



Università
Ca'Foscari

Venezia

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

Tesi di Laurea

Il conflitto lavoro-famiglia nella Repubblica Popolare Cinese: il ruolo della donna

Relatrice

Ch.ma Prof.ssa Anna Marenzi

Laureanda

Benedetta Urbani

Matricola 869824

Anno Accademico

2021/2022

A mia nonna Elena

INDICE

Lista figure	3
Lista tabelle	4
前言	5
INTRODUZIONE	7
CAPITOLO PRIMO	10
1. LA FIGURA FEMMINILE NEL CONTESTO SOCIALE E GIURIDICO DELLA REPUBBLICA POPOLARE CINESE	10
1.1. L'EVOLUZIONE DELLA DONNA NELLA SOCIETÀ CINESE E NELLA FAMIGLIA	10
1.1.1 <i>Il ruolo della donna all'interno del nucleo familiare</i>	12
1.1.2 <i>La vita familiare cinese: fra individualismo, familismo e genere</i>	14
1.1.3 <i>Il dibattito sul "ritorno delle donne a casa"</i>	20
1.2 LA LEGISLAZIONE IN MATERIA FAMILIARE E DI TUTELA DELLA DONNA ...	23
1.2.1 <i>I principi in ambito familiare</i>	23
1.2.2 <i>La Legge sulla protezione dei diritti e degli interessi delle donne</i>	24
1.2.3 <i>La Legge sul contratto di lavoro e la Legge sulla promozione dell'occupazione</i>	27
1.2.4 <i>Separazione dei diritti e dei doveri fra i membri del nucleo familiare</i>	29
1.2.5 <i>Analisi delle problematiche e conseguenze</i>	30
CAPITOLO SECONDO	34
2. IL LAVORO DI CURA NON RETRIBUITO IN CINA: ANALISI E DATI	34
2.1 IL CONTRIBUTO DELLE DONNE AL LAVORO DOMESTICO DI CURA NON RETRIBUITO	34
2.1.1 <i>L'analisi dei dati riguardanti il lavoro di cura non retribuito in Cina</i>	35
2.1.2 <i>Assistenza non retribuita e coabitazione con i destinatari delle cure</i>	39
2.1.3 <i>Assistenza non retribuita e divario urbano-rurale</i>	40
2.2 DALLA DISPARITÀ DI GENERE NEL LAVORO DI CURA ALLA DISPARITÀ DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO	42
2.2.1 <i>Il divario di genere nella partecipazione al mercato del lavoro (LFPR)</i>	46
2.2.2 <i>Il divario di genere nell'occupazione (EPR)</i>	50
2.3 L'IMPATTO DELLA MATERNITÀ SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE	52
2.3.1 <i>L'impatto del parto sull'occupazione femminile</i>	55
2.3.2 <i>Quadro analitico</i>	56
CAPITOLO TERZO	63

3. POLITICHE DI CONCILIAZIONE: ANALISI DELLO SVILUPPO DEI CONGEDI PARENTALI A SEGUITO DELL'INTRODUZIONE DELLA <i>THREE-CHILD POLICY</i>	63
3.1 LA <i>THREE-CHILD POLICY</i> : IL CONTESTO DI SVILUPPO	63
3.1.1 <i>Il trend demografico cinese</i>	64
3.1.2 L'ultimo emendamento della <i>Population and Family Planning Law</i>	67
3.1.2.1 <i>Incoraggiare le nascite</i>	68
3.1.2.2 <i>Facilitare il bilanciamento fra lavoro e famiglia</i>	71
3.1.3 <i>La reazione dell'opinione pubblica</i>	73
3.2 PROMUOVERE UN MIGLIOR EQUILIBRIO FRA LAVORO E FAMIGLIA: I CONGEDI PARENTALI	76
3.2.1 <i>Il congedo per la cura dei figli</i>	77
3.2.2 <i>Il congedo di maternità e paternità</i>	81
CONCLUSIONE	85
BIBLIOGRAFIA	87

Lista figure

- Figura 1: Tempo trascorso nelle tre principali categorie di assistenza non retribuita in Cina: per sesso (minuti al giorno), 2018
- Figura 2: Quota di lavoro non retribuito in Cina per sesso (%), 2018
- Figura 3: Quota del tempo dedicato al lavoro non retribuito rispetto al tempo lavorativo totale in Cina per sesso (%), 2018
- Figura 4: Assistenza non retribuita e persone che vivono e non con i loro destinatari di cure in Cina, per genere, 2018
- Figura 5: Donne che svolgono lavoro di cura non retribuito, per luogo di residenza e status lavorativo in Cina, 2018
- Figura 6: Percentuale di persone inattive e le principali ragioni per cui sono fuori dalla forza lavoro in Cina, per sesso, 2018
- Figura 7: Percentuale di nuovi posti di lavoro con requisiti di genere, 2007-2011 (%)
- Figura 8: Tasso di partecipazione alla forza lavoro (LFPR), 1990-2013 (%)
- Figura 9: Tendenze nella partecipazione alla forza lavoro, Cina e alcuni comparatori, 1990-2014, per genere
- Figura 10: Tasso di partecipazione alla forza lavoro (LFPR) per fasce di età, uomini e donne, 1990-2013 (%)
- Figura 11: Divario di genere nel tasso di occupazione (EPR employment-to-population ratio), 1991-2013(%)
- Figura 12: Tasso di disoccupazione, 1991–2013 (%)
- Figura 13: Stato occupazionale di madri e padri che hanno bambini di età compresa fra 0 e 5 anni e di donne e uomini senza figli in Cina, per genere, 2018
- Figura 14: Occupazione prima e dopo il parto
- Figura 15: Intensità del lavoro prima e dopo il parto
- Figura 16: Persistenza dell'impatto del parto sull'occupazione femminile
- Figura 17: Dimensione e tasso di crescita annuale della popolazione totale cinese
- Figura 18: Numero di neonati (milioni di persone)
- Figura 19: Andamento della fertilità in Cina 2010-2020

Lista tabelle

- Tabella 1: Tempo medio impiegato dalla popolazione cinese nelle seguenti categorie di attività (ore alla settimana), per genere, 2008
- Tabella 2: Principali indicatori demografici della Cina (2010 e 2020)
- Tabella 3: Durata congedo per la cura dei figli
- Tabella 4: Congedo di maternità e paternità in alcune province cinesi

前言

本篇论文分析了现代社会中最普通的问题之一：工作与家庭之间的冲突。在中华人民共和国，近几十年来发生的巨大经济变化使工作与家庭冲突的现象迅速蔓延。事实上，在中国开始经济改革的那些年里，政府把注意力集中在国家的经济增长上，而忘记了由此带来的不平等和性别歧视。

论文的分析重点是女性形象，在职业和家庭的满足之间纠结。在许多情况下，虽然男性能够实现职业和家庭的双重满足，但女性更难在这两个因素之间保持平衡，原因有很多，本文将对此进行分析。

第一章一方面分析了文化历史背景和妇女在中国社会中的演变，另一方面对有关性别平等问题的立法框架进行了分析。事实上，这第一章对于理解妇女的作用和她们自1940年代末以来的发展，以及理解第二和第三章中所涉及的问题非常重要。

社会文化背景从毛泽东领导时期的妇女解放开始，毛泽东曾说过“妇女能顶半边天”这句名言。本节分析了20世纪50年代颁布的“婚姻法”、单位制度和80年代末的女性劳动参与数据。本节还将分析近年来困扰中国妇女的母亲/妻子和工人的双重角色。接下来，还分析了从中华人民共和国成立前到今天的家庭演变，这对了解家庭如何影响妇女的作用非常重要。

对立法框架的分析研究了中国关于妇女在家庭和劳动力市场中的权利的法律，同时也讨论了相关问题和假设的解决方案。首先，从中国宪法开始分析男女平等的原则，然后研究《中华人民共和国妇女权益保障法》。接下来，我们将分析《中华人民共和国劳动合同法》和《中华人民共和国就业促进法》，然后研究有关中国家庭内部权利和义务划分的问题。

第二章分析了关于中国家庭中无偿照料责任的性别分布的最新数据。对中国福利制度的研究表明，在中华人民共和国境内，两性之间的社会不平等仍然存在，导致妇女在中国家庭的无偿护理工作中承担着重要的角色。近几十年来，许多学者都在关注世界各地妇女所从事的无偿工作：根据国际劳工组织2018年的分析，在亚太地区，男性从事无偿护理工作的时间较少。即使在中华人民共和国，第二章内分析的数据也发现了强烈的性别不平等。事实上，在中国，妇女在家庭服务上的时间比男性的远远高。

在分析了这些事情之后，本章将研究无偿护理工作对妇女参与劳动力市场的影响。妇女承担更大的家庭责任，而且没有对儿童和老人的护理政策，这些因素都领导妇女决定是继续工作还是投身于照顾家庭。

然后，在第二章的最后部分，将分析关于母性对女性就业影响的数据。最后，第二章将强调在中国社会中制定诸如托儿所和育儿假等社会政策的重要性，以使妇女能够更好地兼顾工作和家庭。第三章将分析拥有更多托儿所、育儿假等的重要性。

最后，第三章分析了一些旨在消除工作与家庭冲突的社会政策。这些政策是随着2021年“人口与计划生育法”的最新修订而出台的，该法允许夫妇生育三个孩子，以应对人口的快速老龄化。事实上，中华人民共和国正在努力应对这个非常严重的问题，试图提高中国的出生率，鼓励年轻夫妇生孩子。这项法律在2015年已经被修改，当时废除了迫使许多家庭只生一个孩子的“独生子女政策”。2015年，随着“二胎政策”的出台，夫妇们被允许最多拥有两个孩子，最后，“三胎政策”于2021年出台。

本章的第一部分将分析导致中国政府批准这一政策的背景，研究中国的人口趋势数据。这一部分强调了“独生子女政策”、生活成本的上升以及福利制度和福利政策的缺乏是如何导致人口迅速老龄化的。

之后，我们将更具体地分析《人口与计划生育法》的最新修正案以及由此产生的公众反应。事实上，妇女担心这项政策会对她们的工作生涯产生影响。学者和经济学家也指出，即使现在允许妇女生三个孩子，但由于缺乏育儿和社会政策，也不会导致她们生三个孩子。随着三胎政策的出台，国家政府正在推动地方政府实施新的育儿假:目的是让父亲也参与照顾孩子。在一些省市，已经实施了一些育儿假。此外，还将分析产假和陪产假。产假和陪产假是解决工作与家庭冲突和确保妇女不承担所有家庭责任的重要措施。

这些措施都是最近才出台的，将来很可能被修改和更新。因此，有必要看看育儿假、产假和陪产假是否能够消除工作和家庭之间的冲突，特别是对妇女而言，或者它们是否不够充分。

INTRODUZIONE

Una delle problematiche più diffuse nella maggior parte delle società moderne e contemporanee è il conflitto che si viene a creare fra le due sfere principali della vita delle persone: il lavoro e la famiglia. Nella Repubblica Popolare Cinese, i radicali cambiamenti socio-economici che si sono susseguiti negli ultimi decenni, hanno fatto sì che questo fenomeno trovasse un terreno molto fertile, specialmente se ci si concentra sulla figura della donna, come avverrà nel seguente elaborato. Negli anni in cui la Cina ha avviato le riforme che l'hanno portata ad aprirsi al mercato globale, infatti, il governo ha focalizzato la propria attenzione sulla crescita economica dandole la priorità, a discapito di alcune conseguenze negative quali la disuguaglianza e la discriminazione di genere.

L'analisi attorno a cui si snoda il seguente lavoro si focalizza sulla figura femminile, divisa fra la realizzazione professionale e familiare. In moltissimi casi, mentre gli uomini riescono a percorrere entrambe le strade, per le donne mantenere un proficuo equilibrio è molto più complicato per alcune cause multifattoriali che verranno analizzate all'interno di questo elaborato.

Il PRIMO CAPITOLO dopo un *background* di tipo storico-culturale è incentrato sull'evoluzione che la figura femminile - come tale e nella famiglia - ha avuto all'interno della società cinese ed offre un'analisi del quadro legislativo correlato. Capire il ruolo della donna e il suo sviluppo da fine anni '40 del novecento è infatti fondamentale al fine di comprendere le questioni affrontate nei capitoli a seguire.

Il filone socio-culturale trova le proprie mosse dall'emancipazione della donna nella Cina Comunista di Mao, secondo cui "*le donne possono reggere metà del cielo*" - tramite la Legge sul Matrimonio degli anni '50, il sistema delle c.d. *danwei* ed una partecipazione lavorativa pari all'84% negli anni '80 - fino ad arrivare alle nuove sfide derivanti dal suo duplice ruolo di madre/moglie e lavoratrice. Successivamente, verrà analizzata anche l'evoluzione della famiglia (istituzione fondante ogni società con la quale la donna si relaziona ed interseca indissolubilmente), la rottura dalle catene feudali in cui le tradizioni la imbrigliavano, e le conseguenze derivanti dalle privatizzazioni e dall'accoglimento dell'economia socialista di mercato, con tutte le problematiche a questa annesse.

Il filone legislativo, invece, offre una panoramica della legislatura cinese su temi quali la famiglia e la tutela dei diritti delle donne, in relazione sia al rapporto di coppia che a quello di lavoro, sviscerandone le problematiche e le possibili soluzioni. Vengono affrontati fin da subito

i principi che regolano ad oggi l'ambito familiare nel diritto cinese, per poi focalizzarsi verso la "Legge sulla protezione dei diritti e degli interessi delle donne" come emendata nel 2005, che sancisce l'uguaglianza – quantomeno da un punto di vista formale – dei rapporti familiari e lavorativi. Inoltre, dopo aver esaminato il tema del contratto di lavoro e della legge a promozione dell'occupazione, ci si occuperà della divisione dei diritti e dei doveri fra i membri del nucleo familiare cinese, approfondendo tutte le problematiche sorte e ricercando ipotetiche soluzioni.

Il SECONDO CAPITOLO propone un'analisi di dati concreti e recenti che riguardano la ripartizione 'di genere' delle responsabilità di cura non retribuite all'interno delle famiglie cinesi. L'esame degli assetti contemporanei del sistema di welfare cinese rivela che le disuguaglianze sociali tra i generi continuano a perpetrarsi all'interno della Repubblica Popolare costringendo, difatti, le donne, ad assumere un ruolo cruciale nei servizi di assistenza intra-familiare per la cura di bambini e anziani.

Negli ultimi decenni numerosi studi si sono concentrati nel ricostruire una panoramica del lavoro non retribuito svolto dalle donne in tutto il mondo, riscontrando una problematica globale che varia tra le varie regioni: secondo un rapporto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro pubblicato nel 2018, infatti, nella regione dell'Asia-Pacifico gli uomini svolgono la percentuale più bassa di lavoro non retribuito all'interno della propria famiglia. Anche la Repubblica Popolare Cinese ha sperimentato una forte disuguaglianza di genere sotto questo aspetto, provata dai dati analizzati all'interno del capitolo. In generale, dai principali dati oggetto di analisi, vedremo come il tempo trascorso dalle donne per i servizi domestici è molto superiore rispetto a quello speso dagli uomini.

In questa prospettiva, la seconda parte del capitolo proseguirà ad esaminare come la disuguaglianza di genere nella divisione delle responsabilità di cura non retribuite rappresenti il fattore principale che influenza il divario fra uomo e donna nei risultati lavorativi, sia da un punto di vista occupazionale che di forza lavoro. Le responsabilità familiari che gravano maggiormente sulle spalle delle donne e l'assenza di politiche sociali e di assistenza per bambini e anziani, sono fattori che le portano a dover prendere decisioni radicali sulla loro carriera professionale, costringendone la maggior parte a dedicarsi completamente o quasi alla cura della propria famiglia.

Pertanto, l'ultima parte del capitolo riguarderà l'impatto della maternità sull'occupazione femminile attraverso l'utilizzo dei dati sul mercato del lavoro e dei risultati di alcune indagini campionarie specifiche. In conclusione, dunque, questo secondo capitolo evidenzierà l'importanza di una seria implementazione di servizi di cura all'infanzia e congedi parentali per

permettere alle donne di equilibrare meglio gli impegni familiari e lavorativi, anche in previsione della buona riuscita della *Three Child Policy*, politica che verrà analizzata di seguito.

Il TERZO CAPITOLO è, infine, volto ad analizzare alcune politiche di conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare sviluppate all'interno di un contesto delicato per la Repubblica Popolare Cinese. La Cina, difatti, negli ultimi anni sta cercando di arginare con ogni mezzo il problema del rapido invecchiamento della popolazione, e fra le ultime misure prese per contrastare questa problematica, quella più recente riguarda l'emendamento della *Population and Family Planning Law*.

Con questo emendamento, il governo ha modificato per la seconda volta la politica che regolava il numero di figli permessi per ogni coppia, che fino al 2015 ha limitato la gran parte dei nuclei familiari nel paese ad avere un solo figlio ciascuno, dal 2016 ne ha permessi due, fino ad arrivare ad annunciare nel maggio 2021 la politica dei tre figli.

Una prima parte del capitolo analizzerà il *background* che ha portato il governo cinese ad approvare questa politica – riportando dati concreti sul trend demografico cinese rilevati dal 7° censimento pubblicato nel 2020 – evidenziando come la prolungata politica del figlio unico e l'aumento del costo della vita, accompagnati al tempo stesso dalla mancanza di un solido sistema di welfare e politiche assistenziali, abbiano portato nel lungo periodo ad un rapido invecchiamento della popolazione. Dopodiché verrà analizzato più nello specifico l'ultimo emendamento della *Population and Family Planning Law* e la conseguente reazione dell'opinione pubblica, specialmente quella di donne preoccupate per l'impatto che questa politica potrebbe avere nella loro carriera lavorativa e di sociologi ed economisti esperti.

Con l'introduzione della *Three Child Policy*, quindi, lo Stato sta spingendo i governi locali ad implementare nuovi congedi parentali con l'intento di coinvolgere anche i padri nella cura dei propri figli, che, in alcune province e città, sono già stati attivati. Inoltre verrà fatta anche una panoramica sui congedi di maternità - ulteriormente estesi - e su quelli di paternità che, insieme ai congedi parentali per la cura dei figli, rappresentano i primi sforzi concreti nell'attuazione di politiche volte ad aiutare entrambi i genitori, soprattutto al fine di sollevare le donne dalle molteplici responsabilità che gravano sulle loro spalle. Queste misure sono molto recenti e, con molta probabilità, saranno soggette a modifiche e aggiornamenti, dovuti ai risvolti pratici della loro applicazione, che dovranno essere monitorati nel tempo.

CAPITOLO PRIMO

1. LA FIGURA FEMMINILE NEL CONTESTO SOCIALE E GIURIDICO DELLA REPUBBLICA POPOLARE CINESE

Premessa:

Il capitolo propone un'analisi che ha come filo conduttore la figura femminile e la sua evoluzione all'interno della società cinese, seguendo principalmente due filoni differenti: uno di tipo socio-culturale e uno di tipo legislativo.

Il filone socio-culturale riguarda l'evoluzione del ruolo della donna all'interno della società e del nucleo familiare, partendo dalla sua emancipazione nella Cina Comunista di Mao fino ad arrivare alle nuove sfide derivanti dal suo duplice ruolo di madre/moglie e lavoratrice. In concomitanza con il ruolo della donna verrà analizzata anche l'evoluzione della famiglia, l'istituzione fondante di ogni società dove coesistono elementi tradizionali e moderni, come nella figura femminile, con la quale si relaziona ed interseca indissolubilmente.

Il filone legislativo, infine, si pone come obiettivo quello di dare una panoramica della legislatura cinese in materia familiare e di tutela dei diritti delle donne, sia nel rapporto di coppia che in ambito lavorativo, sviluppandone le varie problematiche e cercando possibili soluzioni.

1.1. L'EVOLUZIONE DELLA DONNA NELLA SOCIETA' CINESE E NELLA FAMIGLIA

Negli ultimi decenni, la Cina ha subito una radicale trasformazione socio-economica passando da un'economia pianificata a un'economia socialista di mercato, e tale passaggio ha portato importanti cambiamenti inerenti al ruolo della donna all'interno della società, sia per quanto ha riguardato le conseguenze negative quali la disuguaglianza o la discriminazione di genere che si sono presentate in ambito lavorativo.

Queste modifiche sociali che hanno coinvolto la donna trovano la propria origine dalla fine degli anni quaranta del secolo scorso.

L'era Maoista (1949-76), che aveva preceduto le riforme economiche, ha posto le basi e concretizzato l'emancipazione delle donne cinesi. Nello specifico, dopo la fondazione della Repubblica Popolare Cinese, l'uguaglianza di genere divenne una delle ideologie principali

portate avanti dal Partito Comunista, permettendo alle donne cinesi di staccarsi dalle catene feudali, dando un contributo significativo allo sviluppo sociale ed economico della Cina.

Successivamente, nell'era dell'economia pianificata, la Cina ha costituito il sistema delle c.d. *danwei*, ovvero le unità di lavoro e residenziali con il compito di fornire a tutti lavoratori occupati nelle città, sia uomini che donne, pari accesso a molti servizi assistenziali, quali asili nido, scuole, assistenza medica, prestazioni pensionistiche, sale da pranzo, sovvenzioni per l'alloggio, ecc.

Grazie alla propaganda convincente dello Stato, come il celebre slogan attribuito al Presidente a capo del Partito Comunista Mao Zedong “*Le donne possono reggere metà del cielo*”, e al sistema delle *danwei* per alleviare il carico di lavoro domestico delle donne lavoratrici, i tassi di occupazione femminile sotto il socialismo erano tra i più alti al mondo.

Sebbene con l'implementazione di leggi a tutela dei diritti delle donne e dei servizi citati precedentemente non si sia raggiunta la piena parità di genere, sono stati comunque riconosciuti dalla comunità internazionale dei grandi passi avanti dal punto di vista della parità di genere e delle misure assistenziali emanate al fine di raggiungerla, durante l'era maoista. Quanto ora affermato, trova riscontro nei dati raccolti all'inizio degli anni '80, quando la Cina era uno dei paesi più poveri del mondo: nonostante, infatti, una situazione economica precaria e con gran parte della popolazione che viveva sulla soglia della povertà, i risultati raggiunti dalla Repubblica Popolare Cinese negli indicatori di uguaglianza di genere hanno superato quelli di molti paesi a medio reddito.

Nello specifico, la partecipazione femminile alla forza lavoro in Cina nel periodo preso in considerazione, era pari all'84% contro il 61% dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OECD, l'organizzazione internazionale di studi economici per paesi caratterizzati dal comune sistema di governo di tipo democratico ed un'economia di mercato sviluppata)¹ e il divario salariale tra i sessi era molto più ridotto, attestandosi al 16-22% rispetto, ad esempio, al 36-38% degli Stati Uniti².

Tale trend è stato, però, oggetto di inversione alla fine del periodo maoista.

Con l'attuazione delle riforme economiche nel 1978, infatti, la Repubblica Popolare Cinese ha intrapreso la transizione verso un'economia di mercato, che è andata ad incidere negativamente sulle forme di tutela assistenziale e non adottate negli anni precedenti.

¹ Limin WANG, Jeni KLUGMAN (2019). “How women have fared in the labour market with China's rise as a global economic power”. *Asia and the Pacific Policy Studies*. Pag. 44

² *Ibid.*

Poiché la disuguaglianza di reddito era piuttosto bassa all'epoca, le questioni relative alla parità di genere in ambito lavorativo e familiare, comprese quelle relative all'equità retributiva, furono messe in secondo piano. Durante i primi due decenni di riforme economiche e sociali, difatti, la preoccupazione principale del governo cinese è stata quella di stimolare con forza la crescita economica e migliorare l'efficienza dell'economia attraverso l'attuazione di misure di graduale liberalizzazione del mercato.

Nel settore urbano, ad esempio, il decentramento economico e la privatizzazione della maggior parte delle imprese statali e dei collettivi urbani hanno portato i dipendenti urbani a non avere più un'occupazione a tempo indeterminato, ma legata all'andamento dell'economia di mercato. D'altro canto, la rapida espansione dei settori privati ha avuto come conseguenza l'erosione della capacità dello Stato di proteggere, tramite l'attuazione di specifici servizi assistenziali, le donne nel loro ruolo sia lavorativo che di cura del nucleo familiare.

La ristrutturazione del settore pubblico ha, infatti, portato ad un calo sostanziale del sostegno da parte della Repubblica Popolare e dei datori di lavoro per la cura dei bambini e degli anziani³. Man mano che i servizi di custodia dei bambini diventavano più costosi e, pertanto, sempre meno accessibili, le madri di bambini in età scolare e pre-scolare, e al tempo stesso impiegate in qualsiasi attività lavorativa, hanno cercato sostegno all'interno delle loro famiglie e hanno cominciato a ripensare il loro ruolo nel mercato del lavoro.⁴

1.1.1 *Il ruolo della donna all'interno del nucleo familiare*

L'epoca maoista è un periodo storico di grandi riforme per la Repubblica Popolare Cinese, riforme che hanno visto la luce all'insegna del progresso sociale - con una spiccata tendenza alla parità di genere, almeno su determinati aspetti -, andando ad incidere sul nucleo fondante di ogni società: la famiglia.

È proprio in questo periodo, infatti, che vengono istituite delle leggi che garantiscono maggiori diritti alle donne, come la Legge sul Matrimonio del 1950 rimasta in vigore fino al 1980, che ha inciso in modo indelebile sulla concezione di famiglia. Questa legge ha costituito un'importante base per la trasformazione della società cinese, prevedendo l'abolizione di tutti

³ Rachel CONNELLY, Xiao-yuan DONG, Joyce JACOBSEN & Yaohui ZHAO (2018) The Care Economy in Post-Reform China: Feminist Research on Unpaid and Paid Work and Well-Being, *Feminist Economics*, 24:2, pag. 5.

⁴ *Ibid.*

quei costumi e quelle tradizioni definiti come “feudali”. Viene, infatti, cancellato il c.d. matrimonio combinato – cioè l’unione tra due soggetti di sesso opposto dettata dagli interessi propri delle famiglie di origine - riconoscendo, dunque, la libertà di scelta agli individui che compiono l’atto, e viene abolito anche ogni tipologia di scambio economico implicito nel matrimonio, come la dote e il prezzo della sposa.

La donna, oltre subire, quale figlia, un comportamento simile a quello subito dal corrispettivo maschile, acquisisce per la prima volta una sua libertà nella scelta del compagno della propria vita, slegandosi – almeno formalmente – dal vincolo patriarcale che prima la aggioava.

A ragione di tali disposizioni e a suffragio di questa acquisita libertà, con la medesima legge, inoltre, si stabilì che alle donne, come alle vedove e agli orfani, fossero distribuiti dei lotti di terra, al fine di renderle indipendenti sia dalla famiglia di origine che quella del defunto marito. Fulcro di tale attività legislativa era infatti l’idea di rinunciare a qualunque scambio economico affinché il matrimonio fosse frutto di una scelta libera da qualsiasi vincolo, nel quale, pertanto uomo e donna – in posizione paritaria – fossero liberi di scegliere chi sposare (dubbi sorgono sul concetto di libertà di scelta nell’ambito non tanto dell’*an*, quanto del *se*).

Ad accompagnare e rafforzare i principi sanciti dalla Legge sul Matrimonio, vi fu un emendamento dell’articolo 96 della Costituzione, emanato nel 1954, il quale, oltre a dichiarare la parità dei diritti delle donne rispetto agli uomini in tutte le aree della vita politica, economica, culturale, sociale e domestica, affermava che lo Stato protegge l’istituzione del matrimonio

中华人民共和国妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活各方面享有同男子平等的权利。婚姻、家庭、母亲和儿童受国家的保护。⁵

Negli anni ’80, con l’adozione della c.d. *One Child Policy*, il ruolo della donna ha poi subito un mutamento radicale all’interno della famiglia, sia in quanto madre che in quanto figlia.

Per quanto riguarda la figura materna, la donna è stata fortemente limitata nella propria libertà di scelta, sia dal contesto sociale che da quello familiare, in quanto il primo ha limitato la sua possibilità di procreare, mentre il secondo ha inciso sulla figura della/e figlia/e.

⁵ “Nella Repubblica Popolare Cinese le donne godono di pari diritti rispetto agli uomini in tutte le sfere della vita politica, economica, culturale, sociale e domestica. Lo Stato protegge il matrimonio, la famiglia, la madre e il bambino” Art. 96, *Zhonghua renmin gongheguo xianfa* (1954) 中华人民共和国宪法(1954) Costituzione della Repubblica Popolare Cinese (1954)

L'imposizione di tale *dictat* ha costretto milioni di famiglie cinesi, certamente, a rispettare la volontà della Repubblica Popolare e, consequenzialmente, a scegliere tra l'averne un figlio maschio o una figlia femmina, con una scelta ricaduta con un *favor* quasi assolutorio sulla discendenza maschile.

