



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea magistrale in Lingue e Civiltà dell'Asia e dell'Africa Mediterranea

Tesi di Laurea

—
Ca' Foscari
Dorsoduro 3246
30123 Venezia

Madri lavoratrici in Giappone e in Italia:

le difficoltà relative alla conciliazione tra la
vita familiare e la vita lavorativa

Relatrice

Prof.ssa Marcella Maria Mariotti

Correlatrice

Prof.ssa Junko Kimura

Laureando

Alessia Locatelli

Matricola 820584

Anno Accademico

2012 / 2013

要旨

本研究は、日本とイタリアで働く母親がどのように家庭と仕事を両立させているのかを明らかにすることを目的とする。

第1章は、研究の背景、問題の所在、および目的を説明する。女性が家庭と仕事をバランスよく両立するというテーマはきわめて現代的な課題である。農業を主要な産業としていた社会では、女性は男性と共に畑・田んぼで働き、家庭と仕事のバランスを取ることはさほど問題ではなかった。近代化・工業化した社会では、家族内の主体の役割は様変わりし、家事・育児は女性の担当となり、男性は外で働くようになった。それでもなお、女性が家庭と仕事のバランスを取ることは問題ではなかった。しかしながら、フェミニズム運動と男女雇用機会均等法などがきっかけとなり、男性のみならず女性も外で働くようになったことで、家庭内の構造と役割も変化し、女性の家庭と仕事の両立問題が発生するようになった。この問題は世界中の共働き夫婦に認められる現象である。家族にとって女性の家庭と仕事の両立は課題であるが、家族だけではなく企業や政府も含む社会全体に関わる問題である。女性が家庭と仕事を両立できれば、社会福祉問題が改善されうる。その結果、企業および国家の福祉もよくなり、経済的な成長と発展が期待できるからである。このように、家庭と仕事の両立はなにも女性の問題だけではないのである。そこで本研究は日本とイタリアという異なる文化を持つ国を取り上げ、問題意識(リサーチクエスション)を次のとおり設定する。すなわち、日本とイタリアで働く母親がどのように家庭と仕事を両立させているのかを明らかにする。具体的には、1)家庭を持ちつつ働く女性にはどのような支援策があるのか、および2)家庭と仕事を両立しようとする女性がパートナーからどの程度サポートを受けることができるのかを明らかにする。

第2章は、既存研究を整理する。第1に、社会における女性の役割を理解するために一般的な概念としてのジェンダーを説明する。1970年代にアメリカで提起されたフェミニズム理論はセックスとジェンダーを区別し、その違いを説明した。ジェンダー概念とジェンダー差別については多様な考え方があるが、本研究は Scott(1986)の主張に依拠しつつ、主な理論、たとえば家父長制の理論、マルクス主義に基づく理論、精神分析学に基づく理論を整理し、Butler(1990)の近代理論も紹介する。われわれはジェンダーに基づき他者との関係を構築するが、その関係は家庭内のみならず、仕事や他の環境も含まれる。第2に、仕事と家庭はどのように関係しているのかを理解するために、ワーク・ライフ・バランスというコンセプトを説明する。本コンセプトは Beutell & Greenhaus(1985)のワーク・ライフ・コンフリクト理論をベースにして発展してきた概念である。社会が変化するにつれて、女性も家庭の外で働けるようになった。しかしながら、ジェンダー役割が変化していったにもかかわらず、社会では男性のみが責任ある仕事に就くことができた。女性は家庭と仕事という男性の2倍の負担があったことから、家庭と仕事のコンフリクトが発生した。最近では女性およびその家族に対する多様な支援が提供されるようになったので「コンフリクト」ではなく「バランス」という言葉が適用されるようになった。第3に、日本とイタリアで働く母親の実態を明らかにする。具体的には、現代までの人口と社会的な変化、およ

び女性の教育の改善と結果としての就業率の増加、および職業の実態を明らかにする。以上の整理を通じて本稿の仮説は次のとおり設定される。1)日本とイタリアには家庭と仕事を両立するために家族に対する何らかの支援策がそれぞれあるものの、2)組織構造と就労文化に違いがあることから女性の負担が変わると考えられる。

第3章は、プレ調査の方法論と分析結果を議論する。第2章で文献整理を通じて提示した本稿の仮説の確からしさを確認するための最適な手法として定性的なプレ調査を実施する。具体的には、日本あるいはイタリアで働く母親を対象に家庭と仕事の両立に関するオンラインアンケートを行う。本稿の課題に関する28個の質問を設計した。結果として、仮説を確認することができた。すなわち、1)イタリアは家族が支援を使うが、日本では外部の公的支援を使うという違いがあり、2)日本では女性のパートナーの労働時間が増える傾向があるため、女性に対するサポートがイタリアに比べ少なくなる傾向がある。

第4章は、政府のデータを参照しながら日本とイタリアの共通点と相違点を議論する。既存研究における理論と政府のデータとの関連性明らかにしながら、第1に、第2章で提示した本研究の仮説を再確認する。1)家庭と仕事を両立するために家族に対して提供される支援策が異なる。具体的には、イタリアは私的サポートを利用し日本は公的サポートを利用する傾向がある。2)日本とイタリアにおけるそれぞれの就労文化と組織構造が異なる。具体的には、イタリアは個人主義であることから社会的地位は企業と関係がなく非階層的な組織構造が従業員の社会生活をコントロールすることがないため時間外労働を増やすことはない。他方、日本では社会的地位は企業と関係があり、階層的な組織構造が従業員の社会生活をコントロールする傾向があるため時間外労働を増やしてしまう。このことから家庭における女性の負担はイタリアよりも日本の方が増加することになる。

第5章は、本研究の発見物を議論し、理論的インプリケーションを説明し、残された課題と今後の研究の方向性を示唆する。

Indice

要旨.....	1
Indice.....	3
Lista delle figure e delle tabelle	5
Capitolo I: Introduzione.....	6
1 Origine <i>work-life balance</i>	6
2 Obiettivo dello studio e domanda di ricerca.....	7
3 Struttura della ricerca.....	7
Capitolo II: Stato dell'arte e Definizioni.....	8
1 Concetto di gender.....	8
1.1 Significato e teorie.....	8
1.2 Il genere e la famiglia.....	12
1.3 Il genere e l'educazione.....	14
1.4 Il genere e il lavoro.....	18
2 Concetto di <i>work-life balance</i>	21
2.1 Significato e teorie.....	21
2.2 <i>Work-family conflict</i> e genere.....	26
2.3 <i>Work-family conflict</i> e conseguenze sul lavoro.....	27
2.4 <i>Work-family conflict</i> e supporti sociali.....	30
2.4.1 Supporti nella sfera lavorativa.....	31
2.4.2 Supporti nella sfera non-lavorativa.....	33
3 Madri lavoratrici in Giappone e in Italia/nella società giapponese e italiana.....	34
3.1 Giappone.....	35
3.1.1 Cambiamenti sociali.....	35
3.1.2 Miglioramento dei livelli d'istruzione: effetti sulla partecipazione al lavoro femminile.....	39
3.1.3 Situazione lavorativa.....	40
3.2 Italia	55
3.2.1 Cambiamenti sociali.....	55
3.2.2 Miglioramento dei livelli d'istruzione: effetti sulla partecipazione al lavoro femminile.....	59
3.2.3 Situazione lavorativa.....	60
Capitolo III: Studio preliminare.....	74
1 Obiettivo della ricerca preliminare.....	74
2 Raccolta dei dati.....	74
2.1 Questionari online.....	74
3 Analisi dei dati e risultati.....	77

Capitolo IV: Confronto Giappone – Italia.....	85
1 Somiglianze.....	85
2 Differenze.....	87
Capitolo V: Conclusioni.....	94
1 Risultati della ricerca.....	94
2 Implicazioni teoriche.....	96
3 Limitazioni della ricerca.....	97
Bibliografia.....	98
Glossario.....	114
Appendici.....	117
Appendice A: Modello di questionario in giapponese.....	117
Appendice B: Modello di questionario in italiano.....	121
Ringraziamenti.....	125

Lista delle figure

Figura 1 – Partecipazione femminile al lavoro in Giappone

Figura 2 – Partecipazione femminile al lavoro in Giappone prima e dopo la nascita di un figlio

Figura 3 – Partecipazione femminile al lavoro in Italia

Figura 4 – Partecipazione femminile al lavoro per età dei figli in Italia e altri Paesi europei

Lista delle tabelle

Tabella 1 – Lista delle partecipanti di nazionalità giapponese al questionario online

Tabella 2 – Lista delle partecipanti di nazionalità italiana al questionario online

Tabella 3 – Confronto tra madri lavoratrici in Giappone e in Italia

Capitolo I: Introduzione

1. Origine del *work-life balance*

Il concetto di *work-life balance* (conciliazione tra lavoro e vita) nasce alla fine degli anni Settanta negli Stati Uniti (Bergamante; 2011) e giunge in Italia e in Giappone nei primi anni del Duemila (INPS, Dipartimento per le politiche della famiglia; 2010, JILPT; 2012): l'espressione viene utilizzata per indicare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata di un individuo, da raggiungere tramite le politiche di conciliazione che i diversi Paesi dovrebbero offrire ai propri cittadini. È un tema che negli ultimi anni risulta essere di grande attualità e i motivi che hanno portato ad una crescente attenzione a questo tema sono diversi (Bergamante; 2011).

In passato, prima dell'avvento dell'industrializzazione (prima dell'Ottocento), in una società basata sull'agricoltura, il problema della conciliazione tra famiglia e lavoro non si poneva, in quanto le attività familiari e lavorative venivano svolte dai membri familiari in maniera eguale e avvenivano negli stessi luoghi. Con l'industrializzazione avvenuta tra il Diciannovesimo e Ventesimo secolo, e quindi la separazione fisica e culturale tra casa e luogo di lavoro, i ruoli familiari si sono modificati e la divisione dei corrispettivi ruoli si è sempre più caratterizzata secondo una divisione basata sul genere di appartenenza (*male breadwinner* - *female homemaker*), quindi l'uomo che lavora in fabbrica e mantiene la famiglia, mentre la donna è la responsabile dell'ambiente domestico e della cura dei membri della famiglia.

Questa situazione cambiò nuovamente con l'ondata dei movimenti femministi e dei movimenti a favore della parità dei diritti degli anni Sessanta: infatti, le donne cominciarono a prendere coscienza dei propri diritti e delle possibilità che avevano davanti a loro ed entrarono anche loro nel mondo del lavoro, andando a rivestire il duplice ruolo di madre e lavoratrice.

La maggiore partecipazione delle donne al lavoro non cambiò, tuttavia, la situazione della divisione dei ruoli all'interno della famiglia: per cui, la donna oltre a svolgere la sua attività lavorativa al di fuori delle mura domestiche come faceva il suo partner, si dedicava singolarmente anche alle mansioni familiari, come se fosse un secondo lavoro, però non retribuito. Di conseguenza, l'equilibrio tra vita familiare e professionale divenne sempre più instabile e complicato da gestire, soprattutto per le donne (Petri; 2010).

Oggigiorno, la situazione è leggermente cambiata: sempre più uomini aiutano la propria partner nello svolgimento delle faccende domestiche e/o di cura dei figli, tuttavia il numero delle ore che dedicano resta ancora molto basso, in confronto a quanto tempo impiegano le donne.

Il *work-life balance* è un tema che coinvolge tutta la società, dalle famiglie alle aziende e fino agli organi statali, in quanto garantire il benessere sociale promuovendo politiche di

conciliazione dei tempi di vita, è fondamentale per lo sviluppo e la crescita economica di ogni Paese (OECD; 2013).

Sono in molti a ritenere che si tratti di un problema che riguarda principalmente le donne, poiché si continua ad associare alla donna il ruolo tradizionale di madre e moglie, responsabile delle attività familiari; in realtà, è una prerogativa che coinvolge tutta la famiglia (Petri; 2010), partner compreso, perché se non è lui stesso a risentire delle difficoltà di conciliazione tra famiglia e lavoro, può esserlo la propria partner e le conseguenze che ne derivano possono ricadere indirettamente anche su di lui.

2. Obiettivo dello studio e domanda di ricerca

Lo studio, analizzando diversi aspetti sociali del Giappone e dell'Italia, quali la situazione socio-demografica, la situazione relativa all'innalzamento dei livelli di istruzione femminile e la conseguente maggiore partecipazione al lavoro, la situazione lavorativa femminile (tasso di partecipazione, differenze di genere) e le difficoltà legate alla conciliazione tra sfera familiare e lavorativa (supporti a sostegno delle famiglie con figli dove entrambi i genitori lavorano), metterà a confronto la condizione delle madri lavoratrici nei due Paesi. Osservando i dati resi noti dall'Organization for Co-operation of Economic Development (OECD) nel 2013 sull'indice di benessere riguardo alla questione "work life balance" e dal World Economic Forum (WEF) nel 2012 riguardo all'indice sulla disparità di genere, si può notare che la situazione tra Italia e Giappone, nonostante siano due Paesi con molte caratteristiche socio-demografiche in comune, è differente e il Giappone risulta in una posizione inferiore in entrambi gli indici. Partendo da ciò mi sono interrogata sulle possibili motivazioni che possono spiegare tale differenza e le ho presentate.

3. Struttura della ricerca

Lo studio della ricerca si sviluppa in cinque capitoli, in cui sono presentati e discussi il contenuto della ricerca, lo stato dell'arte, lo studio preliminare, il confronto dei dati relativi alla situazione delle madri lavoratrici in Giappone e in Italia e le conclusioni tratte dai dati analizzati. Il Capitolo II presenta lo stato dell'arte riguardo al tema della ricerca e presenta le teorie sul genere, le teorie sul *work-life balance* e infine la condizione delle madri lavoratrici in Giappone e in Italia. Il capitolo III descrive lo studio preliminare svolto tramite questionari online per verificare le ipotesi presentate. Il capitolo IV confronta la situazione delle madri lavoratrici in Giappone e in Italia tramite le informazioni raccolte dai dati governativi dei due Paesi e mostra come tali dati sono stati usati per rispondere alla domanda di ricerca. Il capitolo V presenta le conclusioni dello studio, indicando le sue implicazioni e limitazioni.

Capitolo II: Stato dell'arte

1 Concetto di *gender*

1.1 Significato e teorie

Nel corso degli anni, le teorie riguardo gli studi di genere sono state innumerevoli e di varia tipologia. Il termine *gender* viene utilizzato per la prima volta nella metà degli anni Settanta dalle femministe americane, le quali insistevano sulla qualità fondamentale sociale delle distinzioni basate sul sesso e indica l'organizzazione sociale del rapporto tra i sessi (Scott; 1986). Ma se negli anni Settanta i termini genere e sesso si equivalgono come se fossero sinonimi, negli anni Ottanta il termine genere comincia ad essere utilizzato per sottolineare il rifiuto del determinismo biologico insito nel concetto di sessualità: mentre il concetto di sesso riguarda l'aspetto biologico, che determina dalla nascita le differenze sessuali, il genere si riferisce alle caratteristiche psicologiche, sociali, culturali e comportamentali associate con l'essere maschio o femmina, ma non è legato all'aspetto sessuale (Wienclaw; 2011a).

Di seguito riporterò le principali teorie del Ventesimo secolo e, basandomi sul saggio "*Gender: a useful category of historical analysis*" (1986) della sociologa Joan Scott, riporterò i motivi per cui queste teorie sono superate e presenterò le nuove teorie del periodo contemporaneo.

Gli approcci del pensiero storico femminista riguardo l'analisi del genere sono stati molti, ma in particolare sono tre le posizioni filosofiche più seguite.

Una delle prime correnti di pensiero su cui si basa il concetto di *gender* è riconducibile ad alcune femministe che si sono soffermate sull'influenza che ha avuto il patriarcato nella definizione del genere (Scott; 1986). Il patriarcato è stato usato per riferirsi alla dominazione maschile e alle relazioni di potere attraverso cui gli uomini dominano le donne. Ritroviamo questo tema nel testo "*Sexual politics*" di Kate Millett (1969), che si sofferma principalmente sulla questione della dominazione delle donne da parte degli uomini. Sostiene che questa relazione tra i sessi, già individuata da Max Weber con il termine di *Herrschaft*, è una relazione di dominazione e subordinazione. Le donne sono concepite come un gruppo inferiore e subordinato all'interno della società dominante (maschile) e Millett indica che è proprio all'interno della famiglia, principale unità patriarcale, che si instaura questa relazione (Millett; 1969 in Beechey 1979:66, 68). Sebbene si affermi che c'è una divisione alla base tra uomini e donne che implica relazioni di dominazione e subordinazione, tuttavia non spiega cosa sia che porta all'istituzione di tale relazione di potere e alle diverse forme che la dominazione maschile e la subordinazione femminile assumono nelle diverse società. Si tratta quindi di una descrizione che verte principalmente sulle relazioni di patriarcato e di

alcune sue manifestazioni ma è incapace di fornire una spiegazione soddisfacente riguardo i suoi fondamenti (Beechey, 1979).

Anche la concezione di Mary O'Brien (1981) si fonda su questa teoria: la chiave del patriarcato si troverebbe nella riproduzione sessuale. Nel suo studio definisce la dominazione maschile come un effetto del desiderio degli uomini di superare l'alienazione loro derivante dalle esigenze della riproduzione delle specie. La continuità generazionale sarebbe garantita nuovamente attraverso la supremazia della paternità, mentre la realtà sociale delle donne nel dare la luce ai figli verrebbe oscurato; ciò che permette alle donne di liberarsi da questa situazione sta "*in un'interpretazione adeguata del processo di riproduzione*¹" (O'Brien; 1981 in Scott; 1986:1058), nel riconoscimento della contraddizione esistente tra il ruolo riproduttivo femminile e l'appropriazione e la distorsione maschile ideologica di ciò (Harding, Bhaya; 1982).

Secondo Catherine MacKinnon (1982), invece, la risposta al patriarcato deve essere ricercata nella sessualità: l'oggettivazione sessuale è il processo primario della subordinazione della donna ed è quindi proprio la sessualità che crea il genere, non viceversa. La socializzazione del genere è il processo attraverso cui le donne si identificano come esseri sessuali, come esseri che esistono per gli uomini (MacKinnon; 1982).

Queste teorie, tuttavia, mentre offrono un'analisi interna al sistema di genere, affermano anche la supremazia di quel sistema in tutte le organizzazioni sociali. In realtà, però, le teorie del patriarcato non spiegano come il genere influisca su altre aree che non sembrano essere connesse con il patriarcato. Inoltre, l'analisi della disuguaglianza tra uomo e donna in base alla dominazione sessuale resta legata a una differenza fisica, che non analizza le costruzioni sociali o culturali e quindi sottintende una storicità del genere stesso (Scott; 1986).

Un'altra corrente di pensiero si basa invece sulla tradizione marxista. È quindi guidata da una teoria storica, dove la spiegazione alle origini e ai cambiamenti nel sistema di genere viene trovata al di fuori della divisione sessuale del lavoro: le famiglie e la sessualità sono tutti derivanti da cambiamenti nel modo di produzione. La separazione del lavoro (produzione) dal tempo libero (consumazione) esisteva solo per gli uomini: il lavoro delle donne di riproduzione biologica e sociale all'interno della casa (procreazione e lavoro domestico) era visto come un supporto all'ordine economico, sociale e politico dominato dagli uomini ed allo stesso tempo impediva alle donne di partecipare direttamente a quell'ordine. Un intervento importante è stato quello di Joan Kelly con il suo saggio "*The doubled vision of feminist theory*" (1979), in cui afferma che il sistema economico e quello di genere interagiscono per produrre esperienze sociali e storiche. Secondo lei,

¹ Mary O'BRIEN, "The Politics of Reproduction", London 1981, pp. 8-15, p. 46.

² Il post-strutturalismo è quella corrente in cui si indica la tendenza di alcuni filosofi francesi degli anni Sessanta e

il sistema di genere aveva un'esistenza indipendente, ma la sua dedizione al pensiero marxista ha comportato che enfatizzasse il ruolo causale di fattori economici anche nella determinazione del sistema di genere. In conclusione, il concetto di genere all'interno di questa teoria è stato trattato come conseguenza del cambiamento di strutture economiche e non ha quindi goduto di uno stato analitico proprio (Kelly; 1979).

Infine, vi sono diverse scuole di psicoanalisi, come la corrente post-strutturalista francese di Lacan e la teoria anglo-americana delle relazioni oggettuali di Chodorow e Gilligan.

La corrente del post-strutturalismo² di Lacan cerca di integrare l'indagine sui meccanismi psichici di identificazione con le problematiche poste dall'analisi del discorso, e dunque di far convivere il testo con l'inconscio. Il fulcro della sua teoria è proprio il linguaggio, attraverso il quale, inteso come sistema simbolico e non solo come discorso verbale, si costruisce l'identità di genere: è la chiave per l'introduzione del bambino verso l'ordine simbolico. Secondo Jacques Lacan, al centro della distinzione sessuale si trova il fallo, da leggere in chiave metaforica, e il rapporto di ciascun bambino con le regole della "legge paterna"³ dipende dalla differenza sessuale, dai diversi percorsi di identificazione con la mascolinità o femminilità che conducono all'assunzione di un genere. Il genere è concepito come una legge universale incentrata sull'universalità del binarismo maschile-femminile, che emerge e si impone nell'ambito del complesso di Edipo (Scott; 1986, Demaria; 2003).

Chodorow riprende la teoria delle relazioni oggettuali di Freud, spostando l'attenzione da "ricerca del piacere" a "ricerca delle relazioni". Secondo questa teoria, durante i primi anni di vita dell'individuo, certe potenzialità innate e certi tratti caratteriali si sviluppano alla presenza di relazioni oggettuali. L'identità di genere si sviluppa attraverso un processo che comprende la creazione di un legame simbiotico molto stretto con colui che si occupa principalmente del bambino (solitamente la madre) e la conseguente dissoluzione di quel legame tramite la "separazione" (separandosi dalla madre) ed "individuazione" (stabilendo le proprie capacità e i propri tratti caratteriali). Secondo Chodorow, quindi, l'identità di genere viene a formarsi all'interno delle psico-dinamiche della famiglia, cioè dell'esperienza delle relazioni parentali considerate come modelli di genere. Questo stretto legame che si viene a creare tra la madre ed il figlio sarebbe all'origine dell'esperienza del mondo propria del soggetto femminile, il cui senso del sé sarebbe collegato con il mondo, mentre quello maschile ne sarebbe separato (Chodorow; 1991, Scott; 1986,

² Il post-strutturalismo è quella corrente in cui si indica la tendenza di alcuni filosofi francesi degli anni Sessanta e Settanta alla radicalizzazione e al superamento della prospettiva strutturalista (intende l'uomo come immerso in una struttura che lo anticipa e lo predetermina, e da questa dipendente per il suo sviluppo) in vari campi, in questo caso in campo psicoanalitico. <http://www.gianfrancobertagni.it/materiali/psiche/albanese.htm>, <http://it.wikipedia.org/wiki/Post-strutturalismo>, 29-07-2013.

³ Secondo Lacan, nella fase in cui l'intervento del padre priva il bambino dell'oggetto del suo desiderio, cioè la madre, scindendo la diade madre-figlio, mette in atto una sorta di castrazione simbolica del bambino.

Demaria 2003). Altro esempio dell'uso della teoria di Freud delle relazioni oggettuali è il lavoro di Carol Gilligan, che interpreta lo sviluppo "morale" di donne e uomini basandosi anch'esso sulle diversità delle loro esperienze di vita (Scott; 1986).

Entrambe le scuole si occupano dei processi attraverso i quali l'identità del soggetto è creata e si incentrano sui primi stadi dello sviluppo del bambino per indizi che portano alla formazione dell'identità di genere, ma presentano anche delle differenze: mentre la teoria delle relazioni oggettuali sottolinea l'influenza sull'esperienza attuale (il bambino vede, sente, si relaziona con chi gli sta attorno), i post-strutturalisti enfatizzano la centralità del linguaggio nella comunicazione, interpretazione e rappresentazione del genere. Tuttavia, anche queste teorie presentano dei problemi. La teoria di Lacan risulta problematica poiché tende a trasformare l'antagonismo di origine soggettiva tra maschile e femminile nella realtà fondamentale del genere, rendendo universali le categorie e le relazioni di uomo e donna. Inoltre, questa teoria non permette l'introduzione di una nozione di specificità storica e di variabilità: ponendo al centro il fallo, la costruzione del soggetto basato sul genere è quindi sempre prevedibile perché sempre uguale. Nella teoria di Chodorow si fa affidamento su strutture di interazione relativamente piccole per produrre identità di genere e per generare cambiamento; questa interpretazione limita il concetto di genere all'esperienza all'interno della famiglia e non permette di collegare il concetto ad altri sistemi sociali, come l'economia, la politica o il potere. L'analisi di Gilligan, che oltre ad aver reso universali le proprie teorie pur essendosi basata solo su un gruppo limitato di donne di nazionalità americana, sottolinea come le donne siano più propense degli uomini ai rapporti parentali e alla cura degli altri. La sua interpretazione, secondo cui le donne pensano e scelgono in un certo modo in quanto donne, si fonda così su una nozione storica e che fa della contrapposizione tra uomo e donna, qualcosa che si auto-riproduce meccanicamente. Inoltre, insistendo su differenze fisse, si contribuisce a rafforzare il pensiero verso cui le femministe si opponevano (Scott; 1986).

Verso la fine del Ventesimo secolo, quando il genere divenne un sempre più importante e visibile spazio di ricerca accademica e di dibattito tra varie discipline, il suo significato si allargò fino a includere il sistema simbolico o significativo di relazioni di potere, dove uomini e donne sono posizionati diversamente (Canning; 2006). È questa la teoria proposta da Joan Scott nel suo saggio: una visione analitica del concetto di genere. Precedentemente, le teorie sul genere costruivano le loro logiche o analogie sull'opposizione tra uomo e donna, o consideravano lo studio del genere come una questione di donne, o si indirizzavano verso la formazione di un'identità sessuale soggettiva, ma il genere non venne mai trattato come un discorso su sistemi di relazioni sociali o sessuali. Secondo Scott invece, il genere è un elemento costitutivo di relazioni sociali basato su

differenze percepite tra i sessi, ed è il modo principale di esprimere le relazioni di potere (Scott; 1986: 1067).

Anche dopo il grande contributo dato dalla teoria della sociologa Scott, la questione sul genere ha continuato ad evolversi. Una delle teorie più discusse negli ultimi anni è quella della post-modernista Judith Butler, la quale critica le femministe moderne per essere rimaste all'interno dei confini delle categorie tradizionali che necessariamente perpetuerebbero il sessismo. Butler si discosta dalle teorie femministe moderne che separano il sesso dal genere, e secondo cui il sesso si basa su differenze biologiche, mentre il genere è l'interpretazione sociale, psicologica e culturale. Facendo una distinzione tra sesso e genere si suggerisce che c'è una discontinuità radicale tra corpi sessuati e generi costruiti culturalmente. Butler, basandosi su Foucault, concepisce la soggettività di genere come un'identità fluida e sostiene che il soggetto individuale non è mai esclusivamente "maschio" o "femmina" ma è piuttosto uno stato di flusso dipendente. In *"Gender Troubles"* (Butler; 1990) mette in atto una decostruzione della differenza 'naturale' tra il genere femminile e quello maschile ricercandone l'origine in un fatto sociale: la ripetizione della norma eterosessuale, che marca le differenze corporee tra i sessi e che sottolinea la logica binaria dei sessi. Per l'autrice non ci sono, perciò, uomini e donne, ma solo recite obbligate dei codici dominanti che impongono ciò che ognuno è (Butler; 1990, Demaria; 2003).

Il genere è anche la categoria principale attraverso cui la società viene organizzata: ogni giorno le persone *"do gender"* (West, Zimmerman; 1987) nelle interazioni con gli altri e tramite queste interazioni o ricostruiscono le relazioni di genere o le modificano (McMullin; 2011). Poiché il contesto sociale è basato sul genere, anche la famiglia, il lavoro e gli spazi occupati da uomini e donne lo sono (Hare, Mustin; 1988).

1.2 Genere e famiglia

1.2.1 Ruoli di genere

Lo studio di come il genere è costruito e rappresentato si sviluppa spesso attraverso l'analisi dei ruoli di genere all'interno della famiglia. La famiglia è una relazione di genere, nella coppia e nella relazione genitoriale, in quanto padre e madre si relazionano in maniera diversa con i figli in base al loro proprio genere e a quello dei figli stessi; pertanto, le relazioni familiari assumono un'importanza fondamentale nella definizione delle appartenenze di genere (Crespi; 2003).

Nel Ventesimo secolo, a livello globale, l'ideale di famiglia era rappresentato dal modello *male breadwinner* (capofamiglia che mantiene la famiglia) e *full time female homemaker* (casalinga a tempo pieno) e i ruoli di donna-moglie e uomo-marito erano ben separati e distinti secondo le differenze di genere (Lewis; 2001:153). In base all'ideologia della divisione di genere, il ruolo del

sostentatore economico della famiglia era assegnato all'uomo, mentre alla donna spettava la cura dei bambini, degli anziani e delle persone più deboli all'interno della famiglia stessa (Lewis; 2001:153 Oh; 2009:6). Come descritto nel testo di Parsons e Bales "*Family, socialization and interaction process*", dove viene presentata una delle teorie principali sui ruoli di genere tradizionali all'interno della famiglia, gli uomini ricoprono il ruolo manageriale e strumentale, guadagnando denaro nella professione che hanno scelto, mentre le donne interpretano i ruoli "espressivi", prendendosi cura della casa e della vita della famiglia dal punto di vista emotivo (Parsons, Bales; 1975). La loro spiegazione dei ruoli di genere familiari, rientrando in una visione sociale tradizionale e classica, che sottolineava la netta distinzione del lavoro in base al genere, verrà accettata fino verso la metà del Ventesimo secolo (Carroll, Campbell; 2008).

1.2.2 Cambiamenti sociali e conseguenze sui ruoli di genere

Dalla seconda metà del Ventesimo secolo, questa teoria risulterà superata e verrà sostituita da teorie più moderne che tengono conto dei cambiamenti dei ruoli di genere familiari, evolutisi parallelamente alle trasformazioni sociali ed economiche all'interno della famiglia, del mondo del lavoro e dell'istruzione.

Nelle società moderne sviluppate la famiglia non rappresenta più l'unità produttiva principale; con l'industrializzazione e il mercato del lavoro, il centro produttivo della famiglia è all'esterno della famiglia. Attraverso la modernizzazione anche la divisione dei ruoli di genere è cambiata: il modello della famiglia è passato dal prototipo di famiglia tradizionale, basata sul ruolo maschile di capofamiglia e su quello femminile di casalinga e madre a tempo pieno che si prende anche cura degli altri membri della famiglia estesa, a quello di una famiglia moderna dove entrambi i coniugi lavorano (*dual-earner family*). In questo nuovo tipo di famiglia, la figura del padre, perde l'autorità che la contraddistingueva, sempre più padri si impegnano per formare i figli non usando regole saldate su principi morali ma piuttosto basate sul dialogo e così le relazioni con i figli diventano più affettive (Crespi; 2003). In seguito ai cambiamenti della struttura economica, le possibilità economiche dell'uomo di sostenere completamente con le proprie entrate la famiglia sono diminuite e, grazie ai vari movimenti femministi e per i diritti civili, l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro è stato sempre più massiccio, permettendo loro di potersi dedicare oltre che al lavoro domestico anche ad un lavoro esterno. Con l'aumento della partecipazione femminile nel sostentamento della famiglia, questo non fu più confinato unicamente al ruolo di genere maschile (Oh; 2009).

Tenendo in considerazione questi cambiamenti, i ricercatori iniziarono a riconoscere che esiste una varietà di femminilità e mascolinità in ogni società e di conseguenza a rifiutare sempre più tutti gli approcci che vedevano il genere come un semplice concetto binario (Carroll, Campbell; 2008). Quando le donne cominciarono a guadagnare maggiore parità al lavoro, cercarono di ottenere un'equivalente parità di genere anche all'interno della famiglia. Come indica Ruth A. Wienclaw nel saggio "*Structural functionalist theories of gender inequality*" (2011), sebbene i funzionalisti ritenessero che i ruoli di genere tradizionali erano importanti per una società stabile, oggi si può affermare che la stabilità sociale dipende dagli incarichi collegati ai vari ruoli che vengono compiuti e non da chi li esegue (Wienclaw; 2011b).

Nonostante il crescente numero di donne all'interno del mondo del lavoro, dei cambiamenti legati all'ideologia di uomo e donna, la divisione di genere non è svanita completamente e non si è ancora raggiunta completamente un'uguaglianza completa tra i generi. Infatti, è ancora comune pensare che la donna lavoratrice, trovandosi a scegliere tra famiglia e lavoro, sceglierà senza dubbio la famiglia, poiché viene automaticamente iscritto nella sua figura il ruolo di madre. Rimane invariata anche l'idea, secondo cui sia principalmente la donna che si debba prendere cura dei familiari, poiché secondo gli stereotipi di genere, le donne sono naturalmente predisposte e in quanto la cooperazione del corrispettivo partner nello svolgimento di questa attività risulta ancora insufficiente (Hochschild; 1989). Questa tesi è supportata da vari sociologi, tra cui anche la sociologa Mary Blair-Loy, la quale descrive con lo schema "*family devotion*" i legami che si creano tra donna e uomo all'interno della famiglia. Secondo questo schema, una "brava donna" dovrebbe, seguendo i suoi doveri morali, impegnarsi nella famiglia e nella cura dei familiari, specialmente dei bambini, e questo impegno dovrebbe avere la precedenza su tutti gli altri. In questo schema si sottolinea il ruolo fondamentale della donna all'interno della famiglia, suggerendo che le donne sono esclusivamente e per natura capaci di occuparsi dei figli. Lo schema parallelo per gli uomini è rappresentato dalla figura del *provider*, colui che mantiene la famiglia. Sempre secondo i doveri morali imposti, l'uomo dovrebbe contribuire al mantenimento della famiglia attraverso il lavoro al di fuori della famiglia (Blair-Loy; 2003 in Ridgeway; 2011:129).

Come si può notare, nonostante alcuni cambiamenti verso una più eguale divisione dei ruoli familiari, la situazione attuale è ancora per lo più legata a stereotipi di genere. È proprio attraverso le differenze tra uomo e donna nei ruoli che rivestono all'interno delle mura domestiche e nel mondo del lavoro che si spiegano ampiamente le differenze di genere, non solo nelle identità familiari, ma anche lavorative (Bielby; 1989).

1.3 Genere ed educazione

A partire dal dato storico che ha visto le donne fino alle fine del Diciannovesimo secolo per lo più escluse dagli istituti di educazione superiore ed accademica, ci si è sempre più preoccupati della questione della disparità nell'accesso e nella fruizione dell'istruzione tra uomini e donne e di analizzare i fattori che generano il ritardo femminile in questo ambito (Colombo; 2003: 46).

In particolare, i sociologi si sono soffermati a osservare i processi formali di uguaglianza nella selezione all'ingresso e all'uscita dei sistemi di istruzione, in termini di tassi di scolarizzazione, di riuscita e di inserimento nella vita attiva da parte di maschi e femmine nelle diverse situazioni sociali. Sono molti i teorici che hanno affrontato questo tema, da autori di matrice funzionalista, ad autori conflittualisti e di matrice femminista (liberale, sociale, radicale). I filoni funzionalista e conflittualista hanno analizzato per decenni le differenze di genere nella riuscita scolastica, condividendo l'ideale dell'equa distribuzione delle opportunità educative tra i cittadini, indipendentemente dalle determinanti biologiche e dalle origini sociali. Secondo il loro punto di vista se il sistema scolastico funzionasse in modo opportuno, sarebbe in grado di neutralizzare le differenze di classe e le differenze biologiche attraverso la formalizzazione dei principi universalistici e la tutela delle categorie socialmente e/o biologicamente sfavorite di fronte all'istruzione. Nel caso in cui ciò non avvenisse e le istituzioni educative non fossero neutrali, enfatizzando quindi le differenze tra maschi e femmine, si giustificerebbe un tacito e ineguale trattamento degli alunni e delle alunne. Tra queste correnti di pensiero, se per quanto riguarda l'ideale scolastico presentano delle analogie, per quanto riguarda i punti di vista sulle relazioni di genere e sul ruolo svolto dalle scuole nel trattamento delle differenze tra maschi e femmine presentano dei pareri differenti. Per i funzionalisti, i ruoli sessuali sono complementari e integrali: la distinzione tra ruolo maschile e femminile avviene nella famiglia durante il processo di apprendimento ed interiorizzazione dei modelli sessuali (Parsons, Bales; 1975), mentre nell'ambito scolastico le differenze di ruolo sono su base intellettuale e morale, ma non biologica (Parsons; 1972 in Colombo; 2003). Per i conflittualisti i rapporti di genere sono contrassegnati dal dominio dell'uomo e dal suo successo che prevale e che produce disuguaglianza nella distribuzione delle risorse educative, sottovalutando le prestazioni femminili; tuttavia, all'interno della loro visione conflittuale della stratificazione, il peso del genere è relativo poiché prevalgono la posizione socio-economica e l'appartenenza di ceto. Inoltre, considerando la struttura sociale come già determinata, tendono anche ad accettare il genere come un dato oggettivo, preesistente ai processi educativi, da cui le donne dovrebbero affrancarsi (Colombo; 2003: 46-48).

Come abbiamo visto, un altro ambiente dove si possono constatare delle differenze di genere è il mondo scolastico: la scuola è quel luogo con finalità formative ed orientative, dove l'identità degli alunni che la frequentano, trascorrendoci molti anni, soprattutto in fasi molto importanti della

propria crescita, viene costruita e formata. È proprio attraverso i processi cognitivi e relazionali, che si vengono a creare in questo ambiente, che si consente a ciascun bambino di esplorare se stesso, mettendo a confronto il proprio punto di vista con quello degli altri. È proprio attraverso questi processi che la scuola diventa quel luogo, dove gli alunni assimilano anche le prime conoscenze sul genere e sulle differenze di genere (Di Camillo, Passante; 2007).

Nella maggior parte dei casi, in ogni società umana del passato, gli uomini e le donne venivano cresciuti ed istruiti in maniera diversa ed erano inclini a seguire diversi tipi di occupazione e probabilmente ancora oggi restano dei sintomi di tale concezione. All'interno delle famiglie, i genitori si aspettavano che le ragazze eccellessero in arti domestiche, avessero capacità discorsive elevate e, soprattutto, che crescessero per diventare mogli e madri, o che lavorassero come assistenti subordinate ai dirigenti uomini. Dai ragazzi, dall'altro lato, ci si aspettava che eccellessero in materie scientifiche e che diventassero degli instancabili lavoratori o prestigiosi professionisti. Una tale disuguaglianza e l'ideologia dell'inferiorità femminile che giustificano atteggiamenti simili hanno portato le femministe del Diciannovesimo secolo a lottare per permettere anche alle donne un tipo di istruzione allo stesso livello di quella degli uomini, concedendo in questo modo alle donne un'indipendenza mai avuta e maggiori opportunità, al di fuori dell'ambito domestico (Kane; 1995).

Tradizionalmente le donne sono state escluse dal campo dell'istruzione avanzata, e ancora oggi la loro partecipazione in certi ambiti come scienze, tecnologie, ingegneria e matematica rimane limitata e/o sottorappresentata, mentre continuano a prevalere in campi quali educazione, salute e benessere, scienze umanistiche, arti e lingue. Possiamo notare parità di genere evidenti invece solo in campi quali scienze sociali, economia e legge (Leatwood, Read; 2009). Tali differenze di genere nei risultati in materia d'istruzione sono collegate a una serie di componenti, un mix di fattori economici e socio-culturali quali concezioni di ruoli di genere tradizionali, tipica divisione del lavoro basata sul genere eccetera, che hanno contribuito per decenni a far perdurare queste disuguaglianze, sia a livello scolastico che a livello lavorativo (OECD; 2012).

Nell'ultimo mezzo secolo la composizione della popolazione scolastica è cambiata e il numero delle ragazze è andato via via aumentando, in maniera costante, in alcuni casi fino a superare la percentuale maschile. Le ragazze, inoltre, investono maggiormente nell'istruzione rispetto ai ragazzi e scelgono in numero sempre maggiore indirizzi di studio un tempo per lo più solo maschili (Tamanini; 2007). Inoltre, il rendimento scolastico delle ragazze risulta migliore: si registrano minori tassi di *drop-out*, percorsi scolastici più regolari, maggiore propensione al prolungamento degli studi e infine migliori punteggi nelle prove conclusive. Si parla quindi di un sorpasso femminile, che indubbiamente rappresenta una svolta storica nel panorama dell'istruzione,

arrivando a modificare i rapporti di genere nella scuola (Besozzi; 1997 in Colombo 2003:52, OECD; 2012).

Secondo alcuni studi sociologi, alcune caratteristiche che favorirebbero i risultati scolastici delle allieve su quelli degli allievi sono ad esempio la motivazione e l'atteggiamento verso la scuola; in genere, i maschi si riconoscono maggiormente in motivazioni di tipo strumentale, nutrono aspettative immediate verso l'istruzione e sono più sensibili alla valutazione quantitativa delle loro prestazioni, le ragazze invece studiano per ragioni di tipo espressivo e per auto-realizzarsi, hanno più motivazioni e sono più sensibili ad apprezzamenti qualitativi sulle loro abilità (Colombo; 2003).

Nonostante queste conquiste, esistono ancora discriminazioni di genere nell'istruzione e secondo i sociologi, esistono alcune potenziali spiegazioni a queste differenze di genere all'interno delle classi scolastiche. Innanzitutto, teorici del conflitto sostengono che sin da piccoli ai bambini e alle bambine venga insegnato che sono diversi, non solo fisicamente ma anche emotivamente ed intellettualmente e che dovrebbero avere differenti prospettive per il futuro.

