sei mesi nei casi speciali, si stabilì che il congedo parentale era permesso anche a chi era impiegato a tempo determinato che aveva lavorato presso l'azienda più di un anno e sarebbe

⁵³ Ogasawara, Yuko (1998). "Office Ladies and ...", cit., p. 67.

⁵⁴ The Japan Research Institute, Limited (1997-2024). *Ikuji kyūgyō seido o kangaeru*. <https://www.jri.co.jp/page.jsp?id=14184>

⁵⁵ Ministry of Health, Labor and Welfare (s.d.). *Introduction to the revised Child Care and Family Care Leave Law*. p. 15. <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/affairs/dl/05.pdf>

tornato al lavoro dopo il congedo, divenne obbligatorio garantire cinque giorni lavorativi all'anno in caso di malattia o infortunio dei figli; sempre nello stesso anno divenne possibile prendere il congedo familiare per un totale di 93 giorni che potevano essere non consecutivi; nel 2010 se entrambi i genitori prendevano il congedo questo poteva essere di un anno e due mesi con un massimo di un anno per genitore, (per le donne comprendeva anche il congedo di maternità) e agli uomini era concesso di riprendere il congedo una seconda volta se la prima era stato durante le otto settimane del congedo di maternità della moglie. Se il lavoratore aveva due o più figli l'assenza per prendersi cura dei figli infortunati poteva essere di dieci giorni all'anno e divenne disponibili anche un permesso a breve termine di 5 o dieci giorni per assistenza ai familiari bisognosi. Dopo quest'ultima revisione divenne anche obbligatoria per i datori di lavoro rendere disponibile una giornata lavorativa corta di sei ore e l'esenzione dagli straordinari, disponibili per chi si prendeva cura di figli con un'età inferiore ai tre anni.⁵⁶

Malgrado la Child Care and Family Care Leave Law permettesse fin dalla sua prima emanazione l'utilizzo da parte sia delle donne che degli uomini, i padri che ne facevano richiesta e lo prendevano erano una percentuale molto bassa (figura 2.5): stando ad esempio ai dati del Ministero del Lavoro, mentre il numero di donne che ha preso il congedo parentale dal 1996 al 2013 è passato dal 49,1% al 49,1%, quello degli uomini è passato dal 0,12% al 2,03%.⁵⁷ Questo congedo, essendo permesso ad entrambi i genitori, era diverso dal congedo di maternità permesso dalla Labour Standards Law, dove le donne potevano prendere una pausa di sei settimane nel periodo prenatale e otto settimane in quello postnatale. Una donna, perciò, poteva prendere prima il congedo di maternità e poi quello parentale o solo il primo, lasciando il marito con il figlio finché questo non compiva un anno. La percentuale più alta degli uomini nel congedo familiare può essere spiegata dal fatto che, non venendo analizzata la situazione matrimoniale degli intervistati, coloro che prendono il

⁵⁶ Ministry of Health, Labor and Welfare (s.d.). *Kaisei ikuji kaigo kyūgyō-hō ni tsuite*. <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/affairs/dl/06.pdf>

⁵⁷ Song, Jiyeoun (2015). "Economic Empowerment of Women as the Third Arrow of Abenomics". *Journal of International and Area Studies*, vol. 22 (n.1): p. 118.

congedo siano uomini senza partner e che quindi si devono fare carico interamente dei genitori.

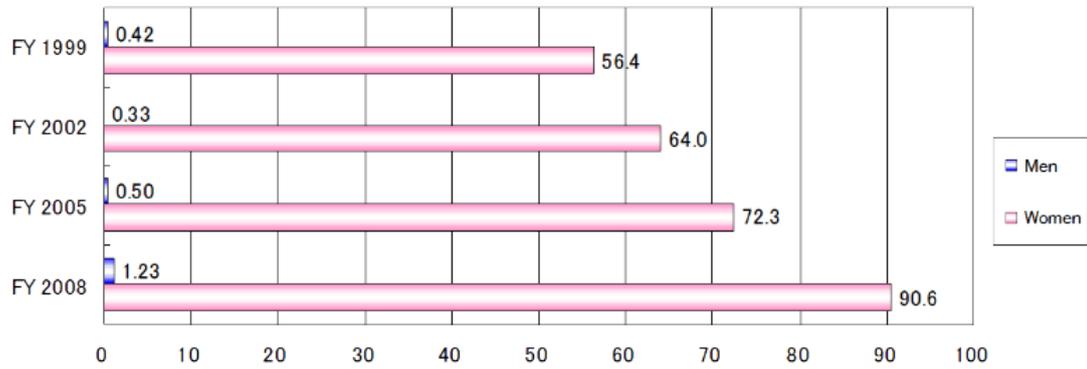


figura 2.5 Congedo parentale preso da uomini e donne nel corso degli anni. (fonte: Ministero della Salute, Lavoro e Welfare) ⁵⁸

⁵⁸ Ministry of Health, Labor and Welfare (s.d.). *Introduction to the revised Child Care and Family Care Leave Law*. p. 11. <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/affairs/dl/05.pdf>

2.3 ANGEL PLAN, PLUS ONE E NEXT GENERATION LAW

Negli stessi anni vennero introdotti anche gli Angel Plan, per sostenere le coppie lavoratrici con figli, e le campagne Plus One (introdotte dal Ministero della Salute, Lavoro e Welfare) nel 2002 per spingere le madri ad avere più di un figlio e invogliare più padri a prendere il congedo genitoriale.

Il primo Angel Plan formulato dal Ministero dell'Educazione, della Salute, del Lavoro e delle Costruzioni, nel 1994 e in atto dal 1995, sarebbe dovuto durare dieci anni, ma nel 1999 venne formulato il New Angel Plan in accordo con altri due Ministeri, quello della Finanza e quello del Governo Locale, per poi subire ulteriori modifiche nel 2004 ed essere rinominato con il nome di Children and Child-rearing Support Plan, diventando così un piano quinquennale. Gli obiettivi del Piano Angel comprendono la promozione del supporto di una vita che bilanci lavoro e alla cura dei figli, il supporto della cura dei figli a casa, il miglioramento delle condizioni abitative per l'allevamento dei figli, la realizzazione di un'educazione confortevole e crescita sana, la riduzione dei costi legati alla cura dei figli. Con il Nuovo Angel Plan del 1999 gli obiettivi furono leggermente modificati: 1) miglioramento dei servizi di assistenza per l'infanzia e altri tipi di servizi; 2) miglioramento delle relazioni di lavoro che permettano un migliore equilibrio tra lavoro e crescita dei figli; 3) revisione della cultura aziendale che privilegia la divisione dei ruoli di lavoro in base al genere; 4) miglioramento dei sistemi sanitari per la salute materna e infantile; 5) miglioramento dell'ambiente educativo per far crescere i figli nella comunità; 6) attuazione di un ambiente educativo dove i bambini possano crescere liberamente; 7) riduzione del fardello economico associato con l'educazione; 8) supporto alla cura dei bambini attraverso lo sviluppo abitativo e della comunità.⁵⁹ Più concretamente, gli Angel Plan puntavano a far aumentare il numero delle strutture per l'infanzia, introdussero l'aumento delle ore dei servizi per l'assistenza dei bambini, e resero disponibili un gran numero gli asili anche durante le festività. Inoltre, miravano alla creazione di un equilibrio migliore tra lavoro e vita familiare e correggere la cultura giapponese che dava enorme

⁵⁹ Takemura, Sachiko (2005). "Kosodate shien seisaku no mokuteki to taishō o kangaeru". *Gendai kōdō kagaku kaishi*, no. 21, 8 -15.

importanza al lavoro e gli stereotipi che dividevano il lavoro da svolgere in aziende e in casa in base al genere.⁶⁰

Le strutture per i bambini tra gli 0 e i 2 anni aumentarono passando da 451.000 nel 1994 a 680.000 nel 2004, tuttavia l'aumento degli asili ebbe più successo nelle zone rurali rispetto a quelle urbane dove il numero di richieste continua ad eccedere i servizi disponibili. Altri aspetti che questi piani sostenevano erano l'aumento di attività sportive o non dopo la scuola per esporre i bambini a diversi ambienti sociali della comunità locale, la creazione di centri locali che svolgessero servizi a pagamento, come il prelievo dei bambini dopo la scuola al posto dei genitori ancora al lavoro, e l'aumento della partecipazione degli uomini nelle faccende domestiche e nella cura dei propri figli.⁶¹ Alcuni dati tra gli anni 1999 e 2004 mostrano come queste politiche abbiano avuto successo in alcuni loro aspetti: le istituzioni per l'infanzia con orari oltre le 11 ore passarono da 7000 a 10.000, quelle aperte durante le vacanze e i giorni festivi da 100 a 300, e i club doposcuola per i bambini delle elementari con genitori al lavoro aumentarono da 9000 a 11.500.⁶²

Le campagne Plus One annunciate dal Ministro della Salute, Lavoro e Welfare nel 2002 si concentravano sul fatto che per far aumentare il tasso di fecondità era necessario far aumentare la partecipazione dei mariti con l'allevamento dei figli e diminuire gli orari di lavoro. Secondo i dati del Japanese Statistical Office, nel 1997 il tempo che gli uomini con figli sotto i sei anni dedicavano alle faccende di casa e alla cura dei figli o dei parenti anziani era in media di 38 minuti alla settimana.⁶³ Il piano proponeva che i padri prendessero un congedo di almeno cinque giorni dopo la nascita del bambino, puntavano a far

⁶⁰ Japan Association for Women's Education (s.d.). *Enzeru puran/ shin enzeru puran/ kodomo kosodate ōen puran*.
<https://www.jawe2011.jp/cgi/keyword/keyword.cgi?num=n000078&mode=detail&catlist=1&onlist=1&alphlist=1&shlist=1>

⁶¹ Retherford, Robert D. e Ogawa, Naohiro (2005). "Japan's Baby Bust: Causes, Implications, and Policy Responses". *East-West Center Working Papers*. p. 28.

⁶² Zenkoku-byō-ji hoiku kyōgi-kai (2012-2024). *Shin enzeru puran ni tsuite*.
<https://byoujichoiku.net/members/new-engel-plan>

⁶³ Nagase, Nabuko e Brinton, Mary C. (2017). "The gender division of labor and second births: Labor market institutions and fertility in Japan". *Demographic Research*, vol.36: p. 344.

aumentare la percentuale di uomini che prendevano il congedo parentale per farla arrivare al 10%, e permettere ai genitori con figli non ancora in età prescolare di avere orari flessibili o più corti.⁶⁴

Per realizzare questi piani nel luglio 2003 passò la Next Generation Law⁶⁵, la quale imponeva alle aziende con più di 300 dipendenti, inclusi oltre ai lavoratori full-time anche quelli part-time, di creare piani da due a cinque anni per facilitare la conciliazione di lavoro e famiglia. Alle aziende approvate dal Ministro della Salute, Lavoro e Welfare, i *nintei kigyō*, dal 2007 fu concesso l'utilizzo di uno sigillo sui loro prodotti e annunci, chiamato *kurumin* (figura 2.6). Per ottenere questo sigillo era necessario realizzare gli obiettivi descritti nel piano, attuare misure per i lavoratori con figli tra i tre anni e l'età scolastica, avere almeno un impiegato di sesso maschile che prendesse il congedo e che almeno il 70% dei dipendenti femminili ne facesse utilizzo. Chi non presentava un piano non andava incontro ad alcuna penalità.⁶⁶ Questa legge sembrerebbe limitarsi ad aiutare una parte di popolazione più educata, in quanto l'Employment Status Survey del 2002 mostra come nelle aziende con più di 300 dipendenti, gli impiegati di sesso maschile tra i 15 e i 49 anni con educazione universitaria sono il 57%, mentre quelli di sesso femminile sono il 68%.⁶⁷



figura 2.6 Logo kurumin.

⁶⁴ Retherford, Robert D. e Ogawa, Naohiro (2005). "Japan's Baby Bust ...", cit., p. 32.

⁶⁵ Act on Advancement of Measures to Support Raising Next-Generation Children, Ji sedai ikusei shien taisaku suishin-hō (2003).

<https://hourei.ndl.go.jp/#/detail?lawId=0000095664&searchDiv=1¤t=1>

⁶⁶ Nagase, Nabuko e Brinton, Mary C. (2017). "The gender division ...", cit., p. 344.

⁶⁷ Retherford, Robert D. e Ogawa, Naohiro (2005). "Japan's Baby Bust ...", cit., p. 37.

2.4 BASIC LAW FOR GENDER EQUALITY

Nel 1999 venne introdotta la Basic Law for Gender Equal Society ⁶⁸, *danjo kyōdō sankaku shakai kihon-hō*, per promuovere la parità di genere e creare una società dove uomini e donne siano membri dello stesso livello, con le stesse responsabilità e possibilità sia nella vita professionale che in quella personale, per invitare lo state e le singole località e cittadini alla creazione di un paese con eguaglianza. Come la EEOL, la Basic Law non aveva ripercussioni per chi non la seguiva e, essendo quindi non obbligatoria, sperava di portare dei cambiamenti attraverso una serie di azioni positive, proposte e la creazione di opportunità uguali per tutti. Per promuovere questo sistema di idee dal 2001 la settimana dal 23 al 29 giugno divenne in Giappone la Gender Equality Week.

I principi principali di questa legge sono cinque:

- 1) rispetto dei diritti umani per le donne e gli uomini (Articolo 3);
- 2) considerazione di sistemi o pratiche sociali (Articolo 4);
- 3) partecipazione congiunta nella pianificazione e nella decisione delle politiche (Articolo 5);
- 4) compatibilità delle attività nella vita familiare e altre attività (Articolo 6);
- 5) cooperazione internazionale (Articolo 7);⁶⁹

Basato sul tredicesimo articolo di questa legge, nel 2000 venne definito dal Governo il Basic Plan for Gender Equality ⁷⁰, *danjo kyōdō sankaku shakai kihon keikaku* ⁷¹, per poi essere rivisitato ogni cinque anni. Questi piani avevano l'intento di promuovere l'equilibrio di lavoro e vita personale, supporto all'infanzia e segnavano scadenze ed obiettivi numerici. I progetti dei piani

⁶⁸ Basic Law for Gender Equal Society, Danjo kyōdō sankaku shakai kihon-hō (1999).

<https://hourei.ndl.go.jp/#/detail?lawId=0000085661&searchDiv=2¤t=2>

⁶⁹ Gender Equality Bureau Cabinet Office (s.d.). *Policy Framework*.

https://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/gender-equality07/pdf/02.pdf

⁷⁰ Basic Plan for Gender Equality, Danjo kyōdō sankaku kihon keikaku (2000).

<https://hourei.ndl.go.jp/#/detail?lawId=0000088792&searchDiv=1¤t=1>

⁷¹ Il termine utilizzato è “*danjo kyōdō sankaku*” (男女共同参画), che può essere tradotto come “co-partecipazione di uomini e donne” nella società, o più semplicemente parità di genere (in inglese gender equality).

venivano creati dal Primo Ministro dopo essersi consultato con il Council for Gender Equality e al Gabinetto la decisione finale. Il Council for Gender Equality era responsabile dell'attuazione delle politiche che promuovono la parità di genere e per fare questo usufruisce delle conoscenze di esperti delle questioni di genere o di altre aree. Dopo l'approvazione del Gabinetto le varie prefetture erano tenute a creare dei piani, Prefectural Plans for Gender Equality, basati su ciò che era stato approvato dal Gabinetto, e a loro volta le municipalità dovevano fare lo stesso creando i Municipal Plans for Gender Equality.⁷²

In contrasto alla Basic Law e al Basic Plan vennero mosse diverse critiche da parte dei più conservatori, che poi andavano ad influenzare la creazione dei futuri Basic Plan degli anni successivi. Molti ritenevano che queste idee fossero più adatte all'area metropolitana di Tokyo e che avrebbero fatto fatica ad essere accettate nelle aree extraurbane, dove invece era necessaria maggiore libertà da parte dei rappresentanti locali nella loro attuazione. Nel 2002 nella città di Ube nella prefettura di Yamaguchi riuscì a far passare l'ordinanza rendendola più conservatrice inserendo frasi che facessero intendere che i ruoli degli individui nella società fossero ancora basati sul loro genere. Nel 2003 il disegno di legge non venne approvato nell'Assemblea della Prefettura di Chiba, segnando la prima volta che una proposta di un governatore venisse rifiutata dall'Assemblea.⁷³

Oltre agli Headquarters for the Promotion of Gender Equality stabiliti nel 1994 per la promozione dell'egualità di genere, vennero creati diversi organi nell'Ufficio del Gabinetto che collaborassero con i governi locali, come il Gender Equality Bureau, il Council for Gender Equality, il Liaison Conference for the Promotion of Gender Equality, e il Regional Liaison Conferences.

Il Second Basic Plan for Gender Equality venne approvato dal Gabinetto nel dicembre del 2005 e si può dividere in tre parti: la prima mostra la struttura e le

⁷² e-Gov (s.d.). *Danjo kyōdō sankaku shakai kihon-hō*, Articolo 14. <https://laws.e-gov.go.jp/law/411AC0000000078>

⁷³ Yamaguchi, Tomomi. "The Mainstreaming of Feminism and the Politics of Backlash in twenty-First Century Japan". University of Hawai'i Press. p. 72.

basi ideologiche del piano; la seconda riporta dodici campi dove si intende intervenire con misure specifiche; il terzo mostra le strategie necessarie per sostenere queste misure. Alcuni dei dodici campi della seconda sezione sono eliminare la violenza contro le donne, promuovere l'uguaglianza di genere nei media, creazione condizioni affinché gli anziani riescano a vivere senza preoccupazioni, ecc. Vengono anche espressi obiettivi numerici, come far arrivare al 20% nel 2010 il personale docente femminile nelle università nazionali, o far arrivare al 10% nel 2014 la percentuale di uomini che prendono il congedo parentale.

Il Terzo Basic Plan for Gender Equality approvato nel 2010 mira a tre punti: stabilire obiettivi numerici e scadenze chiari e monitorarne il progresso; correggere le organizzazioni che sono basate e perpetuano sugli stereotipi di genere e allo stesso tempo promuovere la cooperazione con aziende che attuano nuove politiche per la parità; conciliare il Giappone con gli standard internazionali. I punti importanti del terzo piano sono quattro: creazione di ambienti che rispondano ai cambiamenti socio economici; inserire degli obiettivi di performance per ogni area di interesse; far arrivare le donne in posizioni di leadership al 30% entro il 2020 in tutti i settori, inclusi politici e giudiziari; rivitalizzare l'economia e la società facendo avere alle donne un ruolo più attivo ed eliminare la curva ad M. Alcuni degli obiettivi numerici includevano far aumentare le candidate donne nella Camera dei Rappresentanti e dei Consiglieri e raggiungere il 30%, ridurre il numero di persone che lavorano 60 o più ore a settimana del 50%, far passare al 70% gli impiegati che prendono le ferie annuali retribuite, aumentare le corporazioni che si servono delle azioni positive, ecc.⁷⁴

La maggior parte di queste leggi vennero modificate o riproposte sotto diversa forma durante il secondo mandato come Primo Ministro di Abe Shinzō, come ad esempio il quarto e il quinto Basic Plan introdotti rispettivamente nel 2015 e nel 2020. I progressi avvenuti prima delle politiche Womenomics potrebbero essere considerati limitati data la mancanza di leggi vincolati, ma mostrano un primo

⁷⁴ Gender Equality Bureau Cabinet Office (s.d.). *Dai 3-ji danjo kyōdō sankaku kihon keikaku*. https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/pdf/3-29.pdf

passo ed un futuro fondamento per le future riforme che avranno a che fare con la disuguaglianza di genere nel mondo del lavoro e le relative problematiche anche al di fuori di questo. Per far sì che vi sia un concreto successo è necessario che il Giappone continui anche negli anni successivi a spingere verso il cambiamento non solo legale, ma anche culturale, così che cambino le ideologie delle generazioni presenti e future per arrivare ad una società giapponese più egualitaria dentro e fuori dal lavoro.

3. WOMENOMICS

3.1 I PRIMI TRE REPORT DI KATHY MATSUI

Il termine “*Womenomics*” venne introdotto da Kathy Matsui nel 1999 nel report “*Women-omics: Buy the female economy*” pubblicato dalla Goldman Sachs Japan. Dopo questo furono scritti altri quattro report, l’ultimo nel 2019, a vent’anni dal primo e si può affermare che le politiche *Womenomics* di Abe prendono ispirazione dalle idee del primo report e dai due seguenti, pubblicati rispettivamente nel 2005 e nel 2010, per poi utilizzare anche il quarto report del 2014.

Secondo questi report, la soluzione al continuo calo della popolazione sarebbe lo sfruttamento della forza lavoro femminile inutilizzata, sulla base che un tasso alto di quest’ultima sembrerebbe avere una relazione positiva con l’alto tasso di fecondità in molti paesi come Svezia, Francia e Stati Uniti. Aumentando la partecipazione femminile aumenterebbero anche gli stipendi e il consumo e, di conseguenza, si potrebbe far aumentare il PIL, Prodotto Interno Lordo, del Giappone e il reddito pro capite del 5,8% in vent’anni.

Dopo aver raggiunto il suo apice nel 2010 di 128,1 milioni di persone, la popolazione giapponese è in continuo declino e questo comporta anche una diminuzione della popolazione lavorativa. Nel report del 2005 viene riportato che nei successivi trent’anni ci saranno due lavoratori per ogni pensionato ed entro il 2050 tre lavoratori per ogni due pensionati.⁷⁵ Si prevedeva che la popolazione sarebbe diminuita del 10% nel 2030, passando quindi da 128 milioni a 115 milioni, e poi del 30% nel 2055 per un totale di soli 90 milioni, e che nello stesso anno le nascite sarebbero state meno del 50 per cento di quelle del 2005, facendo raddoppiare la parte di popolazione con più di 65 anni (Figura 3.1). Era previsto che il numero di persone che partecipano al mondo del lavoro sarebbe calato fino a raggiungere la metà della popolazione del

⁷⁵ Matsui, Kathy (2005). “*Womenomics: Japan’s Hidden Asset*”. *The Goldman Sachs Group, Inc.* p. 2.

2050, molto lontano dal 70% dell'anno 1990.⁷⁶ Dati più recenti prevedono una popolazione intorno ai 105 milioni di persone nel 2050 e nel 2060 più del 40% della popolazione avrà un'età superiore ai 65 anni. Sempre nel 2060 la popolazione in età lavorativa è stimata a scendere a 48 milioni e l'indice di dipendenza degli anziani a raggiungere 79 anziani ogni 100 adulti con lavoro.⁷⁷

Per invertire questa tendenza negativa continua dell'abbassamento della popolazione giapponese, Kathy Matsui propone tre opzioni: aumentare il numero delle nascite, rendere il processo di immigrazione più semplice o aumentare la partecipazione al lavoro, ossia la soluzione che sembrerebbe più fattibile.

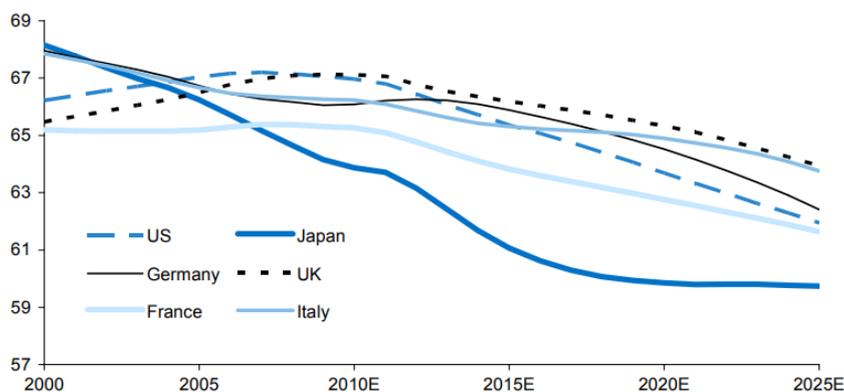


Figura 3.1 Previsioni dell'andamento della popolazione per i paesi del G6 (%).⁷⁸

La decisione di rimanere single da parte di molte persone delle nuove generazioni è una delle ragioni del calo del tasso di fecondità, il quale nel 2005 risultava dell'1,26, mentre il numero di nuclei familiari composti da una sola persona passò da 7,1 milioni nel 1980 a 12,9 milioni nel 2000.⁷⁹ Il numero di donne non sposate con età compresa tra i 25 e 29 anni passò dal 24% nel 1980 al 54% nel 2000 e al 59% nel 2005, solo cinque anni dopo, e l'età media nuziale passò a 30,4 anni nel 2009 per gli uomini e a 28,6 per le donne, mentre nel

⁷⁶ Matsui, Kathy (2010). "Womenomics 3.0: The Time is Now". *The Goldman Sachs Group, Inc.* p. 4.