Ad oggi, è statisticamente provato che in Cina mancano all'incirca 30 milioni di donne, che vengono definite "le donne mancanti".

Questa normativa così limitante ha trovato un freno – visto che non si può parlare di una fine - solamente nel 2016, dove il numero massimo di figli è stato aumentato a due.

Ad oggi, il ruolo delle donne all'interno della società è duplice, lavoratrice e madre, donna indipendente e caregiver, in un binomio che sembra difficile da sciogliere, in un verso o nell'altro, anche se alcune proposte di legge stanno cercando di incanalarlo verso un'unica via (vedi *sub* 1.1.3).

1.1.2 *La vita familiare cinese: fra individualismo, familismo e genere*

La situazione fin qui rappresentata, può essere vista – e di certo suffragherà quanto dipinto – anche dal punto di vista dell'evoluzione familiare.

Storicamente, i cambiamenti in ambito familiare, hanno quasi sempre avuto origine insieme allo sviluppo dei luoghi di lavoro, le scuole e altre istituzioni sociali al di fuori della casa. Anche se la Cina si è imbattuta approssimativamente nel medesimo percorso, i cambiamenti che ha vissuto sono unici nel suo genere e l'hanno portata a sviluppare un paradigma di sviluppo che vede il coesistere sia di caratteristiche moderne, che, al tempo stesso, tradizionali.

Come nelle altre società dell'Asia orientale in rapida modernizzazione, anche in Cina il grande sviluppo della società e dell'economia ha favorito la diffusione di un moderno modello di famiglia nucleare e individualizzata, ma, al tempo stesso, poiché le politiche statali hanno ridotto la responsabilità collettiva degli individui, questi ultimi hanno necessariamente aumentato la loro dipendenza dai membri della famiglia. In questo ritorno a una maggiore interdipendenza familiare, uomini e donne devono anche affrontare problematiche quali le aspettative sul genere, sulla divisione del lavoro domestico e sui diritti di proprietà.

Ma vediamo i vari cambiamenti e le trasformazioni che si sono susseguite nell'ambito familiare in Cina andando in ordine cronologico.

Già dai tempi dell'imperialismo, prima dell'avvento del Regime Comunista instaurato da Mao Zedong, la famiglia e, in generale, l'organizzazione parentelare svolgevano un ruolo di

straordinaria importanza nella società cinese. Dal punto di vista economico, difatti, la famiglia era la principale unità organizzativa di produzione, sia in agricoltura che nel commercio e nell'industria⁶. Soprattutto, questa era intesa come l'unità di base della socializzazione dell'individuo: è proprio all'interno dei confini familiari, appunto, che il soggetto riceveva la propria educazione da un punto di vista fisico, morale ed intellettuale.

L'importanza della famiglia nella vita sociale della Cina imperialista era intimamente connessa con gli insegnamenti di Confucio che a sua volta, però, fu fortemente influenzato dalla società feudale in cui mosse i propri passi. Il suo modello di famiglia, infatti, può essere rappresentato dal modello di famiglia feudale patriarcale e patrilineare – una società prettamente maschilista, basata sulla figura paterna che esercita la propria autorità sulla moglie e sui figli, e che fonda il proprio ordine gerarchico sugli individui di sesso maschile, i quali sono gli unici ad ereditare sia i beni familiari che il titolo⁷. Nella società cinese tradizionale erano tre i principali tipi di famiglia, che possono essere così rappresentate:

1. la famiglia nucleare composta da marito, moglie e figli;
2. la c.d. famiglia “a stelo” - o chiamata anche coniugale allargata -, composta da genitori, figli non sposati e un figlio sposato con moglie e figli;
3. la famiglia congiunta, in cui vivevano insieme genitori, figli non sposati e due o più figli sposati con moglie e figli e, a volte, anche la quarta e quinta generazione.

Avere una famiglia numerosa portava forza sociale ed economica, infatti non era raro che nelle case dei contadini benestanti e dei grandi proprietari terrieri vivessero anche le concubine e i loro figli⁸.

Con l'avvento del Comunismo, la fondazione della Repubblica Popolare Cinese nel 1949 e l'ascesa di Mao Zedong, si è assistito ad una radicale trasformazione del concetto di famiglia e di ciò che quest'ultima rappresentava nella società cinese. Durante l'attuazione del sistema economico pianificato, infatti, con l'introduzione della su menzionata Legge sul Matrimonio, s'impone un modello di famiglia nucleare basata solamente sulla coppia e i loro figli. Isolando il nucleo familiare che si crea intorno alla coppia, dunque, questa concezione è andata a rompere le catene ascensionali che legavano le diverse generazioni, incidendo in modo determinante anche sull'attuazione concreto del concetto di patrilinearità.

Inger HELLSTRÖM (1962). “The Chinese Family in the Communist Revolution: Aspects of the Changes Brought about by the Communist Government”. *Acta Sociologica*, Vol. 6, No. 4, p. 257.

⁷ *Ibid.*

⁸ *Ibid.* p. 258

Questo risultato è stato ottenuto tramite una duplice azione: *in primis*, è stato eliminato il rapporto verticale fra la generazione più anziana e quella più giovane e, secondariamente, è venuto meno il vincolo di subordinazione a cui sottostava la moglie nei confronti del marito. L'implementazione della Legge sul Matrimonio ha poi costituito una base importante per la trasformazione della società cinese e, cosa più importante, ha rappresentato uno dei primi passi per l'abolizione di tutti i costumi tradizionali definiti come "feudali" dallo stesso Mao.

Con la costruzione del socialismo, il Presidente puntava alla dissoluzione della famiglia allargata, ricorrendo anche all'implementazione delle unità di lavoro (*danwei*) precedentemente citata, che si facevano carico della maggior parte dei lavori di cura familiare ed educativi che una volta gravavano sulle spalle dei componenti della famiglia e, specialmente, delle donne. Ma nel suo progetto di dissoluzione della famiglia, Mao aveva imposto un unico modello familiare possibile – quello mononucleare –, andando ad eliminare i costumi locali delle minoranze nazionali e osteggiando tutte le altre forme di convivenza e rapporti sessuali all'infuori del matrimonio, compreso il concubinato. Pertanto, sebbene l'idea del Presidente fosse quella di superare il concetto tradizionale dell'istituzione familiare, operando un grandissimo controllo sugli individui, da un lato, ha fatto sì venir meno la famiglia allargata, ma, dall'altro, ha riaffermato la famiglia nucleare come base fondante della società cinese.

Ad avvalorare questo ideale di famiglia, si ricorda anche l'emendamento dell'articolo 96 della Costituzione, precedentemente riportato, che, nell'ultimo comma, dichiara che "lo Stato protegge (...) la famiglia", come intesa successivamente alla legge del 1950. Questo periodo è stato caratterizzato da un'ampia serie di forme di tutela assistenziale che, però, sono state disattese – e, quindi, sono venute meno – con la realizzazione delle riforme economiche degli anni '80.

La riforma che ha avuto il maggior impatto sul nucleo familiare e sulla libertà di scelta della famiglia è stata, senza ombra di dubbio, la già citata *One Child Policy*. Nel 2015, quando il governo si è reso conto che il trend delle nascite stava subendo un calo preoccupante, ha deciso di interrompere la Politica del figlio unico intrapresa quasi quaranta anni prima, il limite è stato innalzato prima a due figli per nucleo familiare e, ad oggi, si attesta su un numero massimo di tre. Questo incremento, però, non sta andando di pari passo con la reintroduzione di una politica assistenziale volta a tutelare gli interessi e l'andamento della famiglia e, tutto questo, potrebbe incidere comunque sulle scelte future della coppia nel procreare o meno un maggior numero di figli, e sull'andamento stesso della famiglia nucleare.

Come già affermato in precedenza, numerosi sono stati i cambiamenti dall'avvio delle riforme economiche degli anni'80. Lo stravolgimento radicale che ha portato la Cina ad aprirsi

all'economia di mercato, ha imposto alla Repubblica Popolare Cinese di ridisegnare i confini fra pubblico e privato, aprendo un nuovo capitolo della pianificazione familiare.

Gran parte dei cambiamenti familiari nel contesto occidentale sono stati documentati dalla teoria della Seconda Transizione Demografica (SDT)⁹, e recenti ricerche hanno indagato se tali mutamenti nei contesti non occidentali, compresa quindi l'Asia orientale, stiano seguendo o meno questo modello¹⁰.

Lo sviluppo della Repubblica Popolare Cinese ha comunque le sue peculiarità.

Il *background* su cui si è innestato questo percorso di sviluppo, infatti, trova sì delle similarità con quanto avvenuto in Occidente, ma presenta delle caratteristiche ben radicate, delle quali non si può non tener conto.

Da un lato, come nella tradizione occidentale, la Cina si ritrova nelle previsioni della Seconda Transizione Demografica per quanto riguarda sia lo spostamento dell'età matrimoniale sia il calo della fertilità, ma anche l'aumento di rapporti sessuali al di fuori del matrimonio e le convivenze. Dall'altro lato, si discosta dalla teoria della SDT perché, rispetto alla società occidentale, in Cina abbiamo ancora rari casi di nascite di bambini al di fuori del matrimonio e persistono anche forti obblighi familiari, quali il sostegno agli anziani e ai bambini¹¹. Inoltre, nonostante sia vero che l'età del primo matrimonio è stata gradualmente posticipata, rispetto alle tendenze occidentali rimane ancora relativamente precoce e quasi universale.

Dato il debole sistema di welfare sociale che caratterizza la Repubblica Popolare Cinese, affiancato al tempo stesso dalla persistenza di forti valori familiari – da cui deriva anche il sostegno genitoriale –, i giovani adulti cinesi sentono la pressione di dover procreare e crearsi una famiglia per continuare la linea familiare ed avere una sicurezza per la vecchiaia. Quindi, molti giovani uomini e donne sentono un'importante pressione sociale che li porta ancora in molti casi a sposarsi in un'età comunque minore rispetto alla media europea, al fine di avere subito dopo un figlio¹².

⁹ Si tratta di un modello spazio-temporale che permette di descrivere il passaggio da una popolazione che ha tassi di natalità e mortalità elevati a una con tassi di natalità e mortalità bassi. La Prima Transizione Demografica è caratterizzata da una società che permette una riduzione del tasso di mortalità, ma dove permane un elevato tasso di natalità. Nella Seconda Transizione Demografica abbiamo una tendenziale diminuzione della natalità oltre che un generale cambiamento della società.

Jing SONG, Yingchun JI (2020). "Complexity of Chinese Family Life: Individualism, Familism and Gender". *The China Review*, Vol. 20, No. 2, p.3.

¹¹ *Ibid.* p. 4

¹² Yingchun JI, Wei-Jun Jean YEUNG (2014). "Heterogeneity in Contemporary Chinese Marriage". *Journal of Family Issues*, pp. 8-9.

Tutto ciò fa capire come ci sia una sempre maggiore diversità fra le varie generazioni di famiglie cinesi e come coesistano diverse caratteristiche che danno forma a mutevoli aspettative e pratiche delle strutture familiari.

Altro aspetto fondamentale per capire lo sviluppo dei contesti familiari è il concetto di individualismo - ovvero lo spostamento dell'enfasi dal matrimonio e dalla genitorialità verso orientamenti individualistici - e la sua ascesa.

Nel contesto occidentale, la venuta di questo fenomeno è stato un cambiamento ideativo chiave nella vita familiare.

Questo avvenimento si è presentato anche all'interno della società cinese, ma, sebbene le norme sulla sessualità e sul matrimonio si siano allentate, i tassi di divorzio siano in aumento e vi sia una maggiore tolleranza verso il sesso prematrimoniale, l'istituzione della famiglia rimane solida, almeno nei suoi valori principali¹³. Infatti, in Cina, alcuni accordi istituzionali e aspettative sociali sono più persistenti di altri e, ad oggi, i valori matrimoniali e i principi su cui si regge la famiglia hanno ancora un peso determinante anche sulle nuove generazioni.

La critica ai temi dell'individualismo all'interno della società cinese, ha portato alla rivisitazione del familismo dell'Asia orientale, che valorizza il lignaggio e la prosperità della famiglia: con tale termine, infatti, si intende il vincolo di solidarietà tra i membri di una stessa famiglia, tra le varie generazioni.

Tuttavia, il familismo all'interno della Repubblica Popolare Cinese è stato riscoperto in un contesto nuovo di privatizzazione del matrimonio e della famiglia nell'ambito delle riforme post-socialiste¹⁴. A differenza dell'epoca maoista, lo stato sta ritirando i suoi interventi diretti nella sfera della vita privata degli individui, e ciò porta le persone a “negoziare” da sole i propri ideali e le proprie scelte all'interno della famiglia. Tutto ciò è accompagnato da un limitato sostegno sociale al di fuori della famiglia, che ha portato sia il successo individuale sul mercato del lavoro, sia le risorse familiari, ad avere un ruolo di maggiore importanza nella vita delle persone¹⁵.

Se da un lato è avvenuto uno sviluppo economico e un miglioramento dell'istruzione che possono aver portato i giovani ad avere maggiore indipendenza economica, dall'altro le riforme

Jing SONG, Yingchun JI (2020). “Complexity of Chinese Family Life: Individualism, Familism and Gender”. *The China Review*, Vol. 20, No. 2, p. 5.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*

orientate al mercato e la privatizzazione di molti sistemi di cura che prima erano garantiti dallo stato, hanno rafforzato alcune funzioni tradizionali della famiglia. Quindi si può dire che il familismo non è ideologicamente superato, ma fornisce un sostegno strumentale agli individui¹⁶.

Quello su cui è importante focalizzarsi è che, queste tendenze - coesistenti - di individualismo e familismo hanno ridisegnato ruoli e pratiche di genere in ambito familiare.

Gli ultimi decenni, nella Repubblica Popolare Cinese, sono stati caratterizzati da una tensione fra le crescenti opportunità per le donne al di fuori della famiglia e il limitato cambiamento delle aspettative e degli obblighi all'interno della famiglia.

Questo disallineamento ha, di conseguenza, portato il matrimonio e la genitorialità ad essere aspetti della vita meno attraenti per le giovani donne che vogliono costruirsi una carriera. Infatti, gli uomini generalmente tendono a ricercare contemporaneamente la realizzazione individuale e professionale insieme alla creazione di una propria famiglia, vedendo i due obiettivi come compatibili; le donne, invece, la maggior parte delle volte si trovano di fronte a un difficile compromesso e ad una forte pressione per bilanciare il loro benessere individuale e familiare¹⁷. Spesso, infatti, vengono considerate non adatte a portare avanti in modo coeso e fruttifero entrambi gli aspetti di vita – quello familiare e quello lavorativo – e sono soggette ad un'influenza sia esterna che interna, cioè a soddisfare le aspettative createsi sia da un punto di vista sociale che familiare.

Date le aspettative sociali, pertanto, ci si aspetta che gli uomini perseguano contemporaneamente entrambi gli obiettivi, mentre le donne sono costrette spesso a scendere a compromessi, se non a compiere una specifica scelta alternativa. Ciò è dovuto in gran parte al fatto che la competenza individuale degli uomini è stata naturalmente correlata al loro contributo alla famiglia in quanto capofamiglia; le donne, d'altra parte, si trovano ad affrontare più contraddizioni fra familismo e individualismo e tendono ad arrendersi a queste ultime, oppure rispondono all'aiuto intergenerazionale.

Inoltre, mentre la realizzazione individuale degli uomini nella sfera pubblica è considerata di fondamentale importanza per la sua felicità nella sfera privata, la felicità delle donne e la loro realizzazione in quanto tali è sempre stata strettamente correlata alla sola soddisfazione nella sfera privata. Pertanto, nonostante la continua partecipazione delle donne alla forza lavoro nella sfera pubblica ed il fatto che il loro potere di guadagno sia aumentato, non le esenta dalle

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ *Ibid.* p. 2

responsabilità familiari e domestiche; esse si trovano a distribuire le loro energie fra compiti di lavoro, domestici e di cura genitoriali.

A ciò si aggiunga che, con le riforme del mercato, si sono fatte più evidenti anche le disparità regionali e urbano-rurali nelle varie possibilità di vita familiare. Le donne che vivono in regioni prettamente rurali continuano a svolgere il ruolo di casalinghe, mentre le giovani donne poco istruite continuano a sposarsi in giovane età, mentre le altre, che hanno un alto livello di formazione, possono ottenere in modo più agevole alcune limitate opportunità al fine di avere relazioni più egualitarie.¹⁸

In conclusione, nel corso degli ultimi decenni, le donne hanno risposto all'interazione fra individualismo e familismo in maniera diversa: alcune donne hanno insistito maggiormente sui loro ideali di uguaglianza fra uomo e donne; altre si sono adattate affidandosi all'aiuto intergenerazionale beneficiando del sostegno delle loro famiglie d'origine in quanto figlie; altre ancora, soprattutto nelle regioni rurali, continuano a svolgere ruoli per lo più domestici e di cura dei figli.

Si può quindi affermare che nella Cina post-socialista, le persone si sono parzialmente allontanate dalle norme del familismo per perseguire i loro valori individualistici, che, però, si trovano continuamente in relazione – e scendono a compromessi – con il sempre più rapido sviluppo economico e con i rischi dell'economia di mercato. Questi cambiamenti familiari, da un lato, possono dare origine a diverse possibilità nell'arco della vita delle persone e delle famiglie, ma, dall'altro, possono anche rivelarsi l'origine di nuove tensioni riguardanti sia i ruoli che le pratiche familiari di genere.

1.1.3 *Il dibattito sul "ritorno delle donne a casa"*

Gli attuali timori in materia di discriminazione di genere, hanno trovato terreno fertile. Nei giorni immediatamente precedenti e successivi all'8 Marzo del 2011, due proposte di legge riguardanti la questione della parità di genere hanno attirato grande attenzione mediatica e hanno scatenato un acceso dibattito politico e pubblico¹⁹.

¹⁸ *Ibid.* p. 6

¹⁹ Song SHAOPENG (2016). “ ‘Returning Home’ or ‘Being Returned Home’? The debate over women returning to home and changing values”. *Revisiting Gender Inequality: Perspectives from the People’s Republic of China*. Comparative Feminist Studies. Publisher: Palgrave Macmillan New York. Pag. 59

La prima proposta è stata avanzata da Zhang Xiaomei, membro femminile del Comitato Nazionale della Conferenza politica consultativa del popolo cinese (CPPCC), e si esplicava, appunto, nell’“incoraggiare alcune donne a tornare a casa”²⁰. In contrapposizione, negli stessi giorni è stata presentata una seconda proposta di legge in materia di età pensionabile: questo progetto di legge, basato su un’idea di uguaglianza sostanziale – e quindi anche lavorativa – fra uomini e donne, era volta ad applicare la stessa età pensionabile sia per i lavoratori di sesso maschile che femminile²¹.

Queste due proposte hanno sollevato un grande dibattito sulla parità di genere.

Per quanto riguarda la proposta di Zhang Xiaomei, il dibattito si divide sostanzialmente in chi sostiene la sua proposta e chi vi si oppone. Secondo i sostenitori del primo orientamento - i quali utilizzano come punti di partenza per il loro argomento i concetti di “libertà di scelta”, -, il ritorno delle donne a casa per libera scelta riflette in qualche modo il progresso sociale, dal momento che permette di rispettare la volontà di tutti e che questo non comporta necessariamente un abbassamento dello *status* sociale della donna.²² D’altra parte, coloro che si sono opposti all’idea che le donne debbano tornare a casa non si pongono la questione del perché alcune di loro lo desiderino, ma, piuttosto, sottolineano l’importanza della partecipazione della componente femminile al lavoro come criterio fondamentale per la “liberazione” delle donne.

Nel dibattito *de quo*, si è inserita l’autorevole voce della studiosa Fang Gang, la quale ha affermato che può essere comprensibile scegliere di tornare a casa, ma tale questione non può essere la base di una politica pubblica, altrimenti, come contraltare, porterebbe con sé il rischio di subire nuove ingiustizie e disparità di trattamento per le donne nei confronti degli uomini²³.

Particolarità degna di nota nel dibattito in oggetto, è che nel corso degli anni molte sono state le dispute sulla questione del ritorno delle donne ad una vita improntata prettamente al

²⁰ Zhang XIAOMEI (2011). “38 Proposta delle donne: incoraggiare alcune donne a tornare dalle loro famiglie è la principale garanzia di felicità in Cina” (三八女性提案：鼓励部分女性回归家庭是中国幸福的基础保障). Zhang Xiaomei’s blog on Sina.com: http://blog.sina.com.cn/s/blog_47768d4101017xsd.html

²¹ Yu XIAOJIE, Cheng SHIHUA (2011). “Il rappresentante Xu Chonghua ha suggerito: “In pensione alla stessa età per uomini e donne” il prima possibile”. (徐崇华代表建议：尽快“实行男女同龄退休”). *Xinhua Online*: http://news.xinhuanet.com/politics/2011-03/07/c_121158466.htm

²² CHEN H. (2011). “Le donne urbane dovrebbero tornare a casa?”. (都市女性，是否应该回家). *Beijing Chenbao* 北京晨报 <https://news.ifeng.com/c/7fZRiT049Bz>

²³ *Ibid.*

sostegno della famiglia, ma con la proposta di Zhang Xiaomei abbiamo assistito per la prima volta ad una promotrice donna che ha suggerito e spinto per il passaggio di una legislazione esplicante – almeno negli anni precedenti - una posizione portata avanti per lo più da uomini.

A sostegno della propria idea Zhang Xiaomei cita due argomenti principali²⁴:

- 1) le donne sono fisiologicamente più adatte a prendersi cura degli affari domestici, come le pulizie, la cura degli anziani, l'educazione dei propri figli e la creazione di una felice e armoniosa vita familiare;
- 2) le donne che sopportano un “doppio fardello” – inteso come cura della famiglia e attività lavorativa in prima persona – sono più soggette a subire situazioni di disagio e stress.

Mentre, come pare chiaro, la prima argomentazione è soggetta a critiche anche di natura prettamente scientifica, il secondo argomento ha trovato maggiore sostegno anche in coloro contrari alla proposta legislativa.

Inoltre, continua la proponente, ci sono delle differenze congenite tra uomini e donne che non possono essere cambiate e la società dovrebbe rispettarle ed accettarle, trattando uomini e donne in modo diverso.

Pertanto, secondo Zhang Xiaomei, questa distinzione non esplica né una disuguaglianza né tantomeno una discriminazione, ma sarebbe una divisione razionale del lavoro e un eguale diritto alla libera scelta per le donne che vogliono usufruirne.

D'altra parte, l'ideologia alla base della proposta di legge in merito alla possibilità di applicare la stessa età pensionabile sia per gli uomini che per le donne è in totale contrapposizione a quella della proposta della Xiaomei.

Difatti, per poter applicare una normativa di tal genere, è fuor di dubbio che sia necessario considerare già applicato il principio di uguaglianza sostanziale fra uomini e donne, non solo dal punto di vista dei diritti, quanto anche dei doveri.

In conclusione, ad oggi, nessuna delle due proposte ha trovato la luce, ma si ricordano per il valore e la portata mediatica del dibattito che hanno creato contrapponendo due ideologie completamente differenti ma che, comunque, fanno parte in modo pregnante del retroterra culturale cinese.

²⁴ Zhang XIAOMEI (2011). “38 Proposta delle donne: incoraggiare alcune donne a tornare dalle loro famiglie è la principale garanzia di felicità in Cina” (三八女性提案：鼓励部分女性回归家庭是中国幸福的基础保障). Zhang Xiaomei's blog on Sina.com: http://blog.sina.com.cn/s/blog_47768d4101017xsd.html

1.2 LA LEGISLAZIONE IN MATERIA FAMILIARE E DI TUTELA DELLA DONNA

Dopo l'analisi del ruolo della donna sia come elemento cardine della società che come base del nucleo familiare, in questo paragrafo e nei sotto-paragrafi che seguiranno, si procede ad analizzare, da un punto di vista prettamente legislativo, *in primis* i principi che regolano l'ambito familiare nel diritto cinese, per poi affrontare la "Legge sulla protezione dei diritti e degli interessi delle donne". Di fondamentale importanza sono poi anche gli approfondimenti dei due statuti, aventi ad oggetti 1) il contratto di lavoro e 2) la promozione dell'occupazione. Tema rilevante che si analizzerà in conclusione, è la divisione dei diritti e dei doveri fra i vari membri della famiglia nella società cinese, le problematiche che sorgono in conseguenza all'assunzione di tale modello di vita e le ipotetiche soluzioni.

1.2.1. *I principi in ambito familiare*

Nonostante il diritto civile cinese non dia una definizione chiara di famiglia, esistono delle disposizioni riguardanti i diritti e i doveri familiari - comprese le responsabilità dei membri della famiglia - che possono essere brevemente riassunti in tre differenti principi²⁵:

- 1) sia l'uomo che la donna condividono le responsabilità familiari in modo egualitario: l'articolo 49 della Costituzione, infatti, afferma chiaramente come, da un lato, i genitori abbiano l'obbligo di crescere ed educare i figli minori, mentre, dall'altro, i figli adulti abbiano l'onere di sostenere e assistere i propri genitori,

婚姻、家庭、母亲和儿童受国家的保护。夫妻双方有实行计划生育的义务。父母有抚养教育未成年子女的义务，成年子女有赡养扶助父母的义务。禁止破坏婚姻自由，禁止虐待老人、妇女和儿童。²⁶

²⁵ Liu B., Zhang Y., Li Y. (2009). "Reconciling work and family: Issues and policies in China" International Labour Office: Genève, Switzerland. Pag. 21

²⁶ "Il matrimonio, la famiglia, le madri e i bambini devono essere protetti dallo Stato. Sia il marito che la moglie hanno l'obbligo di praticare la pianificazione familiare. I genitori hanno l'obbligo di crescere ed educare i figli minori; i figli adulti hanno l'obbligo di sostenere e assistere i genitori. È vietata la violazione della libertà del matrimonio; è vietato il maltrattamento di anziani, donne e bambini. Art. 49, *Zhonghua renmin gongheguo xianfa*, 中华人民共和国宪法 (Costituzione della Repubblica Popolare Cinese), emendamento del 2018.

Tali obblighi trovano, inoltre, spazio, anche nel nuovo Codice Civile, entrato in vigore il 1° gennaio 2021, e, nello specifico, nella parte quinta che si concentra sul Diritto di Famiglia. Difatti, l'articolo 1058 del Codice Civile afferma che entrambi i coniugi hanno uguali diritti e doveri congiunti di crescere, educare e proteggere i figli minori

夫妻双方平等享有对未成年子女抚养、教育和保护的权力，共同承担对未成年子女抚养、教育和保护的义务。²⁷

- 2) sia l'uomo che la donna, quali componenti dello stesso nucleo familiare, hanno il medesimo diritto ad ottenere un impiego lavorativo (tantoché nessuna donna dovrebbe essere esclusa dal mercato del lavoro a causa delle proprie responsabilità familiari). Questo principio trova fondamento legislativo all'interno della "Legge sul lavoro della Repubblica Popolare Cinese", approvata nel 1994 alla VIII Sessione del Comitato Permanente dell'Assemblea Nazionale del Popolo, dove si stabilisce che una donna debba avere lo stesso diritto al lavoro di un uomo,

妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。²⁸

1.2.2. *La Legge sulla protezione dei diritti e degli interessi delle donne*

Per quanto riguarda i principi ora evidenziati, la Repubblica Popolare Cinese ha messo in atto un sistema legale per la promozione dell'uguaglianza di genere che, oltre a basarsi sulla Costituzione e su varie leggi e specifici regolamenti statali, ha come fulcro la "Legge sulla

²⁷ "Entrambi i coniugi hanno uguali diritti e doveri congiunti di crescere, educare e proteggere i figli minori." Art. 1058, *Zhonghua renmin gongheguo minfa dian*, 中华人民共和国民法典 (Codice Civile della Repubblica Popolare Cinese), 2020.