Uno dei modi attraverso cui si opera questa differenziazione è attraverso il cosiddetto "*hidden curriculum*" (Colombo; 2003, Wienclaw; 2011c): attraverso questo processo si rinforzano i comportamenti e atteggiamenti che sono considerati appropriati da norme sociali o culturali, e così facendo nelle ragazze viene inculcata l'idea di inseguire interessi "femminili" ed ai ragazzi di inseguire interessi "maschili".

Un altro fattore che può incidere nel creare differenze di genere nell'istruzione è il ruolo rivestito dagli insegnanti; sono artefici importanti nella formazione dell'identità degli allievi e li possono influenzare, consapevolmente o meno, non solo attraverso i loro metodi disciplinari, didattici ed educativi, bensì anche attraverso le proprie opinioni e punti di vista, che spesso possono riprodurre stereotipi di genere (Mapelli; 2007). Essi, aspettandosi risultati differenti da maschi e femmine potrebbero incentivare le ragazze più verso materie umanistiche e i ragazzi verso materie scientifiche. Poiché la maggior parte dei bambini desidera ricevere riscontri positivi dai propri professori, tenderanno a sforzarsi proprio in quei campi, in cui l'insegnante li ha indirizzati. Così facendo, apprendono involontariamente le differenziazioni di genere e questo potrebbe influenzarli in un futuro percorso lavorativo, se non addirittura quello familiare (Wienclaw; 2011c).

Sicuramente in molti casi ragazzi e ragazze scelgono differenti campi di studio poiché le proprie preferenze personali e aspettative per un futuro lavoro differiscono. Tuttavia, in alcuni casi ci si scontra ancora con la visione tradizionale dei ruoli di genere, ma quelle che potrebbero essere interpretate come differenze legate al genere, determinate da motivazioni e interessi divergenti, diventano disuguaglianze in quanto incidono sui ruoli occupazionali e sociali che donne e uomini vanno a ricoprire: infatti, le prime entrano nel mercato del lavoro con titoli meno professionalizzanti,

più generici e spesso meno riconosciuti, incontrano tempi più lunghi nella ricerca del lavoro e hanno minori opportunità di trovare un'occupazione adeguata e coerente al titolo conseguito (Tamanini; 2007).

1.4 Genere e lavoro

Oggigiorno anche nel mondo del lavoro si sta assistendo ad un cambiamento nell'equilibrio di genere: sempre più donne lavorano e si sta progressivamente raggiungendo un'uguaglianza di genere. Tuttavia, gli ambienti di lavoro non sono ancora neutrali dal punto di vista del genere (Acker; 1990) e ciò implica che siano ancora presenti delle differenze.

La subordinazione delle donne nei confronti degli uomini può avvenire per fattori biologici: per esempio, è possibile che ad una donna venga rifiutato di intraprendere un certo lavoro per una forza fisica non adeguata oppure poiché durante il periodo della gravidanza può risultare inadatta per certi incarichi (Wienclaw; 2011d).

Nella maggior parte dei casi, però, le differenze all'interno del mondo del lavoro dipendono da stereotipi di matrice sessuale (può capitare, per esempio, che alcune aziende assumano del personale secondo criteri che sono fondati su stereotipi femminili o maschili, favorendo quindi un sesso rispetto all'altro). Esiste una divisione sessuale del lavoro che distribuisce i sessi su livelli diversi, attraverso diverse sistemazioni di lavoro ed assegnando diverse mansioni, spesso basandosi su stereotipi di genere che associano una determinata competenza ad un determinato sesso (Ridgeway; 2011): i sociologi chiamano questa divisione sessuale nel mercato del lavoro *sex segregation* (Gross; 1968, Reskin; 1993).

Dal punto di vista dei datori di lavoro, l'idea da cui partono per assumere del personale è quella di trovare i migliori impiegati che possano portare del valore aggiunto alla propria azienda. All'interno di questa procedura, i datori di lavoro sviluppano implicitamente una visione delle competenze e dei tratti del lavoratore ideale che vogliono assumere, a volte facendo emergere dei preconcetti basati sul genere. Nel caso in cui venga a manifestarsi anche una minima sfumatura di discriminazione, per gli applicanti dell'altro sesso risulta più difficile apparire ugualmente competenti e "ideali" per l'impiego, se non impossibile, considerando che spesso la decisione finale avviene basandosi, inconsciamente o meno, su tali preconcetti (Reskin; 1993). Ci sono due posizioni all'interno del mondo del lavoro dove le differenze di genere diventano più intense.

La prima di queste si riferisce al cosiddetto *glass ceiling*⁴ ("soffitto di cristallo") che deve affrontare quell'élite di donne che aspirano a posizioni manageriali elevate. Nel mondo del lavoro

⁴ L'espressione *glass ceiling* venne utilizzata per la prima volta dal direttore della rivista *Working Women*, Bryant, nel 1984 in un'intervista in cui riportò la sua opinione sulla condizione lavorativa delle donne manager di allora: "*Women*

contemporaneo c'è un numero crescente di donne che hanno raggiunto o stanno raggiungendo posizioni manageriali medie, ma il loro avanzamento verso le posizioni più elevate e prestigiose resta ancora molto lento.

I fattori che contribuiscono a rallentare questo avanzamento verso l'alto sono innumerevoli: sicuramente influisce in modo particolare la poca disponibilità di candidati donne esperti. In questo caso, la tipica caratteristica della forte autorità che viene associata alla posizione di manager stona con il fatto che questo ruolo venga ricoperto da una donna, poiché secondo gli stereotipi di genere alla figura femminile non le si associano idee di leadership. È idea comune, infatti, pensare che i requisiti per poter essere un/una manager rientrino in caratteristiche più vicine agli uomini, quali sicurezza, indipendenza e prontezza a correre dei rischi, e quindi accade più spesso che gli uomini vengano preferiti alle donne in queste posizioni, nonostante le uguali competenze e prestazioni lavorative (Powell, Butterfield, Parent; 2002). Sebbene questo limite nell'avanzamento professionale sia causato da una serie di pressioni sociali, non è un settore del tutto impenetrabile (Eagli, Carli; 2007): i ruoli di tipo manageriale essendo caratterizzati da maggior potere, una posizione ed un salario migliore, consentono di superare certi ostacoli, traendone quindi anche dei vantaggi. Per riuscire a districarsi da questa situazione di incongruità di genere, molte donne leader si adattano e cercano di cambiare il loro stile rendendolo uno stile manageriale più efficace.

La seconda posizione riguarda l'aspetto della maternità che devono affrontare le madri lavoratrici sul posto di lavoro; in questo contesto, le donne spesso non vengono considerate solo come tali, ma anche come possibili e future madri, e identificando la donna con il ruolo di madre si sta ricorrendo automaticamente a stereotipi di genere. Culturalmente parlando ci si aspetta che le madri siano sempre presenti per i loro figli e che quest'ultimi vengano sempre prima della propria occupazione: di conseguenza, a confronto con donne che non sono madri, si presume che le madri lavoratrici siano ad un livello più basso perché meno affidabili, meno preziose e meno competenti. Dato che la penalizzazione delle madri lavoratrici viene ricollegata al fatto che il ruolo della maternità è visto in contrapposizione all'interpretazione culturale del ruolo del "lavoratore ideale", una delle conclusioni è che quindi le donne non potranno mai essere il tipo di lavoratore ideale impegnato, in quanto le esigenze della maternità, considerate particolarmente impegnative, potrebbero facilmente influire sulle prestazioni di lavoro e sulla produttività in senso negativo (Correll, Benard, Paik; 2007). La maternità si ripercuote sulle percezioni di competenza ed impegno nel lavoro perché si scontra con i concetti di "devozione familiare" e "devozione lavorativa" (Blair-Loy; 2003 in Ridgeway; 2011:117). È sempre più evidente nel mondo del lavoro che l'opposizione

*have reached a certain point—I call it the **glass ceiling**. They're in the top of middle management and they're stopping and getting stuck. There isn't enough room for all those women at the top. Some are going into business for themselves. Others are going out and raising families".* http://en.wikipedia.org/wiki/Glass_ceiling, 10-09-2013.

culturale tra “buona madre” e “lavoratore ideale” influisce sulla concezione della maternità: viene vista come una caratteristica aggiuntiva legata allo stato di genere, che è ancora più direttamente collegata con la performance lavorativa del semplice fatto di essere uomo o donna.

Al contrario, non ci si aspetta praticamente mai che i padri sperimentino questi tipi di svantaggi a livello lavorativo poiché le interpretazioni riguardo alla questione di essere un buon padre non sono viste, nella maggior parte dei Paesi industrializzati, come incompatibili con l’interpretazione culturale del ruolo del “lavoratore ideale”. Come sottolinea Townsend (2002) essere allo stesso tempo un buon padre e un buon impiegato rientra nel “pacchetto d’affari”, che definisce cosa vuol dire essere un uomo (Townsend; 2002).

Un’altra caratteristica che non è mutata nel corso negli anni, nonostante i vari cambiamenti all’interno del mondo del lavoro, è che il lavoro domestico non retribuito viene svolto, ancora oggi, nella maggior parte dei casi dalle donne. Una spiegazione per cui esistono ancora differenze tra uomini e donne nel lavoro domestico e nella cura della famiglia e per cui la situazione sia rimasta pressoché invariata nel corso degli anni, è da ricercarsi proprio all’interno dei presupposti del “contratto di genere”: un’unione equa che fissa una struttura generale per la distribuzione dei diritti e delle responsabilità tra donne e uomini nella società in generale e, in particolare, nella famiglia. Attraverso esso, si può capire come si vivono, sperimentano e perciò come vengono conservati e riprodotti gli stereotipi di genere e come si può cambiare la situazione (Hirdman; 1988 in Boje, Leira; 2000).

Secondo la teoria del capitale umano⁵ di una scuola di pensiero femminista, la partecipazione del lavoro femminile si spiega in termini di funzionalità delle obbligazioni familiari. Le donne entrano ed escono dal mercato del lavoro volontariamente, a secondo della loro posizione funzionale all’interno della famiglia. Il tempo delle donne al di fuori del lavoro influisce direttamente sull’acquisizione del capitale umano. Queste disparità nel capitale umano si traducono in disparità salariali e in segregazione del mercato del lavoro. Secondo questa teoria, quindi, è l’impiego nel lavoro domestico che riduce la possibilità di accumulare esperienze e qualificazioni necessarie per avere successo nel mercato del lavoro e di avanzare nella sfera professionale (Odith; 2007).

Considerare il genere come la base per le relazioni tra le persone nel contesto del mondo del lavoro non solo riproduce strutture esistenti di segregazione sessuale e di disuguaglianza di genere, ma le proietta anche nel futuro. Continuando a modellare le relazioni sociali verso posizioni differenti e ineguali nel mondo del lavoro, la concezione che definisce il genere come uno stato di

⁵ La teoria del capitale umano è un’ estensione moderna della spiegazione di Adam Smith dei differenziali di salario, dovuti dai cosiddetti (s)vantaggi tra i diversi impieghi.

disuguaglianza continua a costruire una realtà materiale fondamentale che sostiene queste convinzioni (Ridgeway; 2011).

2 Concetto di “*work-life balance*”

2.1 Significato e teorie

L'aumento del numero di famiglie con entrambi i partner lavoratori ha reso i vecchi modelli di coordinazione tra vita lavorativa e familiare inappropriati per gran parte della forza lavoro. In questo modo, la divisione dei compiti tra i partner nell'organizzazione del lavoro e della famiglia non è più un'opzione; le donne si trovano sempre più nella situazione di districarsi tra entrambi i ruoli, e le richieste in aumento provenienti dal mondo del lavoro limitano la loro performance all'interno della famiglia. Gli uomini, invece, sono sempre più coinvolti nelle famiglie e le loro priorità si stanno allontanando dal mondo del lavoro (Pleck; 1985 in Duxbury, Higgins; 1991:60). Queste tendenze portano a un innalzamento dei livelli di *work-family conflict* in quanto sempre più donne e uomini cercano di trovare un equilibrio adatto tra i due (Duxbury, Higgins; 1991).

Sebbene abbia i suoi lati positivi il fatto di occupare ruoli multipli, influenzando sugli individui con benefici psicologici, come prestigio, gratificazione dell'ego e un aumento dell'autostima (Sieber; 1974), ci sono anche dei lati negativi relativi ad un *role accumulation*, ossia un accumulo di più ruoli da gestire che può causare problemi per la salute (stress, disagi psicologici e fisici) (Williams, Allinger; 1994, Parasuraman, Simmers; 2001). Non si tratta di un problema che affrontano solo i singoli individui, ma questo conflitto ricade anche sulle organizzazioni, in quanto va a influire a sua volta anche sul rendimento al lavoro, causando un abbassamento della produttività, aumento dei ritardi, assenteismo, ricambio dei dipendenti e altro (Greenhaus, Beutell; 1985, Duxbury, Higgins; 1991).

Dagli anni Sessanta in poi sono proliferati gli studi sui legami tra lavoro e ruoli familiari, e originariamente, riguardavano principalmente le donne e lo stress causato dal lavoro e dalla famiglia (Gregory, Milner; 2009).

Ovviamente non si tratta solo di un problema femminile, bensì è un tema molto più complesso e ampio che coinvolge anche gli uomini. Emerge la necessità di evitare una “femminilizzazione” del problema: trattare la questione come esclusiva delle donne rischia di diventare controproducente, di non consentire un'effettiva equità di genere e anche di non far comprendere la portata reale del problema. La conciliazione tra vita e lavoro andrebbe considerata, invece, una questione di famiglia, vale a dire una questione che riguarda ciascun individuo nella trama di relazioni in cui è inserito, sia in ambito familiare, sia nel più complesso ambito societario (Rossi, Mazzucchelli; 2009).

Nel corso degli anni sono emersi diversi concetti, come *work-family conflict* (conflitto) o *work-family interference* (interferenza), *work-family accommodation* (adattamento), *work-family compensation* (compensazione), *work-family segmentation* (segmentazione), *work-family enrichment* (arricchimento), *work-family expansion* (espansione, sviluppo) e *work-family balance* (bilanciamento, equilibrio). Quest'ultimo concetto ha preceduto il concetto ora in uso del *work-life balance*: sostituendo il termine *family* (famiglia) con *life* (vita) si estende il concetto, non ci si concentra più solo sul binomio lavoro-famiglia (ristretto a famiglie con figli), ma si amplia, andando a trattare il binomio lavoro e non-lavoro, tra cui rientra naturalmente la famiglia ma anche il tempo libero, gli hobby eccetera (Haar, Spell; 2003).

Un equilibrio tra vita e lavoro è considerato dalla maggior parte dei ricercatori molto importante per il benessere psicologico dell'individuo e un senso di armonia, autostima e soddisfazione nella vita possono essere ritenuti come degli indicatori di un equilibrio di successo tra ruoli familiari e lavorativi (Clark, 2000, Clarke et al. 2004, Marks, MacDermid, 1996).

All'interno della letteratura, ci si è concentrati soprattutto sul *work-life conflict* e possiamo individuare sei principali contributi di ricerca che hanno approfondito lo studio dei meccanismi che legano il lavoro e la famiglia.

Il primo contributo si riferisce al modello della *spillover theory*: una teoria utilizzata nella ricerca psicologica che esamina l'impatto del dominio lavorativo sul dominio familiare, e di conseguenza, anche il passaggio di emozioni legate al lavoro tra il lavoratore e il partner o, in generale, i familiari. Afferma che i valori, i comportamenti e le emozioni che emergono all'interno dell'ambiente lavorativo, influenzano e si riversano anche nella sfera privata, creando una relazione diretta tra lavoro e famiglia. Ciò può avvenire anche nel senso contrario, ossia, anche le esperienze ottenute nel dominio familiare possono avere effetti sul dominio lavorativo (Kirrane, Buckley; 2004). Questi processi ripetitivi possono avere sia conseguenze negative che positive: lo *spillover* positivo si riferisce al fatto che il raggiungimento della soddisfazione potrebbe portare gli stessi effetti anche nell'altro dominio. Lo *spillover* negativo, invece, si riferisce al fatto che le difficoltà, le tensioni e la depressione legate ad un dominio possono influire allo stesso modo anche sull'altro dominio (Staines; 1980, Evans e Bartolome; 1986, Zu; 2009).

Il secondo contributo, *compensation theory* (Staines; 1980), ipotizza l'esistenza di una relazione inversa tra lavoro e famiglia, tale per cui le esperienze lavorative e non-lavorative tendono ad essere opposte. Afferma, inoltre, che gli individui investono in modo diverso nei due ambiti, in modo tale che quello che viene offerto da uno compensa ciò che manca nell'altro: gli insuccessi e i malumori che emergono in un ambito della propria vita vengono compensati con un maggiore coinvolgimento nell'altro (Evans and Bartolome, 1986).

La terza teoria, *segmentation theory* (Burke e Greenglass; 1987 in Maddaloni; 2008, Lambert; 1990), sottolinea la separazione tra la sfera lavorativa e familiare: si tratta di ambiti separati e distinti che non si influenzano in alcun modo. Gli individui separano ermeticamente i diversi ambiti, allontanando i pensieri, le emozioni ed i comportamenti legati ad un ruolo mentre sono coinvolti nell'altro.

Il quarto modello, *instrumental theory*, afferma che un ambito (il lavoro) rappresenta solo uno strumento per il conseguimento di risultati nell'altro (la famiglia): il lavoro perde qualsiasi forma di soddisfazione e gratificazione personale e diventa un'attività finalizzata esclusivamente a fornire le risorse economiche necessarie per garantire una vita tranquilla e soddisfacente, di buona qualità. Infatti, il lavoratore strumentale è colui che cerca di massimizzare le entrate, anche al prezzo di svolgere un lavoro di routine e lunghe ore di lavoro, per permettersi di ottenere una casa o una macchina per la famiglia (Evans e Bartolome; 1986).

La quinta teoria fa riferimento alla *conflict theory* (Greenhaus e Beutell; 1985; Greenhaus e Parasuram, 1986). Si suppone che la soddisfazione e il successo in un ambito non possa avvenire senza la richiesta di sacrifici nell'altro: i due contesti sarebbero incompatibili in quanto connotati da richieste distinte ed entrerebbero di conseguenza in conflitto (Evans, Bartolome, 1986; Greenhaus, Beutell, 1985; Greenhaus, Parasuraman, 1986); da ciò deriverebbero fatica e stress, per la persona, nel gestire una multipla appartenenza e differenti domande di ruolo.

Sulla base di questa definizione, Greenhaus e Beutell definirono il *work-family conflict* come “*a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect*”, ossia è quel conflitto tra i ruoli dove le pressioni dei domini del lavoro e della famiglia sono in opposizione e in un certo senso incompatibili (Greenhaus, Beutell; 1985: 76-88). Esistono tre forme di conflitto: *time-based conflict*, *strain-based conflict* e *behaviour-based conflict* (Greenhaus, Beutell; 1985).

Il *time-based conflict* dipende dal fatto che il tempo, essendo limitato, se viene assorbito completamente da un ruolo, rende difficile l'assolvimento dei compiti e delle responsabilità dell'altro. Può prendere forma in due modi: in un eccessivo impiego di tempo nello svolgimento di un ruolo, che rende fisicamente impossibile lo svolgimento dell'altro, e nella percezione di non avere tempo sufficiente a disposizione, che rende psicologicamente difficile lo svolgimento di entrambi. Possiamo distinguere tra fonti di conflitto legate al lavoro e fonti di conflitto legate alla famiglia: nel primo caso, secondo gli studi effettuati si è notato che il numero di ore lavorative settimanali, la presenza di ore straordinarie, di turni di lavoro irregolari e di schemi lavorativi inflessibili siano strettamente correlate con il conflitto lavoro-famiglia. Nel secondo caso, dai risultati ottenuti da varie analisi, si è visto che sperimentano un conflitto maggiore le persone

sposate, rispetto a perone non sposate, coppie di genitori, a differenza di coppie senza figli poiché la cura dei bambini richiede maggiori sforzi e fatiche. Inoltre, si è rilevato che genitori con figli più piccoli, richiedendo maggior tempo da parte dei genitori, sperimentavano un conflitto superiore di genitori con figli più grandi. Ancora, Beutell e Greenhaus (1982) hanno riscontrato che all'interno di famiglie dove il marito è altamente coinvolto nella propria carriera, e quindi impossibilitato a dedicare parte del suo tempo nello svolgimento di lavori domestici o di cura dei bambini, le donne riscontrano un'alta percentuale di conflitto (Beutell, Greenhaus; 1982:100, 108). Infatti, è stato riportato che il livello di *work-family conflict* è direttamente collegato al numero di ore lavorative del marito. Un'altra differenza è riscontrabile tra donne sposate che lavorano part-time o full-time: le donne che lavorano part-time, lavorando fuori casa ma essendo anche casalinghe a tempo pieno, hanno più probabilità di avvertire un conflitto legato alla casa (Greenhaus, Beutell; 1985).

Lo *strain-based conflict* si verifica quando lo stress, la fatica e la tensione che scaturiscono in un ruolo, influenzano negativamente le performance nell'altro (Pleck et al.; 1980 in Greenhaus, Beutell; 1985:80). I ruoli sono incompatibili nel senso che lo stress provocato da un ruolo rende difficile adempiere le richieste dell'altro. Come osservato da Bartolome e Evans (1980), riferendosi al "*negative emotional spillover*" dal lavoro verso il non-lavoro, certi eventi stressanti al lavoro causano fatica, tensione, preoccupazioni o frustrazione che rendono difficile perseguire una vita personale soddisfacente (Bartolome, Evans; 1980). Ci sono anche *strain-based conflicts* provenienti dalla famiglia: donne, le cui preferenze lavorative differiscono da quelle dei mariti sperimentano dei conflitti intensi nei ruoli familiari e non (Beutell, Greenhaus; 1982). In aggiunta, disaccordi tra moglie e marito riguardo i ruoli familiari o riguardo il livello di impiego delle moglie possono contribuire ad un aumento delle tensioni familiari. Ancora, si nota la presenza di conflitti non solo per l'insorgere di stress o tensioni legati al mondo del lavoro o della famiglia, ma anche per una mancanza di sostegno nell'unità familiare (Greenhaus, Beutell; 1985).

Infine, il *behaviour-based conflict* si manifesta quando c'è incompatibilità tra i comportamenti richiesti in un ruolo e quelli attesi nell'altro. È la situazione che si verifica quando un individuo è portato ad assumere certi comportamenti in un ruolo che sono opposti a quelli che ci si aspetta dall'altro ruolo. Se si è incapaci di modificare i comportamenti a seconda del contesto in cui ci si trova, si sperimenteranno alti livelli di questo tipo di conflitto (Greenhaus, Beutell; 1985).

Tradizionalmente la letteratura ha considerato il *work-life conflict* come un costrutto unidirezionale (Carlson et al; 2000), tuttavia nel corso degli ultimi anni, a seguito dei cambiamenti avvenuti all'interno dei ruoli familiari e della partecipazione nel mondo del lavoro, è emerso un ampio filone di ricerca che ha iniziato a considerare separatamente il *work-family conflict* e il *family-work conflict*, definendoli come forme distinte di uno stesso conflitto (Carlson et al.; 2000,

Frone et al.: 1992). È un conflitto da considerarsi bi-direzionale, poiché il lavoro può interferire con la famiglia (work-to-family conflict WFC) e, viceversa, la famiglia può interferire con il lavoro (family-to-work conflict FWC) (Frone, Russell, Cooper; 1992, Van Daalen, Willemssen, Sanders; 2006).

Come osservato da molti studiosi, la letteratura sul tema lavoro e famiglia è stata dominata principalmente dalla prospettiva del “conflitto” (Greenhaus, Parasuraman; 1999 in Greenhaus, Powell; 2006:72). Negli ultimi anni, invece, si è cercato di sottolineare più l’aspetto positivo di equilibrio tra i ruoli familiari e lavorativi (Rantanen, Kinnunen, Mauno, Tilleman; 2011). Il *work-life balance* viene definito come “soddisfazione e buon funzionamento al lavoro e a casa, con un minimo di conflitto di ruolo” (Clark; 2000:751), “equilibrio o senso di mantenimento complessivo di armonia nella vita” (Clarke, Koch, Hill; 2004:121) e come “una valutazione globale secondo cui le risorse del lavoro e della famiglia sono sufficienti ad incontrare le richieste dell’uno e dell’altro ambito, in modo tale che la partecipazione risulti effettiva in entrambi i domini” (Voydanoff; 2005:825).

Inoltre, inizialmente era prettamente ristretto all’interno della sfera familiare, successivamente invece si è allargato fino a comprendere non solo l’aspetto familiare ma anche altri aspetti che rientrano nel percorso di vita di un individuo (tempo libero, hobby eccetera), trasformandosi in *work-life balance*. Si è deciso di sostituire il termine “*family*” con “*life*” in quanto, la famiglia è solo un aspetto della vita e soffermarsi solo sulle responsabilità familiari significava escludere automaticamente le coppie di non-genitori, risultando un concetto iniquo (Haar, Spell; 2003).

Tra le teorie più recenti, sta prendendo piede una prospettiva di integrazione, non esclusivamente di equilibrio, tra lavoro e famiglia. Secondo alcuni autori, l’equilibrio è necessario quando si parla di opposti, mentre lavoro e famiglia dovrebbero costituire un sistema ben integrato. L’integrazione permetterebbe a entrambi i generi di arrivare a esprimere il proprio potenziale e trovare soddisfazione sia sul lavoro che nella vita personale (Kreitner, Kinicki; 2004). Questa prospettiva concepisce il lavoro e la famiglia come due ambiti talmente intrecciati e interconnessi tra di loro che è praticamente impossibile considerare uno separato dall’altro (Eagle, Miles, Icenogle; 1997).

Anche Greenhaus e Powell (2006) si avvicinano a questa nuova prospettiva, non più di equilibrio tra lavoro e famiglia, che sottolinea la separazione tra le due sfere, ma di “arricchimento”. Il *work-family enrichment* viene definito come “*the extent to which experiences in one role improve the*

quality of life in the other role”⁶ e dove il lavoro e la famiglia si configurano non più come nemici, bensì come degli alleati (Greenhaus, Powell; 2006).

Per approfondire alcuni aspetti della relazione tra l'ambiente del lavoro e della famiglia, mi sono basata sulla teoria del conflitto tra le due sfere, la teoria utilizzata dalla maggior parte degli studiosi per sottolineare gli effetti (negativi) che provoca sugli individui. Mi sono soffermata, in particolare, su tre punti che si collegano al conflitto tra lavoro e famiglia: sulla questione del genere, poiché come sottolineato da diversi ricercatori, spesso la percezione del conflitto tra lavoro e famiglia risulta differente tra gli uomini e le donne a causa di stereotipi di genere tutt'ora presenti; sulla questione di come il conflitto venga percepito all'interno dell'azienda e delle conseguenze che ha sui lavoratori e infine sui supporti sociali che cercano di arginare e migliorare il conflitto.

2.2 Work-family conflict e genere

All'interno del dibattito sul *work-family conflict*, il ruolo che svolge il genere come moderatore di relazioni di conflitto-stress è di notevole importanza e non è da sottovalutare (Duxbury, Higgins; 1991). Probabilmente la ragione più convincente alla nascita del *work-family conflict* come un argomento di ricerca è data dai significativi cambiamenti nelle concezioni sociali di genere, nei ruoli genitoriali e nell'identità lavorativa (Eagle, Miles, Icenogle; 1997). Gli studi in cui si esplorano le differenze di genere all'interno del *work-family conflict* sono pochi e spesso contraddittori.

Tradizionalmente, ci si aspetta che la relazione tra ruoli al lavoro e in famiglia differisca tra uomini e donne. Secondo Pleck (1977) i ruoli legati al dominio lavorativo si intromettono più facilmente nel dominio familiare per gli uomini, mentre per le donne sono i ruoli familiari che interferiscono maggiormente con il dominio del lavoro. Di conseguenza, gli uomini sono più soggetti a sperimentare WFC e le donne più predisposte a sperimentare FWC. La principale differenza legata al genere è, per Pleck, l'esistenza di una percezione asimmetrica dell'interferenza del lavoro sulla famiglia e viceversa (Pleck; 1977).

Anche secondo Parasuraman e Simmers (2001) la natura del luogo di lavoro e le normative che lo regolano, le aspettative e le convinzioni basate sul genere potrebbero implicare delle differenze nelle caratteristiche e nelle pressioni dei ruoli assunti al lavoro e in famiglia da uomini e donne. In particolare, uomini e donne si differenziano in base all'ammontare di tempo ed energia che è richiesto dal ruolo lavorativo e familiare e ritengono che gli uomini, conformandosi allo

⁶ Jeffrey H. GREENHAUS, Gary N. POWELL, “When Work and Family are Allies: a Theory of Work-Family Enrichment”, *The Academy of Management Review*, 31, 1, 2006, p. 73.

stereotipo di *breadwinner*, mostrino maggiore coinvolgimento psico-fisico nell'attività lavorativa, mentre le donne, secondo lo stereotipo di *homemaker*, manifestano un maggior coinvolgimento nell'attività e nella vita familiare (Parasuraman, Simmers; 2001).

In seguito all'industrializzazione, nelle società moderne tra la sfera lavorativa e quella familiare esisteva una separazione abbastanza netta e decisa, mentre oggi tali sfere sono diventate talmente interconnesse che è praticamente impossibile considerarle separate ed è possibile riscontrare delle interferenze reciproche tra le responsabilità lavorative sulle responsabilità familiari e viceversa (Eagle, Miles, Icenogles; 1997).

Oggiogiorno, considerando che la maggior parte di uomini e donne combina le responsabilità domestiche e lavorative, ci si dovrebbe aspettare un conflitto eguale tra uomini e donne sia per il WFC che per il FWC. Le posizioni a riguardo sono molto varie: solo alcuni studi hanno supportato questa affermazione (Eagle, Miles, Icenogle; 1997, Frone, Russell, Cooper; 1992, Kinnunen, Geurts, Mauno; 2004). Una possibile spiegazione alla mancanza di differenze di genere tra le esperienze di un conflitto *work-family* bi-direzionale è data da una maggiore, reciproca complicità tra la coppia (Eagle, Miles, Icenogle; 1997). Similmente, Pleck (1989) sostiene addirittura che a causa di una sempre più graduale presenza e impegno degli uomini nei lavori domestici, la probabilità che siano uomini che presentino anch'essi la stessa sorta di conflitto che hanno sopportato le donne per molto tempo, è molto elevata. Dello stesso parere anche Wohl (1989), secondo cui, i comportamenti degli uomini riguardo le questioni lavorative e familiari si stanno avvicinando a quelli delle donne e questa somiglianza comporta una riduzione delle differenze di genere (Pleck; 1989 in Eagle, Miles, Icenogle; 1997:181, Wohl; 1989 in Eagle, Miles, Icenogle; 1997:181).

La maggior parte degli studi, invece, ha dimostrato che l'esperienza di WFC e FWC tra uomini e donne è diversa. Alcuni hanno dimostrato che sono le donne a riportare un maggior WFC rispetto agli uomini (Duxbury, Higgins, Lee; 1994 in Van Daalen et al.; 2006:463), mentre secondo altri le donne riportano sia il WFC che il FWC più degli uomini (Williams, Allinger; 1994). Le donne lavoratrici presentano degli stress maggiori sia al lavoro che in famiglia rispetto agli uomini e hanno meno opportunità all'interno del giorno di riposarsi dal lavoro e dai compiti familiari in quanto alle donne sono socialmente legate le responsabilità domestiche (Williams, Allinger; 1994). Ancora, altri come Behson (2002), in linea con Pleck (1977), affermano che le donne provano più FWC rispetto agli uomini (Van Daalen, Willemsen, Sanders; 2006).

Come precedentemente indicato, esistono varie teorie riguardo l'esistenza di differenze di genere nei conflitti WFC e FWC che presentano in modo differente le tipologie di conflitto tra uomini e donni lavoratori.

2.3 *Work-family conflict* e conseguenze sul lavoro

Il *work-family conflict* è diventato un tema studiato nella letteratura sulle attitudini e i comportamenti organizzativi; infatti, molte ricerche hanno dimostrato che il WFC influenza sia le attitudini che i comportamenti organizzativi dei lavoratori, come la soddisfazione lavorativa, l'impegno verso l'organizzazione e il coinvolgimento lavorativo (Duxbury, Higgins; 1991, Frone et al.; 1992, Kreitner, Kinicki; 2004, O'Driscoll et al.; 1992, Parasuraman et al.; 1989).

Per attitudini si intendono le reazioni positive o negative nei riguardi di qualcosa; si collocano ad un livello precedente rispetto ai comportamenti e si riflettono attraverso le intenzioni (Ajzen; 1991). La distinzione tra attitudini e comportamenti organizzativi ha notevoli implicazioni manageriali, poiché obbliga i manager che vogliono promuovere specifici comportamenti (riduzione assenteismo, *turnover*) ad investire su elementi e politiche che non sono direttamente legati ad esso (cultura, politiche sociali), ma che si riflettono sugli atteggiamenti dei lavoratori (Kreitner, Kinicki; 2004).

La soddisfazione lavorativa (*job satisfaction*)

Per "soddisfazione lavorativa" si intende la risposta emotiva o affettiva di una persona nei confronti dei vari aspetti del lavoro. Ciò implica che non si tratta di un concetto univoco, infatti una persona può essere soddisfatta di alcuni aspetti del proprio lavoro e allo stesso tempo, completamente insoddisfatta di altri (Kreitner, Kinicki, 2004).

Sempre secondo quanto analizzato da Kreitner e Kinicki (2004), esistono cinque tipi di modelli che descrivono la soddisfazione sul lavoro e ognuno privilegia cause diverse: il soddisfacimento dei bisogni, le discrepanze, la realizzazione dei valori, l'equità e la componente genetica/di predisposizione.

La soddisfazione lavorativa è legata a quanto le caratteristiche di un lavoro permettono all'individuo il soddisfacimento dei propri bisogni; per esempio, nel caso in cui un datore di lavoro non tenga in considerazione le necessità familiari di un dipendente, ciò può influenzare sia la soddisfazione lavorativa che il *turnover* ad esso connesso.

Un'altra causa che incide sulla soddisfazione lavorativa è data dalle aspettative realizzate, ossia la differenza tra ciò che una persona si aspettava di ottenere con un lavoro e ciò che effettivamente riceve. La persona sarà soddisfatta nel caso in cui i risultati ottenuti saranno uguali o superiori alle sue aspettative, mentre sarà insoddisfatta se le sue aspettative erano superiori a quanto ricevuto.

La soddisfazione è anche legata alla realizzazione di valori personali nel lavoro, ossia le convinzioni dell'individuo secondo cui un determinato modo di fare è preferibile. Per esaminare come i valori degli individui influiscano sul *work-family conflict* sono stati proposti da Carlson e Kacmar (2000) diversi approcci. Un primo tentativo indicato è quello di determinare quanto il lavoro o la famiglia sia centrale nella propria vita: la centralità posta su un ruolo piuttosto che su un altro potrebbe avere un impatto sulle decisioni e scelte prese e se queste si focalizzassero più su un dominio potrebbe verificarsi un conflitto (Carlson, Kacmar; 2000: 1035). Un altro modo in cui l'espressione di valori è stata studiata è attraverso la priorità che si dà ai diversi ruoli; i ruoli in cui gli individui si identificano riflettono le loro priorità, e rappresentano un riflesso dei valori che possiedono (Carlson, Kacmar; 2000: 1036). Un terzo modo attraverso cui i valori di un individuo possono essere esaminati è la prospettiva dell'importanza: l'espressione del valore è data dall'importanza che un individuo attribuisce a un determinato ruolo (Carlson, Kacmar; 2000: 1036). Effettivamente, come indicato dai risultati dello studio effettuato da Carlson, Kacmar (2000), i valori che gli individui attribuiscono ai ruoli di vita fanno la differenza nel modo in cui essi vivono il conflitto tra lavoro e famiglia; in particolare, le fonti, i livelli e gli esiti del conflitto risultavano differenti in base a quanto gli individui ritenevano centrale e importante il proprio lavoro (Carlson, Kacmar; 2000).

Un altro fattore legato alla soddisfazione lavorativa è l'equità con cui un individuo si sente trattato sul lavoro. Un individuo si sentirà soddisfatto dei suoi risultati sul lavoro se questi saranno giudicati in modo equo in relazione a quelli dei colleghi.

Infine, è possibile notare che alcune persone appaiono sempre soddisfatte, mentre altre sembrano sempre insoddisfatte; ciò si basa sulla convinzione che la soddisfazione sul lavoro sia in parte funzione di tratti personali e fattori genetici (Judge, Larsen; 2001 in Kreitner, Kinicki; 2004: 196).

Le implicazioni e le conseguenze della soddisfazione lavorativa sono di grande importanza a livello manageriale in quanto possono offrire ai manager degli spunti di progettazione organizzativa e di comportamenti per migliorare la situazione lavorativa dei propri dipendenti. Tra le conseguenze principali per una insoddisfazione lavorativa ritroviamo l'assenteismo, il pensiero di abbandono del lavoro, il *turnover* e lo stress percepito (Kreitner, Kinicki; 2004).

Impegno verso l'organizzazione (*organizational commitment*)

Il *commitment* organizzativo esprime il grado di coinvolgimento di un individuo verso la propria organizzazione; indica quanto un individuo si identifica con la propria azienda e quanto si impegna per raggiungerne gli obiettivi. Le aziende utilizzano metodi diversi per favorire la

dedizione dei collaboratori; alcune sono convinte di poterne comprare la lealtà, altre puntano piuttosto a un approccio a lungo termine e basato sulla valorizzazione delle risorse umane (concedendo permessi pagati, premi, contributi alle spese eccetera) (Kreitner, Kinicki, 2004). Meyer e Allen (1991) descrivono il *commitment* come un costrutto multidimensionale composto da tre componenti: il *commitment* affettivo, che si riferisce al legame emotivo che si crea tra l'individuo e l'organizzazione; il *commitment* continuativo, che esprime la propensione dell'individuo a rimanere all'interno dell'organizzazione; ed infine il *commitment* normativo, che esprime l'obbligo morale che lega il lavoratore all'organizzazione.

Coinvolgimento lavorativo

Paullay, Allinger, Stone-Romero (1994) definiscono il coinvolgimento lavorativo come "*the degree to which one is cognitively preoccupied with, engaged in, and concerned with one's present job*" (Paullay, Allinger, Stone-Romero; 1994:225). Questo atteggiamento nei confronti del lavoro si manifesta nel grado di concentrazione dei lavoratori sui loro compiti. Il coinvolgimento lavorativo è positivamente correlato con la soddisfazione lavorativa, il *commitment* organizzativo e la motivazione intrinseca.

Tra i tre comportamenti organizzativi analizzati, è stato riscontrato un altro livello di *work-family conflict* soprattutto nella soddisfazione lavorativa. Diversi ricercatori hanno affermato la correlazione negativa tra WFC e *job satisfaction*; Carlsons e Kacmar (2000) confermano l'esistenza di una correlazione negativa individuando nei valori e nelle caratteristiche personali (coinvolgimento lavorativo e/o familiare) alcuni fattori di possibile mediazione. Anche Parasuraman e Simmers (2001) confermano la correlazione negativa, tuttavia affermano che specifiche caratteristiche della mansione lavorativa (autonomia, flessibilità) influenzano questa correlazione; Netemeyer et al. (1996), oltre a confermare la correlazione negativa tra WFC e soddisfazione lavorativa, affermano che esiste una relazione negativa anche tra FWC e soddisfazione lavorativa (Maddaloni; 2008).

2.4 Work-family conflict e supporti sociali

Secondo alcune ricerche, uno dei modi per ridurre il *work-family conflict* percepito di un individuo può essere lo sviluppo di adeguati supporti sociali che agiscono nel mondo del lavoro o in famiglia. Il supporto sociale comprende degli scambi di risorse che avvengono almeno tra due persone, con lo scopo di aiutare la persona che riceve il sostegno; può trattarsi di fornire assistenza, empatia, amore, fiducia (supporto emotivo), soccorso in tempo, denaro ed energia (supporto

strumentale), informazioni riguardo un'auto-valutazione (supporto valutativo), e consigli, informazioni, suggerimenti (supporto informale) (House; 1981 in Van Daalen et al.; 2006:464).

Sono molti gli studiosi che si sono interrogati su come debba essere discusso e interpretato il ruolo svolto dai supporti sociali nei modelli di stress: Carlson e Perrewé (1999) ne indicano quattro. I primi tre modelli riprendono la teoria di Gore (1987): secondo il primo modello, il sostegno sociale può essere visto come una variabile moderatrice che interagisce con lo stress così che gli effetti dello stress vengano ridotti con elevati livelli di supporto. Nel secondo modello quando interviene un fattore di stress, la variabile del sostegno aumenta, e quindi i sintomi dello stress diminuiscono; il terzo indica che il sostegno sociale può avere una funzione protettiva precedente ad un'esperienza stressante (Gore; 1987 in Carlson, Perrewé; 1999:516-519). Infine, come indicato da Cohen e Wills (1985) il sostegno sociale può semplicemente ridurre la tensione direttamente senza avere effetti su altre variabili di fattori di stress nell'esperienza. Nell'ambito delle ricerche del rapporto tra lavoro e famiglia, si è identificato il sostegno sociale come un'importante risorsa che può ridurre gli effetti negativi dei fattori di stress (Gore; 1987 in Carlson, Perrewé; 1999:514, Thomas, Gangster; 1995 in Carlson, Perrewé; 1999:514).

Si può ricevere un supporto sociale da fonti legate al lavoro oppure da fonti non legate al lavoro, quindi come indicato da Carlson e Perrewé (1999) sarebbe meglio affrontare gli argomenti separatamente.