⁷⁷ Earth Org (s.d.). *Understanding Japan's Demographic 'Crisis': An Alternative Perspective on Population Decline.* <https://earth.org/understanding-japans-demographic-crisis-an-alternative-perspective-on-population-decline/>

⁷⁸ Matsui, Kathy (2005). "Womenomics: Japan's ...", cit., p. 2.

⁷⁹ Matsui, Kathy (2005). "Womenomics: Japan's ...", cit., p. 3.

1999 era rispettivamente di 28 e 26 anni. Nonostante alcune critiche indichino l'aumento delle lavoratrici femminili come causa del calo delle nascite, Kathy Matsui sostiene come paesi con entrambi i tassi elevati come la Danimarca e i Paesi Bassi (Figura 3.2) sembrerebbero smentire questa teoria. Questo si può confermare anche guardando i dati riguardanti le 47 prefetture del Giappone, dove prefetture come Fukui, Nagano e Shizuoka hanno tassi alti in entrambi gli aspetti (Figura 3.3).⁸⁰

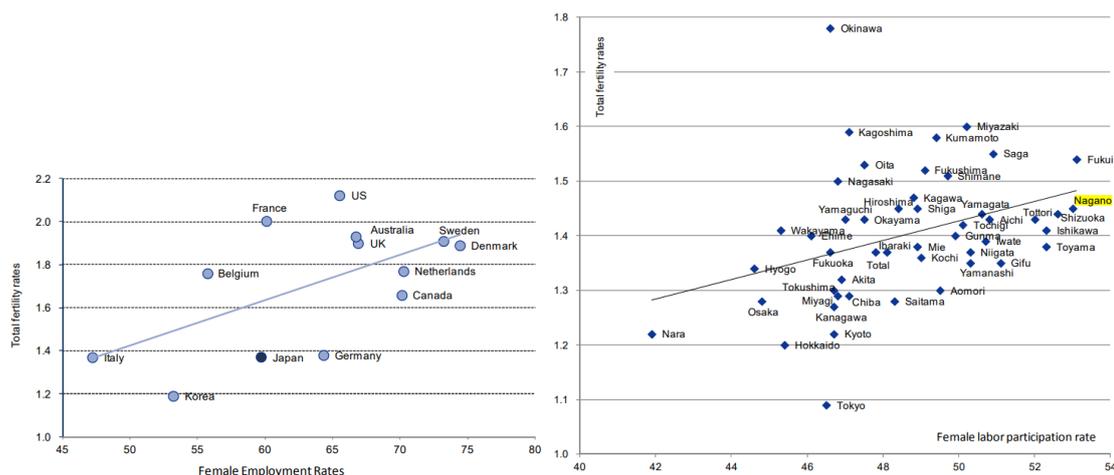


Figura 3.2 Relazione tra tasso di fecondità e partecipazione al lavoro femminile in vari paesi. (fonte: Ministero della Salute, Lavoro e Welfare)

Figura 3.3 Relazione tra tasso di fecondità e partecipazione al lavoro femminile nelle prefetture giapponesi. (fonte: Ministero della Salute, Lavoro e Welfare) ⁸¹

Al momento la risposta più concreta al problema demografico sembra essere quella di aumentare la popolazione lavorativa. Una delle opzioni proposte per mantenere positiva la relazione tra persone che pagano i contributi e pensionati sarebbe postporre l'età pensionabile di circa dieci anni, facendola passare quindi dai 60 ai 70 anni, così che il declino passi dal 15% al 9%, la crescita del PIL aumenti dal 1,2 al 1,5% e il reddito pro capite del 7% in vent'anni.⁸² Questa opzione venne messa in atto durante il governo di Jun'ichirō Koizumi (2001-2006) quando l'età pensionabile venne alzata gradualmente a 65 anni.

L'altra opzione, e quella su cui i report si focalizzano, è alzare la partecipazione femminile: nonostante continui ad aumentare, facendo raggiungere il livello di

⁸⁰ Matsui, Kathy (2010). "Womenomics 3.0: The ...", cit., pp. 8, 24-25.

⁸¹ Matsui, Kathy (2010). "Womenomics 3.0: The ...", cit., pp. 24-25.

⁸² Matsui, Kathy (2005). "Womenomics: Japan's ...", cit., p. 8.

partecipazione al lavoro femminile a quello maschile, i quali nel 2009 erano il 60% e l'80% della popolazione, Goldman Sachs sostiene che il numero di lavoratori totali aumenterebbe di 8,2 milioni e il PIL potrebbe raggiungere il 15%, percentuale che venne abbassata al 12,5% nel report del 2014. Mentre in molti dei paesi facenti parte dell'OECD la partecipazione di donne con educazione universitaria varia tra il 70 e il 90%, nel 2007 in Giappone arriva al 66% e le donne che lasciavano il lavoro dopo aver avuto il primo figlio raggiungevano il 70%. Aumentando questi numeri crescerebbe la disponibilità economica e di conseguenza i consumi, servizi ed investimenti: stando al sondaggio del 2010 del Ministero del Coordination Agency il reddito disponibile dopo le tasse ed altre spese fisse delle donne single con età inferiore ai 30 anni può raggiungere i 218.156 yen mensili, aumentato del 11% rispetto ai dati del 2004.

La ragione per cui la partecipazione femminile continua ad essere così bassa sembra essere causata da più motivi: 1) strutture e supporti all'assistenza all'infanzia e infermieristica insufficienti; 2) ostacoli da parte delle politiche fiscali; 3) poca diversità e rappresentanza femminile nei settori pubblici e privati; 4) leggi riguardo l'immigrazione troppo rigide.

Come spiegato nel capitolo precedente, dagli anni Novanta in concomitanza con l'aumento dell'impiego femminile è aumentata anche la necessità di strutture per la cura dell'infanzia e dell'assistenza agli anziani, le quali però non riescono a stare al passo causando lunghe liste di attesa. Oltre alle leggi come la Child Care and Family Care Leave Law e gli Angel Plans, aiuti finanziari vennero introdotti successivamente per aiutare i genitori con le spese relative ai figli. Oltre alle poche strutture disponibili, un altro problema è il numero di personale infermieristico specializzato e i loro salari nel settore della cura per gli anziani, arrivando nel 2007 intorno ai 194.000 yen.⁸³

Altro ostacolo è rappresentato dal sistema fiscale e previdenziale presente. Introdotta nel 1961, la tassa sul reddito delle persone fisiche stabilisce che il coniuge, solitamente la donna, che guadagna un reddito annuale minore di 1,03 milioni di yen non deve pagare l'imposta e permette alla persona che guadagna

⁸³ Matsui, Kathy (2010). "Womenomics 3.0: The ...", cit., pp. 16, 27-28.

di più nella coppia di avere una deduzione sul reddito fino a 380.000 yen. Coloro che hanno un reddito minore di 1,3 milioni di yen possono accedere anche alla pensione nazionale ed essere esenti dal versamento dei contributi e dell'assicurazione sanitaria. Inoltre, molte compagnie offrono ad esempio di pagare sussidi ai dipendenti che hanno partner che guadagna meno di questa cifra.⁸⁴ Queste agevolazioni furono create pensando alle famiglie "tradizionali" giapponesi, dove la moglie era spesso una casalinga e il marito un *salary-man*, ma, con il continuo aumento dell'occupazione femminile e la perdita graduale di questo tipo di nucleo familiare, questo tipo di tassazione è diventato un ostacolo e, stando ad un'indagine del Ministero della Salute, Lavoro e Welfare, nel 2006 il 22,4% delle donne con lavoro part-time cercavano attivamente di guadagnare meno di 1,03 milioni di yen in modo da poter usufruire delle esenzioni delle tasse.⁸⁵ Questo tipo di tassazione aiutava le famiglie che si sostentano maggiormente con un solo salario, mentre le donne sposate venivano quindi scoraggiate dal cercare posizioni con orari più lunghi o meglio pagate, creando quello che viene chiamato il "muro dei 1,03 milioni".

Households with married couples, millions

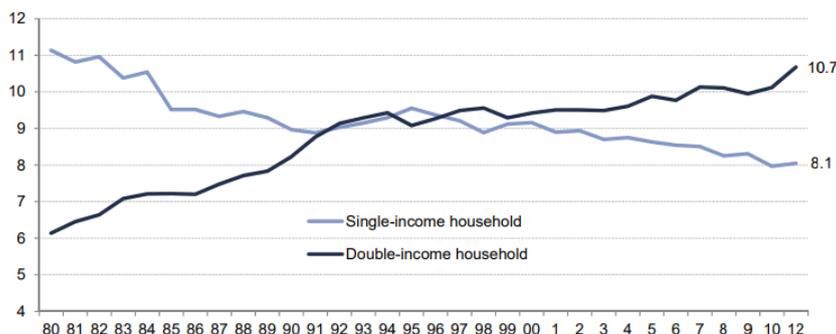


figura 3.4 Famiglie a doppio reddito e famiglie monoreddito. (fonte: Ministero della Salute, Lavoro e Welfare)⁸⁶

Durante il mandato di Abe venne discusso il fatto di togliere questa imposta sul reddito coniugale, ma facendolo si andrebbe a portare un aumento delle tasse

⁸⁴ Nagase, Noboku (2018). "Has Abe's Womanomics Worked?". *Asian Economic Policy Review*, 13, 68-101: p. 77.

⁸⁵ Guo, Yunwei e Yao, Yiwei e Yu, Xiao (2024). "Three policy perspectives on Japanese female employment". *The Journal of Chinese Sociology*. p. 10.

⁸⁶ Matsui, Kathy (2014). "Womenomics 4.0: ..., cit., p. 16.

alle famiglie con mogli casalinghe, e quindi venne proposto di alzare la somma non tassata ad un massimo di 1,5 milioni di yen dal 2018. Un'altra alternativa sarebbe passare da un tipo di tassazione che si basa sul reddito familiare ad una tassazione individuale.⁸⁷ Ancora oggi continua la discussione riguardante la riforma o la completa eliminazione delle detrazioni fiscali riguardanti il coniuge.

Un altro problema riguarda le poche prospettive per poter avanzare nella propria carriera per le donne prese in considerazione durante la stesura della EEOL, la poca promozione di un equilibrio tra vita lavorativa e privata e le poche donne in ruoli manageriali, ruoli di importanza del settore privato e pubblico o al governo. L'indagine dell'Ufficio del Gabinetto del 2009 mostra come ci sia un profitto più elevato nelle compagnie che hanno a disposizione programmi di supporto per le madri lavoratrici (Figura 3.5).

Percentage of firms whose per-employee RP margins rose more than 10% during FY3/05-FY3/08

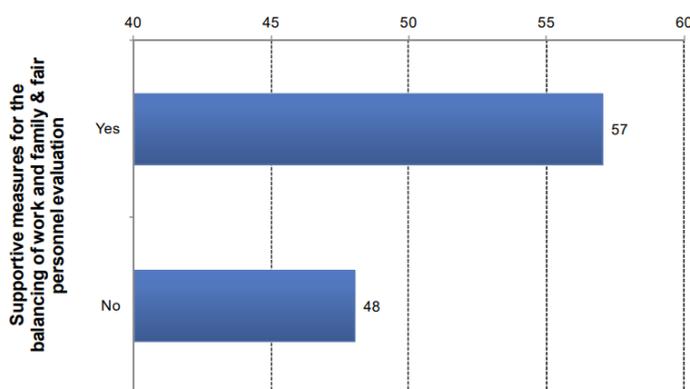


Figura 3.5 Aziende con piani per la diversità mostrano una redditività per dipendenti più elevata. (fonte: Ministero della Salute, Lavoro e Welfare) ⁸⁸

Per quanto riguarda l'immigrazione, Goldman Sachs ritiene che i numeri di stranieri necessari per mantenere stabile la popolazione siano alquanto irraggiungibili. Tuttavia, indebolire le restrizioni per ottenere visti per poter lavorare in Giappone come collaboratori domestici potrebbe aiutare con il problema della mancanza di personale infermieristico e le lunghe liste di attesa negli asili dato il continuo calare di case multigenerazionali. L'assunzione di babysitter straniere comporterebbe un costo quasi dimezzato rispetto ad assumere una babysitter giapponese, in quanto la paga oraria media sarebbe di

⁸⁷ Nagase, Noboku (2018). "Has Abe's Womanomics ...", cit., p. 78.

⁸⁸ Matsui, Kathy (2010). "Womenomics 3.0: The ...", cit., p. 21.

1000 yen contro 2000 yen nell'area di Tokyo, ma non è permesso ai singoli privati di sponsorizzare collaboratrici domestiche. Nel 2004 venne raggiunto un accordo con le Filippine a partire dal 2006 per far entrare nel paese 100 infermieri e badanti per gli anziani, per poi aumentare il numero di persone a 1000 tra filippini e indonesiani. Per poter lavorare in Giappone viene richiesto di avere la certificazione infermieristica del proprio paese d'origine, studiare giapponese per sei mesi e passare l'esame di lingua e 3 o 4 anni di formazione sul lavoro, tuttavia, secondo il Ministero della Salute, Lavoro e Welfare nel 2009 nessun candidato passò l'esame nazionale e nel 2010 passarono solo 3 su 257 persone. Data la richiesta elevata di lavoratori stranieri, aziende private come Rakuten e Panasonic Corp. hanno preso l'incentivo di assumere persone dall'esterno nonostante le restrizioni legislative in modo da globalizzarsi.⁸⁹ Per compensare queste mancanze il governo dal 2019 ha iniziato a rilasciare visti lavorativi con un massimo di cinque anni per stranieri specializzati in lavori legati all'assistenza, l'edilizia, l'ospitalità, la cantieristica e l'agricoltura.⁹⁰

Nel report del 2005 venne inserito un elenco di 115 aziende in vari settori come quelli del daycare, nursing care, delivery, intrattenimento, ecc. che avrebbero potuto trarre beneficio da quanto introdotto da Goldman Sachs. La lista venne poi diminuita a 44 aziende nel report successivo. Nel report del 2010 vengono riportate anche dieci proposte specifiche per il settore privato e pubblico per aumentare le loro lavoratrici:

- 1) Espandere la capacità e diminuire i prezzi dei servizi per l'infanzia e infermieristici;
- 2) Permettere riforme sull'immigrazione per permettere alle donne di passare le loro responsabilità ad infermiere, badanti, babysitter straniere;
- 3) Provvedere sussidi più consistenti per l'assistenza all'infanzia condizionati alla partecipazione al lavoro;
- 4) Introdurre legislazioni che aiutino i genitori a chiedere orari flessibili;
- 5) Rafforzamento della EEOL per quanto riguarda la discriminazione dei salari, l'occupazione e le promozioni;

⁸⁹ Matsui, Kathy (2010). "Womenomics 3.0: The ...", cit., pp. 22-24.

⁹⁰ Matsui, Kathy (2014). "Womenomics 5.0: Twenty Years On". The *Goldman Sachs Group, Inc.* p. 8.

- 6) Eliminare le tasse che scoraggiano la partecipazione al lavoro delle donne sposate;
- 7) I datori di lavoro devono utilizzare sistemi di valutazione, compensazione e promozione oggettivi;
- 8) I datori di lavoro devono promuovere accordi di lavoro più flessibili;
- 9) I datori di lavoro devono adattare i processi di gestione delle risorse umane per consentire alle donne di sviluppare carriere non lineari, ad esempio evitando la discriminazione contro le madri che vogliono rientrare nel mondo del lavoro;
- 10) I datori di lavoro devono convincere i loro lavoratori che la diversità è fondamentale anche per loro;⁹¹

In “Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk” vengono menzionati i progressi avvenuti dalla pubblicazione del report precedente, come l’aumento del lavoro femminile al 63%, l’aumento della capienza degli asili nido e delle aziende che presentano informazioni relative al genere, ma vengono anche presentate le aree in cui è ancora necessario del miglioramento. Inoltre, vengono presentate tre raccomandazioni per il governo, per il settore privato e per la società. Il governo dovrebbe concentrarsi aiutando di più i settori relativi alle strutture per l’infanzia, riformare le leggi sull’immigrazione degli operatori sanitari stranieri, aumentare la rappresentazione femminile al governo e così via; il settore privato dovrebbe creare ambienti lavorativi e contratti di lavoro più flessibili, aumentare la diversità e stabilire degli obiettivi da raggiungere; infine, i membri della società devono sforzarsi a sfatare miti sulla differenza di genere e invece promuovere l’uguaglianza di genere al di fuori del lavoro. Perciò, in questo report, a differenza di quelli precedenti, vengono anche trattati il settore privato e la sfera sociale. Particolarmente importante è una partecipazione attiva da parte del settore privato: come visto nello scorso capitolo, leggi come la EEOL non sono vincolanti e quindi è necessario che le singole aziende promuovano la parità dei sessi attivamente, facilitino le promozioni in base al merito e non all’anzianità, incoraggino flessibilità nel lavoro, anche andando oltre alle direttive governative. Come mostrato dal Goldman Sachs, un ambiente inclusivo insieme ad avere figure femminili manageriali e in posizioni di

⁹¹ Matsui, Kathy (2010). “Womenomics 3.0: The ...”, cit., p. 26.

rilevanza nelle aziende porta a migliore reputazione nel mercato, migliori performance di gruppo e finanziarie. Kathy Matsui riporta argomentazioni che sono state fatte contro la sua tesi, come il fatto che siano poche le donne giapponesi che vogliono tornare al lavoro dopo aver avuto figli o che le donne andranno a “rubare” lavori agli uomini, o come in realtà l’aumento della partecipazione al lavoro femminile farà solo che abbassare il tasso di natalità. Nel sociale è quindi bene insegnare come molte nozioni legate all’impossibilità di conciliare la maternità e il lavoro non siano altro che miti.⁹²

⁹² Matsui, Kathy (2014). “Womenomics 4.0: ...”, cit., pp. 1-3.

3.2 WOMENOMICS DI ABE

Nel suo secondo mandato come Primo Ministro iniziato nel 2012, Abe Shinzō presenta un progetto di riforma economica dal nome “Abenomics”, basato sull’attuazione di “tre frecce”, la prima riguardante la politica monetaria, la seconda le politiche fiscali e la terza riforme strutturali. In quest’ultima Abe pone come uno degli obiettivi l’aumento delle donne lavoratrici e il raggiungimento del 30% nella rappresentanza femminile al governo e in altri campi professionali entro il 2020. Questo target vedrebbe una maggiore inclusione delle donne nell’economia e nella politica e venne rinominato “Womenomics”, nome già presentato da Kathy Matsui, dal cui lavoro prende ispirazione Abe. Come dice l’ex Primo Ministro stesso nell’articolo “Shinzo Abe: Unleashing the Power of “Womenomics”” del 2013, le idee introdotte da Kathy Matsui e le sue colleghe riguardanti l’utilizzo delle donne giapponesi come risorsa economica non utilizzata sono una parte vitale dell’Abenomics.⁹³ Nella sessantottesima sessione dell’Assemblea Generale delle Nazioni Unite svolta nel 2013 a New York, Abe dichiara di voler creare una società in cui le donne possano brillare, *josei ga kagayaku shakai*:

There is a theory called "womenomics", which asserts that the more the advance of women in society is promoted, the higher the growth rate becomes. Creating an environment in which women find it comfortable to work and enhancing opportunities for women to work and to be active in society is no longer a matter of choice for Japan. [...] Declaring my intention to create "a society in which women shine," I have been working to change Japan's domestic structures. However, this is not confined merely to domestic matters. [...] we focus on cultivating the power of women would engender more peace and well-being in the world. I wish to bring about "a society where women shine," both within Japan and also in regions in conflict and countries suffering from poverty.

⁹³ The Wall Street Journal (2024). *Shinzo Abe: Unleashing the Power of “Womenomics”*. <https://www.wsj.com/articles/SB10001424052702303759604579091680931293404>

Come lascia trasparire, questa opzione non può essere rimandata oltre per cambiare la situazione domestica ed internazionale del paese.⁹⁴ Nel gennaio del 2014 partecipa alla riunione annuale del World Economic Forum, dove, oltre a spiegare inizialmente in cosa consistono le politiche economiche Abenomics, passa a parlare degli obiettivi che il paese ha utilizzando le donne:

Japan must become a place where women shine. By 2020 we will make 30% of leading positions to be occupied by women. In order to have a large number of women become leading players in the market we will need a diverse working environment. Support from foreign workers will also be needed for help with the housework, care for the elderly, and the like. Japan's GDP could grow by 16% more, if women participated in labour as much as men.⁹⁵

Nella International Conference for Women in Business del luglio 2014 Abe sottolinea i traguardi raggiunti nel primo anno del suo secondo mandato, per poi esprimere gli altri modi in cui la Womenomics aiuterebbe il Giappone a migliorarsi economicamente:

We have also made progress with the opening of more daycare centers, which has made it possible for a large number of women to decide to begin new jobs. [...] Over the last one year, women have steadily been appointed as directors in sectors like finance or trading, which until now have been considered the domain of men. [...] To break through the "first grade wall" we are determined to eliminate childcare waiting lists for after-school

⁹⁴ Prime Minister's Office of Japan (s.d.). *Address by Prime Minister Shinzo Abe, at The Sixty-Eighth Session of The General Assembly of The United Nations.*

https://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201309/26generaldebate_e.html

⁹⁵ Prime Minister's Office of Japan (s.d.). *A New Vision from a New Japan, World Economic Forum 2014 Annual Meeting, Speech by Prime Minister Abe.*

https://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201401/22speech_e.html

daycare as well. [...] This will mark the start of "Womenomics" together with women who are already thriving in Japan.⁹⁶

Nella sua attiva partecipazione all'Open Forum, World Assembly for Women, alla diciannovesima International Conference for Women in Business di Tokyo tenutasi il 12 settembre 2014, ribadisce importanza dell'utilizzo di questa "risorsa inutilizzata" e gli obiettivi posti dal governo:

Japan has set a target of having women occupy 30 per cent of leadership positions by 2020. [...] Female directors have emerged one after another at financial institutions, trading companies, and other business categories that in Japan have heretofore been considered male workplaces. [...] We have been working to stimulate economic growth while also making various efforts to support the dynamic engagement of women. [...] We must eliminate the phrase "childcare waiting lists" from the Japanese lexicon. [...] We will work to bring about by 2020 a society in which all women can try to achieve their dreams at any life stage.⁹⁷

Solo nel primo anno del suo mandato Abe menziona in molti dei suoi discorsi in assemblee ufficiali ed internazionali le politiche Womenomics e la sua intenzione nell'utilizzare le donne giapponesi come una delle strategie principali per il miglioramento economico del paese ed il raggiungimento degli standard e delle percentuali poste dagli altri paesi. L'aumento degli asili e dei posti disponibili era obiettivo già stabilito negli anni precedenti nei governi di Koizumi e Noda (2011-2012), i quali avevano cercato di porre rimedio alla scarsità di strutture per l'infanzia utilizzando Angel Plan e Comprehensive Childcare Reform. Inoltre, era stato lo stesso Koizumi già nel 2003 ad affermare di voler raggiungere il 30% di donne in posizioni di leadership entro il 2020, tuttavia,

⁹⁶ Prime Minister's Office of Japan (s.d.). *The International Conference for Women in Business*. https://japan.kantei.go.jp/96_abe/actions/201407/13article1.html

⁹⁷ Prime Minister's Office of Japan (s.d.). *Opening Speech by Prime Minister Shinzo Abe at the Open Forum, World Assembly for Women in Tokyo: WAW! Tokyo 2014*. https://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201409/waw140912.html

riconoscendo il mancato utilizzo delle donne come risorsa fino a quel momento, annunciando chiaramente gli obiettivi che sono stati posti e in che modo questi possono essere raggiunti con il suo governo in apparizioni pubbliche mostra come queste politiche non solo una parte marginale dell'Abenomics, ma che invece corrispondono ad una sua parte sostanziale.