²⁸ "Agli effetti dell'occupazione, le donne godono degli stessi diritti di cui godono gli uomini. È fatto divieto di rifiutare l'assunzione alle donne in quanto tali o di inasprire i requisiti per la loro assunzione, fatto salvo il caso in cui la posizione di lavoro in gioco sia inadatta alla manodopera femminile secondo le disposizioni dello Stato". Art 13, *Zhonghua renmin gongheguo laodongfa*, 中华人民共和国劳动法 (Legge sul Lavoro della Repubblica Popolare Cinese) 1994.

protezione dei diritti e degli interessi delle donne” [中华人民共和国妇女权益保障法]²⁹, entrata in vigore in data 3 aprile 1992 e poi emendata alla fine dell’agosto 2005.

Quest’ultima rappresenta la prima legge emanata per la tutela dei diritti delle donne, come è evidente dal suo scopo, esplicitato dall’articolo 1. Tale norma, infatti, stabilisce come la legge in oggetto debba promuovere l’uguaglianza tra uomini e donne e permettere a queste ultime di svolgere un ruolo significativo nel processo di modernizzazione della Cina, in connessione con le linee socialiste

为了保障妇女的合法权益，促进男女平等，充分发挥妇女在社会主义现代化建设中的作用，根据宪法和我国实际情况，制定本法。³⁰

Tale legge, oltre a quanto finora affermato, è considerata anche il principale atto legislativo in materia di diritti delle donne sul posto di lavoro tantoché il quarto capitolo è interamente dedicato ai diritti, agli interessi e alle prerogative delle donne in codesta materia.

Nello specifico, dopo aver ribadito il principio della parità di genere, la legge ha garantito plurimi e diversi diritti in materia di occupazione, tra cui trovano spazio:

- il divieto di discriminazione nelle assunzioni

单位在录用职工时，除不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。各单位在录用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。禁止录用未满十六周岁的女性未成年人，国家另有规定的除外。³¹

²⁹ Questa legge è stata varata durante la quinta sessione del Settimo Congresso Nazionale del Popolo il 3 Aprile 1992 ed emendata poi in conformità alla Decisione sulla modifica della Legge della Repubblica Popolare Cinese sulla Protezione dei Diritti e degli Interessi delle Donne - adottata alla diciassettesima riunione del Comitato Permanente del Decimo Congresso Nazionale del Popolo -, il 28 Agosto 2005.

³⁰“In conformità con la Costituzione e le condizioni reali del paese, questa legge è formulata per proteggere i diritti e gli interessi legittimi delle donne, promuovere l’uguaglianza di genere e consentire pieno gioco al ruolo delle donne nella modernizzazione socialista” Art. 1, *Zhonghua renmin gongheguo funu quanyi baozhang fa* 中华人民共和国妇女权益保障法 (Legge sulla protezione dei diritti e degli interessi delle donne della Repubblica Popolare Cinese), emendamento del 2005.

- la parità di retribuzione per lo stesso lavoro

实行男女同工同酬。妇女在享受福利待遇方面享有与男子平等的权利。³²

- la tutela per bisogni specifici (la gravidanza, il parto, il periodo di allattamento e le mestruazioni), affermando chiaramente che una lavoratrice non dovrebbe essere licenziata o ricevere salari ridotti durante particolari periodi fisiologici, soprattutto durante la gravidanza e il parto

任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。但是，女职工要求终止劳动（聘用）合同或者服务协议的除外。

33

La “Legge sulla protezione dei diritti e degli interessi delle donne” è stata poi oggetto di un oculato emendamento nel 2005, nel tentativo di riflettere i rapidi cambiamenti sociali in atto e di fornire una soluzione efficace ai problemi più importanti che le donne cinesi si trovano costrette ad affrontare³⁴. In questa modifica legislativa, per la prima volta, l’uguaglianza di genere è stata dichiarata ufficialmente una politica statale ai sensi del comma 2 dell’articolo 2

³¹“Ad eccezione di determinati tipi di lavoro o di impiego non adatti alle donne, nessuna unità può, nell’assumere personale e lavoratori, rifiutare di assumere donne per motivi di sesso o aumentare gli standard occupazionali per le donne. Quando impiegano lavoratori e membri del personale di sesso femminile, le unità che impiegano devono, secondo la legge, stipulare contratti di lavoro (o di impiego) o di servizio con loro. I contratti di lavoro (o di impiego) o gli accordi di servizio non devono prevedere clausole che limitino il matrimonio e la maternità delle lavoratrici. È vietato impiegare minorenni di sesso femminile di età inferiore ai 16 anni, salvo disposizioni contrarie dello Stato.”. Art. 23, *Zhonghua renmin gongheguo funu quanyi baozhang fa* 中华人民共和国妇女权益保障法 (Legge sulla protezione dei diritti e degli interessi delle donne della Repubblica Popolare Cinese), emendamento del 2005.

³² “La parità di retribuzione per uno stesso lavoro si applica a uomini e donne. Le donne godono di pari diritti rispetto agli uomini per quanto riguarda il beneficio delle prestazioni sociali”. Art. 24, *Zhonghua renmin gongheguo funu quanyi baozhang fa* 中华人民共和国妇女权益保障法 (Legge sulla protezione dei diritti e degli interessi delle donne della Repubblica Popolare Cinese), emendamento del 2005.

³³ “Nessuna unità può ridurre gli stipendi delle lavoratrici, né licenziarle, né annullare unilateralmente i contratti di lavoro (o di impiego) o gli accordi di servizio con loro perché sono sposate, in stato di gravidanza, in congedo di maternità o nel periodo di allattamento, tranne nel caso in cui le lavoratrici e i membri del personale richiedano la cessazione dei contratti di lavoro (o di impiego) o degli accordi di servizio” Art. 23, *Zhonghua renmin gongheguo funu quanyi baozhang fa* 中华人民共和国妇女权益保障法 (Legge sulla protezione dei diritti e degli interessi delle donne della Repubblica Popolare Cinese), emendamento del 2005.

³⁴ Sadie YANG, Ao LI (2009). “Legal protection against gender discrimination in the workplace in China”. *Gender and Development*, Vol. 17, No. 2, p. 302.

实行男女平等是国家的基本国策。国家采取必要措施，逐步完善保障妇女权益的各项制度，消除对妇女一切形式的歧视。³⁵

come modificato, e la legge così emendata ha costretto il governo a rispettare gli impegni assunti nei confronti della comunità internazionale, espressi nella Piattaforma d'azione di Pechino dieci anni prima³⁶.

1.2.3. *La Legge sul contratto di lavoro e la Legge sulla promozione dell'occupazione*

In relazione alla tutela dei diritti delle donne nell'ambito lavorativo, nel 2007 hanno trovato la luce importanti cambiamenti - inerenti la legislazione del lavoro cinese - tramite l'adozione di due statuti: la "Legge sul contratto di lavoro" [中华人民共和国合同法] e la "Legge sulla promozione dell'occupazione" [中华人民共和国就业促进法].

Adottata in occasione del Decimo Congresso Nazionale del Popolo il 29 giugno 2007 ed emendata nel 2012, la "Legge sul contratto di lavoro" aveva come obiettivo quello di migliorare la tutela dei diritti dei lavoratori perfezionando il sistema dei contratti: la "Legge sul lavoro" del 1994, difatti, già affermava come un contratto di lavoro dovesse essere firmato per stabilire un rapporto di lavoro, ma nella realtà di tutti i giorni un gran numero di lavoratrici migranti sono state escluse da questa tutela in quanto i datori di lavoro approfittavano dell'eccesso di offerta di lavoro e si rifiutavano di firmare un contratto con loro³⁷. Con la nuova legge viene stabilito che se un contratto di lavoro non è stato firmato un mese dopo che un nuovo dipendente ha iniziato a lavorare, il datore di lavoro deve pagare due volte il suo salario ogni mese

用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反

³⁵“La parità tra uomini e donne è una politica di base dello Stato. Lo Stato adotta le misure necessarie per migliorare gradualmente i sistemi di protezione dei diritti e degli interessi delle donne, al fine di eliminare tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne” Comma 2 Art.2, *Zhonghua renmin gongheguo funu quanyi baozhang fa* 中华人民共和国妇女权益保障法, (Legge sulla protezione dei diritti e degli interessi delle donne della Repubblica Popolare Cinese), emendamento del 2005.

³⁶ La Piattaforma d'Azione di Pechino è uno dei testi politici più rilevanti per la rivendicazione dei diritti femminili, approvato nel 1995 durante la IV Conferenza Mondiale delle Donne tenutasi a Pechino.

³⁷ Sadie YANG, Ao LI (2009). “Legal protection against gender discrimination in the workplace in China”. *Gender and Development*, Vol. 17, No. 2, p. 303.

本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。³⁸

La “Legge sulla promozione dell’occupazione” è stata adottata durante il Decimo Congresso Nazionale del Popolo il 30 agosto 2007, attuata il 1 gennaio 2008 ed emendata nel 2015. La legge comprende un intero capitolo sulle pari opportunità, dove la maggior parte delle sue disposizioni riguardanti l’uguaglianza di genere sono direttamente tratte da leggi preesistenti³⁹. Anche qui l’articolo 27 afferma che ad eccezione dei tipi di lavoro definiti dallo Stato e non adatti alle donne, nessuna unità di impiego può rifiutarsi di assumere donne a causa del sesso o di innalzare gli standard occupazionali per queste ultime

国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。用人单位招用人员，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。⁴⁰

Ma la vera novità di questa legge che ha portato ad una svolta significativa è che, per la prima volta, fornisce alle persone in cerca di lavoro e ai dipendenti cinesi il diritto di intentare una causa per discriminazione contro le aziende e i datori di lavoro

³⁸ “Nel caso in cui il datore di lavoro stipula un contratto di lavoro con un lavoratore dopo più di un mese ma meno di un anno dalla data in cui ha avuto inizio l’esecuzione della prestazione devono essere corrisposte al lavoratore una retribuzione doppia per ogni mese trascorso. Se il datore di lavoro, invece, non stipula un contratto di lavoro a tempo indeterminato con un lavoratore, questi ha diritto ad una retribuzione doppia dalla data in cui il contratto avrebbe dovuto essere redatto.” Art. 82, *Zhonghua renmin gongheguo laodong hetong fa* 中华人民共和国劳动合同法 (Legge sul contratto di lavoro della Repubblica Popolare Cinese), 2007.

³⁹ Sadie YANG, Ao LI (2009). “Legal protection against gender discrimination in the workplace in China”. *Gender and Development*, Vol. 17, No. 2, p. 303.

⁴⁰ “Lo Stato garantisce che le donne godano di pari diritti al lavoro con gli uomini. Fatta eccezione per i tipi di lavoro o posizioni che non sono adatti alle donne come stabilito dallo stato, l’unità di lavoro non può rifiutare di assumere donne o elevare gli standard per l’occupazione delle donne per motivi di genere. Quando un datore di lavoro assume una lavoratrice, non deve prevedere nel contratto di lavoro il contenuto che limita il matrimonio e il parto della lavoratrice.” Art. 62, *Zhonghua renmin gongheguo jiuye cujin fa* 中华人民共和国就业促进法 (Legge sulla promozione dell’occupazione della Repubblica Popolare Cinese).

违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。⁴¹

1.2.4 *Separazione dei diritti e dei doveri fra i membri del nucleo familiare*

La “Legge sulla protezione dei diritti e degli interessi delle donne”, oltre ad essere un atto legislativo fondamentale per i loro diritti in ambito lavorativo, svolge un altro ruolo altrettanto importante. Difatti, assieme all’entrata in vigore del nuovo Codice Civile⁴² avvenuta il primo gennaio 2021, definisce le relazioni familiari, nonché i diritti e gli obblighi tra i membri della famiglia.

Al suo interno, viene ribadita l’uguaglianza fra marito e moglie - sia in ambito matrimoniale che familiare – e la corrispondenza di diritti e doveri congiunti nel crescere, educare e proteggere i figli minori.

Inoltre, si stabilisce che, se uno dei due coniugi è sovraccaricato da doveri aggiuntivi per quanto riguarda la cura degli anziani, l’educazione dei figli o l’assistenza dell’altro coniuge nel suo lavoro, ha non solo la possibilità, ma addirittura il diritto di chiedere all’organo giudiziario competente un *quantum* a titolo di risarcimento al momento del divorzio

夫妻一方因抚育子女、照料老年人、协助另一方工作等负担较多义务的，离婚时有权向另一方请求补偿，另一方应当给予补偿。具体办法由双方协议；协议不成的，由人民法院判决。⁴³

⁴¹“I lavoratori possono intentare un’azione legale presso il tribunale del popolo contro coloro che commettono discriminazioni sul lavoro violando le disposizioni della presente legge” Art. 62, *Zhonghua renmin gongheguo jiuye cujin fa* 中华人民共和国就业促进法 (Legge sulla promozione dell’occupazione della Repubblica Popolare Cinese).

⁴²Il 28 maggio 2020, il Congresso Nazionale del Popolo ha adottato il nuovo Codice Civile (CC), entrato in vigore ufficialmente il primo gennaio 2021. Si tratta del primo Codice Civile adottato in Cina composto da 1260 articoli che riuniscono in una sola legge una serie di normative già esistenti (come ad esempio la Legge sul Matrimonio, sui Contratti, sull’Adozione ecc.), abolite a seguito dell’entrata in vigore del nuovo CC, più una serie di nuove disposizioni.

⁴³“Se uno dei due coniugi è gravato da doveri aggiuntivi per l’educazione dei figli, la cura degli anziani o l’assistenza all’altro coniuge nel suo lavoro, ha il diritto di chiedere un risarcimento al momento del divorzio nei confronti dell’altra parte, e l’altra parte deve provvedere al dovuto risarcimento. Le modalità specifiche di tale risarcimento sono stabilite dai coniugi di comune accordo, oppure stabilite dal

Le specifiche modalità di tale risarcimento dovranno essere stabilite dai coniugi di comune accordo, o, nel caso in cui quest'ultimo non si riesca a raggiungere, saranno stabilite dal Tribunale Popolare.

1.2.5 *Analisi delle problematiche e conseguenze*

Quanto finora affermato non è esente da alcune problematiche. La Cina, infatti, aderisce sì al principio della parità tra uomini e donne e riconosce il contributo dei *caregiver* sia nella legislazione e che nei regolamenti in materia di responsabilità familiare, ma l'implementazione di politiche a sostegno delle famiglie, l'applicazione dei principi di parità di genere e di parità di accesso al lavoro non sono misure di facile attuazione in un paese che ha subito così tanti cambiamenti in così poco tempo.

Nello specifico, in relazione ai problemi principali relativi alle disposizioni esistenti in materia di parità di genere nella legislazione della Repubblica, vi sono alcuni aspetti degni di nota. Innanzitutto, è del tutto assente una chiara definizione di quali siano le pratiche da considerare discriminatorie e, inoltre, manca un meccanismo specifico per far rispettare le leggi e punire le violazioni⁴⁴. La clausola contenuta nell'articolo 23 della "Legge sulla protezione dei diritti e degli interessi delle donne", ad esempio, vieta la discriminazione sessuale nelle assunzioni, ma tale diritto prevede alcune deroghe: i datori di lavoro, ad oggi, infatti, sono ancora autorizzati a prendere in considerazione il sesso di una persona, prima della sua assunzione, in alcune categorie lavorative che vengono considerate non adatte per le donne⁴⁵. Questo articolo, tramite un linguaggio troppo ampio e vago, elenca le categorie in oggetto in modo tale da aver portato, nel tempo, all'esclusione di un gran numero di donne dal mondo del lavoro, stereotipizzando determinate attività lavorative e, concretamente, permettendone l'esclusione dall'ambito di applicazione e protezione dell'articolo in esame. La situazione

tribunale del popolo se questo accordo non viene raggiunto" Art. 1088, *Zhonghua renmin gongheguo minfa dian* 中华人民共和国民法典, Codice Civile della Repubblica Popolare Cinese.

⁴⁴ Sadie YANG, Ao LI (2009). "Legal protection against gender discrimination in the workplace in China". *Gender and Development*, Vol. 17, No. 2, p. 304.

⁴⁵ Rangita DE SILVA DE ALWIS (2010) "Opportunities and Challenges for Gender-Based Legal Reform in China". Faculty Scholarship. Paper 1708, p. 228: http://scholarship.law.upenn.edu/faculty_scholarship/1708

venutasi così a creare ha, di fatto, portato alla segregazione di genere sul posto di lavoro e all'ennesima stereotipizzazione della figura femminile in ambito lavorativo e non solo⁴⁶.

Questo problema trova però la propria origine da una deriva generale della legislazione di tutta la Zona Asiatica. Infatti, l'assenza di obblighi veri e propri all'interno della legge è una caratteristica intrinseca agli sforzi legislativi asiatici e non fa ovviamente eccezione la Repubblica Popolare Cinese: le leggi che non prevedono sanzioni o meccanismi di esecuzione sono spesso mere direttive la cui attuazione è molte volte soggetta alla volontà di un soggetto terzo, che nulla ha a che fare con gli organi legislativi, quale, ad esempio e nel caso di specie, il datore di lavoro.

Ad acuire la problematicità della situazione fin qui fotografata, vi è anche la tensione tra la protezione delle esigenze specifiche delle donne e il raggiungimento effettivo della parità di occupazione. La protezione legislativa nei confronti delle donne, infatti, porta molto spesso al rafforzamento di stereotipi negativi secondo cui le donne vengono percepite come 'fragili', e quindi più ideone al lavoro a casa, in ambito familiare e quindi – si suppone – protetto, piuttosto che ottenere posizioni di alto livello e, addirittura, manageriali⁴⁷. Le misure protettive, inoltre, riflettono anche una concettualizzazione implicita del ruolo della donna nella società, anche in ragione del fatto che viene indicata come portatrice del ruolo di cura e domestico. Già il semplice concetto di misura protettiva porta con sé, intrinsecamente, una disegualianza di base fra uomo e donna che, in realtà, l'attività legislativa che la Repubblica Popolare Cinese ha attuato negli ultimi decenni sta cercando di superare anche tramite un'uguaglianza sostanziale nel mondo lavorativo.

È, quindi, di fondamentale importanza progettare misure protettive che modellino un'idea più dinamica e più egualitaria dei ruoli delle donne e, perciò, la migliore risposta alla riforma della legislazione protettiva per le donne sembra essere l'estensione di codesta legislazione anche agli uomini. Ovviamente, l'applicazione dei principi fin qui esplicitati, porterebbe ad un corpo di leggi non discriminatorie che, di conseguenza, creerebbe anche maggiori oneri per gli uomini nell'assunzione di responsabilità familiari⁴⁸.

Tale situazione di disegualianza sostanziale trova le proprie origini nei cambiamenti verificatisi durante lo sviluppo dell'economia socialista di mercato. Per quanto riguarda i ruoli

⁴⁶ *Ibid.* p. 229

⁴⁷ *Ibid.* p. 220

⁴⁸ *Ibid.* pp. 220-221

familiari, va specificato infatti che, dalla fondazione della Repubblica Popolare Cinese, si sono verificati enormi cambiamenti nella società, soprattutto se si fa riferimento alla struttura familiare. In relazione agli ultimi decenni si può notare come con l'avvio delle riforme economiche siano arrivate nuove sfide e problematiche inerenti la divisione di genere in ambito lavorativo in Cina⁴⁹.

Durante il periodo di attuazione dell'economia pianificata, nello specifico, la maggior parte degli "oneri a doppio ruolo" – il ricadere sulla medesima persona di compiti sia di natura familiare che lavorativa - che gravavano sulle donne cinesi in carriera, sono stati 'inglobati' e fatti propri dal governo cinese tramite i servizi pubblici delle unità di lavoro e residenziali – le c.d. *danwei* - dove i lavoratori avevano accesso a specifici servizi che semplificavano la loro vita lavorativa e familiare.

Dopo la trasformazione del sistema economico, però, questi servizi sono stati trasferiti al mercato e alla famiglia, sopprimendoli. La "naturale" conseguenza di questo aggravio è stata che tale pesante responsabilità di assistenza è ricaduta sul nucleo familiare non in modo omogeneo, ma prevalentemente – per non dire totalmente - sulle donne appartenenti allo stesso.

Tutto questo ha innescato una reazione a catena.

Quando una donna sopporta il doppio onere - di gestione delle responsabilità familiari e di partecipazione al mercato del lavoro, regolato dal principio della libera concorrenza - aumentano in modo esponenziali i fenomeni di discriminazione nei confronti del sesso femminile. Quando i servizi pubblici non sono in grado di soddisfare la crescente domanda di servizi assistenziali formulata dai lavoratori e, al tempo stesso, il mercato del lavoro respinge le donne, l'idea tradizionale di "uomo responsabile degli affari esterni e donna responsabile degli affari interni" ritorna prepotentemente nel panorama sociale e diventa una scelta quasi "razionale" per la maggior parte dei membri della famiglia⁵⁰.

Questa forma di discriminazione, a volte indicata come la "pena della maternità", è caratterizzata e si esplica nella negazione di promozioni sul posto di lavoro alle donne dopo il parto, o nel rifiuto nelle assunzioni per nuovi posti di lavoro. Per diversi motivi - tra cui la necessità di bilanciare il lavoro e gli obblighi familiari –, pertanto, molte donne cinesi si trovano costrette a lavorare soltanto a tempo parziale o nel settore informale. L'altra faccia della

⁴⁹ Liu B., Zhang Y., Li Y. (2009). "Reconciling work and family: Issues and policies in China" International Labour Office: Genève, Switzerland. p. 22.

⁵⁰ *Ibid.* p. 23

medaglia, per converso, è l'aumento della femminilizzazione delle opportunità di lavoro a tempo parziale che però porta con sé, come retroterra sottostante, un accesso limitato alle opportunità di lavoro a tempo pieno.

Conseguenza di quanto finora affermato è che - in Cina ma in modo generalizzato un po' in tutto il mondo - la maggioranza delle donne si trovano intrappolate in posti di lavoro a bassa retribuzione e di basso rango che influenzano negativamente sia il proprio sviluppo personale e professionale che quello della propria famiglia.

Una soluzione prospettabile alle problematiche finora esposte sembra essere l'implementazione di politiche sul posto di lavoro che facilitino in modo rilevante il possibile maggiore impegno degli uomini nella cura dei bambini, permettendo di contrastare il nesso tra la discriminazione di genere sia all'interno delle mura di casa che in ambito lavorativo.⁵¹

L'aumento delle leggi sul lavoro – anche in ambito di misure protettive - potrebbero

- 1) equiparare le opportunità di lavoro per uomini e donne,
- 2) parificare le tutele e gli aiuti in ambito familiare, ridistribuendo, ad esempio, i benefici del congedo familiare e permettendo ad entrambi di usufruirne,

e ciò avrebbe la possibilità di creare un ambiente in cui le donne possono essere libere da discriminazioni e stereotipi e nel quale gli uomini sono messi nella posizione di assumersi le responsabilità familiari e assistenziali.⁵²

⁵¹ Rangita DE SILVA DE ALWIS (2010) "Opportunities and Challenges for Gender-Based Legal Reform in China". Faculty Scholarship. Paper 1708, p. 222: http://scholarship.law.upenn.edu/faculty_scholarship/1708

⁵²*Ibid.*

CAPITOLO SECONDO

2. IL LAVORO DI CURA NON RETRIBUITO IN CINA: ANALISI E DATI

Premessa:

Il capitolo propone un'analisi della ripartizione 'di genere' delle responsabilità di cura non retribuite all'interno delle famiglie cinesi. Come noto, le donne cinesi assumono un ruolo cruciale nei servizi di assistenza intra-familiare per la cura di bambini e anziani, tuttavia i loro contributi di assistenza domestica non sono riconosciuti come "risultati sociali", bensì costituiscono una fonte di discriminazione all'interno del mercato del lavoro. Nell'analisi delle disparità caratterizzanti il mercato del lavoro, la disuguaglianza di genere nella divisione delle responsabilità di cura non retribuite all'interno della famiglia è stata spesso trascurata, nonostante essa rappresenti il fattore principale che influenza i divari di genere nei risultati lavorativi. In questa prospettiva, l'impatto della maternità sull'occupazione femminile è uno dei fattori che più condiziona la scelta delle donne cinesi di partecipare al mercato del lavoro, ovvero di uscire dallo stesso per dedicarsi alla cura dei figli. Attraverso l'utilizzo dei dati sul mercato del lavoro e dei risultati di alcune indagini campionarie specifiche, è possibile 'quantificare' l'impatto economico di tale discriminazione ed evidenziare l'importanza di una seria implementazione di servizi di cura all'infanzia e congedi parentali, anche in previsione della politica che verrà analizzata nel terzo capitolo di questa tesi, la *Three Child Policy*.

2.1 IL CONTRIBUTO DELLE DONNE AL LAVORO DOMESTICO DI CURA NON RETRIBUITO

Alla luce di quanto analizzato nel capitolo precedente, sappiamo che il governo cinese, dopo la fondazione della Repubblica Popolare, ha utilizzato l'ideologia comunista di genere sull'emancipazione femminile per riformare la tradizionale società patriarcale e confuciana. In particolar modo, la Costituzione cinese – analizzata anche in precedenza - ha garantito, e continua tutt'oggi a garantire, il principio di piena parità dei diritti fra uomini e donne.

Tuttavia, l'analisi degli assetti contemporanei del sistema di welfare cinese rivela come le disuguaglianze sociali tra i generi siano ancora esistenti e come il divario fra uomo e donna abbia continuato a perpetrarsi all'interno della Repubblica Popolare.

A agevolare questa situazione si è posta anche la stratificazione sociale legata al genere, sostenuta in (e da) uno Stato fortemente maschilista, dove esiste una notevole discrepanza tra la semantica dichiarativa e la prassi reale in materia di uguaglianza fra uomo e donna.

Non solo.

Questa discrepanza non è solo teorica o di costume, ma presenta alcune manifestazioni pratiche. L'esempio più lampante riguarda ambiti quali il lavoro di cura e di assistenza non retribuita a bambini, anziani e membri disabili della famiglia, che rappresenta una delle cause principali del conflitto lavoro-famiglia e che, tradizionalmente, è stato ampiamente considerato come compito esclusivo della donna.

Negli ultimi decenni, numerosi studi hanno ricostruito una panoramica del lavoro non retribuito svolto dalle donne in tutto il mondo, identificando un problema globale che accomuna tutti i paesi. Secondo un rapporto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) pubblicato nel 2018 - che si intitola "Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work" - questo problema è sì universale, ma allo stesso tempo varia in modo significativo tra le varie regioni del mondo: ad esempio, entrando nello specifico con la regione dell'Asia-Pacifico, gli uomini svolgono la percentuale più bassa di lavoro non retribuito all'interno della propria famiglia, pari solo a un'ora e quattro minuti al giorno⁵³.

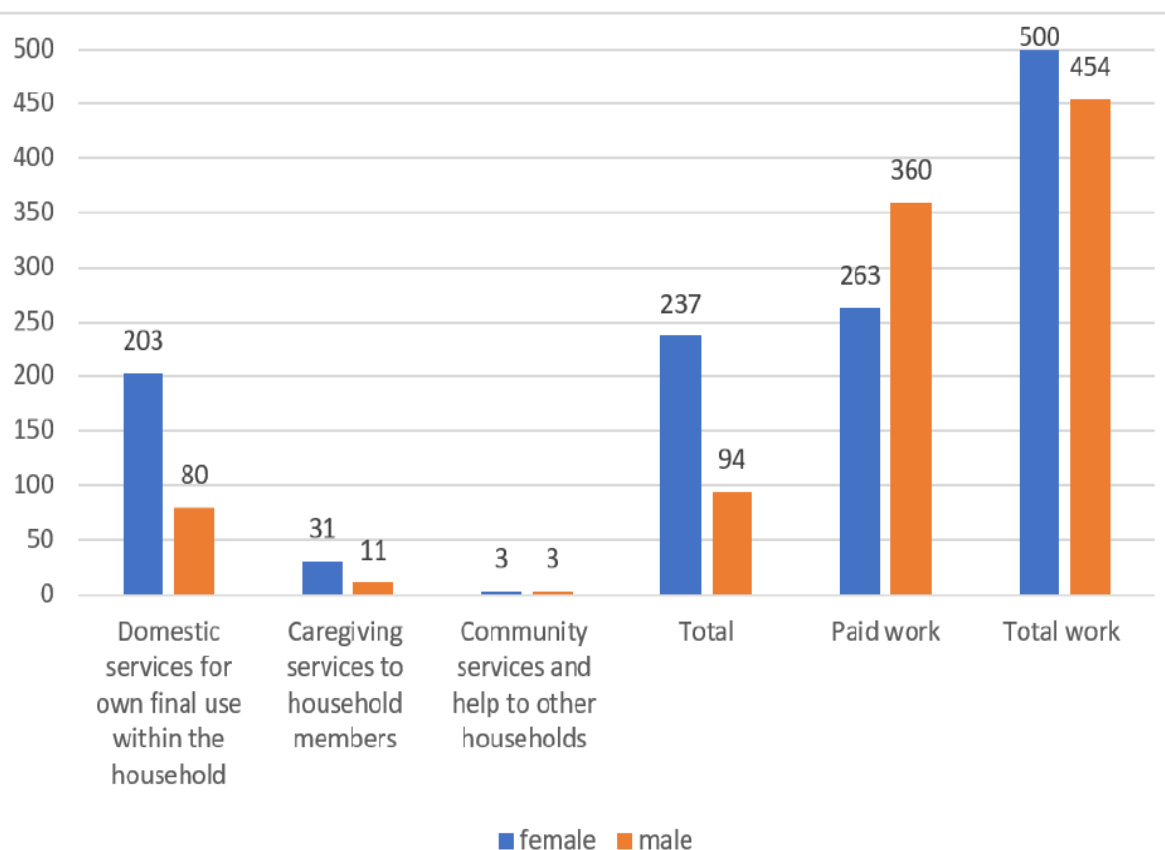
La maggior parte dei paesi dell'Asia, dell'Africa e dell'America Latina non ha ancora avviato alcun tipo di sistema pubblico di protezione e assistenza a lungo termine, ma anzi, il lavoro di cura è relegato nell'ambito del lavoro non retribuito ed è ovviamente svolto per lo più da persone di sesso femminile.