2.4.1 Supporti nella sfera lavorativa

In base al tipo di azienda (piccola o grande), e al tipo di personale impiegato (professionisti o impiegati base), le politiche legate al *work-family conflict* variano, facendo diminuire o aumentare il conflitto. Dagli studi effettuati in aziende statunitensi, Galinsky e Bond (1998) trovarono che le dimensioni di un'azienda incidevano sul tipo e sull'entità delle politiche offerte per un equilibrio tra lavoro e famiglia. Le società più grandi (con oltre 1000 dipendenti) erano più disponibili a offrire opzioni di lavoro flessibile e congedi parentali più lunghi e retribuiti (Galinsky, Bond; 1998 in Yasbek; 2004:9). Al contrario, in piccole-medie aziende, sono state riscontrate politiche sociali più statiche e formali in quanto per questo tipo di aziende i costi per tali servizi appaiono più elevati. Trattandosi di piccoli ambienti, però, le relazioni tra i dipendenti e i superiori sono molto più informali, basati sulla fiducia reciproca, e solitamente per le concessioni di politiche di supporto si cerca di venirsi incontro. Inoltre, è attestato che in aziende dove ci sono più lavoratori professionisti, essendo molto scarsi, difficile da attrarre, più validi e più costosi da reclutare e trattenere rispetto

agli impiegati base, le aziende tendono ad applicare maggiori politiche di *work-life balance* (Yasbek; 2004).

Il supporto sociale all'interno del dominio del lavoro può venire da diverse fonti e tra le iniziative che potrebbero favorire un equilibrio tra lavoro e famiglia, essendo associate negativamente con il *work-family conflict*, si possono ritrovare quelle di tipo formale e quelle di tipo informale.

Nelle pratiche organizzative formali ritroviamo benefici e programmi concessi al dipendente, quali la flessibilità dell'orario di lavoro, il congedo parentale, opzioni di lavoro part-time, il *job-sharing* (lavoro ripartito), il telelavoro e gruppi di sostegno per genitori lavoratori (Thompson, Beauvais, Lyness; 1999). Oggigiorno, con l'aumento di tecnologia digitale portatile che facilita il lavoro rendendo possibile lavorare in qualsiasi momento e ovunque, i confini tra lavoro e famiglia si stanno sempre più confondendo, dato che sempre più dipendenti organizzano il proprio lavoro da sé tramite una flessibilità informale che viene concessa loro dalle aziende (rispondono a mail, chiamate personali al lavoro e lavorano durante il tempo libero dei fine settimana e delle vacanze) (Kossek, Lautsch; 2012).

Tra le varie politiche proposte dalle aziende, la flessibilità d'orario e i benefici a favore della cura della famiglia sono le due opzioni che rappresentano i programmi prevalentemente usufruiti. Apparentemente, l'orario di lavoro flessibile e la possibilità di lavorare secondo dei ritmi individuali sono indicati come le opzioni offerte più apprezzate dai lavoratori (Anderson, Coffey, Byerly; 2000). La flessibilità oraria non solo è valutata positivamente dagli impiegati ma anche dall'azienda in quanto ha effetti positivi sulla produttività, riduce l'assenteismo e, rendendo i lavoratori più soddisfatti e appagati, li invoglia a lavorare meglio (Baltes, Briggs, Huff, Wright, Neuman; 1999). In aggiunta, iniziative che propongono tipi di impiego alternativi agli accordi tradizionali di lavoro a tempo pieno, orario e luogo di lavoro fisso permettono ai lavoratori di avere più sotto controllo sia le questioni legate al lavoro sia quelle legate alla famiglia e aiutano a ridurre il livello di *work-family conflict* (Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz, Beutell; 1989, Parasuraman, Purohit, Godshalk, Beutell; 1996).

Nonostante le affermazioni di Thomas e Ganster (1995), secondo cui questi benefici possono ridurre lo stress associato con il bilanciamento di ruoli multipli, ci sono anche delle evidenze che denotano uno scarso utilizzo di tali benefici (Thomas, Ganster; 1995 in Thompson et al.; 1999:393). Per esempio, in alcuni casi accade che nonostante gli imprenditori abbiano inserito delle politiche aziendali a favore della famiglia, questi potrebbero invogliare i loro impiegati a non adottarle, rifiutandosi di concedergliele oppure applicando le politiche irregolarmente. Di conseguenza, sono stati rilevati casi in cui alcuni lavoratori si sentivano riluttanti a partecipare ai

programmi a favore di un *work-family balance* poiché temevano che la loro carriera potesse risentirne (Morris; 1997). Ancora, dato che in alcune culture organizzative il fatto di spendere molte ore a lavoro è interpretato come un segno dei contributi e della devozione alla carriera del dipendente (Perlow; 1995, Starrels; 1992), molti lavoratori non sono invogliati a prendersi delle ore o a ridurre l'orario di lavoro per occuparsi delle responsabilità familiari. Infatti, come dimostrano altri studi, una promozione manageriale è spesso associata a lunghe ore lavorative (Judge, Cable, Boudreau, Bretz; 1995) e l'utilizzo di congedi o permessi legati a questioni familiari sono negativamente correlati a classificazioni delle performance lavorative, promozioni e aumento del salario per le donne manager (Judiesch, Lyness; 1999).

Nelle pratiche organizzative informali, invece, rientrano i sostegni provenienti dai colleghi o anche dai superiori, i quali adottando una certa sensibilità verso la situazione dei dipendenti possono aiutare a creare un ambiente lavorativo più positivo. I superiori svolgono un ruolo chiave nell'efficacia delle politiche e i programmi per il *work-family balance* perché possono incoraggiare o meno i dipendenti a parteciparvi o perché possono rinforzare le norme culturali che danneggiano gli sforzi dei dipendenti di conciliare la vita familiare e quella lavorativa (Perlow; 1995, Starrels; 1992, Thompson et al.; 1992). Essi, sostenendo i propri lavoratori fanno sì che la situazione lavorativa sia meno stressante, per esempio facendoli sfogare riguardo ai problemi legati alla famiglia ed essendo più flessibili in caso di emergenze (Roskies, Lazarus; 1980 in Carlson, Perrewe; 1999:514-515).

2.4.2 Supporti nella sfera non-lavorativa

Anche nella sfera non-lavorativa un sostegno sociale favorirebbe un minor conflitto tra lavoro e famiglia, e generalmente, nelle società euroamericane ma non solo, ciò avviene con il sostegno proveniente dalla famiglia e dal partner. Nello specifico, una buona e aperta relazione tra coniugi fa sì che lo stress tra la coppia sia inferiore (Roskies, Lazarus; 1980 in Carlson, Perrewe; 1999:515) e solitamente sono gli uomini che ricevono un supporto maggiore dalla partner, piuttosto che viceversa (Reevy, Maslach; 2001, Vaux; 1985), mentre le donne ricevono un sostegno principalmente da parenti e amici (Joplin, Nelson, Quick; 1999). Altri studi hanno sottolineato anche che nel caso in cui il marito sostenga l'impiego della moglie, ciò porterebbe ad una riduzione del conflitto per lei (Berkowitz, Perkins; 1984, Beutell, Greenhaus; 1982). Come indicato per il dominio lavorativo, così anche nel dominio familiare, Carlson e Perrewe (1999) indicano che i supporti sociali riducono la severità del conflitto di ruolo familiare, le richieste di tempo familiare e ambiguità del ruolo familiare che riducono il FWC.

In particolare, si è notato che sono principalmente le donne a usufruire di benefici a favore di un equilibrio tra lavoro e famiglia; gli uomini, per le spiegazioni fornite in precedenza, sono riluttanti, mentre le donne, sentendosi più vicine alle responsabilità familiari e domestiche oppure venendo considerate, secondo stereotipi di genere, come coloro che devono svolgere tale ruolo in quanto donne, sono quelle che li utilizzano maggiormente.

Sebbene gli uomini e le donne differiscano per quanto riguarda le fonti dalle quali ricevono un supporto sociale, entrambi, però, sembrano considerare le diverse forme di supporto efficaci nel ridurre il conflitto tra lavoro e famiglia (Behson; 2005, Warren, Johnson; 1995). Inoltre dagli studi effettuati si può notare che i supporti sociali riducono il conflitto sia direttamente o alterando l'impatto dei fattori di stress che conducono al conflitto, come conflitti di ruolo o ambiguità di ruolo (Van Daalen, Willemsen, Sanders; 2006).

3. Madri lavoratrici in Giappone e Italia

Trovare un equilibrio tra vita lavorativa e familiare è una sfida difficile che tutti i lavoratori affrontano, specialmente nel caso di famiglie, dove le persone si devono dividere non solo tra responsabilità lavorative ma anche tra responsabilità domestiche e familiari. Non è una sfida solo per le singole famiglie ma anche per i governi perché se i genitori non possono raggiungere la conciliazione desiderata tra lavoro e famiglia, non solo si abbassa il loro benessere ma anche lo sviluppo e la crescita economica dell'intera nazione: infatti, se i genitori devono scegliere tra guadagnare denaro lavorando e badare ai bambini, il risultato è che ci saranno sempre meno bambini e meno impiego (OECD; 2013).

Dai dati analizzati dall'OECD nel 2013, si è notato che su 36 Paesi analizzati, l'Italia occupava il tredicesimo posto, mentre il Giappone il trentaquattresimo posto (OECD; 2013).

Un fattore che influisce particolarmente su questo equilibrio è dato dai ruoli di genere che caratterizzano tuttora la società odierna, sia in famiglia che sul luogo di lavoro. Infatti, una netta differenza è stata riscontrata anche nell'indice dell'uguaglianza di genere dal Work Economic Forum del 2012, dove l'Italia occupava l'ottantesimo posto, mentre il Giappone il centunesimo posto su centotrentacinque Paesi (Hausmann, Tyson, Zahidi; 2012).

La mia ricerca, basandosi su questi dati, cerca di spiegare i motivi per cui il Giappone occupa una posizione inferiore rispetto all'Italia, nonostante molte caratteristiche socio-economiche simili, quali una simile partecipazione lavorativa femminile, simili ruoli familiari, in alcuni casi, ancora legati a visioni tradizionali dei ruoli familiari eccetera.

3.1 Giappone

3.1.1 Cambiamenti sociali

3.1.1.1 Struttura familiare e ruoli familiari in Giappone

In passato, secondo i principi confuciani, la famiglia era quel gruppo necessario per una stabilità sociale e solitamente si trattava di una famiglia allargata: composta da una coppia di genitori con uno dei figli sposati che coabitava con loro (più generazioni che vivevano insieme), dove i ruoli erano fissati in base al genere e all'anzianità (Aono, Morikawa; 2007).

Prima della rivoluzione industriale, l'attività principale su cui si fondava la famiglia era essenzialmente l'agricoltura e all'interno di quest'ambiente tutti i membri della famiglia erano coinvolti, donne comprese (Ito, Kimio, Kunishino; 2002) e anche la cura dei figli era un compito svolto da entrambi i genitori (Aono, Morikawa; 2007).

Con l'avvento della rivoluzione industriale e quindi con l'industrializzazione e l'urbanizzazione delle città agli inizi del Ventesimo secolo si sono riscontrati i primi cambiamenti sociali. Il lavoro si spostò dalle campagne alle città e, in molti casi, anche molte famiglie si trasferirono: gli uomini lavoravano nelle aziende e il loro lavoro veniva ricompensato tramite uno stipendio, le donne, invece, divennero casalinghe (専業主婦 *sengyō shufu*), una nuova figura alla quale erano attribuite le responsabilità domestiche e della cura dei membri della famiglia (Ochiai; 1997 in Aono, Morikawa; 2007:1). Le donne furono confinate all'interno della casa e la loro funzione principale a cui era attribuita una certa importanza e un grande valore, su cui era incentrato il matrimonio, era la riproduzione: dovevano dare alla luce dei figli che potessero continuare la casata (Ueno; 1994 in Kazui; 1997:487). Il loro lavoro, seppur non ricompensato con uno stipendio e svolto nell'ambito privato era comunque un lavoro: esse dovevano prendersi cura del proprio marito, il quale già stanco per il lavoro in fabbrica non poteva occuparsi della preparazione dei pasti e del bucato, e dei figli (Ito, Kimura, Kunishino; 2002), dei quali erano considerate le responsabili principali (Ochiai; 1994 in Kazui; 1997:487).

È possibile schematizzare tale situazione dei ruoli tra uomo e donna nel seguente modo:

Uomo = lavoro produttivo = lavoro pubblico = lavoro retribuito = da' valore aggiunto alla società

Donna = lavoro riproduttivo = lavoro privato = lavoro non retribuito = non da' valore aggiunto alla società (Ito, Kimura, Kunishino; 2002).

Su questi presupposti, si comprende che per le madri i figli rappresentassero tutto il loro mondo, la loro fonte di conforto e di affetto. Tenendo in considerazione tali concezioni, si può sostenere che la cura e crescita dei figli, in Giappone, siano strettamente legati al mito giapponese della maternità (母性神話, *bosei shinwa*): la maternità rappresenta lo scopo della vita di una donna, il suo 生きがい *ikigai* (ragione di vita), e in essa si identificano e si auto-definiscono (Kazui; 1997:488). Accanto a questo mito c'è anche il mito della cura fino ai tre anni d'età (三歳育神話, *san sai iku shinwa*), secondo cui un figlio che viene cresciuto dalla madre fino ai tre anni d'età instaura un legame più forte con la madre e la salute fisica e psichica del bambino ne risentirebbe in maniera positiva. Se ciò non avvenisse, ci potrebbero essere degli effetti negativi sullo sviluppo psico-fisico del bambino (Kazui; 1997:486). Anche lo psicologo Takeo Doi, nel suo testo “*Anatomia della dipendenza*” (1973) ha trattato il tema del legame tra madre e figlio in Giappone, sostenendo che si basa sul concetto di *amae*. Secondo la sua definizione, il termine *amae* indica quel bisogno da parte del bambino di quel tipo di amore, che lui chiama “amore passivo”, da parte della madre e nella relativa dipendenza da loro (Doi; 1973 in Kumigai, Kumigai; 1986:305-307).

Nonostante i vari cambiamenti avvenuti nel corso degli anni, come i movimenti femministi e i movimenti sociali per diritti uguali attraverso cui le coscienze delle donne si risvegliarono, che portarono ad un'apertura del mercato del lavoro anche per le donne, la situazione all'interno della famiglia presenta ancora caratteristiche simili al passato.

Oggi, c'è molta preoccupazione e turbamento per i cambiamenti che stanno avvenendo all'interno della famiglia; a riguardo, sono molti i ricercatori che ritengono che stia avvenendo una “disfatta della famiglia”, nel senso che la famiglia tradizionale è sempre meno diffusa, il numero di matrimoni è in costante diminuzione e avvengono sempre più tardi mentre il numero dei divorzi è in aumento e la natalità è in diminuzione (Aono, Morikawa; 2007).

L'immagine odierna della famiglia poggia le basi sull'asse della coppia e dei figli e secondo la studiosa Ochiai (1989) si basa su otto punti: forte distacco tra ambiente familiare e ambiente pubblico, relazione emotiva reciproca tra i membri della famiglia, centralità del figlio, divisione dei ruoli tra uomo (ruolo pubblico) e donna (ruolo privato), rafforzamento della collettività della famiglia, declino delle relazioni sociali, esclusione dei non-parenti e istituzione della famiglia nucleare (Ochiai; 1989 in Ito, Kimura, Kunishino; 2002: 186).

Tra questi, due in particolare sono fortemente sentiti all'interno della famiglia giapponese, ieri come oggi: la centralità del figlio e la divisione dei ruoli familiari tra uomo e donna.

I figli, infatti, sono ritenuti ancora oggi come un tesoro (子宝 *kodakara*): oltre ad essere il fine del matrimonio, sono anche coloro che lo consolidano (Aono, Morikawa; 2007) e il legame tra madre e figlio resta ancora importantissimo.

Allora come oggi (con l'approvazione di leggi che tutelano l'uguaglianza tra uomini e donne), nonostante l'incremento di donne madri che proseguono un percorso professionale, l'idea prevalente associata al ruolo delle donne continua ad essere quella di madre e moglie, sia all'interno della famiglia che nel mondo del lavoro. Questa concezione è rinforzata dal fatto che tra le lavoratrici, la maggior parte lavora part-time o comunque non è una lavoratrice regolarmente assunta. La partecipazione al lavoro femminile, tutt'ora rappresentata da una curva ad M, indica che le donne non riescono ancora a dividersi in modo eguale tra lavoro e famiglia e sono "costrette" dalle norme sociali a scegliere tra l'uno o l'altro (Aono, Morikawa; 2007).

3.1.1.2 Situazione demografica

Invecchiamento della popolazione e bassa natalità

Nel 2011 la popolazione totale in Giappone era di 127.80 milioni, al decimo posto su scala mondiale, con 259.000 milioni in meno rispetto al 2010. Dai dati provenienti dal Ministero degli Interni riguardo la popolazione, si può notare quanto sia cambiata nel corso degli anni, a causa del drammatico abbassamento della natalità e mortalità. Nel 2011 la percentuale di persone anziane (dai 65 anni in su) ha segnato un record elevatissimo, raggiungendo la quota più elevata al mondo: 29.75 milioni, costituendo circa il 23.3% della popolazione totale (MIC; 2011).

Oltre ad essere il Paese con la percentuale di anziani maggiore, il Giappone è anche il Paese con la popolazione più longeva al mondo: l'aspettativa di vita per gli uomini è di 79 anni e per le donne è di 86 anni e secondo le proiezioni per il 2060 continuerà ad alzarsi fino a raggiungere gli 84.19 anni per gli uomini e i 90.93 anni per le donne (MIC, 2011). Sebbene anche in molti altri Paesi sviluppati economicamente ci sia un simile andamento per l'invecchiamento della popolazione, in Giappone la situazione è ancora più preoccupante in quanto la velocità d'invecchiamento è molto più veloce. Dal 1970 al 2011 la popolazione anziana è più che triplicata e, secondo le proiezioni per i prossimi anni, questo effetto demografico continuerà ancora (MIC, MHLW; 2011).

Secondo alcune proiezioni svolte dal Ministero del Lavoro, della Salute e del Welfare e dal Ministro degli Interni, supponendo che non ci siano cambiamenti nell'andamento del tasso di fertilità e nel tasso di immigrazione, la popolazione totale giapponese è destinata a diminuire di circa il 40% entro il 2055 poiché rispetto al 2005 il numero delle nascite si ridurrà del 40%, la percentuale di anziani (al di sopra dei 65 anni) raddoppierà e la popolazione in età lavorativa (dai 15 ai 64 anni) si dimezzerà (Goldman Sachs Group; 2010, MIC, MHLW; 2012).

Dall'altro lato, la popolazione infantile (0-14 anni) nel 2011 ammontava a 16.71 milioni, contando circa il 13.1 % della popolazione totale, il livello più basso registrato tra i vari Paesi che hanno partecipato al sondaggio (MIC, MHLW; 2012).

Il declino del tasso di fertilità in Giappone è stato il primo a verificarsi nel periodo post-bellico e il maggiore in termini di grandezza ed è passato da 2.62 nel 1982, a 2.56 nel 2002 a 1.37 nel 2012 (MHLW; 2012), ben al di sotto del livello necessario per assicurare l'eventuale ricambio della popolazione (Rebik, Takenaka; 2006).

Effettivamente si tratta di dati allarmanti e secondo una ricerca svolta da un gruppo di ricercatori condotta dal Professore Hiroshi Yoshida del corso di specializzazione in Economia e Management dell'Università Tōhoku, se il tasso di natalità continuerà a diminuire, significa che il Giappone potrebbe non avere più bambini al di sotto dei 15 anni entro il 3011. Nel 2012 la popolazione infantile fino ai 14 anni era corrispondente a 16.6 milioni ma tuttora sta continuando a diminuire drasticamente. Per sensibilizzare e motivare l'intera popolazione a prendere molto sul serio il problema, Yoshida e il suo staff hanno sviluppato e realizzato un orologio sulla popolazione infantile visibile online⁷ che indica la percentuale della popolazione infantile in Giappone in tempo reale utilizzando un software open source. Ogni 100 secondi il numero decresce, e per sottolineare il rapido declino della natalità e per auspicare che delle soluzioni vengano adottate il più presto possibile, viene anche indicato quando tempo rimarrà prima che in Giappone resti solo un bambino (Olivier; 2012).

Cause declino fertilità

Questo recente declino della fertilità degli ultimi trent'anni, definito come seconda transizione demografica,⁸ è dovuto a una serie di cause che affronterò in modo più approfondito nei paragrafi successivi.

Soprattutto, è largamente attribuito al miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne, insieme alla rapida crescita nella realizzazione nel campo dell'educazione.

Altre possibili cause legate all'abbassamento del tasso di fertilità sono l'inadeguatezza e insufficienza dei servizi per la cura dei bambini e agli alti costi che l'educazione dei bambini richiede (CAO; 2001) che acuiscono le difficoltà percepite dalle donne nel crescere i figli.

Ancora, l'aumento costante della percentuale di divorzi è un altro fattore che rende meno attraente il matrimonio in quanto non garantisce alle donne una sicurezza a lungo termine.

⁷ Tohoku University, "Child Population Web Clock", <http://mega.econ.tohoku.ac.jp/Children/>, 24-08-2013.

⁸ La prima transizione demografica si riferisce al declino delle nascite dovuto alla nuova disponibilità di metodi contraccettivi (principalmente preservativi) e alla legalizzazione dell'aborto.

Infine, lo spostamento dell'età del matrimonio in avanti o addirittura la scelta di molte giovani donne di non sposarsi affatto ha conseguenze sul declino della fertilità (Ogawa, Retherford, Matsukura; 2006).

Matrimoni e divorzi

Il numero di matrimoni negli anni Settanta superava un milione e la percentuale raggiungeva 10 punti, in altre parole si trattava di un boom. Tuttavia, negli anni seguenti la percentuale cominciò a diminuire. Nel 2011, il totale delle coppie sposate era di 662.000, mentre la percentuale di 5.2, circa la metà rispetto a quarant'anni fa.

Dal passato ad oggi è cambiata anche l'età in cui ci si sposa, si è spostata in avanti: oggi gli uomini si sposano ad un'età media di 30.7 anni e le donne a 29.0 anni.

Sempre più giovani donne lavoratrici tendono a evitare di sposarsi e avere figli perché credono che ciò significherebbe una completa perdita della propria libertà. Infatti, il matrimonio, avendo come fine quello di creare una progenie, imporrebbe alle donne di dedicare la maggior parte del loro tempo ai figli e al marito (Nagase; 2006).

Se il numero dei matrimoni è in declino, al contrario, il numero dei divorzi è in aumento dagli anni Sessanta, segnando un picco nel 2003 con 290.000 divorzi. Da allora, i divorzi sono leggermente diminuiti, raggiungendo nel 2011 quota 236,000, con una percentuale di 1.87 (MIC; 2011).

Spesso succede che la colpa per la fine di un matrimonio e il conseguente divorzio venga assegnata alle donne. Tra le spiegazioni indicate riscontriamo il fatto che esse nutrono delle illusioni romantiche riguardo la relazione con il marito, danno poca importanza all'istituzione del matrimonio perché preferiscono concentrarsi su se stesse e, a causa dei cambiamenti avvenuti all'interno dei ruoli familiari, sempre più donne si sentono più indipendenti e si comportano in modo autoritario (White; 2002: 88). Tuttavia, come si può notare dai dati relativi ai divorzi, il numero resta ancora basso rispetto a molti altri Paesi. Infatti, in Giappone, poiché il centro della famiglia non è la relazione tra i coniugi ma la relazione tra genitori e figli, il divorzio rappresenta più che una rottura tra marito e moglie: una donna che divorzia mette a rischio la situazione dei propri figli, i quali rischierebbero di venire discriminati e isolati non solo dai compagni di classe, ma anche dagli insegnanti e dall'intera società (White; 2002: 88-89).

3.1.2 Miglioramento livelli d'istruzione: effetti sulla partecipazione al lavoro

Seppur con fini diversi rispetto ad oggi, anche in passato l'educazione femminile in Giappone era ritenuta molto importante. L'educazione femminile venne supportata sin dalla fine dell'Ottocento, con l'avvio della modernizzazione, con l'idea principale che fosse importante educare le donne per farle diventare delle “madri sagge” con lo scopo di crescere dei cittadini che ponessero al primo posto i valori nazionali e sociali, piuttosto che quelli individuali. Inoltre, dal punto di vista dei genitori, se avere un figlio ben educato era considerato una risorsa e una qualifica in più per il loro successo come futuro padre di famiglia e come membro della società, avere una figlia ben educata era un'ottima carta da giocare per ottenere un contratto matrimoniale vantaggioso (Meguro; 2001). Verso la fine degli anni Ottanta, in concomitanza con l'approvazione della legge EEOL (Equal Employment Opportunity Law) del 1986, la percentuale di donne nell'istruzione superiore è andata crescendo e l'obiettivo finale della scolarizzazione cambiò, sottolineando che sempre più donne desideravano ottenere pari opportunità di studio e di lavoro, cercando di allontanarsi dai ruoli di genere tradizionali (Meguro; 2001).

Dai dati provenienti dal Ministero dell'Istruzione, si nota un costante aumento della partecipazione femminile nell'istruzione superiore, grazie anche a un impegno maggiore da parte del governo, che ha favorito di conseguenza anche un aumento della partecipazione lavorativa.

La percentuale più alta sia per le donne che per gli uomini è riscontrabile nel tasso di iscrizione alla scuola superiore, tuttavia, anche la percentuale di iscrizione alle università da parte delle donne si sta avvicinando a quella degli uomini (45.8% e 56%) (MEXT, 2011).

Seppur in crescita, il numero di donne lavoratrici diplomate e laureate impiegate è ancora solo del 66% e comparandolo con quello degli altri Paesi dell'OECD, il quale nel 2007 oscillava dal 70% al 90%, è tra i più bassi. Questo divario (di donne giapponesi laureate) di circa 5-15 punti percentuali rappresenta una significativa perdita economica per la nazione e suggerisce che probabilmente molti nelle aziende in Giappone non capiscono ancora i vantaggi e il reale valore di assumere e mantenere le donne in azienda (Goldman Sachs Group; 2005).

3.1.3 Situazione lavorativa

3.1.3.1 Forza lavoro femminile

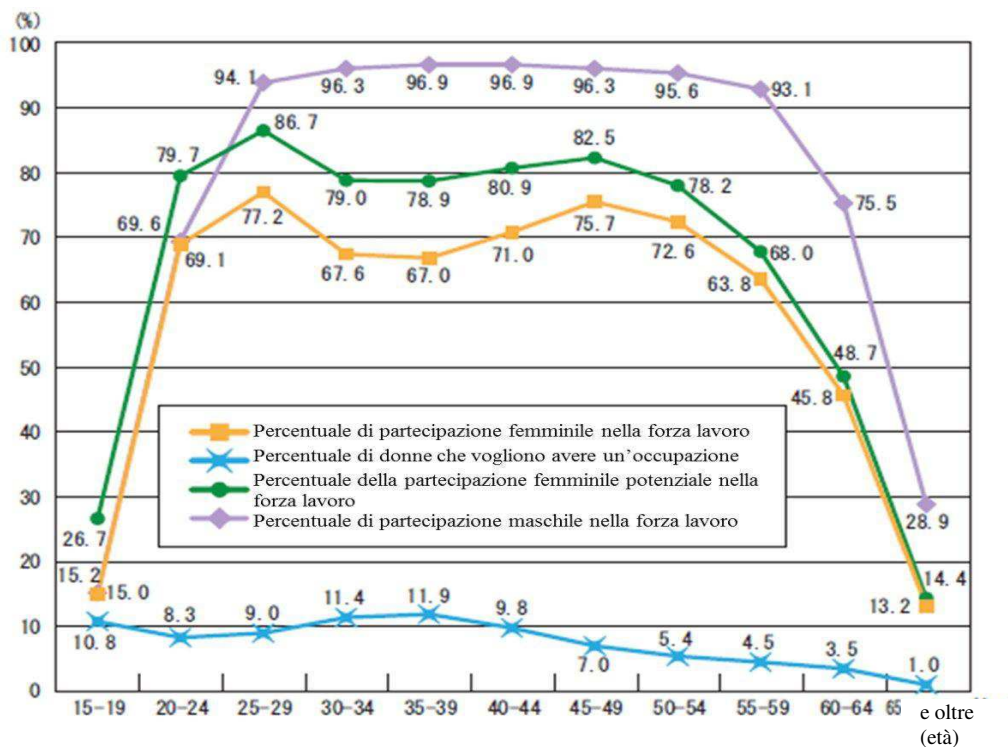
La percentuale complessiva di partecipazione femminile nel lavoro (percentuale di donne dai 15 ai 65 anni impiegate come lavoratrici a tempo pieno o nel lavoro part-time) è aumentata nel corso degli anni: da un 57% nel 1999 al 60% nel 2011 (MIC; 2011).

Tuttavia, se si riuscisse a far aumentare questa percentuale, fino a raggiungere quella maschile (80%), ci sarebbe un aumento di circa 8.2 milioni di impiegati. Questo intervento non porterebbe solo ad un aumento di contributi a favore della finanza pubblica e del benessere sociale, ma anche

ad una rivitalizzazione dei consumi tramite una crescita di reddito disponibile. Secondo alcune statistiche svolte dal gruppo Goldman Sachs, grazie a un aumento della partecipazione femminile nella forza lavoro, il PIL giapponese potrebbe aumentare di ben il 15 % (Goldman Sachs Group; 2010).

La percentuale di partecipazione al lavoro femminile divisa in base all'età indica una curva a M, tipica e unica della situazione lavorativa femminile giapponese (fig.1).

Figura 1 Partecipazione femminile al lavoro in Giappone



Fonte: MIC, 2013.

Per curva ad M si intende che la partecipazione al lavoro femminile ha due picchi: uno tra i 20 e 25 anni, quindi si tratta per lo più di ragazze appena laureate in cerca di lavoro, poi una caduta tra i 30 e 34 anni, quando arriva il momento del matrimonio e della gravidanza, ed un secondo picco tra i 45 e 49 anni, quando ormai i figli sono abbastanza grandi e la responsabilità della crescita è ridotta da consentire un ritorno al lavoro, per poi ricadere verso i 50 anni quando si avvicina l'età pensionabile. Facendo un paragone con i dati di circa 20 anni fa (1991), si può notare che il gruppo di donne tra i 35-39 anni ha sostituito il gruppo di 30-34 anni a formare il picco della curva ad M (MIC; 2011).

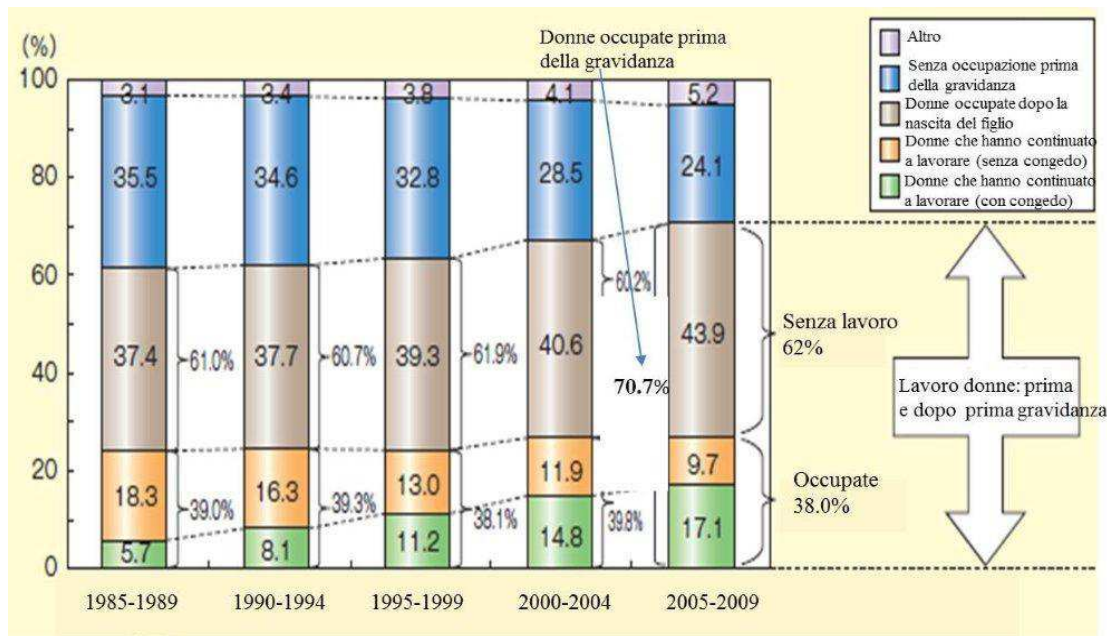
Inoltre la percentuale di partecipazione è cresciuta del 14,7% nel gruppo 30-34 e del 4,9% nel gruppo 35-39, modificando notevolmente l'andamento della curva: presenta un abbassamento meno marcato e più graduale (MIC; 2012).

Questa caratteristica della forza lavoro femminile giapponese è simile alla forza lavoro statunitense degli anni Sessanta o degli anni Novanta per il Regno Unito e la Svezia, ma oggi è inconsistente con quella di altri Paesi avanzati, la quale rappresenta una curva a forma trapezoidale (Hori, Ohashi; 2005).

3.1.3.2 Difficoltà conciliazione lavoro-famiglia: cause e conseguenze

L'andamento della forza lavoro femminile indicato nella figura 1 mostra che sono in particolare le donne comprese tra i 25-29 anni e 30-34 anni a lasciare il lavoro e tra le cause relative all'abbandono rientrano il matrimonio e/o la nascita di un figlio (MHLW; 2011). Infatti, come si può vedere anche dal secondo grafico (fig.2), prima della nascita del figlio le donne che lavorano rappresentano il 70.7%, tuttavia, con la nascita di un figlio, parte delle donne che prima erano occupate si ritrova senza lavoro (43.9%), mentre una parte minore continua a lavorare (26.8%) (Gender Equality Bureau Cabinet Office; 2013), mostrando come sia difficile per le donne avere contemporaneamente una famiglia e una carriera professionale.

Figura 2 Partecipazione femminile al lavoro in Giappone prima e dopo la nascita di un figlio



Fonte: Gender Equality Bureau (Japan), 2013.

Invece che dover scegliere tra lavoro o famiglia, le donne dovrebbero essere incoraggiate ad avere entrambi: infatti nella situazione odierna la maggior parte delle donne o sceglie di dedicarsi

esclusivamente alla carriera, evitando di avere figli oppure si dedica esclusivamente alle responsabilità familiari. Ciò comporta però delle conseguenze drastiche e va ad influire sul tasso di natalità e sull'indice di sviluppo e di crescita economica, che non vede incluso gran parte del potenziale femminile (Imada, Ikeda; 2004).

Sul tasso di abbandono influiscono l'età della donna e il percorso scolastico: più l'età aumenta, più il numero di donne che abbandona il lavoro diminuisce e per quanto riguarda il curriculum, se una donna ha proseguito gli studi, le possibilità che abbandoni il lavoro diminuiscono.

Tra le motivazioni, ottenute da diverse indagini, che portano le donne a restare a casa dal lavoro, è risultato che una delle cause principali è da ricondurre al desiderio e alla preferenza di occuparsi in prima persona della crescita dei figli, impiegando tutte le proprie energie, piuttosto che affidare i propri figli ad altre persone (JILPT; 2002, Cabinet Office; 2010, Koizumi, Fukumaru, Nakayama, Mutō; 2007, Murakami; 2012). Tale atteggiamento è da ricollegare al mito della maternità e del mito dei 3 anni d'età del figlio, citato in precedenza.

Altri cause che portano le donne ad abbandonare il lavoro sono legate alla mancanza o insufficienza di supporto familiare (in particolare del partner), supporto aziendale e supporto statale (Imada, Ikeda; 2004, Takeishi; 2009).

Di seguito affronterò i motivi che influiscono sull'abbandono del lavoro tra le donne, soffermandomi sulla mancanza o insufficienza di supporto familiare (in particolare del partner), supporto aziendale e supporto statale.

Supporto familiare

Ci sono molti ricercatori che si sono occupati della divisione iniqua dei lavori domestici tra madri e padri all'interno della famiglia giapponese. Dai risultati di uno studio effettuato dall'OECD nel 2012 sul *Life Better Index* alla voce "Work-Life Balance" è risultato che gli uomini spendono 59 minuti al giorno per le attività quotidiane, quali cucinare, fare il bucato e nelle mansioni di cura (uno dei più bassi tra i Paesi dell'OECD, dove la media è di 131 minuti), mentre le donne spendono circa quattro volte tanto per le attività domestiche, con in media 269 minuti al giorno (OECD; 2013).

Oltre ad una differenza nello svolgimento delle mansioni familiari c'è una disparità anche per quanto riguarda il numero di ore che donne e uomini (entrambi occupati) dedicano al tempo libero; da un'indagine svolta dal "Centro di ricerca sulla cultura radio-televisiva" dell'emittente nazionale NHK nel 2005 è risultato che il tempo libero delle donne è pari a 2.53 ore al giorno, mentre quello degli uomini è di 3.59 ore (Hirano; 2008). Di conseguenza, si può concludere che, nonostante il numero di ore di lavoro sia più elevato tra gli uomini, le donne, occupando gran parte del proprio

tempo per i lavori domestici e per la cura dei membri della famiglia, hanno meno tempo per prendersi cura di se stesse (NHK; 2005).

Questa divisione iniqua dei compiti è confermata anche dallo studio mostrato nel *paper* “First Time Parenting” pubblicato da Benesse⁹ (2007), in cui risulta evidente la differenza del coinvolgimento tra marito e moglie nei compiti legati alla casa e alla cura dei figli. Innanzitutto si nota che i mariti tendono ad essere più coinvolti nella crescita dei figli, piuttosto che nei lavori casalinghi e i risultati sono diversi nel caso si tratti di mariti le cui mogli sono lavoratrici oppure no. Infatti, nel primo caso, la percentuale di mariti che si dedica ai lavori domestici è del 10-15%, mentre nel secondo caso la percentuale è di meno della metà; anche per quanto riguarda le responsabilità legate alla cura dei figli la percentuale è maggiore nel caso di mariti con mogli lavoratrici.

Nonostante le difficoltà legate al mondo del lavoro, il numero di uomini che si incarica di adempiere i compiti familiari è aumentato nel corso degli anni (Benesse; 2005-09). In particolare, solitamente i padri prendono parte a pochi compiti che non richiedono molto tempo, come calmare il bambino che piange, partecipare ad eventi degli asili, cambiare pannolini e rimproverare o elogiare il figlio. Al contrario, tendono a partecipare molto meno in compiti quali portare il bambino a giocare fuori casa e a metterlo a letto, in quanto i lunghi orari di lavoro non glielo consentono.

Sebbene siano poco coinvolti nella crescita dei figli e negli altri lavori domestici, è risultato che se ne avessero la possibilità, il 54.2% di loro vorrebbe essere più coinvolto: l'attività principale in cui vorrebbero essere più presenti è rappresentata dal passare più tempo con i propri figli giocando. Questi risultati sono confermati anche da un altro sondaggio, svolto dal *Japan Institute of Labor Policy and Training* (2010), e rivolto a giovani uomini e donne chiedendo loro quale fosse il loro tipo di vita ideale in relazione ai lavori casalinghi e di cura dei figli e il lavoro. Tra gli uomini, il 4.6% ha risposto che “vorrebbe dedicarsi al lavoro senza svolgere alcuna attività legata alla famiglia”, il 59.3% ha indicato il desiderio di “partecipare nelle attività domestiche, facendo però il lavoro la loro priorità” e solo il 22% ha affermato che “vorrebbe svolgere alla pari il lavoro e i lavori domestici e di cura dei figli”. Tra le donne, il 50.8% ha affermato che “desidererebbe lavorare ma la loro priorità resterebbe comunque la famiglia”, il 23.9% vorrebbe “svolgere la stessa quantità di lavoro e di compiti familiari” e il 9.1% vorrebbe “dedicarsi esclusivamente alla famiglia senza lavorare affatto” (JILPT, 2011).

⁹ L'azienda Benesse offre diversi prodotti e servizi alla popolazione, con l'obiettivo di aiutarla a vivere meglio (Bene + esse(re)); si occupa di educare i bambini, informare i genitori e prendersi cura degli anziani, offrendo servizi alle fasce d'età dall'infanzia alla vecchiaia.

Tra le varie iniziative e politiche sociali organizzate che possono aver favorito su questo lieve cambiamento c'è anche il progetto 育メン *ikumen* ("ikuji", crescita dei figli, "men", uomini), lanciato dal Governo che si rivolge agli uomini con lo scopo di farli partecipare in modo più attivo alla crescita dei figli per incentivare un numero crescente di nascite (MHLW; 2012, Benesse; 2011).

Tuttavia, se si confronta la situazione reale delle responsabilità familiari e lavorative con le aspettative ideali si può notare che non coincidono, né per gli uomini, né per le donne. Infatti, la percentuale di donne che dà la precedenza alla famiglia (44.2%) è maggiore della percentuale di donne che desidererebbero renderla una priorità (34.1%), mentre gli uomini che danno la precedenza al lavoro (37.8%) sono più numerosi degli uomini che esprimono il desiderio di rendere prioritario il lavoro (13.3%) (JILPT; 2011).

Da quanto analizzato fino ad ora si può quindi affermare che, a causa di un ancora numero limitato di mariti che si prende a carico delle responsabilità familiari, risulta più pesante per le donne bilanciare la sfera del lavoro e della famiglia.

Stress e ansia nella crescita dei figli (育児不安 *ikuji fuan*)

Se da un lato la crescita dei figli può portare innumerevoli effetti positivi, dall'altro lato il peso associato alla crescita dei figli causa alle madri anche conseguenze psico-fisiche negative, quali stress, ansia e neurosi.