Oltre all'aumento della forza lavorativa e del tasso di natalità, il Gender Equality Bureau indica altri possibili aspetti positivi che derivano dall'attuazione delle teorie di Kathy Matsui, come ad esempio le nuove risorse disponibili per poter competere a livello internazionale e la creazione di un nuovo mercato di consumo dove le donne partecipano attivamente anche nel creare l'offerta, oltre che alla domanda di beni e servizi.⁹⁸ Nello stesso anno il Gender Equality Bureau Cabinet Office rilascia sul suo sito una presentazione dove vengono presentati alcuni punti che il paese deve riformare per rilanciare la sua economia:

- 1) creare nuovi obiettivi per la partecipazione e la promozione delle donne nel mondo del lavoro, facendo aumentare le donne con età compresa tra i 25 e i 44 anni al 73% nel 2020 e far raggiungere nello stesso anno le donne in posizione di leadership il 30%;
- 2) aumentare i centri per l'infanzia e le attività dopo scuola, azzerare le liste di attesa, aumentare il personale per l'infanzia;
- 3) incoraggiare il settore privato a promuovere le donne a posizioni dirigenziali e allo stesso tempo aiutare coloro che desiderano lavorare e avere una famiglia, per poi fornire dati sui risultati ottenuti;
- 4) aumentare il numero di donne al governo;
- 5) crescere i benefici per coloro che prendono il congedo genitoriale, aumentando il salario ricevuto durante i primi sei mesi, ed incoraggiando più padri a prendere questo periodo di pausa;
- 6) modificare il sistema fiscale e previdenziale, in modo da non scoraggiare le donne a partecipare al lavoro;

⁹⁸ Gender Equality Bureau Cabinet Office (s.d.). *Josei ga hataraki yasui kankyō o totonoe, shakai ni katsuryoku o torimodosu.* https://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/siryu/pdf/ka43-sankou-5.pdf

7) permettere l'assunzione di collaboratrici domestiche straniere in zone come Tokyo e Osaka.⁹⁹

⁹⁹ Chanlett-Avery, Emma (2014). "“Womenomics” in Japan: In Brief". *Congressional Research Service*. p. 4.

3.3 LEGISLAZIONI

Nuove legislazioni vennero introdotte dopo la vittoria del Partito Liberal Democratico nel 2012 per raggiungere i propositi della Womenomics e, allo stesso tempo, nuove modifiche vennero fatte a quelle già precedentemente attivate.

Introdotta nel 2003, l'Act on Raising the Next Generation venne rinnovata per altri 10 anni nel 2014. Le nuove modifiche richiedono di includere anche i lavoratori non regolari, riconsiderare lo stile lavorativo attuale incoraggiando i lavoratori a prendere le ferie pagate, i padri a prendere il congedo parentale e riducendo le ore di straordinari. La creazione dei piani d'azione dei datori di lavoro esistenti diventa obbligatoria, e allo stesso tempo viene creato un nuovo sistema di certificazione per annunciare gli effettivi sforzi fatti dalle compagnie. Per ottenere il marchio *kurumin* verranno considerate anche le azioni prese per riconsiderare lo stile lavorativo, aiutare i lavoratori di entrambi i sessi per prendere il congedo. Il nuovo sistema di certificazione invece ha degli standard più elevati per essere ottenuto, come incoraggiare le donne a non lasciare il lavoro e aumentare il numero di quelle che lavorano mentre crescono figli.¹⁰⁰

Nella EEOL venne aggiunto a partire dal 1° gennaio 2017 l'articolo 11-2, secondo il quale i datori di lavoro devono prendere misure in modo tale che non si crei un ambiente ostile riguardo la gravidanza e il parto di dipendenti donne e che non vi siano molestie fisiche o psicologiche nei loro confronti. È importante formare gli altri impiegati per far sì che siano più attenti con i loro comportamenti e le loro parole in caso ci siano colleghe in gravidanza al lavoro. Inoltre, in caso di terminazione del contratto risultante da un trattamento sfavorevole, è possibile ricevere benefici speciali durante la disoccupazione.¹⁰¹

Simile è l'articolo 25 del Childcare and Family Care Leave Act, dove i datori di lavoro devono adottare sistemi in modo che la persona che prende il congedo

¹⁰⁰ Ministry of Health, Labor and Welfare (s.d.). *Revision of the Act on Advancement of Measures to Support Raising Next-Generation Children*.

<https://www.mhlw.go.jp/english/policy/children/children-childrearing/dl/150407-01.pdf>

¹⁰¹ Japanese Law Translation (2024). *Koyō no bun'ya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakuho-tō ni kansuru hōritsu*. <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4190/ja>

non si trovi in una posizione di svantaggio, siano disponibili consultati e in caso di problemi la situazione sia risolta con le giuste misure. Come spiegato nel capitolo precedente, una delle ragioni per cui i dipendenti decidono di non chiedere il congedo è per non creare problemi ai colleghi o per il tipo di atmosfera che vi è sul lavoro. Il nuovo emendamento incoraggia i datori di lavoro a parlare singolarmente con i propri dipendenti per rendere disponibile il congedo in caso quest'ultimo si stia prendendo cura di una parente infermo o anziano o se avranno presto un figlio. I datori di lavoro devono inoltre creare un nuovo sistema di congedo per quei dipendenti che hanno figli in età prescolare e permettere che il congedo venga preso finché il bambino non venga accettato in istituti per l'infanzia per un massimo di due anni. Mentre prima il periodo di congedo poteva essere solo di un anno e sei mesi, ora allo scadere di questi è possibile richiedere un'estensione in caso il bambino non abbia ancora iniziato il day care date le liste di attesa. Un'altra ragione per richiedere l'estensione potrebbe essere ad esempio il fatto che la maggior parte dei bambini viene accettata a partire da aprile con l'inizio delle scuole e che quindi tra lo scadere del primo anno e sei mesi ed aprile vi sia un tempo in cui il bambino debba ancora rimanere a casa.¹⁰² In caso di giorni presi per malattia del bambino o parente, questi possono essere anche di metà giornata e il congedo da accompagnatore può essere preso in tre periodi diversi per un totale di 93 giorni per familiare. Diventa inoltre possibile richiedere un'esenzione dagli straordinari finché il parente in bisogno non abbia più bisogno di assistenza. I parenti per cui è possibile prendere il congedo sono estesi a familiari come nonni, fratelli e nipoti che non risiedono e non dipendono dal dipendente.¹⁰³

¹⁰² Ministry of Health, Labor and Welfare (s.d.). *Ikuji kyūgyō kikan'noenchō*. <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000169736.pdf>

¹⁰³ Ministry of Health, Labor and Welfare (s.d.). *Kaisei ikuji kaigo kyūgyō-hō oyobi kaiseidanjokoyōkikaikintōhō no gaiyō*. <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000132033.pdf>

Una nuova legge che venne introdotta nel 2015 fu l'Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace ¹⁰⁴, implementata nell'aprile del 2016. Questo atto si focalizza sul divario presente sul lavoro, aiutando la promozione del lavoro femminile e considerando la volontà del singolo individuo di conciliare la vita privata e lavorativa. Aziende governative, locali e private con più di 300 dipendenti devono raccogliere e analizzare dati riguardanti problematiche di disparità di genere sul lavoro, formulare un piano basato su questi dati con obiettivi spiegando questi possono essere raggiunti, pubblicare dati riguardanti la partecipazione femminile. Le compagnie che mostrano risultati alti riceveranno dal governo un certificato dal nome *Eruboshi*, rilasciato dal Ministero della Salute, Lavoro e Welfare sulla base dell'Articolo 9. Esistono quattro tipi di questo certificato dati in base a quanti dei cinque obiettivi valutati l'azienda raggiunge. Il governo sostiene le comunità locali, le quali dovranno promuovere la partecipazione e l'avanzamento femminile nel lavoro mettendo a disposizione sistemi di consulto e formazione occupazionale. Nonostante il numero di donne target di questa legge sia piccolo, dato il fatto che questa vale solo per le aziende con più di 300 dipendenti, è un altro passo avanti verso la promozione dell'assunzione e partecipazione femminile. Come molte altre, questa legge non è vincolante, non sono specificate sanzioni per coloro che non partecipano e le imprese possono scegliere quali dati presentare nei loro report. Malgrado questo, alla fine del 2016 99,8% delle corporazioni private con più di 300 dipendenti e il 100% dei governi nazionali e locali hanno presentato i piani richiesti. Nello stesso anno le compagnie che raggiunsero il terzo livello dello *eruboshi* furono 145 e quelle con il secondo 70.¹⁰⁵ La legge verrà estesa alle imprese con più di 100 dipendenti solo nelle modifiche degli anni successivi.

¹⁰⁴ Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace, Josei no shokugyō seikatsu ni okeru katsuyaku no suishin ni kansuru hōritsu (2015).

<https://hourei.ndl.go.jp/#/detail?lawId=0000136773&searchDiv=1¤t=1>

¹⁰⁵ Gender Equality Bureau Cabinet Office (s.d.). *The Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace*. The Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace (gender.go.jp)

Nel 2017 venne creata l'Action Plan for the Realization of Work Style reform per realizzare il potenziale di tutti, migliorare la produttività sul lavoro ed eliminare le barriere che derivano da possibili stereotipi, dalla formazione o dalla situazione familiare di ogni individuo. Essendo la vita lavorativa così collegata alla vita privata dei giapponesi, cambiando la prima si andrà a creare un circolo virtuoso positivo che potrà cambiare ed arricchire anche la seconda. Alcuni dei cambiamenti che vogliono essere realizzati dal governo sono eliminare i dipendenti non regolari, eliminare le lunghe ore, ottenere paga uguale per uguale lavoro. Come spiegato nel piano, è importante continuare a portare nuove riforme sul lungo termine.¹⁰⁶ Questo atto stabilisce la revisione dei regolamenti in base agli accordi presi tra la Japanese Trade Union Confederation e la Japanese Business Federation, limitando gli straordinari a 45 ore al mese e 360 all'anno per le grandi aziende (in circostanze particolari saranno 720 all'anno), i datori di lavoro sono richiesti di permettere minimo 10 giorni di ferie annuali retribuite e cinque giorni di vacanze pagate, permettere un periodo di riposto tra giorni lavorativi, assicurarsi di un trattamento e paga equi per gli impiegati nonostante il tipo di contratto che posseggono.¹⁰⁷

¹⁰⁶ Prime Minister's Office of Japan (s.d.). *The Action Plan for the Realization of Work Style reform*. [07.pdf \(kantei.go.jp\)](#)

¹⁰⁷ Ministry of Health, Labor and Welfare (s.d.). *Hataraki-kata kaikaku o suishin suru tame no kankei hōritsu no seibi ni kansuru hōritsu no gaiyō*. [PowerPoint プレゼンテーション \(mhlw.go.jp\)](#)

3.4 POLITICHE E INIZIATIVE DEL GOVERNO

Tra le iniziative prese dal secondo governo di Abe per realizzare i suoi obiettivi c'è ad esempio il Plan to Accelerate the Elimination of Childcare Waiting Lists, soprattutto quelle degli asili nido, del 2013. L'obiettivo era quello di eliminare le liste di attesa entro il 2017, così che le madri potessero tornare al lavoro, basandosi sui seguenti punti: creare nuove scuole, assumere nuovo personale, aiutare economicamente i business più piccoli, aiutare le strutture che vorrebbero ottenere l'autorizzazione, supportare gli asili dentro gli uffici.¹⁰⁸ I posti in più di quelli già presenti a cui si volevano arrivare tra il 2013 e il 2017 erano 500.000 e questo numero venne sorpassato creando 535.000 nuovi posti per i bambini, raggiungendo per la prima volta dopo 10 anni meno di 20.000 bambini nelle liste di attesa nel 2018, la cui maggior parte hanno 1 o due anni (figura 3.6). Di conseguenza, anche il tasso di donne impiegate con età tra i 25 e i 44 anni è aumentato, raggiungendo il 76,5% nel 2018 (figura 3.7).

● 待機児童数及び保育利用率の実績の推移

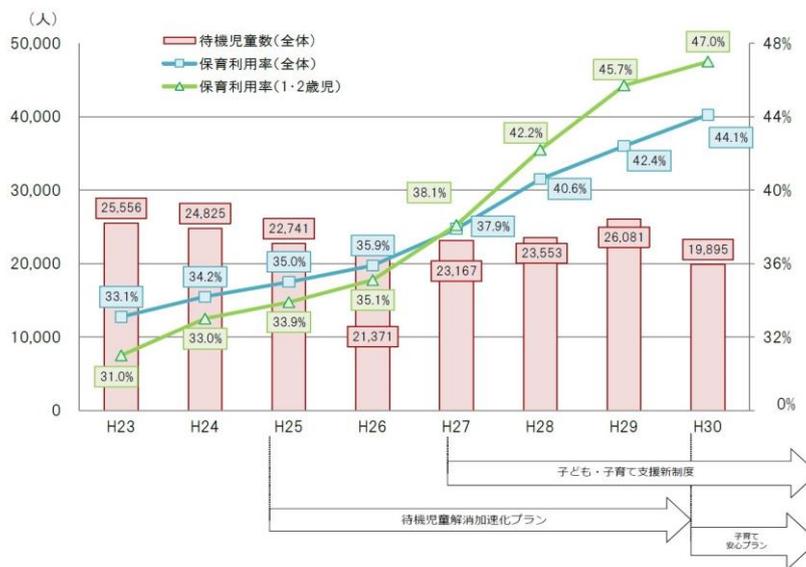


figura 3.6 Bambini in lista di attesa (fonte: Ufficio del Primo Ministro).

¹⁰⁸Ministry of Health, Labor and Welfare (s.d.) *For Achievement of the Zero Children Waiting List.* <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/children/children-childrearing/dl/150407-03.pdf>

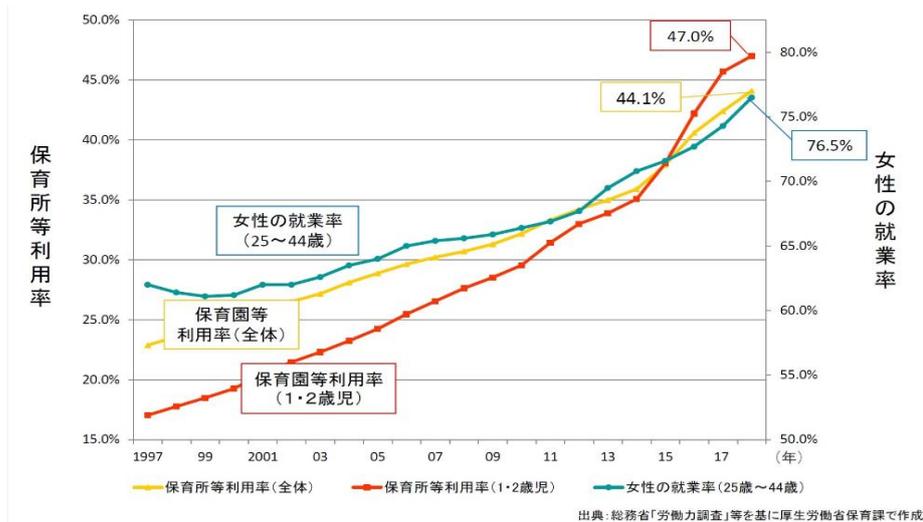


figura 3.7 Rapporto tra utilizzo degli asili nido e donne con lavoro? (fonte: Ufficio del Primo Ministro)

Per quanto riguarda il personale, inizialmente si puntava a raggiungere 69 mila nuovi dipendenti degli asili nido entro la fine del 2017, numero che è stato superato mettendo a disposizione più materiale educativo per coloro che cercavano di ottenere le certificazioni, miglioramento dell'ambiente lavorativo e aumento del salario annuale (figura 3.8).



figura 3.8 Personale nelle strutture dell'infanzia e il loro salario. (fonte: Ufficio del Primo Ministro)

Alla fine di questi primi cinque anni vennero aggiunti nuovi obiettivi per l'anno 2020, ossia creare 293 mila nuovi posti per i bambini e assumere 77 mila nuovi lavoratori.¹⁰⁹

Un altro piano per eliminare le liste d'attesa entro il 2020 e la curva ad M fu il Childrearing Security Plan il quale prevede un budget per creare 220 mila nuovi posti nel 2018 e 2019 e raggiungere l'80% della partecipazione femminile al lavoro.¹¹⁰

Con il Quarto Basic Plan del 2015 alcuni target numerici sono stati rivisitati, come il raggiungimento del 30% delle donne in posizione di leadership entro il 2020: considerato già un valore difficile da raggiungere, questo venne abbassato a 7% di donne al comando al governo e 5% nel settore privato. Altri obiettivi, come le donne direttrici di prefetture e direttrici di società private sono stati abbassati al 15%, mentre il target di arrivare al 77% di partecipazione femminile al lavoro entro il 2020 è stato aumentato rispetto al 73% del Terzo Basic Plan. Rimane presente una differenza tra i livelli di rappresentazione nazionale e locale, in quanto le donne sembrerebbero aver raggiunto migliori risultati in quest'ultima sfera. Un'altra percentuale che andrebbe cambiata ma che rimane invariata dal Terzo Basic Plan è quella degli uomini che prendono il congedo parentale: nonostante ci sia stato un aumento dal 2008 dove la percentuale rimaneva sotto l'1%, avere come obiettivo raggiungere il 13% nel 2020 quanto i dati del 2014 mostrano come il massimo raggiunto sia il 3 per cento sembrerebbe un risultato troppo lontano.¹¹¹ Il nuovo Basic Plan si divide in diverse parti: il primo riguarda la partecipazione femminile nel lavoro, riformando il sistema lavorativo incentrato sul lavoro maschile, promuovendo l'uguaglianza femminile anche nelle aree più rurali e nei campi accademici riguardanti anche la tecnologia e scienza; il secondo tratta del supporto alla vita in casi di salute, povertà, vecchiaia e protezione contro la violenza alle donne creando centri anti violenza in ogni prefettura; il terzo punto riguarda la

¹⁰⁹ Prime Minister's Office of Japan (s.d.). *Taiki jidō taisaku korekara mo, anshin shite kosodate dekiru kankyō-tsukuri ni torikumimasu*. <https://www.kantei.go.jp/jp/headline/taikijido/index.html>

¹¹⁰ Prime Minister's Office of Japan (s.d.). *Kosodate anshin puran*. [plan1.pdf \(kantei.go.jp\)](#)

¹¹¹ Hasunuma, Linda (2017). "Political Targets: Womenomics as an Economic and Foreign Relations Strategy". *Center for Asian Studies*. pp. 18-21.

consolidazione di una società egualitaria anche attraverso la l'educazione e i media e la collaborazione internazionale. Un ultimo punto è presente per rafforzare il sistema presente aiutando anche gli enti locali e le organizzazioni private.¹¹²

Nella Basic Policy for Economic and Fiscal Management and Reform, anche chiamata Robust Plan, il governo di Abe inserisce misure per ottenere crescita anche nell'emancipazione femminile in campo economico, scientifico, tecnologico, supporto delle aziende che promuovono l'equilibrio tra vita privata e lavorativa, rispondere in modo più efficiente alle domande per l'assistenza all'infanzia o agli anziani.¹¹³ Simili idee vengono presentate nel piano annunciato successivamente, "A Policy Package to Make Every Woman Shine" che prese il nome di Dynamic Engagement of All Citizens, *ichioku sō katsuyaku*, quando venne approvata nel 2015 dalla Dieta. Questo piano sembra riassumere tutte le idee della nuova amministrazione, riformando il mondo del lavoro e far crescere l'economia giapponese facendo partecipare quella forza lavoro inutilizzata come donne e anziani, portando la stessa paga per lo stesso lavoro svolto, ridurre le lunghe ore di lavoro, e così via. In questo piano vengono presentate tre nuove frecce: la prima punta alla creazione di un'economia forte riformando le strategie lavorative e rivitalizzando le economie locali per arrivare ad un PIL di 600 trilioni di yen; la seconda si impone di fornire più supporto agli asili, eliminare le liste di attesa, fornire supporto alle famiglie con più figli, così da arrivare ad un tasso di fecondità dell'1,8; l'ultima si focalizza sul creare assistenza agli anziani più presente. Le ultime due frecce si focalizzano sul rimediare al declino continuo della popolazione e al sostegno di quella parte ormai anziana che ogni anno aggrava sempre di più su quella lavoratrice. Allo stesso tempo, l'aumento di strutture per l'assistenza serve anche ad evitare che coloro che hanno un'occupazione debbano lasciarla o passare ad un lavoro part-time per prendersi cura di bambini o familiari con età

¹¹² Gender Equality Bureau Cabinet Office (s.d.). *Dai 4-ji danjo kyōdō sankaku kihon keikaku*. https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/index.html

¹¹³ Cabinet Office (s.d.). *Basic Policy on Economic and Fiscal Management and Reform 2015*. https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2015/2015_basicpolicies_en.pdf

avanzata.¹¹⁴ Tuttavia, come il raggiungimento di 600 trilioni di yen del PIL è stato considerato irrealistico, anche le altre frecce potrebbero avere difficoltà ad avere successo. In primo luogo, per far aumentare il tasso di natalità è necessario che o aumentino i figli delle coppie già sposate, o che aumentino i matrimoni, in quanto il numero di figli nati al di fuori del matrimonio rimane molto basso. Ad un'indagine del Gabinetto del 2014, più del 50% degli intervistati ha espresso di non voler ancora sposarsi per “poter godere della libertà che porta la vita da single”, il 47% sostiene di non poter permetterselo, mentre il 41% semplicemente non si vuole sposare. Anche se il governo mette a disposizione migliori condizioni lavorative e migliori salari per i giovani, se sempre meno persone decidono di non sposarsi, il tasso di natalità difficilmente potrà raggiungere il 1,8 entro l'anno previsto. Oltre ai fattori economici, il matrimonio tardivo e l'innalzamento dell'età in cui le donne hanno il primo figlio comportano anche ad un numero minore di figli che le coppie decidono o possono avere. Inoltre, i governi precedenti si erano mobilitati più volte per cercare di rendere più accessibili le strutture per l'infanzia e la cura degli anziani, tuttavia, nonostante l'aumento dei posti disponibili continuano ad esserci bambini ed anziani in lista di attesa, insieme al problema della mancanza di personale competente.¹¹⁵

¹¹⁴ Mizuho Financial Group, Inc. (2024). *Abenomics's Second Stage: "Dynamic Engagement of All Citizens"*. <https://www.mizuhogroup.com/binaries/content/assets/pdf/information-and-research/insights/mhri/mea151119.pdf>

¹¹⁵ Tobita, Eiko (2016). "Exploring the Feasibility of "The Japan's Plan for Dynamic Engagement of All Citizens"". *JRJ Research Journal*, p. 23.

3.5 RISULTATI OTTENUTI

Grazie alle azioni messe in modo a partire dalla seconda metà del XX secolo e le nuove politiche, il Giappone è andato incontro a continui cambiamenti.