2.1.1 *L'analisi dei dati riguardanti il lavoro di cura non retribuito in Cina*

Come membro della regione dell'Asia-Pacifico, la Repubblica Popolare Cinese ha sperimentato una forte disuguaglianza di genere nella redistribuzione del lavoro di cura non retribuito all'interno delle famiglie. In questo paragrafo si proseguirà all'analisi di dati che contribuiscono a dare una panoramica del contributo che le donne danno all'assistenza familiare e ai lavori domestici.

⁵³ Yingqi WANG, Tao LIU (2020). "The "Silent Reserves" of the Patriarchal Chinese Welfare System: Women as "Hidden" Contributors to Chinese Social Policy". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, p 4.

Figura 1: Tempo trascorso nelle tre principali categorie di assistenza non retribuita in Cina: per sesso (minuti al giorno), 2018



Fonte: Yingqi WANG, Tao LIU (2020).

Nella Figura 1 vengono prese in considerazione le tre principali categorie di lavori domestici non retribuiti:

- I servizi domestici per il proprio uso finale all'interno della famiglia, come la contabilità e la gestione della famiglia, la preparazione di cibo e pasti, la pulizia e la manutenzione della propria abitazione ecc.;
- I servizi alla comunità e aiuto ad altre famiglie;
- I servizi di assistenza ai membri della propria famiglia, intesa non solo come famiglia nucleare ma anche allargata.

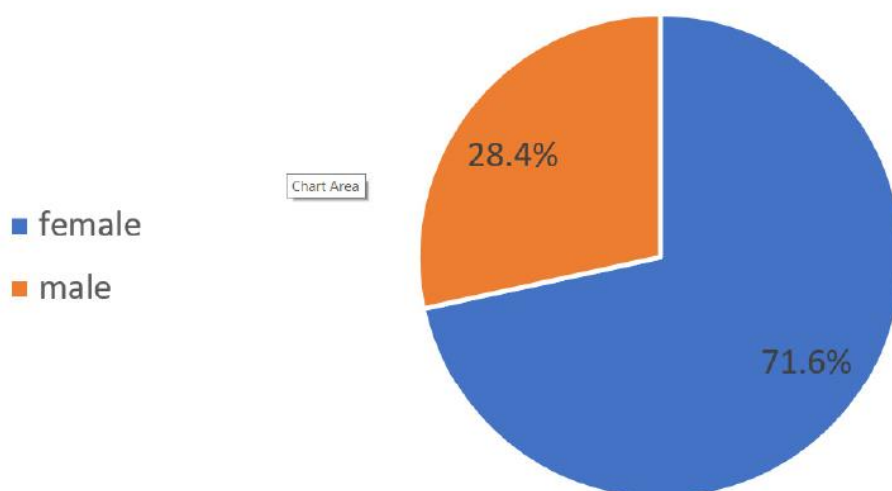
Attraverso l'analisi del tempo speso dalle donne e dagli uomini ogni giorno in ogni categoria, si possono delineare delle chiare differenze di genere all'interno della società cinese: il tempo trascorso dalle donne per i servizi domestici, infatti, è di 203 minuti al giorno, quello speso per i servizi di assistenza ai membri della famiglia è di 31 minuti al giorno e, infine, il tempo

speso per i servizi alla comunità è di 3 minuti al giorno. Il totale del tempo dedicato dalle donne a queste tre categorie ammonta a 237 minuti al giorno.

Se paragonato a quello dedicato dagli uomini per le stesse tipologie di attività, il tempo che le donne impegnano è di circa tre volte superiore. Nello specifico, infatti, gli uomini trascorrono rispettivamente 80 minuti al giorno per i servizi domestici, 11 minuti per i servizi di assistenza e 3 per quelli inerenti la comunità, per un totale complessivo di 94 minuti.

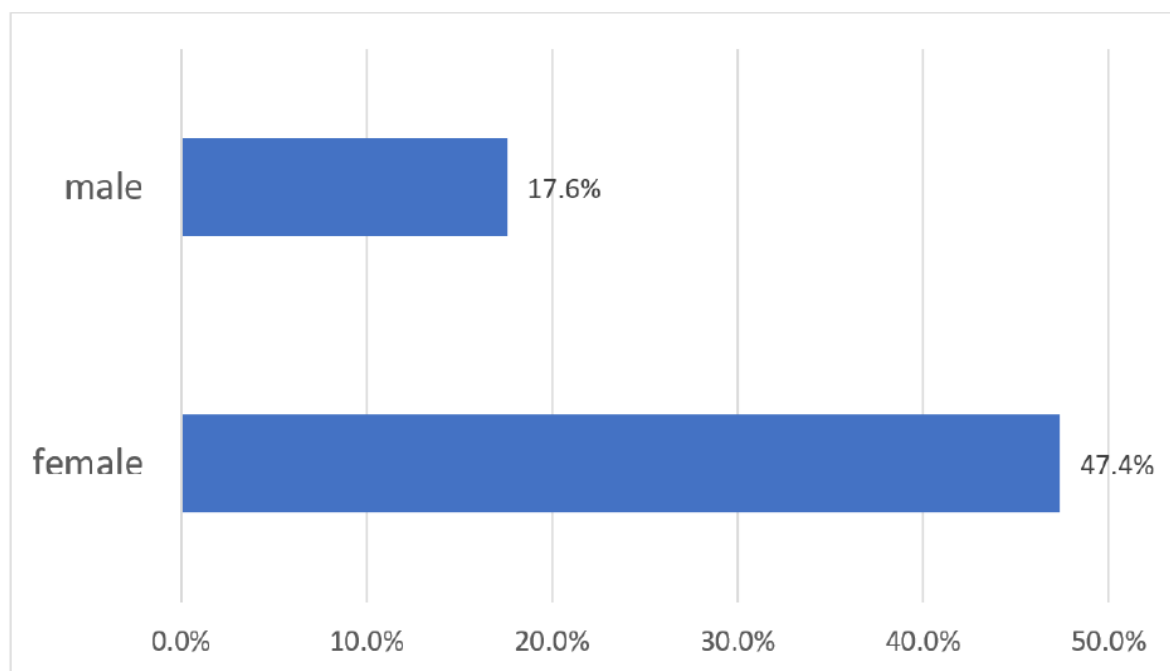
Nella Figura 1 sono indicati anche quanti minuti al giorno le persone di entrambi i sessi investono in un lavoro retribuito che, per quanto riguarda la componente femminile ammontano a 263, mentre per la componente maschile a 360. Tuttavia, se sommiamo il tempo dedicato alle tre categorie di lavoro non retribuito quello dedicato al lavoro retribuito, vediamo che per le donne i minuti effettivamente trascorsi in attività “lavorativa” ammontano a 500, che è un tempo sorprendentemente superiore rispetto a quello degli uomini che, invece, inferiore di quasi un’ora.

Figura 2: Quota di lavoro non retribuito in Cina per sesso (%), 2018



Fonte: Yingqi WANG, Tao LIU (2020).

Figura 3: Quota del tempo dedicato al lavoro non retribuito rispetto al tempo lavorativo totale in Cina per sesso (%), 2018.



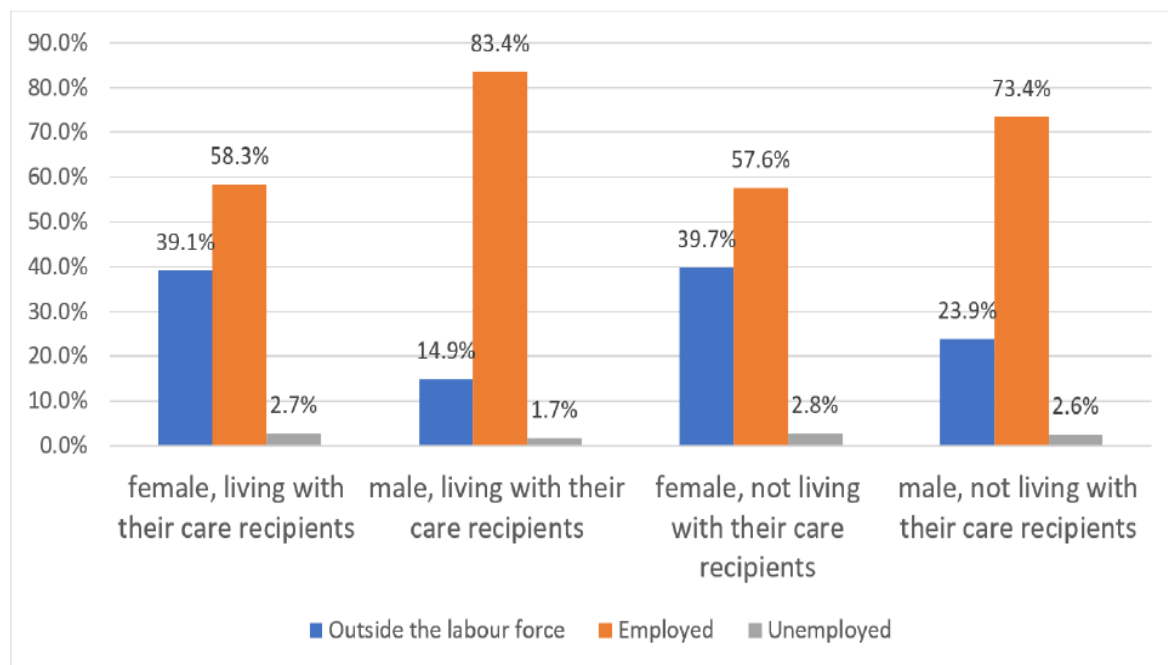
Fonte: Yingqi WANG, Tao LIU (2020).

Dalla Figura 2 si evince che la quota di tempo in percentuale dedicata dalle donne al lavoro di cura non retribuito ammonta al 71,6%, mentre quella degli uomini è solo del 28,4%, ovvero il 43% in meno rispetto al contributo delle donne. Inoltre, se analizziamo il tempo dedicato al lavoro non retribuito rispetto al tempo di lavoro totale, dalla Figura 3 si può facilmente cogliere come l'attività effettuata senza alcuna forma di retribuzione per la componente femminile ammonta al 47,4% del totale, che paragonata alla stessa percentuale della componente maschile – che si evidenzia essere solo al 17,6 – si differenzia di circa il 30% in più.

Questi presentati qui sopra sono dati che ci danno già una panoramica generale della disparità fra uomo e donna nei lavori di cura non retribuiti all'interno delle famiglie cinesi. Nei due sotto-paragrafi che seguiranno verrà analizzata codesta disparità inserendo due contesti differenti – 1) coabitazione con i destinatari delle cure, e 2) divario urbano/rurale -, che confermeranno la disuguaglianza che ricade sulle spalle delle donne.

2.1.2 Assistenza non retribuita e coabitazione con i destinatari delle cure

Figura 4: Assistenza non retribuita e persone che vivono e non con i loro destinatari di cure in Cina, per genere, 2018.



Fonte: Yingqi WANG, Tao LIU (2020).

Nella Figura 4 si prendono in esame le persone di entrambi i sessi e che vivono con i loro assistiti - come anziani bisognosi di cure e familiari disabili - e quelle che invece non vivono con loro. I criteri che vengono utilizzati per l'analisi di dette fattispecie sono tre:

- coloro che sono fuori dalla forza lavoro: intendiamo, cioè, i c.d. inattivi, ovvero le persone che non sono classificabili né come occupati né come disoccupati. Più specificatamente, gli inattivi sono coloro che non stanno cercando attivamente un lavoro;
- coloro che sono occupati: intendiamo le persone dai 15 anni in su che svolgono attività lavorativa remunerata e che, quindi, fanno parte dei c.d. lavoratori a tutti gli effetti;
- coloro che sono disoccupati: intendiamo le persone tra i 15 e 64 anni che sono in cerca di occupazione e che, quindi, vorrebbero far parte della categoria di lavoratori attivi.

Dai dati che riscontriamo nella Figura 4 possiamo vedere che tra le donne coinvolte in lavori di assistenza non retribuiti e che vivono con i loro assistiti, il 39,1% è fuori dalla forza lavoro, il 58,3% è occupato, mentre il 2,7% è ufficialmente registrato come disoccupato. Se confrontiamo questi dati con quelli che riguardano gli assistenti non retribuiti di sesso

maschile che vivono con i loro assistiti, vediamo che fra questi ultimi il 14,9% è al di fuori della forza lavoro, l'83,4% è occupato e l'1,7% è registrato fra i disoccupati.

Secondo queste percentuali possiamo vedere un dato tanto allarmante quanto significativo della situazione in analisi: il tasso di occupazione delle donne che vivono con i loro assistiti è inferiore del 25% rispetto a quello degli uomini.

In più, possiamo notare che sono escluse dalla forza lavoro molte più *caregiver* di sesso femminile che vivono con i loro assistiti rispetto a quelli di sesso maschile; la differenza, infatti, è quasi di tre volte superiore.

Per quanto riguarda i *caregiver* che non vivono nella stessa abitazione dei loro assistiti, i dati sono i seguenti: per le donne vediamo che il 39,7% è fuori dalla forza lavoro; il 57,6% è occupato in un'attività lavorativa; il 2,8% è disoccupato. Per gli uomini le percentuali sono le seguenti: il 23,9% è fuori dalla forza lavoro; il 73,4% è occupato; il 2,6% è disoccupato.

In questo caso possiamo notare che il divario di genere si riduce leggermente: in particolare, il divario nel tasso di occupazione - che nei dati inerenti ai *caregiver* che vivono con i loro assistiti era del 25% in favore ovviamente degli esponenti di sesso maschile - qui si è ridotto a circa il 16%, percentuale che rimane comunque di dimensione notevole.

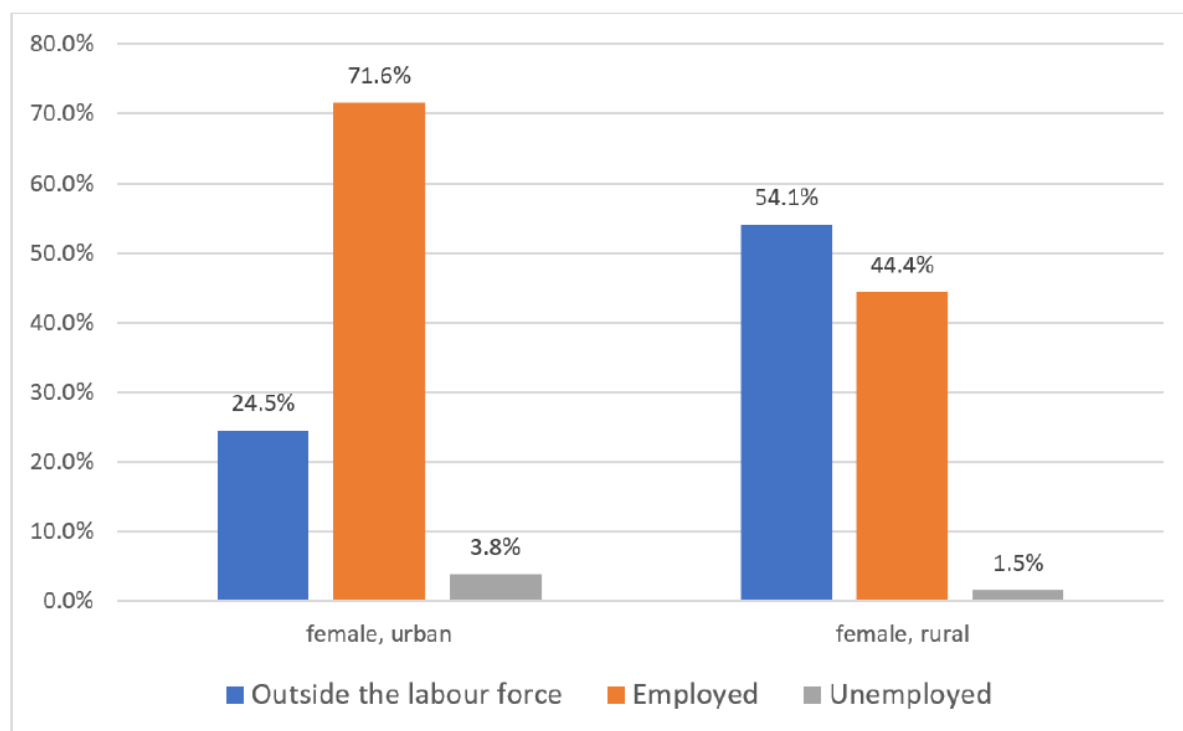
2.1.3 Assistenza non retribuita e divario urbano-rurale

Le disparità di genere osservate nell'uso del tempo tra diverse regioni e paesi e che sono state riportate dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) nel rapporto "Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work" pubblicato nel 2018, possono essere spiegate (e amplificate) a seconda di diversi fattori socio-economici, come, ad esempio, la residenza rurale/urbana.

Nel complesso, si analizza che per coloro che risiedono in zone rurali, la richiesta di lavoro di cura e di assistenza non retribuito è in vertiginoso aumento soprattutto tra le donne e le ragazze, ed è un fattore di determinante importanza nella mancata partecipazione delle donne al lavoro retribuito.

In conclusione, è evidente che - sebbene permangano notevoli divari tra i sessi - l'indagine portata avanti dall'ILO mostra che in quasi tutti i paesi presi in esame il divario è evidente e sicuramente non a favore delle zone rurali: difatti, dati alla mano, il lavoro di cura non retribuito è di solito meno dispendioso in termini di tempo nelle aree urbane, grazie anche (e soprattutto) a un migliore accesso alle infrastrutture di base.

Figura 5: Donne che svolgono lavoro di cura non retribuito, per luogo di residenza e status lavorativo in Cina, 2018.



Fonte: Yingqi WANG, Tao LIU (2020).

Se consideriamo il divario urbano-rurale in relazione alla figura della donna nella Repubblica Popolare Cinese, da quanto rappresentato in Figura 5 le percentuali delle donne che vivono nelle zone rurali e urbane e che sono analizzate secondo i tre criteri di cui alla Figura 4 – coloro che sono fuori dalla forza lavoro, coloro che ad oggi non sono occupate o sono addirittura disoccupate – i dati sono i seguenti:

- nella Cina urbana il 24,5% delle donne che prestano assistenza non retribuita è al di fuori della forza lavoro, il 71,6% è occupato e il 3,8% è registrato come disoccupato, mentre
- nelle aree rurali, invece, i dati registrati fra le donne che sono coinvolte in lavori di cura e di assistenza non retribuiti sono i seguenti: il 54,1% è al di fuori della forza lavoro; il 44,4% è occupato; l'1,5% è ufficialmente registrato come disoccupato.

Questo confronto urbano-rurale dimostra che la percentuale di donne rurali che prestano assistenza non retribuita all'interno della propria famiglia e che si trova al di fuori della forza lavoro è doppia rispetto a quella delle donne che vivono nelle aree urbane. Inoltre, la percentuale di donne che combinano assistenza non retribuita e lavoro retribuito nelle aree urbane è superiore del 27% rispetto a quella delle aree rurali. Le donne che vivono nelle aree

rurali, quindi, sono, in maniera abbastanza quantificabile, più inclini a lasciare il mercato del lavoro a causa del coinvolgimento in servizi di cura non retribuiti. Quanto ora affermato è anche conseguenza della massiccia emigrazione della popolazione maschile giovane e di mezza età dalle zone rurali a quelle urbane, che – per ragioni prettamente economiche, e/o di economia familiare – preferiscono lasciare l’abitazione di origine sovraccaricando di fatto le donne di lavoro assistenziale in favore dei componenti della famiglia che ne hanno bisogno.

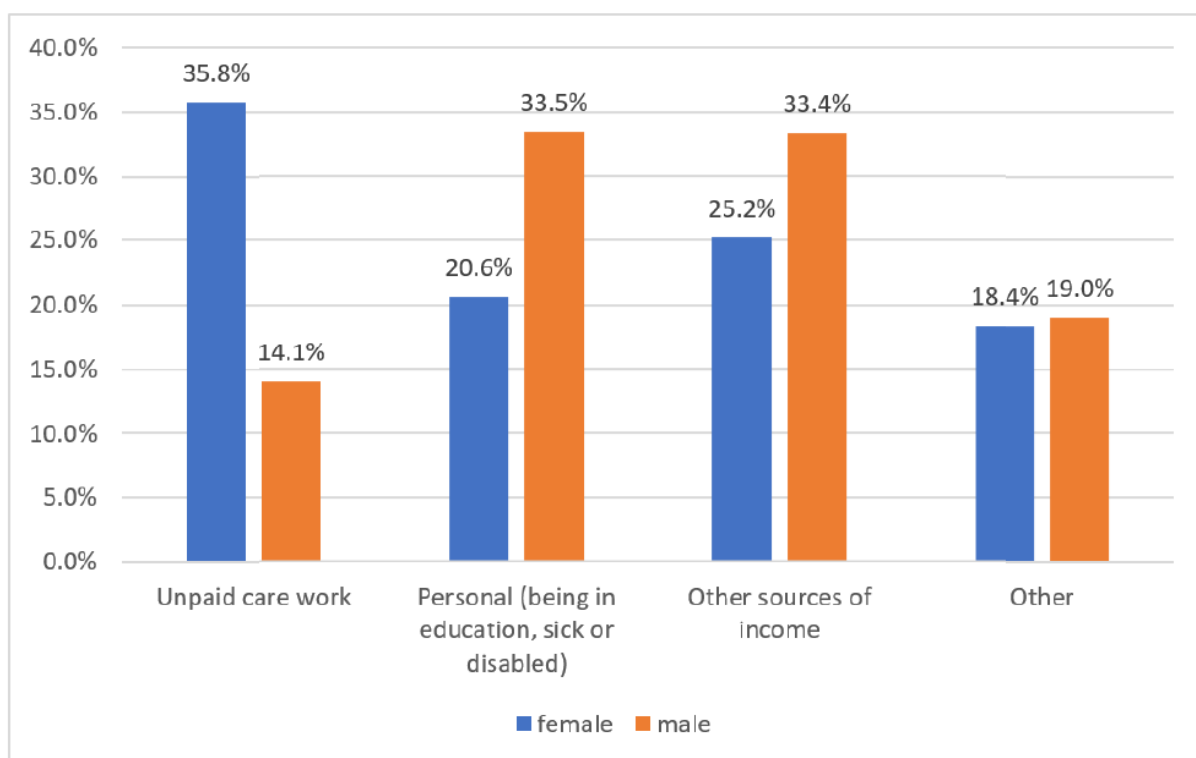
2.2 DALLA DISPARITÀ DI GENERE NEL LAVORO DI CURA ALLA DISPARITÀ DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO

I nuclei familiari e la riproduzione sociale sotto forma di lavoro di cura non retribuito, il tempo e le energie richiesta, e la disuguaglianza nella sua distribuzione, sono tratti caratteristici che sono stati tradizionalmente trascurati nell’analisi delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro. Applicare un’analisi delle disparità nel lavoro di cura al quadro analitico, sia nella sua dimensione retribuita che in quella non retribuita, è di fondamentale importanza per comprendere e affrontare il perpetuarsi delle disuguaglianze fra genere maschili e femminile all’interno della forza lavoro⁵⁴.

Sia la struttura della famiglia che la presenza di persone a carico le quali necessitano di cure o assistenza - hanno un’influenza importante sul livello e sui “modelli” di partecipazione al mercato del lavoro delle donne e degli uomini che prestano assistenza a familiari. Nello specifico queste questioni che potrebbero apparire prettamente teoriche, determinano concretamente il futuro delle donne: cotali fattori, infatti, sono alla base della loro decisione di unirsi o meno alla forza lavoro, così come influiscono sull’intensità (cioè il numero di ore lavorate) del loro lavoro retribuito.

⁵⁴ ILO International Labour Organization (2018). “Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work”. International Labour Office: Genève, Switzerland, p. 72.

Figura 6: Percentuale di persone inattive e le principali ragioni per cui sono fuori dalla forza lavoro in Cina, per sesso, 2018.



Fonte: Yingqi WANG, Tao LIU (2020).

Dalla Figura 6, possiamo avere un quadro analitico delle percentuali di maschi e femmine che si trovano al di fuori della forza lavoro e delle ragioni che li hanno portati (o costretti) ad essere inattivi.

Ancora una volta, le differenze fra i sessi risultano essere davvero notevoli: il 35,8% delle donne abbandona il mercato del lavoro a causa del lavoro di cura non retribuito che sono – appunto - costrette a gestire, facendosene carico, mentre solamente il 20,6% lo fa per motivi personali come istruzione, malattia o disabilità. In confronto, solo il 14,1% degli uomini abbandona il mercato del lavoro perché coinvolti in lavori di cura e di assistenza non retribuiti, mentre il 33,5% lo fa per motivi di studio, malattia o disabilità.

Le proporzioni sono pressoché identiche, ma invertite: un terzo degli uomini e delle donne cinesi, ad esempio, abbandona il mercato del lavoro, ma lo fa per motivi diametralmente opposti.

Possiamo dunque concludere che la percentuale di donne che sono fuori dalla forza lavoro a causa del loro coinvolgimento in lavori di assistenza non retribuiti è, dunque, 2,5 volte superiore rispetto a quella degli uomini. In confronto alle persone di sesso maschile che

trovano nei motivi personali di varia natura (istruzione, malattia, disabilità ecc.) la causa principale che li porta ad essere fuori dalla forza lavoro, per le persone di sesso femminile la ragione principale risulta essere proprio il lavoro assistenziale non retribuito, con la percentuale più alta rispetto alle altre cause riportate nel grafico.

Tabella 1: Tempo medio impiegato dalla popolazione cinese nelle seguenti categorie di attività (ore alla settimana), per genere, 2008.

	Total		Urban		Rural	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Paid work	42	30.7	33	25	51.7	37.3
Unpaid work	9.6	26.1	11.7	26	7.2	26
Housework	8.1	22.3	10	22.5	6.1	21.9
Childcare	1.3	3.6	1.5	3.2	1	4
Adult care	0.2	0.2	0.2	0.3	0.1	0.1
Total hours	51.6	56.8	44.7	51	58.9	63.3
Percentage gap (%)		33		28.6		37.6

Fonte: Limin WANG, Jeni KLUGMAN (2019).

La Tabella 1 utilizza i dati della prima indagine sull'uso del tempo in Cina (TUS-Time Use Survey) del 2008, un'analisi su larga scala che ha coinvolto 37.142 individui provenienti da 16.661 famiglie di 10 province diverse⁵⁵. Questa prima indagine ad ampio raggio ha permesso di valutare il contributo del lavoro non retribuito delle donne all'economia nazionale e di esaminare più da vicino l'effetto delle responsabilità domestiche e di cura sull'autonomia temporale delle donne⁵⁶.

La Tabella 1, nello specifico, presenta il tempo medio che un uomo e una donna trascorrono nel lavoro retribuito, nel lavoro di cura non retribuito e nelle attività non lavorative (tempo libero, cura di sé ecc.). Anche da questa prima indagine viene mostrato come le donne che vivono in zone urbane impieghino circa sei ore in più alla settimana in ambiti lavorativi (circa 51 ore settimanali contro 45 ore per gli uomini), ma – dato rilevante – dedicano i due terzi del tempo totale in lavoro di assistenza non retribuito.