Secondo lo studioso Sumida (1999), esistono quattro tipi di insicurezze:

- 1) emozioni, sentimenti negativi legati alla crescita dei figli
- 2) ansia riguardo la crescita e sviluppo dei figli,
- 3) ansia riguardo le capacità di crescita da parte delle madri
- 4) ansia dovuta ad un senso di privazione di libertà e senso di pesantezza legato alla crescita dei figli.

Nel primo tipo, la madre poiché non può comunicare con il neonato deve continuamente prestare attenzione al suo corpo per comprendere ciò di cui ha bisogno. Tuttavia il bambino non bada alle preoccupazioni e alle ansie della madre e si comporta egoisticamente, di conseguenza la madre finisce per non sopportarlo.

Nel secondo tipo, l'ansia deriva dalla difficoltà di crescere un figlio non avendo ben chiari i criteri a riguardo. Le madri provano un senso di ansia in quanto crescono i figli normalmente senza verificare se il loro modo sia corretto o meno.

Nel terzo tipo, poiché il modo di allevare un figlio influisce sui suoi comportamenti futuri, le donne temendo che le proprie capacità a riguardo non siano adatte o all'altezza, provano un senso di insicurezza.

Nell'ultimo tipo, le donne si sentono come intrappolate in una routine quotidiana nell'attività di crescita dei figli e per superare l'ansia che ne deriva cercano di ritagliarsi degli spazi per sé (Sumida, Nakata; 1999).

Tra le cause indicate da diversi studi a riguardo ci sono la trasformazione delle famiglia da estese a nucleari che porta le donne a sentirsi isolate: le donne lasciate solo a loro stesse non possono più contare facilmente sull'aiuto dei genitori o parenti a loro vicini poiché distanti fisicamente; e l'assenza o poca presenza della figura paterna, che non le aiuta nello svolgimento delle faccende domestiche e di cura dei figli (Kimura, Nishiuchi, Ohara-Hirano, Takata; 2006).

Secondo degli studi effettuati recentemente, circa il 75% di madri con dei figli piccoli riportano sintomi di ansia o stress legati alla crescita dei figli e una delle cause principali è data dal poco o nullo sostegno che i mariti rivolgono alle mogli (Yamamoto, Holloway, Suzuki; 2009) e dall'assenza o insufficienza di dialogo tra la coppia (Sumida, Nakata; 1999). La mancanza di aiuto da parte dei mariti è una situazione molto frequente, poiché dando per assodato che i lavoratori uomini giapponesi dedichino molto tempo al lavoro, spesso svolgendo lunghe ore di straordinario, ciò impedisce loro di dedicarsi alla famiglia. Infatti, dalle interviste raccolte da Shimizu e Levine (2001), si può notare quanto sia comune che nelle famiglie giapponesi le madri e i figli cenino prima del rientro del padre (nei casi in cui torni a casa tardi), che la madre lavi e metta a letto i figli e che poi prepari la cena per il marito.

Quando una persona non riceve un sostegno dal proprio partner, si affida ad altre reti sociali, in particolare sono gli amici che assumono un ruolo molto importante (Benesse; 2007). In Giappone, le madri si rivolgono spesso alla cerchia di amiche donne per chiedere informazioni o supporto (Benesse; 2007) e per informazioni pratiche riguardo la crescita dei figli tendono a rivolgersi ad altre madri, che condividono la loro situazione e quindi possono dare loro consigli migliori (Terami, Manda; 2001).

Supporto statale e aziendale

Tra le prime leggi emanate per favorire un ambiente favorevole alla famiglia ci sono la legge "Working Women Welfare Law" del 1972 e la legge "Equal Employment Opportunity Law" (EEOL) del 1986, che avevano lo scopo principale di favorire l'aumento della partecipazione lavorativa femminile e di sostenere la continuazione dell'impiego femminile anche dopo la nascita di un figlio (JILPT; 2012).

La prima, venne promulgata in un periodo di grande crescita economica, in cui veniva richiesta una percentuale aggiuntiva di lavoro e questa domanda venne soddisfatta impiegando le donne sotto-utilizzate. L'obiettivo di questa legge era quello di migliorare lo stato di benessere delle

donne lavoratrici offrendo loro provvedimenti che permettessero di conciliare il loro doppio ruolo di lavoratrice e moglie-madre e di sviluppare e fare uso delle loro capacità. La legge, tuttavia, non era obbligatoria, bensì il governo lasciava a discrezione delle aziende se accettarla o meno. Le misure incluse in questa legge comprendevano, in particolare, accordi che consentissero alle donne impiegate di usufruire di servizi relativi alla crescita dei figli, quali il congedo di maternità (Lam; 1992, JILPT; 2012).

La seconda, entrò in vigore nel 1986 ed emerse non come una nuova legge indipendente, bensì come una revisione della “Working Women Welfare Law”. Come quest’ultima, aveva ancora come scopo principale di migliorare lo stato di benessere delle donne lavoratrici e di promuovere misure che favorissero i ruoli lavorativi e familiari, vale a dire l’obbligo di rendere effettiva la concessione del congedo di maternità e altri provvedimenti a favore della crescita dei figli (Lam; 2012). A differenza della legge precedente, in cui le donne lavoratrici venivano descritte come “coloro che rivestono un ruolo importante nel crescere una nuova generazione”, sottolineando l’invariata divisione dei ruoli, in questa, invece, prevale una definizione più equa basata sul tema delle pari opportunità di lavoro e nel trattamento eguale sul luogo di lavoro tra donne e uomini (JILPT; 2012).

In seguito al netto abbassamento del tasso di natalità verso la fine degli anni Ottanta, con il cosiddetto “shock 1.57” nel 1989, il governo decise di stipulare una serie di provvedimenti e leggi che incoraggiassero un rialzo della fertilità. Tra queste, senza dubbio fondamentale fu la legge del 1992 “Childcare Leave Act” nel 1992, che venne rivisitata innumerevoli volte, nel 1999 facendo rientrare anche i provvedimenti a favore del congedo parentale nella legge “Child Care and Family Care Leave Act”, nel 2009 e continua a subire delle modifiche anche negli ultimi anni (MHLW; 2010).

La legge sul congedo di maternità consente ai lavoratori di prendere il congedo dal lavoro per un periodo che dura 14 settimane, vale a dire fino a quando il bambino non raggiunge un anno d’età (oppure un anno e 2 mesi d’età nel caso siano entrambi i genitori a prenderlo); mentre la legge sul congedo parentale permette ai lavoratori di prendere il congedo dal lavoro fino a un totale di 93 giorni per ogni membro familiare che abbia un bisogno costante di cura e assistenza. Altri sistemi compresi in questa legge che supportano i lavoratori con bisogni familiari tengono in considerazione la possibilità di prendere dei permessi nel caso di figli malati e prevedono la riduzione dell’orario di lavoro, la limitazione e/o esenzione delle ore di lavoro straordinarie (MHLW, 2012). L’indennità di maternità copre il 30% della retribuzione durante il periodo di maternità, alla quale viene sommato un 10% come un beneficio del reimpiego occupazionale (Hausmann, Tyson, Zahidi; 2012).

Queste leggi continuavano a sostenere un proseguimento della carriera lavorativa per le donne, tuttavia la grande novità fu che i servizi promossi per raggiungere un equilibrio tra lavoro e famiglia non furono più rivolti solo alle donne, bensì anche agli uomini con obblighi di natura familiare (Takeishi; 2007).

Altri emendamenti importanti da ricordare sono: “Action Advancement of Measures to Support Raising Next-generation Children” del 2003 e “Act on Special Measures for Improvement of Working Time Arrangements” del 2005.

La legge su “Action Advancement of Measures to Support Raising Next-generation Children” impone alle imprese con almeno 101 dipendenti (prima del 2011 erano comprese le aziende fino a 301 dipendenti) di adottare i piani previsti dalla legge che non riguardano solo “lo sviluppo dell’ambiente di lavoro a favore di un sostegno per la conciliazione tra vita lavorativa e familiare per i lavoratori con responsabilità familiari eccetera”, ma anche “mettere in atto diverse condizioni di impiego che contribuiscono ad una revisione dei modi di lavoro”, per esempio la riduzione delle ore straordinarie, la promozione di un congedo annuale retribuito, l’introduzione del tele-lavoro e altre. Si tratta della prima volta, in cui il “problema delle (lunghe) ore di lavoro” è messo in relazione alla questione del declino del tasso di natalità e in cui sono state proposte nuove idee per l’organizzazione del lavoro.

Anche la legge per “Act on Special Measures for Improvement of Working Time Arrangements” è sempre correlata al tema delle lunghe ore di lavoro: garantire ai lavoratori la possibilità di scegliere tra diverse modalità di lavoro, come avere un orario di lavoro ridotto o evitare gli straordinari, permette loro di lavorare in modo più soddisfacente, gestendosi tra le proprie priorità (JILPT; 2012).

Le aziende che possiedono una cultura lavorativa che facilita la coesione tra lavoro e famiglia, offrendo servizi come il congedo di maternità e il congedo familiare sia per gli uomini che per le donne e sistemi che permettono metodi di lavoro flessibili, quali tempo di lavoro flessibile e tele-lavoro, e dove l’utilizzo di tali sistemi sia frequente, sono definite family-friendly¹⁰, ossia a favore delle famiglie (Sugita, Ito; 2005).

Congedo di maternità e congedo familiare

Tra i provvedimenti istituiti all’interno delle aziende di fondamentale importanza per i lavoratori con responsabilità familiari sono i congedi di maternità e familiare.

¹⁰ Tale concetto è stato introdotto in Giappone nel 1999 e dopo essere stato inserito all’interno delle aziende straniere, è stato adottato anche nelle aziende giapponesi. Dal 1999, con l’istituzione del sistema di premiazione per le aziende family-friendly, le aziende che promuovono tali iniziative ottengono un riconoscimento dallo Stato (Japan Institute for Labor Policy and Training, “Labor Situation in Japan and Its Analysis”, 2012-2013, <http://www.jil.go.jp/english/laborsituation/detailed/2012-2013/chapter2.pdf>)

Nel 2010, la percentuale di aziende che ha riconosciuto dei provvedimenti riguardo i sistemi di congedo di maternità aveva raggiunto percentuali elevatissime tra le aziende con un numero di lavoratori molto consistente (il 100% tra le aziende con almeno 500 persone e il 97.6% tra le aziende con un numero di lavoratori tra i 100 e 499), mentre per le aziende più piccole la percentuale si riduceva molto (88.1% per le aziende con un numero di lavoratori compreso tra 30 e 99 persone e 63.3% per le aziende con dalle 2 alle 29 persone), sottolineando che più di un terzo delle imprese nell'ultima categoria non aveva adottato delle norme a riguardo (JILPT; 2012).

Dai dati provenienti dal Ministero del lavoro del (2011), si può notare che l'ottenimento del congedo per prendersi cura dei figli è di 87.8% per le donne e di solo il 2.67% per gli uomini. Un'altra differenza riscontrata sulla base del genere è nella durata di utilizzo del congedo: tra le donne, la percentuale di quelle che lo utilizzano dai 10 ai 18 mesi è del 57.1% (in particolare, è maggiore il numero di coloro che lo utilizzano dai 10 ai 12 mesi (32.4%) rispetto a coloro che lo utilizzano da 12 a 18 mesi (24.7%)), mentre gli uomini che utilizzano per meno di un mese il congedo raggiunge la percentuale di 83.3%.

Esistono, inoltre, delle differenze nell'utilizzo delle misure di supporto tra lavoratrici regolari o non-regolari. In un sondaggio in relazione al congedo per la crescita dei figli (MHLW; 2011 in Gender Equality Bureau; 2013), è risultato che per ben il 58.1% delle donne impiegate regolarmente era risultato semplice utilizzare il servizio, mentre la percentuale di lavoratrici non-regolari che lo avevano trovato semplice era solo il 18.4% (MHLW; 2011). Esse, infatti, riscontrano molte difficoltà in quanto nella maggior parte dei casi il servizio non è loro garantito (60.1%) (Gender Equality Bureau; 2013).

Se per le donne, questo tipo di sistema è quello maggiormente utilizzato, per gli uomini, invece, risulta più difficile poterlo adottare (Sugita, Ito; 2005), spesso anche perché il loro lavoro viene valutato come una risorsa necessaria per l'azienda e perché assentarsi dal lavoro per un lungo tempo e prendere un congedo di paternità, influisce negativamente sullo stipendio e sulle possibilità di avanzamento nella carriera. Di conseguenza, la maggior parte di esse ritiene preferibile prendere in considerazione altri tipi di soluzioni, quali riduzione dell'orario di lavoro o tele-working (Kantani, Sakai; 2004-05).

Misure di flessibilità: riduzione orario di lavoro, flex time, tele-working

Tra le misure imposte alle aziende nella legge sul congedo di maternità e parentale rientrano anche sistemi di lavoro a tempo ridotto, esenzioni dal lavoro straordinario e flessibilità dell'orario di lavoro.

In Giappone esistono opzioni di orario di lavoro flessibile ma senza la possibilità di accumulare straordinari e di prendere giorni di ferie extra. I contratti di lavoro che facilitano accordi dove i lavoratori possono decidere autonomamente quando iniziare e finire il lavoro, garantendo un certo numero di ore di lavoro per ogni mese, sono presenti per il 6.3%; il 17.5% delle aziende prevede degli orari di inizio lavoro regolari e di fine lavoro al di fuori della norma, mentre il 46% permette degli orari di lavoro flessibili solo occasionalmente (OECD; 2010).

Come per le altre politiche sociali offerte dalle aziende, anche per la riduzione dell'orario di lavoro influisce la dimensione dell'azienda. Se in aziende con oltre 500 dipendenti o con aziende dai 100 ai 499 dipendenti le percentuali che offrono il servizio raggiungono rispettivamente il 99.6% e il 94.1%, nel caso di piccole-medie aziende con dai 30 ai 99 e dai 5 ai 29 dipendenti le percentuali delle aziende che offrono il provvedimento sono più basse (83.3% e 59.7%), sottolineando che c'è ancora il 16.7% e il 40.2% di questo tipo di aziende che nel 2011 ancora non hanno introdotto misure per la riduzione degli orari di lavoro (MHLW; 2011).

Nel 2012, la percentuale di ore lavorative di oltre 60 ore settimanali, di gran lunga al di là dell'orario base di 40 ore, pari al 18.2%, era più elevata nel gruppo di uomini compresi nella fascia d'età dei 30 anni, ovvero quel periodo d'età in cui gli uomini sono coinvolti nella crescita dei figli (Gender Equality Bureau; 2013). Alcune delle risposte ottenute da uno studio sul tema delle lunghe ore di lavoro svolto nel 2004 indicano che in molti casi i lavoratori sono costretti a fare ore straordinarie a causa di pressioni ed obblighi legati al lavoro, soprattutto, a causa del carico di lavoro eccessivo che impedisce ai lavoratori di terminarlo durante le ore di lavoro standard (Ogura, Fujimoto; 2004) (MIC; 2012).

Dal 2012, con la revisione della legge sul congedo per la cura dei figli e degli anziani/malati, è stato reso obbligatorio il provvedimento di riduzione dell'orario di lavoro 短時間勤務 *tanjikan kinmu* (in linea di principio 6 ore al giorno) e di esenzione dalle ore di lavoro svolte al di fuori degli orari standard prefissati 所定外労働の免除 *shoteigai rōdō no menjo*, ovvero le ore straordinarie, per i lavoratori con figli sotto i tre anni d'età (Gender Equality Bureau; 2013).

Il tele-lavoro, rappresenta un'alternativa che permette ai lavoratori di ridurre l'utilizzo di congedi, giorni di ferie e permette ai lavoratori di lavorare a tempo pieno includendo anche del lavoro straordinario quando è richiesto (Kantani, Sakai; 2004-05). È una soluzione apprezzata anche da molte madri che dopo il matrimonio e la nascita di un figlio vorrebbero tornare al lavoro come lavoratrici non-regolari perché consentirebbe loro di lavorare secondo degli orari di lavoro a buone condizioni, riuscendo a conciliare i loro impegni familiari e lavorativi (Gender Equality Bureau; 2013).

Secondo una ricerca svolta nel 2011 dal Ministero degli Interni riguardo la tendenza nell'utilizzare i mezzi di comunicazione, è risultato che le aziende che hanno introdotto il tele-lavoro o che stavano pensando di metterlo in pratica erano il 13.5%. Le motivazioni, da cui sono state spinte per farlo sono: per un miglioramento dell'efficacia dei doveri prestabiliti (48.8%), per sostenere le persone in difficoltà come anziani, donne in maternità, disabili eccetera (14.0%), per ridurre le ore che i lavoratori impiegano per andare al lavoro (40.7%), per permettere la continuazione del lavoro in situazioni di emergenza, quali malattia, terremoto, eccetera (27.7%). Nonostante il 77.6% delle aziende che ha adottato come provvedimento il tele-lavoro abbia riscontrato degli effetti positivi, la percentuale dei lavoratori che lo utilizzano rappresentano in confronto al totale dei lavoratori solo il 5%.

Anche la percentuale del tele-lavoro introdotta nelle aziende varia a seconda della dimensione dell'azienda stessa: più è grande, più si utilizza il tele-lavoro (Gender Equality Bureau; 2013).

In un sondaggio condotto da JILPT, tra le principali ragioni che spingevano le aziende ad adottare misure di supporto per raggiungere un equilibrio tra lavoro e famiglia spiccavano un senso di dovere da parte delle imprese (per esempio, “perché è richiesto dalla legge” (85.5%), “per realizzare la responsabilità sociale dell'azienda” (72.8%)) e una continua attenzione alle misure per promuovere la partecipazione femminile nel mercato del lavoro (“per aumentare la percentuale di impiegate che proseguono la carriera lavorativa” (63.3%) e “per aumentare la morale delle impiegate donne” (59.6%)).

La maggior parte delle aziende che ha introdotto vari sistemi di supporto per le famiglie e di cui ho riportato i risultati dei sondaggi, è di grande dimensioni, tuttavia, bisogna anche analizzare come si comportano le aziende di piccole-medie dimensioni¹¹, di cui fanno parte il 60-80% dei lavoratori in Giappone. Come risultato da un sondaggio svolto dal JIPT, le aziende con almeno 10 impiegati ma meno di 1000 che si auto-valutavano come “attive” a proposito del supporto per i lavoratori con responsabilità familiari rappresentavano il 3.1% (a confronto con il 79.9% di quelle che si ritenevano “passive”) e tra le aziende con meno di 30 dipendenti le percentuali erano rispettivamente di 1.1% e 90.4%. Tra le cause di questa passività, la maggior parte delle aziende ha affermato che per loro era difficile fare qualcosa in più oltre al riconoscimento della legge imposta dal Governo (JILPT; 2012).

¹¹ Secondo la Legge, la definizione di piccolo-medie imprese è basata sulla loro capitale dichiarato e sul numero di dipendenti, ma la scala per definire le piccole-medie aziende è diversa a seconda del tipo d'industria.

Tra i potenziali vantaggi che possono essere ottenuti dall'impiego di politiche a favore delle famiglie, si riscontra una forza lavoro più stabile e più sicura, una forte morale e un maggior impegno lavorativo tra gli impiegati (Takeishi; 2007).

Servizi di cura per bambini

A livello mondiale, l'assistenza ai bambini affidata alla famiglia è ancora prevalente: solo il 53% dei Paesi al mondo ha almeno un programma pubblico di prima infanzia per i bambini sotto i 3 anni e anche nel caso in cui esistano dei programmi, la copertura è limitata (ILO; 2011).

Secondo le statistiche svolte dall'OECD (2012), il Giappone fornisce molti meno servizi sociali a favore della prima infanzia: la percentuale della spesa pubblica per i servizi legati all'assistenza dei bambini e ai servizi pre-scolastici è la quarta più bassa tra i Paesi dell'OECD e non raggiunge nemmeno il 4%. La causa principale risiede nel fatto che, in una società in rapido invecchiamento e con la popolazione più longeva al mondo, gran parte della spesa pubblica (ben il 70%) viene indirizzata a quella fascia di popolazione, implicando una riduzione dei finanziamenti a favore dei servizi per l'assistenza dei bambini (Danninger, Kashiwase, Lam, Nozaki, Shin, Steinberg, Tokuoka; 2012).

Oltre al fatto che i limiti legati all'assistenza dei bambini persistono, anche il numero di iscrizioni agli asili (di bambini sotto i 3 anni), sebbene in aumento (28%), è ancora al di sotto della media OECD (31%) (OECD; 2013).

Prendendo in considerazione gli asili in Giappone, secondo un sondaggio svolto da Benesse (2007), riportato nel report "First Time Parenting", la proporzione di madri con figli tra 0-2 anni che utilizza i servizi di asilo o di assistenza di cura per bambini regolarmente è di una donna su cinque. Infatti, la percentuale di bambini che li utilizza è ancora bassa: i bambini sotto i 3 anni d'età raggiungono il 25.3% (MHLW; 2012).

Il fatto che il numero degli asili sia relativamente basso non è d'aiuto ai genitori, i quali non possono fare affidamento su questi servizi e quindi sono costretti a provvedere in altri modi a garantire un'assistenza ai loro figli. A fronte di questa situazione, il governo ha fatto dei progressi nell'estendere il numero dei servizi per accettare un maggior numero di figli. Tra le azioni realizzate ci fu quella, organizzata dall'ex Primo Ministro Junichiro Koizumi, di aumentare del 9% la capacità totale del sistema di assistenza di asili nazionale, passando da 2 milioni nel 2003 a 2.15 milioni entro il 2009. Nonostante la riuscita dell'obiettivo, la situazione non è migliorata.

Dato che sempre più donne sono entrate a far parte della forza lavoro negli ultimi anni, sono aumentati di conseguenza anche i numeri di bambini che necessitano di questo servizio. Tuttavia, essendo il numero degli asili inferiore rispetto alla richiesta, le liste d'attesa per riuscire a far entrare

i propri figli si stanno allungando sempre di più (nel 2012 i bambini erano oltre 25.000) ed ogni anno future madri si accingono a lottare per riuscire ad ottenere un posto in un qualche asilo nido. Questa competizione, chiamata *hokatsu* 保活 (abbreviazione per *hoikuen nyūsho katsudō* 保育園入所活動 attività per l'ammissione all'asilo nido), è un'attività estenuante che porta molte donne giapponesi a contattare il maggior numero possibile di asili nido (保育園 *hoikuen*¹²) nella propria città causando loro un elevato stress (Tabuchi; 2013).

Anche il Primo Ministro attuale, Abe Shinzō, si è occupato del problema, in quanto rientra nel piano di crescita economica del Paese che è stato avviato: il piano del governo è quello di ridurre le interminabili liste d'attesa per i bambini, prendendo come esempio la città di Yokohama. Infatti, Yokohama nel 2010 aveva il maggior numero di bambini in lista d'attesa per l'asilo nido, ma nel corso di tre anni è riuscita a ridurre il numero a zero attraverso l'aumento delle strutture e assegnando il ruolo di insegnanti a funzionari pubblici. Quindi l'obiettivo è quello di ridurre il numero dei bambini sulle liste d'attesa, in particolare in cinque aree (Nagoya, Sapporo, Fukuoka, la zona metropolitana di Tōkyō e Ōsaka) in cui il problema è maggiore, attraverso diverse misure che includono la costruzione di nuovi asili nido su terreni statali e sostenendo fiscalmente i costi degli asili che offrono orari di apertura e chiusura più flessibili ed estesi (Kawagoe; 2013).

Poiché la richiesta di asili nido pubblici è molto elevata, i requisiti d'ammissione sono molto rigidi e i posti vengono assegnati innanzitutto a famiglie in una situazione economica difficile. Questa impostazione che favorisce le famiglie in difficoltà, causa non pochi problemi alle donne che lavorano: esse, infatti, hanno bisogno del servizio dell'asilo nido per poter continuare a lavorare, contribuendo così alle spese della famiglia, ma possedendo uno stipendio sono sfavorite perché non vengono considerate in una situazione di necessità prioritaria. In questo modo, però, trovandosi costrette a provvedere loro stesse ai loro figli in mancanza dell'offerta del servizio, molte donne rischiano anche di perdere il loro posto di lavoro (Tabuchi; 2013).

Una delle principali cause che impediscono una maggiore apertura di asili e centri di assistenza per bambini è data dall'eccessiva regolazione che caratterizza questi centri di assistenza. Gli ostacoli che impediscono una procedura più semplificata comportano che la concessione dei

¹² Gli asili nido (*hoikuen*) si differenziano dalle scuole materne (*yōchien*): in particolare, gli *hoikuen* sono rivolti a famiglie, che per motivi legati agli orari di lavoro, non possono prendersi cura dei figli durante i giorni lavorativi, mentre gli *yōchien* si rivolgono a famiglie dove uno dei genitori lavora e l'altro è a casa la maggior parte del tempo. Inoltre, presentano differenze su base istituzionale: gli *yōchien* sono amministrati dal Ministero dell'Educazione, mentre gli *hoikuen* dal Ministero del Lavoro, Salute e Welfare. Quindi, gli *yōchien* sono considerati come un'introduzione alle strutture e comportamenti scolastici, mentre gli *hoikuen* sono istituzioni pre-scolastiche con orari di apertura più lunghi. Infatti, gli *hoikuen* sono considerati più funzionali da parte dei genitori lavoratori in quanto restano aperti dalle 8-9 ore al giorno, mentre gli *yōchien* dalle 4-5 ore al giorno e, oggi, ci sono sempre più *hoikuen* che stanno estendendo l'orario di apertura anche durante la notte e durante i fine settimana. http://www.happy-mama.com/04_spc/youchien/04_07001.html, http://www.youchien.net/faq/faq_chigai.html, 10-08-2013.

servizi rimane limitata rispetto alla richiesta. Con norme meno rigide e severe risulterebbe più semplice una partecipazione nel settore dei servizi per l'infanzia di aziende private, la quale, considerando la situazione poco rosea della finanza pubblica e il peso fiscale che tali servizi comporta, non solo porterebbe dei benefici al governo, ma soddisferebbe anche in modo ragionevole la domanda dei servizi che la popolazione richiede. (Goldman Sachs Group; 2010).

3.1.3.3 Differenze di genere nel lavoro

La partecipazione lavorativa in Giappone è ancora segnata da differenze di genere che portano le donne a essere sottorappresentate e/o a essere trattate inferiormente rispetto agli uomini nell'ambiente lavorativo.

Differenze nel tipo di impiego: regolare e non-regolare

Un effetto negativo di una maggiore partecipazione nella forza lavoro sta nella diminuzione di lavoratrici regolarmente assunte (dal 1985 al 2011 è diminuito passando da 68.1% a 45.3%) (Jones, Urasawa; 2011). In parallelo, c'è stato un incremento di lavoratrici irregolari (OECD; 2013). Infatti, nel 2011 la percentuale di impiegati non regolari era maggiore tra le donne, raggiungendo ben il 54,7%, mentre tra gli uomini arrivava solo al 19.9%, indicando una notevole differenza tra i generi. Osservando la percentuale di impiegati irregolari in base a gruppi d'età si può notare che tra gli uomini la maggior parte di essi sono giovani ed anziani; tra le donne, più l'età aumenta, maggiore è la percentuale di impiegate irregolari (MIC; 2012). Inoltre, un aumento significativo si può notare in donne non sposate, vedove o divorziate (CAO; 2010).

Differenze nel settore d'impiego

Un'altra differenza tra i due generi si ritrova nel settore di impiego: nel 2011, la percentuale di impiego femminile era maggiore nel settore terziario, nelle industrie di servizi (67.2%), in particolare nel settore "medicina, salute e benessere" (75.5%), seguita dal settore "alloggio, servizio di alimentari e bibite" (61.1%) e dal settore "servizi di sostentamento, della persona e per il divertimento" (59.3%) e nell'impiego d'ufficio (59.0%) (MIC; 2012). Si può sostenere che un aumento della partecipazione femminile nel lavoro sia dipeso anche da un cambiamento nella struttura industriale giapponese: mentre il numero di lavoratori nelle industrie di costruzione e di manifattura è in diminuzione, il numero di lavoratori nelle industrie medicali e per il benessere è in continuo aumento e si tratta soprattutto di donne.

Differenze di salario

Un'altra differenza è riscontrabile nel livello dello stipendio: stando ai dati del 2011 (Gender Equality Bureau; 2013), si nota che la percentuale di uomini con uno stipendio inferiore ai 3 milioni di yen, ossia intorno ai 20 mila euro era di 23.9%, mentre la percentuale di donne era del più del doppio di quella degli uomini, raggiungendo il 66.1%. Invece, le percentuali di uomini e donne con uno stipendio superiore ai 7 milioni di yen, ovvero oltre i 50 mila euro (52958), era rispettivamente di 18.0% e 2.8%.

Il motivo per cui la percentuale di salario totale delle donne è inferiore a quello degli uomini, è legato alle differenze nelle ore di lavoro svolte (di gran lunga superiori per gli uomini), nel tipo di impiego (dipendente regolare o non-regolare, part-time eccetera), nel grado rivestito (dipendente base, caporeparto, capoufficio, direttore o dirigente) e anche al sistema di anzianità (年功序列 *nenkō joretsu*), secondo cui il salario aumenta in base agli anni trascorsi in un'azienda (considerando che le donne interrompono il loro percorso lavorativo per un certo periodo dopo la gravidanza, è naturale che questo sistema sia utilizzato principalmente dagli uomini, i quali raramente fanno uso dei congedi parentali) (CAO; 2010, Gender Equality Bureau; 2013).

Differenze di grado professionale

Nonostante la percentuale di donne in posizioni dirigenziali e manageriali stia crescendo gradualmente rispetto agli ultimi 5-10 anni, è ancora bassa e le donne restano gravemente sottorappresentate in tali posizioni: nel 2012, la percentuale era di 11.6%, di cui la maggior parte (14.4%) in posizioni di caporeparto (係長 *kakarichō*), mentre per i gradi più elevati la percentuale diminuisce ancora, con il 7.9% per il grado di capoufficio (課長 *kachō*) e 4.9% per il grado di direttore (部長 *buchō*) (MIC; 2012).

La situazione è alquanto simile anche per altre posizioni all'interno della società: per esempio, nel 2012 in Parlamento, la percentuale di donne era 7.9% nella Camera Bassa e 18.2% nella Camera Alta. Inoltre, sempre a livello governativo, è stato solo nel 2005 che venne istituito il Ministero di Stato per l'uguaglianza sessuale e affari sociali, con lo scopo di promuovere una maggiore uguaglianza sessuale e maggiore opportunità per le donne.

L'obiettivo imposto dal governo di raggiungere un 30% di donne in posizioni di leader in ogni area della società entro il 2020 deve ancora essere realizzato (CAO; 2010).

3. 2 Italia

3.2.1 Cambiamenti sociali

3.2.1.1 Struttura della famiglia e ruoli familiari in Italia

In passato, negli anni precedenti all'industrializzazione, la tipica struttura familiare era quella della famiglia allargata, dove vivevano nella stessa casa più generazioni: genitori anziani, figli sposati e nipoti ed era di tipo patriarcale, cioè era il *pater familias* colui che deteneva la massima autorità all'interno della famiglia. La società pre-industriale era basata principalmente sull'agricoltura e tutti i membri familiari partecipavano a questa attività, donne comprese. Allo stesso modo, anche nell'educare i figli moglie e marito condividevano il ruolo (Adiantum; 2010).

Con lo sviluppo della società industriale in Italia, come in altri Paesi, che porta molte famiglie a trasferirsi dalla campagna alla città, cambiano anche i ruoli familiari. Gli uomini si dedicano al lavoro della fabbrica, mentre le donne sono incaricate dei compiti di cura dei membri della famiglia e della cura della casa. In questa situazione, nella quale il ruolo principale delle donne è quello della procreazione, con lo scopo di permettere una discendenza della stirpe, il legame che si viene a formare tra madre e figlio diventa importantissimo (Adiantum; 2010). Questa concezione della famiglia, fondata su una netta divisione dei ruoli tra i coniugi e sulla centralità dei figli, ha continuato ad esistere fino a dopo la seconda metà del Novecento.

Tuttavia, verso gli anni Sessanta, con l'espandersi dei movimenti femministi e dei movimenti sociali a favore di eguali diritti, le donne presero coscienza dei loro diritti e cominciarono ad entrare nel mondo del lavoro e a condividere con il partner le responsabilità familiari.

Oggigiorno, la struttura prevalente delle famiglie è quella nucleare, ossia con un basso numero di membri, mentre le famiglie estese e plurinucleari restano marginali. Osservando la situazione da un punto di vista geografico, possiamo notare che le famiglie estese, restano più diffuse nel Centro-Sud del Paese, mentre al Nord prevalgono le famiglie nucleari, soprattutto per ragioni di natura economica (Mencarini; 2012, Dalla Zuanna, Micheli). Nonostante i cambiamenti sociali e delle forme familiari avvenuti, i legami che si instaurano tra i membri familiari restano molto importanti (Dalla Zuanna, Micheli, 2004): esistono delle consuetudini per le quali i parenti si vedono spesso e sono legati da forti scambi di beni, servizi, denaro e appoggio morale (Mencarini; 2012). Inoltre, lo stretto legame tra genitori e figli si mantiene forte e si protrae nel tempo, per tutto il corso di vita: una delle caratteristiche che contraddistingue tipicamente la famiglia italiana, ma non solo, è la permanenza nella famiglia di origine per un periodo indefinito che può superare anche la soglia dei trent'anni. Oltre alle ragioni economiche legate alle difficoltà di ingresso e precarietà nel mercato del lavoro che impediscono ai giovani di rendersi indipendenti ed andarsene dalla casa dei genitori, il fatto di essere piuttosto liberi e slegati da obblighi e di poter vivere una vita ad un alto standard, comporta che molti giovani non siano incentivati ad andarsene dalla famiglia di origine. Ancora, la non-separazione dalla famiglia è dato anche da un attaccamento di tipo emotivo,

che caratterizza ancora la famiglia italiana (Mencarini; 2012). Un esempio, può essere dato dal rapporto particolare presente tra madre e figlio, che va a creare quello che viene definito “mammismo”: parte degli uomini italiani sono fortemente dipendenti dalla dedizione e dall’amore materno, derivato da una particolare cura e protezione che le loro madri hanno rivolto loro (D’Amelia; 2005).

Come sottolinea la studiosa Rivellini (2010) per gli aiuti concreti che i figli ricevono dai genitori, come il supporto economico o di tempo per le attività di assistenza ai bambini e di cura per la casa, e per la prossimità abitativa, possiamo dire che si sta ritornando ad una sorta di *“famiglia estesa, al di fuori delle mura domestiche”* (Blangiardo; 2010).

Ieri come oggi, a causa delle ideologie di genere affermate nella società, sono per lo più le donne a farsi carico delle responsabilità domestiche. Infatti, il lavoro familiare resta “mal diviso” (Saraceno; 1980, Freguja; 2004): quello domestico è considerato ancora responsabilità della donna, indipendentemente dal fatto che abbia un lavoro extra-domestico o meno.

Parallelamente, oggi, tra le giovani generazioni, in particolare tra le coppie più istruite, si sta assistendo ad una divisione dei ruoli più alla pari: rispetto al passato, le donne sono protagoniste dei processi decisionali in misura pari a quella dell’uomo e i diritti e doveri familiari sono stabiliti in maniera eguale (Freguja; 2004).

3.2.1.2 Situazione demografica italiana

Invecchiamento della popolazione e bassa natalità

Negli ultimi anni, l’Italia è, in Europa insieme alla Spagna, tra i paesi che hanno registrato la più alta crescita demografica dovuta all’alta percentuale in costante aumento della migrazione di popolazioni straniere. Nel 2011 secondo i dati provenienti dal Censimento generale della popolazione e delle abitazioni, erano 59.464.644 i cittadini residenti in Italia; rispetto al Censimento del 1991, la popolazione è cresciuta di 2.686.613 unità. I cittadini stranieri erano 3.769.518 e sono stati coloro che hanno contribuito quasi interamente all’aumento ventennale della popolazione (ISTAT; 2012).

Tralasciando il movimento migratorio, invece si può notare che il tasso di crescita della popolazione è in diminuzione: nel corso del 2012 sono nati 534.186 persone (12 mila in meno rispetto all’anno precedente) e morte 612.883 persone (19 mila in più rispetto al 2011). Di conseguenza, il saldo naturale, dato dalla differenza tra nati e morti, è risultato negativo in tutta Italia (ISTAT; 2013).

Sempre secondo i dati Istat, il tasso di fertilità in Italia è sceso sotto il “livello di sostituzione”, ossia sotto il numero necessario per un ricambio generazionale, raggiungendo nel

2011 quota 1, 39 figli. Si tratta sempre più di famiglie con figli unici, mentre le famiglie con due o più figli sono in diminuzione.

In parallelo al declino della natalità (-2,3% confrontando i dati tra il 2012 e 2011) è aumentato il livello di invecchiamento della popolazione e il prolungamento dell'aspettativa di vita, uno dei più elevati in tutta Europa e proseguirà accelerando negli anni futuri. Dalle stime effettuate nel 2011, la vita media ha raggiunto i 79,4 anni per gli uomini e gli 84,5 anni per le donne.

Cause declino fertilità

Questo declino del tasso di fertilità è causato da una serie di fattori (di cui parlerò in maniera più approfondita nei prossimi paragrafi), dove prevalgono le motivazioni di carattere economico e i motivi di età. Un difficile accesso al mercato del lavoro, con bassi tassi di attività e con un sistema di welfare pubblico inadeguato per risolvere il problema, trattengono le giovani coppie dall'intraprendere dei percorsi indipendenti dalle famiglie di origine e dall'avere più figli (Rivellini; 2010). Infatti, sempre più giovani (anche ben oltre i trent'anni) permangono nelle famiglie di origine finché non possono contare su una stabilità economica che permetta loro di iniziare una vita autonoma. Effetto concatenante è che, quindi, anche l'età in cui si decide di avere un figlio si sposta sempre più avanti: avere figli più tardi significa averne meno, poiché nonostante l'avanzamento delle età sociali, quelle biologiche sono rimaste sostanzialmente immutate.

Inoltre, influisce anche la maggiore partecipazione delle donne nel mondo del lavoro e il miglioramento delle loro condizioni lavorative, dato anche da una partecipazione in aumento nel campo dell'educazione: elementi che permettono alle donne una maggiore indipendenza economica che potrebbe invogliarle a scegliere di non sposarsi e creare una famiglia.

Altre motivazioni frequenti sono le preoccupazioni per le responsabilità di cura e per i supporti sociali a riguardo.

Per risolvere questi problemi sempre più giovani tendono ad aspettare il raggiungimento delle condizioni ideali per sposarsi ed avere figli, ritardando il matrimonio, o addirittura evitandolo, influenzando così negativamente sul tasso di fertilità (Blangiardo; 2010).

Matrimoni e divorzi

Il matrimonio continua ad essere una tappa fondamentale e quasi universale nel ciclo di vita degli italiani, tuttavia dai dati provenienti dall'ISTAT si nota che anche in Italia, nonostante sia un Paese basato su un'impostazione familistica, si stiano affermando dei cambiamenti relativi la scelta del matrimonio.

Ciò che si nota è innanzitutto un calo nel numero di matrimoni: dagli anni Settanta, il tasso di nuzialità è diminuito, sia in termini di frequenza di matrimoni che di propensione verso la scelta di sposarsi. Infatti, nel 2011 i matrimoni celebrati sono stati 204.830, 12.870 in meno rispetto all'anno precedente e rispetto al 1972 (anno da cui si evidenzia un costante declino), in cui erano quasi 392 mila, a 173.782 nel 2011. Inoltre, l'età si è spostata sempre più in avanti: l'età media per gli uomini ha raggiunto quota 34 anni, mentre per le donne 31 anni, circa sette anni in più rispetto agli anni Settanta. È quasi esclusivamente nella fascia d'età dei trent'anni in cui si riscontra una diminuzione del tasso di nuzialità.

Una delle cause attribuibili al calo delle nozze celebrate è relativo all'aumento delle convivenze pre-matrimoniali. Queste unioni tra partner celibi (*more uxorio*) e nubili ha raggiunto nel biennio 2010-2011 un numero pari a 578 mila (ISTAT; 2012).

Un altro fattore che influisce sui cambiamenti relativi al matrimonio, di cui ho parlato in precedenza, è la permanenza sempre più prolungata dei giovani nelle famiglie di origine. Le cause sono da ricollegare nuovamente alle difficoltà di ingresso nel mondo del lavoro e al prolungamento dei tempi necessari per conseguire una posizione lavorativa sicura e stabile. Per queste ragioni, l'avvio di una vita indipendente diventa irrealizzabile in tempi brevi, facendo ritardare tutti i cicli di vita, matrimonio compreso (Freguja; 2004).

Se il numero dei matrimoni decresce, le separazioni e i divorzi aumentano e nel 2011 sono stati rispettivamente di 88.797 e di 53.806: rispetto al passato sono in continua crescita, infatti, rispetto al 1995 le separazioni sono aumentate del 68% e i divorzi raddoppiati (ISTAT; 2013).

Lo scioglimento dell'unione coniugale viene fatto ricondurre a diverse motivazioni. Basando i rapporti su una visione romantica ma nel caso in cui le aspettative e la realtà non coincidano, il rapporto di coppia diventa più fragile, e la possibilità di una rottura definitiva aumentano. Anche l'affermazione dell'individualismo influisce su un aumento delle separazioni e dei divorzi, in quanto si tende a dare più importanza a se stessi che alla coppia. Ancora, con la maggiore indipendenza, sia economica che sessuale, ottenuta dalle donne, i ruoli familiari sono cambiati e i vincoli economici e di potere a cui le donne erano legate si sono indeboliti (Freguja; 2004).