Mentre alcuni obiettivi sono stati raggiunti e ne sono stati stabiliti dei nuovi, altri sono stati posposti negli anni successivi. La popolazione giapponese continua a diminuire ed invecchiare: dopo aver raggiunto il suo picco di 128,1 milioni nel 2018, nel 2020 la popolazione raggiunse i 126,3 milioni ¹¹⁶ e dalle previsioni continuerà a calare, mentre la popolazione con età superiore ai 65 continua ad aumentare, arrivando nel 2020 al 29,58%. Il tasso di fecondità raggiunse un massimo di 1,45 nel 2015, per poi scendere al 1,39 nel 2019 e al 1,33 nel 2020 (figura 3.9).¹¹⁷

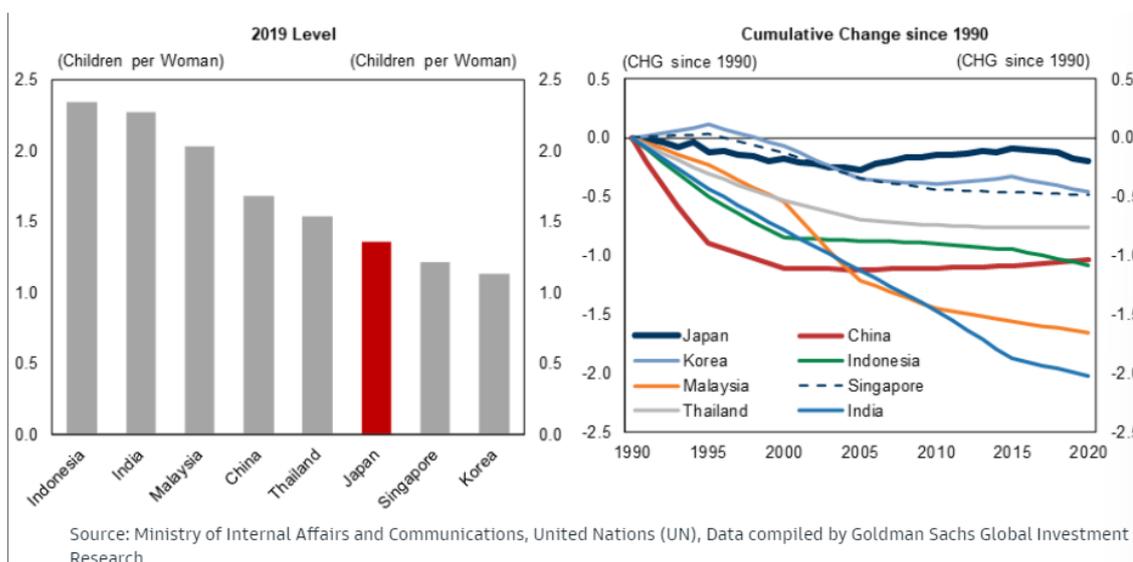


figura 3.9 Figlio per donna in comparazione con altri paesi asiatici nel 2019.

figura 3.10 Cambiamento del tasso di fecondità dal 1990 al 2020. ¹¹⁸

Una delle idee fondamentali espresse da Kathy Matsui nei suoi report e poi ripresa dal governo Abe era potenziare il PIL del 10% per poi arrivare ad un

¹¹⁶ Data Commons (s.d.). *Giappone*. <https://datacommons.org/place/country/JPN?hl=it>

¹¹⁷ Statista (s.d.). *Japan: Age distribution from 2012 to 2022*.

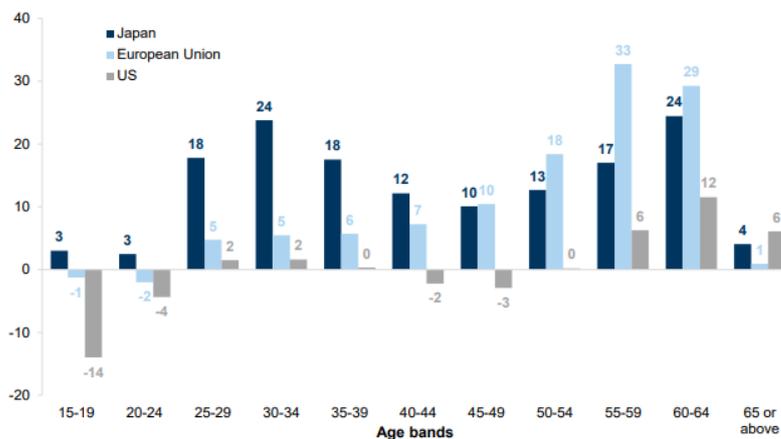
<https://www.statista.com/statistics/270087/age-distribution-in-japan/>

¹¹⁸ Goldman Sachs (s.d.). *What Japan's Womenomics Tells Us About Demographic Strategy in Asian Nations*.

<https://www.gspublishing.com/content/research/en/reports/2021/06/22/35506eea-8d94-4f55-a028-6864b14b4e2a.html>

15% nell’arco di 20 anni chiudendo il divario presente tra l’occupazione di genere aumentando le ore lavorate dalle donne nei part-time o se più donne svolgessero lavori full-time così da pareggiare le ore lavorate in media dai paesi dell’OECD. Questo obiettivo non è andato raggiunto ed il PIL da 6,272 migliaia di miliardi di dollari americani nel 2012 è passato a 5,049 migliaia di miliardi nel 2020, scendendo del 19,35%.

Risultati positivi invece ha avuto l’occupazione femminile: dal 64% nel 2012 al 73% nel 2020, questo ha portato ad un appiattimento ed un innalzamento della curva ad M (figura 3.12).¹¹⁹ Tra il 2012 e il 2019 3,3 milioni di donne sono entrate nel mondo del lavoro, quelle del settore privato che sono state promosse a posizioni dirigenziali hanno raggiunto il 13,2% mentre le donne membri dei consigli è intorno al 5%. Inizialmente l’obiettivo era del 30% ma venne rivisitato con il Quarto Basic Plan, diminuendo la percentuale a 10 per il settore privato e 15 per i direttori del servizio civile delle prefetture.¹²⁰



Source: Haver Analytics, OECD, Goldman Sachs Global Investment Research

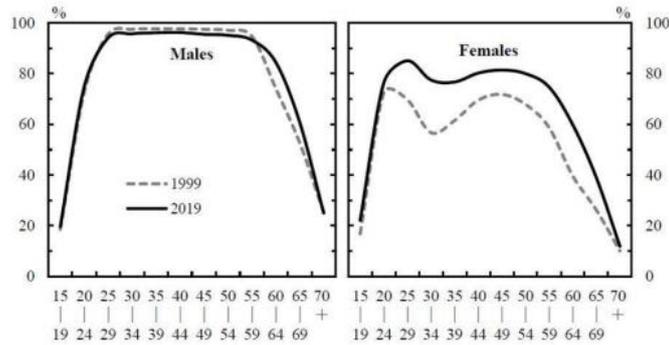
figura 3.11 Cambiamenti in percentuale della partecipazione femminile al lavoro tra il 2000 e il 2022 comparando Giappone, Stati Uniti ed Unione Europea.¹²¹

¹¹⁹ World Bank Group (2024). *Labor force participation rate, female (% of female population ages 15.64) - Japan*. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?locations=SE>

¹²⁰ Matsui, Kathy (2014). “Womenomics 5.0: ..., cit., p. 20.

¹²¹ Bell, Sharon e Tanaka, Yuriko (2024). “Womenomics: 25 Years And The Quiet Revolution”. *The Goldman Sachs Group, Inc.* p. 5.

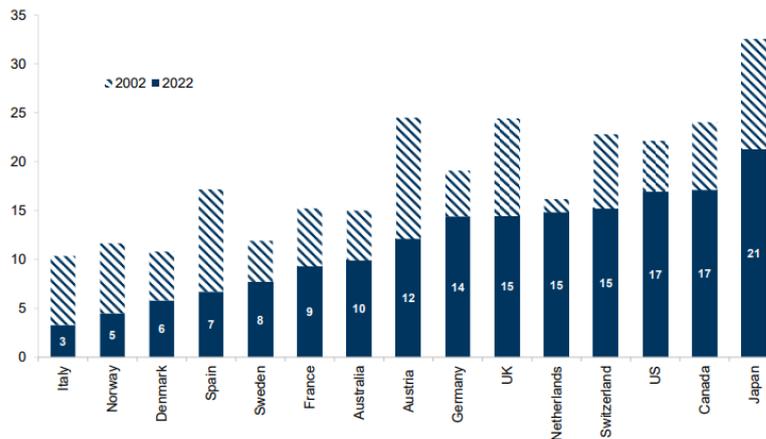
Labour Force Participation Rate by Gender and Age Group



Source: Statistics Bureau, MIC.

figura 3.12 Partecipazione al lavoro per genere.¹²²

Nonostante questo aumento, il gender pay gap in Giappone rimane sopra il 20% anche se è da notare la lenta discesa di questo dato (figura 3.13).



The OECD defines the gender wage gap as the difference between median earnings of men and women relative to median earnings of men. Data refer to both full-time employees and self-employed.

Source: OECD, Goldman Sachs Global Investment Research

figura 3.13 Variazione del gender pay gap dal 2002 al 2022.¹²³

Per quanto riguarda le strutture dell'infanzia, uno dei target più ripetuti era quello di eliminare completamente le liste di attesa. Benché siano stati creati più di 500 mila nuovi posti disponibili, il continuo aumento della domanda fa sì che nel 2019 ci siano ancora quasi 20 mila bambini in attesa. I benefici che si ottengono prendendo il congedo genitoriale sono considerati i più generosi al mondo (figura 3.14), pagando il 67% dello stipendio nei primi sei mesi e il 50%

¹²² Aulia, Bintang e Iskandar, Kurniawaty (2021). "Towards sustainable society: Womenomics and women employment in Japan". *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*. p. 6.

¹²³ Bell, Sharon e Tanaka, Yuriko (2024). "Womenomics: ..., cit., p. 12.

nel periodo successivo che può raggiungere i due anni. La percentuale proposta da raggiungere del 13% per gli uomini che prendono il congedo parentale non è stata raggiunta, rimanendo ferma a circa 7,5% nel 2019 (figura 3.15).¹²⁴

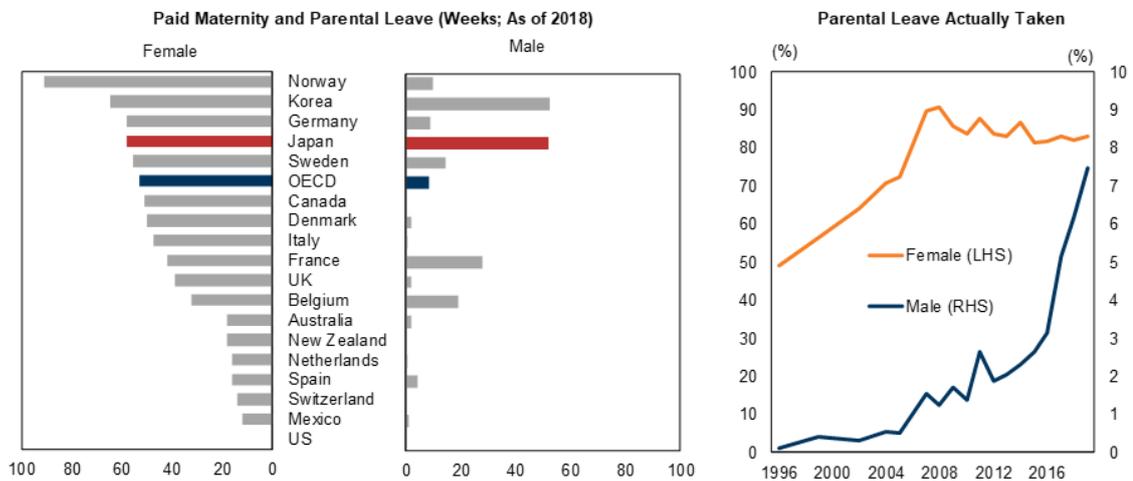


figura 3.14 Settimane pagate del congedo parentale in diversi paesi.

figura 3.15 Congedo parentale preso in Giappone negli anni (fonte: Gold Sachs Global Investment Research).¹²⁵

¹²⁴ Crawford, Mark (2021). "Abe's Womenomics Policy, 2013-2020: Tokenism, Gradualism or Failed Strategy?". *The Asia-Pacific Journal* *abe's womenomics policy*, vol. 19 (n.4): p. 8.

¹²⁵ Goldman Sachs (s.d). *What Japan's Womenomics ...*, cit.

3.6 CRITICHE

Fin dall'inizio della sua campagna Abe ha dovuto affrontare diverse critiche riguardanti cosa e come le sue politiche si andavano a concentrare.

Nel suo primo mandato da Primo Ministro tra il 2006 e il 2007, Abe aveva sostenuto più volte le idee conservatrici del Partito Liberal Democratico di cui faceva parte, descrivendo l'uguaglianza di genere come una minaccia alla tradizione ed esprimendo la necessità di mantenere i ruoli tradizionali all'interno della famiglia, dove la donna ricopre la posizione di madre e casalinga e l'uomo invece è il capofamiglia che lavora.¹²⁶ Per queste ragioni, le sue nuove politiche femministe vengono considerate da alcuni poco sincere e con scopi solo economici e internazionali. Nei suoi discorsi, è stato notato come Abe utilizzi termini neutrali come "utilizzo", "partecipazione attiva" e "partecipazione uomo-donna", invece che ad esempio "gender" o "uguaglianza". Anche guardando le varie politiche e legislazioni messe in atto, le donne vengono viste come un mezzo per risanare l'economia giapponese e il continuo calo demografico.¹²⁷

Negli anni precedenti all'elezione di Abe, il Giappone era stato criticato dalla comunità internazionale, ad esempio dal comitato CEDAW, dalle Nazioni Unite e dall'OECD, per la sua mancanza di gender equality e rappresentazione femminile e per questo inserire proposte di pensiero femminista nelle nuove politiche avrebbe sicuramente portato ad un miglioramento dell'immagine giapponese negli altri paesi. Questa *gender gaiatsu* fece prendere delle posizioni più globali che sarebbero state utili per l'interesse nazionale e internazionale. Infatti, benché il Giappone sia un paese economicamente sviluppato e con un alto livello di donne istruite, i dati della partecipazione femminile al lavoro e dell'uguaglianza di genere fanno posizionare il paese nipponico sempre tra gli ultimi nelle classifiche tra i paesi OECD. Ancora nel 2020, dopo tutte le modifiche che sono state messe in moto per portare

¹²⁶ Nañes, Maria Erika M. (2018). "Reality Check: Can "Womenomics" help save Japan's Declining Population?". *ResearchGate*. p. 9.

¹²⁷ Kano, Ayako (2018). "Womenomics and Acrobatics: Why Japanese Feminists Remain Skeptical about Feminist State Policy". *Feminist Encounters: A Journal of Critical Studies in Culture and Politics*. p. 5.

cambiamenti focalizzati su queste tematiche, il Giappone si trova al 120° posto su 156 paesi nel Gender Gap Index del World Economic Forum.¹²⁸

Un'altra critica che è stata fatta è il tipo di lavoro femminile che Womenomics promuove, ossia lavori full-time con lunghi orari, aiutando solo coloro che sono disposte a sostenere lo stesso stile lavorativo degli uomini, mentre il lavoro non regolare e part-time svolto in maggior parte dalle donne con maggiore età viene poco considerato e la mancanza di sanzioni nelle leggi già presenti porta ad un lento cambiamento. Nel 2019 il 56% delle donne svolgeva lavori non regolari, in contrasto al 22% degli uomini.¹²⁹ Nel 2020 solo circa il 27% della popolazione con lavoro full-time regolare era donna, dove il 43% svolgeva una carriera *ippanshoku* e il 36% quella *sōgōshoku*. L'aumento del lavoro femminile, quindi, non comporta un aumento di questo tipo di impiego, in quanto più della metà delle donne sono impiegate in lavori part-time con retribuzione non equa e meno benefici.¹³⁰

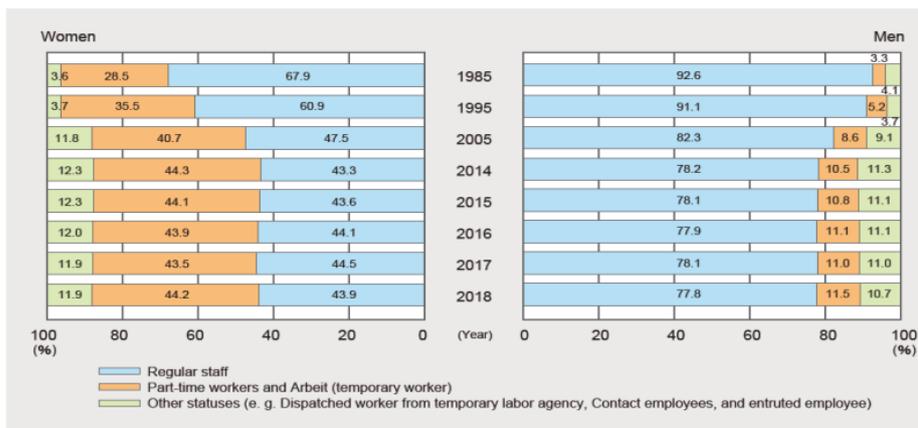


figura 3.16 Tipo di lavoro svolto in Giappone per genere.¹³¹

¹²⁸ Hasunuma, Linda (2015). "Gender Gaiatsu: An Institutional Perspective on Womenomics". *U.S.-Japan Women's Journal* (n.48): pp. 89-90.

¹²⁹ Crawford, Mark (2021). "Abe's Womenomics ...", cit., p. 2.

¹³⁰ Iida, Aki (2023). "How Do Women "Shine?" Exploring Professional Women's Perceptions of "Women's Advancement" in Japan". *East Asia*. p. 4.

¹³¹ Aulia, Bintang e Iskandar, Kurniawaty (2021). "Towards ...", cit., p. 5.

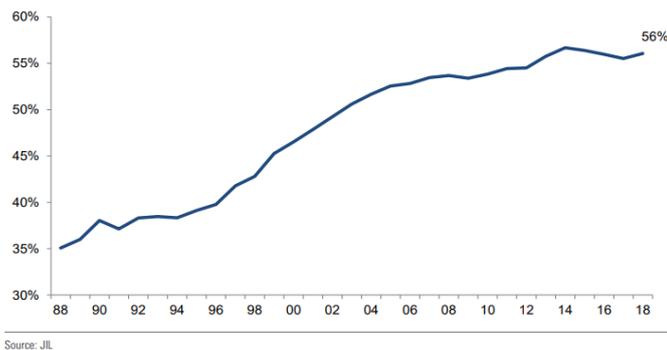


figura 3.17 Donne impiegate nel part-time.¹³²

La ragione per questa continua crescita sono i disincentivi legati al sistema di tassazione, che scoraggia chi è dipendente la partner a guadagnare più di 1,03 milioni di yen all'anno, e di consegne vengono lavorate meno ore o si cercano lavori part-time invece che full-time. Inoltre, dalle indagini che continuano a venire fatte sulla popolazione si nota che dal circa 40% di uomini e donne, sposati e no, ancora è diffusa l'idea che le donne dovrebbero rimanere a casa a prendersi cura della famiglia e che questo tipo di vita sia più soddisfacente che conseguire una carriera. Manca quindi un cambiamento del pensiero culturale e sociale giapponese.¹³³

Altro punto criticato è la mancanza di rappresentazione femminile al governo, e che quella presente mantiene idee conservatrici continuando a proporre e difendere la donna "tradizionale". La mancanza di donne in partiti politiche secondo alcuni è dato da una parte dall'assenza di un forte movimento femminile e dalla mancanza di interesse per la politica da parte delle donne, e dall'altra dal sistema elettorale e dalla struttura dei partiti politici.¹³⁴ In Giappone non è presente, come invece lo è in altri paesi come la Corea del Sud, un sistema di quote che renda obbligatorio avere un certo numero di membri donne. Nel 2020, meno del 10% dei rappresentanti nella camera bassa erano donne.¹³⁵

¹³² Matsui, Kathy (2014). "Womenomics 5.0: ...", cit., p. 9.

¹³³ Hasunuma, Linda (2015). "Gender Gaiatsu: ...", cit., p. 99.

¹³⁴ Dalton, Emma (2013). "More "Ordinary Women": Gender Stereotypes in Arguments for Increased Female Representation in Japanese Politics". *U.S.-Japan Women's Journal* (n.44): p. 25.

¹³⁵ Matsui, Kathy (2014). "Womenomics 5.0: ...", cit., p. 33.

4. CONFRONTO INTERNAZIONALE

Le politiche giapponesi passate, le loro modifiche e ciò che è vigente ancora oggi hanno avuto negli anni buoni risultati in molti aspetti, ma non sono state raggiunte ancora alcune delle promesse fatte. Data l'importanza che il Giappone ha dato dalla seconda metà del XX secolo alla sua reputazione e alle sue relazioni internazionali nel campo dell'uguaglianza di genere, è importante analizzare metodi e strategie utilizzati in altri paesi in modo da evidenziarne le differenze, comparare i risultati ottenuti e capire se ci sono aspetti da migliorare. Anche se queste soluzioni sono state testate e hanno avuto successo altrove, i risultati potrebbero differire se queste leggi venissero applicate in Giappone data l'importanza della diversa cultura lavorativa, l'ideologia di quali dovrebbero essere i ruoli in famiglia e così di seguito.

Essendo alcuni degli obiettivi principali della Womenomics aumentare la partecipazione femminile al lavoro rendendo disponibili diversi tipi di assistenza, questo capitolo si focalizza sullo spiegare il congedo parentale svedese, il lavoro flessibile e part-time in Finlandia e nei Paesi Bassi, e i gender quota in Islanda ed in Ruanda. Il congedo parentale in Svezia presenta vasta flessibilità e un'elevata partecipazione da parte dei padri, obiettivo che il Giappone si è posto di raggiungere ormai da tempo, favorendo nel complesso un sistema equilibrato che aiuta a mantenere alto il tasso di natalità; il lavoro flessibile in Finlandia e nei Paesi Bassi, insieme agli uguali diritti goduti dai lavoratori part-time, permette a molte donne di avere una vita lavorativa gratificante e duratura, e, nel complesso, ai nuovi genitori di avere una vita più rilassata e un posto di lavoro più accomodante dei bisogni individuali dei suoi dipendenti. Per quanto riguarda le quote di genere, queste non sono presenti in Giappone, ma aggiungerle gradualmente nelle compagnie e in politica potrebbe far ottenere il 30% di donne in posizioni importanti di cui parlava l'ex Primo Ministro Abe.

4.1 SVEZIA

Il primo paese ad introdurre per la prima volta una legge che regola i benefici parentali per entrambi i genitori fu la Svezia nel 1974, andando a sostituire il congedo di maternità di 90 giorni inserito negli anni Cinquanta. Solo nel 1995, per aumentare il numero di padri che prendevano il congedo, vennero riservati 30 giorni per genitore, incrementati nel 2002 a 60 e nel 2016 a 90.¹³⁶ La legge attuale¹³⁷ permette ai genitori di prendere un congedo di 480 giorni per figlio che può essere diviso a piacimento tra i partner così che questi possano prendere una pausa dal lavoro, dalla ricerca di questo o dallo studio. In caso di più di una nascita o adozione, sono concessi altri 180 giorni per bambino. Per chi ha la sola custodia del bambino ha diritto a tutti e 480 dei giorni di congedo disponibili. I giorni di congedo possono essere presi insieme o possono essere presi giorni parziali. 90 sono il minimo di giorni che devono essere presi per genitore, mentre i rimanenti sono considerati giorni di malattia, dei quali 150 giorni possono essere trasferiti al partner, di cui 105 sono giorni di malattia mentre 45 sono quelli chiamati a “minimo livello”. I primi 180 giorni che vengono presi verranno contati come giorni di malattia, i rimanenti sono di minimo livello. Questo periodo deve essere usato nel seguente modo: 384 giorni devono essere presi prima che il bambino compia quattro anni, e i restanti possono essere usati entro il compimento del dodicesimo compleanno o quando il bambino finisce la quinta elementare. Per i bambini nati prima del gennaio 2014 il congedo deve essere usato entro la fine del primo anno delle elementari o del suo ottavo compleanno, senza l’obbligo di avere utilizzato un certo numero di giorni entro una data precedente.¹³⁸ La persona incinta può prendere due mesi di congedo prima del parto, mentre il padre può prenderne 10 giorni. Questo

¹³⁶ Duvander, Ann-Zofie e Cedstrand, Sofie (2022). “Gender Equal Parental Leave Use in Sweden: Successful Public Policy in the Nordic Countries”. *Oxford University Press*. p. 278.