Xiao-yuan DONG, Xinli AN (2014). "Gender patterns and value of unpaid care work: Findings from China's first large-scale Time Use Survey". *Review of Income and Wealth*, p. 3.

⁵⁶ Ibid. p. 2

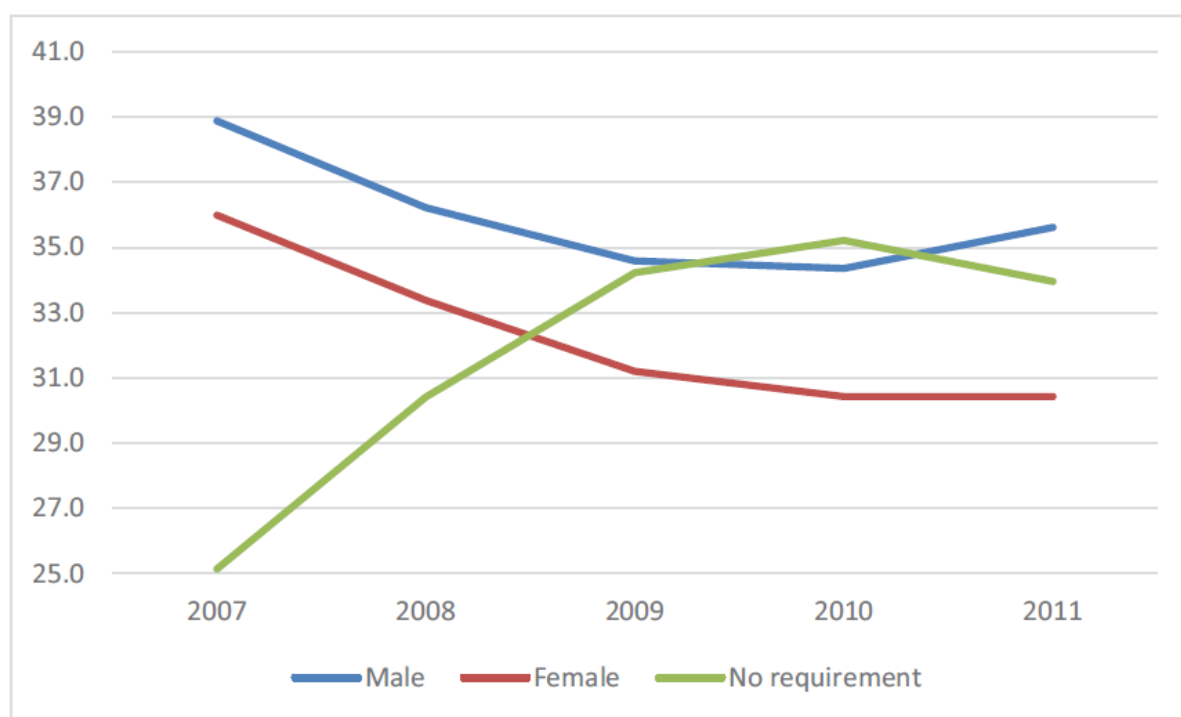
Questa analisi dei dati relativi al lavoro di cura non retribuito sono di fondamentale importanza per comprendere una delle principali ragioni per cui le donne nella Repubblica Popolare Cinese siano molto più esposte alla “penalizzazione occupazionale” e al rischio di disoccupazione. Le donne hanno spesso il doppio onere di 1) trovare una dimensione lavorativa personale e di 2) occuparsi del lavoro domestico e di cura. Secondo l’indagine analizzata nella Tabella 1, infatti, le persone di sesso femminile, a parità di condizioni con l’altro sesso, tendono a dedicare più tempo alle mansioni di cura rispetto agli uomini - anche quando sono impiegate in un’attività lavorativa retribuita. Questo fattore può influenzare la percezione dei datori di lavoro sull’impegno delle donne nella loro occupazione retribuita, portando alla discriminazione contro il sesso femminile quando si tratta di decisioni nell’ambito delle assunzioni.

Sappiamo dal capitolo precedente che il governo della Repubblica Popolare ha implementato il quadro legislativo nei primi anni 2000 con normative volte a scoraggiare la discriminazione di genere sul posto di lavoro, ma diversi studi indicano, tuttavia, che il *trend* non è di molto cambiato, e che ad oggi rimane molto più difficile per le donne in Cina trovare lavoro rispetto agli uomini.

Secondo il Ministero delle Risorse Umane e della Sicurezza Sociale della Repubblica Popolare Cinese (中华人民共和国人力资源和社会保障部), oltre il 66% dei nuovi posti di lavoro che sono stati pubblicizzati tra il 2007 e il 2011 attraverso i centri di servizio pubblico avevano esigenze di genere⁵⁷.

⁵⁷ ILO (2015). Sukti DASGUPTA, Makiko MATSUMOTO, Cuntao XIA. “Women in the labour market in China”. *ILO Asia-Pacific Working Paper Series*, p. 20

Figura 7: Percentuale di nuovi posti di lavoro con requisiti di genere, 2007-2011 (%)



Fonte: Sukti DASGUPTA, Makiko MATSUMOTO, Cuntao XIA (2015).

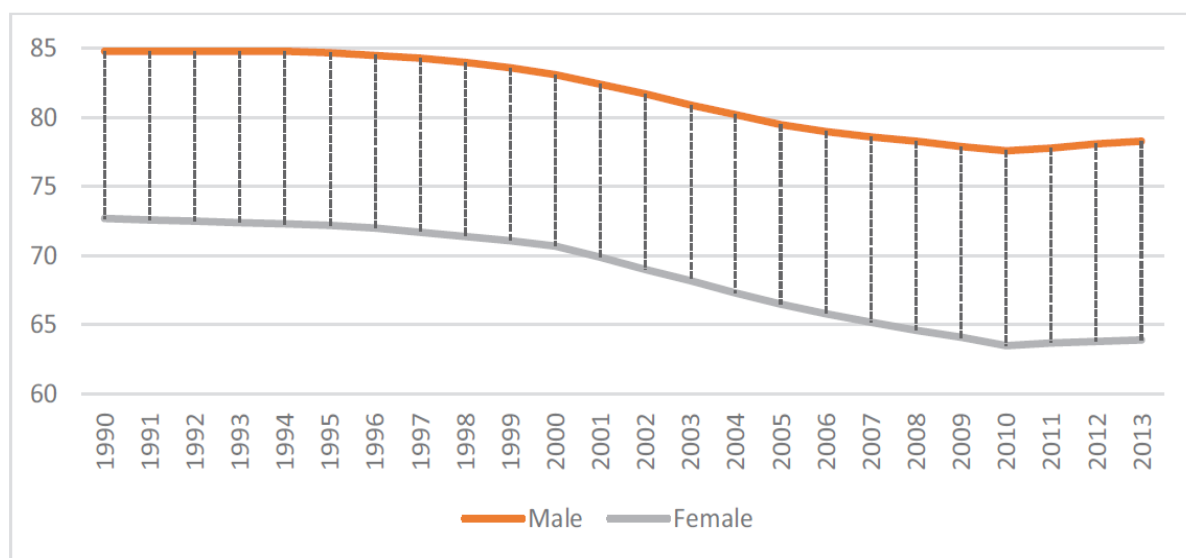
Come è evidente dalla Figura 7, infatti, si può notare chiaramente che, dal 2007 al 2011, gli annunci di lavoro che avevano come requisito di genere quello maschile sono stati in una percentuale di gran lunga maggiore rispetto a quelli che avevano come requisito di genere il sesso femminile.

2.2.1 Il divario di genere nella partecipazione al mercato del lavoro (LFPR)

È importante sottolineare che la partecipazione delle donne alla forza lavoro nella Repubblica Popolare Cinese è, tuttora, una delle più alte in Asia, anche grazie all'eredità lasciata dal governo del Partito Comunista di Mao Zedong.

Nonostante, però, la partecipazione femminile al mercato del lavoro relativamente alta, molti studi recenti hanno evidenziato il crescente divario di genere nella partecipazione alla forza lavoro all'interno del territorio cinese.

Figura 8: Tasso di partecipazione alla forza lavoro (LFPR), 1990-2013 (%)



Fonte: Sukti DASGUPTA, Makiko MATSUMOTO, Cuntao XIA (2015).

La partecipazione alla forza lavoro nella Repubblica Popolare Cinese, come si può vedere dalla Figura 8, ha mostrato una tendenza alla diminuzione sia per gli uomini che per le donne di età pari o superiore a 15 anni dalla metà degli anni '90.

La Figura 8 analizza in contemporanea il tasso di partecipazione alla forza lavoro sia della componente maschile che di quella femminile, facendo emergere che, dal periodo che si attesta intorno alla metà degli anni '90, l'LFPR delle donne è diminuito di 9 punti percentuali, passando dal 72,7 al 63,9 per cento, mentre quello degli uomini è diminuito di 6 punti, arrivando al 78,3 per cento dall'84,8 di prima⁵⁸.

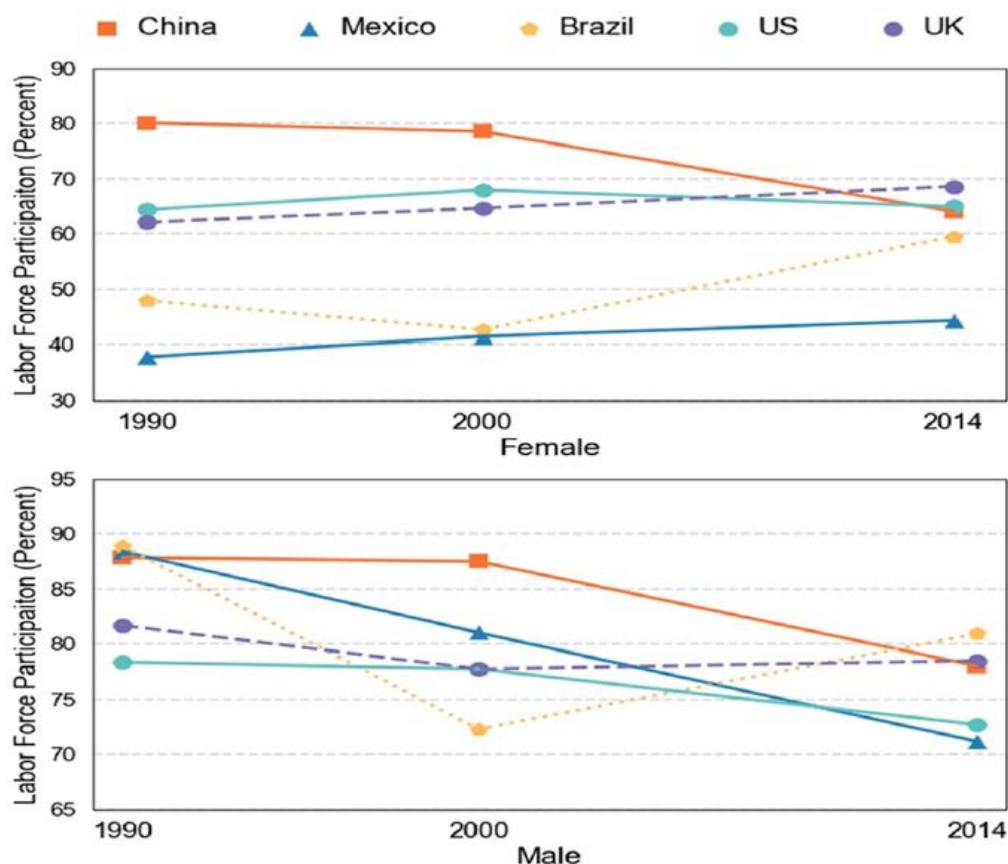
Quindi possiamo notare che nei primi anni il divario tra la partecipazione alla forza lavoro maschile e quella femminile è rimasto piuttosto stabile, ma negli anni a seguire ha intrapreso una graduale tendenza all'aumento, passando da 12,1 punti percentuali nel 1990 a 14,4 nel 2013⁵⁹.

Queste analisi trovano riscontro anche nel grafico rappresentato dalla Figura 9 che, oltre a rappresentare le tendenze della partecipazione alla forza lavoro diviso per sesso, compara la situazione cinese con quella di altri paesi: Messico, Brasile, Stati Uniti e Regno Unito.

ILO (2015). Sukti DASGUPTA, Makiko MATSUMOTO, Cuntao XIA. "Women in the labour market in China". *ILO Asia-Pacific Working Paper Series*, p. 5

⁵⁹ *Ibid.*

Figura 9: Tendenze nella partecipazione alla forza lavoro, Cina e alcuni comparatori, 1990-2014, per genere.



Fonte: Limin WANG, Jeni KLUGMAN (2019).

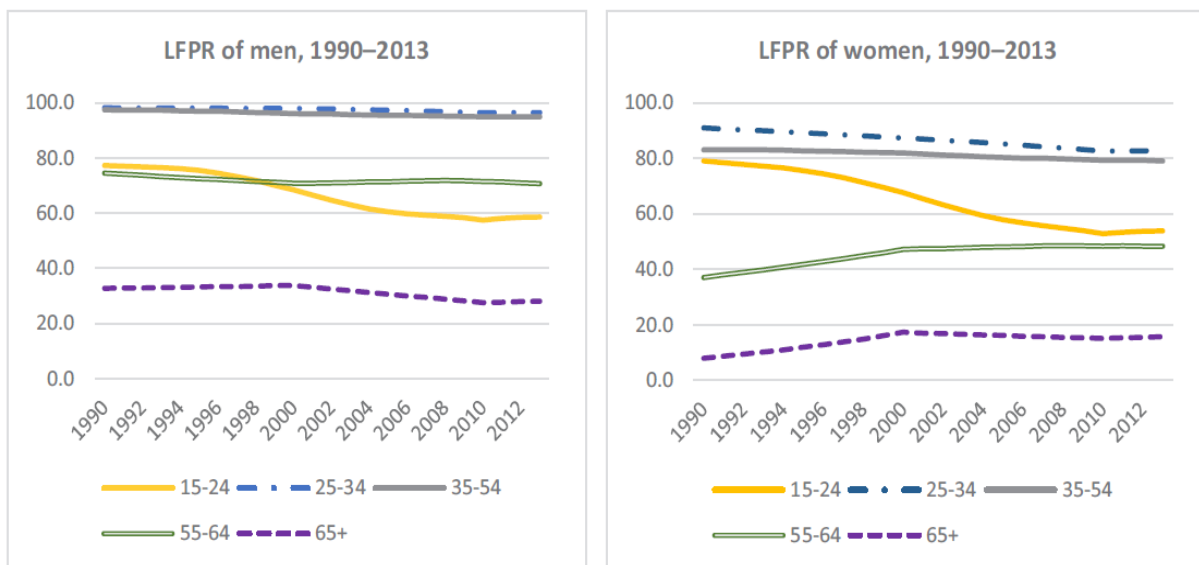
Anche qui notiamo come dal 1990 si sia registrato un netto calo dei tassi di partecipazione complessiva alla forza lavoro che, se da un lato sembra essere sorprendente nel bel mezzo di una rapida crescita e si trova in contrasto con paesi come il Brasile e il Messico – nei quali si registra un aumento delle opportunità economiche delle donne nello stesso periodo - dall’altro lato non è poi così insolito.

Ci troviamo di fronte alla c.d. “curva ad U”, una realtà ben consolidata.

Difatti, con l’aumento dei livelli di reddito, tendenzialmente possiamo imbatterci in una preferenza delle donne a ritirarsi dal lavoro in quanto le esigenze di sussistenza sono sempre più soddisfatte da altre fonti di reddito familiare⁶⁰.

⁶⁰ Claudia GOLDIN (1994). “The U-Shaped female labor force function in economic development and economic history”. *National Bureau of Economic Research*, Nber Working Paper Series, No. 4707.

Figura 10: Tasso di partecipazione alla forza lavoro (LFPR) per fasce di età, uomini e donne, 1990-2013 (%)



Fonte: Sukti DASGUPTA, Makiko MATSUMOTO, Cuntao XIA (2015).

La Figura 10 rappresentata qui sopra analizza in percentuale i dati disaggregati per fascia d'età. In particolare, l'analisi in questione si concentra sulla forza lavoro che va dai 15 anni ai 64 anni e che viene suddivisa così: 15-24 anni; 25-34 anni; 35-54 anni; 55-64 anni; 65+ anni.

Dal grafico possiamo vedere che gran parte del declino della partecipazione alla forza lavoro è dovuto a una marcata diminuzione del tasso di partecipazione dei giovani – sia uomini che donne -, rispettivamente di 20 e 26 punti percentuali, tra il 1990 e il 2010. Successivamente si registra una moderata inversione di tendenza, probabilmente riflettendo il fatto che la fascia d'età dei giovani studia e si forma più a lungo.

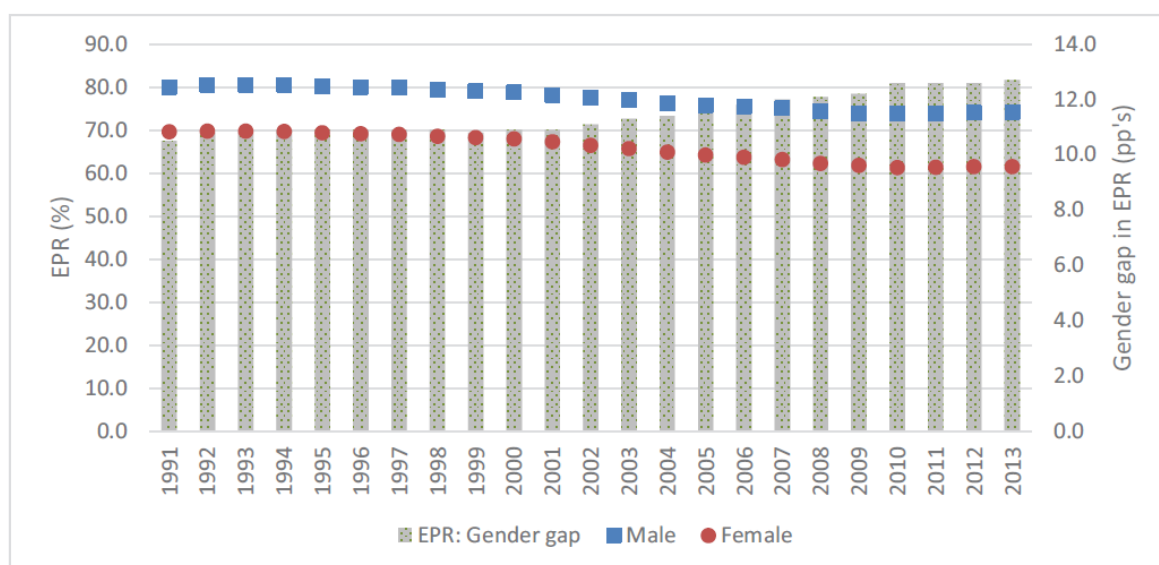
Fra tutte le fasce d'età analizzate, quella che ha subito il calo maggiore nel tasso di partecipazione è la fascia delle donne fra i 25 e i 34 anni, mentre quella della loro controparte maschile è diminuita solo moderatamente. Ciò può essere dovuto a due fattori che influenzano le donne rientranti in questa fascia d'età, caratterizzata dal fatto che sono normalmente in età fertile:

1. in caso di gravidanza, sono sicuramente più portate alla cura di un membro del nucleo familiare, e quasi spinte a ritirarsi dal mercato del lavoro
2. la fertilità è un fattore preso in considerazione in eventuali processi di assunzione e rappresenta, quindi, una causa di discriminazione di genere.

Quest'ultimo fatto riflette notevolmente le convinzioni sociali dominanti sulle donne e sul loro posto nella società, nonché la diminuzione del sostegno istituzionale fornito ai lavoratori con responsabilità familiari.

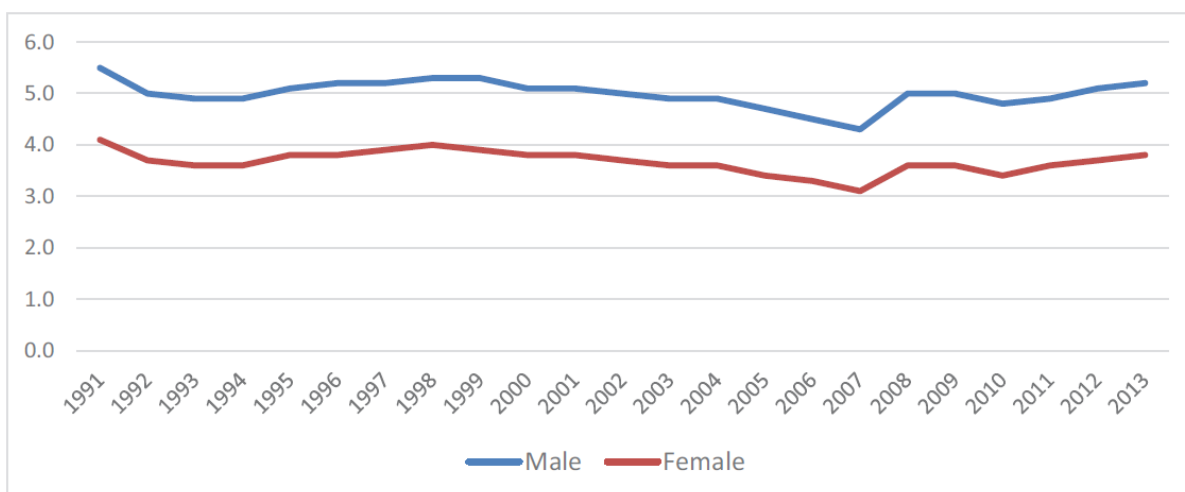
2.2.2 Il divario di genere nell'occupazione (EPR)

Figura 11: Divario di genere nel tasso di occupazione (EPR employment-to-population ratio), 1991-2013(%).



Fonte: Sukti DASGUPTA, Makiko MATSUMOTO, Cuntao XIA (2015).

Figura 12: Tasso di disoccupazione, 1991–2013 (%)



Fonte: Sukti DASGUPTA, Makiko MATSUMOTO, Cuntao XIA (2015).

Parallelamente a un moderato aumento del divario fra la partecipazione alla forza lavoro femminile e quella maschile, troviamo leggermente ampliato anche il divario nell'occupazione. Il tasso di occupazione delle donne è diminuito più rapidamente, attestandosi al 61,5% nel 2013, rispetto al 74,2% degli uomini (Figura 11).

Se poniamo l'attenzione sul grafico di cui alla Figura 8 - che rappresenta il tasso di partecipazione alla forza lavoro sia maschile che femminile (LFPR) - e sul grafico di cui alla Figura 11 - che rappresenta invece il tasso di occupazione maschile e femminile (EPR) - notiamo che il divario di genere più ampio si riscontra nella partecipazione alla forza lavoro, attestandosi attorno al 15 % nel 2013.

Questo divario di genere più ampio nella partecipazione alla forza lavoro implica che gli uomini sono più propensi a essere attivi rispetto alle donne, cioè occupati o disoccupati⁶¹. Se non sono occupati in un'attività lavorativa è più probabile che siano disoccupati, e quindi comunque alla ricerca attiva di un'occupazione, mentre le donne che non hanno un lavoro retribuito sono più propense ad essere inattive.

Con la tendenza al calo del LFPR che dell'EPR sia per gli uomini che per le donne e un leggero aumento della disparità di genere per entrambi, il divario nel tasso di disoccupazione stimato è rimasto abbastanza costante a circa 1,3 punti percentuali. Nella Figura 12 il tasso di disoccupazione stimato degli uomini è superiore a quello delle donne per tutto il periodo 1991-2013.

⁶¹ ILO (2015). Sukti DASGUPTA, Makiko MATSUMOTO, Cuntao XIA. "Women in the labour market in China". *ILO Asia-Pacific Working Paper Series*, p. 5

Gran parte del calo dell'EPR è dovuto alla diminuzione della partecipazione alla forza lavoro, e questo spiega perché il tasso di disoccupazione sia rimasto abbastanza costante per oltre due decenni.

In sintesi, i divari di genere nella partecipazione alla forza lavoro e nei risultati occupazionali sono piuttosto ridotti in Cina, ma negli ultimi due decenni questo divario è aumentato, soprattutto negli anni 2000.

2.3 L'IMPATTO DELLA MATERNITÀ SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

La maternità e la cura dei figli rimangono due delle principali cause dell'interruzione dei percorsi di carriera delle donne. Per mantenere relativamente alti i tassi di partecipazione al mercato del lavoro delle donne e basse le perdite di capitale umano associate alla maternità, la maggior parte delle economie avanzate del mondo ha messo in atto investimenti pubblici nella cura dei bambini e politiche di sostegno per le lavoratrici⁶².

È, infatti, confermato da molti studi che l'aumento dell'occupazione femminile dai 25 ai 55 anni riflette migliori tutele sociali e politiche per le lavoratrici di sesso femminile, che possono esplicitarsi ad esempio in programmi di assistenza all'infanzia più estesi e congedi parentali retribuiti⁶³.

Nella Repubblica Popolare Cinese, sia le politiche di sostegno alle donne in età fertile, sia la visione pubblica della cura dei bambini sono, se non inesistenti, per nulla soddisfacenti. La spesa pubblica cinese per gli asili nido rappresenta solo lo 0.16% del PIL, molto al di sotto di quella della maggior parte dei paesi appartenenti all' OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico)⁶⁴. A causa degli scarsi investimenti pubblici, pertanto, l'offerta di asili pubblici a prezzi accessibili e che abbiano un numero di posti adeguato è molto limitata, e questo rappresenta un problema concreto per tutte le mamme lavoratrici che

⁶² Yu HAIYUE, Cao JIN, Kang SHULONG (2021). "Who cares: Deciphering China's female employment paradox". *BOFIT Discussion Papers*, No. 7. Bank of Finland, Bank of Finland Institute for Emerging Economies (BOFIT), Helsinki, p. 5.

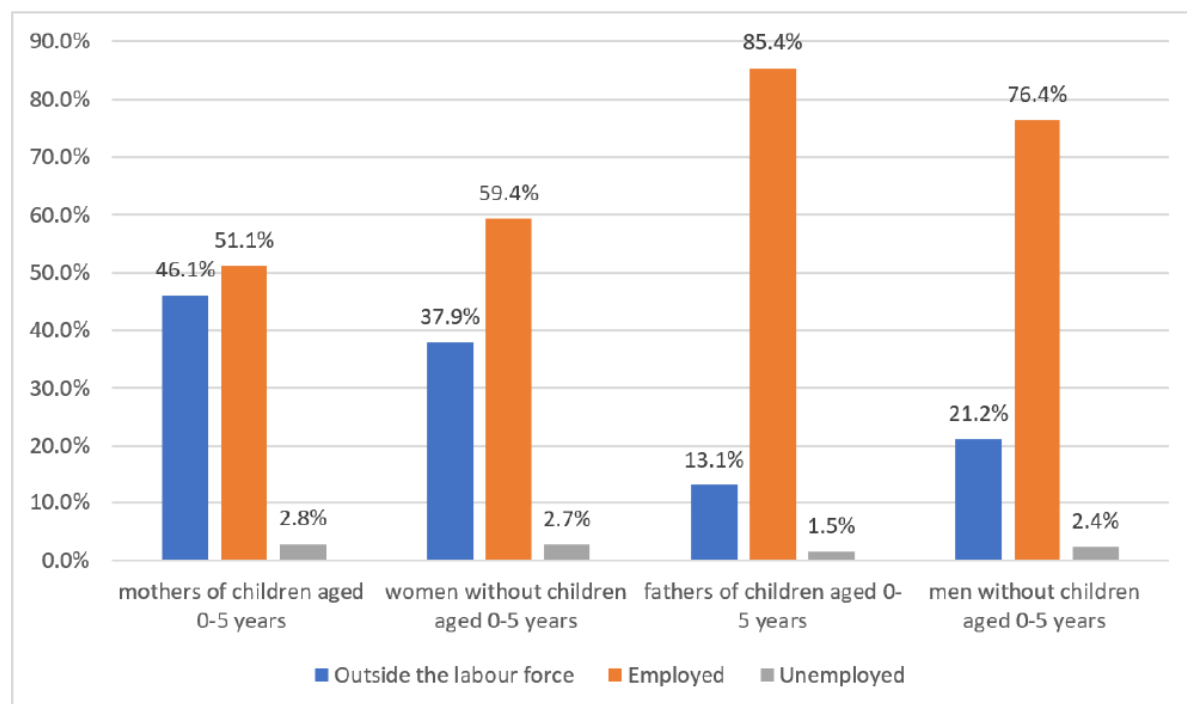
⁶³ Janna BESAMUSCA, Kea TIJDENS, Maarten KEUNE, Stephanie STEINMETZ (2015). "Working women worldwide. Age effects in female labor force participation in 117 countries". *World Development* Vol. 74, p. 136.