2.1 Miglioramento dei livelli d'istruzione: effetti sulla partecipazione al lavoro

Fino all'arrivo della rivoluzione femminista anche in Italia, la situazione dell'educazione femminile e maschile era ben diversa. L'educazione femminile non veniva particolarmente considerata in quanto ritenuta senza un fine, se non quello religioso o di trasmettere indirettamente decoro al proprio marito; al contrario, gli uomini andavano educati al fine di agire nella vita sociale,

economica, politica. Nel corso del Novecento, specialmente durante i periodi bellici, l'educazione femminile venne supportata anche dal governo: l'investimento nell'educazione femminile venne realizzato con l'idea di formare delle madri sagge che indirizzassero i propri figli verso valori nazionali e sociali affinché combattessero in battaglia per l'amore della Patria (Paperblog; 2010).

Durante gli ultimi decenni si è assistito ad un continuo aumento del livello di istruzione della popolazione italiana: in particolare sono state le donne ad investire maggiormente nella scolarizzazione, tanto da aver superato il livello di istruzione maschile. L'incremento è avvenuto durante gli anni Sessanta e Settanta con l'aumento della scolarità superiore degli anni Cinquanta e Sessanta e con la liberalizzazione degli accessi universitari nel 1969 e con l'istituzione di sussidi per gli studi. Però, il sorpasso femminile nelle scuole superiori e nelle università avvenne solo negli anni Novanta (Di Patrizio, Pace, Ungaro, Zanella; 2004).

Nel 2010, le donne che si sono iscritte a livelli di istruzione secondaria (57%) hanno superato le iscrizioni maschili (42%) e sul totale dei laureati il 59% erano donne, in crescita dal 2000 e in linea con la media OECD (58%).¹³

Tuttavia, l'entrata nel mondo del lavoro per i giovani diplomati e laureati risulta sempre più difficile in Italia: il tasso di occupazione dei giovani diplomati in Italia è del 50.6% (54.2% uomini e 46.2% donne) ben al di sotto della media europea di 71.4%, mentre il tasso di occupazione dei giovani laureati è di 66.1% (70.4% uomini e 63.1% donne), sempre inferiore alla media europea di 82.6% (ISTAT; 2013). Dai dati evidenti, le ragazze diplomate e laureate continuano ad essere sfavorite nel mondo del lavoro: trovano lavoro più tardi, hanno una più bassa retribuzione e trovano spesso lavori meno qualificati e meno stabili. Nel 2012, la percentuale di donne sovraistruite, ossia impiegate in professioni per le quali il titolo di studio richiesto è inferiore a quello posseduto, continua ad essere maggiore rispetto alla percentuale degli uomini (23.3% contro il 20.6%) (ISTAT; 2013).

2.2 Situazione lavorativa

2.3.1 Forza lavoro femminile

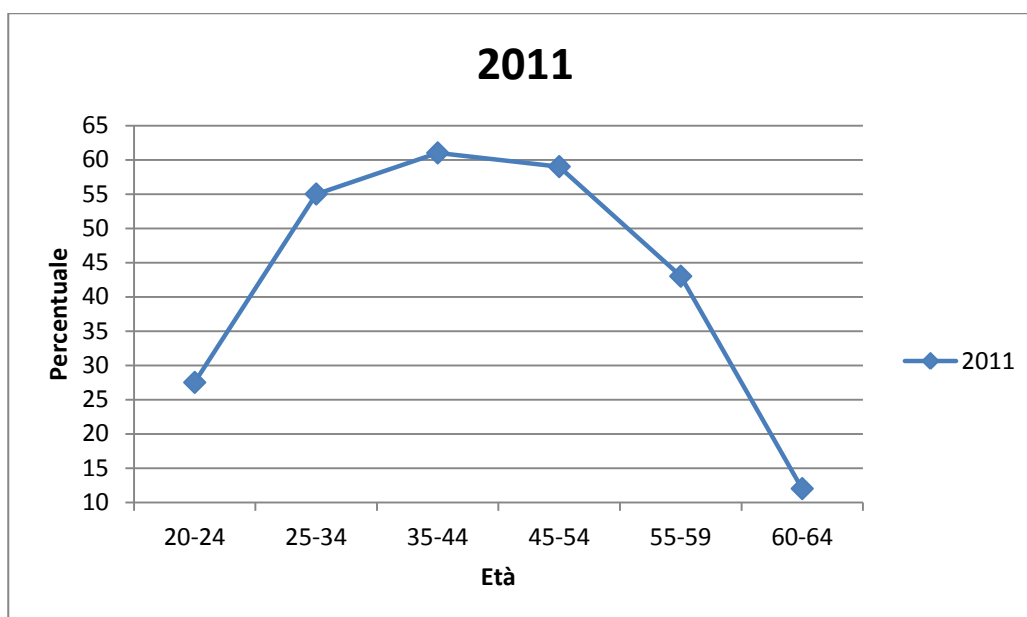
Tra il 1993 e il 2011 l'occupazione femminile è cresciuta del 22.2%, giovando alla crescita occupazionale complessiva (ISTAT; 2012). Sebbene la partecipazione femminile al lavoro sia aumentata nel corso degli anni, il tasso di occupazione femminile nel 2012 si è attestata al 47.1% ,

¹³ Si tratta di dati che devono tener conto anche della popolazione femminile e maschile di quel periodo poiché la maggiore partecipazione scolastica femminile può essere spiegata da un maggior numero di donne nella popolazione complessiva italiana; infatti, nel 2010, la popolazione femminile raggiungeva 31.052.925 persone, mentre la popolazione maschile 29.287.403 persone (Istat; 2011).

di gran lunga inferiore rispetto alla media europea (58.6%). La crescita occupazionale femminile, avvenuta nel 2012, è riconducibile all'incremento della forza lavoro tra le donne occupate nella fascia d'età 50-59 anni (il 6.8% in più), che ha compensato la forte riduzione della percentuale di occupazione tra le più giovani (ISTAT; 2013).

Secondo le proiezioni OECD, a parità di condizioni, se nel 2030 la partecipazione femminile al lavoro raggiungesse i livelli maschili, la forza lavoro italiana crescerebbe del 7% e il PIL crescerebbe di 1 punto percentuale l'anno (OECD; 2012).

Figura 3 Partecipazione femminile al lavoro in Italia



Fonte: Rielaborazione dati ISTAT, Rilevazione sulle Forze di lavoro, anno 2011.

2.2.2 Difficoltà conciliazione lavoro-famiglia: cause e conseguenze

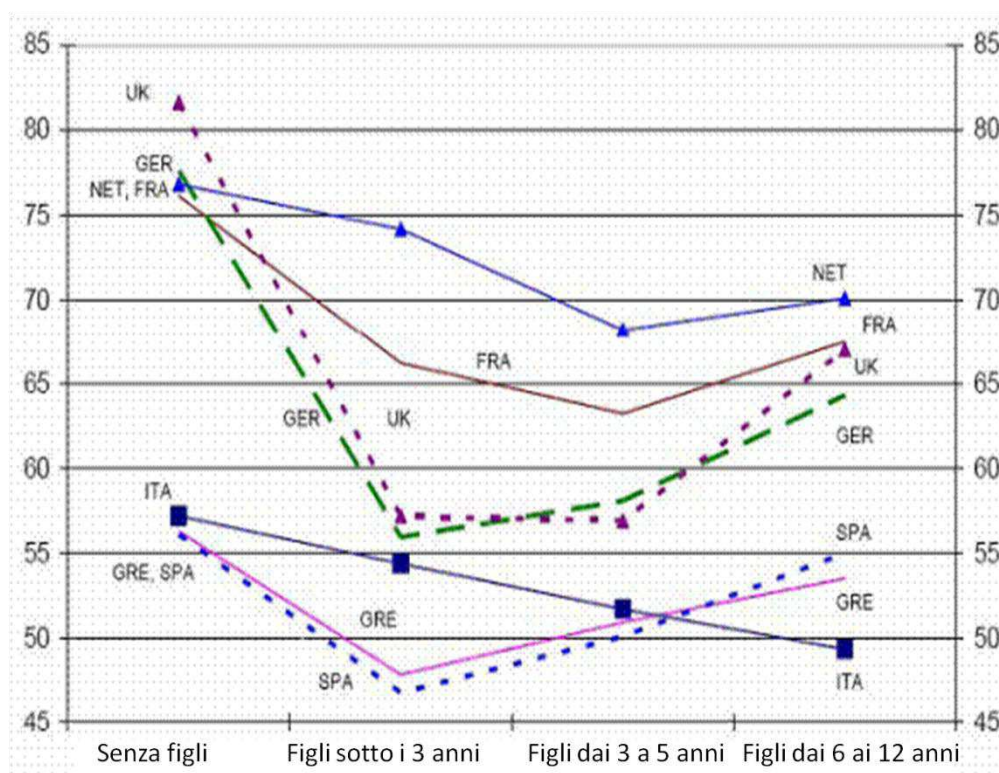
Nonostante la presenza femminile nel mercato del lavoro sia in crescita, ciò non è stato accompagnato da un adeguato riequilibrio dei ruoli familiari (sebbene in evoluzione) risultando più difficoltoso per le donne conciliare la sfera lavorativa e quella familiare. Se prima della nascita del figlio lavoravano 59 donne su 100, dopo la maternità ne continuano a lavorare solo 43, con un tasso di abbandono vicino al 30% (Isfol; 2009). Una situazione confermata da altri sondaggi svolti prima e dopo la gravidanza: se prima della nascita di un figlio, nel 2009-2010, erano occupate il 64.7%, erano in cerca di lavoro il 5.4% ed erano casalinghe il 26.6%, dopo l'arrivo del figlio, due anni dopo nel 2012, sono occupate il 53.6%, mentre raddoppia il numero di donne in cerca di lavoro (10.8%) ed aumenta anche il numero delle casalinghe (33.6%) (ISTAT; 2012). Nelle altre nazioni europee, mentre si ha una discesa occupazionale nei primi tre anni di vita del bambino, dopo questo periodo

la donna rientra al lavoro; in Italia, al contrario, con l'aumentare dell'età dei figli diminuisce il tasso di occupazione femminile (fig. 4) (OECD; 2006).

L'assenza temporanea da parte dei padri, invece, continua a riguardare solo una parte marginale di loro (ISTAT, 2011).

Nella maggior parte dei casi (90%), la motivazione principale è legata alle esigenze di cura dei figli, resa difficile dalla mancanza o insufficienza di supporti a livello familiare, aziendale e statale (Manageritalia; 2010).

Figura 4 Partecipazione femminile al lavoro per età dei figli in Italia e altri Paesi europei



Fonte: OECD, Society at a glance, 2006.

Supporto familiare

La divisione del lavoro familiare tra madri e padri all'interno della famiglia italiana è ancora caratterizzata da un *gap* di genere persistente. Le donne sono quelle che dedicano più tempo al lavoro domestico, con in media 326 minuti al giorno, mentre gli uomini spendono meno di un terzo del tempo per le faccende domestiche come cucinare, fare il bucato o occuparsi dei figli e della casa, con 103 minuti medi, risultando una delle differenze più alte tra i Paesi dell'OECD e in Europa (Istat; 2010, OECD; 2013).

Dai sondaggi ISTAT sulla distribuzione del tempo tra donne e uomini in un giorno medio settimanale, risulta che nelle coppie con la donna occupata di un'età compresa tra 24-44 anni, la

durata del tempo di lavoro familiare delle donne è pari a 4.40 ore, il lavoro extradomestico è pari a 4.30 ore e le attività di tempo libero occupano 2.35 ore. Per i loro partner la durata del lavoro familiare è pari a 1.54 ore, il lavoro retribuito assorbe 6.16 ore e 3.33 ore vengono dedicate ad attività di tempo libero: nonostante il tempo che gli uomini dedicano al lavoro sia più elevato tra gli uomini, le donne, occupando gran parte del proprio tempo per la cura dei membri della famiglia e per i lavori domestici, hanno meno tempo per se stesse (58 minuti in meno di tempo libero rispetto agli uomini) (ISTAT; 2010).

Il significativo aumento, in Europa e quindi anche in Italia, delle *dual-earner families* ha rimesso in discussione i ruoli di genere nella gestione dei compiti domestici e di cura, scardinando la tradizionale divisione di genere del lavoro: retribuito-maschile e riproduttivo-femminile. Seppure con tempi e caratteristiche diverse è indubbiamente in atto, nei diversi paesi, un processo di cambiamento che vede una maggiore partecipazione degli uomini-padri nello svolgimento dei ruoli domestici e familiari (Rosina, Sabbadini; 2006).

Tra le faccende domestiche gli uomini con partner lavoratrici contribuiscono in un giorno medio della settimana il 41.7% in cucina, il 31.4% partecipa alle pulizie della casa, il 29.9% fa la spesa, il 26.6% apparecchia e riordina la cucina, mentre quasi nessuno lava e stira i panni. Tuttavia, per gli uomini con una partner che non lavora, tutte le frequenze di partecipazione si dimezzano, ad eccezione degli acquisti (27.2%). Dunque, si può dire che nelle coppie in cui anche la donna ha un'occupazione, l'asimmetria nelle diverse attività familiari è minore. Anche per quanto riguarda il lavoro di cura dei figli piccoli esistono delle differenze di genere: la gran parte del lavoro di cura delle madri è rappresentato da cure fisiche, come dargli da mangiare, vestirlo, farlo addormentare, o di sorveglianza (anche durante lo svolgimento dei compiti); i padri, invece, danno maggiore importanza alla dimensione relazionale che a quella della cura fisica (Bruzzese, Romano; 2006), dedicando il tempo soprattutto dedicato ad attività ludiche. Come nelle faccende di cura della casa, anche nelle responsabilità di cura dei figli, l'aiuto dei padri è maggiore nel caso in cui le madri abbiano un lavoro extra-domestico: il 65.8% del lavoro di cura è svolto da madri occupate, contro il 75.6% delle madri casalinghe (ISTAT; 2010).

È presente una maggiore propensione ai compiti di cura dei figli da parte dei padri se anche la partner lavora (come abbiamo già detto), e in particolare se guadagna di più, se il padre ha un titolo di studio medio-alto, se lavora nel settore pubblico o in una grande impresa, se è giovane e se i figli hanno meno di tre anni. Inoltre, i padri sarebbero favoriti a svolgere tale compito in situazioni, in cui il Paese in questione sia culturalmente favorevole al sostegno paterno nella cura dei figli e offra leggi e politiche aziendali ad hoc per realizzarlo (come congedo di paternità, o parentale, retribuito) (Canal; 2012).

Dai dati presentati, benché tra le giovani generazioni il sostegno da parte dell'uomo nei confronti della donna lavoratrice sia aumentato, resta però ancora basso .

Una divisione iniqua dei carichi domestici e familiari svantaggiosa per le donne le rende più insoddisfatte rispetto alla controparte maschile. Le donne che appaiono più insoddisfatte in nella ripartizione della cura dei figli sono il 18.5% contro l'8% degli uomini, mentre quelle insoddisfatte nella ripartizione dei lavori domestici sono oltre il 30% contro solo il 10% degli uomini (Romano, Mencarini, Tanturri; 2012).

Stress e ansia nella crescita dei figli

Il poco o nullo supporto da parte del partner nello svolgimento delle responsabilità domestiche e di cura dei figli provoca nelle madri fonti di stress, depressione ed ansia.

Poiché alla nascita di un figlio avviene uno sconvolgimento totale nella donna (le reazioni emotive di carattere ansioso e depressivo, che possono andare alla semplice disforia post-partum o *maternity blues*¹⁴, fino alle vere e proprie depressioni post-partum sono alquanto comuni) ma in generale anche nel coppia e nel rapporto con il coniuge, il ruolo del partner, in questi casi, è quello di aiutare la propria compagna a superare le difficoltà, fornendole un supporto emotivo e sicurezza proteggendola da un'eccessiva sofferenza psicologica (Baldoni; 2005).

Ritrovandosi in una situazione in cui fare affidamento sui partner risulta difficile, le madri occupate devono ricorrere ad aiuti esterni, come i servizi pubblici o privati oppure aiuti intergenerazionali (Reyneri; 2009).

Il sistema di welfare italiano infatti è basato su un impronta familista, dove gli aiuti per le famiglie sono dati e ricevuti principalmente dai membri della famiglia stessa. Nel "Rapporto annuale del Paese" dell'Istat del 2011, i dati mostrano che le reti familiari e amicali rappresentano un aiuto particolarmente importante per le famiglie italiane: il numero di *caregiver* è aumentato nel corso degli anni, da 20.8% nel 1983 a 26.8% nel 2011 (ISTAT; 2011).

Un aumento dovuto a più fattori, tutti riconducibili alle profonde trasformazioni demografiche degli ultimi anni. Innanzitutto, poiché per *caregiver* si intende una persona che aiuta la famiglia ma che vive al di fuori di quel nucleo familiare, si può capire l'aumento di tale sostegno; infatti, con l'affermarsi di famiglie nucleari, i nonni che danno un appoggio esterno alla famiglia finiscono per rientrare in questa categoria, nonostante i ruoli non siano cambiati rispetto al passato. Un altro motivo sta nel maggior numero di anziani in buona salute, in quanto diventano ancora di

¹⁴ Per *maternity blues* si intende un'alterazione transitoria dell'umore che si manifesta nelle puerpere nei giorni immediatamente successivi al parto.

più un punto di riferimento per le famiglie, le quali fanno sempre più affidamento su di loro. Il terzo motivo è dato dalla partecipazione maggiore di donne nel mercato del lavoro: le madri occupate, non potendo provvedere loro stesse alla cura dei bambini, sono dovute ricorrere ad un aiuto esterno, rappresentato soprattutto dai familiari (ISTAT; 2011).

Gran parte dell'aiuto per la cura dei figli è dato dai nonni: il 54.6% dei bambini al di sotto dei due anni viene accudito da essi; il 22 per cento frequenta un asilo nido (pubblico il 12.1% o privato 10.3%), l'11% è affidato ad una baby-sitter, l'8.9% è accudito dagli stessi genitori e il restante 3.2% da altri familiari o conoscenti (Lo Conte, Prati ;2006).

I motivi principali per cui molte famiglie scelgono di fare affidamento sull'aiuto dei nonni per la cura dei bambini comprendono: per il 50% delle donne l'ampia fiducia riposta in loro, la comodità e la convenienza economica. In aggiunta, i nonni non sono solo coloro che aiutano nell'accudire i nipoti, ma anche coloro che danno una mano nei lavori domestici, che sostengono la famiglia nei momenti di emergenza (per esempio nel caso di malattia del bambino) e forniscono aiuti economici (Prati, Lo Conte, Talucci,; 2003).

Concludendo, i nonni rappresentano un'importantissima rete di sostegno per le famiglie con figli piccoli, in cui si cerca di conciliare la vita lavorativa con quella familiare.

Supporto statale e aziendale

Tra le prime leggi emanate a favore della donne lavoratrici e della conciliazione tra lavoro e famiglia vi furono la legge n.1204/1971 sulla "Tutela delle lavoratrici madri", dove sono contenuti tre temi fondamentali, nuovi rispetto al passato: divieto di licenziamento della lavoratrice madre, la previsione di un periodo di astensione dal lavoro obbligatoria per maternità e l'assegnazione di un'indennità di maternità per tutto il periodo di sospensione dal lavoro. Permette anche di allungare l'astensione dal lavoro dopo la nascita del bambino e la possibilità di assentarsi dal lavoro in caso di malattia del bambino di età inferiore ai tre anni. Inoltre, questa legge comprende anche l'istituzione degli asili nido comunali: si tratta della prima legge volta a spostare la cura e la tutela del bambino dalla sfera familiare alla sfera sociale della comunità.

Per risolvere i problemi riguardo l'occupazione della donna e il suo collocamento nel mercato del lavoro, nel 1977 venne emanata la legge n.903 sulla parità tra uomo e donna sul luogo di lavoro: in particolare, era vietata una discriminazione ingiustificata ed arbitraria sulla base del sesso e veniva imposto un trattamento uniforme tra uomini e donne. Tuttavia, si trattava di una parità puramente formale, in quanto mancavano gli strumenti atti a garantire una parità effettiva e la concreta realizzazione dei principi affermati.

Tale parità venne raggiunta in seguito, con la legge n.125 del 1991 sulle “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”. Per azioni positive si intende provvedimenti volti a raggiungere in maniera concreta un’uguaglianza tra i sessi sul lavoro e a prevenire azioni discriminatorie contro le donne (Ministero dell’Interno; 2006).

Le leggi sul sostegno e sulla tutela della maternità/paternità furono modificate diverse volte nel corso degli anni e la versione finale rientra nel Testo Unico del 2001 (legge n.151). Il congedo di maternità previsto dalla legge consiste nel divieto di adibire al lavoro la donna nei 2 mesi precedenti il parto e nei 3 mesi successivi, con un’indennità pari all’80% della retribuzione. È previsto anche il congedo di paternità in casi particolari come morte o grave malattia della madre, abbandono del bambino da parte della madre, affidamento esclusivo al padre, rinuncia della madre al congedo di maternità. Terminato il congedo di maternità/paternità è possibile usufruire del congedo parentale, fino ad un massimo di 6 mesi per la madre/padre (continuativi o frazionati) o 10 mesi nel caso sia un solo genitore a prendersi cura del bambino. L’indennità per il congedo parentale copre il 30% della retribuzione media del dipendente. Altri permessi compresi sono i riposi giornalieri, di cui si ha diritto fino al compimento del primo anno d’età del bambino indennizzati dall’Inps pari all’intera retribuzione.¹⁵

Infine, un altro emendamento importante a favore della conciliazione tra famiglia e lavoro è la legge n.53 del 2000 (“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”), modificata dalla legge n.69 del 2009 dove sono promosse delle misure per rendere compatibili i tempi dedicati alla sfera lavorativa e alla sfera familiare. Tra le tipologie di azione proposte sono comprese: progetti che introducono particolari forme di flessibilità degli orari e dell’organizzazione del lavoro (part-time, telelavoro o lavoro a domicilio, la banca delle ore, l’orario flessibile eccetera), programmi ed azioni volti a reinserire le lavoratrici e i lavoratori dopo un periodo di assenza prolungato (almeno di 60 giorni) per la fruizione di un congedo di maternità, paternità o parentale e progetti che promuovono interventi e servizi innovativi quali servizi di nido aziendale, servizi di accompagnamento dei bambini a scuola, servizi di ludoteca o di supporto allo studio, eccetera (Dip. Politiche della Famiglia, INPS; 2010).

Le aziende in cui è presente una cultura a favore della coesione tra lavoro e famiglia, dove vengono offerti servizi come il congedo di maternità e il congedo familiare sia per gli uomini che per le donne e sistemi che permettono metodi di lavoro flessibili, quali orari di lavoro flessibili e

¹⁵ Si fa riferimento in particolare ai/lavoratori/lavoratrici dipendenti.

tele-lavoro, e dove l'utilizzo di tali sistemi sia frequente, sono definite *family-friendly*¹⁶, ossia a favore delle famiglie.

Congedo di maternità e parentale¹⁷

Tra le misure più diffuse per la conciliazione tra famiglia e lavoro rientrano quelle relative all'orario di lavoro, soprattutto tra i lavoratori dipendenti prevalgono le possibilità di godere di aspettative e permessi parentali (Quadrelli; 2012).

Il congedo di maternità, obbligatorio, ha una durata particolarmente lunga, rispetto al resto d'Europa ed è tra i più generosi, arrivando a coprire l'80% della retribuzione. Da un sondaggio svolto da Cnel e Istat è risultato che la maggior parte delle donne occupate ha ripreso il lavoro dopo 18-21 mesi dopo la nascita del bambino. Il 17% delle donne è rientrata allo scadere del periodo di astensione obbligatoria, il 30% ha ripreso il lavoro quando il bambino aveva tra i 3 e i 6 mesi, il 25% quando il bambino aveva tra i 6 e 9 mesi e un 22% quando il bambino aveva un'età compresa tra i 9 e 12 mesi. Infine, un 10% delle madri è tornata al lavoro dopo il compimento del primo anno di vita del bambino (Prati, Lo Conte, Talucci; 2003).

¹⁶ Il concetto di *family-friendly* giunge in Italia con l'introduzione di politiche familiari; oltre alle forme descritte sopra per la conciliazione tra lavoro e famiglia, nel 2011 è stato firmato un accordo tra il Ministro del Lavoro e le parti sociali per il sostegno delle politiche aziendali *family-friendly* e sono stati istituiti premi o marchi *family-friendly* da destinare alle aziende che si distinguono per l'impegno in proposito (per esempio il Premio Famiglia).

¹⁷ Per le/i lavoratrici/lavoratori dipendenti il **congedo di maternità** è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e puerperio. Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro la lavoratrice percepisce un'indennità economica in sostituzione della retribuzione. Il diritto al congedo ed alla relativa indennità spettano anche in caso di adozione o affidamento di minori. In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo di maternità, il diritto all'astensione dal lavoro ed alla relativa indennità spettano al padre (congedo di paternità). Tutto ciò vale anche per le libere professioniste iscritte alla gestione separata Inps, le quali però non hanno tale obbligo di astensione; tuttavia la permanenza al lavoro comporta la perdita del diritto all'indennità di maternità. Alle lavoratrici autonome l'indennità di maternità (artt. 66 e seguenti del T.U.) è riconosciuta per i due mesi precedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla data medesima. L'indennità è riconosciuta anche in caso di adozione o affidamento di minore (legge 184/1983) per i tre mesi successivi all'ingresso in famiglia del minore stesso a condizione che questi non abbia superato i sei anni di età, in caso di adozione/affidamento nazionale, oppure i 18 anni di età in caso di adozione/affidamento internazionale. L'indennità non comporta comunque obbligo di astensione dall'attività lavorativa autonoma e non spetta ai padri lavoratori autonomi. (Inps, <http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=5804>, 09-09-2013).

Il **congedo parentale** (o astensione facoltativa) è un periodo di astensione dal lavoro di un genitore che consente la presenza del genitore accanto al bambino al fine di soddisfare i bisogni affettivi e relazionali del minore. Spetta alle/ai lavoratrici/lavoratori dipendenti a condizione che il rapporto di lavoro sia in essere e alle/ai lavoratrici/lavoratori agricoli con contratto di lavoro a tempo determinato e secondo condizioni particolari. Il congedo parentale non spetta ai genitori disoccupati o sospesi, ai genitori lavoratori domestici, ai genitori lavoratori a domicilio. Le/i lavoratrici/lavoratori iscritti alla gestione separata (Legge 335/95) possono richiedere il congedo parentale a condizione che siano iscritti alla gestione separata come lavoratori a progetto e categorie assimilate o in qualità di professionisti e altre condizioni e infine spetta alle lavoratrici autonome, che abbiano effettuato il versamento dei contributi relativi al mese precedente quello in cui ha inizio il congedo (o una frazione di esso) e che vi sia l'effettiva astensione dall'attività lavorativa. (Inps, <http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=5885>, 09-09-2013).

L'utilizzo del congedo parentale è ancora prevalentemente usufruito dalle donne: 45.3% contro il 6.9% degli uomini. Anche le percentuali riguardo all'uso del congedo parentale per almeno un mese continuativo sono più elevate tra le donne (69.6%) che tra gli uomini (19.8%). A livello territoriale risulta più diffuso tra le madri residenti al Nord (48.5%) e al Centro (46.5%), contro il 35.4% al Sud. Inoltre la diffusione è maggiore tra le madri con un livello di istruzione più elevata: le madri laureate che ne hanno usufruito sono state il 48.9%, tra le diplomate il 49.9% mentre tra le lavoratrici con licenza media o con un titolo di studio inferiore il 29.9%.

Se da un lato il congedo di maternità (obbligatorio) è generoso, dall'altra parte il congedo parentale (facoltativo) è tra i più brevi in Europa e copre solo il 30% della retribuzione (Reyneri; 2009). Questo è uno dei motivi per cui molte madri (50%) decidono di non prolungare il periodo. Le motivazioni principali di un rientro anticipato al lavoro sono legate al valore che le donne attribuiscono al loro lavoro: preferiscono non prolungare il congedo per esigenze economiche e perché la loro presenza è richiesta sul posto di lavoro (Prati, Lo Conte, Talucci; 2003).

Esistono delle disparità nella fruizione dei congedi tra il settore pubblico e il settore privato; da un punto di vista normativo non ci sono differenze nelle possibilità di utilizzo del congedo parentale, tuttavia, negli enti pubblici le condizioni dei contratti prevedono delle condizioni migliori rispetto alla norma nazionale, ovvero un'indennità del 100% della retribuzione per i primi trenta giorni di congedo parentale fruiti, non prevista nella maggioranza delle imprese private. Tra i dipendenti del settore pubblico, l'utilizzo del congedo è abbastanza diffuso (6.2% tra le donne e 2.9% tra gli uomini); nel settore privato, emerge un grande gap tra i generi, con un utilizzo abbastanza diffuso tra le donne e molto basso per gli uomini (4.8% tra le donne e 0.3% tra gli uomini) (De Pasquale; 2012). Nello specifico, tra i settori in cui risulta più diffuso l'utilizzo del congedo parentale ci sono la Pubblica Amministrazione (68%), il settore dell'istruzione (53.1% tra le professoresse e 55.7% tra le insegnanti) e il settore della sanità (51.3%) (ISTAT; 2011).

Nonostante le differenze di settore, resta il fatto che siano comunque le donne le principali fruitrici di questo tipo di servizio per la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. Per gli uomini, assentarsi per un periodo prolungato o improvvisamente dal lavoro risulta più difficile, per cui tra di loro sono prevalenti altre forme di conciliazione, quali la flessibilità dell'orario di lavoro.

Misure di flessibilità: riduzione orario di lavoro, flex time, tele-working

Esistono diverse forme di flessibilità lavorativa: in Italia rispetto alla media dell'Unione europea sono più diffusi dei tipi di flessibilità che dipendono dall'andamento della produzione lavorativa, quali l'orario di lavoro flessibile e i turni di lavoro (Quadrelli; 2012).

Nel 2011 gli uomini e le donne impiegate in un'occupazione con un orario flessibile erano rispettivamente di 35.2% e 34.6%, ben al di sotto della media europea.

La flessibilità dell'orario di entrata e uscita con giornata lavorativa di durata fissa, che può oscillare tra una flessibilità di soli 10 minuti ad un'elasticità di qualche ora, è la forma più diffusa con il 30.4% di dipendenti che la utilizza: tale possibilità si sta diffondendo largamente ed è sempre più accettata dagli imprenditori e dai manager.

Altre misure di flessibilità lavorativa più favorevoli alla conciliazione famiglia-lavoro, come la banca ad ore, secondo cui le ore di straordinario accumulate anziché essere rimosse in forma monetaria possono venire accantonate in un conto ore dal quale il lavoratore (previo consenso del manager) può attingerne in caso di bisogno, risultano meno diffuse: raggiungono solo l'8% dei contratti, in confronto alla media europea del 13% (Quadrelli; 2012).

La possibilità di usufruire di orari di lavoro flessibili è maggiore al Centro (37.2%) e al Nord (36.1%), mentre al Mezzogiorno la quota scende al 31% (ISTAT; 2011).

Un'altra forma di flessibilità che, sebbene in ritardo di qualche anno e ancora a livelli bassi rispetto al resto dell'Europa (tra il 2.3% e il 5% nel 2012), ma che si sta espandendo sempre più è il telelavoro (Dasy tec Italia; 2013).

In Italia trova ancora degli ostacoli per motivi legati all'incertezza normativa sulla sicurezza (il datore di lavoro deve garantire la sicurezza del suo dipendente ma lavorando fisso a casa ciò risulta difficile) e per motivi culturali (spesso manager e datori di lavoro affermano di non possedere strumenti alternativi adeguati per misurare la prestazione lavorativa del dipendente al di fuori dell'ufficio, per cui restano in molti coloro che continuano ad avere una concezione lavorativa dove si esige la presenza fisica del dipendente) (Dasy tec Italia; 2013).

Le misure di flessibilità lavorativa appaiono generalmente più diffuse nelle grandi aziende, piuttosto che nelle piccole-medio imprese poiché in quest'ultime le politiche di conciliazione sono meno strutturali e formali (Quadrelli; 2012) e perché in questo tipo di aziende prevale la concezione lavorativa presenzialista, secondo cui senza la presenza fisica sul luogo di lavoro del dipendente, risulta difficile per il datore di lavoro di misurare, verificare e controllare il suo livello di produttività (Visentini; 2013).

In base al tipo di cultura dell'azienda cambia anche la motivazione dell'impiego di misure di flessibilità. L'azienda "pragmatica" tende ad investire sulle misure di conciliazione per rispondere ai bisogni espressi dai dipendenti. Nelle aziende dove prevale un'idea "mercantilista", soprattutto nelle piccole-medie imprese, si premiano i dipendenti della fedeltà e l'impegno dimostrato nel lavoro svolto con le politiche di conciliazione per ottenere risultati migliore nell'efficienza del lavoro. Infine, le aziende "socialmente responsabili"/"con senso civico" concependo l'azienda come

un soggetto socialmente responsabile nei confronti del benessere del dipendente adottano certe politiche di conciliazione basandosi su ideali o principi etici (Visentini; 2013).

Servizi di cura per bambini

La spesa pubblica per l'istruzione in Italia nel 2009 rappresentava il 4.7% del PIL, ben al di sotto della media OECD (5.8%). Tra i vari livelli di istruzione, secondo le statistiche svolte dall'OECD l'Italia presenta un'elevata percentuale per il sostegno della scuola materna e della scuola primaria. Infatti, la spesa per ogni studente è al di sopra della media OECD per quanto riguarda questi livelli. Invece, per quanto riguarda gli altri livelli di istruzione la spesa pubblica rimane bassa (OECD; 2012).

La rilevazione "Aspetti della vita quotidiana" svolta dall'Istat nel 2011 mostra che la percentuale di bambini tra i 0-2 anni che frequenta l'asilo nido pubblico o privato raggiunge il 18.7%: da vent'anni a questa parte, il numero dei bambini che frequentano gli asili nido è più che raddoppiato, tuttavia la percentuale resta ancora bassa, rispetto alla media Europea e dei Paesi dell'OECD. Nonostante l'ampliamento dell'offerta pubblica occorso negli ultimi anni, il servizio resta ancora poco utilizzato: la quota di domanda soddisfatta resta limitata rispetto al potenziale utilizzo. E' passata dal 9% nell'anno scolastico 2003/2004 al 11.8% nel 2011/2012 (ISTAT; 2012), ancora lontani sia dall'obiettivo del 33% fissato dal Consiglio europeo di Lisbona del 2000 sia dall'obiettivo del 35% del successivo Consiglio europeo di Barcellona; di conseguenza, una quota rilevante della domanda di assistenza all'infanzia è soddisfatta dalle strutture private.

La disparità territoriale è molto differente: la quota maggiore di asili nido è al Centro-nord (con un picco nel Nord-est 27.1%), mentre nel Sud e nelle Isole la percentuale si abbassa a 14% (13.5% nelle Isole e 7.6% al Sud).

Inoltre, l'utilizzo prevale tra i bambini con madri aventi un titolo di istruzione più elevato (laureate: 27.4%), con madri occupate (26.8%) e soprattutto se rivestono cariche professionali elevate come dirigenti, imprenditrici o libera professionista (34.7%).

Tra le motivazioni che portano le famiglie a non ricorrere ai nido prevalgono il poter ricorrere a un familiare (35.7%), il considerare il bambino troppo piccolo per essere affidato al nido (34.5%) e l'eccessivo costo del servizio (9%) (ISTAT; 2011).

Nei casi di madri lavoratrici, i bambini vengono affidati per il 55% ai nonni, per il 22% all'asilo nido, per l'11% alla baby-sitter, per il 9% dagli stessi genitori e per un 3% da altri familiari o conoscenti (Prati, Lo Conte, Talucci; 2003). Come si può notare, tra coloro a cui vengono affidati i bambini ci sono soprattutto i nonni, delle figure con un ruolo importantissimo per la riuscita della conciliazione tra famiglia e lavoro delle famiglie odierne, di cui abbiamo già trattato ampiamente

nei paragrafi precedenti. L'aiuto da parte dei nonni oltre a rappresentare una grande comodità e un risparmio dal punto di vista economico, risulta fondamentale in una situazione di carenza o inadeguatezza di servizi per l'infanzia (il 23,5% dei richiedenti rimane in lista d'attesa) (Baratta, Manzo; 2013).

In una situazione in cui saranno sempre meno nonni che potranno occuparsi dei nipoti, perché con l'allungamento dell'aspettativa di vita dovranno a loro volta occuparsi dei propri genitori o perché staranno ancora lavorando oppure semplicemente perché abitano lontani, e in una situazione in cui la questione degli asili nido resta problematica poiché i servizi offerti restano inferiori rispetto alla domanda, diventerà sempre più importante la figura della babysitter o della tata.

Per il momento le percentuali di famiglie che ricorrono ai collaboratori domestici retribuiti restano basse e tali servizi sono poco comuni (Sarti; 2010), tuttavia è una soluzione che viene adottata da sempre più famiglie in quanto può essere un sostegno flessibile, da utilizzare in base al bisogno, magari solo per poche ore al giorno e solo alcune volte la settimana oppure costantemente. Risulta comodo per le famiglie in quanto solitamente è la babysitter che si reca alla casa della famiglia, permettendo ai genitori una migliore gestione dei tempi. Nel caso delle tate, oltre ad occuparsi della cura dei bambini, esse dedicano parte del loro tempo retribuito anche ai lavori domestici, secondo quanto stabilito dal contratto.

Il ricorso al loro aiuto avviene soprattutto nei casi in cui la donna lavora e la percentuale di utilizzo di questo servizio aumenta se la donna ricopre ruoli apicali (dirigente, imprenditrice o libera professionista) e nei casi di nuclei monogenitore. La rete di aiuti proveniente dalle babysitter è presente per lo più nel Centro e nei comuni centro dell'area metropolitana, rispetto che al Sud e nei comuni più piccoli (ISTAT; 2010).

Esistono anche molti casi in cui le famiglie con entrambi i partner lavoratori che hanno figli piccoli utilizzano più servizi contemporaneamente: per esempio, nel sondaggio online svolto da *"Mammole"* (2008) si nota che la scelta di affidare i propri figli al nido viene affiancata dal supporto dei nonni, oppure spesso viene menzionato l'utilizzo dell'asilo nido affiancato dal servizio offerto dalle babysitter o tate.

2.3.3 Differenze di genere nel lavoro

Sebbene le condizioni di lavoro femminili siano migliorate, la partecipazione al lavoro delle donne è ancora segnata da differenze di genere, sia per quanto riguarda il tipo e il settore d'impiego, il salario e il grado professionale.

Differenze nel tipo di impiego: lavoro standard e atipico

L'occupazione standard continua a diminuire sia per le donne che per gli uomini, mentre aumenta l'occupazione part-time e atipica, soprattutto tra le donne.

L'utilizzo del part time è stato un ulteriore elemento che ha contribuito notevolmente alla crescita dell'occupazione femminile degli ultimi venti anni: infatti, i due terzi dell'aumento occupazionale femminile tra il 1993 e il 2011 sono dovuti agli impieghi a orario ridotto, tuttavia, ha anche contribuito alla diminuzione dei contratti a tempo pieno. Un lavoratore su due con contratti a tempo determinato è donna e in oltre un terzo dei casi riguardano le donne più giovani (nelle classi 25-29 e 30-34 anni), che risultano anche maggiormente esposte al rischio di mancato rinnovo, o di stabilizzazione, in caso di gravidanza.

Anche il lavoro atipico rimane più diffuso tra le donne (14.6% in confronto al 10.6% degli uomini) (ISTAT; 2012).

Differenze nel settore di impiego

La crescita dell'occupazione femminile è circoscritta soprattutto al settore terziario, nell'ambito del commercio, della ristorazione, degli alberghi e in quello dei servizi alle famiglie.

Sia per le donne che per gli uomini la presenza nelle professioni largamente femminili o maschili è rafforzata; le donne raggiungono il 71% nel lavoro d'ufficio, il 63.4% nei servizi sanitari e alle famiglie, mentre le professioni artigiane e operaie, dei conduttori di macchinari e veicoli, degli imprenditori e dirigenti d'impresa restano principalmente maschili (Istat; 2013). In Italia, dunque, le donne non si distribuiscono ancora in modo uniforme nei settori di attività, ma si concentrano prevalentemente in poche occupazioni, spesso legate a stereotipi sociali e ricalcate sui ruoli tradizionali del lavoro domestico e di cura: in questo modo la segregazione settoriale e occupazionale non fa altro che accentuarsi (Rosti; 2006).

Differenze di salario

La retribuzione netta mensile delle dipendenti donne è inferiore del 20% rispetto a quella dei dipendenti uomini: nel 2012, le donne guadagnano mensilmente 1.103 euro, contro i 1.396 euro degli uomini. La disparità salariale dipende oltre che dalle differenze del tipo di contratto e di grado, anche dal livello di istruzione (lo svantaggio salariale a sfavore delle donne si riduce solo in caso di istruzione post laurea).

In aggiunta, le donne dichiarano di beneficiare meno frequentemente rispetto agli uomini di incentivi o straordinari (ISTAT; 2013).

Un altro fattore che va ad incidere sulle differenze salariali è la differenza dell'anzianità lavorativa: è inferiore rispetto a quella degli uomini di circa un anno per le occupate più giovani, di due anni per le donne tra i 35 e i 54 anni e di tre anni per la fascia di donne di 55 anni e oltre.

Differenze di grado professionale

Nelle imprese private le donne manager raggiungono una percentuale di 13.3% del totale, contro il 29% della media europea. Nel settore pubblico, invece, la percentuale di donne in ruoli dirigenziali è più consistente, e sommando le due percentuali si raggiunge in totale il 25% (Autieri; 2012).

Anche a livello imprenditoriale le percentuali restano basse: nel 2010 rappresentavano il 23.3% contro una media Europea superiore al 33% .

La situazione è simile anche per altre posizioni all'interno della società: per esempio, nel 2013, in Parlamento, le donne presenti sono 198 alla Camera (31.4%) e 86 al Senato (27.3%), in aumento rispettivamente rispetto al 2012 del 33% e 46%, seppur ancora in minor quantità rispetto agli uomini (Politica Femminile; 2013).