¹³⁷ Parental Leave Act, Föräldraledighetslagen (1995). <https://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/1995584-parental-leave-act-foraldraledighetslagen/>

¹³⁸ Forsakringskassan (s.d.). *Parental benefits*.

<https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit#:~:text=have%20sole%20custody-,Parental%20benefit%20is%20paid%20out%20for%20480%20days%20for%20one,entitled%20to%20all%20480%20days>

viene chiamato congedo temporaneo in relazione alla nascita o adozione di un bambino.¹³⁹ Nel corso degli anni il numero totale di giorni è rimasto invariato, mentre il numero di giorni di malattia e di livello minimo sono cambiati: coloro che hanno figli nati prima di gennaio 2014 hanno 60 giorni di malattia per ogni partner, coloro che hanno figli nati nel 2014 o 2015 hanno 195 giorni di malattia, di cui almeno 60 spettano ad ogni partner, e 45 giorni di livello minimo, mentre chi ha figli nati dopo il 2016 ha come minimo 90 giorni non trasferibili. È inoltre possibile prendere quelli che sono chiamati “double days”, un massimo di 60 giorni nei primi 15 mesi del bambino nei quali entrambi i genitori prendono contemporaneamente il congedo per lo stesso ammontare di ore. I double days sono di 30 giorni che devono essere usati entro il primo anno dei bambini nati prima del primo aprile 2023.¹⁴⁰

Per quanto riguarda i requisiti necessari, bisogna avere un'assicurazione svedese, essere il genitore, avere custodia del bambino, vivere o essere in una relazione con il genitore, mentre il bambino deve essere residente in Svezia. Queste sono caratteristiche necessarie anche per coloro che adottano, i quali hanno diritto allo stesso periodo di congedo. Per chi svolge lavori pericolosi o faticosi mentre è incinta, che fanno perdere almeno un quarto delle ore svolte normalmente e non possono essere sostituite da mansioni più semplici sono previsti dei benefici in denaro. In caso di malattia per i bambini con età compresa tra gli otto mesi e dodici anni sono previsti un massimo di 120 giorni all'anno.

Il compenso monetario ricevuto durante il congedo dipende dal reddito precedente alla nascita o da quanto del congedo viene utilizzato. Si ricevono 180 corone svedesi al giorno per i 90 giorni di minimo livello, mentre i giorni di malattia vengono pagati in base al reddito: chi ha lavorato meno di 240 giorni consecutivi prima della nascita del bambino, chi guadagna meno di 117 590 corone svedesi all'anno, gli studenti e le persone senza lavoro avranno come compenso 250 corone al giorno. Per il congedo temporaneo o i benefici

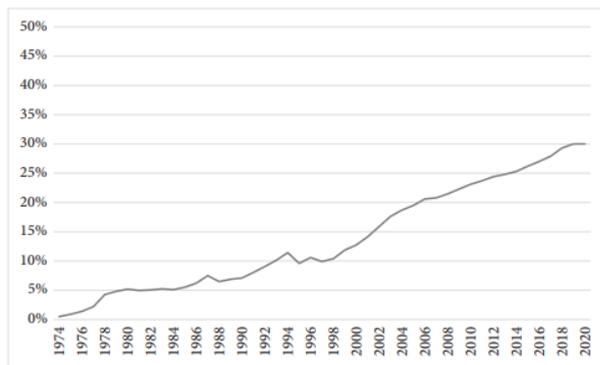
¹³⁹ European Commission (s.d.). *Sweden - Child allowance*.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPagId=4804>

¹⁴⁰ Forsakringskassan (s.d.). *Parental benefits*. ..., cit.

monetari per coloro che svolgono un lavoro pericoloso l'ammontare è uguale all'80% del salario ricevuto precedentemente con un massimo di 837 corone al giorno.¹⁴¹

L'introduzione della legge sul congedo parentale venne sostenuta da tutti i partiti politici del tempo, con le uniche divergenze riguardanti, ad esempio, la durata del congedo. Alcuni partiti espressero soprattutto la preoccupazione che potesse venir preso interamente dalle madri, andando a rendere nullo l'eliminazione del congedo di maternità.¹⁴² Guardando i dati è possibile vedere che nei primi vent'anni circa dall'introduzione iniziale della legge la parte del congedo utilizzata dai padri rimase sotto al 10% (figura 4.1), crescendo poi quando venne aggiunto il "mese del papà", cambiato successivamente a 90 giorni invece che 30. Questo periodo essendo non trasferibile, sarebbe andato perso se non utilizzato.



Source: Swedish Social Insurance Agency, official statistics, own compilation from numbers at forsakringskassan.se.

figura 4.1 Utilizzo da parte dei padri della quota totale del congedo. (fonte: Swedish Social Insurance Agency, statistiche ufficiali, dati da forsakringskassan.se.)¹⁴³

Il motivo per cui questo periodo venne inserito fu perché, nonostante il congedo fosse divisibile tra i partner, veniva utilizzato quasi interamente dalle donne, consolidando la figura dell'uomo come quella responsabile del sostegno economico e faceva venire meno l'intento discusso al tempo di creare più

¹⁴¹ European Commission (s.d.). *Sweden - Child allowance*. ..., cit.

¹⁴² Duvander, Ann-Zofie, Ferrarini, Tommy e Thalberg, Sara (2005). "Swedish parental leave and gender equality – Achievements and reform challenges in a European perspective". *Institute for Futures Studies*. pp. 8-9.

¹⁴³ Duvander, Ann-Zofie e Cedstrand, Sofie (2022). "Gender Equal ..., cit., p. 2.

uguaglianza di genere. Con questo cambiamento, la percentuale di uomini che prendono il congedo è raddoppiata arrivando all'80%, e la parte presa del congedo ha continuato a salire.¹⁴⁴ La ragione per cui il congedo non viene utilizzato da tutti i padri o per cui nel 2020 in media questi utilizzarono solo il 30% del tempo disponibili è legata al fatto che il salario incide sull'ammontare dei soldi che si riceveranno durante il congedo: coloro che hanno un reddito basso decidono di usare solo una parte del periodo a disposizione, mentre coloro che hanno un'educazione più alta ed un reddito più alto useranno un periodo più lungo del congedo.¹⁴⁵ Gli uomini che prendono il congedo sostengono di sentirsi più coinvolti nelle vite dei loro figli e di partecipare più attivamente nelle faccende domestiche.¹⁴⁶ Nel 2011 i minuti passati al giorno in media a svolgere le faccende domestiche erano 79 per gli uomini e 95 per le donne, ben differenti dai dati giapponesi, i quali mostravano 24 minuti per gli uomini e 199 per le donne.¹⁴⁷

Oltre ai soldi presi durante il congedo, tutte le persone che hanno figli, risiedono e hanno un'assicurazione in Svezia ricevono degli assegni familiari di 1250 corone al mese dal parto fino al compimento dei 16 anni del bambino. Se il figlio supera i 16 anni ma è uno studente è possibile ottenere un'estensione dell'assegno familiare, fino al completamento del ciclo di studio. Per le famiglie con più di un figlio è disponibile, insieme all'assegno familiare, un assegno per le grandi famiglie finché il bambino non compie 16 anni o non termina gli studi.¹⁴⁸

I congedi generosi, gli assegni familiari e l'educazione gratuita sono alcune delle ragioni per cui in Svezia ci sia una partecipazione femminile al lavoro che

¹⁴⁴ Duvander, Ann-Zofie e Cedstrand, Sofie (2022). "Gender Equal ...", cit., p. 265.

¹⁴⁵ Duvander, Ann-Zofie (2008). "Family Policy in Sweden: An Overview". *Stockholm University Demography Unit (SUDA) and Swedish Social Insurance Agency*. p. 12.

¹⁴⁶ Duvander, Ann-Zofie e Cedstrand, Sofie (2022). "Gender Equal ...", cit., p. 265.

¹⁴⁷ Statista (s.d.). *Average minutes per day spent on routine housework in OECD countries plus China, India and South Africa by gender, as of 2016*.

<https://www.statista.com/statistics/521919/time-spent-housework-countries/>

¹⁴⁸ European Commission (s.d.). *Sweden - Child allowance*. ..., cit.

supera l'80% (figura 4.2) e un tasso di fertilità che raggiunge l'1,8 (figura 4.3).¹⁴⁹ Nonostante non sia necessario essere impiegati per ottenere il congedo, il fatto che la somma che si riceve durante questo lasso di tempo sia calcolata in relazione ai guadagni dell'individuo spinge molte donne a cercare posizioni stabili e ben retribuite prima di decidere di avere figli. Grazie alla grande disponibilità di strutture per l'infanzia e la qualità dell'istruzione, invece di lasciare il lavoro dopo il parto, è più probabile che le donne svedesi scelgano di passare ad un lavoro part-time dove comunque svolgono più di trenta ore settimanali. Questa è usanza comune tra le madri con più di un figlio piccolo.¹⁵⁰



figura 4.2 Partecipazione al lavoro femminile, anni 15-64.¹⁵¹

¹⁴⁹ The Japan Times (s.d.). Swedish-style paternity leave could unleash Japan's potential. <https://www.japantimes.co.jp/commentary/2024/04/12/japan/sweden-japan-paternity-leave-productivity/>

¹⁵⁰ Duvander, Ann-Zofie (2008). "Family Policy in Sweden ...", cit., pp. 5, 7.

¹⁵¹ World Bank Group (2024). *Labor force participation rate, female (% of female population ages 15-64) (modeled ILO estimate) - Sweden*.

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?locations=SE>

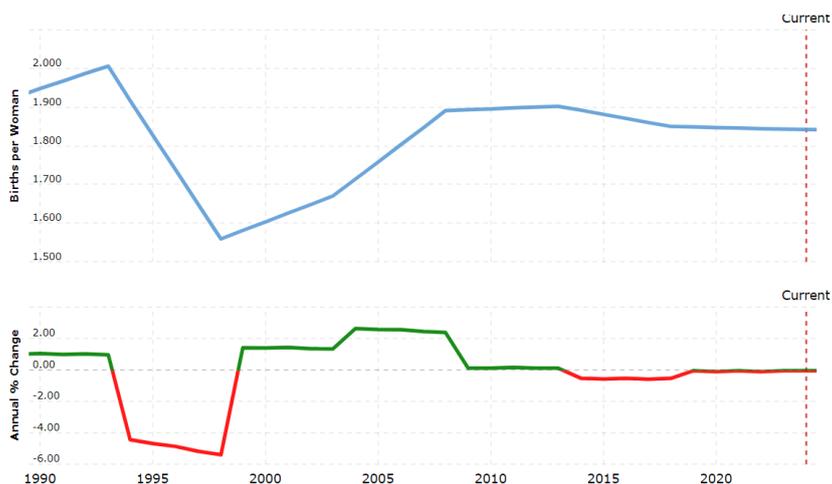


figura 4.3 Tasso di fertilità, 1990-2024. (fonte: United Nations - World Population Prospects) ¹⁵²

Una cosa da considerare quando si mettono a confronto, ad esempio, i livelli di fertilità questi due paesi è il tipo di struttura familiare in cui i bambini nascono: mentre in Giappone è comune avere figli dopo il matrimonio, in Svezia l'età media in cui si ha il primo figlio è più bassa dell'età media in cui ci si sposa sia per le donne che per gli uomini. Questo succede perché tra le coppie giovani è comune dagli anni Sessanta coabitare e non sposarsi o sposarsi in futuro dopo qualche anno dalla nascita dei figli. Il matrimonio di tipo religioso e civile tra coppie dello stesso sesso è stato legalizzato nel 2009, e queste coppie, insieme ai genitori single, possono adottare figli dal 2003.¹⁵³ Nell'ultimo decennio si può vedere una lieve diminuzione del tasso di fecondità dato probabilmente dalla combinazione dall'avanzamento dall'età in cui le donne decidono di avere figli, il quale permette di avere meno figli di quanti sono in realtà desiderati, un minore numero di immigranti, diminuiti dell'8% nel 2023 rispetto all'anno precedente, e un maggiore numero di emigranti, aumentanti invece del 45% rispetto al 2022.¹⁵⁴

¹⁵² Macrotrends (2010-2024). *Sweden Fertility Rate 1950-2024*.

<https://www.macrotrends.net/global-metrics/countries/SWE/sweden/fertility-rate>

¹⁵³ Wells, Michael B. e Bergnehr, Disa (2014). "Families and Family Policies in Sweden". *ResearchGate*. pp. 6-7.

¹⁵⁴ Statistics Sweden (s.d.). *Immigration and emigration 1970-2023 and projection 2024-2070*. <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/population/population-projections/population-projections/pong/tables-and-graphs/immigration-and-emigration-by-sex-and-country-of-birth-and-projection/>

Sono evidenti molte differenze tra le politiche familiari svedesi e giapponesi. La Child Care Leave Law venne introdotta in Giappone nel 1992, mentre la legge per il congedo parentale era già presente in Svezia nel 1974 e nel 1995 venne inserito il primo mese dedicato ai padri. La Svezia permette a tutte le persone con assicurazione svedese e residenti nel paese di poter prendere il congedo e ricevere un compenso di minimo 180 corone al giorno, mentre in Giappone è necessario avere un impiego per più di un anno e che il contratto non termini prima che il bambino abbia raggiunto un anno e sei mesi per far sì che la richiesta venga accettata dal datore di lavoro. La dipendenza dal lavoro e le tempistiche da considerare in Giappone sono probabilmente la causa della rinuncia alla richiesta del congedo o di avere figli da parte di alcune coppie. Il congedo giapponese può raggiungere anche i due anni se viene fatta richiesta per un'estensione, per poi poter richiedere cinque giorni all'anno in caso di malattia del bambino, mentre quello svedese ha un totale di 480 giorni divisibili tra i partner, con un minimo di 90 giorni usati individualmente, che devono essere usati entro il dodicesimo compleanno del bambino. In Giappone il datore di lavoro non è obbligato a pagare alcun tipo di compenso durante il congedo ed è possibile ricevere il 67% nei primi 180 giorni e poi il 50% del salario attraverso i childcare leave benefits, anche se negli ultimi anni si sta discutendo di alzare la percentuale all'80%, come quella svedese. In Svezia altri aiuti monetari sono dati dagli assegni familiari ricevuti ogni mese almeno per i primi 16 anni del bambino, e gli assegni per le famiglie con più di un figlio.

Oltre alle differenze tra i congedi parentali dei due paesi, una delle ragioni fondamentali per cui i risultati riguardanti quante persone prendono il congedo e in quanta parte lo utilizzano riguarda il supporto e la cultura relativa al lavoro: i datori di lavoro svedesi sono più propensi ad accomodare i loro dipendenti con figli piccoli permettendo anche cambiamenti per rendere il lavoro più flessibile o diminuire il numero di ore. In Giappone, invece, oltre all'idea ancora diffusa su quali siano i ruoli di genere, con un padre lavoratore e una madre dedicata ai figli e alla casa, molti non prendono il congedo per non mettere in difficoltà i colleghi. Secondo il report del Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare del 2022 il 23,4% dei padri non ha preso il congedo perché l'azienda non era

preparata per offrirlo e il 21,8% perché pensavano che l'azienda non volesse che loro lo prendessero.¹⁵⁵ Nel report del 2020 il 26% dei genitori dice di aver sofferto di molestie riguardanti la gravidanza, il parto e il congedo genitoriale: alcuni esempi presentati sono stati la richiesta di lasciare il lavoro, il declassamento della propria posizione o la prevenzione da poter prendere il periodo richiesto.¹⁵⁶ Per promuovere il congedo una nuova modifica al Child Care and Family Care Leave Act del 2022 obbliga le aziende ad informare ed incoraggiare tutti i nuovi genitori a prendere il congedo così da evitare la disinformazione o l'assenza di indicazioni come era successo a molti negli anni precedenti.

Per ottenere nuovi risultati positivi il Giappone dovrebbe rendere innanzitutto disponibile il congedo parentale e i sussidi in denaro a tutti i suoi cittadini, indipendentemente dalle condizioni attualmente presenti legate al loro impiego. Dovrebbe poi introdurre dei giorni esclusivi che andrebbero persi, aumentare la percentuale di salario ricevuta durante il congedo all'80%, rendere obbligatoria l'informazione da parte delle aziende ai propri dipendenti e la pubblicazione dei risultati ottenuti su quanti dipendenti hanno preso il congedo e per quanto tempo si sono assentati dal lavoro. Un'altra modifica che potrebbe spingere chi è a capo delle aziende a concedere il congedo parentale è aumentare la multa che si riceve in caso si verificano molestie che disincentivano i nuovi genitori a richiedere il congedo, la quale al momento è al massimo di 200,000 yen.

¹⁵⁵ Ministry of Health, Labor and Welfare (s.d.). *Jigyō-sho chōsa kekka gaiyō*.
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/03.pdf>

¹⁵⁶ Ministry of Health, Labor and Welfare (s.d.). *Ryō wa 2-nendo kōsei Rōdōshō itaku jigyō shokuba no harasumento ni kansuru jittai chōsa shuyō-ten*.
<https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/000775797.pdf>

4.2 FINLANDIA E PAESI BASSI

Secondo un articolo postato da Forbes nel 2023, tra le città che offrono il miglior equilibrio tra vita privata e lavorativa, al secondo posto si trova Helsinki in Finlandia con un punteggio di 65,1, e al dodicesimo posto Amsterdam nei Paesi Bassi con 55,6. I punteggi pubblicati vanno da 0 a 100 e prendono in considerazione diversi fattori, tra cui le ore lavorative in media svolte, i giorni minimi di ferie annuali, il congedo parentale, ma anche la classifica dell'indice mondiale della felicità e quello della disuguaglianza di genere.¹⁵⁷ Dal 2018 la Finlandia si trova al primo posto dei paesi più felici al mondo secondo il World Happiness Report e anche i Paesi Bassi non sono mai scesi sotto il settimo posto.¹⁵⁸ Una delle ragioni per questi risultati è legata alle politiche che permettono una tipologia di lavoro più flessibile in questi due paesi per favorire un bilanciamento vita-lavoro e il successo professionale (figura 4.4).

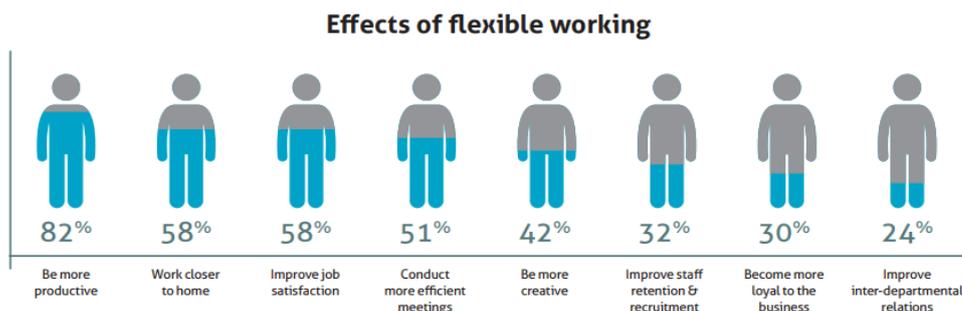


figura 4.4 Effetti globali del lavoro flessibile nel 2018. (fonte: International Workplace Group) ¹⁵⁹

La produzione è migliore quando è possibile conciliare il lavoro con gli impegni familiari e sono diversi i dati che il World Economic Forum presenta per sostenerlo: il 80% delle 18 mila persone intervistate in 96 diversi paesi dall'International Workplace Group sostengono che gli orari flessibili aiutano con la produttività, e la percentuale raggiunge il 90% nella ricerca dell'HSBC, mentre per le persone che lavorano da remoto la produttività è 13% maggiore

¹⁵⁷ FORBES (2024). *Worldwide Work-Life Balance Index 2023*.

<https://www.forbes.com/uk/advisor/business/work-life-balance-index/>

¹⁵⁸ World Happiness Report (s.d.). <https://worldhappiness.report/>

¹⁵⁹ World Economic Forum (2024). *Working in Finland Becomes Even More Flexible*.

<https://www.weforum.org/agenda/2019/08/working-in-finland-more-flexible/>

rispetto ai colleghi che lavorano in ufficio. Notabile è anche il miglioramento dell'efficienza e della soddisfazione riscontrato nei risultati. Risulta anche che i lavoratori preferiscono lavori flessibili rispetto a lavori meglio pagati e che la mancanza di equilibrio è una delle ragioni per cui parte degli intervistati hanno deciso di lasciare il loro lavoro precedente.

Con il Working Hours Act, *Työaikalaki*¹⁶⁰, del 1996, in Finlandia divenne possibile per le persone impiegate, dopo aver concordato con il datore di lavoro, apportare modifiche fino a tre ore ai propri turni lavorativi, permettendo quindi di iniziare prima o finire di lavorare dopo qualche ora recuperando le ore perse un altro giorno già dalla metà degli anni Novanta e già nel 2011, nove aziende su dieci permettevano ai propri dipendenti di avere orari flessibili.¹⁶¹

Con le nuove correzioni della legge nel 2020, le ore modificabili al giorno passarono da tre a quattro, con un limite massimo di 60 ore lavorate invece che 40, un limite minimo di 20 ore per un periodo di quattro mesi, e la possibilità di prendere una pausa tra le ore lavorative normali e quelle aggiunte. La settimana lavorativa sarà di 40 ore massimo, o di 48 ore compresi gli straordinari.¹⁶² Venne introdotto il “lavoro indipendente” per coloro che possono svolgere le loro mansioni fuori dall’ufficio, permettendo a questi dipendenti di poter decidere liberamente dove e quanto lavorare almeno la metà del loro tempo. Un’altra cosa che venne introdotta fu la cosiddetta “working hours bank”, un sistema che permette di trasformare le ore svolte in eccesso in permessi da poter usare successivamente. In realtà questo sistema era già permesso prima della modifica della legge, ma doveva essere presente un accordo regolato con il datore di lavoro. Ora invece è permesso in tutti i posti di lavoro con un limite di 180 ore salvate all’anno, e deve esserci sempre un accordo tra lavoratore e

¹⁶⁰ Working Hours Act, *Työaikalaki* (1996).

<https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1996/en19960605>

¹⁶¹ World Economic Forum (2024). *Working in Finland ...*, cit.

¹⁶² Mercer (2024). *Finland revises working time law to increase flexible options*.

<https://www.mercer.com/insights/law-and-policy/finland-revises-working-time-law-to-increase-flexible-options/>

datore di lavoro.¹⁶³ Per il lavoro aggiuntivo fuori dai normali orari di lavoro, viene pagato allo stesso modo delle ore regolari, a meno che non ci sia un accordo con il datore di lavoro per avere una paga più alta, mentre le ore straordinarie vengono pagate di più tenendo anche conto del numero di ore straordinarie, se sono straordinari giornalieri o settimanali, e via dicendo.

La legge stabilisce anche che le persone che lavorano per più di sei ore al giorno hanno una pausa di un'ora, la quale può essere affiancata da una pausa più corta di minimo mezz'ora. Tra due turni deve esserci un periodo di riposo di almeno undici ore ininterrotte, che in casi particolari e con il consenso del lavoratore possono essere ridotte a sette ore o cinque ore per tre giorni consecutivi in cambio di permesso compensativo. Ogni sette giorni devono esserci 35 ore di riposo continuato, preferibilmente di domenica.¹⁶⁴ Questo tipo di lavoro flessibile non è oggettivamente praticabile in tutti gli ambienti lavorativi, agevolando ad esempio coloro che lavorano in ufficio piuttosto di chi svolge lavori manuali, ed è necessario che ogni datore di lavoro valuti in che modo e che tipo di lavoro flessibile può garantire ai suoi dipendenti a seconda del luogo di lavoro.