⁶⁴ Yu HAIYUE, Cao JIN, Kang SHULONG (2021). "Who cares: Deciphering China's female employment paradox". *BOFIT Discussion Papers*, No. 7. Bank of Finland, Bank of Finland Institute for Emerging Economies (BOFIT), Helsinki, p. 6.

si ritrovano sulle proprie spalle l'onere della cura dei figli e la decisione di dover lasciare o meno il lavoro.

Con i seguenti dati presentati qui sotto, si cercherà di chiarire l'influenza significativa che la cura dei figli ha sull'occupazione delle donne.

Figura 13: Stato occupazionale di madri e padri che hanno bambini di età compresa fra 0 e 5 anni e di donne e uomini senza figli in Cina, per genere, 2018.



Fonte: Yingqi WANG, Tao LIU (2020).

La Figura 13 analizza in percentuali sia lo *status* occupazionale di padri e madri con bambini di età compresa da 0 a 5 anni, sia quello di uomini e donne che non hanno bambini di età compresa in tale fascia. Come in altri grafici riportati in precedenza, anche la Figura 14 divide le categorie di persone analizzate secondo tre criteri:

- 1) coloro che si trovano fuori dalla forza lavoro, e sono quindi inattivi;
- 2) coloro che sono occupati in un'attività lavorativa;
- 3) coloro che sono disoccupati.

I dati che riscontriamo fra le madri di bambini di età compresa fra 0 e 5 anni sono i seguenti: il 46,1 % è fuori dalla forza lavoro; il 51,1% è occupato in un'attività lavorativa; il 2,8% è registrato come disoccupato.

In confronto, le donne senza figli che vanno da un'età compresa fra 0 e 5 anni si trovano in una posizione più favorevole, con dati che si attestano al 37,9% per coloro che si

trovano fuori dalla forza lavoro, al 59,4% per le donne occupate e al 2,7% per quelle registrate come disoccupate.

Per quanto riguarda invece la componente maschile vediamo che nei padri di bambini di età compresa nella fascia 0-5 anni, i dati che vengono riscontrati sono il 13,1% per chi si trova fuori dalla forza lavoro, l'85,4% per gli occupati e l'1,5% per chi è registrato come disoccupato.

Negli uomini senza figli di età compresa nella medesima fascia d'età, il 21,2% è fuori dalla forza lavoro, il 76,4% è occupato e il 2,4% è disoccupato.

Se nel confronto che abbiamo fatto prima fra i due gruppi femminili - ovvero le madri con bambini dai 0 ai 5 anni e le donne senza figli nella stessa fascia di età - abbiamo visto che le donne senza figli si ritrovano in una posizione più favorevole mentre quelle con bambini piccoli sono più penalizzate, non possiamo fare le stesse considerazioni nel confronto fra i due gruppi maschili. Infatti, dai dati ricavati è evidente che – in totale contrapposizione con il dato precedente - i padri con bambini piccoli hanno un tasso di occupazione del 9% superiore rispetto a quello degli uomini senza figli di età compresa nella fascia 0-5 anni, a dimostrazione del fatto che, generalmente, non è la nascita di un figlio che va ad incidere in maniera negativa sulla situazione occupazionale di un uomo.

Se invece la situazione occupazionale dei padri di bambini di età compresa da 0 a 5 anni è oggetto di paragone con quella delle madri, possiamo notare una discrepanza molto più significativa; il tasso di occupazione degli uomini è del 34% superiore rispetto a quello delle donne; la percentuale delle madri che lascia la forza lavoro è più di 3,5 volte superiore a quella dei padri⁶⁵.

Tuttavia, il divario di genere nelle condizioni occupazionali tra le non madri e i non padri di bambini di età compresa tra 0 e 5 anni si riduce del 17%⁶⁶. Questo è indicatore del fatto che, come già si era preannunciato, la maternità e la cura dei figli hanno un peso specifico nelle decisioni che portano le donne ad interrompere la propria carriera lavorativa, e che senza una seria implementazione di misure a tutela delle madri lavoratrici e di assistenza all'infanzia in età prescolare, questo divario continuerà ad esistere e a perpetuarsi nella società cinese.

⁶⁵Yingqi WANG, Tao LIU (2020). “The “Silent Reserves” of the Patriarchal Chinese Welfare System: Women as “Hidden” Contributors to Chinese Social Policy”. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, p 10.

⁶⁶ *Ibid.*

2.3.1 *L'impatto del parto sull'occupazione femminile*

Questo sotto-paragrafo si baserà sull'indagine portata avanti dall' Istituto delle Economie Emergenti della Banca di Finlandia (BOFIT) intitolata “Who cares: Deciphering China’s female employment paradox”, che, utilizzando i dati ricavati dal China Family Panel Studies⁶⁷ (CFPS) del 2010, 2012, 2014 e 2016, ha creato un *panel* di dati per comprendere meglio le differenze nell'occupazione prima e dopo il parto, tenendo conto di alcune variabili. Fra queste variabili di cui tiene conto l'indagine, ce n'è una in particolare su cui ci soffermiamo, data la sua significativa influenza sulle possibilità di una donna di mantenere o meno il proprio lavoro dopo il parto.

Tale variabile è l'aiuto dei nonni nella cura dei figli, riportata nei grafici con l'abbreviazione GPC (Grandparental Childcare). Analizzare l'impatto che il sostegno dei nonni nella cura dei figli ha sulle scelte occupazionali delle donne è importante per capire il paradosso che esiste nei tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro in Cina. Questo paradosso si esplica nel fatto che negli ultimi decenni, nella Repubblica Popolare Cinese, nonostante le politiche statali a supporto delle madri siano insoddisfacenti e vi sia un evidente divario di genere nell'occupazione, il tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro è stato costantemente tra i più alti del mondo, con percentuali di gran lunga maggiori rispetto a quelle dei paesi caratterizzati da una ridotta spesa pubblica per i servizi di tutela delle lavoratrici⁶⁸.

Oltre al tasso di partecipazione al mercato del lavoro insolitamente alto, anche l'intensità di lavoro delle donne cinesi è piuttosto elevata a causa dei tipi di occupazioni altamente inflessibili. Nel 2017, la media delle ore lavorative settimanali per le donne occupate in Cina era di 45,5, più alta di quelle di economie avanzate quali gli Stati Uniti (34), i Paesi Bassi (27) e la Norvegia (31). Secondo l'indagine del *China Family Panel Survey*, le donne prima del parto lavoravano in media 47 ore a settimana, mentre dopo il parto le ore si sono ridotte a 46,1, quindi di pochissimo. Questo potrebbe riflettere il fatto che per le madri lavoratrici è difficile passare a lavori con orari più flessibili, e, in conseguenza di questo, la

⁶⁷ Il CFPS è un'indagine sociale longitudinale, completa e diffusa su quasi tutto il territorio nazionale lanciata dall'Università di Pechino. Il suo obiettivo è quello di soddisfare le esigenze di ricerca su vasta gamma dei fenomeni sociali nella Cina contemporanea.

⁶⁸ Yu HAIYUE, Cao JIN, Kang SHULONG (2021). “Who cares: Deciphering China’s female employment paradox”. *BOFIT Discussion Papers*, No. 7. Bank of Finland, Bank of Finland Institute for Emerging Economies (BOFIT), Helsinki, p. 5.

scelta non è più basata su quante ore lavorare per far fronte ai nuovi impegni di cura che gravano su di loro, ma si riduce al *se* lavorare o meno⁶⁹.

2.3.2 *Quadro analitico*

L'indagine del BOFIT ha preso in analisi un campione di 2.776 donne, suddividendole in due sottogruppi: 1.710 donne che non hanno mai avuto un figlio e 1.066 ovvero il 38,4%, che, invece, hanno partorito durante il periodo di campionamento (2010-2016), di queste, 480, ovvero il 45,03%, hanno ricevuto sostegno e assistenza dai nonni dopo il parto. A sua volta quest'ultimo sottogruppo è stato diviso ulteriormente in prima del parto e dopo il parto⁷⁰.

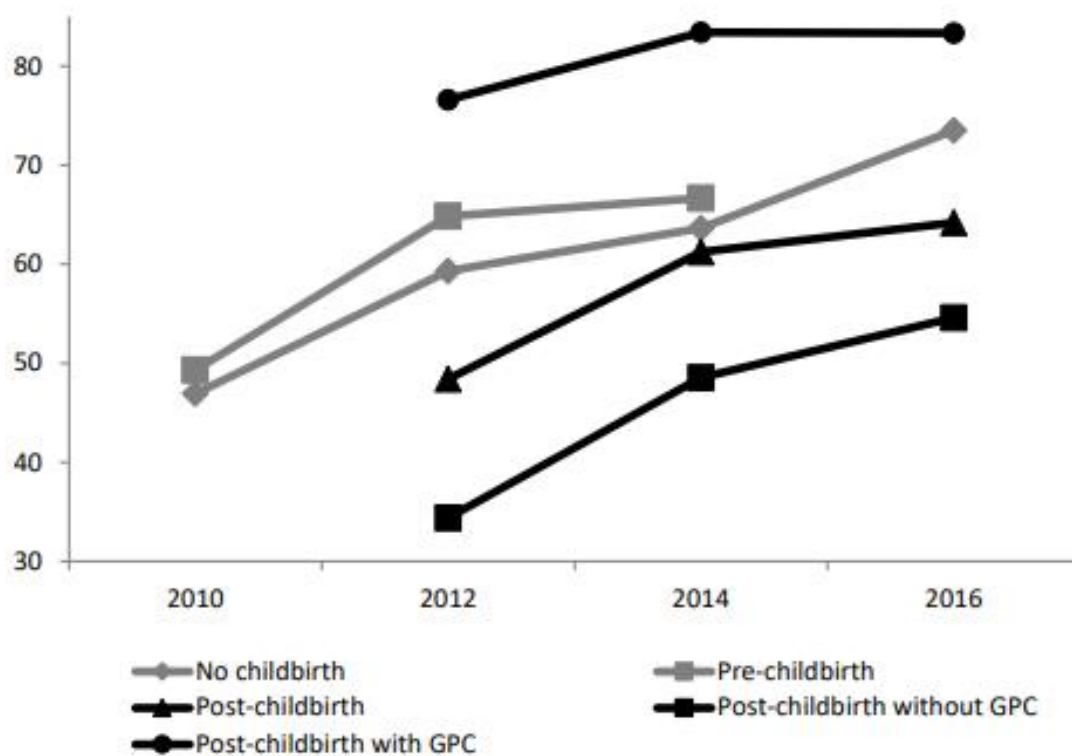
Nella pannello A della Figura 14 che troviamo qui sotto, vengono presentati i tassi di occupazione 1) di coloro che non hanno mai avuto un figlio (indicate con la dicitura “No childbirth”), 2) di coloro che hanno avuto un figlio e sono appartenenti al sottogruppo ‘prima del parto’ (indicate con la dicitura “Pre-childbirth”) e, infine, 3) di coloro che hanno avuto un figlio e sono appartenenti al sottogruppo ‘dopo il parto’ (indicate con la dicitura “Post-childbirth”).

⁶⁹ *Ibid.* pp. 5-6

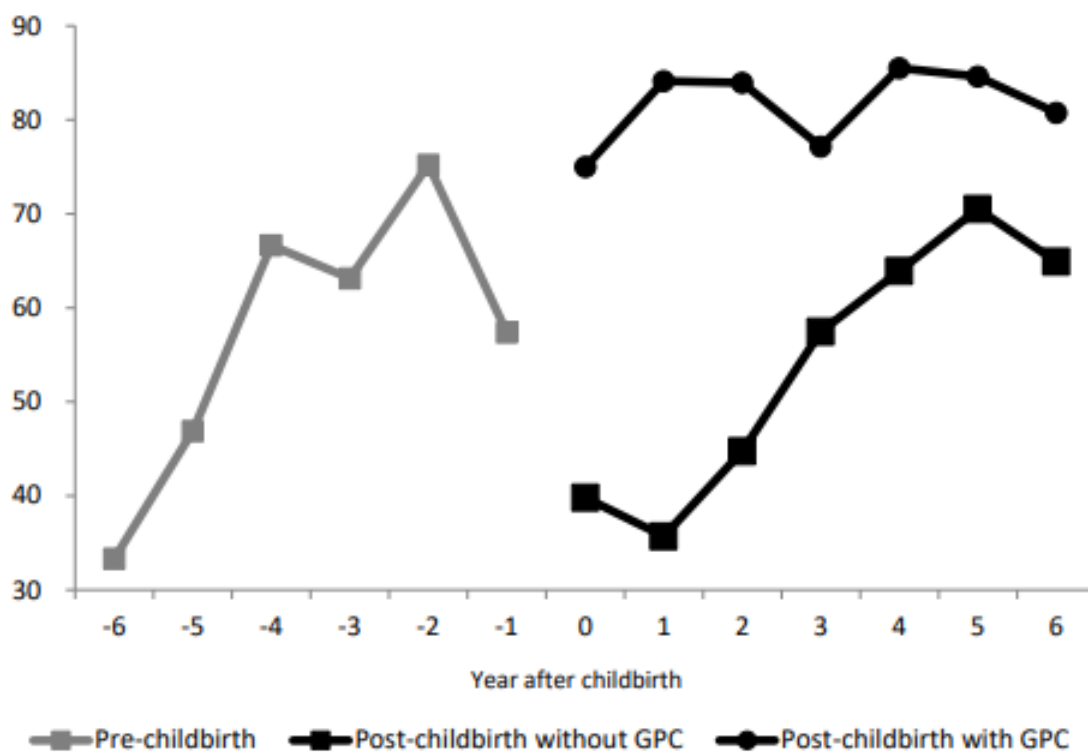
⁷⁰ *Ibid.* p. 12

Figura 14: Occupazione prima e dopo il parto

Pannello A:



Pannello B:



Fonte: Yu HAIYUE, Cao JIN, Kang SHULONG (2021).

Dalla Pannello A della Figura 14 si può notare come non ci sia molta differenza fra il tasso d'occupazione di coloro che non hanno mai avuto figli e coloro che appartengono al gruppo "prima del parto", il che implica che la scelta occupazionale delle donne prima del parto non è molto diversa da quella delle donne che non hanno mai avuto figli. Invece, il tasso di occupazione del gruppo appartenente al novero "post-parto" segna un leggero declino, a dimostrazione del fatto che effettivamente esiste una penalizzazione sull'occupazione causata dalla maternità⁷¹.

Tuttavia, nel grafico del Pannello A troviamo rappresentati altri due sottogruppi del campione "post-parto", i quali rappresentano coloro che ricevono assistenza e sostegno da parte dei nonni (480 donne indicate con la dicitura "Post-childbirth with GPC") e coloro che, invece, non ne usufruiscono (586 donne indicate con la dicitura "Post-childbirth without GPC"). Dividendo ulteriormente in questi due sottogruppi, scopriamo che il calo del tasso d'occupazione delle donne nel periodo post-parto è in gran parte rappresentato da coloro che non ricevono assistenza da parte dei nonni; ad esempio, rispetto alle donne senza figli, il tasso di occupazione di coloro che non usufruiscono dell'aiuto dei nonni nel periodo del post-parto diminuisce di quasi il 50% nel 2012⁷². Al contrario, le donne che hanno la fortuna di ricevere assistenza da parte degli anziani del proprio nucleo familiare hanno ancora più probabilità di lavorare.

Il Pannello B della Figura 14 prende in esame le donne che hanno avuto un figlio durante il periodo del campione, in modo tale da riflettere meglio l'occupazione delle madri lavoratrici nel lungo periodo.

L'anno 0 definisce l'anno del primo parto di una donna: possiamo vedere che prima della nascita del figlio, il tasso di occupazione cresce con l'età, mentre dopo il parto i tassi di occupazione delle donne prese a campione sono stati fortemente influenzati dalla presenza o meno di aiuti nella cura dei figli. Per coloro che ricevono assistenza dai nonni, il tasso di occupazione continua a seguire la tendenza che aveva nel periodo precedente al parto, rimanendo comunque elevato, mentre per coloro che non possono usufruire dell'aiuto dei propri anziani, il tasso di occupazione diminuisce di quasi il 50% nei primi due anni, e anche se inizia a riprendersi dal terzo anno in poi, il divario occupazionale tra questi due gruppi persiste⁷³.

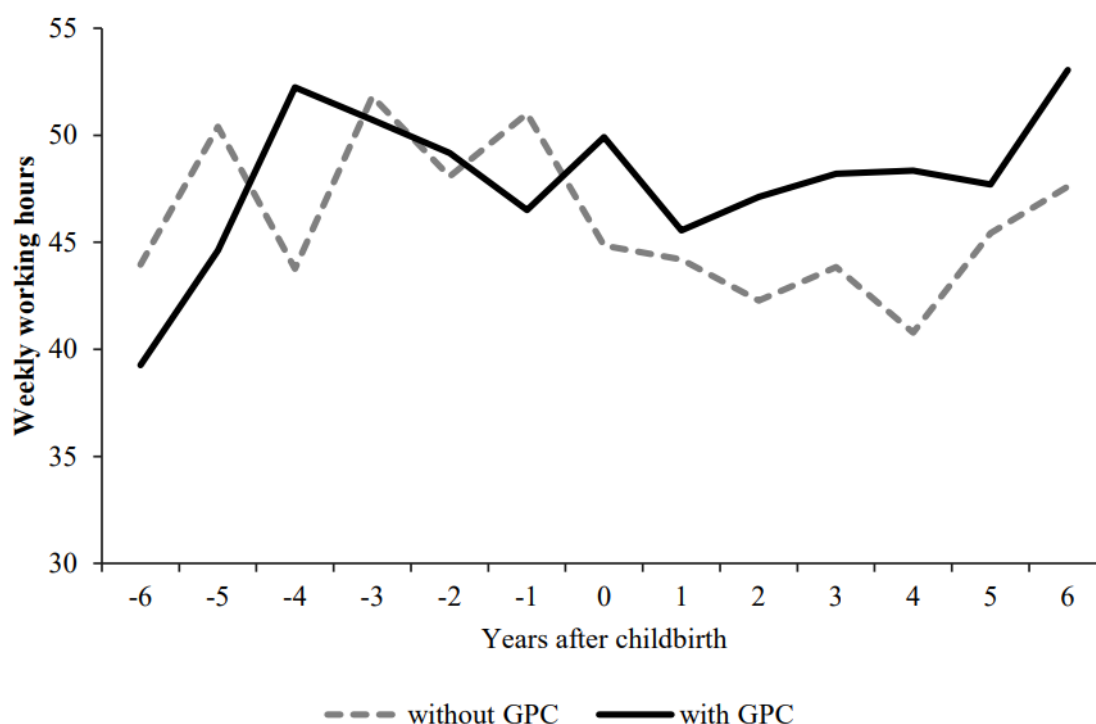
⁷¹ *Ibid.*

⁷² *Ibid.*

⁷³ *Ibid.*

Se, dunque, abbiamo notato un declino significativo nell'occupazione delle donne che non ricevono assistenza da parte dei nonni rispetto a quelle che non ne usufruiscono, diversa è la situazione per quanto riguarda l'intensità del lavoro.

Figura 15: Intensità del lavoro prima e dopo il parto



Fonte: Yu HAIYUE, Cao JIN, Kang SHULONG (2021).

Dalla Figura 15 è evidente come l'intensità del lavoro prima del parto sia molto simile sia per le donne che ricevono assistenza parentale dopo il parto che per quelle che non la ricevono, tanto che le ore di lavoro settimanali per entrambi i gruppi si aggirano intorno alle 45-50 ore. Come accennato in precedenza, questo può essere legato al fatto che in Cina l'offerta di posti di lavoro part-time o con orari flessibili è molto limitata, quindi le donne che non ricevono supporto dai propri anziani si trovano a dover decidere se continuare a lavorare ad orario pieno o se uscire completamente dal mercato del lavoro, spiegando il forte calo dell'occupazione durante i primi due anni post parto⁷⁴.

L'indagine condotta dal BOFIT ha cercato di capire anche in che misura il periodo post parto affrontato senza l'aiuto e l'assistenza dei nonni incide sull'occupazione delle donne

⁷⁴ *Ibid.* pp. 13-14

nel breve e nel lungo periodo. Quindi ci si è interrogati se le donne che sono state costrette a lasciare il lavoro lo abbiano fatto temporaneamente, con l'intento di riprendere trascorso un determinato numero di anni – che presumibilmente si aggira intorno alla fascia di età del bambino compresa fra 0 e 5 anni -, o per un periodo di tempo considerevole se non addirittura permanente. Questo è un ulteriore fattore che ci aiuta a capire quanto la cura dei bambini da parte dei nonni contribuisca all'elevata intensità di lavoro che si registra fra le donne anche dopo il parto.

Per studiare la persistenza dell'impatto negativo del parto sull'occupazione femminile, come prima cosa sono state separate le donne che hanno avuto figli durante il periodo esaminato, indicando l'anno del parto per ciascuna di esse come anno t e definendo l'anno di comodo $Year_k$, dove k va da 4 anni prima del parto ($t-4$) a 5 anni dopo il parto ($t+5$)⁷⁵. Tale formula prende il nome di *Logit Model*.

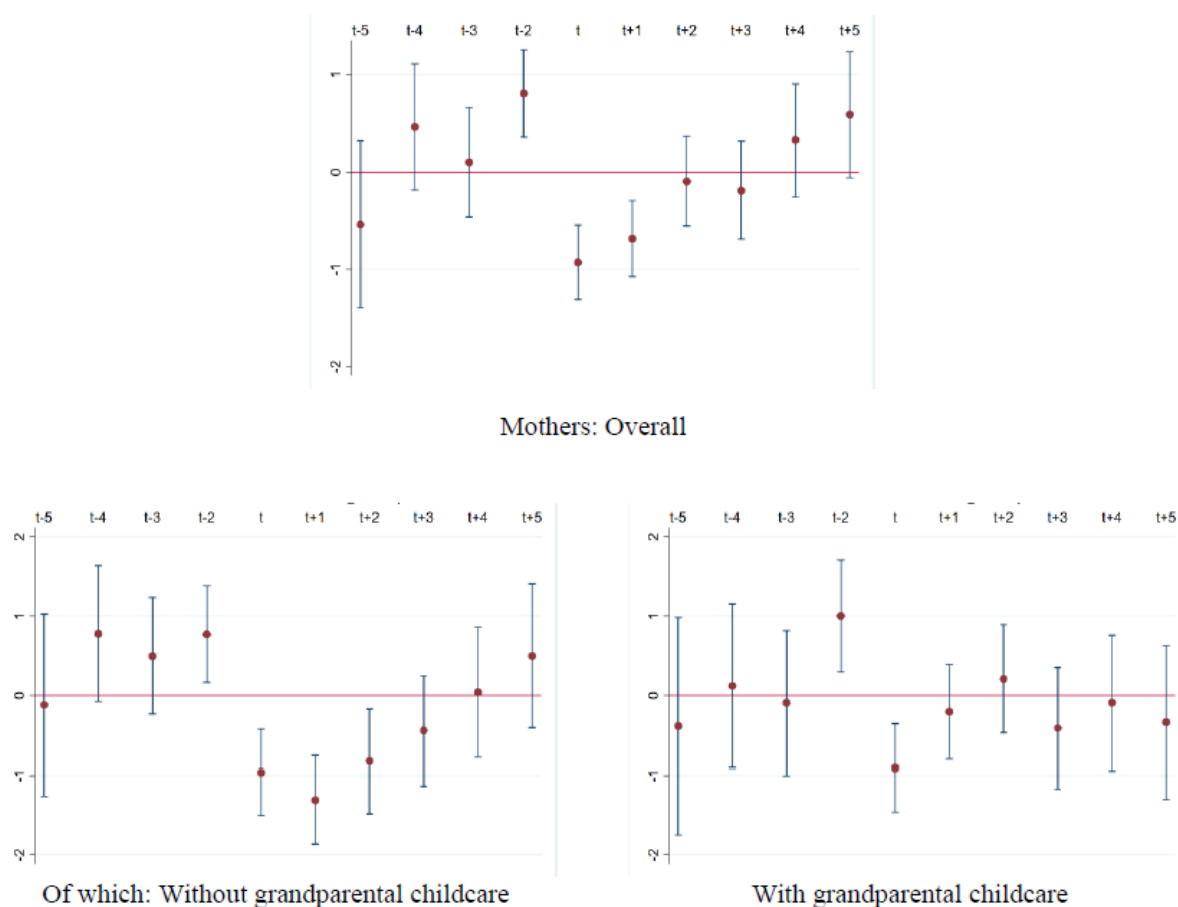
LOGIT MODEL

$$Pr(Work_{it} = 1 | Year_k, X_{it}) = f \left(\alpha + \sum_{k \in \left(\begin{matrix} t-4, t-3, t-2, t-1, \\ t, t+1, t+2, t+3, t+4, t+5 \end{matrix} \right)} \beta_k Year_k + X_{it} \gamma + \delta_t \right).$$

Applicando lo stesso modello per tutte le madri, per quelle senza supporto dei nonni nel periodo post parto e per quelle che, invece, ne usufruiscono, riscontriamo i seguenti dati dalla Figura 16 qui sotto.

⁷⁵ *Ibid.* p. 23

Figura 16: Persistenza dell'impatto del parto sull'occupazione femminile



Fonte: Yu HAIYUE, Cao JIN, Kang SHULONG (2021).

Nel complesso vediamo come l'impatto negativo del parto sull'occupazione persiste per circa tre anni, mentre nel lungo periodo le madri tendono a tornare sul mercato del lavoro.

Tuttavia, la persistenza nell'occupazione differisce in modo significativo per le madri che usufruiscono e non del sostegno dei nonni nella cura dei figli. Per le madri senza supporto dei nonni, difatti, l'occupazione solitamente riprende in media solo quattro anni dopo il parto, mentre per le altre inizia a recuperare già da un anno dopo il parto⁷⁶. Anche in questo caso è evidente come l'aiuto da parte dei nonni riduca in modo significativo l'interruzione della carriera delle donne a causa della nascita dei figli.

Tramite questa indagine portata avanti dall'Istituto per le Economie Emergenti della Banca di Finlandia possiamo capire che i servizi di assistenza all'infanzia intra-familiare da parte dei nonni colmano in larga misura il vuoto lasciato dalla mancanza di servizi pubblici

⁷⁶ *Ibid.*, p. 24

che dovrebbero essere implementati dallo stato. La cura dei bambini da parte degli anziani può spiegare in gran parte perché il tasso di occupazione femminile e il numero di ore lavorative dopo il parto siano relativamente elevati in Cina, dato che i sussidi pubblici sono limitati⁷⁷. Questo crea una significativa disparità con le donne che non possono contare sull'aiuto e sull'assistenza dei nonni, che si ritrovano svantaggiate negli anni immediatamente successivi al parto e che sono costrette a prendere decisioni più radicali per quanto riguarda il loro percorso professionale.

Inoltre ci si chiede per quanto l'aiuto dei nonni possa continuare a colmare i vuoti lasciati dalle scarse politiche pubbliche in vista dei recenti dibattiti che si stanno tenendo in Cina su un possibile rinvio dell'età di pensionamento. L'attuale età pensionistica, infatti, si attesta a 50 anni per le donne operaie, 55 per le donne impiegate, 60 per gli uomini, ed è opinione comune che sia un'età troppo bassa e che debba essere innalzata per alleggerire il carico che sta gravando sul sistema pensionistico in Cina. Fattore di non poco conto, però, è che sono proprio i lavoratori in pensione che nello studio condotto dal BOFIT contribuiscono in modo considerevole alla cura dei propri nipoti, permettendo alle giovani madri di riprendere con la propria carriera più velocemente e con un carico inferiore a gravare sulle proprie spalle.

Senza un maggiore sostegno pubblico e il rinvio dell'età di pensionamento per i lavoratori, l'onere della cura dei bambini si sposterà inevitabilmente sulle madri, esponendole alla possibile esclusione dalla forza lavoro e, quindi, dal mercato del lavoro. È proprio per tale ragione, pertanto, che la Repubblica Popolare Cinese non può più permettersi di non fare investimenti pubblici inerenti all'assistenza dei bambini in età prescolare e alle politiche di protezione sociale per le madri lavoratrici, specialmente se l'intento è quello di contrastare l'invecchiamento della popolazione che sta caratterizzando la società cinese.