Capitolo III: Studio preliminare

Questo capitolo descrive lo studio preliminare effettuato per raggiungere gli obiettivi e gli scopi affermati nel Capitolo I. La prima parte tratta l'obiettivo della ricerca preliminare, cioè cerca di individuare i motivi per cui la conciliazione tra famiglia e lavoro sembri essere più complicata per le madri lavoratrici di nazionalità giapponese, la seconda parte indica in che modo i dati preliminari sono stati raccolti, specificando gli strumenti utilizzati (questionari online) e i partecipanti coinvolti (41 donne: 17 di nazionalità giapponese e 24 di nazionalità italiana). Infine, la terza parte presenta i risultati dei dati ottenuti dallo studio preliminare, riassunti nella tabella (tab.1).

1. Obiettivo della ricerca preliminare

Per dare una conferma alle informazioni ottenute tramite i siti governativi e le statistiche ufficiali dei due Paesi riguardo la situazione italiana e giapponese delle madri lavoratrici con figli piccoli e per confermare le ipotesi presentate nel Capitolo I, ho deciso di condurre una ricerca preliminare, realizzata tramite questionari online. Mi sono concentrata su tre temi principali: 1) la situazione lavorativa femminile, 2) la cura dei bambini e 3) le difficoltà legate alla conciliazione tra sfera familiare e lavorativa.

2. Raccolta dei dati

Per avere una visione più ampia sulla situazione delle madri lavoratrici in Giappone e in Italia ho svolto dei sondaggi rivolti alle madri lavoratrici della fascia d'età 30-35 anni con figli piccoli (0-3 anni) in Italia e in Giappone tramite questionari online. Questo tipo di dati viene definito "primario", in quanto sono dati raccolti direttamente dall'intervistatore (Bryman, Bell; 2006). Si è scelto di adottare questo tipo di metodo per la raccolta dei dati per raggiungere il maggior numero di persone in tempi brevi.

2.1 Questionari online

Il metodo utilizzato per la raccolta dei dati primari per questa ricerca è stato il questionario online, strutturato con delle domande aperte e delle domande chiuse, compilato da madri occupate con dei figli piccoli in Italia e in Giappone.

2.1.1 Strumenti

Il questionario online è stato creato inserendo 7 domande a risposte chiuse, 9 domande con risposta a scelta e 12 domande a risposte aperte, di cui 4 richiedevano la compilazione delle informazioni personali (età, residenza, occupazione e numero di figli) e 8 che richiedevano informazioni più dettagliate riguardo la situazione lavorativa, la cura dei bambini e la conciliazione

tra famiglia e lavoro e le motivazioni date ad alcune risposte. L'ordine e la formazione delle domande sono stati strutturati attentamente, articolando le domande seguendo i tre temi affrontati (situazione lavorativa, cura del bambino e conciliazione tra famiglia e lavoro).

Il questionario è stato creato utilizzando Google Docs e il link di accesso è stato inviato tramite e-mail a conoscenti presenti in diverse città italiane e giapponesi che rientravano nei parametri ed è stato pubblicato online su alcuni blog italiani, quali *Nostro figlio*, *Mammole*, *Pianeta mamme*, *Mio bambino*, e giapponesi, quali 楽天 *Rakuten*, はてな *Hatena* riguardanti il tema del mio studio nella fase della ricerca.

2.1.2 Partecipanti

Il campione della ricerca sono state delle donne occupate con figli di nazionalità italiana e giapponese.

La fascia d'età a cui era indirizzato il questionario comprendeva le donne tra i 30-35 anni e i bambini tra gli 0-3 anni; tuttavia, sono state accettate anche le risposte provenienti da 9 donne occupate con figli di nazionalità giapponese e 14 di nazionalità italiana che non rientravano esattamente nei criteri prefissati purché nella compilazione del questionario facessero riferimento all'esperienza vissuta precedentemente.

Attraverso dei criteri di uniformità, quali le vicinanze delle età dei partecipanti, dell'età dei bambini e della situazione lavorativa, è stato possibile effettuare un confronto della condizione delle donne occupate in Italia e in Giappone.

Per avere una visione più ampia della situazione delle madri lavoratrici in entrambi i Paesi, ho deciso di non limitare ad una zona la mia ricerca, per cui ho scelto di inviare il link del questionario a conoscenti residenti in diverse città italiane e giapponesi e di inserirlo in alcuni blog, in modo tale che potesse essere compilato da donne di nazionalità italiana e giapponese residenti in città differenti.

La lista delle partecipanti al questionario online di nazionalità giapponese, l'età e la data in cui hanno sottoscritto il questionario sono indicate nella tabella 1; la lista delle partecipanti di nazionalità italiana, l'età e la data in cui l'hanno sottoscritto sono indicate nella tabella 2.

Partecipanti	Età	Residenza	Data di compilazione del questionario
Partecipante 1	40	Chiba	15/09/2013
Partecipante 2	47	Chiba	15/09/2013
Partecipante 3	53	Chiba	15/09/2013
Partecipante 4	34	Ōsaka	17/09/2013
Partecipante 5	33	Ōsaka	17/09/2013

Partecipante 6	32	Wakayama	17/09/2013
Partecipante 7	59	Kyōto	18/09/2013
Partecipante 8	38	Yokohama	20/09/2013
Partecipante 9	35	Yokohama	20/09/2013
Partecipante 10	40	Ōsaka	20/09/2013
Partecipante 11	52	Kanagawa	01/10/2013
Partecipante 12	36	Ōsaka	01/10/2013
Partecipante 13	24	Kanagawa	01/10/2013
Partecipante 14	37	Ōsaka	01/10/2013
Partecipante 15	24	Kanagawa	01/10/2013
Partecipante 16	48	Tōkyō	01/10/2013
Partecipante 17	35	Ōsaka	01/10/2013

Tabella 1. Lista delle partecipanti di nazionalità giapponese al questionario online

Partecipanti	Età	Residenza	Data di compilazione del questionario
Partecipante 18	43	Brescia	10/09/2013
Partecipante 19	45	Brescia	10/09/2013
Partecipante 20	44	Brescia	10/09/2013
Partecipante 21	27	Brescia	11/09/2013
Partecipante 22	37	Brescia	11/09/2013
Partecipante 23	37	Brescia	11/09/2013
Partecipante 24	41	Brescia	13/09/2013
Partecipante 25	39	Brescia	13/09/2013
Partecipante 26	34	Brescia	13/09/2013
Partecipante 27	41	Brescia	13/09/2013
Partecipante 28	41	Brescia	13/09/2013
Partecipante 29	30	Brescia	14/09/2013
Partecipante 30	26	Brescia	14/09/2013

Partecipante 31	34	Milano	14/09/2013
Partecipante 32	34	Treviso	14/09/2013
Partecipante 33	32	Ferrara	16/09/2013
Partecipante 34	40	Verbania	16/09/2013
Partecipante 35	28	Brescia	21/09/2013
Partecipante 36	44	Venezia	21/09/2013
Partecipante 37	35	Parma	21/09/2013
Partecipante 38	44	Brescia	22/09/2013
Partecipante 39	43	Brescia	22/09/2013
Partecipante 40	40	Brescia	22/09/2013
Partecipante 41	33	Brescia	22/09/2013

Tabella 2. Lista delle partecipanti di nazionalità italiana al questionario online

3. Analisi dei dati e risultati

Dopo aver raccolto le informazioni, sono state suddivise in tre categorie, in base al tema trattato (a) situazione lavorativa, b) cura del bambino, c) conciliazione famiglia-lavoro), per spiegare in modo chiaro ed esaustivo la situazione delle madri lavoratrici in Giappone e in Italia sotto diversi aspetti, e riassunte nella tabella 3.

a) Situazione lavorativa

Riguardo alla situazione lavorativa femminile è stato chiesto alle donne di nazionalità giapponese e italiana 1) che tipo di impiego svolgessero prima e dopo la gravidanza, 2) se avessero utilizzato i congedi previsti in occasione della nascita di un figlio e per quanto tempo e 3) se avessero ripreso il lavoro dopo la gravidanza.

Tra le donne di nazionalità giapponese che hanno risposto al questionario, prima della gravidanza lavoravano a tempo pieno 14 donne su un totale di 17 (82%), 2 donne su 17 (12%) lavoravano part-time mentre una non lavorava (6%). Dopo la gravidanza, le donne che hanno ripreso il lavoro sono state 13 su 17 (76%), mentre 4 non sono tornate al lavoro (24%). Principalmente, quelle donne che hanno scelto di abbandonare la carriera professionale lo hanno fatto perché preferivano occuparsi personalmente della crescita dei propri figli e dedicarsi completamente a loro, perché ritengono che sia molto importante passare più tempo possibile con i figli, e perché la conciliazione tra famiglia e lavoro risultava essere troppo faticosa. Il tipo di impiego dopo la gravidanza risulta differente rispetto a prima della nascita del figlio: 7 donne su 17

tornano al lavoro a tempo pieno (41%), 6 su 17 tornano al lavoro come part-time (35%) e 4 su 17 smettono di lavorare (24%). Alla domanda “Ha utilizzato congedi in occasione della nascita di Suo figlio?” 11 donne su 17 (65%) hanno risposto affermativamente, mentre le restanti (35%) hanno risposto negativamente, spiegando che il non utilizzo era dovuto al fatto o che avessero lasciato il lavoro o che essendo la proprietaria dell’azienda o comunque trattandosi di un’azienda familiare non avessero avuto bisogno di prenderli.

Le donne di nazionalità italiana alle domande riguardo il tipo di impiego prima e dopo la gravidanza hanno risposto in questo modo: quasi la totalità delle partecipanti (23 su 24, ovvero il 96%) hanno risposto che prima della gravidanza lavoravano full-time, mentre una non era occupata (4%); dopo la gravidanza le donne che hanno ripreso a lavorare sono state 21 su 24 (88%), mentre le restanti hanno scelto di lasciare il lavoro per occuparsi a tempo pieno della crescita dei figli (2 su 24, ossia 8%) o non hanno ripreso immediatamente il lavoro (1 su 24, ovvero 4%). Il tipo di impiego delle donne partecipanti al questionario dopo la gravidanza, in alcuni casi si è modificato: le donne che hanno ripreso il lavoro a tempo pieno sono state 17 su 24 (71%), 4 su 24 (17%) hanno ripreso il lavoro svolgendolo a tempo parziale, 2 su 24 (8%) hanno lasciato il lavoro e infine una donna (4%) non ha ripreso immediatamente il lavoro. Per quanto concerne l’utilizzo dei congedi in occasione della nascita del figlio, la maggior parte delle donne partecipanti hanno risposto che li hanno utilizzati (21 su 24, ovvero 88%), mentre 3 su 24 (12%) non li hanno utilizzati o perché non erano previsti dal contratto di lavoro, o perché non sono stati necessari trattandosi della propria azienda, oppure per la necessità di rientrare immediatamente al lavoro trattandosi di libera professione.

b) Cura del bambino

In questa sezione saranno presentate le risposte relative alle domande riguardo la cura del bambino, in particolare è stato chiesto alle partecipanti 1) se sono loro stesse che si occupano principalmente del bambino oppure no, 2) per quanto tempo si sono occupate principalmente loro stesse della cura del figlio, 3) a chi hanno affidato i propri figli nel caso avessero ripreso il lavoro e 4) la motivazione della loro scelta.

Le donne di nazionalità giapponese, alla domanda “Si occupa principalmente lei della cura di Suo figlio?” hanno risposto affermativamente 15 su 17 (88%), mentre le restanti 2 (12%) hanno risposto negativamente, specificando che dei loro figli si sono occupati principalmente i nonni e suoceri con cui convivono. È stato chiesto loro anche per quanto tempo si fossero occupate loro dei propri figli: 5 su 17 (29%) hanno risposto che l’hanno fatto fino al raggiungimento dei 6 anni d’età del bambino, 5 su 17 (29%) fino ad un anno d’età, 3 su 17 (18%) fino ai 3 anni, 2 su 17 (12%) hanno risposto “sempre”, una donna (6%) non ha fornito la risposta e un’altra donna (6%) avendo al

momento un figlio di tre mesi non ha potuto fornire una risposta relativa alla propria esperienza, non essendosi ancora conclusa. Le persone e i servizi su cui hanno fatto affidamento per la cura dei propri figli sono state in primo luogo gli asili nido (6 su 17, ovvero 35%): la scelta dell'asilo nido è ricaduta sulle madri che non avevano altre opzioni da scegliere e sulle madri che vedono l'ambiente degli asili nido particolarmente favorevole per la crescita del bambino; in secondo luogo, sono le madri stesse (5 su 17, ovvero 29%), di cui una senza occupazione, 3 occupate in un'azienda familiare o direttrici dell'azienda stessa e una occupata in un'azienda che ha permesso alla madre di portare con sé il proprio figlio sul posto di lavoro. Infine, i nonni e i suoceri (3 su 17, ovvero 18%), le babysitter (1 su 17, ovvero 6%), i parenti (1 su 17, ovvero 6%) e gli amici (1 su 17, ovvero 6%): la scelta dell'affidamento ai nonni/suoceri, parenti e amici è legata alla fiducia riscontrata in loro e nella comodità del vivere insieme o vicino, mentre la scelta della babysitter è data dall'impossibilità di scegliere altre opzioni.

Le donne di nazionalità italiana alla domanda "Si occupa principalmente Lei della cura di Suo figlio?" 22 su 24 (92%) hanno risposto affermativamente, mentre 2 (8%) hanno risposto negativamente, indicando come principali responsabili della cura del figlio i nonni oppure l'asilo nido. Il tempo che le donne di nazionalità italiana hanno dedicato in prima persona alla cura del proprio figlio sono è stato per lo più della durata di un anno (10 su 24, ovvero 42%), ossia fino al raggiungimento di un anno d'età del bambino, meno di un anno (7 su 24, ovvero 29%), "sempre" (3 su 24, ovvero 13%), fino ai 3 anni del bambino (1 su 24, ovvero 4%), fino ai 6 anni (1 su 24, ovvero 4%) e due (8%) non hanno fornito la risposta. È stato chiesto loro anche a chi avessero affidato il bambino nel caso in cui fossero rientrate al lavoro: 13 su 24 (54.1%) hanno risposto "nonni/suoceri", indicando come motivazione principale la loro disponibilità, la fiducia in loro riposta, la comodità di orari che offre il loro aiuto e per motivi di natura economica. Al secondo posto si trovano gli asili nido (7 su 24, ovvero 29.1%), scelti dalle madri o come scelta obbligata per la mancanza di disponibilità da parte delle reti informali o perché ritenuti ambienti favorevoli per la crescita del bambino. Infine, 2 donne (8.4%) indicano che si sono personalmente occupate dei propri figli (in un caso dividendo il compito di cura con il proprio partner) e altre 2 (8.4%) indicano che hanno scelto di affidare i propri figli alle babysitter per l'indisponibilità delle reti di sostegno informale e per l'impossibilità di utilizzare gli asili nido.

c) Conciliazione famiglia-lavoro

Infine sono state effettuate alle madri di nazionalità giapponese e italiana delle domande a proposito della conciliazione tra famiglia e lavoro. In particolare è stato chiesto loro 1) se ritengono difficile conciliare famiglia e lavoro e nel caso di risposta affermativa anche la motivazione, 2) cosa trovano più difficile nella conciliazione tra le due sfere, 3) se sono aiutate dal partner nelle

responsabilità domestiche e/o familiari e in termini valutativi quanto sono aiutate, 4) quante ore il partner dedica giornalmente alle responsabilità domestiche e/o familiari e in particolare in quale attività 5) se vogliono che il partner dedichi maggior tempo alle mansioni domestiche e/o familiari e in particolar modo in quale attività e, nel caso di risposte che segnalano la mancanza di tale supporto, le motivazioni che spiegano il suo poco coinvolgimento.

Innanzitutto è stato chiesto loro se ritenessero difficile conciliare le due sfere e le madri di nazionalità giapponese hanno risposto affermativamente in 13 su 17 (77%) e negativamente 4 su 17 (23%). Ciò che trovano più difficile è soprattutto la mancanza di tempo per svolgere entrambi i compiti in maniera adeguata, senza trascurare né la famiglia né il lavoro, la mancanza di supporto da parte del partner e la mancanza di flessibilità lavorativa. Per coloro che hanno risposto negativamente, la conciliazione non risulta difficile se tra la coppia c'è collaborazione e aiuto reciproco. Tra le opzioni indicate come motivazione per la difficoltà di conciliazione tra famiglia e lavoro, quelle maggiormente scelte sono state a) la mancanza di supporto da parte del partner (8 su 17, ovvero 47%), b) la mancanza di supporto aziendale (7 su 17, ovvero 41%) e infine c) la mancanza di supporto da parte degli asili nido (2 su 17, ovvero 12%). Dato che anche il ruolo che svolge il partner nelle faccende domestiche e familiari risulta importante per individuare la difficoltà o meno della conciliazione tra sfera familiare e lavorativa, ho chiesto loro se fossero aiutate dal loro partner, in particolare in quali attività, e nel caso di risposta negativa le motivazioni relative. Le donne che hanno detto di essere aiutate dal partner nei lavori domestici sono 12 su 17 (71%), mentre le restanti 5 (29%) hanno risposto che non sono aiutate. Tuttavia, quando viene chiesto di indicare in termini quantitativi l'aiuto del partner su una scala di grandezza dal valore 1 (più basso) al valore 10 (più alto), la maggior parte (14 su 17, ovvero 82%) indicano dei valori molto bassi (sotto il valore 5), mentre solo 3 donne su 17 (18%) attribuiscono valori pari o superiori al numero 5. Il tempo dedicato dai corrispettivi partner ai compiti domestici e di cura avviene per lo più durante i fine settimana, ovvero durante giorni non lavorativi (5 su 17, ovvero 29%), oppure per coloro che riescono a dedicare parte del loro tempo durante i giorni lavorativi ne dedicano poche ore: 3 su 17 (17.5%) dedicano un'ora, 3 su 17 (17.5%) dedicano due ore, 2 su 17 (12%) dedicano tre ore, 1 su 17 (6%) dedica quattro ore, una donna (6%) indica che il proprio partner dedica 30 minuti ed infine 2 (12%) hanno risposto che il proprio partner non dedica alcun tempo. Le attività domestiche e di cura in cui i partner sono più coinvolti sono le attività che prevedono il rapporto con i bambini, come il gioco (8 su 17, ovvero 47%) e la cura dei bambini (5 su 17, ovvero 29%); in una risposta (6%) si indica "cucinare", in un'altra (6%) "lavare", in un caso (6%) viene scritto che il proprio partner non svolge nessun tipo di attività domestica e infine una donna (6%) ha risposto che il partner non è presente in quanto divorziata. Sempre a riguardo delle attività domestiche e di cura

è stata fatta loro la domanda “Vorrebbe ricevere dal Suo partner maggiore aiuto?” e 12 su 17 (70.6%) hanno risposto di sì, mentre 5 su 17 (29.4%) di no. In particolare, 5 su 17 (29%) vorrebbero essere aiutate di più nella pulizia della casa, 4 su 17 (23%) nella preparazione dei pasti, 2 su 17 (12%) nella cura dei bambini, 1 su 17 (6%) nella pulizia dei piatti ed infine 3 (18%) non indicano una particolare attività in quanto qualsiasi aiuto sarebbe ben accetto, una donna (6%) non ha risposto e un'altra ancora (6%) vivendo da sola non ha potuto rispondere. Per coloro che vorrebbero ricevere maggiore aiuto dai propri partner, la motivazione del poco aiuto da loro offerto è legata all'impegno lavorativo (10 su 17, ovvero 59%), alla preferenza di dedicare parte del tempo libero ad hobby piuttosto che ai lavori domestici (2 su 17, ovvero 12%), alla concezione secondo cui spetti alle donne svolgere tali attività (1 su 17, ovvero 5.7%), alla mancanza di voglia e/o interesse nello svolgere tali attività (1 su 17, ovvero 5.7%) e una donna (5.7%) non ha risposto alla domanda. Invece, 2 su 17 (12%) ritengono di essere soddisfatte dell'aiuto offerto dai propri partner.

Anche per le donne di nazionalità italiana 18 su 24 (75%) ritengono che sia difficile conciliare la famiglia e il lavoro, soprattutto per mancanza di tempo che non consente di occuparsi al meglio delle due sfere, per la poca flessibilità degli orari lavorativi e di apertura e chiusura degli asili nido che rendono difficile gestire in particolar modo le emergenze (per esempio in caso di malattia del bambino); le restanti 6 (25%) invece ritengono che se tra la coppia c'è collaborazione, nonostante sia uno sforzo impegnativo, si può riuscire a conciliare famiglia e lavoro. Tra le opzioni indicate riguardo alle motivazioni di tale difficoltà, la maggior parte (12 su 24, ovvero il 50%) ha indicato la mancanza o insufficienza delle politiche di conciliazione aziendali, 4 su 24 (17%) hanno indicato la mancanza o insufficienza degli asili nido, 4 su 24 (17%) hanno indicato il poco supporto da parte del partner, 2 donne (8%) non hanno risposto e 2 (8%) hanno indicato come motivazione la difficoltà nel gestire il tempo nel modo migliore. Poiché il ruolo del partner ha rilevanza sulla difficoltà o meno di conciliazione tra famiglia e lavoro per le madri lavoratrici, è stato chiesto loro se il loro partner le aiutasse, in quali attività e in media quanto tempo vi dedicasse. Ben 19 donne su 24 (79%) hanno risposto di essere aiutate dal partner, mentre le restanti 5 (21%) hanno risposto negativamente. Dando un valore da 1 (più basso) a 10 (più alto) all'aiuto che veniva loro offerto, 16 su 24 (67%) hanno risposto in maniera positiva, indicando un valore superiore o pari al 5, mentre 8 su 24 (33%) hanno risposto indicando un valore sotto il 5. La maggior parte delle donne alla domanda “Quante ore dedica mediamente in un giorno il Suo partner ai compiti familiari?” ha risposto 2-3 ore (17 su 24, ovvero 75%), 3 su 24 (12,5%) ha risposto quattro ore, 2 su 24 (8.3%) ha risposto un'ora e infine 2 (8.3%) hanno risposto che il proprio partner non dedica alcun tempo a tali attività. Le attività che vengono svolte di più dal partner risultano essere la cura dei bambini (9 su 24 (37.5%)) li lavano e li fanno addormentare, 7 su 24 (29%) giocano con loro, 1 su 24 (4%)

accompagna i bambini alle attività extra-scolastiche), 4 su 24 (17%) aiutano nelle pulizie di casa e 3 su 24 (12.5%) aiutano in cucina. Sempre riguardo al tempo dedicato dai partner alle attività familiari, è stato chiesto alle donne se volessero ricevere maggiore aiuto e la situazione risulta alla pari, in quanto 11 su 24 (46%) hanno risposto che sono soddisfatte del tempo che il proprio partner dedica a tali attività, altre 11 su 24 (46%), invece, hanno risposto che vorrebbero essere aiutate di più (6 su 11 (54.5%) nella cura dei bambini e 5 su 11 (45.5%) nella pulizia della casa) e 2 su 24 (8%) non hanno dato una risposta. Alla domanda in cui viene richiesta la spiegazione del poco impegno da parte del partner nelle attività domestiche e di cura, 15 donne su 24 (62.5%) segnalano motivi legati al lavoro, 3 donne (12.5%) indicano la mancanza o poca voglia/interesse, 2 donne (8%) indicano che il loro partner preferisce dedicare il tempo libero agli hobby e 4 (17%) donne non hanno risposto, in quanto ritengono di essere soddisfatte dell'impegno svolto dal proprio partner.

Tabella 3 Confronto madri lavoratrici in Giappone e in Italia

	ITALIA	GIAPPONE
a) situazione lavorativa		
1. Prima della gravidanza che tipo di lavoro svolgeva?	Tempo pieno 23 su 24 (96%) Part time 0 su 24 (0%) Altro (non occupata) 1 su 24 (4%)	Tempo pieno 14 su 17 (82%) Part time 2 su 17 (12%) Altro (non occupata) 1 su 17 (6%)
2. Dopo la gravidanza ha ripreso il lavoro?	Sì 21 su 24 (88%) No 2 su 24 (8%) Altro (non ha ripreso subito) 1 su 24 (4%)	Sì 13 su 17 (76%) No 4 su 17 (24%)
3. Dopo la gravidanza che tipo di lavoro è tornata a svolgere?	Tempo pieno 17 su 24 (71%) Part time 4 su 24 (17%) Altro (lasciato lavoro) 2 su 24 (8%) (non ha ripreso subito) 1 su 24 (4%)	Tempo pieno 7 su 17 (41%) Part time 6 su 17 (35%) Altro (lasciato lavoro) 4 su 17 (24%)
4. In occasione della nascita di Suo figlio ha utilizzato congedi?	Sì 21 su 24 (88%) No 3 su 24 (12%)	Sì 11 su 17 (65%) No 6 su 17 (35%)
b) cura del bambino		
5. Si occupa principalmente Lei della cura del bambino?	Sì 22 su 24 (92%) No 2 su 24 (8%)	Sì 15 su 17 (88%) No 2 su 17 (12%)
6. Per quanto tempo se ne è	Fino ad 1 anno del bambino 10 su 24	Fino ad 1 anno del bambino 5 su 17

occupata principalmente Lei?	(42%) Fino a 3 anni del bambino 1 su 24 (4%) Fino a 6 anni del bambino 1 su 24 (4%) Altro (meno di un anno) 7 su 24 (29%) (sempre) 3 su 24 (13%) Nessuna risposta 2 su 24 (8%)	(29%) Fino a 3 anni del bambino 3 su 17 (18%) Fino a 6 anni del bambino 5 su 17 (29%) Altro (sempre) 2 su 17 (12%) Nessuna risposta 2 su 17 (12%)
7. A chi ha affidato Suo figlio dopo essere tornata al lavoro?	Nonni (materni, paterni) 13 su 24 (54.1%) Asili nido 7 su 24 (29.1%) Babysitter 2 su 24 (8.4%) Altro (madre stessa) 2 su 24 (8.4%)	Nonni (materni, paterni) 3 su 17 (18%) Asili nido 6 su 17 (35%) Babysitter 1 su 17 (6%) Parenti 1 su 17 (6%) Altro (madre stessa) 5 su 17 (29%) (amici) 1 su 17 (6%)
c) conciliazione famiglia-lavoro		
8. Ritiene che sia difficile conciliare vita familiare e vita lavorativa?	Sì 18 su 24 (75%) No 6 su 24 (25%)	Sì 13 su 17 (77%) No 4 su 17 (23%)
9. Cosa trova più difficile?	Mancanza o insufficienza di servizi per la cura dei bambini 4 su 24 (17%) Mancanza o insufficienza di politiche di conciliazione lavorative 12 su 24 (50%) Mancanza o poco supporto da parte del partner 4 su 24 (17%) Altro 2 su 24 (8%) Nessuna risposta 2 su 24 (8%)	Mancanza o insufficienza di servizi per la cura dei bambini 2 su 17 (12%) Mancanza o insufficienza di politiche di conciliazione lavorative 7 su 17 (41%) Mancanza o poco supporto da parte del partner 8 su 17 (47%)
10. E' aiutata dal partner nelle responsabilità di tipo domestico e/o di tipo familiare?	Sì 19 su 24 (79%) No 5 su 24 (21%)	Sì 12 su 17 (71%) No 5 su 17 (29%)
11. Quanto da 1 (valore più basso) a 10 (valore più alto)?	> 5 16 su 24 (67%) < 5 8 su 24 (33%)	> 5 3 su 17 (18%) < 5 14 su 17 (82%)
12. Il Suo partner quante ore dedica mediamente in un giorno alle responsabilità domestiche e	2-3 ore 17 su 24 (75%) 4 ore 3 su 24 (12.5%) 1 ora 2 su 24 (8.3%)	Solo nei fine settimana 5 su 17 (29%) 1 ora 3 su 17 (17.5%)

familiari?	0 ore 2 su 24 (8.3%)	2 ore 3 su 17 (17.5%) 3 ore 2 su 17 (12%) 4 ore 1 su 17 (6%) < 1 ora 1 su 17 (6%) 0 ore 2 su 17 (12%)
13. A quale attività dedica più tempo il Suo partner?	Cura dei bambini 9 su 24 (37.5%) Gioco con bambini 7 su 24 (29%) Altre attività con bambini 1 su 24 (4%) Pulizie 4 su 24 (17%) Cucina 3 su 24 (12.5%)	Cura dei bambini 5 su 17 (29%) Gioco con bambini 8 su 17 (47%) Lavare 1 su 17 (6%) Cucina 1 su 17 (6%) Niente 1 su 17 (6%) Non può rispondere 1 su 17 (6%)
14. Vorrebbe che il Suo partner dedicasse più tempo a tali attività?	Sì 11 su 24 (46%) No 11 su 24 (46%) Nessuna risposta 2 su 24 (8%)	Sì 12 su 17 (71%) No 5 su 17 (29%)
15. In quale attività vorrebbe che il Suo partner dedicasse più tempo?	Cura bambini 6 su 24 (25%) Pulizia casa 5 su 24 (21%) Sono soddisfatta 11 su 24 (46%) Nessuna risposta 2 su 24 (8%)	Cucina 4 su 17 (23%) Pulizia casa 5 su 17 (29%) Cura bambini 2 su 17 (12%) Lavare piatti 1 su 17 (6%) Qualsiasi attività 3 su 17 (18%) Nessuna risposta 1 su 17 (6%) Non può rispondere 1 su 17 (6%)
16. Qual è la motivazione del poco aiuto?	Motivi legati al lavoro 15 su 24 (62.5%) Mancanza di voglia 3 su 24 (12.5%) Altro (preferisce dedicare tempo agli hobby) 2 su 24 (8%) Nessuna risposta 4 su 24 (17%)	Motivi legati al lavoro 10 su 17 (59%) Le ritiene responsabilità femminili 1 su 17 (5.5%) Mancanza di voglia 1 su 17 (5.5%) Altro (preferisce dedicare tempo agli hobby) 2 su 17 (12%) Nessuna risposta 3 su 17 (18%)

Capitolo IV: Confronto Giappone – Italia

Dai dati ottenuti analizzando nel dettaglio alcune caratteristiche sociali del Giappone e dell'Italia, (in particolare il tema della famiglia e delle trasformazioni avvenute nel corso degli anni all'interno dei ruoli familiari, i cambiamenti sociali che influenzano il ciclo di vita, il tema della partecipazione femminile al lavoro e delle difficoltà che le donne incontrano nell'essere contemporaneamente moglie, madre e lavoratrici e infine i sostegni che vengono offerti alle famiglie per conciliare la vita e il lavoro), basandomi su dati ufficiali provenienti dalle ricerche svolte dai governi e su dati statistici ufficiali provenienti da Istituti di statistica nazionali, ho messo a confronto i due Paesi e ho individuato le caratteristiche comuni e differenti, individuando nelle differenze le risposte possibili alla domanda di ricerca, in cui mi interrogo sul perché per le madri lavoratrici in Giappone la conciliazione tra famiglia e lavoro sembra essere più complicata e la disparità sessuale maggiore rispetto alle madri lavoratrici in Italia.

Somiglianze

Nonostante si tratti di due Paesi molto distanti geograficamente, si possono riscontrare delle somiglianze.

Cambiamenti socio-demografici

Innanzitutto hanno in comune molte caratteristiche socio-demografiche. In entrambi i Paesi abbiamo una percentuale di persone anziane molto elevata e contemporaneamente una percentuale di popolazione infantile in diminuzione in quanto il tasso di natalità rimane molto basso: infatti, il tasso di fertilità si arresta a quota 1,4 figli in Italia e leggermente meno per il Giappone (1,37 figli), in entrambi i casi, comunque, ben al di sotto della media internazionale, che quindi impedisce un ricambio della popolazione (Capitolo 2, paragrafi 3.1.1.2, 3.2.1.2). Tra le cause che influiscono sul declino della natalità e che ritroviamo sia in Italia che in Giappone abbiamo lo spostamento del matrimonio in età più avanzate, dovute all'aumento dell'età in cui si lascia la casa dei genitori e si va a vivere da soli per motivi legati alla situazione dell'andamento del lavoro (soprattutto in Italia) e per motivi più pratici legati alla comodità del vivere ancora insieme ai genitori (Capitolo 2, paragrafi 3.1.1.2, 3.2.1.2).

Il ruolo femminile secondo il genere

In aggiunta, Italia e Giappone condividono anche una concezione simile del ruolo femminile nella società. Nonostante alcuni piccoli cambiamenti avvenuti nella coppia riguardo la divisione dei ruoli familiari, in Italia e in Giappone è ancora principalmente la donna colei che si occupa delle

faccende domestiche e familiari ed è la principale responsabile della cura dei figli (Capitolo 2, paragrafi 3.1.1.1, 3.2.1.1). Questa visione del ruolo femminile è in parte ancora da ricondurre ad una concezione dei ruoli familiari basata sul genere. Infatti, anche per quanto riguarda la sfera lavorativa le donne appaiono svantaggiate in quanto al di là della donna lavoratrice che si trovano davanti, molti datori di lavoro attribuiscono loro sin da subito il ruolo di madre, il che potrebbe comportare dei problemi di varia natura sul lavoro. Di conseguenza, sono molti anche coloro che non ritengono che le donne possano apportare un valore aggiunto all'azienda, anzi il contrario (Capitolo 2, paragrafi 3.1.3.3, 3.2.3.3).

Miglioramento istruzione femminile e maggiore partecipazione al lavoro

La maggiore partecipazione delle donne nel campo dell'istruzione e il conseguente miglioramento delle condizioni di lavoro, insieme alla necessità all'interno della coppia di lavorare entrambi, hanno spinto sempre più donne a intraprendere la carriera professionale. Esistono molti casi in cui le donne riescono a conciliare la famiglia e il lavoro: affrontano la situazione di difficoltà approfittando, spesso, della riduzione dell'orario di lavoro (part-time), che ha però delle conseguenze negative sia sulla retribuzione sia sulla posizione rivestita all'interno del luogo di lavoro (Capitolo 2, paragrafi 3.1.3, 3.2.3). Proprio per questi motivi, in molti altri casi in cui le donne ambiscono a raggiungere delle posizioni elevate, pensando di non riuscirci a fare con una famiglia a cui badare, scelgono di rinunciare e quindi di non avere figli (Capitolo 2, paragrafi 3.1.1.2, 3.2.1.2).

Differenze di genere al lavoro

Confrontando la situazione tra uomini e donne senza figli, esistono delle disparità di genere ma rispetto a quelle che sorgono nel caso in cui la donna sia madre sono molto inferiori. Capita spesso che per le donne divenute madri le possibilità di carriera si riducano e che le disparità di genere si acuiscano: a partire dal tipo di lavoro, che spesso per le donne con figli si tratta del lavoro a tempo parziale in quanto a differenza dell'orario pieno consente maggiormente di conciliare la famiglia e il lavoro. La disparità è riscontrabile anche nel grado professionale occupato, che per le donne raramente rientra tra quegli più elevati, e nella retribuzione salariale, che presenta una netta differenza tra i generi (Capitolo 2, paragrafi 3.1.3.3, 3.2.3.3).

Difficoltà conciliazione famiglia-lavoro

Nonostante la divisione dei ruoli familiari sia diventata più equa oggi, gran parte dei lavori domestici e di cura dei bambini è, come ho già citato, svolta principalmente dalla donna. Il fatto che sia ancora principalmente la donna ad occuparsi della gestione della casa e della cura dei figli dipende non solo dalla divisione dei ruoli familiari su base del genere, ma anche dall'orario di lavoro dei due partner: nel caso di una coppia con figli piccoli in cui entrambi i genitori lavorano, di

media, le ore lavorative svolte dall'uomo risultano più lunghe, per cui la sua partecipazione di frequente ai compiti di tipo familiare è rara e in questo modo si accentua una divisione dei ruoli iniqua tra i generi (Capitolo 2, paragrafi 3.1.3.2, 3.2.3.2).

Regime di welfare

Infine, anche per quanto riguarda la questione dei servizi offerti dallo Stato alle famiglie notiamo che sia in Italia che in Giappone spesso sono mancanti o insufficienti e che di conseguenza nella maggior parte dei casi sono le famiglie che si prendono carico della cura degli anziani e dei bambini (Capitolo 2, paragrafi 3.1.2, 3.2.2). Si tratta di tipi di welfare particolari, con caratteristiche a sé che secondo la categorizzazione dei modelli di *welfare state* proposta da Esping - Andersen (Esping-Andersen; 1996, 1999 in Trifiletti; 2006:177-178), vengono inseriti dallo studioso nella tipologia di welfare conservatore-corporativo, secondo cui i diritti sociali derivano dalla professione esercitata, un regime che si trova a metà tra il regime di welfare socio-democratico basato sull'universalismo dei diritti sociali, e il regime di welfare liberale, secondo cui i diritti sociali derivano dalla dimostrazione dello stato di bisogno. Il ruolo dello Stato nel regime conservatore-corporativo è sussidiario, ossia interviene solamente quando gli altri attori (famiglia, associazioni intermedie eccetera) non riescono a soddisfare i bisogni degli individui. Inoltre, questo tipo di regime tende a proteggere la famiglia tradizionale e la sua capacità di prendersi cura da sé senza un intervento esterno e di consentire un funzionamento indipendente della rete informale d'assistenza. Per il ruolo importante che svolgono le famiglie nel supporto sociale, alcuni studiosi definiscono i regimi di welfare italiano e giapponese di tipo "familistico" (Trifiletti; 2006).

Differenze

Le motivazioni che possono fornire una spiegazione alle differenze riscontrate tra i due Paesi riguardano soprattutto i supporti sociali che vengono offerti alle famiglie per conciliare la famiglia e il lavoro e la cultura e l'organizzazione aziendale.

La prima differenza su cui mi soffermerò riguarda i sostegni sociali su cui le madri lavoratrici possono fare affidamento per la cura dei loro figli.

Supporti sociali per le famiglie: reti formali e informali

Se la definizione di welfare "familista" può essere ancora valida, per il momento, per la cura degli anziani in Giappone e in Italia, dove sono sostanzialmente i membri familiari ad occuparsi dei genitori e/o suoceri anziani (Yamada; 2006, Morlicchio, Pugliese, Spinelli; 2004) per delle ragioni basate su principi e obblighi morali, quali la pietà filiale nei confronti dei genitori (Wilkinson; 1962, Kamo; 1998), anche se recentemente in Italia l'aiuto proveniente da assistenti familiari (badanti) straniere è sempre maggiore (Ascoli; 2009), non è altrettanto valida per la cura dei bambini. Infatti,

per quanto riguarda l'assistenza dei bambini da parte dei membri della famiglia, al di fuori dei genitori, la situazione tra Italia e Giappone è cambiata negli ultimi anni (Peng; 2000, Trifiletti; 2006).

In Giappone, se in passato, prima dell'urbanizzazione e nuclearizzazione delle famiglie, la cura dei bambini era gestita all'interno della famiglia allargata dove coabitavano nella stessa casa tre generazioni differenti e dove le madri potevano ricevere consigli e supporti da parte di altri membri della famiglia, ciò è diventato impossibile o difficile da realizzare con l'avvento dell'industrializzazione e la conseguente urbanizzazione e nuclearizzazione della famiglia (Rebik, Takenaka; 2006, Tabuchi; 2008). In tali condizioni, le relazioni sociali tra le persone sono pressoché assenti e poter contare su un aiuto di tipo informale risulta alquanto complicato (Ōhinata; 2005 in Tabuchi; 2008:33). Anche in Italia, in seguito all'industrializzazione, molte famiglie hanno abbandonato le campagne per trasferirsi verso le città, tuttavia, l'urbanizzazione e la nuclearizzazione in Italia è avvenuto in maniera diversa. Infatti, tutt'ora, molte coppie in Italia, una volta lasciata la casa dei genitori, tendono comunque ad abitare molto vicino ad essi (quando non addirittura nello stesso edificio) e a mantenere con loro rapporti assai stretti (Viazzo, Remotti; 2007, Mencarini; 2012).

Il Giappone, sebbene abbia inserito più tardi rispetto all'Italia delle politiche a favore della cura dei bambini, si è avvicinato di più ai sistemi (più efficaci) di welfare europei nordici (Trifiletti; 2006), tant'è che oggi offre più servizi a favore delle famiglie rispetto a quanto faccia lo Stato italiano. Considerato il costante declino della natalità in Giappone e il rapido invecchiamento della popolazione che impedisce una crescita economica, lo stato giapponese si è impegnato negli ultimi decenni a promuovere delle politiche di conciliazione a favore dei genitori lavoratori, potenziando, per esempio, i servizi di cura per quei bambini (Allen; 2002) i cui genitori, lavorando entrambi, non possono seguirli (Sasagawa; 2006). Tra alcune iniziative che in Italia non vengono neppure considerate sono per esempio l'estensione degli orari di servizio degli asili, l'offerta del servizio durante i weekend e durante la notte, che permettono ai genitori di conciliare meglio il lavoro e le responsabilità familiari (Trifiletti; 2006).

Dai dati raccolti e mostrati nei precedenti capitoli, si nota che il sostegno offerto dai nonni è quello maggiormente utilizzato in Italia dalle madri lavoratrici con figli piccoli: sono visti come la risorsa fondamentale a cui fare riferimento per la cura dei propri figli sia quotidianamente, sia in caso di malattia o durante il periodo estivo quando i servizi di cura sono generalmente chiusi (Mazzucchelli; 2011). A seguire c'è il sostegno offerto dai servizi per l'infanzia e da persone retribuite come babysitter e tate (Trifiletti; 2006, Ascoli; 2009, Lo Conte, Prati; 2006, ISTAT; 2010); in Giappone, invece, la persona che si dedica in primo luogo della cura del figlio è la madre,

secondariamente si posizionano i servizi di asilo nido pubblici o privati e infine c'è il sostegno offerto dai nonni (CAO; 2005).