Nei Paesi Bassi il Flexible Work Act, o *Wet flexibel werken*¹⁶⁵, entrò in vigore a partire dal primo luglio 2016 integrando il precedente Amendment of the Working Hours Act, *Wet aanpassing arbeidsduur*. Tutti gli impiegati, compreso il personale provvisorio e i tirocinanti, che stanno svolgendo lo stesso lavoro da almeno ventisei settimane e si trovano in un'azienda con almeno dieci

¹⁶³ Ogletree Deakins (2024). *Finland Updates Working Hours Act to Give Employers and Workers Room to Agree to Wider Flexible Working Arrangements*. <https://ogletree.com/international-employment-update/articles/july-2020/finland/2020-06-08/finland-updates-working-hours-act-to-give-employers-and-workers-room-to-agree-to-wider-flexible-working-arrangements/#:~:text=Flexible%20Working%20Arrangements-,Finland%20Updates%20Working%20Hours%20Act%20to%20Give%20Employers%20and%20Workers,as%20of%20January%201%2C%202020>.

¹⁶⁴ Boundless (2020-2024). *Hours of work in Finland*. <https://boundlesshq.com/guides/finland/hours-of-work/>

¹⁶⁵ Flexible Work Act, *Wet flexibel werken* (2016). <https://www.global-regulation.com/translation/netherlands/3074812/act-flexibly.html>

dipendenti, possono richiedere al loro datore di apportare modifiche agli orari giornalieri, aumentando o diminuendo le ore, cambiare la distribuzione delle ore durante la settimana o spostare il luogo di lavoro a casa o in uno dei paesi dell'Unione Europea per periodo determinato. In caso di aumento delle ore settimanali, tranne in casi particolari, queste non devono superare le 60 ore permesse dalla legge, svolgendo quindi una media di 55 ore per quattro settimane, o 48 ore per un periodo di sedici settimane.¹⁶⁶ La richiesta deve essere fatta con due mesi di preavviso senza necessità di spiegarne la ragione e, sia nei casi di approvazione che di rifiuto, la risposta del datore di lavoro deve essere data in forma scritta. Se non si riceve risposta prima di un mese dalla data nella quale dovrebbe avere inizio il cambiamento, la richiesta viene considerata come accettata. Il riscontro negativo può essere causato da ragioni di sicurezza, organizzazione, disponibilità di lavoro e così via, e il dipendente può presentare una nuova richiesta dopo un anno.¹⁶⁷ Nel caso la richiesta venga fatta per prendersi cura di bambini con età inferiore agli otto anni, persone anziane o con disabilità, non è necessario che l'azienda abbia dieci impiegati.¹⁶⁸ Nel caso si richieda di poter lavorare da casa il datore di lavoro non ha obblighi particolari, mentre se la richiesta di lavorare da remoto venisse fatta da parte del datore, questo deve assicurarsi che sia disponibile una postazione di lavoro sicura, siano presenti sedie ergonomiche e illuminazione e garantire l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Inoltre, sono disponibili 2,15 euro al giorno per coprire i costi aggiuntivi come quelli che potrebbero derivare dalle bollette dopo l'utilizzo dell'elettricità e riscaldamento a casa.¹⁶⁹

¹⁶⁶ KVK (s.d.). *Flexible Working Act in practice*. <https://www.kvk.nl/en/managing-and-growing/flexible-working-act-in-practice/>

¹⁶⁷ Palthe Oberman (2023). *The Flexible Work Act (Wet Flexibel Werken)*. <https://paltheoberman.nl/en/the-flexible-work-act-wet-flexibel-werken/#:~:text=The%20WFW%20states%20that%20employees,work%20and%20For%20work%20times.&text=The%20request%20may%20only%20be,has%2010%20or%20more%20employees.>

¹⁶⁸ KVK (s.d.). *Flexible Working Act ...*, cit.

¹⁶⁹ Justworks (2013-2024). *New Netherlands Work-from-Home Law Could Change Remote Work*. <https://www.justworks.com/blog/netherlands-work-from-home-law>

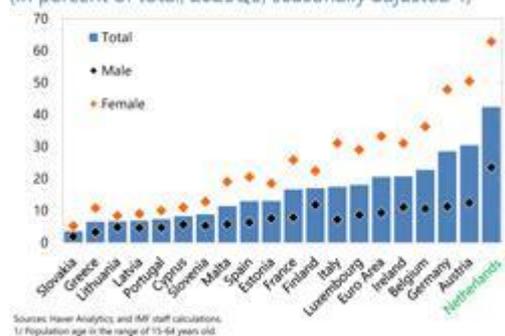
Precedentemente i tempi stabiliti dal Amendment of the Working Hours Act erano diversi: bisognava essere impiegati da almeno un anno, la richiesta doveva essere fatta con quattro mesi di preavviso e si poteva presentarne una nuova dopo due anni in caso di rifiuto.¹⁷⁰ Gli straordinari sono compresi nel numero di ore stabilito dalla legge, raggiungendo al massimo le 12 ore al giorno o 60 ore alla settimana. Le pause pranzo non vengono pagate, a meno che non sia concordato il contrario, e ogni lavoratore ha una pausa di 30 minuti se svolgono più di 5 ore e mezzo, e una pausa di 45 minuti se svolgono più di 10 ore di lavoro.¹⁷¹

Un lavoro full-time (*voltijd*) nei Paesi Bassi va dalle 36 alle 40 ore alla settimana cinque giorni alla settimana per sette o otto ore, mentre un lavoro part-time (*deeltijd*) può avere dalle 12 alle 36 ore. Nel 2023, di tutte le persone impiegate, il 42% aveva contratti di tipo part-time e il 63% di donne assunte svolgeva un lavoro di questo tipo. Dagli anni Ottanta molte donne olandesi entrarono nel mondo del lavoro svolgendo soprattutto lavori part-time, raggiungendo tassi elevati tra i paesi dell'OECD (figura 4.5). Dato il grande numero di lavoratori part-time le ore svolte in media dalle persone olandesi sono più basse rispetto agli altri paesi dell'EA; tuttavia, le ore per capita sorpassano la media data l'alta partecipazione al lavoro.

The Netherlands is a leader in part-time work, particularly among women,...

Part-Time Employment

(In percent of total, 2023Q3, seasonally adjusted 1/)



...and observed in most sectors.

Total Employment

(In thousands, by industry and working time, 2022)

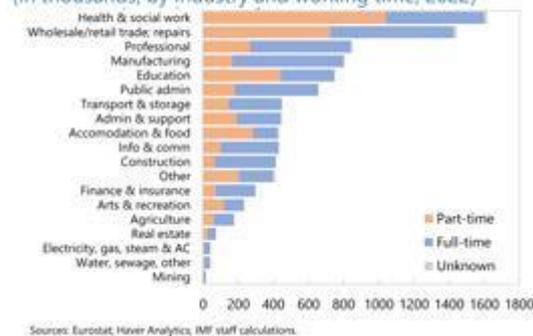


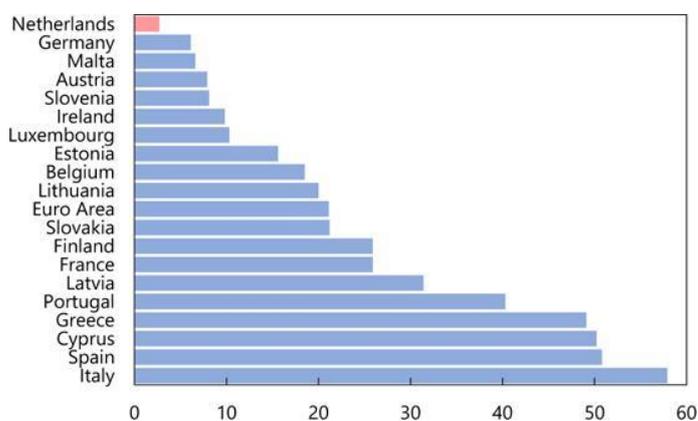
figura 4.5 Lavoro part-time nei Paesi Bassi in comparazione con altri paesi nel 2023. (fonte: haver Analytics, calcoli IMF)

¹⁷⁰ Palthe Oberman (2023). *The Flexible Work Act ...*, cit.

¹⁷¹ KVK (s.d.). *Flexible Working Act ...*, cit.

figura 4.6 Lavoro full-time e part-time per settore nel 2022. (fonte: Eurostat, Haver Analytics, calcoli IMF) ¹⁷²

Nonostante l'alta percentuale del lavoro part-time, le persone che lo svolgono involontariamente sono relativamente poche in confronto con altri paesi (figura 4.7).¹⁷³ Tra i lavoratori part-time si trovano infatti persone con alti livelli di educazione (figura 4.8), in quanto i part-time non comprendono solo mansioni per le quali sono richieste poche qualificazioni, ma al contrario, il 25% dei lavoratori con posizioni manageriali e tecniche lavorano part-time. Bisogna anche considerare che lavori prevalentemente femminili legati all'educazione e all'assistenza sanitaria includono molte posizioni part-time.¹⁷⁴ Le ragioni per cui in molti svolgono questo tipo di lavoro sono spesso legate alla cura dei figli o parenti anziani, alle preferenze individuali legate al voler più tempo libero per sé stessi o per la cura della casa o per paura che lavorando più ore si perdano alcuni benefici legati alle tasse.¹⁷⁵ Inoltre, le ore lavorate sono poche in confronto che gli altri paesi dell'OECD: nel 2017 il 53,9% delle persone con lavoro part-time svolgevano meno di venti ore alla settimana.¹⁷⁶



¹⁷² International Monetary Fund. European Dept (2024). "Labor market shortages in the Netherlands". *Kingdom of the Netherlands - The Netherlands*. p. 6.

¹⁷³ International Monetary Fund. European Dept (2024). "Labor market ...", cit., p. 7.

¹⁷⁴ OECD iLibrary (2024). *Part-time and Partly Equal: Gender and Work in the Netherlands*. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/204235cf-en/1/2/2/index.html?itemId=/content/publication/204235cf-en&csp=09d72514f082d2c9738e78b56d4a500c&itemIGO=oecd&itemContentType=book>

¹⁷⁵ International Monetary Fund. European Dept (2024). "Labor market ...", cit., p. 7.

¹⁷⁶ OECD iLibrary (2024). *Part-time and Partly Equal ...*, cit.

figura 4.7 Impiego part-time involontario, 2024. (fonte: haver Analytics, calcoli IMF) ¹⁷⁷

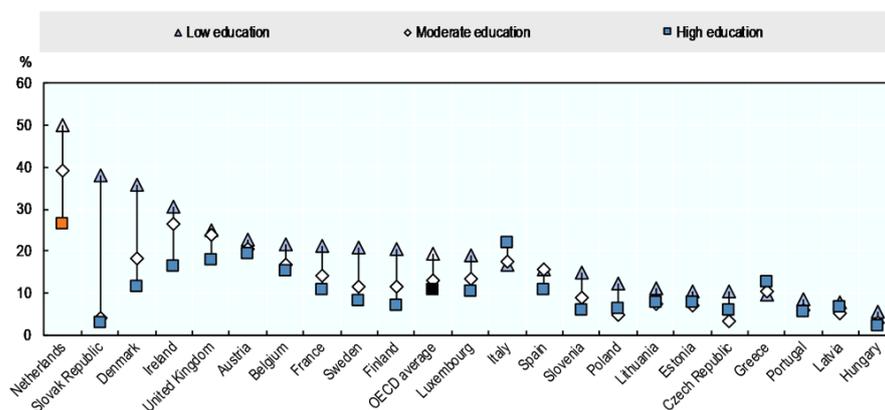


figura 4.8 Lavoratori part-time per livello di educazione, 15-65 anni, 2017. (fonte: Stime OCSE basate sull'indagine dell'European Union Labour Force Survey del 2017) ¹⁷⁸

Negli anni Settanta il lavoro part-time era circa del cinque per cento, per poi aumentare al 26,4% nel 1987 e al 37,4% nel 2017. La ragione per questa crescita può essere individuata nel fatto che lo stigma contro le madri lavoratrici continuò a diminuire, portando di conseguenza al loro continuo aumento, la nascita di lavori legati ai servizi che richiedevano di lavorare meno ore e l'emergere della richiesta di un trattamento equo sia per i lavoratori full-time che per quelli part-time.¹⁷⁹

Nel 1994 la ILO Convention si focalizzò sul proteggere legalmente i lavoratori part-time assicurando trattamento equo, previdenza sociale e permessi, e i Paesi Bassi vi aderirono solo nel 2001. Successivamente, nel 1996, grazie al Prohibition of Discrimination by Working Hours Act (*Wet Verbod onderscheid arbeidsduur*) divenne proibito discriminare i lavoratori sulla base delle ore svolte, per poi introdurre nella versione del 2000, il Adjustment of Working Hours Act, il diritto di aumentare o diminuire le ore lavorate, presentando il diritto al lavoro part-time. È evidente che legalmente i lavoratori part-time sono visti in modo simile a quelli full-time: dal 1993 è presente un salario minimo e tutti i lavoratori devono essere compensati indipendentemente dalle ore che svolgono, i lavoratori part-time hanno gli stessi diritti per quanto riguarda i giorni

¹⁷⁷ International Monetary Fund. European Dept (2024). "Labor market ..., cit., p. 7.

¹⁷⁸ OECD iLibrary (2024). *Part-time and Partly Equal ...*, cit.

¹⁷⁹ OECD iLibrary (2024). *Part-time and Partly Equal ...*, cit.

di vacanze, permessi per malattia e congedo parentale, sono protetti allo stesso modo contro il licenziamento e ricevono l'indennità di disoccupazione, sono previste pensioni e assicurazioni sanitarie, ecc.¹⁸⁰

Rispetto al tasso di fecondità, questi paesi mostrano risultati leggermente contrastanti: nei Paesi Bassi il numero di bambini nati per donna è rimasto sufficientemente stabile dagli anni Ottanta, raggiungendo l'1,683 nel 2024 grazie alle politiche che supportano le famiglie olandesi e straniere che decidono di trasferirsi nel paese, l'immigrazione consistente e la possibilità di conciliare la vita lavorativa e familiare; in Finlandia, come negli altri paesi nordici, dal 2010 la fertilità continua a scendere nonostante il numero di bambini rimane in media due e le persone che non vogliono avere figli rimangono intorno al 10%.¹⁸¹ Oltre alla posticipazione dell'età in cui si ha il primo figlio, vi è una relazione tra il tasso di fecondità e il tasso di disoccupazione, teoria sostenuta dal fatto che si trova fertilità più bassa tra le donne che occupano posizioni economicamente incerte.¹⁸² Nonostante ciò, è provato che la flessibilità sul lavoro porta a una maggiore probabilità di fertilità per tutte le donne, dunque è probabile pensare che se il lavoro fosse meno flessibile in Finlandia, il tasso di fecondità sarebbe più basso.¹⁸³

In comparazione con il Giappone, sia la Finlandia che i Paesi Bassi lavorano meno ore e gli straordinari sono limitati mantenendo comunque alti livelli di rendimento e appagamento personale grazie alle varie politiche che supportano orari flessibili e permettono tempo libero da passare in famiglia, a riposare o svago. Permettere più libertà può avere un impatto positivo sulla salute mentale dei propri cittadini: in Finlandia, dove si ha un alto tasso di suicidi, iniziare a

¹⁸⁰ Visser, J., Wilthagen, T., Beltzer, R., e Koot-van der Putte, E. (2004). "The Netherlands: from atypicality to typicality". *University of Amsterdam*. pp. 10, 15-16.

¹⁸¹ University of Turku (s.d.). *Ten questions on the declining birth rate*.

<https://www.utu.fi/en/news/aurora-online-magazine/ten-questions-on-the-declining-birth-rate>

¹⁸² Hellstrand, Julia, e Nisén, Jessica e Myrskylä, Mikko (2024). "Educational field, economic uncertainty, and fertility decline in Finland in 2010–2019". *European Sociological Review*. pp. 14.15.

¹⁸³ Bratsberg, Bernt e Walther Selma (2024). "The Impact of Flexibility at Work on Fertility". *Institute for Fiscal Studies*. p. 12.

lavorare più tardi concede di spendere più tempo all'aperto durante le poche ore di sole durante l'inverno;¹⁸⁴ allo stesso tempo, nei Paesi Bassi è possibile è presente il *tropenrooster*, orari di lavoro pensati per evitare le ondate di calore estive.¹⁸⁵ Per quanto il Giappone abbia cercato di introdurre la possibilità di venire incontro alle esigenze dei propri lavoratori con giornate lavorative più corte, le lunghe ore e gli straordinari stancanti rimangono parte della cultura lavorativa ancora oggi diffusa, sebbene negli ultimi anni sia stato più volte provato che la produttività cresce anche lavorando di meno e fuori dall'ufficio e molte aziende abbiano deciso di introdurre la settimana lavorativa di quattro giorni.

In Finlandia quando viene richiesta la modifica degli orari di lavoro, le ore non lavorate non vengono perse, ma vengono recuperate successivamente, mentre chi lavora più ore facendo anche straordinari viene ricompensato con un periodo di riposo. In entrambi i casi la produzione non viene di meno e chi passa più tempo al lavoro viene protetto, grazie al limite di ore che si possono svolgere alla settimana stabilito dalla legge, e ripagato. La presenza di un minimo di ore settimanali da svolgere pari a 20 permette anche a chi ha un lavoro full-time di svolgere temporaneamente gli stessi orari di chi ha un lavoro part-time mantenendo le stesse condizioni. Nei Paesi Bassi, il fatto che tutti i lavoratori ricevano la stessa paga, vengano tutelati allo stesso modo e che i lavori part-time ricoprano anche incarichi altamente specializzati fa sì che siano praticati specialmente dalle donne come opzione a lungo termine grazie anche alle promozioni e all'avanzamento di carriera, e che non vengano lasciati ad esempio durante la gravidanza e dopo il parto. Se questo succedesse anche in Giappone, probabilmente porterebbe ad una diversa visione del lavoro part-time, il quale diventerebbe un'opzione valida e soddisfacente per coloro che non vogliono rinunciare alla propria professione dopo il matrimonio o la nascita dei figli. Proteggere questi lavoratori e permettere loro di richiedere un aumento

¹⁸⁴ Hr-brew (2024). *World of HR: Finland is the happiest country in the world (again), partly to its work-life balance*. <https://www.hr-brew.com/stories/2024/03/22/world-of-hr-finland-is-the-happiest-country-in-the-world-again-partly-thanks-to-its-work-life-balance>

¹⁸⁵ Business.gov.nl (s.d.). *Working Hours Act*. <https://business.gov.nl/running-your-business/staff/health-and-safety-at-work/working-hours-act/>

delle ore o una loro diversa distribuzione durante la settimana potrebbe incoraggiare una partecipazione al mercato del lavoro più alta.

In aggiunta, lavorare da casa permette di ridurre il tempo del tragitto casa-lavoro, di poter lavorare con più autonomia e con un proprio programma, cosa che potrebbe aiutare alcuni a ridurre lo stress dell'ambiente circostante e avere migliori risultati con il rendimento complessivo. Rendere disponibile questa opzione per la metà del proprio lavoro, come in Finlandia, o per un periodo continuato di tempo, come nei Paesi Bassi, anche in Giappone potrebbe produrre esiti positivi.

4.3 ISLANDA E RUANDA

In Giappone alcuni obiettivi principali della Womenomics erano raggiungere il 30% di donne al governo e in altre posizioni di leadership e manageriali entro il 2020. Come già discusso, le donne in posizioni dirigenziali hanno sorpassato il 10%, le membri dei consigli delle aziende sono intorno al 5%, e le donne della Camera bassa della Dieta giapponese rimangono intorno al 10% mentre quelle della camera alta superano il 25%. In Giappone non sono presenti delle quote obbligatorie nelle compagnie o in politica, come invece lo sono in Islanda e in Ruanda.

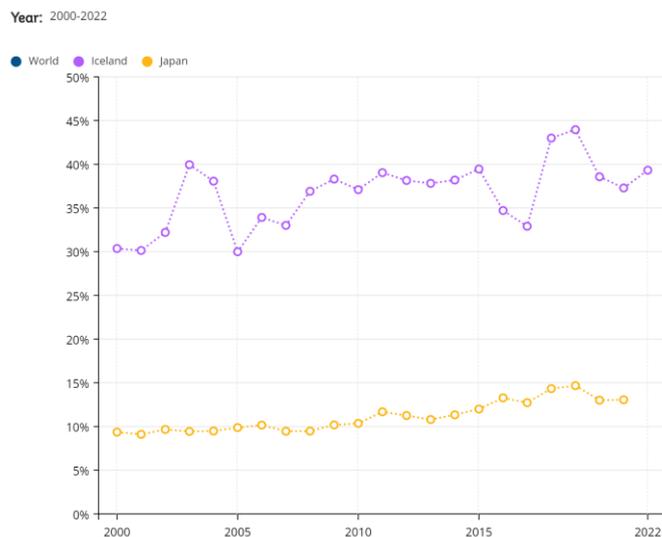
Per più di quattordici anni consecutivi l'Islanda è stata indicata come il paese con più parità di genere dal World Economic Forum, chiudendo il divario di genere del 91,2% nel 2023.¹⁸⁶ L'articolo 65 della costituzione islandese¹⁸⁷ inserito nel 1995 stabilisce che sia uomini che donne meritano uguali diritti e la legge principale che si occupa dei problemi di genere è l'Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men, *Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla*, anche chiamato "Gender Equality Act"¹⁸⁸. Emanata nel 2008, questa legge nell'articolo 15 stabilisce che ci debba essere una rappresentazione equa non minore del 40% nei consigli di amministrazione delle società a responsabilità limitata e delle imprese pubbliche, nei comitati, consigli nazionali e locali di governo con più di tre rappresentanti. Nel 2017 una modifica rese obbligatorio ottenere la certificazione della parità salariale, ossia dimostrare che i propri dipendenti ricevono pari stipendio, per le aziende con più di 25

¹⁸⁶ European Parliament (s.d.). *Rights of women and gender equality with regard to pay, treatment at work, labour market and career opportunities in Iceland*. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/699658/IPOL_BRI\(2021\)699658_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/699658/IPOL_BRI(2021)699658_EN.pdf)

¹⁸⁷ Costituzione della Repubblica d'Islanda (1944). <https://www.government.is/publications/legislation/lex/2018/01/19/Constitution-of-the-Republic-of-Iceland-No.-33-17-June-1944-as-amended-30-May-1984-31-May-1991-28-June-1995-and-24-June-1999/>

¹⁸⁸ Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men, *Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla* (2008). <https://www.government.is/publications/legislation/lex/2021/04/16/Act-on-Equal-Status-and-Equal-Rights-Irrespective-of-Gender/>

dipendenti. Nel 2010 un emendamento nell'Act on Public Limited Companies and Private Limited Companies richiese il raggiungimento del 40% delle quote gender nei consigli delle compagnie private e pubbliche con più di 50 dipendenti entro il 2013, seguendo così l'esempio della Norvegia introdotto nel 2008.¹⁸⁹



Source: International Labour Organization. "Labour Market-related SDG Indicators database (ILOSDG)" ILOSTAT. Accessed June 18, 2024. <https://ilostat.ilo.org/data/>. Data Retrieved from World Bank Gender Data Portal. License Type: CC BY-4.0. https://genderdata.worldbank.org/en/indicator/sl-emp-smgt-fe-zs?view=trend&geos=WLD_ISL_JPN

figura 4.9 Occupazione femminile nella dirigenza e direzione, 2000-2022 (%). (fonte: International Labour Organization)¹⁹⁰

In quanto la legge richiede una quota minima del 40% nelle compagnie con più di 50 dipendenti, mentre è possibile confermare dai dati che questo viene rispettato, nelle compagnie con un numero minore rispetto a 50 di personale assunto il numero di membri donne del consiglio di amministrazione nel 2020 rimane intorno al 25%.