⁷⁷ *Ibid.*, p. 25

CAPITOLO TERZO

3. POLITICHE DI CONCILIAZIONE: ANALISI DELLO SVILUPPO DEI CONGEDI PARENTALI A SEGUITO DELL'INTRODUZIONE DELLA *THREE-CHILD POLICY*

Premessa:

L'ultimo capitolo di questa tesi analizza alcune politiche di conciliazione atte a promuovere un miglior equilibrio tra lavoro e famiglia. Queste politiche si stanno implementando in un contesto molto delicato per la Repubblica Popolare Cinese, che sta cercando con ogni mezzo di arginare il problema del rapido invecchiamento della popolazione. E proprio con questo scopo nell'agosto 2021 il governo cinese ha emendato la *Population and Family Planning Law* sostituendo la politica dei due figli, con la nuova *Three Child Policy*, già annunciata a maggio dello stesso anno.

La prima parte del capitolo analizzerà il *background* che ha portato il governo cinese ad approvare questa politica - riportando dati concreti sul trend demografico cinese – e la conseguente reazione dell'opinione pubblica a tale annuncio, prendendo in considerazione specialmente come hanno reagito le donne, che si chiedono come questo andrà ad influire sulla loro posizione all'interno della società *in primis* e nel mercato del lavoro. Con l'annuncio della nuova politica che permetterà alle coppie di avere fino a tre figli, lo Stato sta spingendo i governi locali ad implementare i congedi parentali che, in alcune province e città, si stanno già attivando. Il secondo e il terzo paragrafo di questo capitolo si occuperanno invece dell'analisi dei questi primi concreti sforzi nell'attuazione di politiche volte ad aiutare i genitori, soprattutto le madri, consapevoli del fatto che c'è ancora molto lavoro da fare per arrivare ad un reale equilibrio fra lavoro e famiglia.

3.1 LA *THREE-CHILD POLICY*: IL CONTESTO DI SVILUPPO

Nonostante la grande crescita economica che ha caratterizzato la Repubblica Popolare Cinese negli ultimi 30 anni, la Cina presenta ancora un divario significativo che non le permette ancora di poter essere annoverata tra i paesi più sviluppati del mondo: nel 2020, infatti, il PIL pro capite cinese era solo al 79° posto nel mondo e all'85° nell'Indice di Sviluppo Umano⁷⁸.

⁷⁸ Isabelle ATTANÉ (2022). “China’s new three-child policy: what effects can we expect?”. *Population & Societies*, No. 596. p. 1.

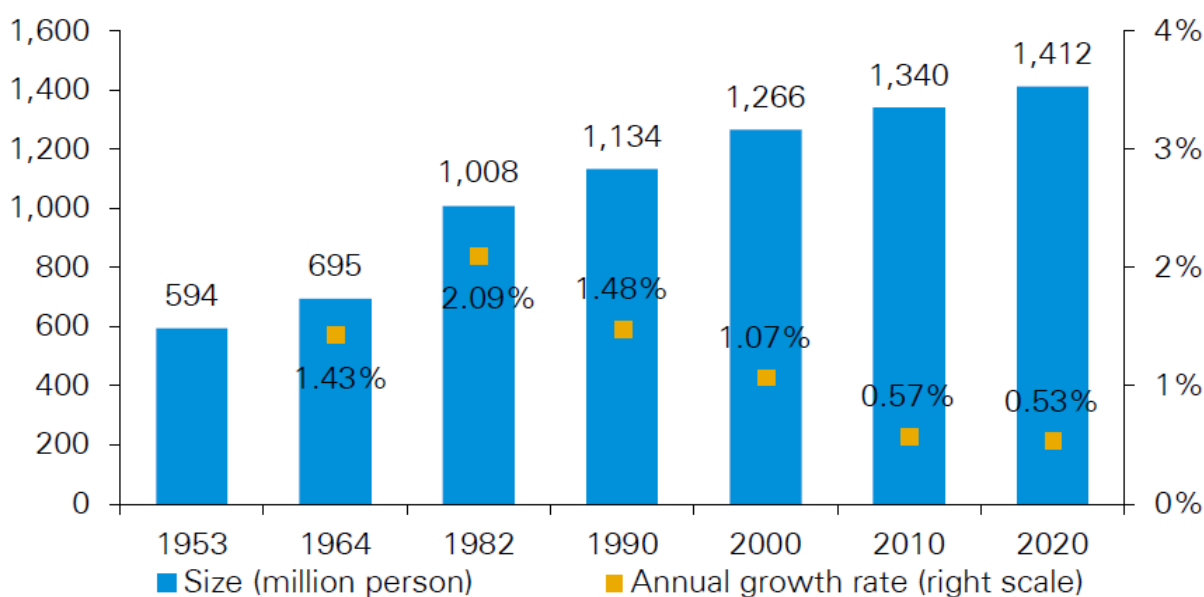
Tuttavia, il paese attualmente si trova a dover affrontare problematiche tipiche dei paesi più sviluppati, come le sfide demografiche che, ormai da diverso tempo, li caratterizzano.

Con l'introduzione della politica del figlio unico, sviluppata nel più ampio contesto della pianificazione familiare e dello sviluppo economico cinese alla fine degli anni '70, il governo della Repubblica Popolare Cinese ha svolto un ruolo importante nel raggiungimento di un massiccio declino della fertilità negli ultimi decenni, creando una delle maggiori sfide demografiche che la Cina si sia mai ritrovata ad affrontare.

Da allora, negli ultimi sei anni, il governo cinese ha iniziato ad allentare la politica restrittiva di controllo prima con l'introduzione della *Two-child Policy* nel 2015, fino ad arrivare poi ad annunciare, il 31 Maggio 2021, la c.d. *Three-child Policy* tramite l'emendamento della *Population and Family Planning Law* [中华人民共和国人口与计划生育法]⁷⁹.

3.1.1 Il trend demografico cinese

Figura 17: Dimensione e tasso di crescita annuale della popolazione totale cinese



Fonte: KPMG (2021).

La popolazione cinese è cresciuta lentamente dal 2010 al 2020: il 6° censimento del 2010 e il 7° censimento del 2020 indicano che la popolazione cinese è aumentata di 72,06

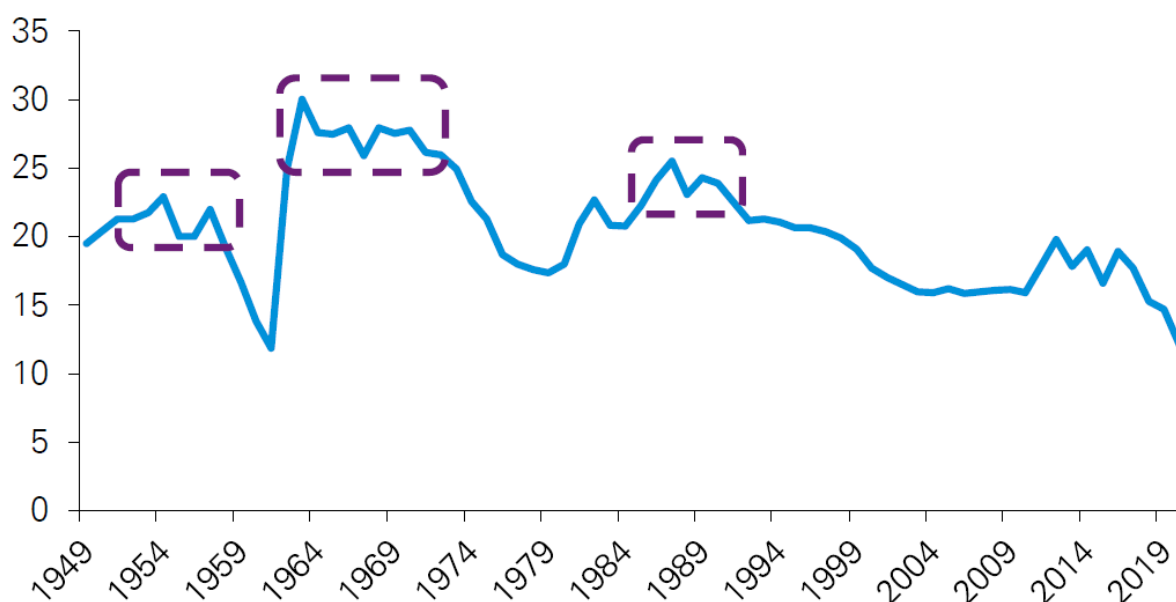
⁷⁹ Adottata alla 25° riunione del Comitato Permanente del IX Congresso Nazionale del Popolo il 29 dicembre 2001.

milioni, passando da 1,34 miliardi a 1,41 miliardi durante tale periodo. Questa crescita ha rappresentato una diminuzione di 0.04 punti percentuali del tasso di crescita medio annuo, sceso dallo 0,57% allo 0,53% nel periodo 2000-2010.

Il basso tasso di fertilità della Cina è la causa principale della lenta crescita demografica. Nella storia di questo paese possiamo vedere come i tassi di fertilità abbiano sperimentato tre “baby boom” nella storia contemporanea: il primo subito dopo la fondazione della Repubblica Popolare Cinese, il secondo nel periodo dal 1962 al 1973 e l’ultimo tra il 1986 e il 1990.

Tuttavia, come si può vedere dalla Figura 18 qui sotto, questo ciclo di “baby boom” è stato interrotto dalla politica di pianificazione familiare che prevedeva la nascita di un solo figlio ogni nuovo nucleo familiare⁸⁰, e, di conseguenza, non si è ripresentato questo aumento significativo delle nascite intorno al 2010⁸¹.

Figura 18: Numero di neonati (milioni di persone)



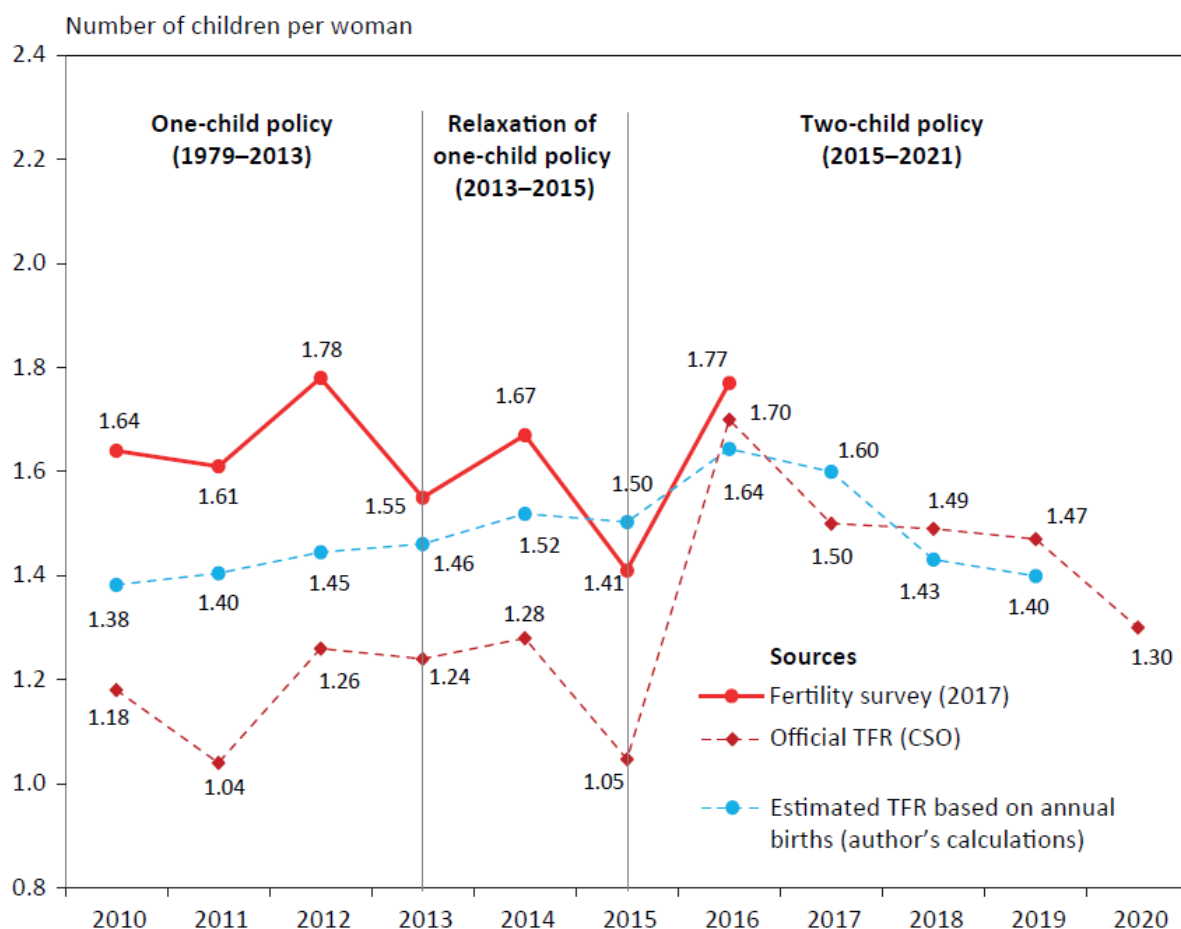
Fonte: KPMG (2021).

⁸⁰ La c.d. *One-child Policy* introdotta nel 1979 dal governo di Deng Xiaoping che considerava il contenimento della popolazione come essenziale per sollevare la Cina dalla grave povertà.

⁸¹ (2021). “China’s demographic trends and implications for business: takeaways from the 7th census”. *KPMG China*, p. 3.

Secondo le statistiche del 7° censimento, il tasso di fertilità totale della Cina nel 2020 era pari a 1,3, che rientra, quindi, nella fascia di “basso tasso di fertilità”, di gran lunga inferiore al tasso di 2,1 in grado di rimpiazzare la popolazione esistente⁸².

Figura 19: Andamento della fertilità in Cina 2010-2020



Fonte: Isabelle ATTANÉ (2022).

Nel 2013 la politica del figlio unico è stata attenuata da una disposizione modificativa della disciplina precedente. Mentre prima di tale data la politica in vigore autorizzava le coppie composte da persone che erano a loro volta figli unici ad avere due figli, con tale emendamento la legge ha legittimato anche le coppie nelle quali almeno uno era figlio unico a procreare due bambini, fino alla modifica del 2015.

Dalla Figura 19 possiamo vedere come il tasso di fertilità sia salito temporaneamente in prossimità di un allentamento della politica di pianificazione familiare – quindi non solo nel 2013 ma anche nel 2015 – per poi abbassarsi di nuovo in modo significativo. Le cause di

⁸² *Ibid.*

questo ulteriore abbassamento possono essere riconducibili alle pressioni finanziarie subite dalle coppie dopo la nascita di un figlio e dalla difficoltà nel trovare un equilibrio fra vita lavorativa e responsabilità familiari, il che ci fa capire che questi emendamenti, se non accompagnati da misure e politiche sociali concrete, difficilmente possono risollevare la natalità della Cina con le loro sole forze.

3.1.2 L'ultimo emendamento della *Population and Family Planning Law*

L'ultimo emendamento della *Population and Family Planning Law* è stato annunciato nel maggio 2021 a seguito della pubblicazione dei risultati preliminari del settimo censimento, i cui dati sono stati in parte analizzati in precedenza, ed è stato adottato ufficialmente nell'agosto dello stesso anno.

Con questo emendamento che ha introdotto la *Three-child Policy*, il governo si pone come obiettivo principale quello di garantire alla Repubblica Popolare Cinese una crescita demografica stabile nel lungo periodo e uno sviluppo economico sostenibile che l'accompagni di pari passo. Questa politica si è posta come finalità la l'inversione del *trend* demografico, tramite quindi la rimozione degli ostacoli alla ripresa della fertilità, diventati evidenti dopo il fallimento della politica dei due figli (*Two-child policy*), come si evince dalla Figura 20 di cui sopra. A dimostrazione di quanto ora affermato, nel 2020 in Cina sono state registrate 12 milioni di nascite, ovvero circa 3 milioni in meno rispetto al 2019: stiamo parlando del dato più basso dal 1960, quando la popolazione era la metà di quella attuale⁸³.

Le misure che vengono prese in considerazione mirano principalmente ad alleviare le pressioni finanziarie e promuovere un maggior equilibrio fra lavoro e famiglia, soprattutto per quanto riguarda le donne.

Tuttavia l'emendamento del 2021 prevede delle misure generali la cui attuazione e definizione dei dettagli è lasciata, come per l'emendamento precedente, alla discrezionalità dei governi provinciali.

Ora analizzeremo più nello specifico quali sono state le maggiori modifiche apportate da quest'ultimo emendamento seguendo i due più grandi obiettivi preposti: 1) incoraggiare le nascite e 2) facilitare l'equilibrio fra lavoro e famiglia.

⁸³ Isabelle ATTANÉ (2022). "China's new three-child policy: what effects can we expect?". *Population & Societies*, No. 596. p. 1.

3.1.2.1 *Incoraggiare le nascite*

La prima modifica della legge applicata nel 2015 aveva già eliminato tre grandi ostacoli all'aumento della fertilità:

- il limite di un figlio;
- l'incoraggiamento a ritardare il matrimonio e la procreazione;
- l'obbligo per le coppie in età fertile di usare la contraccezione.

In particolare per i primi due punti è stato modificato l'articolo 18 il cui testo della stesura della legge del 2001 era il seguente:

国家稳定现行生育政策，鼓励公民晚婚晚育，提倡一对夫妻生育一个子女；符合法律、法规规定条件的，可以要求安排生育第二个子女。具体办法由省、自治区、直辖市人民代表大会或者其常务委员会规定。少数民族也要实行计划生育，具体办法由省、自治区、直辖市人民代表大会或者其常务委员会规定。⁸⁴

Mentre per quanto riguarda l'ultimo punto è stata apportata la modifica all'articolo che, sempre nel testo originale del 2001 riportava:

育龄夫妻应当自觉落实计划生育避孕节育措施，接受计划生育技术服务指导。预防和减少非意愿妊娠。⁸⁵

L'emendamento del 2021, sebbene quello del 2015 avesse già preso le distanze dagli articoli riportati qui sopra, ha comunque segnato un cambiamento radicale di approccio al

⁸⁴ “Lo Stato mantiene la sua attuale politica di fertilità incoraggiando il matrimonio tardivo e la gravidanza, sostenendo un figlio per coppia; le disposizioni per un secondo figlio, se richiesto, sono soggette a leggi e regolamenti. Misure specifiche saranno emanate dal Congresso del Popolo o dal suo comitato permanente in ogni provincia, regione autonoma e municipalità. Anche le minoranze etniche devono praticare la pianificazione familiare. Misure specifiche saranno emanate dal Congresso del Popolo o dal suo comitato permanente in ogni provincia, regione autonoma e municipalità” Art. 18, *Zhonghua renmin gongheguo renkou yu jihua shengyu fa* Legge sulla Popolazione e sulla pianificazione familiare della Repubblica Popolare Cinese, 2001.

⁸⁵ “Le coppie in età riproduttiva devono essere coscienti nell'adottare metodi contraccettivi e nell'accettare la guida dei servizi tecnici di pianificazione familiare. L'incidenza delle gravidanze indesiderate deve essere prevenuta e ridotta” Art. 20, *Zhonghua renmin gongheguo renkou yu jihua shengyu fa* Legge sulla Popolazione e sulla pianificazione familiare della Repubblica Popolare Cinese, 2001.

tema della natalità. Comprende due cambiamenti importanti: in primo luogo la possibilità per tutte le coppie di avere un terzo figlio, indipendentemente dal luogo in cui vivono (area urbana o rurale) o dal loro *background* etnico; in secondo luogo, un cambiamento nel linguaggio usato per quanto riguarda l'età del matrimonio e del parto⁸⁶.

Tabella 2: Principali indicatori demografici della Cina (2010 e 2020)

	2010	2020	Change 2010–2020
Total population ⁽¹⁾ (in millions)	1,339.72	1,411.78	+72.06 million
Birth rate (per 1,000)	11.90	8.52	–28.4%
Mortality rate (per 1,000)	7.11	7.07	–0.56%
Natural increase (per 1,000)	4.79	1.45	–69.7%
Children (0–14 years) (in millions and as % of total population)	222.46 (16.2%)	253.38 (18.0%)	+30.92 million (1.3% per year)
Adults (15–64 years) (in millions and as % of total population)	998.43 (72.9%)	967.76 (68.5%)	–30.67 million–0.3% per year)
Older people (65 years and over) (in millions and as % of total population)	118.83 (8.7%)	190.64 (13.5%)	+71.81 million (+4.8% per year)
Mean number of individuals per household	3.1	2.6	–0.5 persons
Number of women of childbearing age (aged 15–49) (in millions)	379.78	338.87	–40.91 million (–1.1% per year)
Number of women at most fertile ages (aged 20–34) (in millions)	161.20	146.03	–15.17 million (–1.0% per year)
Mean number of children per woman	1.6	1.3	–0.3 children
Mean age of women at first marriage	23.6 (in 2006)	26.3 (in 2016)	+2.7 years
Mean age of women at birth of first child	24.3 (in 2006)	26.9 (in 2016)	+2.6 years
Sex ratio at birth (boys per 100 girls at birth)	117.9	111.3	–6.6 points
Overall sex ratio (men per 100 women in the total population)	105.2	105.1	–0.1 points

Fonte: Isabelle ATTANÉ (2022).

Sebbene non sia raccomandato alcun limite di età, l'emendamento intende contrastare il rapido aumento dell'età media delle donne al primo matrimonio e, di conseguenza, alla nascita del primo figlio⁸⁷. Come si evince dagli indicatori presentati dalla Tabella 2, l'età media delle donne che si apprestano a sposarsi e a fare il primo figlio ha subito un significativo ritardo nel giro dei dieci anni presi in esame, passando da 23.6 a 26.3 per il primo matrimonio, e da 24.3 a 26.9 per il primo figlio. Quello che il nuovo emendamento vuole fare è massimizzare il più possibile il numero di donne in coppia nelle età dove sono più fertili.

La non obbligatorietà del controllo delle nascite e la libertà di scelta nei metodi contraccettivi utilizzati, entrambi già introdotti nell'emendamento del 2015, sono ribaditi

⁸⁶ Isabelle ATTANÉ (2022). “China’s new three-child policy: what effects can we expect?”. *Population & Societies*, No. 596. p. 2.

⁸⁷ *Ibid.*

anche nella versione della legge del 2021. Tuttavia, la pianificazione familiare “in conformità con la legge” rimane un obbligo legale attraverso l’articolo 17⁸⁸:

公民有生育的权利，也有依法实行计划生育的义务，夫妻双方在实行计划生育中负有共同的责任。⁸⁹

Per chi segue e rispetta le nuove disposizioni vengono, inoltre, promessi premi e incentivi – la cui natura non è specificata – secondo l’articolo 23:

国家对实行计划生育的夫妻，按照规定给予奖励。⁹⁰

Infine, rimane in vigore il divieto di effettuare ecografie e aborti finalizzati alla selezione del sesso del nascituro, per cercare di riequilibrare e riportare il rapporto tra i sessi alla nascita ad un livello normale, evitando l’eliminazione dei feti di sesso femminile. Difatti, facendo riferimento di nuovo alla Figura 21 riportata sopra, è possibile vedere come tale rapporto, nonostante sia diminuito, sia ancora fortemente squilibrato con 111,3 maschi per 100 femmine alla nascita nel 2020 (105 è il valore considerato adeguato)⁹¹.

Per cercare di riportare questo equilibrio l’articolo 39 ribadisce che:

严禁利用超声技术和其他技术手段进行非医学需要的胎儿性别鉴定；严禁非医学需要的选择性别的人工终止妊娠。⁹²

⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁹ “I cittadini hanno il diritto di avere figli e l’obbligo di praticare la pianificazione familiare in conformità con la legge, ed entrambi i coniugi hanno una responsabilità congiunta nella pratica della pianificazione familiare” Art. 17, *Zhonghua renmin gongheguo renkou yu jihua shengyu fa* (Legge sulla Popolazione e sulla pianificazione familiare della Repubblica Popolare Cinese), 2021.

⁹⁰ “Lo Stato offre incentivi alle coppie che praticano la pianificazione familiare in conformità con i regolamenti” Art. 23, *Zhonghua renmin gongheguo renkou yu jihua shengyu fa* (Legge sulla Popolazione e sulla pianificazione familiare della Repubblica Popolare Cinese), 2021.

⁹¹ Isabelle ATTANÉ (2022). “China’s new three-child policy: what effects can we expect?”. *Population & Societies*, No. 596. p. 2.

⁹² “È severamente vietato l’uso della tecnologia a ultrasuoni e di altri mezzi tecnici per identificare il sesso del feto a fini non medici; è severamente vietato l’uso dell’interruzione artificiale della gravidanza selettiva per sesso a fini non medici.” Art. 39, *Zhonghua renmin gongheguo renkou yu jihua shengyu fa* (Legge sulla Popolazione e sulla pianificazione familiare della Repubblica Popolare Cinese), 2021.

Infine, una nuova misura introdotta dalla modifica del 2021 mira a migliorare la gestione dell'infertilità tramite l'articolo 37

医疗卫生机构应当针对育龄人群开展优生优育知识宣传教育，对育龄妇女开展围孕期、孕产期保健服务，承担计划生育、优生优育、生殖保健的咨询、指导和技术服务，规范开展不孕不育症诊疗。⁹³

L'accelerazione del fenomeno dell' infertilità, che viene regolarmente citata come causa del basso tasso di fertilità, è diventata una delle principali preoccupazioni del governo cinese.

Le cause del basso tasso di natalità, però, andrebbero ricercate anche in altri fattori che incidono in maniera addirittura più significativa nelle decisioni delle persone in età fertile, soprattutto di sesso femminile. Questi fattori solitamente hanno un unico punto focale: l'equilibrio fra il lavoro e la famiglia.

3.1.2.2 *Facilitare il bilanciamento fra lavoro e famiglia*

La disuguaglianza nella distribuzione dei compiti tra uomini e donne all'interno della famiglia e la discriminazione delle donne sul posto di lavoro che abitualmente ne consegue sono fra le cause principali della bassa natalità all'interno della Repubblica Popolare Cinese. Per questo motivo, al centro dell'emendamento del 2021 hanno trovato spazio anche le questioni che riguardano l'uguaglianza di genere, l'equilibrio fra lavoro e vita privata e una migliore protezione delle donne in ambito lavorativo.

L'articolo 25 della legge in esame, che nel 2001 affermava testualmente che “i cittadini che ritardano il matrimonio e la nascita dei figli possono avere diritto a congedi nuziali e di

⁹³ “Le istituzioni mediche e sanitarie devono svolgere attività di pubblicità ed educazione sulla conoscenza dell'eugenetica per le persone in età fertile, svolgere servizi perinatali per le donne in età fertile, attività di consulenza, servizi di orientamento per la pianificazione familiare e assistenza alla salute riproduttiva, e standardizzare la diagnosi e il trattamento della sterilità.” Art. 37, *Zhonghua renmin gongheguo renkou yu jihua shengyu fa* (Legge sulla Popolazione e sulla pianificazione familiare della Repubblica Popolare Cinese), 2021.

maternità più lunghi”, è stato modificato nel 2015 affermando che tutte le donne che rispettano le nuove disposizioni hanno diritto a questa estensione

符合法律、法规规定生育子女的夫妻，可以获得延长生育假的奖励或者其他福利待遇。国家支持有条件的地方设立父母育儿假。

94

e tale modifica è stata ribadita anche con l’emendamento del 2021.

Non solo, l’articolo 25 come da ultimo modificato, si spinge oltre con l’implementazione di un nuovo congedo parentale, volto a incoraggiare il coinvolgimento dei padri nella cura dei figli fin dalla giovane età.

Altra preoccupazione del governo cinese è quella di limitare l’impatto del parto sulle opportunità di lavoro, sul salario e sulla carriera delle donne.

L’attenzione si concentra, si conseguenza, sulla lotta alla discriminazione delle donne al momento dell’assunzione, sulla garanzia della parità di retribuzione a parità di lavoro e sulla prevenzione di licenziamenti ingiusti dopo il congedo di maternità. Due aspetti della legge sono stati pertanto rafforzati dall’emendamento a tal fine:

- in primo luogo la protezione delle donne incinte e delle madri nel mercato del lavoro;
- in secondo luogo, lo sviluppo di servizi di assistenza all’infanzia sia all’interno delle comunità locali che nelle aziende.