La seconda differenza riscontrata riguarda la cultura e l'organizzazione aziendale che influisce indirettamente sul peso delle responsabilità familiari.

Cultura e organizzazione aziendale: effetti sulla divisione dei ruoli familiari

Un altro fattore che influisce indirettamente sulla difficoltà percepite dalle madri di bilanciare il lavoro e la famiglia è legato alla cultura aziendale e all'organizzazione del lavoro in azienda, che risultano essere differenti nei due Paesi.

In Giappone, le relazioni interne alle aziende si basano, come nella maggior parte delle relazioni sociali in Giappone, su un'appartenenza al gruppo molto forte e sentita, che richiama la struttura del sistema familiare giapponese 家 *ie*. Infatti, per capire al meglio come avvengono le relazioni interne all'azienda è indispensabile fare riferimento a come, in generale, è strutturata la società giapponese. La società giapponese si organizza intorno al gruppo, il quale prevale sulle qualità e caratteristiche personali; al contrario, nelle società euro-americane le qualità e le caratteristiche personali (individualismo) costituiscono il criterio di discriminazione sociale e dunque il criterio organizzativo. La società giapponese viene pertanto considerata una società a struttura verticale, fondata sull'ambito anziché sull'attributo, diversamente da quelle euro-americane, orizzontalmente fondate su qualità individuali e caratteristiche personali. (Fabbriciani; 2009-10). Sebbene gli organigrammi delle imprese giapponesi siano molto simili a quelli delle imprese euro-americane, in realtà sono profondamente differenti; in particolare risulta diverso non tanto la dimensione "collettiva" dell'unità di base dell'organizzazione dei gruppi quanto per quella "qualitativa" che consiste nell'indicazione dell'ambito invece che in quella dell'attributo. In Giappone, è comune accentuare la posizione occupata in una particolare struttura, più che ad accentuare un attributo universale; solitamente, quando ci si pone in rapporto con gli altri è l'istituzione a cui si appartiene a cui viene data la precedenza, piuttosto che all'attività lavorativa che si svolge. Nell'identificazione del gruppo di appartenenza, una struttura come la società o un'associazione è di fondamentale importanza, l'attributo individuale è secondario. Tale coscienza di gruppo favorisce il rafforzamento dell'istituzione e l'unità istituzionale è di fatto la base dell'organizzazione sociale giapponese (Nakane; 1992).

Come indica Fabbriciani *"l'armonica integrazione del principio rigorosissimo dell'unicità del capo (vertice) con quello altrettanto rigoroso dell'unanimità del consenso (base) sembra costituire la*

*“chiave” dell’efficacia operativa dell’organizzazione giapponese e può essere compresa solo avendo ben chiaro il principio della gerarchia e quello della valenza dell’autorità”.*¹⁸

L’ordine gerarchico in Giappone, quando è stabilito sulla base dell’età e dell’anzianità di servizio, è poi applicato in ogni circostanza e controlla in larga misura la vita sociale e l’attività individuale (Nakane; 1992): viene data molta importanza al tipo di occupazione svolta e soprattutto in quale azienda si è dipendenti, tant’è che un’occupazione in una buona azienda favorisce anche il raggiungimento di un buono status sociale (Graham; 2003). All’interno di questa gerarchia, basata sul sistema di anzianità, i vertici sono occupati dai lavoratori più anziani, mentre ai livelli più bassi si trovano i giovani neo-assunti.

A seconda della posizione occupata all’interno dell’azienda e del grado di anzianità l’orario di lavoro e il numero delle ore straordinarie cambiano. Solitamente sono i neo-assunti a svolgere un orario di lavoro più lungo e con più straordinari quindi la fascia d’età più giovane che comprende i giovani dai 20 ai 30 anni (Graham; 2003, Gender Equality Bureau; 2013). La maggior parte degli uomini che svolgono straordinari lo fa principalmente per assicurarsi una posizione lavorativa stabile dimostrando ai dirigenti il proprio impegno nei confronti dell’azienda, competendo con i suoi colleghi (Graham; 2003, Sugimoto; 2010). Il fatto di spendere molte ore a lavoro è interpretato come un segno dei contributi e della devozione alla carriera del dipendente (Perlow;1995, Starrels;1992), per cui sono molti i lavoratori che per un eventuale avanzamento professionale non sono invogliati a rinunciare alle ore di straordinario o a ridurre l’orario di lavoro per occuparsi delle responsabilità familiari. Per quanto riguarda i ruoli e le relazioni assunte all’interno dell’azienda, si è notato che questi influiscono anche al di fuori della vita lavorativa, tant’è che attività come lo *tsukiai* 付き合い sono molto comuni tra i lavoratori in Giappone. Si tratta di attività organizzate dall’azienda, quali andare a mangiare e a bere insieme ai colleghi dopo l’orario di lavoro e trascorrere del tempo insieme, oppure, come avveniva spesso in passato grazie al favorevole clima economico, anche fare delle gite insieme (Graham; 2003, Picken; 1986). Nella maggior parte dei casi non sono considerate delle occasioni sociali come s’intende nei Paesi euro-americani, quindi come delle attività di divertimento e svago, bensì come delle attività indispensabili per il lavoro: molti lavoratori le usano strategicamente per migliorare i propri contatti all’interno dell’azienda e per migliorare il proprio status. Infatti, nella maggior parte dei casi non sono delle scelte libere, ma delle decisioni imposte da superiori. Per questo motivo, la maggior parte dei dipendenti cerca di parteciparvi in quanto non è consigliabile rifiutare un invito proveniente dai superiori: potrebbe compromettere i rapporti relazionali all’interno dell’azienda (Graham; 2003).

¹⁸ Fabbri Lucio, “Strategie circolari, strutture orizzontali e sistemi verticali: il segreto del modello giapponese” in Dispensa corso di Organizzazione Aziendale AA. 2009-2010.

Sebbene sia possibile anche in Italia riscontrare un senso di appartenenza all'azienda come se fosse una grande famiglia, tuttavia il proprio status sociale è indipendente dall'azienda in cui si lavora. Inoltre, al di fuori dell'azienda, le relazioni sociali non sono rigidamente fissate come in Giappone: la gerarchia aziendale non controlla in larga misura la vita sociale e l'attività individuale, come invece avviene in Giappone. Questo perché la società non si fonda sul concetto di gruppo, la società italiana si basa sul principio dell'individualità; di conseguenza, si dà minore importanza al gruppo dell'azienda per cui si lavora e ci si concentra più sul ruolo individuale che si occupa (Fabbriciani; 2009-10).

Inoltre, ciò che può favorire un equilibrio tra famiglia e lavoro all'interno del dominio del lavoro sono i supporti sociali di tipo formale o informale (Capitolo 2, paragrafo 2.4.1). Il clima delle aziende italiane risulta essere nella maggior parte dei casi di tipo informale (AIDP; 2012, Bandiera, Guiso, Prat, Sadun; 2008); di conseguenza, i sostegni a favore dei lavoratori con responsabilità familiari sono più frequenti da parte dei colleghi o anche dai superiori, i quali adottando una certa sensibilità verso la situazione dei dipendenti possono aiutare a rendere l'ambiente lavorativo più positivo (Mazzucchelli; 2011, Roskies, Lazarus; 1980 in Carlson, Perrewé; 1999:514-515).

In aggiunta, in Italia, a differenza del Giappone, nonostante le ore di straordinario siano ugualmente presenti pare che il "problema delle lunghe ore lavorative" sia relativo e non così comune come in Giappone dove sono state anche create leggi apposite per cercare di arginare il problema (Capitolo 2, paragrafo 3.1.3); in aggiunta, la frequentazione al di fuori dell'orario lavorativo sembra non essere corrispondente a quelle attività che in giapponese vengono definite *tsukiai*. Per questi motivi, la situazione dei lavoratori in Giappone e in Italia differisce, soprattutto per il tempo impiegato al lavoro o ad attività ad esso connesse (Capitolo 2, paragrafi 3.1.3, 3.2.3).

Queste differenze a livello di organizzazione e cultura aziendale, che sottolineano soprattutto la differenza dell'orario di lavoro tra i lavoratori di nazionalità giapponese e italiana, vanno ad influire sulla gestione delle responsabilità familiari nella coppia. Il numero delle ore lavorative svolto dagli uomini è maggiore rispetto a quello svolto dalle donne in entrambi i Paesi (Capitolo 2, paragrafi 3.1.3, 3.2.3) e di conseguenza, il numero delle ore dedicate ai compiti domestici e di cura risulta inferiore rispetto alla controparte femminile. Tuttavia, se in entrambi i Paesi la situazione è paragonabile, per quanto riguarda le ore di lavoro domestico e di cura che vengono svolte dai partner di nazionalità giapponese, c'è una differenza di 44 minuti rispetto alle ore svolte dagli uomini di nazionalità italiana (OECD; 2013). Sebbene non si tratti di una differenza notevole se paragonato tra le ore svolte dai partner di nazionalità giapponese e italiana, non è così se si mette a confronto la situazione all'interno della coppia in entrambi i Paesi. In Giappone, gli uomini spendono 59 minuti al giorno per le attività quotidiane, quali cucinare, fare il bucato e nelle

mansioni di cura (uno dei più bassi tra i Paesi dell'OECD, dove la media è di 131 minuti), mentre le donne spendono circa quattro volte tanto per le attività domestiche, con in media 269 minuti al giorno (OECD; 2013). In Italia, le donne spendono in media 326 minuti al giorno per i lavori domestici, mentre gli uomini spendono meno di un terzo del tempo per le faccende domestiche come cucinare, fare il bucato o occuparsi dei figli e della casa, con 103 minuti medi (Istat; 2010, OECD; 2013). In Giappone le donne si occupano dei lavori domestici e di cura dei figli il quadruplo del tempo che dedicano i corrispettivi partner, mentre in Italia il confronto tra i generi segna che il tempo che le donne dedicano ai lavori familiari è tre volte tanto quello che dedicano i propri partner.

Conclusioni

In questo capitolo sono state presentate le informazioni ottenute dai dati ufficiali forniti dai Governi. I dati sono stati suddivisi in due parti, a seconda delle caratteristiche comuni o differenti tra la situazione giapponese e italiana, facendo riferimento alle ipotesi elaborate nel Capitolo II.

La prima ipotesi ha verificato se il tasso di difficoltà della conciliazione tra famiglia e lavoro potesse essere maggiore o minore, a seconda dei servizi di cura formali o informali a cui le famiglie con figli piccoli si rivolgono. Affinché l'ipotesi venga supportata, i dati dovrebbero dimostrare una maggiore difficoltà da parte delle madri lavoratrici di nazionalità giapponese per il minor aiuto da parte delle reti informali (genitori, suoceri, parenti). I dati raccolti indicano che effettivamente l'aiuto da parte delle reti informali è utilizzato più frequentemente in Italia piuttosto che in Giappone, dove le madri si affidano per lo più agli asili nido oppure si occupano personalmente del figlio fino all'età scolare; tuttavia, non viene indicato se questo fatto possa far aumentare la difficoltà di conciliazione tra sfera familiare e sfera professionale.

La seconda ipotesi, basandosi sui dati statistici ufficiali relativi alla divisione iniqua delle responsabilità domestiche che risulta apportare un maggiore peso nei confronti delle donne, ha verificato se la cultura e organizzazione delle aziende giapponesi e italiane differisce e, nel caso presentasse delle differenze, come il modo di lavorare degli uomini in Giappone e in Italia possa influire sulla difficoltà di conciliazione tra famiglia e lavoro per le madri lavoratrici. In questo caso, per supportare l'ipotesi che per le madri lavoratrici in Giappone risulti più difficile conciliare famiglia e lavoro si dovrebbe dimostrare che in Giappone, più che in Italia, l'impegno lavorativo del partner influisca maggiormente sull'adempimento dei compiti familiari. I dati ottenuti mostrano che l'impegno lavorativo dei partner risulta in entrambi i casi maggiore rispetto alla controparte femminile, tuttavia, in Giappone la situazione risulta più pesante per gli obblighi legati alla rigida organizzazione gerarchica aziendale che spesso portano, soprattutto i giovani occupati, a restare in

azienda o a frequentare i superiori anche dopo l'orario lavorativo, impedendo loro di tornare a casa a orari che permettano di aiutare la propria partner.

Capitolo V: Conclusioni

In questo capitolo vengono presentate le conclusioni riguardo i risultati della ricerca e le loro implicazioni. Inoltre, sono presentate anche le limitazioni e le raccomandazioni per delle ricerche future.

1. Risultati della ricerca

I risultati della ricerca, che aveva come obiettivo quello di dimostrare che per le madri lavoratrici giapponesi risulta più complicato conciliare la sfera familiare e quella lavorativa 1) per un minore supporto, rispetto all'Italia, nella cura dei bambini da parte delle reti informali in Giappone e 2) per una mancanza di supporto da parte del partner, maggiore rispetto a quella del partner di nazionalità italiana, sono di seguito presentati.

Per quanto riguarda i risultati ottenuti riguardo ai differenti servizi su cui le madri lavoratrici in Italia e in Giappone fanno affidamento (Capitolo 2, paragrafi 3.1.2.2, 3.2.2.2), non è possibile dimostrare che la conciliazione tra famiglia e lavoro per le madri lavoratrici in Giappone risulti più difficile per il minore supporto da parte delle reti informali. Infatti, nonostante in Giappone le madri facciano meno affidamento alle reti di cura informali (per esempio i nonni), l'efficienza dei servizi di cura per l'infanzia è molto elevata e tranne alcuni casi, soprattutto nelle grandi metropoli (Tōkyō, Ōsaka, Nagoya, Sapporo, Fukuoka, eccetera) in cui resta ancora il problema delle lunghe liste d'attesa per l'iscrizione all'asilo nido, la situazione è nettamente migliore rispetto a quella italiana (Capitolo 2, paragrafo 3.1.2.2). In Italia, non essendo presente un servizio ai livelli del Giappone, le madri devono ricorrere ad altri tipi di supporto e per il momento il sostegno offerto dai nonni rappresenta ancora la maggioranza. Tuttavia, in un futuro prossimo la situazione in Italia è destinata a peggiorare in quanto, alla nascita del nipote molti nonni, se già in pensione, saranno impegnati nella cura dei propri genitori (ancora vivi con la durata media di vita sempre più alta) (Capitolo 2, paragrafo 3.2.2.2) oppure nel caso in cui la nascita del nipote avvenga molto tardi (con il ritardo nell'uscita dalla casa dei genitori, il ritardo nei matrimoni, la nascita dei figli viene posticipata sempre più) (Capitolo 2, paragrafo 3.2.1.2), potrebbero essere troppo anziani per poterli seguire, e quindi la loro disponibilità potrebbe diminuire.

Ciò che risulta evidente dai dati governativi analizzati e dalle risposte dei questionari è che effettivamente le madri di nazionalità giapponese che lasciano il lavoro dopo la gravidanza sono più numerose rispetto a quelle di nazionalità italiana, infatti la curva della partecipazione lavorativa femminile nel Capitolo 2 (paragrafo 3.1) lo dimostra. I motivi dell'abbandono dell'occupazione sono diversi e tra questi rientra anche la motivazione della difficile conciliazione tra famiglia e lavoro, tuttavia non è l'unico motivo; in molti casi, le madri scelgono di intraprendere questa strada

per dedicarsi completamente alla cura dei figli perché preferiscono occuparsi personalmente dei propri figli e passare la maggior parte del tempo possibile con loro (Capitolo 2, paragrafo 3.1.3.2, Capitolo 3). Non è quindi possibile affermare che la conciliazione tra famiglia e lavoro risulta essere più difficile per le madri lavoratrici in Giappone solo perché la percentuale di abbandono del lavoro è maggiore rispetto che in Italia o perché le madri di nazionalità giapponese fanno meno affidamento sulle reti informali.

La difficoltà di conciliazione tra famiglia e lavoro risulta più pesante per le madri giapponesi per motivi legati al lavoro del proprio partner: dalle risposte ottenute dai questionari, il 47% delle donne di nazionalità giapponese hanno indicato come motivazione principale della difficoltà di gestire famiglia e lavoro la mancanza di supporto del partner, mentre in Italia la percentuale relativa è stata del 17%, non risultando come la motivazione principale (Capitolo 3). Inoltre, nonostante sia tra la maggior parte delle donne di nazionalità giapponese che tra quelle di nazionalità italiana venga indicato che il partner aiuta nelle responsabilità domestiche e di cura, quando viene chiesto loro quanto i partner si dedicano a tali attività e che valore attribuiscono al loro aiuto, nel caso delle donne di nazionalità giapponese i risultati sono negativi. A proposito di quanto tempo dedicano al giorno in media alle mansioni domestiche familiari, la maggior parte ha risposto che lo fa solo durante i weekend (29%), mentre in Italia la maggioranza delle risposte ha indicato 2/3 ore (75%). Inoltre, riguardo ai valori attribuiti, le donne di nazionalità italiana hanno risposto per il 67% con un valore pari o superiore al 5 e il restante 33% con un valore inferiore; mentre le donne di nazionalità giapponese, hanno risposto per il 18% indicando un valore pari o superiore al 5 e per l'82% indicando un valore inferiore (Capitolo 3). In entrambi i casi, la spiegazione del poco sostegno dato dal partner è collegata a motivi di lavoro (orario lavorativo lungo, poca flessibilità eccetera) (Capitolo 3).

Nel caso del Giappone, la conseguenza indiretta di un orario di lavoro ben superiore alle ore standard stabilite per legge (soprattutto tra la fascia d'età dei trentenni) e delle consuetudini che portano il lavoratore dipendente ad intrattenersi con i colleghi e superiori al di fuori dell'orario lavorativo (付き合い *tsukiai*) (Capitolo 2, paragrafo 3.1.3.2, Capitolo 4), è che gli uomini non avendo tempo per occuparsi delle faccende domestiche e di cura dei figli, scaricano le loro responsabilità sulle proprie partner (Capitolo 3, 4). Sebbene la divisione dei ruoli tra la coppia in Italia e in Giappone sia molto simile per quanto riguarda il forte peso attribuito alle donne (Capitolo 2, paragrafi 3.1.3.2, 3.2.3.2, Capitolo 3, Capitolo 4), quello che cambia è il tempo che gli uomini di nazionalità giapponese e italiana dedicano alla partecipazione delle attività familiari (Capitolo 4). Infatti, il tempo che gli uomini in Giappone dedicano ad aiutare la partner nello svolgimento dei compiti familiari risulta più basso del tempo dedicato dagli uomini in Italia e confrontando la

situazione tra i generi si nota che per le donne in Giappone il numero delle ore dedicate ai compiti familiari risulta essere quattro volte maggiore rispetto al numero delle ore dedicate dal partner, mentre in Italia la situazione è leggermente migliore in quanto una maggiore partecipazione maschile ai lavori domestici implica che il tempo dedicato alla casa e alla famiglia risulta essere “solo” tre volte superiore per le donne (Capitolo 4).

2. Implicazioni teoriche

I risultati della ricerca rientrano coerentemente nelle teorie sulle teorie sul genere e sul conflitto di Greenhaus e Beutell (1985).

La divisione dei ruoli di genere resta ancora ben differenziata sia in Italia che in Giappone. In entrambi i Paesi, le responsabilità domestiche e quelle di cura dei bambini sono principalmente ancora rivestite dalle donne (Capitolo 2, paragrafi 3.1.3.2, 3.2.3.2, Capitolo 3, Capitolo 4). Se fino a prima dei movimenti femministi e dell'uguaglianza dei diritti le donne svolgevano le mansioni familiari per una concezione basata sulla divisione dei ruoli di genere (Capitolo 2, paragrafi 3.1.1.1, 3.2.1.1), oggi la situazione, nella maggior parte dei casi, è cambiata. Nella società attuale, sia in Giappone che in Italia, la divisione dei ruoli dipende per lo più da un fattore esterno alle decisioni della coppia: nella maggior parte dei casi gli uomini, essendo impiegati maggiormente al lavoro (Capitolo 2, paragrafi 3.1.3.2, 3.2.3.2), hanno meno tempo a disposizione durante i giorni lavorativi da dedicare a tali responsabilità (Capitoli 3, 4).

In riferimento alle madri lavoratrici, come indicato da Gore (1987) e Thomas e Gangster (1995), i supporti sociali contribuiscono a diminuire il conflitto che si viene a creare tra famiglia e lavoro e a favorire la conciliazione delle due sfere (Gore 1987 in Carlson, Perrewé; 1999:514, Thomas, Gangster; 1995 in Carlson, Perrewé; 1999:514). Tra i supporti che aiuterebbero a raggiungere questo scopo rientra il sostegno della famiglia e/o del partner (Roskies, Lazarus; 1980 in Carlson, Perrewé; 1999: 515). Il ruolo del partner è di estrema importanza in quanto può influire positivamente o negativamente sulla conciliazione tra la sfera familiare e quella lavorativa (Capitolo 2, paragrafi 3.1.3.2, 3.2.3.2, Capitolo 3, Capitolo 4). All'interno di famiglie dove il marito è altamente coinvolto nella propria carriera e quindi impossibilitato a dedicare parte del suo tempo nello svolgimento di lavori domestici e/o di cura dei figli, le donne con un'occupazione extra-domestica riscontrano un'alta percentuale di conflitto tra la sfera familiare e lavorativa, che può aumentare o diminuire a seconda del numero di ore lavorative del compagno (Greenhaus, Beutell; 1985, Williams, Allinger; 1994).

Le informazioni ottenute dai dati governativi (Capitoli 2, 4) riguardo la divisione dei ruoli familiari, mostrano ancora una divisione iniqua delle responsabilità domestiche e di cura all'interno

della coppia e quindi un maggior peso sulle spalle delle madri lavoratrici, e le risposte raccolte nei questionari (Capitolo 3) compilati dalle madri lavoratrici di nazionalità giapponese e italiana, sottolineano la poca o nulla partecipazione del partner nello svolgimento delle responsabilità domestiche e familiari. Si può quindi concludere che, se come avviene in Italia, il sostegno e l'aiuto da parte del partner risulta essere maggiore e la divisione dei ruoli familiari tende ad essere meno iniqua (Capitoli 3, 4) in quanto le ore trascorse al lavoro risultano essere inferiori rispetto a quelle dei lavoratori di nazionalità giapponese (Capitolo 2, paragrafi 3.1.3.2, 3.2.3.2, Capitolo 4), così anche la conciliazione tra famiglia e lavoro per le madri lavoratrici può risultare meno difficoltosa e più realizzabile.

3. Limitazioni della ricerca

Lo studio ha affrontato il problema della conciliazione tra famiglia e lavoro per le madri occupate con figli piccoli in Italia e in Giappone, attraverso un approccio qualitativo. Di conseguenza, lo studio presenta diverse limitazioni che di seguito riporterò. Innanzitutto, le partecipanti ai questionari online di nazionalità giapponese sono state 17 e quelle di nazionalità italiana 24, per un totale di 41 persone. Il contenuto delle risposte date è stato significativo, tuttavia, trattandosi di una quantità esigua non può rappresentare la totalità delle esperienze delle madri lavoratrici con figli piccoli e, essendomi concentrata su una precisa fascia d'età di madri e di bambini, non si fa riferimento alla situazione generale di conciliazione famiglia-lavoro. Inoltre, il presente studio non mostra l'interezza dello stato *work-life balance* in quanto ho fatto riferimento, in particolare a famiglie con figli piccoli e il focus del mio studio è stato la conciliazione dal punto di vista femminile, ma come è già stato sottolineato è un tema che riguarda anche gli uomini e anche coppie senza figli. Infine, trattandosi di un confronto su una situazione specifica, di cui non sono stati riscontrati testi esistenti, per ampliare ed aggiornare il presente studio saranno necessarie delle future ricerche.

Bibliografia

- ACKER Joan, "Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations", *Gender and Society*, 4, 2, 1990, pp. 139-158.
- ADIAN TUM (Associazione di associazioni nazionali per la tutela dei minori), "L'evoluzione della famiglia italiana negli ultimi 150 anni", <http://www.adiantum.it/public/1910-1%C2%B4evoluzione-della-famiglia-italiana-negli-ultimi-150-anni.asp>, 2010, 17-07-2013.
- AIDP (Associazione italiana per la direzione del personale), "La gestione del personale nelle PMI", Convegno nazionale AIDP, Marina Scatenà, giugno 2012.
- AJZEN I., "The theory of planned behavior", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 2, 1991, pp. 179-211.
- ANDERSON Stella E., COFFEY Betty S., BYERLY Robin T., "Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes", *Journal of Management*, 28, 6, 2000, pp. 787-810.
- AONO Atsuko, MORIKAWA Sanae, "Kazoku okeru jendā no shomondai" (Diversi problemi di genere riscontrati in famiglia), *Fukuyama Daigaku Kokoro no Kenkō Sōdanshitsu kiyō*, 1, 2007, pp. 50-58.
- 青野篤子、森川早苗 「家族置けるジェンダーの諸問題」 『福山大学こころの健康相談室紀要』 第1号、2007年、pp. 50-58.
- ASCOLI Ugo, "Welfare mix all'italiana: una riflessione su politiche sociali e invecchiamento della popolazione", SPI-CGIL, 20 novembre 2009.
- AUTIERI Daniele, "Per le donne manager in Italia il percorso resta ancora in salita", *Repubblica*, 12 marzo 2012, <http://ricerca.repubblica.it/repubblica/archivio/repubblica/2012/03/12/per-le-donne-manager-in-italia-il.html>, 12-08-2013.
- BALDONI Franco, "Funzione paterna e attaccamento di coppia: l'importanza di una base sicura", in N. BERTOZZI, C. HAMON, *Padri & Paternità*, Edizioni Junior, Bergamo, 2005, pp. 79-102.
- BALTES B. B., BRIGGS T. E., HUFF J.W., WRIGHT J. A., NEUMAN G. A., "Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria", *Journal of Applied Psychology*, 84, 1999, pp. 496-513.
- BANDIERA O., GUISO L., PRAT A., SADUN R., "Italian managers: fidelity or performance?", in *The Ruling Class*, X Conferenza europea, 16 maggio 2008.
- BARATTA Lidia, MANZO Carlo, Asili nido, l'Europa chiede all'Italia di migliorarli, in "LINKIESTA", 2013, <http://www.linkiesta.it/asili-nido-comunali>, 12-08-2013.
- BARTOLOME F., EVANS L., "Professional lives versus private lives-shifting patterns of managerial commitment", in *Organizational Dynamics*, 7, 4, 1979, pp. 3-29.
- BARTOLOME Fernando, EVANS Paul A. Lee, "Must success cost so much?", in Harry Levinson (a cura di) *Designing and Managing Your Career*, Harvard Business Review, 1980, pp. 305-319.

BEECHEY Veronica, "On patriarchy", *Feminist Review*, 3, 1979, pp.66-82.

BEHSON S. J., "The relative contribution of formal and informal organizational work–family support", *Journal of Vocational Behavior*, 66, 3, 2005, pp. 487–500.

BENESSE Institute for Childrearing and Parenting, "Dai ikkai ninshin shussan kosodate kihon chōsa" (First time parenting) in "Child Research Net", 2007, http://www.childresearch.net/data/ec/2007_01_02.html, 18-07-2013.

ベネッセ次世代育成研究所、「第1回 妊娠出産子育て基本調査」『Child Research Net』、2007年、http://www.childresearch.net/data/ec/2007_01_02.html, 18-07-2013.

BENESSE Institute for Childrearing and Parenting, "Wishing to be ikumen: the ideal and reality of young Japanese fathers" in "Child Research Net", 2011, http://www.childresearch.net/data/ec/2011_01.html, 18-07-2013.

BERGAMANTE Francesca, "La modulazione dei tempi di lavoro: uno strumento di conciliazione", *Osservatorio Isfol*, 2, 2011.

BERKOWITZ Alan D., PERKINS H. Wesley, "Stress among farm women: work and family as interacting systems", *Journal of Marriage and Family*, 46, 1, 1984, pp. 161-166.

BESOZZI Elena (a cura di), *Il genere come risorsa comunicativa: maschile e femminile nei processi di crescita*, Milano, FrancoAngeli, 2003.

BEUTELL Nicholas J., GREENHAUS Jeffrey H., "Interrole conflict among married women: the influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior", *Journal of Vocational Behaviour*, 21, 1, 1982, pp.99-110.

BHAPPU Anita D., "The Japanese family: an institutional logic for Japanese corporate networks and Japanese management", *Academy of Management Review*, 25, 2, 2000, pp. 409-415.

BIELBY William T., BIELBY Denise, "Family ties: balancing commitments to work and family in dual earner households", *American Sociological Review*, 54, 5, 1989, pp.776-789.

BLANGIARDO Gian Carlo, "La situazione socio-demografica della famiglia italiana", Conferenza Nazionale Della Famiglia, *Famiglia: storia e futuro di tutti* – Milano 8-10 Novembre 2010.

BOJE Thomas P., LEIRA Arnlaug, *Gender, welfare state and the market: toward a new division of labour*, Routledge, 2000.

BRUZZESE D., ROMANO M. C., "La partecipazione dei padri al lavoro familiare nel contesto della quotidianità", in Rosina A., Sabbadini L.L. (a cura di), *Diventare padri in Italia. Fecondità e figli secondo un approccio di genere*, Collana Argomenti, Istat, Roma, 2006, pp. 213-247.

BRYMAN Alan, BELL Emma, *Business Research Methods*, New York, Oxford University Press, 2003.

BUTLER Judith, *Gender trouble*, New York and London, Routledge, 1990.

CANAL Tiziana, "Paternità e cura familiare: quando il lavoro è condiviso", *Osservatorio Isfol*, n.1,

2012, pp.95-111.

CANNING Kathleen, *Gender history in practice: historical perspectives on bodies, class and citizenship*, Cornell University, 2006.

CAO (Cabinet Office), "The active participation of women and revitalization of economy and society", White paper on gender equality, 2010.

CARLSON Dawn S., KACMAR K. Michele, "Work-family conflict in the organizations: do life roles values make a difference?", *Journal of Management*, 26, 5, 2000, pp.1031-1054.

CARLSON Dawn S., PERREWE Pamela L., "The role of social support in the stress-strain relationship: an examination of work-family conflict", *Journal of Management*, 25, 4, 1999, pp. 513-540.

CARROLL Michael, CAMPBELL Lori, "Who now reads Parson and Bales?: casting a critical eye on the "Gendered styles of caregiving" literature", *Journal of Aging Studies*, 22, 1, 2008, pp. 24-31.

CHODOROW Nancy, *La funzione materna: psicoanalisi e sociologia del ruolo materno* [The reproduction of mothering: psychoanalysis and the sociology of gender], trad. it. a cura di Adriana Bottini, Milano, La tartaruga, 1991.

CLARK Sue Campbell, "Work-family border theory: a new theory of work-family balance", *Human Relations*, 53, 6, 2000, pp.747-770.

CLARKE M.C., KOCH L.C., HILL E.J., "The work-family interface: differentiating balance and fit", *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33, 2, 2004, pp.121-140.

COHEN S., WILLS T. A., "Stress, social support, and the buffering hypothesis", *Psychological Bulletin*. 98, 2, 1985, pp. 310-357.

COLOMBO Maddalena, "Genere e scuola: dai significati istituzionali alle strategie comunicative degli attori", in Elena Besozzi (a cura di), *Il genere come risorsa comunicativa: maschile e femminile nei processi di crescita*, Milano, FrancoAngeli, 2003, pp. 45-88.

CORRELL Shelley J., BENARD Stephen, PAIK In, "Getting a job: is there a motherhood penalty?", *American Journal of Sociology*, 112, 5, 2007, pp. 1297-1339.

COTTER David A., HERMSEN Joan M., OVADIA Seth, VANNEMAN Reeve, "The glass ceiling effect", *Social Forces*, 80, 2, 2001, pp. 655-682.

CRESPI Isabella, "Generi e generazioni: adolescenti e relazioni familiari", in Elena Besozzi (a cura di), *Il genere come risorsa comunicativa: maschile e femminile nei processi di crescita*, Milano, FrancoAngeli, 2003, pp. 89-119.

DALLA ZUANNA G., MICHELI G. A., *Strong family and low fertility: a paradox?: new perspectives in interpreting contemporary family and reproductive behaviour*, Kluwer Academic Press, Dordrecht, 2004.

D'AMELIA Marina, *La mamma*, il Mulino, Bologna, 2005.

DASY TEC ITALIA, Telelavoro: statistiche 2013, 2013, <http://it.dasytec.com/statistiche/telelavoro-statistiche-2013.html> , 29-08-2013.

DE PASQUALE Annalisa, “L’utilizzo dei congedi genitoriali in Italia” in P.DONATI (a cura di), *La famiglia in Italia. Sfide sociali e innovazioni nei servizi*, Volume II: Nuove best practices nei servizi alle famiglie, Carocci editore, Roma, 2012.

DEMARIA Cristina, *Teorie di genere: femminismo, critica postcoloniale e semiotica*, Milano, Bompiani, 2003.

DI CAMILLO I., PASSANTE E., “Prefazione” in Chiara Tamanini, *Maschi e femmine a scuola: stili relazionali e di apprendimento. Una ricerca su genere e percorsi formativi*, Provincia Autonoma di Trento - IPRASE del Trentino, 2007, pp.7-9.

DI PATRIZIO F., PACE S., UNGARO P., ZANELLA L., “Gli avanzamenti delle donne nell’istruzione, cultura e nuove tecnologie” in ISTAT *Come cambia la vita delle donne*, 2004, pp. 35-90.

Dipartimento per le politiche della famiglia, INPS, “Diritti ed opportunità per i genitori che lavorano”, 2010.

DUXBURY Linda Elizabeth, HIGGINS Christopher Alan, “Gender differences in work-family conflict”, *Journal of Applied Psychology*, 76,1, 1991, pp. 60-74.

EAGLE B.W., MILES E. W., ICENOGLE M.L., “Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: are there gender differences?”, *Journal of Vocational Behaviour*, 50, 2, 1997, pp. 168-184.

EAGLI Alice H., CARLI L., “Women and the labyrinth of leadership”, *Harvard Business Review*, 85, 9, 2007, pp.63-71.

EHARA Yumiko, YAMADA Masahiro, “Jendā no shakaigaku” (Sociologia di genere), Tokyo, Shinyosha, 1989.

江原由美子、山田昌弘、「ジェンダーの社会学」、東京、新曜社、1989年

EVANS P., BARTOLOME F., “The dynamics of work-family relationships in managerial lives”, *International Review of Applied Psychology*, 35, 3, 1986, pp. 371-395.

FABBRICIANI Lucio, “Premesse concettuali e culturali al corso PARTE 4”, Dispensa Corso di Organizzazione Aziendale 2009-2010, Università di Perugia.

FLYNN Simone I., “Family gender roles” in *Gender Roles & Equality*, Pasadena, California, Hackensack, New Jersey, Salem Press, 2011, pp. 64-76.

FREGUJA C., “Cambia l’esperienza delle generazioni nelle varie fasi della vita: nuove strategie anche femminili”, in ISTAT *Come cambia la vita delle donne*, 2004.

FRONE M. R., RUSSELL M., COOPER M. L., “Prevalence of work-family conflict: are work and family boundaries asymmetrically permeable”, *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 7, 1992, pp. 723-729.

Goldman Sachs Group Inc., “Womenomics 3.0: the time is now”, Goldman Sachs Global Economics, Commodities and Strategy Research, 2010.

Goldman Sachs Group Inc., “Womenomics: Japan’s hidden asset”, Goldman Sachs Global Strategy Research, 2005.

GRAHAM Fiona, *Inside the Japanese company*, RoutledgeCurzon, Londra, 2003.

GREENHAUS J. H., PARASURAMAN S., GRANROSE C. S., RABINOWITZ S., BEUTELL N. J., “Sources of work–family conflict among two-career couples”, *Journal of Vocational Behavior*, 34, 2, 1989, pp. 133–153.

GREENHAUS Jeffrey H., BEUTELL Nicholas J., “Sources of conflict between work and family roles”, *The Academy of management review*, 10, 1, 1985, pp. 76-88.

GREENHAUS Jeffrey H., PARASURAMAN Saroj, “A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences”, in *Journal of Organizational Behavior Management*, 8, 2, 1986, pp. 37-60.

GREENHAUS Jeffrey H., POWELL Gary N., “When work and family are allies: a theory of work-family enrichment”, *The Academy of Management Review*, 31, 1, 2006, pp. 72-92.

GREGORY Abigail, MILNER Susan, “Editorial: work-life balance: a matter of choice?”, *Gender, Work & Organization*, 16, 1, 2009, pp. 1-13.

GROSS Edward, “Plus ca change...? The sexual structure of occupations over time”, *Social Problems*, 16, 2, 1968, pp. 198-208.

HAAR J., SPELL C.S., “Where is the justice? Examining work–family backlash in New Zealand: the potential for employee resentment”, *New Zealand Journal of Industrial Relations*, 28,1, 2003, pp. 59–75.

HAPPY MAMA, *Yōchien to Hoikuen* (Scuola materna e asilo nido), http://www.happy-mama.com/04_spc/youchien/04_07001.html, 10-08-2013.

はっぴママ「幼稚園と保育園」 http://www.happy-mama.com/04_spc/youchien/04_07001.html, 10-08-2013

HARDING Sandra, BHAYA Shakuntla, “The politics of reproduction by Mary O'Brien”, *Signs*, 8, 2, 1982, pp. 361-363.

HARE-MUSTIN Rachel T., “Family change and gender differences: implications for theory and practice”, *Family Relations*, 37, 1, 1988, pp. 36-41.

HAUSMANN Ricardo, TYSON Laura D., ZAHIDI Saadia, “The global gender gap report”, World Economic Forum, 2012.

HIRANO Yasutsugu, “Tomobataraki otto to tsuma, “jiyūna jikan wa shū 11 jikan no sa””, (Coppie di marito-moglie entrambi occupati: “la differenza di ore per il tempo libero è di 11 ore!”), 28 aprile 2008, <http://allabout.co.jp/gm/gc/12494/>, 02-08-2013.

平野泰嗣、『共働き夫と妻、「自由な時間は週 11 時間の差！」』2008 年 04 月 28 日、<http://allabout.co.jp/gm/gc/12494/>, 04-06-2013

HOCHSCHILD, Arlie “The second shift: working parents and the revolution at home” (estratto da), Hochschild, Machung, “The second shift”, New York, Viking, 1989.

HORI Mayumi, OHASHI Masakazu, “Women's working situation and the future by ICT benefits in Japan”, 2005.

ILO (International Labour Organization), “Work-life balance”, Governing Body 312th Session, Ginevra, novembre 2011.

IMADA Sachiko, IKEDA Shingō, “Shigoto to ikuji no ryōritsu shiensaku no kakudai ni mukete” (Rivolto all'estensione delle misure di supporto per la conciliazione tra lavoro e crescita dei figli), *JILPT Discussion Paper Series*, 2004.

今田幸子、池田心豪「仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて」『JILPT Discussion Paper Series』2004 年

INPS (Istituto Nazionale previdenza sociale), Maternità e paternità, in INPS informazioni, <http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=5804>.

INPS (Istituto Nazionale previdenza sociale), Congedi parentali e riposi per allattamento, in INPS informazioni, <http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=5885>.

ISFOL (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori), “Sintesi Rapporto 2009”, Rubbettino, Catanzaro, 2009.

ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica), “L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia”, Statistiche report, 2013.

ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica), “Bilancio demografico nazionale - anno 2012”, Statistiche Report, Roma, 25 giugno 2013.

ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica), “Esame sui disegni di legge nn. 784-1405-1718 in tema di partecipazione delle donne alla vita economica e sociale”, Roma, 26 gennaio 2010.

ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica), “Il matrimonio in Italia”, Statistiche Report, 28 novembre, 2012.

ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica), “La conciliazione tra lavoro e famiglia”, Statistiche Report, 2011.

ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica), “La divisione dei ruoli nelle coppie, anno 2008-2009”, Famiglia e società: statistiche in breve, Roma, 10 novembre 2010.

ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica), “La scuola e le attività educative”, Statistiche report, 2011.

ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica), “Rapporto annuale 2011. La situazione del Paese”, Roma, 2011.

ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica), “Rapporto annuale 2012. La situazione del Paese”, Roma, 2012.

ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica), “Rapporto annuale 2013. La situazione del Paese”, Roma, 2013.

ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica), “Separazioni e divorzi in Italia”, Statistiche report, 27 maggio 2013.

ITO Kimio, KIMURA Minori, KUNISHINO Junko, *Joseigaku, Danseigaku* (Femminismo, maschilismo), Tokyo, Yūhikaku, 2002.

伊藤公雄、樹村みのり、國信潤子「女性学・男性学」、東京、有斐閣、2002年

ITO Kimio, MUTA Kazue, *Jendā de Manabu Shakaigaku*, (Imparare la sociologia tramite il genere), Kyoto, Sekai Shisōsha, 1998.

伊藤公雄、牟田和恵編、「ジェンダーで学ぶ社会学」、京都、世界思想社、1998年

JILPT (Japan Institute for Labour Policy and Training), “JILPT survey series No.89-1 FY 2009 General survey of the actual status of the employment of Japanese people – Part 1 Main Paper” (survey conducted in February-March 2010), 2011.

JILPT (Japan Institute for Labour Policy and Training), “Progress in policies on work-life balance in Japan and the current status thereof” in JILPT *Labor Situation in Japan and Its Analysis: detailed exposition*, 2012-2013, pp. 26-56.

JONES Randall S., URASAWA Satoshi, “Labour market reforms in Japan to improve growth and equity”, *OECD Economics Department Working Papers*, 89, 2011.

JOPLIN Janice R. W., NELSON Debra L., QUICK James Campbell, “Attachment behavior and health: relationships at work and home”, *Journal of Organizational Behavior*, 20, 6, 1999, pp. 783–796.