Per i rappresentanti della Camera bassa non è presente una quota da rispettare, tuttavia, partiti come l'Alleanza Social Democratica, il Partito Progressista e la Sinistra-Movimento Verde hanno introdotto delle quote

¹⁸⁹ European Parliament (s.d.). *The Policy on gender equality in Iceland*.

<https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110725ATT24624/20110725ATT24624EN.pdf>

¹⁹⁰ World Bank Group (2024). *Employment in senior and middle management, female (%)*.

https://genderdata.worldbank.org/en/indicator/sl-emp-smgt-fe-zs?view=trend&geos=WLD_ISL_JPN

volontarie del 40% per regolare i loro membri. Il Parlamento islandese è composto da una sola camera di 63 membri eletti ogni quattro anni, e sebbene non siano presenti quote obbligatorie, nelle ultime elezioni del 2021 su 63 parlamentari 30 sono donne, raggiungendo il 47,6%. In posizioni ministeriali le donne formano il 42% e più del 50% nei governi locali.¹⁹¹

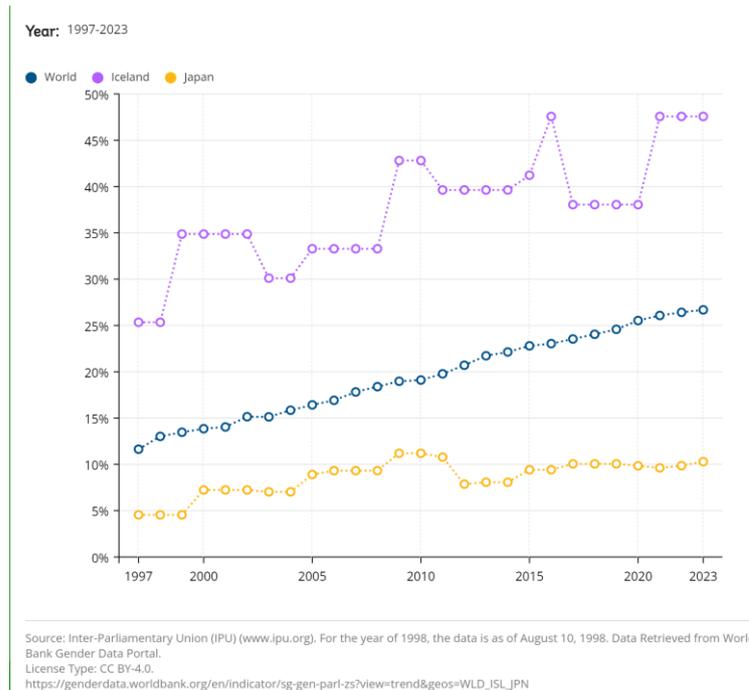


figura 4.10 Posti occupati dalle donne in Parlamento, 1997-2023 (%). (fonte: Inter-Parliamentary Union)¹⁹²

Per aumentare la rappresentazione femminile nel 2003 venne inserito nell'articolo 10 della nuova costituzione del Ruanda¹⁹³ l'obbligo di garantire il 30% dei gender quota in tutte le posizioni elette del governo e in tutti i suoi livelli amministrativi. Dopo il genocidio del 1994, la parte femminile componeva circa il 70% della popolazione totale e quindi venne ritenuto necessario aumentare la partecipazione e rappresentazione nelle posizioni decisionali. Grande spinta per aggiungere l'articolo nella costituzione venne dalle nuove leader che si esposero dopo la fine del genocidio, dai membri del movimento femminile del

¹⁹¹ European Parliament (s.d.). *Rights of women* ..., cit.

¹⁹² World Bank Group (2024). *Employment in senior* ..., cit.

¹⁹³ Costituzione della Repubblica del Ruanda (2003).

https://www.constituteproject.org/constitution/Rwanda_2015

Ruanda e dal supporto internazionale delle Nazioni Unite che crearono fondi per assistere le donne.¹⁹⁴

Il parlamento è diviso in Camera dei deputati con 80 posti, di cui 24 sono riservati alle donne secondo l'articolo 75 della costituzione, e senato con 26 posti. Molti partiti politici non hanno adottato quote ufficiali al loro interno o nelle loro liste e la costituzione non specifica come implementare le quote.¹⁹⁵ Nonostante questo, nelle prime elezioni dopo l'introduzione della nuova costituzione le donne vinsero il 48,8% dei seggi, e negli anni continuarono a crescere fino a raddoppiare la quota necessaria nelle elezioni del 2013 e raggiungendo nel 2023 il 61%, insieme al 55% di posizioni ministeriali. Con l'incremento dei seggi occupati, le parlamentari hanno iniziato ad introdurre nuove leggi e modificare quelle già esistenti per portare pari diritti alle donne: pari diritti di eredità e successione e sulla proprietà di terreni, leggi sul lavoro per parità di retribuzione e sulla discriminazione sul lavoro, protezione per donne incinta e postparto sul lavoro, criminalizzazione della violenza domestica e della prostituzione, e così via.¹⁹⁶ Grazie ai maggiori interventi ci sono state trasformazioni parziali positive: la rappresentazione politica è cambiata la percezione sociale del ruolo delle donne, è cresciuta la loro libertà politica e sociale, è migliorata la mobilità sociale e le donne sono riconosciute come soggetti economici autonomi con migliore accesso all'educazione.¹⁹⁷

¹⁹⁴ Inequality Solutions (2023). *Rwanda's 30 percent gender quota led to the world's largest share of women in government*.

<https://www.sdg16.plus/policies/rwandas-30-percent-gender-quota-led-to-the-worlds-largest-share-of-women-in-government/#policy-reference-8>

¹⁹⁵ Bauer, Gretchen e Burnet, Jennie E. (2013). "Gender Quotas, Democracy and Women's Representation in Africa: Some Insights from Democratic Botswana and Autocratic Rwanda". *Georgia State University*. p. 7.

¹⁹⁶ Inequality Solutions (2023). *Rwanda's 30 percent ...*, cit.

¹⁹⁷ Bauer, Gretchen e Burnet, Jennie E. (2013). "Gender Quotas, ..., cit.", p. 20.

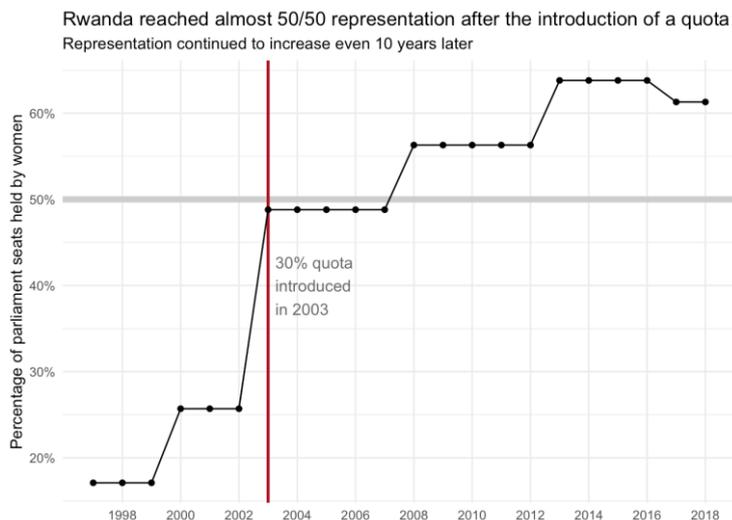


figura 4.11 Seggi ricoperti da donne nel parlamento del Ruanda, 1998-2018. ¹⁹⁸

La ragione per cui queste quote sono necessarie è collegata all'importanza di avere diversità: la diversa formazione ed esperienze dei membri, infatti, può portare ad una nuova visione e obiettivi, che possono risultare in risultati e performance migliori. Le donne non migliorano l'ambiente lavorativo in quanto tali, ma lo fanno grazie alle esperienze e ai punti di vista diversi che portano. Nei consigli con un numero più alto di donne è presente più dibattito e allo stesso tempo meno conflitti, creando un ambiente più attento nel prendere decisioni. Inoltre, la mancanza delle donne, le quali ad esempio in Europa compongono la maggioranza delle persone con laurea universitaria, in queste posizioni può indicare il non utilizzo di talento e risorse di una gran parte della popolazione. La scarsità di esempi di questo tipo risulta in un ostacolo per accedere a queste posizioni, potenzialmente disincentiva coloro che sono interessati e non perpetrare le credenze distorte di coloro che occupano questi gradi.¹⁹⁹ Le compagnie con una rappresentazione più diversificata ed equilibrata e politiche inclusive presentano livelli più alti di successo: produttività e redditività aumentano del 63%, aumenta la capacità di attrarre e mantenere talento, l'innovazione e la creatività, la reputazione della compagnia fino al 60% circa, insieme ad un maggiore interesse e domanda da parte del

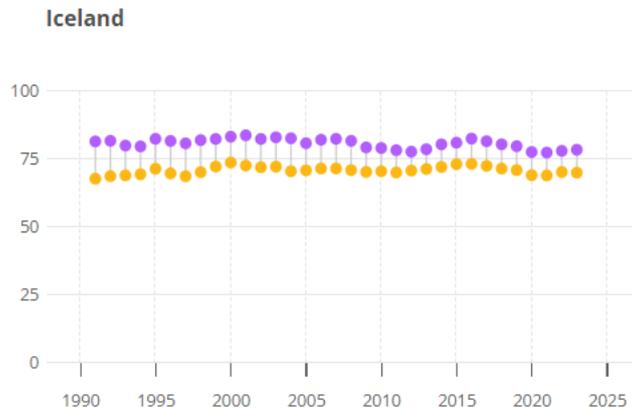
¹⁹⁸ Samantha Robertson (s.d.). *Women in Parliament Worldwide*. <https://www.samantha-robertson.com/post/2019-08-07-womeninparliament/>

¹⁹⁹ Arnórsdóttir, Ragnhildur Erna (2012). "Gender Quotas on Corporate Boards in Iceland: Attitudes within the Icelandic business community". *Copenhagen Business School*. pp. 5, 7, 16.

consumatore.²⁰⁰ Diminuire il divario nella rappresentazione politica e sul lavoro può aiutare ad un cambiamento positivo anche nella società e nella vita privata. Per far in modo che si raggiunga un equilibrio riguardo i membri dei consigli aziendali sembra sia necessario introdurre misure legali come prima passo.

Una maggiore rappresentanza politica femminile porta nei paesi dove è presente maggiori benefici sociali e una partecipazione femminile al lavoro più alta. Eliminando le barriere legali ed inserendone di nuove per proteggere i propri cittadini, si creano nuove opportunità in campo economico e sociale. Essendo il raggiungimento dell'uguaglianza un processo lento e non lineare, ma bensì un'evoluzione che può avere successi significanti in alcuni campi e presentare allo stesso tempo disuguaglianza in altri, un aiuto legale è necessario. In Islanda, ad esempio, sebbene vi sia una partecipazione femminile elevata in politica e una partecipazione al lavoro vicina a quella maschile, è ancora presente un pay gap superiore al 10%.²⁰¹

● Female ● Male



²⁰⁰ International Labour Organization (s.d.). *Beyond the glass ceiling: why businesses need women at the top*. <https://webapps.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#bottom-line>

²⁰¹ Gender Action Portal (2024). *Progress in women's representation in top leadership weakens people's disturbance with gender inequality in other domains*. <https://gap.hks.harvard.edu/progress-womens-representation-top-leadership-weakens-peoples-disturbance-gender-inequality-other>

Figura 4.12 Partecipazione al lavoro della popolazione con età maggiore di 15 anni.²⁰²

Inizialmente l'introduzione di questo tipo di quote può portare ad un tipo di risposta negativa, in quanto alcuni possono sostenere che bisogna poter votare liberamente o che chi viene eletto non possiede le qualificazioni per un determinato lavoro ma ottenga la posizione solo per il suo genere.²⁰³ Altri problemi relativi alla presenza dei gender quota sorgono quanto le donne nominate hanno meno responsabilità, si occupano di compiti più facili e detengono in generale meno potere decisionale. In particolare, in Giappone un problema deriva dal sistema promozionale basato sull'età che permette a poche donne di qualificarsi e dal fatto che alcune aziende preferiscano utilizzare celebrità o figure mediatiche per sfruttare la loro fama per migliorare la propria reputazione.²⁰⁴ Tuttavia, questi conflitti sono solitamente solo temporanei: le quote compensano per le barriere che impediscono alle donne qualificate di ottenere certe posizioni e la parte femminile della popolazione ha bisogno di essere rappresentata equamente a livello politico.²⁰⁵

Attuare le stesse politiche non vuole dire portare lo stesso successo in Giappone; tuttavia, osservare cosa funziona all'estero può portare a spunti per innovazioni future. Un congedo parentale che obbliga entrambi i partner a prendere un periodo che andrebbe altrimenti perso, combinato con un sistema di lavoro più flessibile per quanto riguarda gli orari e il luogo di lavoro potrebbe portare un maggiore equilibrio con la propria vita privata, più tempo libero da dedicare in famiglia o a sé stessi per prendersi cura della propria salute mentale. È provato che meno lavoro porta ad un migliore rapporto con quest'ultimo e a più produttività, e togliendo le differenze tra lavoro full-time e part-time più persone potrebbero scegliere di cominciare un lavoro con meno

²⁰² World Bank Group (2024). *Gender data Portal: Iceland*.

<https://genderdata.worldbank.org/en/economies/iceland#:~:text=In%20Iceland%2C%20the%20labor%20force,labor%20force%20participation%20has%20increased>.

²⁰³ International IDEA (2024). *Gender Quota Database*.

<https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/quotas>

²⁰⁴ East Asian Forum (2024). *Closing the gender gap in corporate Japan*.

<https://eastasiaforum.org/2023/08/29/closing-the-gender-gap-in-corporate-japan/>

²⁰⁵ International IDEA (2024). *Gender Quota ...*, cit.

ore date le loro esigenze. Introdurre gradualmente quote obbligatorie porterebbe il Giappone a raggiungere i suoi obiettivi di 30% di donne in posizioni di potere nelle compagnie e in politica, creando una rappresentanza che rispecchia in miglior modo la composizione della popolazione del paese.

CONCLUSIONI

L'introduzione delle prime politiche e leggi dalla seconda metà del XX secolo per la creazione di un ambiente lavorativo ed una società dove le donne hanno le stesse possibilità nel lavoro, hanno aperto la strada per una maggiore discussione riguardante gli uguali diritti e, in seguito, all'utilizzo della forza lavoro femminile per migliorare l'economia giapponese. Pressioni interne alla nazione e provenienti dagli altri paesi, spingono il Giappone a ricercare modalità per diminuire la discriminazione contro le donne, le quali tendono a lasciare il lavoro dopo il matrimonio o la nascita del primo figlio, e, per il sistema lavorativo basato sull'anzianità e gli anni passati nella stessa azienda, si ritrovano svantaggiate quando decidono a distanza di anni di cercare un nuovo impiego. Ispirandosi ai report di Kathy Matsui, Shinzō Abe introduce la Womenomics, un insieme di politiche che hanno l'intento di aumentare il numero di donne lavoratrici, affrontare il calo demografico e l'invecchiamento della popolazione, migliorare l'equilibrio vita privata-lavoro, e nominare più donne in posizioni di leadership aziendale e in politica. I successi raggiunti sono molti: la crescita della partecipazione femminile, l'appiattimento della curva ad M, l'aumento delle nascite, delle strutture dell'infanzia disponibili, dell'utilizzo del congedo parentale, e così via. Allo stesso tempo, molti obiettivi non sono stati raggiunti ma rimandati: l'azzeramento delle liste d'attesa negli asili, l'eliminazione del gender pay gap, ecc. Per avere risultati migliori in Giappone un primo passo sarebbe rendere le leggi e politiche presenti vincolanti, invece di affidarsi alla partecipazione volontaria delle singole aziende, introdurre nuove sanzioni e aumentare quelle presenti in caso di illeciti, rendere obbligatoria l'informazione dei dipendenti e la pubblicazione dei dati in campi specifici da parte delle aziende per analizzare in dettaglio i progressi avvenuti.

Data l'importanza alla sfera internazionale, un altro modo per accrescere gli esiti raggiunti è valutare le leggi presenti nei paesi stranieri e scomporle, in modo da capire cosa causa la differenza nei dati prodotti. Considerando comunque che la particolare condizione democratica, la cultura e il sistema lavorativo del Giappone potrebbero non portare agli stessi risultati, la

comparazione di politiche di più nazioni permette una prospettiva più ampia e l'identificazione di conoscenze che potrebbero essere adottate in Giappone.

In Giappone negli ultimi anni vi è stato un enorme salto nel numero di padri che prendono il congedo grazie all'aggiunta di benefici, alla maggiore accettazione pubblica e la diffusione di informazione da parte dei datori di lavoro (figura 5.1). Sebbene il numero di uomini che prende il congedo sia cresciuto specialmente nelle aziende con più di 500 dipendenti, la durata del congedo utilizzata rimane estremamente breve (figura 5.2): nel 2023 più della metà dei padri aveva preso meno di un mese libero.²⁰⁶

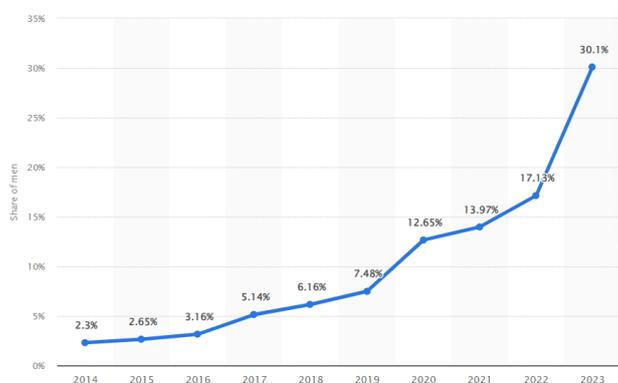


figura 5.1 Percentuale di uomini che prendono in congedo parentale in Giappone, 2014-2023.²⁰⁷

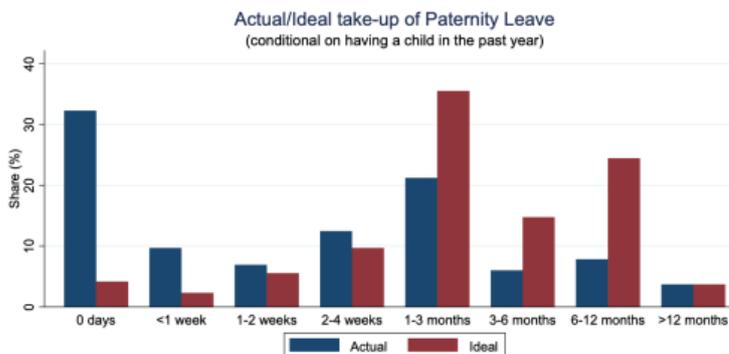


figura 5.2 Percentuale di congedo di paternità ideale e reale preso dai padri.²⁰⁸

²⁰⁶ Economic and Social Research Institute (s.d.). *Understanding the Barriers to Paternity Leave-Taking: Evidence from Japan*. p. 3.

https://www.esri.cao.go.jp/jp/esri/workshop/240608/pdf/240608_siry03.pdf

²⁰⁷ Statista (s.d.). *Percentage of men taking parental leave in Japan from 2014 to 2023*.

<https://www.statista.com/statistics/858415/japan-percentage-men-taking-parental-leave/>

²⁰⁸ Economic and Social Research Institute (s.d.). *Understanding ...*, cit., p. 7.

Per raggiungere i nuovi obiettivi del 50% nel 2025 e dell'85% nel 2030 il Giappone sembra essere sulla via giusta, ma per aumentare anche il periodo preso è necessario continuo supporto da parte del governo. La stessa situazione era infatti presente in Svezia negli anni Ottanta, ma in seguito all'introduzione del "mese del papà" nel 1995 e alla stabilizzazione della percentuale dello stipendio presa all'80%, il numero di padri che prendono il congedo ha continuato a crescere fino al 90% e la percentuale del congedo presa è rimasta costante intorno al 30% negli ultimi anni. Essendo il congedo di 480 giorni, introducendo il periodo non trasferibile per partner di 90 giorni anche chi non avrebbe preso inizialmente il congedo decide di utilizzarlo invece che sprecare questi tre mesi.²⁰⁹

In Finlandia sono presenti politiche che permettono di modificare le ore lavorative e il luogo di lavoro per periodi di tempo stabiliti con il datore di lavoro in modo da andare in contro alla situazione personale dei dipendenti. La possibilità di praticare il lavoro flessibile e il disincentivante degli straordinari permette un migliore equilibrio e relazione con il lavoro, mantenendo alta la produttività, la soddisfazione personale e le relazioni sul lavoro. Simile è la situazione nei Paesi Bassi, dove il part-time è comune e visto positivamente grazie agli uguali benefici, paga, presenza di lavori che richiedono un'alta educazione e possibilità di avanzamento di carriera. Il Giappone spinge da tempo per introdurre orari più flessibili ed eliminando la differenza tra il lavoro full-time e part-time, regolare ed irregolare, potrebbe spingere più persone ad entrare nel mondo del lavoro scegliendo un tipo di contratto che si allinei ai propri bisogni.

Da tempo il Giappone ha come obiettivo il raggiungimento delle donne in posizioni di potere al 30%, tuttavia continua a mancare una vera rappresentazione in questi ruoli. Per correggere questa lacuna sarebbe utile introdurre in modo graduale quote di genere obbligatorie in ambito aziendale e

²⁰⁹ Stockholm School of Economics (s.d.). *What is the evidence on the Swedish "paternity leave" policy?*

<https://www.hhs.se/en/about-us/news/site-publications/2024/what-is-the-evidence-on-the-swedish-paternity-leave-policy/>

politico in modo da rendere più accessibili questi stati, portando nuove visioni attraverso la diversità come è stato fatto negli anni Duemila in Islanda e in Ruanda.

Rafforzare le politiche giapponesi rendendole vincolanti ed introducendo sanzioni più elevate, insieme alla modifica seguendo modelli internazionali può portare al raggiungimento solo di alcuni dei risultati desiderati. Un cambiamento delle aspettative sociali e del pensiero diffuso in Giappone per quanto riguarda i ruoli dei propri cittadini in base al loro genere o nel lavoro è necessario per avere successo. Nei paesi presentati l'accettazione dell'uguaglianza di genere permette alle iniziative di avere successo, una crescita economica e un'immagine internazionale migliore. Con la fine del governo di Abe, quanto portato avanti con la Womenomics non deve rallentare, ma continuare ad evolversi in futuro.

LISTA LEGGI MENZIONATE

Act on Advancement of Measures to Support Raising Next-Generation Children, 次世代育成支援対策推進法, Ji sedai ikusei shien taisaku suishin-hō (2003).

<https://hourei.ndl.go.jp/#/detail?lawId=0000095664&searchDiv=1¤t=1>

Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men, Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (2008).

<https://www.government.is/publications/legislation/lex/2021/04/16/Act-on-Equal-Status-and-Equal-Rights-Irrespective-of-Gender/>

Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace, 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律, Josei no shokugyō seikatsu ni okeru katsuyaku no suishin ni kansuru hōritsu (2015).

<https://hourei.ndl.go.jp/#/detail?lawId=0000136773&searchDiv=1¤t=1>

Basic Law for Gender Equal Society, 男女共同参画社会基本法, Danjo kyōdō sankaku shakai kihon-hō (1999).

<https://hourei.ndl.go.jp/#/detail?lawId=0000085661&searchDiv=2¤t=2>

Basic Plan for Gender Equality, 男女共同参画基本計画, Danjo kyōdō sankaku kihon keikaku (2000).

<https://hourei.ndl.go.jp/#/detail?lawId=0000088792&searchDiv=1¤t=1>

Childcare and Family Care Leave Law, 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律, Ikuji kyūgyō, kaigo kyūgyō-tō ikuji matawa kazoku kaigo o okonau rōdō-sha no fukushi ni kansuru hōritsu (1991).

<https://hourei.ndl.go.jp/#/detail?lawId=0000077287&searchDiv=1¤t=1>

Costituzione della Repubblica d'Islanda (1944).