JUDGE T. A., CABLE D. M., BOUDREAU J. W., BRETZ R. D., Jr., “An empirical investigation of the predictors of executive career success”, *Personnel Psychology*, 48, 3, 1995, pp. 485–519.

JUDGE T.A., LARSEN R.J., “Dispositional affect and job satisfaction: a review and theoretical extension”, *Organizational Behaviour and Human decision process*, 2001, pp. 69-98.

JUDIESCH M. K., LYNESS K. S., “Left behind? The impact of leaves of absence on managers’ career success”, *Academy of Management Journal*, 42, 6, 1999, pp. 641-651.

KAMO Yoshinori, “Asian grandparents” in Maximiliane Szinovácz (ed.), *Handbook on grandparenthood*, Greenwood Publishing Group, 1998.

KANAI Atsuko, “Hataraku josei no kyaria toranjishon” (Transizione di carriera delle donne lavoratrici), *Nihon rōdō kenkyū zasshi*, 603, 2010, pp. 44-53.

金井篤子「働く女性のキャリア・トランジション」『日本労働研究雑誌』603号、2010年、pp. 44-53

KANE Emily W., “Education and beliefs about gender inequality”, *Social Problems*, 42, 1, 1995, pp.

74-90.

KANTANI Takayuki, SAKAI Kazufumi, “Significance of home-based work in the child-rearing period”, JILPT Research Report, 52, 2004-2005.

KAWAGOE Aileen, Local govts tackle day care waiting list, in “Education in Japan community blog”, 2013, <http://educationinjapan.wordpress.com/edu-news/local-govts-tackle-day-care-waiting-list/>, 16-09-2013.

KAZUI, Miyuki, “The Influence of Cultural Expectation on Mother-Child Relationships in Japan”, *Journal of Applied Developmental Psychology*, 18, 1997, pp. 485-496.

KELLY, Joan, “The Doubled Vision of Feminist Theory: A Postscript to the "Women and Power" Conference”, *Feminist Studies*, 5, 1, Women and Power: Dimensions of Women's Historical Experience, 1979, pp. 216-227.

KIMURA Hitoe, NISHIUCHI Kyoko, OHARA-HIRANO Yuko, TAKATA Yuriko, “Hahaoya no ikuji ishiki wo kōsei suru gainen to sore ni kanren suru yōin” (Il concetto che forma la coscienza materna della cura dei bambini e i fattori principali che la costituiscono), *Kyūshū daigaku ishigakubu hokengakuka kiyō*, 7, 2006, pp. 69-76.

木村一絵、西内恭子、平野(小原)裕子、高田ゆり子「母親の育児意識を構成する概念とそれに関連する要因」『九州大学医学部保健学科紀要』7、2006年、pp. 69-76.

KINNUNEN Ulla, GEURTS Sabine, MAUNO Saija, “Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: a one-year longitudinal study on gender differences”, *Work & Stress*, 18, 1, 2004, pp. 1-22.

KIRRANE Melrona, BUCKLEY Finian, “Contributing to work-family domain Conflict: exploring the avenues”, *LINK Research Centre Working Paper Series wp 06-04*, 2004, pp. 3-10.

KOIZUMI Tomoe, FUKUMARU Yuka, NAKAYAMA Miyuki, MUTŌ Takashi, “Ninshinki no jousei no hatarakikata to shinriteki kenkō” (Modo di lavorare delle donne durante il periodo di gravidanza e la loro salute psicologica), *Ochanomizu joshi daigaku kodomo hattatsu kyōiku kenkyū sentā kiyō*, 2007, pp. 1-13.

小泉智恵、福丸由佳、中山美由紀、無藤隆「妊娠期の女性の働き方と心理的健康」『お茶の水女子大学子ども発達教育研究センター紀要』2007年、pp. 1-13

KOSSEK Ellen Ernst, LAUTSCH Brenda A., “Work-family boundary management styles in organizations: a cross-level model”, *Organizational Psychology Review*, 2, 2, 2012, pp.152-171.

KREITNER Robert, KINICKI Angelo, *Comportamenti organizzativi*, (ed. or. *Organizational behaviour*, 2002), Milano, Apogeo, 2004.

KUMIGAI Hisa A., KUMIGAI Arno K., ”The hidden “I” in amae: “Passive love” and Japanese social perception”, *Ethos*, 14, 3, 1986, pp. 305-320.

LAM Alice, *Women and Japanese management: discrimination and reform*, Routledge, 1992.

LAMBERT Susan J., “Processes linking work and family: a critical review and research agenda”, *Human Relations*, 43, 3, 1990, pp. 239-257.

LEATHWOOD Carol, READ Barbara, *Gender and the changing face of higher education: a feminized future?*, Society For Research Into Higher Education and Open University Press, 2009.

LEWIS Jane, “The decline of the male breadwinner model: implications for work and care”, *Social Politics*, 8, 2, 2001, pp. 152-169.

LO CONTE Martina, PRATI Sabrina, “Avere un figlio in Italia” in Istat, *Collana Informazioni* n. 32, Roma, 2006.

MACKINNON Catherine, “Feminism, Marxism, method, and the state: an agenda for theory”, *Signs*, 7, 3, Feminist Theory, 1982, pp. 515-544.

MADDALONI Daniele, *Work life balance e comportamenti organizzativi*, in “Futuris: research in international business & economics”, 2008, <http://futuris.files.wordpress.com/2008/08/worklife-balance.pdf>, 13-08-2013.

MAMMOLE, *Ritorno al lavoro: a chi lasciate vostro figlio?*, 2008, <http://www.mammole.it/forum-gravidanza/gravidanza-e-parto/15009-ritorno-al-lavoro-chi-lasciate-vostro-figlio-3.html>, 15-09-2013.

MANAGERITALIA, “In Italia 1/3 delle donne occupate abbandona il lavoro dopo la maternità”, Rapporto Manageritalia, 22 febbraio 2010, http://annazavaritt.blog.ilsole24ore.com/files/manageritalia-_donne-abbandonano-lavoro-dopo-maternit%C3%A0-feb-..pdf, 20-08-2013.

MAPELLI Barbara, “La radicalità della tematica di genere in educazione”, in Chiara Tamanini, *Maschi e femmine a scuola: stili relazionali e di apprendimento. Una ricerca su genere e percorsi formativi*, Provincia Autonoma di Trento - IPRASE del Trentino, 2007, pp. 11-32.

MARKS Stephen R., MACDERMID Shelley M., “Multiple roles and the self: a theory of role balance”, *Journal of Marriage and the Family*, 58, 2, 1996, pp. 417-432.

MAZZUCHELLI Sara, “Conciliazione famiglia-lavoro: buone pratiche di welfare aziendale”, Osservatorio Nazionale sulla famiglia, 2011.

MCMULLIN Julie Ann, *Age, gender, and work*, Vancouver, BC, CAN, 2011.

MEGURO Yoriko, “Education for women and girls in Japan – progress and challenges”, Unesco regional seminar, Kyoto, 28-30 novembre 2001.

MENCARINI Letizia, “Le famiglie in Italia: un’istantanea demografica” in Claudia Mancina, Mario Ricciardi (a cura di), *Famiglia italiana: vecchi miti e nuove realtà*, Donzelli editore, Roma, 2012.

MEXT (Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology), “School Basic Survey”, 2011.

MEYER John P., ALLEN Natalie J., “A three-component conceptualization of organizational commitment”, *Human Resource Management Review*, 1, 1, 1991, pp. 61–89.

MHLW (Ministry of Health, Labour and Welfare), “Hoikujo kanren jōkyō torimatome” (Risultati

della situazione degli asili nido), 2012.

厚生労働省、「保育所関連状況取りまとめ」2012 年

MHLW (Ministry of Health, Labour and Welfare), “Introduction to the Revised Childcare and Family Care Leave Act”, 2010.

MHLW (Ministry of Health, Labour and Welfare), “Kōsei rōdō hakusho Heisei 24 nenban”, (Libro bianco sulla sanità, lavoro e benessere), 2012.

厚生労働省、「厚生労働白書平成 24 年版」2012 年

Ministero dell’Interno, “Legislazione di base sulle pari opportunità – Pechino – Europa – Italia”, 2006.

MORLICCHIO E., PUGLIESE E., SPINELLI E., “The Italian welfare system: recent tendencies”, *Social policy as if people matter: a cross national dialogue*, Adelphi University New York, 11-12 novembre 2004.

MORRIS B., “Is your family wrecking your career?”, *Fortune*, 135, 5, 1997, pp. 70–76, 80, 86, 90.

MURAKAMI Sanae, “Mō ichidō hataraku to iu koto” (Cosa significa tornare nuovamente al lavoro), *Lee*, 4/4/2013, 358.

村上早苗「もう一度、働くということ」『LEE』2013 年 4 月 4 日、358 号

NAGASE, Nobuko, “Japanese youth’s attitudes towards marriage and childrearing” in Rebik, Takenaka, *The changing Japanese family*, 2006, pp. 39-53.

Naikakufu (CABINET OFFICE), “Kosodate sedai no ishiki to seikatsu” (Coscienza e vita della generazione di bambini) in “Kokumin seikatsu hakusho” (Libro bianco sulla vita dei cittadini), 2005.

内閣府、「子育て世代の意識と生活」『国民生活白書』2005 年

Naikakufu danjo kyōdō sankaku kyoku (GENDER EQUALITY BUREAU CABINET OFFICE), “Danjo kyōdō sankaku hakusho Heisei 25nenban” (Libro bianco sull’uguaglianza di genere), 2013. 内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書平成 25 年版」2013 年

NAKANE, Chie, “La società giapponese” [*Japanese Society*], trad. di F. Montessoro, G. Catalano, Raffaello Cortina Editore, Milano, 1992.

NETEMEYER Richard G., BOLES James S., MCMURRIAN Robert, “Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales”, *Journal of Applied Psychology*, 81, 4, 1996, pp. 400-410.

O’DRISCOLL M.P., ILGEN D.R., HILDRETH K., “Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences”, *Journal of Applied Psychology*, 77, 3, 1992, pp. 272–279.

ODIH, Pamela, “Gender and work in capitalist economies”, Buckingham, Open University Press, 2007.

OECD (Organization for Economic Cooperation and Development), “OECD week 2012: Gender Equality in Education, Employment, and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012”, 2012.

OECD (Organization for Economic Cooperation and Development), Work-Life Balance, in “OECD Better Life Index”, 2013, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/>, 23-08-2013.

OECD (Organization for Economic Cooperation and Development), “Closing the gender gap: ACT NOW Italia”, 2012.

OECD (Organization for Economic Cooperation and Development), “Education at a glance - country note Italy”, 2012.

OECD (Organization for Economic Cooperation and Development), “Family-friendly workplace practices”, 2010.

OECD (Organization for Economic Cooperation and Development), “Public spending on childcare and early education”, 2012.

OECD (Organization for Economic Cooperation and Development), “Society at a glance”, 2006.

OGAWA Naohiro, RETHERFORD Robert D., MATSUKURA Rikiya, “Demographics of the Japanese family: entering uncharted territory”, in Rebik, Takenaka, *The changing Japanese family*, 2006, pp. 19-38.

OH Hyun-mi, “The matricentric trend of modern family: the aspect of gender division of labor and relationship in the family”, *The 2th Next Generation Global Workshop*, Kyoto University, 2009.

OLIVIER Amy, “Falling birth rates means Japan “won’t have any children under 15 by 3011”, *Daily Mail*, 13 maggio 2012.

PAPERBLOG, “L’educazione femminile nel ‘600”, 2010, <http://it.paperblog.com/l-educazione-femminile-nel-600-219462/>, 09-07-2013.

PARASURAMAN S., GREENHAUS J.H., RABINOWITZ S., BEDAIAN A.G., MOSSHOLDER K.H., “Work and family variables as mediators of the relationship between wives’ employment and husbands’ well-being”, *Academy of Management Journal*, 32, 1, 1989, pp. 185-201.

PARASURAMAN S., PUROHIT Y. S., GODSHALK V. M., BEUTELL N. J., “Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being”, *Journal of Vocational Behavior*, 48, 3, 1996, pp. 275-300.

PARASURAMAN Saroj, SIMMERS Claire A., “Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study”, *Journal of Organizational Behaviour*, 22, 2001, pp. 551-568.

PARSONS Talcott, BALES Robert F., “Famiglia e socializzazione” [*Family, socialization and interaction process*], trad. di G.A. Gilli, Milano, Arnoldo Mondadori Editore, 1975.

PAULLAY I., ALLIGER G., STONE-ROMERO E., “Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality”, *Journal of Applied Psychology*, 79, 2, 1994, pp. 224-228.

PENG Ito, “A fresh look at the Japanese welfare state”, *Social policy & Administration*, 34, 1, 2000, pp. 87-114.

- PERLOW L. A., "Putting the work back into work-family", *Group and Organization Management*, 20, 2, 1995, pp. 227-239.
- PETRI Carlotta, "Introduzione" in ALTIS *La conciliazione famiglia-lavoro per i lavoratori delle aziende e delle pubbliche amministrazioni*, Università Cattolica del Sacro Cuore, 2010.
- PICKEN Stuart D. B., "Values and value related strategies in Japanese corporate culture", *Journal of Business Ethics*, 6, 1987, pp. 137-143.
- PLECK Joseph H., "The work-family role system", *Social Problems*, 24, 4, 1977, pp. 417-127.
- POLITICA FEMMINILE, "Elezioni 2013: quante donne in Parlamento?", 2013, <http://politicafemminile-italia.blogspot.it/2013/02/elezioni-2013-quante-donne-in-parlamento.html>, 12-08-2013.
- POWELL Gary N., BUTTERFIELD D. Anthony, PARENT Jane D., "Gender and managerial stereotypes: have the times changed?", *Journal of Management*, 28, 2, 2002, pp. 177-193.
- PRATI Sabrina, LO CONTE Martina, TALUCCI Valentina, "Le strategie di conciliazione e le reti formali e informali di sostegno alle famiglie con figli piccoli", Seminario Cnel-Istat, Roma 2 dicembre 2003.
- QUADRELLI Isabella, "Promuovere la conciliazione tra responsabilità familiari e impegno lavorativo nei luoghi di lavoro", Working Paper Osservatorio Nazionale sulle famiglie, 2012.
- RANTANEN Johanna, KINNUNEN Ulla, MAUNO Saija, TILLEMANN Kati, "Introducing theoretical approaches to work-life balance and testing a new typology among professionals" in S. Kaiser, M. Ringlsletter, D. R. Eikhof, M. Pina, e Cuhna (a cura di), *Creating Balance?: international perspectives on the work-life integration*, Springer, 2011.
- REBICK Markus, TAKENAKA Ayumi, *The changing Japanese family*, Routledge, 2006.
- REEVY Gretchen M., MASLACH Christina, "Use of social support: gender and personality differences", *Sex Roles*, 44, 7-8, 2001, pp. 437-459.
- RESKIN Barbara F., BIELBY Denise D., "A sociological perspective on gender and career outcomes", *Journal of Economic Perspectives*, 19, 1, 2005, pp. 71-86.
- RESKIN Barbara, "Sex segregation in the workplace", *Annual Review of Sociology*, 19, 1993, pp. 241-270.
- REYNERI Emilio, "Offerta di lavoro e occupazione femminile" "Parte prima: il lavoro delle donne" in Cnel, "Il lavoro che cambia", Roma, 2009.
- RIDGEWAY Cecilia L., *Framed by gender: how gender inequality persists in the modern world*, Oxford University Press, 2011.
- RIVELLINI G., "I fenomeni demografici nel ciclo di vita familiare", Osservatorio Nazionale sulla Famiglia, Rapporto di ricerca, 2010.

ROMANO M. C., MENCARINI Letizia, TANTURRI M. L., “Uso del tempo e ruoli di genere: tra lavoro e famiglia nel ciclo di vita”, Collana Argomenti n.43, Roma, 2012.

ROSINA Alessandro, SABBADINI L. L., “Diventare padri in Italia: fecondità e figli secondo un approccio di genere”, Collana Argomenti n.31, Roma, 2006.

ROSSI Giovanna, MAZZUCHELLI Sara, “Conciliare famiglia e lavoro: una sfida possibile?”, in Sara Annoni (a cura di), *Famiglia e lavoro in Lombardia: l'esperienza del progetto e premio FamigliaLavoro, prima edizione*, Atlis, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, 2009, pp.11-19.

ROSTI Luisa, “La segregazione occupazionale in Italia”, in Annamaria Simonazzi (a cura di) , *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Milano, Carocci, 2006, pp.1-19.

SARACENO Chiara, *Il lavoro mal diviso*, Bari, De Donato, 1980.

SASAGAWA Ayumi, “Mother-rearing: the social world of mothers in a Japanese suburb” in Rebick, Takenaka, *The changing Japanese family*, Routledge, 2006, pp. 129-146.

SCHEIN V. E., “The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics”, *Journal of Applied Psychology*, 57, 1973, pp. 95-100.

SCOTT Joan W., “Gender: a useful category of historical analysis”, *The American historical review*, 91, 5, 1986, pp. 1053-1075.

SHIMIZU Hidetada, LEVINE Robert A., “Japanese frames of mind: cultural perspectives on human development”, Cambridge University Press, 2001.

SIEBER Sam D., “Toward a theory of role accumulation”, *American Sociological Review*, 39, 4 , 1974, pp. 567-578.

SOCIOLOGY REFERENCE GUIDE, *Gender roles & equality*, California, New Jersey, Salem Press, 2011.

STAINES Graham L., “Spillover versus compensation: a review of the literature on the relationship between work and nonwork”, *Human Relations*, 33, 2, 1980, pp.111-129.

STARRELS M. E., “The evolution of workplace family policy research”, *Journal of Family Issues*, 13, 3, 1992, pp. 259-278.

Statistics bureau MIC (Ministry of Internal Affairs and Communications), “Labor” in *Statistical Handbook of Japan*, 2012.

Statistics bureau MIC (Ministry of Internal Affairs and Communications), “Population” in *Statistical Handbook of Japan*, 2012.

SUGIMOTO Yoshio, *An introduction to Japanese society*, Cambridge University Press, 1997 (III ed. 2010).

SUGITA Akemi, ITO Setsu, “Family friendly policies in companies and family resource management”, *Japan Society of Home Economics*, 56, 10, 2005, pp. 691-699.

SUMIDA Masaki, NAKATA Shusaku, “Chichioya no ikuji taido to hahaoya no ikuji fuan” (L’atteggiamento dei papà e l’ansia delle madri riguardo la cura dei figli), *Daigakuin kyōikugaku kenkyū kiyō*, 2, 1999, pp. 19-38.

住田正樹、中田周作「父親の育児態度と母親の育児不安」『大学院教育学研究紀要』2、1999年、pp. 19-38.

TABUCHI, Hiroko, “Desperate hunt for day care in Japan” in New York Times, 26 febbraio 2013, <http://www.nytimes.com/2013/02/27/world/asia/japans-mothers-in-hokatsu-hunt-for-day-care.html?pagewanted=all>, 04-07-2013.

TABUCHI, Megumi, “Chiiki no sofubo sedai no kosodate shien dōki ni kansuru shitsuteki kenkyū” (Studio qualitativo riguardo le motivazioni di partecipazione alle attività di supporto per i bambini da parte delle generazioni di nonni), Osaka University Knowledge, 2008 Archive: OUKA, pp. 33-43.

田渕恵「地域の祖父母世代の子育て支援動機に関する質的研究」『Osaka University Knowledge』2008年 Archive: OUKA、pp.33-43.

TAKEISHI Emiko, “Kyaria patān betsu ni mita josei no shūgyō no tokuchō” (Caratteristiche di occupazione femminile riscontrate in base al tipo di lavoro), *Kokuritsu josei kyōiku kaikan kenkyū jānaru*, 13, 2009, pp. 3-15.

武石恵美子「キャリアパターン別にみた女性の就業の特徴」『国立女性教育会館研究ジャーナル』13巻2009年、pp. 3-15.

TAKEISHI Emiko, “Support of work-family balance and women’s career”, *Japan Labor Review*, 4, 4, 2007, pp.79-96.

TAMANINI Chiara, *Maschi e femmine a scuola: stili relazionali e di apprendimento. Una ricerca su genere e percorsi formativi*, Provincia Autonoma di Trento - IPRASE del Trentino, 2007.

TERAMI Y., MANDA S., “Gendai no hahaoya no ikuji ishiki to kosodate shien nīzu ni kansuru chousa kenkyū” (Studio di ricerca sulla concezione di cura dei figli delle madri di oggi e sui bisogni di supporto per la crescita dei bambini), *Kōbe Shinwa Joshibaigaku jidō kyōikugaku kai*, 20, 2001, pp. 74-109.

寺見 陽子、萬田 幸恵「現代の母親の育児意識と子育て支援ニーズに関する調査研究」『神戸親和女子大学児童教育学会』第20巻、2001年、pp. 74-109.

THOMAS L. T., GANSTER C. D. “Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective”, *Journal of Applied Psychology*, 80, 1995, pp. 6-15.

THOMPSON Cynthia A., BEAUVAIS Laura L., LYNESS Karen S., “When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict”, *Journal of Vocational Behaviour*, 54, 3, 1999, pp. 392-415.

TŌHOKU UNIVERSITY, “Child Population Web Clock”, <http://mega.econ.tohoku.ac.jp/Children/>, 24-08-2013.

TOMLINSON Sally, *Education in a post-welfare society*, Open University Press, 2005.

TOWNSEND Nicholas W., *The package deal: marriage, work and fatherhood in men's lives*, Philadelphia, Temple University Press, 2002.

TRIFILETTI Rossana, "Different paths to welfare: family transformations, the production of welfare, and future prospects for social care in Italy and Japan", in Rebick, Tankenaka, *The changing Japanese family*, Routledge, 2006, pp.177-203.

VAN DAALEN Geertje, WILLEMSSEN Tineke M., SANDERS Karin, "Reducing work-family conflict through different sources of social support", *Journal of vocational behavior*, 69, 2006, pp. 462-476.

VAUX Alan, "Variations in social support associated with gender, ethnicity, and age", *Journal of Social Issues*, 41, 1, 1985, pp. 89-110.

VIAZZO P.P., REMOTTI F., "La famiglia: uno sguardo antropologico", in P. P. Viazzo et al., *La famiglia*, Milano, Egea, 2007, pp. 3-65.

VISENTINI Arianna, Flessibilità, produttività e conciliazione famiglia-lavoro: una alleanza possibile?, in "Percorsi di secondo welfare", 2013, <http://www.secondowelfare.it/privati/aziende/flessibilita-produttivita-e-conciliazione-famiglia-lavoro-una-alleanza-possibile.html>, 29-08-2013.

VOYDANOFF Patricia, "Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach", *Journal of Marriage and Family*, 67, 4, 2005, pp.822-836.

WARREN J. A., JOHNSON J. P., "The impact of workplace support on work-family role strain", *Family Relations*, 44, 1995, pp.163-169.

WEST Candace, ZIMMERMAN Don H., "Doing gender", *Gender and Society*, 1, 2, 1987, pp. 125-151.

WHITE Merry I., *Perfectly Japanese: making families in an era of upheaval*, University of California Press, 2002.

WIENCLAW Ruth A., "Gender differences: biology & culture" in *Gender Roles & Equality*, Pasadena, California, Hackensack, New Jersey, Salem Press, 2011d, pp. 15-23.

WIENCLAW Ruth A., "Gender in the classroom" in *Gender Roles & Equality*, Pasadena, California, Hackensack, New Jersey, Salem Press, 2011c, pp. 119-126.

WIENCLAW Ruth A., "Gender roles" in *Gender Roles & Equality*, Pasadena, California, Hackensack, New Jersey, Salem Press, 2011a, pp. 33-40.

WIENCLAW Ruth A., "Structural functionalist theories of gender inequality" in *Gender Roles & Equality*, Pasadena, California, Hackensack, New Jersey, Salem Press, 2011b, pp. 111-118.

WILKINSON Thomas O., "Family structure and industrialization in Japan", *American Sociological Review*, 27, 5, 1962, pp. 678-682.

WILLIAMS Kevin J., ALLINGER George M., "Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents", *Academy of Management Journal*, 37, 4, 1994, pp. 837-

YAMADA Ken, "Intra-family transfers in Japan: intergenerational co-residence, distance, and contact", *Applied Economics*, 38, 2006, pp. 1839-1861.

YAMAMOTO Yoko, HOLLOWAY Susan, SUZUKI Sawako, "The dilemma of support: parenting and mothers networks in Japan" in "Child research net", 2009, http://www.childresearch.net/papers/parenting/2009_04.html, 13-07-2013.

YASBEK Philippa, "The business case for firm-level work-life balance policies: a review of the literature", Labour Market Policy Group, 2004.

YŌCHIEN NETTO, *Yōchien to Hoikuen no chigai* (Differenze tra scuole materne e asili nido), 2012, http://www.youchien.net/faq/faq_chigai.html, 10-08-2013.

幼稚園ねっと、「幼稚園と保育園の違い」2012年 http://www.youchien.net/faq/faq_chigai.html, 10-08-2013.

ZU, Ling, , "View on work-family linkage and work-family conflict model", *International Journal of Business and Management*, 4, 12, 2009, pp. 229-233.

Bibliografia consultata

BALLONE Federica, BALLEGGIA Roberta, COSTA Paola, GIORGI Valentina, MANFREDI Elisa, MORETTI Pamela, ROTONDO Daniela, "Total reward system e work life balance: un approccio integrato all'attrazione e retention delle persone nelle organizzazioni", *MediaZone*, 2005.

BROWNE Jude, *The future of gender*, Cambridge, Cambridge University, 2007.

DANNINGER Stephan, KASHIWASE Kenichiro, LAM W. Raphael, NOZAKI Masahiro, SHIN Jongsoon, STEINBERG Chad, TOKUOKA Kiichi, "Japan: selected issues", International Monetary Fund, 2012.

DAY Arla L., CHAMBERLAIN Trina C., "Committing to your work, spouse, and children: implications for work-family conflict", *Journal of vocational behavior*, 68, 2006, pp. 116-130.

GREENHAUS Jeffrey H., COLLINS Karen M., SHAW Jason D., "The relation between work-family balance and quality of life", *Journal of vocational behavior*, 63, 2003, pp. 510-531.

LASIO D., PUTZU D., SERRI F., "Ruoli di genere e distribuzione del carico familiare in famiglie eterosessuali con figli", Simposio differenze di genere, relazioni di coppia e ruoli genitoriali, AIP-X Congresso Nazionale della sezione psicologia sociale, Torino, 15-18 Settembre 2010.

OGURA Kazuya, FUJIMOTO Takashi, "Empirical Study on Long Working Hours and Unpaid Working Time in Japan", JILPT Research Report, 22, 2004.

RUSPINI Elisabetta, "Women and social change", in A. Dale, E. Ruspini (a cura di) *The gender dimension of social change: the contribution of dynamic research to the study of women's life courses*, Bristol, The policy Press, 2002.

VOGEL S.H., "Professional housewife: the career of urban middle class Japanese women", *Japan Interpreter*, 12,1, 1978, pp. 16-43.

Glossario

母性神話 *bosei shinwa* letteralmente significa “mito della maternità” e indica una particolare concezione della maternità sulla base della differenza di genere; la madre, essendo donna, è considerata colei che per natura possiede il talento naturale della cura del bambino e quindi colei che è ritenuta la principale responsabile dello svolgimento di tale responsabilità.

部長 *buchō*: all'interno della società giapponese, i gradi lavorativi che si rivestono seguono una precisa categorizzazione, in base alla posizione occupata. In generale, i gradi lavorativi principali più comuni, a partire da quello più elevato, sono quello di *shachō* (presidente), *buchō* (direttore), *kachō* (capo-ufficio), *kakarichō* (capo-reparto). “*Buchō*” è colui che occupa una posizione all'interno della sezione denominata “*bu*”, ossia ufficio, che si può trovare sia all'interno di un'azienda privata oppure in un'organizzazione statale e la dirige; la traduzione in italiano corrispondente è di “direttore”.

保活 *hokatsu*: il termine *hokatsu* è l'abbreviazione per 保育園入所活動 *hoikuen nyūsho katsudō* e letteralmente significa l'attività per l'ingresso all'asilo nido, ovvero si riferisce allo sforzo che fanno molte madri per cercare un posto disponibile in un asilo nido per l'iscrizione del proprio figlio.

家 *ie-uchi*: questo termine ha diversi significati; si utilizza la lettura *ie* quando si indica la casa (nel senso di struttura fisica, edificio dove si abita) e il sistema familiare (insieme di persone con cui si è legati da parentele). Per indicare uno certo spazio interno rispetto ad uno spazio esterno si utilizza la lettura *uchi* (*uchi* “dentro, interno” vs *soto* “fuori, esterno”).

生きがい *ikigai*: letteralmente “valere la pena di vivere”, spesso viene utilizzato questo termine come sinonimo di “ragione d'essere, ragione di vita” e nello specifico, all'interno di questo studio si riferisce alla maternità e cosa essa rappresenti per le madri in Giappone.

育児不安 *ikuji fuan*: significa letteralmente “ansia per la crescita dei figli” ed indica quella sensazione di ansia, preoccupazione che provano molti genitori (nella maggior parte dei casi donne, poiché sono loro che si dedicano per lo più alla cura dei figli) legata alla crescita dei figli. Si tratta di situazioni che possono causare alti livelli di stress e nei casi più estremi possono provocare anche delle neurosi.

育メン *ikumen*: è un neologismo composto dalla radice “iku” della parola giapponese *ikuji* (cura dei bambini) e dalla parola inglese “men” (uomini). Con questo termine si indica la cura dei bambini che viene svolta dagli uomini: oggi, il numero di uomini che si occupano dei figli sta aumentando e poiché le situazioni di questo tipo sono sempre più frequenti, grazie anche al sostegno ed incoraggiamento da parte del governo, per dare una denominazione al fenomeno è stata creata questa nuova parola.

課長 *kachō* all'interno della società giapponese, i gradi lavorativi che si rivestono seguono una precisa categorizzazione, in base alla posizione occupata. In generale, i gradi lavorativi principali più comuni, a partire da quello più elevato, sono quello di *shachō* (presidente), *buchō* (direttore), *kachō* (capo-ufficio), *kakarichō* (capo-reparto). “*Kachō*” è colui che occupa una posizione all'interno della sezione denominata “*ka*”, ossia ufficio, che si può trovare sia all'interno di un'azienda privata oppure in un'organizzazione statale e la dirige; infatti la traduzione italiana corrispondente è di capo-ufficio.

係長 *kakarichō* all'interno della società giapponese, i gradi lavorativi che si rivestono seguono una precisa categorizzazione, in base alla posizione occupata. In generale, i gradi lavorativi principali più comuni, a partire da quello più elevato, sono quello di *shachō* (presidente), *buchō* (direttore), *kachō* (capo-ufficio), *kakarichō* (capo-reparto). “*Kakarichō*” è colui che occupa una posizione all'interno della sezione denominata “*kakari*”, ossia reparto, che si può trovare sia all'interno di un'azienda privata oppure in un'organizzazione statale e lo dirige; infatti, la traduzione italiana corrispondente è di capo-reparto.

子宝 *kodakara*: letteralmente significa “tesoro di figlio/i”, e appunto la parola indica che i bambini rappresentano un tesoro importante per i genitori, sottolinea l'amore nei confronti dei figli; in alcuni casi si utilizza questa parola per riferirsi in generale ai bambini.

年功序列 *nenkō joretsu*: si riferisce al sistema adottato all'interno delle aziende giapponesi per quanto riguarda il sistema del salario. In passato rappresentava la norma il fatto che il salario venisse definito in base all'anzianità di servizio prestato nell'azienda; anche oggi questa norma resta radicata, tuttavia, ci sono anche delle aziende che basano il proprio sistema salariale meno sull'anzianità e più sulle competenze possedute dai dipendenti.

三歳育神話, *san sai iku shinwa*: letteralmente significa “mito dei tre anni d'età” ed indica quella concezione/mito secondo cui la madre dovrebbe personalmente prendersi cura del proprio figlio e stargli accanto fino ai tre anni d'età, senza affidarlo né agli asili né ad altre persone e quindi rinunciando al lavoro. In tal modo il bambino crescerebbe senza problemi, mentre se ciò non avvenisse la salute psico-fisica del bambino potrebbe risentirne negativamente.

専業主婦 *sengyō shufu*: significa “casalinga”, ossia colei non è occupata in un lavoro retribuito ma che si dedica unicamente alle faccende domestiche e familiari. Il ruolo della casalinga nacque in seguito ai cambiamenti dei ruoli familiari, avvenuti con l'industrializzazione e l'urbanizzazione della città, che prevedevano l'affidamento alla donna delle responsabilità di cura dei familiari e delle faccende domestiche, mentre all'uomo la responsabilità lavorativa.

所定外労働の免除 *shoteigai rōdō no menjo*: significa letteralmente “esenzione da ore di lavoro straordinarie” e in questa ricerca fa riferimento ad un provvedimento introdotto nella modifica della legge sul congedo parentale entrato in vigore nel 2012 che impone all’azienda l’esenzione dalle ore di lavoro straordinarie per quei dipendenti che hanno delle responsabilità di cura (bambini fino ai 3 anni d’età o anziani).

短時間勤務 *tanjikan kinmu*: significa letteralmente “riduzione dell’orario di lavoro” e in questa ricerca fa riferimento ad un provvedimento introdotto nella modifica della legge sul congedo parentale entrato in vigore nel 2012 che impone all’azienda la riduzione dell’orario lavorativo (in linea di principio 6 ore di lavoro giornaliero) per quei dipendenti con delle responsabilità di cura (bambini fino ai 3 anni d’età o anziani).

付き合い *tsukiai*: letteralmente “frequentarsi”, si tratta di attività organizzate dall’azienda, quali andare a mangiare e a bere insieme ai colleghi dopo l’orario di lavoro e trascorrere del tempo insieme, oppure, come avveniva spesso in passato grazie al favorevole clima economico, anche fare delle gite insieme.

Appendici

Appendice A: Modello di questionario in giapponese

家庭と仕事を両立する

1) 年齢

2) お住まいの都道府県

3) 両親・義父母と同居していますか。

- はい
- いいえ

4) 学歴

- 中学校
- 高等学校
- 短期大学
- 大学
- その他

5) 職業

6) 子供さんは何人いらっしゃいますか。

7) 出産前、どんな職業していましたか。

- フルタイム
- パートタイム
- その他

8) 出産後、休暇をとりましたか。

- はい
- いいえ

9) どのくらいの期間、休暇をとりましたか。

10) 設問 8 で「いいえ」とお答えになった人は、なぜとらなかったのですか。

11) 休暇の後、仕事に復帰しましたか。

- はい
- いいえ

12) 休暇の後、復帰にした仕事はどのような勤務体系でしたか。

- フルタイム
- パートタイム
- その他

13) 設問 11 で「いいえ」とお答えになった人は、なぜ仕事に復帰しなかったのですか。

14) 育児は主にあなたが担当していますか。

- はい
- いいえ

15) 設問 14 で「いいえ」とお答えになった人は、育児は主に誰が担当しまか。

- 祖父母(あなたにとっての両親・義父母)
- ベビーシッター
- 保育園・幼稚園
- 親戚
- その他

16) 子供が何歳になるまで、あなたが主に 1 人で育児を行っていましたか。

- 子供の1歳まで
- 子供の3歳まで(保育園・幼稚園)
- 子供の6歳まで(小学校入学時)
- その他

17) 休暇が終わり仕事に復帰した後、子どもの面倒は主に誰がみていましたか。

- 祖父母(あなたにとっての両親・義父母)
- ベビーシッター
- 保育園・幼稚園
- 親戚
- その他

18) 設問17で、なぜその人に子どもの面倒をみてもらうことにしたのですか。

19) あなたの個人的な意見として、家庭と仕事の両立は難しいと思いますか。

- はい
- いいえ

20) 設問19でそう答えた理由はなぜですか。

21) 家庭と仕事を両立させることが難しいのはなぜでしょうか。原因を1つだけ挙げてください。

- パートナーからのサポート不足
- 保育園・幼稚園からのサポート不足
- 職場からのサポート不足
- その他

22) あなたのパートナーは家事と子育てを手伝ってくれますか。

- はい

- いいえ

23) 家事と子育ての分担の度合いを 0 (サポートなし)から 10 のポイントで表わすとする、あなたのパートナーは 1 から 10 まででどのくらい手伝ってくれますか。

24) パートナーは 1 日に何時間くらい家事と子育てのために時間を費やしてくれますか。

25) パートナーは家事と育児の中で何を最もよく手伝ってくれますか。

- 料理
- 洗濯
- 育児 (風呂に入れる、寝かしつける)
- 育児 (子供と遊ぶ)
- その他

26) あなたはパートナーに家事と育児のための時間をより長く費やしてもらいたいですか。

- はい
- いいえ

27) パートナーには家事と育児の中で何を一番手伝ってもらいたいですか。

28) パートナーが家事と育児のために十分な時間を費やさない理由は何ですか。1 つ選んでください。

- 仕事で忙しい (長労働時間)
- 家事と育児をやりたくない
- 家事と育児は女性の仕事だと考えている
- その他

Appendice B: Modello di questionario in italiano

Conciliazione tra famiglia e lavoro

1) Età

2) Residenza

3) Vive con i suoi genitori o con i suoi suoceri?

• Sì

• No

4) Titolo di studio

• Scuola media

• Scuola superiore

• Università

• Altro

5) Tipo di impiego

6) Quanti figli ha?

7) Prima della gravidanza che tipo di lavoro svolgeva?

• Tempo pieno

• Part-time

• Altro

8) In occasione della nascita di Suo figlio ha utilizzato il congedo di maternità e/o il congedo parentale?

• Sì

• No

9) Se ha risposto sì, per quanto tempo l'ha utilizzato?

10) Se ha risposto no, per quale motivo non l'ha utilizzato?

11) Dopo tali congedi ha ripreso il lavoro?

- Sì
- No

12) Se ha risposto sì, dopo la nascita di Suo figlio che tipo di lavoro è tornata a svolgere?

- Tempo pieno
- Part-time
- Altro

13) Se ha risposto no, per quali motivi non l'ha fatto?

14) Si occupa principalmente Lei della cura del bambino?

- Sì
- No

15) Se ha risposto no, chi se ne occupa?

- Nonni (materni, paterni)
- Babysitter
- Asilo nido
- Parenti
- Altro

16) Se ha risposto sì, per quanto tempo se ne è occupata principalmente Lei?

- Fino ad 1 anno
- Fino a 3 anni (età ingresso scuola materna)
- Fino a 6 anni (età ingresso scuola elementare)
- Altro

17) Se dopo i congedi è rientrata al lavoro, a ci ha affidato la cura del bambino?

- Nonni (materni, paterni)

- Babysitter
- Asilo nido
- Parenti
- Altro

18) Per quale motivo ha preso questa decisione?

19) Ritene che sia difficile conciliare vita familiare e vita lavorativa?

- Sì
- No

20) Perché?

21) Cosa trova più difficile?

- Mancanza o poco supporto da parte del partner
- Mancanza o insufficienza dei servizi per l'infanzia (asili nido)
- Mancanza o insufficienza delle politiche di conciliazione al lavoro (flessibilità lavorativa)
- Altro

22) E' aiutata dal partner nelle responsabilità di tipo domestico (lavori di casa come cucinare, fare il bucato, pulire, stirare eccetera) e/o nelle responsabilità di cura dei bambini?

- Sì
- No

23) Quanto da 1 a 10?

24) Il Suo partner quante ore dedica mediamente in un giorno alle responsabilità domestiche e di cura?

25) Il Suo partner a quale attività dedica più tempo?

- Cucinare
- Lavare, pulire casa

- Fare il bucato
- Occuparsi dei bambini (lavarli, metterli a dormire eccetera)
- Giocare con i bambini
- Altro

26) Vorrebbe che dedicasse più tempo?

- Sì
- No

27) Se ha risposto sì, in quale attività vorrebbe che il Suo partner dedicasse più tempo?

28) Per quale motivo non lo fa?

- Motivi legati al lavoro (orari di lavoro lunghi, rientro a casa tardi eccetera)
- Mancanza o poca voglia
- Le ritiene responsabilità femminili
- Altro

Ringraziamenti

Ritengo che sia doveroso e necessario ringraziare alcune persone per il sostegno che mi è stato dato durante la realizzazione della tesi, ma non solo.

Innanzitutto vorrei ringraziare i miei genitori Giulia e Davide e mio fratello Cristian, che mi sostengono e incoraggiano nelle mie decisioni sempre e comunque. È senza dubbio grazie a voi se sono riuscita a raggiungere questo importante traguardo. Un grazie anche ai parenti più stretti, tra cui mia nonna Marta e i miei zii, che mi sono stati sempre molto vicini. Grazie di cuore.

Non può mancare un grazie speciale a Francesco, su cui so di poter sempre contare e che anche in questi ultimi mesi mi è stato molto vicino, incoraggiandomi e sollevandomi il morale nei momenti di difficoltà, come solo lui sa fare.

Un grazie anche alle mie Amiche, più o meno vicine, con cui condivido un'amicizia preziosissima e di cui posso fidarmi ciecamente. È davvero raro riuscire a trovare persone come voi!

Infine, vorrei ringraziare anche la mia relatrice, la Professoressa Mariotti, e la mia correlatrice, la Professoressa Kimura, per il costante appoggio e incoraggiamento che mi hanno dato durante lo sviluppo della tesi, soprattutto nei momenti più difficili, in cui credevo che non ce l'avrei fatta. È stato un piacere lavorare con voi e vi sarò riconoscente per sempre. Sono altrettanto grata alle donne di nazionalità italiana e giapponese che hanno partecipato allo studio e anche alle/ai conoscenti che mi hanno aiutato nella ricerca delle partecipanti, dedicando gentilmente parte del loro tempo.

Grazie a tutti per l'affetto e il sostegno che mi avete dato e che mi continuerete a dare.

Alessia