<https://www.government.is/publications/legislation/lex/2018/01/19/Constitution-of-the-Republic-of-Iceland-No.-33-17-June-1944-as-amended-30-May-1984-31-May-1991-28-June-1995-and-24-June-1999/>

Costituzione della Repubblica del Ruanda (2003).

https://www.constituteproject.org/constitution/Rwanda_2015

Costituzione Giapponese, 日本国憲法, Nihon kuni kenpō (1946).

<https://hourei.ndl.go.jp/#/detail?lawId=0000038809&searchDiv=1¤t=1>

Equal Employment Opportunity Law, 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則, Koyō no bun'ya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakuho-tō ni kansuru hōritsu shikō kisoku (1986).

<https://hourei.ndl.go.jp/#/detail?lawId=0000072794&searchDiv=1¤t=1>

Employment Insurance Law, 雇用保険法, Koyō hoken-hō (1974).

<https://hourei.ndl.go.jp/#/detail?lawId=0000064796&searchDiv=1¤t=1>

Flexible Work Act, Wet flexibel werken (2016). <https://www.global-regulation.com/translation/netherlands/3074812/act-flexibly.html>

Labor Standards Law, 労働基準法, Rōdō kijun-hō (1947).

<https://hourei.ndl.go.jp/#/detail?lawId=0000038809&searchDiv=1¤t=1>

Parental Leave Act, Föräldraledighetslagen (1995).

<https://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/1995584-parental-leave-act-foraldraledighetslagen/>

Working Hours Act, Työaikalaki (1996).

<https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1996/en19960605>

Working Women's Welfare Act, 勤労婦人福祉法, Kinrō fujin fukushi-hō (1972).

<https://hourei.ndl.go.jp/#/detail?lawId=0000062707&searchDiv=1¤t=1>

BIBLIOGRAFIA

Akiko, Niwa e Yoda, Tomiko (1993). "The Formation of the Myth of Motherhood in Japan". *U.S.-Japan Women's Journal. English Supplement* (n.4).

Araki, Takashi (1998). "Recent Legislative Developments in Equal Employment and Harmonization of Work and Family Life in Japan". *Japan Labor Bulletin*, vol.37 (n.4).

Arnórsdóttir, Ragnhildur Erna (2012). "Gender Quotas on Corporate Boards in Iceland: Attitudes within the Icelandic business community". *Copenhagen Business School*.

Aulia, Bintang e Iskandar, Kurniawaty (2021). "Towards sustainable society: Womenomics and women employment in Japan". *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*.

Bauer, Gretchen e Burnet, Jennie E. (2013). "Gender Quotas, Democracy and Women's Representation in Africa: Some Insights from Democratic Botswana and Autocratic Rwanda". *Georgia State University*.

Bell, Sharon e Tanaka, Yuriko (2024). "Womenomics: 25 Years And The Quiet Revolution". *The Goldman Sachs Group, Inc.*

Bratsberg, Bernt e Walther Selma (2024). "The Impact of Flexibility at Work on Fertility". *Institute for Fiscal Studies*. p. 12.

Brinton, Mary C. (1993). "Women and the Economic Miracle: Gender and Work in Postwar." *Berkeley: University of California Press*.

Chanlett-Avery, Emma (2014). "'Womenomics' in Japan: In Brief". *Congressional Research Service*.

Crawford, Mark (2021). "Abe's Womenomics Policy, 2013-2020: Tokenism, Gradualism or Failed Strategy?". *The Asia-Pacific Journal* *abe's womenomics policy*, vol. 19 (n.4).

Dalton, Emma (2013). "More 'Ordinary Women': Gender Stereotypes in Arguments for Increased Female Representation in Japanese Politics". *U.S.-Japan Women's Journal* (n.44).

Duvander, Ann-Zofie (2008). "Family Policy in Sweden: An Overview". *Stockholm University Demography Unit (SUDA) and Swedish Social Insurance Agency*.

Duvander, Ann-Zofie e Cedstrand, Sofie (2022). "Gender Equal Parental Leave Use in Sweden: Successful Public Policy in the Nordic Countries". *Oxford University Press*.

Duvander, Ann-Zofie, Ferrarini, Tommy e Thalberg, Sara (2005). "Swedish parental leave and gender equality – Achievements and reform challenges in a European perspective". *Institute for Futures Studies*.

Edwards, Linda N. (1988). "Equal Employment Opportunity in Japan: A View From the West". *Industrial and Labor Relations Review*, vol.41 (n.2).

Edwards, Linda N. (1994). "The Status of Women in Japan: Has the Equal Opportunity Law Made a Difference?". *Journal of Asian Economics*, vol.5 (n.2).

Guo, Yunwei e Yao, Yiwei e Yu, Xiao (2024). "Three policy perspectives on Japanese female employment". *The Journal of Chinese Sociology*.

Hasunuma, Linda (2015). "Gender Gaiatsu: An Institutional Perspective on Womenomics". *U.S.-Japan Women's Journal* (n.48).

Hasunuma, Linda (2017). "Political Targets: Womenomics as an Economic and Foreign Relations Strategy". *Center for Asian Studies*.

Hellstrand, Julia, e Nisén, Jessica e Myrskylä, Mikko (2024). "Educational field, economic uncertainty, and fertility decline in Finland in 2010–2019". *European Sociological Review*. pp. 14.15.

Iida, Aki (2023). "How Do Women "Shine?" Exploring Professional Women's Perceptions of "Women's Advancement" in Japan". *East Asia*.

Imada, Sachiko (1994). "Vital Statistics". *Japan Labor Bulletin*, vol.33 (n.9).

Imada, Sachiko (1996). "Female Labor Force after the Enforcement of The Equal Employment Opportunity Law". *Japan Labor Bulletin*, vol. 35 (n.8).

International Monetary Fund. European Dept (2024). "Labor market shortages in the Netherlands". *Kingdom of the Netherlands - The Netherlands*.

Kano, Ayako (2018). "Womenomics and Acrobatics: Why Japanese Feminists Remain Skeptical about Feminist State Policy". *Feminist Encounters: A Journal of Critical Studies in Culture and Politics*.

Lam, Alice (1992). "The Japanese Equal Employment Opportunity Law: Its Effects on Personnel Management Policies and Women's Attitudes". *University of Kent*.

- Lee Michelle Cummings (2018). "A Case Study: Gender Equality in The Workplace in Post-War Japan and its Global Implications". *Bard Undergraduate Senior Projects*.
- Lindman, Linpikar Narayaem (2018). "'Womenomics' The Political and Economic Policies for Women's Emancipation?". *Uppsala University*.
- Macnaughtan, Helen (2015). "Womenomics for Japan: is the Abe policy for gendered employment viable in an era of precarity?" *The Asia-Pacific Journal*, vol. 13 (n.1).
- Matsui, Kathy (2005). "Womenomics: Japan's Hidden Asset". *The Goldman Sachs Group, Inc.*
- Matsui, Kathy (2010). "Womenomics 3.0: The Time is Now". *The Goldman Sachs Group, Inc.*
- Matsui, Kathy (2014). "Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk". *The Goldman Sachs Group, Inc.*
- Matsui, Kathy (2014). "Womenomics 5.0: Twenty Years On". *The Goldman Sachs Group, Inc.*
- Mizushima, Ikuko (2017). "Promoting Gender Equality in Japan: An Examination of Labor Law". *Osaka University*.
- Molony, Barbara (1995). "Japan's 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender". *Signs*, vol.20 (n.2).
- Mori, Masumi, e Lambert, Priscilla (1999). "Gender Discrimination in Wages and Employment Practices in Japan." *U.S.-Japan Women's Journal. English Supplement*, (n.16).
- Nagase, Nabuko e Brinton, Mary C. (2017). "The gender division of labor and second births: Labor market institutions and fertility in Japan". *Demographic Research*, vol.36.
- Nagase, Noboku (2018). "Has Abe's Womanomics Worked?". *Asian Economic Policy Review*, 13, 68-101.
- Nañes, Maria Erika M. (2018). "Reality Check: Can 'Womenomics' help save Japan's Declining Population?". *ResearchGate*.
- Ogawa, Naohiro e Ermisch, John F. (1996). "Family Structure, Home Time Demands, and the Employment Patterns of Japanese Married Women". *Journal of Labor Economics*, vol. 14 (n.4).

- Ogasawara, Yuko (1998). "Office Ladies and Salaried Men." Berkeley: *University of California Press*.
- Retherford, Robert D. e Ogawa, Naohiro (2005). "Japan's Baby Bust: Causes, Implications, and Policy Responses". *East-West Center Working Papers*.
- Song, Jiyeoun (2015). "Economic Empowerment of Women as the Third Arrow of Abenomics". *Journal of International and Area Studies*, vol. 22 (n.1).
- Starich, Megan L. (2007). "The 2006 Revisions to Japan's Equal Opportunity Employment Law: An Narrow Approach to a Pervasive Problem". *Pacific Rim Law & Policy Journal Association*, vol.16 (n.2).
- Takemura, Sachiko (2005). "Kosodate shien seisaku no mokuteki to taishō o kangaeru" (子育て支援政策の目的と対象を考える). *Gendai kōdō kagaku kaishi* (現代行動科学会誌), no. 21, 8 -15.
- Tobita, Eiko (2016). "Exploring the Feasibility of "The Japan's Plan for Dynamic Engagement of All Citizens"". *JRJ Research Journal*.
- Ushijima, Chihiro e Iikura, Akira (1996). "Women's Working in Postwar Japan: The M-Pattern and the Gender Differentiation of Occupations and Labor Markets". *Review of Japanese Culture and Society*, vol.8.
- Visser, J., Wilthagen, T., Beltzer, R., e Koot-van der Putte, E. (2004). "The Netherlands: from atypicality to typicality". *University of Amsterdam*.
- Wells, Michael B. e Bergnehr, Disa (2014). "Families and Family Policies in Sweden". *ResearchGate*.
- Yamaguchi, Tomomi. "The Mainstreaming of Feminism and the Politics of Backlash in twenty-First Century Japan". *University of Hawai'i Press*.
- Yamakawa, Ryuichi (1994). "Recent Developments Regarding Child and Elder Care Leave in Japan". *Japan Labor Bulletin*, vol.33 (n.10).

SITOGRAFIA

Boundless (2020-2024). *Hours of work in Finland*.

<https://boundlesshq.com/guides/finland/hours-of-work/>

Business.gov.nl (s.d.). *Working Hours Act*. <https://business.gov.nl/running-your-business/staff/health-and-safety-at-work/working-hours-act/>

Cabinet Office (s.d.). *Basic Policy on Economic and Fiscal Management and Reform 2015*. https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2015/2015_basicpolicies_en.pdf

Data Commons (s.d.). *Giappone*. <https://datacommons.org/place/country/JPN?hl=it>

East Asian Forum (2024). *Closing the gender gap in corporate Japan*.

<https://eastasiaforum.org/2023/08/29/closing-the-gender-gap-in-corporate-japan/>

Economic and Social Research Institute (s.d.). *Understanding the Barriers to Paternity Leave-Taking: Evidence from Japan*.

https://www.esri.cao.go.jp/jp/esri/workshop/240608/pdf/240608_siry03.pdf

European Commission (s.d.). *Sweden - Child allowance*.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPagelId=4804>

European Parliament (s.d.). *Rights of women and gender equality with regard to pay, treatment at work, labour market and career opportunities in Iceland*.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/699658/IPOL_BRI\(2021\)699658_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/699658/IPOL_BRI(2021)699658_EN.pdf)

European Parliament (s.d.). *The Policy on gender equality in Iceland*.

<https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110725ATT24624/20110725ATT24624EN.pdf>

FORBES (2024). *Worldwide Work-Life Balance Index 2023*.

<https://www.forbes.com/uk/advisor/business/work-life-balance-index/>

Forsakringskassan (s.d.). *Parental benefits*.

<https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit#:~:text=have%20sole%20custody-,Parental%20benefit%20is%20paid%20out%20for%20480%20days%20for%20one,entitled%20to%20all%20480%20days>

Gender Action Portal (2024). *Progress in women's representation in top leadership weakens people's disturbance with gender inequality in other domains.*

<https://gap.hks.harvard.edu/progress-womens-representation-top-leadership-weakens-peoples-disturbance-gender-inequality-other>

Gender Equality Bureau Cabinet Office (2016).

https://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men18/pdf/1-3.pdf

Gender Equality Bureau Cabinet Office (s.d.). *Policy Framework.*

https://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/gender-equality07/pdf/02.pdf

Gender Equality Bureau Cabinet Office (s.d.). *The Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace. The Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace (gender.go.jp)*

Gender Equality Bureau Cabinet Office (s.d.). 女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻す, *Josei ga hataraki yasui kankyō o totonoe, shakai ni katsuryoku o*

torimodosu. https://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/siry/pdf/ka43-sankou-5.pdf

Gender Equality Bureau Cabinet Office (s.d.). 第3次男女共同参画基本計画, *Dai 3-ji danjo kyōdō sankaku kihon keikaku.*

https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/pdf/3-29.pdf

Gender Equality Bureau Cabinet Office (s.d.). 第4次男女共同参画基本計画, *Dai 4-ji danjo kyōdō sankaku kihon keikaku.*

https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/index.html

Goldman Sachs (s.d.). *What Japan's Womenomics Tells Us About Demographic Strategy in Asian Nations.*

<https://www.gspublishing.com/content/research/en/reports/2021/06/22/35506eea-8d94-4f55-a028-6864b14b4e2a.html>

Hr-brew (2024). *World of HR: Finland is the happiest country in the world (again), partly to its work-life balance.* <https://www.hr-brew.com/stories/2024/03/22/world-of-hr-finland-is-the-happiest-country-in-the-world-again-partly-thanks-to-its-work-life-balance>

Inequality Solutions (2023). *Rwanda's 30 percent gender quota led to the world's largest share of women in government.* <https://www.sdg16.plus/policies/rwandas-30->

[percent-gender-quota-led-to-the-worlds-largest-share-of-women-in-government/#policy-reference-8](#)

International IDEA (2024). *Gender Quota Database*. <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/quotas>

International Labour Organization (s.d.). *Beyond the glass ceiling: why businesses need women at the top*. <https://webapps.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#bottom-line>

Japan Association for Women's Education (s.d.). 公益財団法人 日本女性学習財団. エンゼルプラン/新エンゼルプラン/子ども・子育て応援プラン, *Enzeru puran/ shin enzeru puran/ kodomo kosodate ōen puran*. <https://www.jawe2011.jp/cgi/keyword/keyword.cgi?num=n000078&mode=detail&catlist=1&onlist=1&alphlist=1&shlist=1>

Japanese Law Translation (2024). 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律, *Koyō no bun'ya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakuho-tō ni kansuru hōritsu*. <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4190/ja>

Justworks (2013-2024). *New Netherlands Work-from-Home Law Could Change Remote Work*. <https://www.justworks.com/blog/netherlands-work-from-home-law>

KVK (s.d.). *Flexible Working Act in practice*. <https://www.kvk.nl/en/managing-and-growing/flexible-working-act-in-practice/>

Macrotrends (2010-2024). *Sweden Fertility Rate 1950-2024*. <https://www.macrotrends.net/global-metrics/countries/SWE/sweden/fertility-rate>

Mercer (2024). *Finland revises working time law to increase flexible options*. <https://www.mercer.com/insights/law-and-policy/finland-revises-working-time-law-to-increase-flexible-options/>

Ministry of Health, Labor and Welfare (s.d.) *For Achievement of the Zero Children Waiting List*. <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/children/children-childrearing/dl/150407-03.pdf>

Ministry of Health, Labor and Welfare (s.d.). *Introduction to the revised Child Care and Family Care Leave Law*. <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/affairs/dl/05.pdf>

Ministry of Health, Labor and Welfare (s.d.). *Introduction to the revised Child Care and Family Care Leave Law*. <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/affairs/dl/05.pdf>

Ministry of Health, Labor and Welfare (s.d.). *Revision of the Act on Advancement of Measures to Support Raising Next-Generation Children*.
<https://www.mhlw.go.jp/english/policy/children/children-childrearing/dl/150407-01.pdf>

Ministry of Health, Labor and Welfare (s.d.). 事業所調査結果概要, *Jigyō-sho chōsa kekka gaiyō*. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/03.pdf>

Ministry of Health, Labor and Welfare (s.d.). 令和2年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査 主要点, *Ryō wa 2-nendo kōsei Rōdōshō itaku jigyo shokuba no harasumento ni kansuru jittai chōsa shuyō-ten*.
<https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/000775797.pdf>

Ministry of Health, Labor and Welfare (s.d.). 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律, *Hataraki-kata kaikaku o suishin suru tame no kankei hōritsu no seibi ni kansuru hōritsu no gaiyō*. PowerPoint プレゼンテーション (mhlw.go.jp)

Ministry of Health, Labor and Welfare (s.d.). 改正育児・介護休業法について, *Kaisei ikuji kaigo kyūgyō-hō ni tsuite*. <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/affairs/dl/06.pdf>

Ministry of Health, Labor and Welfare (s.d.). 改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法の概要, *Kaisei ikuji kaigo kyūgyō-hō oyobi kaiseidanjokoyōkikaikintōhō no gaiyō*. <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000132033.pdf>

Ministry of Health, Labor and Welfare (s.d.). 育児休業期間の延長, *Ikuji kyūgyō kikan'noenchō*. <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000169736.pdf>

Mizuho Financial Group, Inc. (2024). *Abenomics's Second Stage: "Dynamic Engagement of All Citizens"*.
<https://www.mizuhogroup.com/binaries/content/assets/pdf/information-and-research/insights/mhri/mea151119.pdf>

OBC 360 (s.d.). 男女雇用機会均等法とは？違反時の罰則についてわかりやすく解説,
Danjo koyō kikai kintō-hō to wa? Ihan-ji no bassoku ni tsuite wakari yasuku kaisetsu.
<https://www.obc.co.jp/360/list/post268>

OECD iLibrary (2024). *Part-time and Partly Equal: Gender and Work in the Netherlands.* <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/204235cf-en/1/2/2/index.html?itemId=/content/publication/204235cf-en&csp=09d72514f082d2c9738e78b56d4a500c&itemlGO=oecd&itemContentType=book>

Ogletree Deakins (2024). *Finland Updates Working Hours Act to Give Employers and Workers Room to Agree to Wider Flexible Working Arrangements.*
<https://ogletree.com/international-employment-update/articles/july-2020/finland/2020-06-08/finland-updates-working-hours-act-to-give-employers-and-workers-room-to-agree-to-wider-flexible-working-arrangements/#:~:text=Flexible%20Working%20Arrangements-,Finland%20Updates%20Working%20Hours%20Act%20to%20Give%20Employers%20and%20Workers,as%20of%20January%201%2C%202020>

Palthe Oberman (2023). *The Flexible Work Act (Wet Flexibel Werken).*
<https://paltheoberman.nl/en/the-flexible-work-act-wet-flexibel-werken/#:~:text=The%20WFW%20states%20that%20employees,work%20and%20For%20work%20times.&text=The%20request%20may%20only%20be,has%2010%20or%20more%20employees>

Prime Minister's Office of Japan (s.d.). *A New Vision from a New Japan, World Economic Forum 2014 Annual Meeting, Speech by Prime Minister Abe.*
https://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201401/22speech_e.html

Prime Minister's Office of Japan (s.d.). *Address by Prime Minister Shinzo Abe, at The Sixty-Eighth Session of The General Assembly of The United Nations.*
https://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201309/26generaldebate_e.html

Prime Minister's Office of Japan (s.d.). *Opening Speech by Prime Minister Shinzo Abe at the Open Forum, World Assembly for Women in Tokyo: WAW! Tokyo 2014.*
https://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201409/waw140912.html

Prime Minister's Office of Japan (s.d.). *The Action Plan for the Realization of Work Style reform.* [07.pdf \(kantei.go.jp\)](#)

Prime Minister's Office of Japan (s.d.). *The International Conference for Women in Business*. https://japan.kantei.go.jp/96_abe/actions/201407/13article1.html

Prime Minister's Office of Japan (s.d.). 子育て安心プラン, *Kosodate anshin puran*. [plan1.pdf \(kantei.go.jp\)](https://www.kantei.go.jp/plan1.pdf)

Prime Minister's Office of Japan (s.d.). 待機児童対策～これからも、安心して子育てできる環境作りに取り組みます, *Taiki jidō taisaku korekara mo, anshin shite kosodate dekiru kankyō-tsukuri ni torikumimasu*. <https://www.kantei.go.jp/jp/headline/taikijido/index.html>

Samantha Robertson (s.d.). *Women in Parliament Worldwide*. <https://www.samantha-robertson.com/post/2019-08-07-womeninparliament/>

Statista (s.d.). *Average minutes per day spent on routine housework in OECD countries plus China, India and South Africa by gender, as of 2016*. <https://www.statista.com/statistics/521919/time-spent-housework-countries/>

Statista (s.d.). *Japan: Age distribution from 2012 to 2022*. <https://www.statista.com/statistics/270087/age-distribution-in-japan/>

Statista (s.d.). *Percentage of men taking parental leave in Japan from 2014 to 2023*. <https://www.statista.com/statistics/858415/japan-percentage-men-taking-parental-leave/>

Statistics Sweden (s.d.). *Immigration and emigration 1970-2023 and projection 2024-2070*. <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/population/population-projections/population-projections/pong/tables-and-graphs/immigration-and-emigration-by-sex-and-country-of-birth-and-projection/>

Stockholm School of Economics (s.d.). *What is the evidence on the Swedish “paternity leave” policy?*. <https://www.hhs.se/en/about-us/news/site-publications/2024/what-is-the-evidence-on-the-swedish-paternity-leave-policy/>

The Japan Research Institute, Limited (1997-2024). 育児休業制度を考える, *Ikuji kyūgyō seido o kangaeru*. <https://www.jri.co.jp/page.jsp?id=14184>

The Japan Times (s.d.). *Swedish-style paternity leave could unleash Japan's potential*. <https://www.japantimes.co.jp/commentary/2024/04/12/japan/sweden-japan-paternity-leave-productivity/>

The Wall Street Journal (2024). *Shinzo Abe: Unleashing the Power of “Womenomics”*.
<https://www.wsj.com/articles/SB10001424052702303759604579091680931293404>

University of Turku (s.d.). *Ten questions on the declining birth rate*.
<https://www.utu.fi/en/news/aurora-online-magazine/ten-questions-on-the-declining-birth-rate>

World Bank Group (2024). *Employment in senior and middle management, female (%)*.
https://genderdata.worldbank.org/en/indicator/sl-emp-smgt-fe-zs?view=trend&geos=WLD_ISL_JPN

World Bank Group (2024). *Gender data Portal: Iceland*.
<https://genderdata.worldbank.org/en/economies/iceland#:~:text=In%20Iceland%2C%20the%20labor%20force,labor%20force%20participation%20has%20increased>

World Bank Group (2024). *Labor force participation rate, female (% of female population ages 15-64) (modeled ILO estimate) - Sweden*.
<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?locations=SE>

World Bank Group (2024). *Labor force participation rate, female (% of female population ages 15.64) - Japan*.
<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?locations=SE>

World Economic Forum (2024). *The Global Gender Gap Report 2022*.
<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/>

World Economic Forum (2024). *The Global Gender Gap Report 2023*.
<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

World Economic Forum (2024). *Working in Finland Becomes Even More Flexible*.
<https://www.weforum.org/agenda/2019/08/working-in-finland-more-flexible/>

World Happiness Report (s.d.). <https://worldhappiness.report/>

Zenkoku-byō-ji hoiku kyōgi-kai (2012-2024). 新エンゼルプランについて, *Shin enzeru puran ni tsuite*. <https://byoujihoiku.net/members/new-engel-plan>

e-Gov (s.d.). 男女共同参画社会基本法, *Danjo kyōdō sankaku shakai kihon-hō*, Articolo 14. <https://laws.e-gov.go.jp/law/411AC0000000078>