Per quanto riguarda il primo punto, l’articolo 26 dell’emendamento del 2021 ribadisce che

妇女怀孕、生育和哺乳期间，按照国家有关规定享受特殊劳动保护并可以获得帮助和补偿。国家保障妇女就业合法权益，为因生育影响就业的妇女提供就业服务。公民实行计划生育手术，享受国家规定的休假。⁹⁵

⁹⁴ “Alle coppie che hanno figli, in conformità alle leggi e ai regolamenti, possono essere concessi incentivi o altri benefici per prolungare il congedo di maternità. Lo Staro sostiene l’istituzione di un congedo parentale per la cura dei bambini nei luoghi che sono in grado di farlo” Art. 37, *Zhonghua renmin gongheguo renkou yu jihua shengyu fa* Legge sulla Popolazione e sulla pianificazione familiare della Repubblica Popolare Cinese, 2021.

⁹⁵ “Durante la gravidanza, il parto e l’allattamento, le donne godono di una speciale tutela nel lavoro e possono ricevere assistenza e risarcimento in conformità alle normative statali pertinenti. Lo Stato garantisce i diritti e gli interessi legittimi delle donne nel mondo del lavoro e fornisce servizi di

Mentre il secondo aspetto lo ritroviamo nell'articolo 28, in particolare nel primo comma dove viene riportato che

县级以上各级人民政府综合采取规划、土地、住房、财政、金融、人才等措施，推动建立普惠托育服务体系，提高婴幼儿家庭获得服务的可及性和公平性。[...] ⁹⁶

Sia per quanto riguarda i congedi parentali che i servizi di cura all'infanzia abbiamo delle disposizioni abbastanza generiche e lasciate in mano ai singoli governi locali, ma che, se implementati a dovere, possono fare la differenza. Insieme a queste misure anche le aziende sono tenute ad adattare le condizioni di lavoro dei dipendenti con orari più flessibili, congedi ecc. per consentire loro di mantenere un sano equilibrio tra le due sfere cardine della loro vita: lavoro e famiglia.

3.1.3 *La reazione dell'opinione pubblica*

Quando è stato annunciato l'emendamento che consente alle coppie di avere fino a tre figli, non si sono fatti attendere commenti fra l'opinione pubblica cinese, per lo più negativi o di disinteresse verso le possibilità di avere un terzo figlio.

Infatti, sebbene le società stiano invecchiando in tutto il mondo, le sfide per risollevare la natalità nella Repubblica Popolare Cinese possono risultare più ardue a causa del numero di persone coinvolte, che si attesta attorno a circa il 20% della popolazione mondiale, del loro livello di reddito relativamente basso e della fase di sviluppo economico del paese. Insieme al controllo stringente delle nascite introdotto con la politica del figlio unico alla fine degli

collocamento alle donne il cui lavoro è influenzato dal parto. I cittadini che praticano procedure di pianificazione familiare hanno diritto al congedo come prescritto dallo Stato.” Art. 26, *Zhonghua renmin gongheguo renkou yu jihua shengyu fa* Legge sulla Popolazione e sulla pianificazione familiare della Repubblica Popolare Cinese, 2021.

⁹⁶“I governi popolari a livello di contea e al di sopra di essa adottino in modo completo misure di pianificazione, territorio, alloggi, finanza e talenti per promuovere l'istituzione di un sistema inclusivo di servizi di assistenza all'infanzia e migliorare l'accessibilità e l'equità dei servizi per le famiglie con neonati e bambini piccoli. Art. 26, *Zhonghua renmin gongheguo renkou yu jihua shengyu fa* Legge sulla Popolazione e sulla pianificazione familiare della Repubblica Popolare Cinese, 2021.

anni '70, la società cinese ha sperimentato anche un miglioramento del tenore di vita che, di conseguenza, ha aumentato l'aspettativa di vita⁹⁷.

Al giorno d'oggi, a quattro decenni dalla politica della *One-child Policy*, la società cinese si trova nella fase in cui la prima generazione di bambini nati sotto la politica del figlio unico ha avuto figli a sua volta, trovandosi sulle loro spalle la responsabilità di dover sostenere potenzialmente anche due genitori che invecchiano e quattro nonni, tutto ciò senza poter usufruire dell'aiuto che avrebbe dato loro un fratello o una sorella⁹⁸.

Già al primo emendamento del 2015 - che aveva introdotto la politica nazionale che permetteva alle coppie di avere due figli -, poche coppie (attorno al 5% o il 6%) avevano risposto positivamente optando per un secondo figlio, dal momento che la maggior parte delle famiglie si è ritrovata a fare i conti non solo con l'inadeguata assistenza all'infanzia gestita dallo stato, ma anche con il significativo aumento del costo della vita nelle grandi città come Pechino e Shanghai.

Con queste premesse, l'acceso dibattito pubblico che la nuova politica dei tre figli ha suscitato tra i cittadini cinesi e i vari esperti, studiosi ed economisti è stato inevitabile. Specialmente online sui vari *social media*, la notizia è stata accolta con risentimento ed acredine, essendo stata infatti vista come l'ennesimo tentativo da parte dello Stato di manipolare le decisioni dei cittadini su una questione che dovrebbe essere e rimanere privata.

Specialmente le donne hanno espresso la loro preoccupazione su come la nuova iniziativa politica avrebbe influenzato il loro lavoro e la loro vita familiare, dato che l'assistenza all'infanzia è ancora considerata una prerogativa prettamente femminile e non è adeguatamente agevolata dallo Stato.

Alcune donne intervistate da Jieyu Liu - lettrice di Sociologia della Cina e vicedirettrice del *China Institute* presso la *SOAS University* di Londra – durante il suo studio quinquennale sulla vita familiare cinese, hanno riconosciuto che la riluttanza dei loro datori di lavoro a sostenere i costi delle loro decisioni “riproduttive” rendeva difficile prendere in considerazione la possibilità di avere più figli⁹⁹. Quindi, a meno che la discriminazione di genere nel mercato del lavoro non venga affrontata sistematicamente, la scelta di avere tre

⁹⁷ Jieyu LIU (2021). “China’s three-child policy is unlikely to be welcomed by working women” *The Conversation*: <https://theconversation.com/chinas-three-child-policy-is-unlikely-to-be-welcomed-by-working-women-162047>

⁹⁸ *Ibid.*

⁹⁹ *Ibid.*

figli sarà ponderata in base all'effetto negativo che quest'ultima avrà sulla traiettoria occupazionale delle donne.

L'agenzia di stampa britannica *Reuters*, oltre alle opinioni dei cittadini, ha raccolto anche alcuni pensieri e dichiarazioni di economisti e sociologi che hanno commentato l'emendamento e l'introduzione della politica dei tre figli. L'economista Zhang Zhiwei ha affermato che

L'impatto immediato sarà probabilmente positivo ma modesto a livello macro. L'impatto a lungo termine dipende dalla capacità del governo di ridurre i costi per la crescita dei figli, in particolare l'istruzione e l'alloggio.¹⁰⁰

Mentre il sociologo Yifei Li, assistente alla NYU di Shanghai, ha affermato che

Sento che la proposta non riesce a riconoscere le cause che stanno alla base del calo della fertilità [...] Le persone non sono trattenute dal limite dei due figli, ma dai costi incredibilmente alti che comporta crescerli nella Cina di oggi [...] Una politica efficace avrebbe dovuto fornire più supporto sociale e benessere [...] Le sfide sono così sfaccettate da richiedere azioni attentamente coordinate in più aree politiche per ricostruire la fiducia delle persone nel futuro. Semplicemente non è saggio aspettarsi che i cittadini rispondano ai cambiamenti politici in modo così robotico.¹⁰¹

E ancora Zhang Xinyu, madre di un bambino piccolo, ha reagito alla notizia così

Sono principalmente le madri ad avere la responsabilità di crescere i bambini nella maggior parte dei casi, e questa società non ha fornito un adeguato sostegno alle donne. Quindi, se gli uomini potessero fare di più per crescere i propri figli, o se le famiglie potessero dare più considerazione alle donne che hanno appena avuto figli, molte di loro

¹⁰⁰ (2021) "Reaction to China's new three-child policy" *Reuters*:
<https://www.reuters.com/world/china/reactions-chinas-new-three-child-policy-2021-05-31/>

¹⁰¹ *Ibid.*

sarebbero in grado di avere un secondo figlio [...] Ma pensando al quadro generale, realisticamente, non voglio avere un secondo figlio, e pensare ad un terzo è ancora più impossibile.¹⁰²

Queste riportate qui sopra sono solo tre dichiarazioni fra tutte quelle riportate da *Reuters*, ma sono abbastanza per capire che c'è una generale sfiducia nei confronti delle politiche demografiche adottate dal governo cinese. All'interno dell'emendamento del 2021, si parla di misure di protezione sociale per le donne che hanno figli, di congedi parentali e maggiori servizi di assistenza all'infanzia, ma le disposizioni sono ancora molto generiche.

Tuttavia, sebbene l'implementazione della *Three-child policy* sia abbastanza recente, sono evidenti i primi sforzi concreti nell'attuazione di nuovi congedi parentali che vedremo nel prossimo paragrafo.

3.2 PROMUOVERE UN MIGLIOR EQUILIBRIO FRA LAVORO E FAMIGLIA: I CONGEDI PARENTALI

Alla luce di quanto analizzato nei paragrafi precedenti, è chiaro che sulla Repubblica Popolare Cinese grava il compito di creare una rete di politiche sociali che vanno oltre la semplice concessione alle coppie di avere fino a tre figli se si vuole realmente invertire il *trend* demografico.

È appurato che la fertilità femminile rappresenti ancora un problema che porta pregiudizi all'interno del mercato del lavoro e, soprattutto, nelle decisioni di assunzione delle aziende. La cosiddetta 'penalizzazione della maternità', che si riferisce al costo della maternità e della cura dei figli, si traduce il più delle volte in una disuguaglianza di genere sia nella ricerca di lavoro che nei tassi di retribuzione. Le donne sono quindi discriminate in tutto il mondo in termini di fertilità, ma in particolar modo nei paesi in via di sviluppo come la Cina: delle 65.956 donne che hanno risposto al "Rapporto dell'indagine 2020 sulla condizione delle donne cinesi sul posto di lavoro", il 58% è stato interpellato sul proprio stato civile e di gravidanza al momento della domanda di lavoro, il 27% ha dovuto affrontare

¹⁰² *Ibid.*

restrizioni dovute al proprio sesso e il 64% ritiene che “il parto sia un peso ineludibile per le donne” sul posto di lavoro¹⁰³.

Per far sì che il tasso di natalità della Repubblica Popolare Cinese cresca, è, pertanto, necessario che le donne possano sentirsi sicure nell'affrontare la gravidanza e il parto, senza preoccuparsi degli effetti negativi sulla propria carriera lavorativa. Per fare ciò è necessario che il governo cominci ad attuare delle politiche che coinvolgano non solo le madri, ma anche i padri dei bambini, in modo che anche questi ultimi possano prendersi le proprie responsabilità familiari che, a causa della poca flessibilità all'interno del mercato del lavoro, molte volte non sono in grado di assumere.

Un ottimo strumento per far sì che il mercato del lavoro dia la possibilità ai padri di avere le stesse responsabilità delle madri è il congedo di parentale e di paternità.

3.2.1 *Il congedo per la cura dei figli*

Il congedo per la cura dei figli si riferisce ad un periodo di congedo retribuito o non concesso ai dipendenti per la cura dei propri figli al di sotto di una determinata età.

Sebbene questa politica di welfare esista in molti paesi del mondo da ormai diversi anni, il congedo per l'infanzia è una politica nuova in Cina, introdotta proprio dall'emendamento della *Population and Family Planning Law* del 2021 come parte di uno sforzo concreto per affrontare il sempre maggiore declino demografico e aumentare il parto.

Già dal 2019, il Consiglio di Stato aveva pubblicato le “Linee guida sul miglioramento dei servizi di assistenza per neonati e bambini di età inferiore ai tre anni”, incoraggiando i governi locali ad implementare i congedi parentali per l'assistenza all'infanzia all'interno delle proprie giurisdizioni¹⁰⁴.

Nelle Linee guida viene, infatti, riportato che

¹⁰³ Xun LI, Dan WEN, Lin YE, Jiang YU (2022). “Does China’s fertility policy induce employment discrimination against women? Evidence from a nationwide correspondence experiment”. *Research Square*, p. 2.

¹⁰⁴ Qian ZHOU (2022). “Childcare Leave in China”. *China Briefing*: <https://www.china-briefing.com/news/childcare-leave-in-china-regularly-updated/>

[...]鼓励地方政府探索试行与婴幼儿照护服务配套衔接的育儿假、产休假。创新服务管理方式，提升服务效能水平，为开展婴幼儿照护服务创造有利条件、提供便捷服务。[...]¹⁰⁵

L'obiettivo di tutto ciò era quello di fornire un maggiore sostegno ai servizi di assistenza all'infanzia a domicilio.

Nel periodo successivo, diverse sono state le regioni che hanno iniziato ad esplorare l'attuazione del congedo per la cura dei figli, tra cui la città di Xianing nella provincia di Hubei, Dalian nella provincia di Liaoning e le province di Guangdong, Fujian e Ningxia¹⁰⁶. A quel tempo, tuttavia, i datori di lavoro erano solo incoraggiati a concedere ai dipendenti un congedo per l'assistenza all'infanzia ma non erano obbligati a farlo.

Con l'implementazione della *Three-child Policy* nel maggio 2021 e l'emendamento della *Population and Family Planning Law* nell'agosto dello stesso anno, si prevede che lo Stato sostenga l'istituzione di un congedo per l'assistenza all'infanzia ove le condizioni lo consentano. Questo è stato inteso come un indicatore più forte e di livello superiore della determinazione della Repubblica Popolare Cinese a migliorare il proprio sistema di assistenza all'infanzia e ad attuare la politica che prevede il congedo per la cura dei figli¹⁰⁷.

Nei mesi che si sono susseguiti all'emendamento e all'introduzione della politica dei tre figli, si è assistito a gradualità politiche locali che hanno cominciato a prendere forma man mano che sempre più province hanno modificato i propri regolamenti di pianificazione familiare e demografici, stabilendo ufficialmente che entrambi i genitori che hanno legalmente un figlio hanno diritto a un certo numero di permessi retribuiti all'anno per la cura dei figli, fino al raggiungimento di una certa età¹⁰⁸. Questo significa (ed è importante notare) che, in queste regioni, il congedo retribuito per la cura dei figli e l'assistenza all'infanzia è diventato

¹⁰⁵ “[...] I governi locali sono incoraggiati a valutare l'introduzione di congedi parentali e di maternità per integrare i servizi di assistenza ai neonati e ai bambini su base sperimentale. Innovare la gestione dei servizi e migliorarne l'efficacia per creare condizioni favorevoli e fornire servizi convenienti di assistenza ai neonati e ai bambini” 国务院办公厅关于促进3岁以下婴幼儿照护服务发展的指导意见 (Pareri guida dell'Ufficio generale del Consiglio di Stato sulla promozione dello sviluppo dei servizi di assistenza ai neonati e ai bambini di età inferiore ai 3 anni), 2019.

¹⁰⁶ Qian ZHOU (2022). “Childcare Leave in China”. *China Briefing*: <https://www.china-briefing.com/news/childcare-leave-in-china-regularly-updated/>

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ *Ibid.*

un diritto legittimo dei dipendenti, che deve essere concesso qualora vengano soddisfatti determinati criteri.

È altrettanto importante notare che, tuttavia, non tutte le province hanno reso obbligatorio questo congedo: Jiangsu e Jilin, per esempio, hanno rivisto i propri regolamenti demografici e di pianificazione familiare, ma quelli del Jiangsu prevedono solo che l’attuazione del sistema di congedo per l’infanzia sarà promossa e le misure specifiche saranno formulate dal governo popolare provinciale. Il regolamento di Jilin, invece, prevede solo una “clausola di incoraggiamento” all’istituzione di congedi per l’infanzia qualora le condizioni lo consentano, lasciando di fatto libera scelta d’azione sulla concreta attuazione.

Simile a molti altri congedi relativi ai figli, il congedo per l’assistenza all’infanzia è gestito dai governi locali, perciò per sapere la sua durata è necessario vedere le singole disposizioni di ciascuna provincia. A seguito dell’entrata in vigore del nuovo emendamento, i governi locali hanno cominciato a chiarire, ognuna con i loro tempi, le proprie disposizioni in materia, e, ad oggi, le località che hanno implementato il congedo sono le seguenti:

Tabella 3: Durata congedo per la cura dei figli

PROVINCIA	CONGEDO PER LA CURA DEI FIGLI	DATA EFFETTIVA
Anhui	10 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 6 anni d’età	1 gennaio 2022
Chongqing (municipalità)	5-10 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 6 anni d’età oppure un genitore usufruisce del congedo per la cura dei figli fino al compimento di un anno di età del bambino, dopo la scadenza del congedo di maternità o di paternità (previa approvazione del datore di lavoro)	25 novembre 2021
Pechino (municipalità)	5 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	26 novembre 2021
Fujian	10 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	30 marzo 2022
Gansu	15 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	26 novembre 2021
Guangdong	10 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	1 dicembre 2021
Guangxi (regione autonoma)	10 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	24 marzo 2022
Guizhou	10 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	1 ottobre 2021
Hainan	10 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	30 dicembre 2021
Hebei	10 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	23 novembre 2021
Heilongjiang	10 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	1 novembre 2021

Henan	10 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	27 novembre 2021
Hubei	10 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	26 novembre 2021
Hunan	10 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	3 dicembre 2021
Mongolia interna	10 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	10 gennaio 2022
Jiangxi	10 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	29 settembre 2021
Jiangsu	10 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	10 febbraio 2022
Liaoning	10 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	26 novembre 2021
Ningxia (regione autonoma)	10 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	30 novembre 2021
Qinghai	15 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	26 novembre 2021
Shaanxi	10 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	25 maggio 2022
Shandong	10 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	Bozza
Shanghai (municipalità)	5 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	25 novembre 2021
Shanxi	15 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	29 settembre 2021
Sichuan	10 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	29 settembre 2021
Tientsin	10 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	29 novembre 2021
Yunnan	10 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età e ulteriori 5 giorni/anno per ciascun genitore se hanno 2 o più figli di età inferiore ai 3 anni	17 gennaio 2022
Zhejiang	10 giorni/anno per ogni genitore fino al compimento dei 3 anni di età	25 novembre 2021

Fonte: Qian ZHOU (2022).

Come possiamo vedere dalla Tabella 3, la maggior parte dei congedi fino ad ora implementati sono di 10 giorni ogni anno fino al compimento dei tre anni d'età del bambino, con l'eccezione di Pechino e Shanghai che concedono 5 giorni e le province dello Shanxi, Qinghai e Gansu 15 giorni. Anhui e Chongqing hanno innalzato a sei il limite massimo di età dei bambini che possono ricevere assistenza dai genitori tramite il congedo.

Le disposizioni di Chongqing risultano essere quelle più flessibili e consentono una delle due opzioni¹⁰⁹:

¹⁰⁹ Qian ZHOU (2022). "Childcare Leave in China". *China Briefing*: <https://www.china-briefing.com/news/childcare-leave-in-china-regularly-updated/>

- dopo la scadenza del congedo di paternità o maternità uno dei due genitori può usufruire del congedo per la cura dei figli fino al compimento di un anno del bambino (previa approvazione del datore di lavoro); oppure
- entrambi i genitori possono usufruire di un congedo che va dai 5 ai 10 giorni per la cura dei figli ogni anno, fino al compimento dei sei anni d'età del bambino.

Anche nello Yunnan troviamo una particolarità rispetto alle altre province, garantendo a coloro che hanno due o più figli di età inferiore ai tre anni ulteriori 5 giorni di congedo in aggiunta ai 10 che già spettano normalmente ad entrambi i genitori.

Se il congedo per la cura dei figli è stato stabilito, i dettagli su come sarà attuato devono ancora essere chiariti dalla maggior parte delle province. Pechino e Shanghai hanno dichiarato che il congedo annuale è calcolato in base alla data di nascita del bambino della coppia: ad esempio, se il bambino è nato il 10 ottobre 2021, il 9 ottobre 2022 segnerà la fine dell'anno in cui i genitori hanno diritto a cinque giorni di congedo.

Inoltre, Shanghai ha chiarito che i giorni di congedo sono calcolati in base al numero di figli del dipendente e che, quindi, ammontano a 10 qualora quest'ultimo abbia due figli, aumentando perciò in modo direttamente proporzionale al crescere della discendenza.

Aspetto rilevante è quello retributivo. La normativa stabilisce infatti che la retribuzione durante il congedo per la cura dei bambini deve essere corrisposta in base alla normale retribuzione, come se il soggetto che ne usufruisce fosse invece in presenza.

Ci sono però ancora una serie di questioni che devono essere chiarite:

- le regole tacciono sul fatto che il congedo per la cura dei figli non utilizzato possa o meno essere utilizzato l'anno successivo, e
- se i cittadini stranieri che lavorano in Cina abbiano o meno diritto al congedo e per i datori di lavoro non ci sono linee guida specifiche e chiare.

In ogni caso, bisogna tenere presente che si sta parlando di misure molto recenti, che pertanto subiranno quasi sicuramente ulteriori modifiche e aggiornamenti che è necessario monitorare nel tempo.

3.2.2 *Il congedo di maternità e paternità*

A seguito dell'emendamento che ha introdotto la possibilità di avere tre figli, i governi locali non solo hanno cominciato ad implementare il congedo per l'assistenza

all'infanzia presentato nel paragrafo precedente, ma hanno adottato anche un'estensione del congedo di maternità e, soprattutto, quello di paternità.

In questo ciclo di revisione delle norme sulla pianificazione familiare, il congedo di maternità è stato ulteriormente esteso di 60 giorni rispetto ai 98 che già erano previsti in precedenza, come ad esempio i casi di Shanghai, Tianjin e Pechino¹¹⁰.

Tuttavia, come per il congedo per la cura dei bambini, anche qui ogni governo locale prende le proprie decisioni e può valutare se essere più flessibile o meno. Alcune località hanno, pertanto, previsto specifiche disposizioni nei regolamenti per la nascita di due o più figli: ad esempio, l'Hebei prevede che il congedo di maternità sia esteso di 90 giorni per la nascita di un terzo figlio o più, il Zhejiang ha chiarito che sia esteso di 60 giorni per le donne che hanno un figlio e di 90 giorni per quelle che ne hanno due o tre figli¹¹¹.

Una delle novità più importanti, però, è la maggiore attenzione che si pone sul congedo di paternità, un'importante passo avanti per riuscire ad alleggerire il peso che grava sulle donne nei mesi della gravidanza e quelli immediatamente successivi, e per equilibrare il conflitto che ancora persiste nella società cinese fra lavoro e famiglia. Shanghai ha stabilito che l'uomo può godere di 10 giorni di congedo di paternità, mentre Pechino ne prevede 15¹¹². In linea generale i congedi di paternità che si stanno implementando nella maggior parte delle province cinesi oscillano dai 10 fino ad arrivare ad un massimo di 30 giorni, con 15 giorni che sono lo standard nella maggior parte delle province e aree della Repubblica Popolare Cinese¹¹³.

Nei casi in cui è previsto il congedo di paternità, i padri che ne usufruiscono ricevono l'intera retribuzione. A poterne giovare, sono tutti i dipendenti maschi che hanno figli nel rispetto delle politiche di fertilità promosse dal governo cinese¹¹⁴.

¹¹⁰ 25 省《人口与计划生育条例》新规 推出哪些生育假期与补贴新政策? “Quali sono le nuove politiche in materia di congedo e sussidi di maternità introdotte dalle nuove norme del “Regolamento sulla popolazione e la pianificazione familiare” in 25 province?”. 国务院妇女儿童工作委员会 Comitato di lavoro nazionale del Consiglio di Stato per l'infanzia e le donne.

¹¹¹ *Ibid.*

¹¹² *Ibid.*

¹¹³ Fan WU (2022). “China country note”, in A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotic, G. Kaufman, P. Moss (a cura di). *International Review of Leave Policies and Research*. Disponibile su: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/ p. 180.

¹¹⁴ *Ibid.*

Nella tabella che segue si riassumono alcune modifiche attuate in diverse province e località a seguito dell'emendamento del 2021:

Tabella 4: Congedo di maternità e paternità in alcune province cinesi.

PROVINCIA	CONGEDO DI MATERNITÀ	CONGEDO DI PATERNITÀ
Pechino	98+60 giorni, prorogabili ulteriormente di 1-3 mesi previa approvazione del datore di lavoro	15 giorni (più l'eventuale congedo per parto di cui si avvale il marito anziché la moglie, qualora quest'ultima rinunci volontariamente alla maternità estesa)
Shanghai	98+60 giorni	10 giorni
Guangdong	98+80 giorni	15 giorni
Zhejiang	98+60 giorni per il primo figlio/ 98+90 giorni per il secondo e il terzo figlio	15 giorni
Jiangsu	98+ non meno di 30 giorni	15 giorni
Tientsin	98+60 giorni	15 giorni
Sichuan	98+60 giorni	20 giorni
Chongqing	98+80 giorni	20 giorni
Liaoning	98+60 giorni	20 giorni

Fonte: Johnny CHOI, Xu ZHOU (2022); K. Lesli LIGORNER (2021).

Anche in questo caso, come per il congedo per l'assistenza all'infanzia analizzato in precedenza, la maternità e la paternità sono soggetti a cambiamenti molto recenti e vanno monitorati nel tempo. Tuttavia nella Tabella 4, sebbene vengano riportati dei passi avanti che i governi locali hanno intrapreso a seguito dell'introduzione della politica dei tre figli, risulta abbastanza chiaro lo squilibrio dei giorni di congedo concessi alle donne rispetto a quelli concessi agli uomini.

È chiaro che un congedo più lungo viene dato alle donne per permettere loro di riprendersi dallo stress e dai limiti fisiologici che il parto comporta, ma è altrettanto importante sottolineare che questo squilibrio rappresenta una delle principali cause di discriminazione delle donne all'interno del mercato del lavoro.

Ancora oggi gli uomini sono portati a dare la priorità quasi assoluta al lavoro rispetto alla famiglia a causa degli stereotipi sociali che vedono in quest'ultimo la figura che si occupa del lavoro all'interno del nucleo familiare. Questi stereotipi sono confermati anche dalle politiche che, come nel caso specifico dei congedi, non riconoscono agli uomini le pari

responsabilità familiari che invece vengono affidate alle donne. Questo non solo comporta un'ingiustizia per gli uomini che molto spesso sono costretti a perdersi dei momenti e delle esperienze chiave della loro vita privata, tanto per loro quanto per il bambino, ma la loro mancata partecipazione all'interno della famiglia si riversa in maniera negativa sulla carriera delle donne.

Difatti, la c.d. 'pena della maternità' punisce le donne con una minore partecipazione alla forza lavoro o con un impiego di livello solitamente più basso rispetto alla loro formazione. Infatti, sebbene l'educazione femminile sia di alto livello e molto spesso le donne raggiungano risultati accademici migliori rispetto ai maschi, nella maggior parte dei paesi gli uomini continuano a ricoprire la maggioranza delle posizioni di dirigenza. Questo è un fattore che può essere causato dalla paura dei datori di lavoro di affidare alle donne lavori considerati prioritari e di maggior rilievo anche perché temono che la maternità e la famiglia rappresentino per loro una 'distrazione' dalle incombenze e dagli obblighi lavorativi.

CONCLUSIONE

In ultima analisi, partendo dal presupposto che il filo conduttore di quanto finora esposto è il dividersi della figura femminile fra la realizzazione lavorativa e le aspettative sociali, secondo le quali rappresenta il fulcro del lavoro domestico e di cura all'interno della famiglia, *le donne possono reggere molto più della metà del cielo.*

La situazione attuale nella Repubblica Popolare Cinese è caratterizzata da problematiche che necessitano di una pronta e rapida soluzione, che però non possono essere affrontate disgiuntamente dal momento che sono così sfaccettate da richiedere interventi coordinati in più ambiti politici.

Per chiarire meglio quanto ora affermato, facendo un'analisi a ritroso degli argomenti trattati nei capitoli dell'elaborato, sappiamo che la Repubblica Popolare Cinese si ritrova, ad oggi, a dover gestire il rapido invecchiamento della popolazione che sta portando alla luce le enormi lacune del sistema di welfare cinese e le conseguenze di una ridotta spesa pubblica per l'implementazione di servizi assistenziali accessibili. Difatti, dai dati analizzati nel secondo capitolo abbiamo visto come il lavoro di cura non retribuito svolto dalle donne, rappresenti il principale contributo al sistema assistenziale cinese.

Tutto ciò prende le proprie mosse da un *background* culturale dove il concetto di genere tradizionale è ancora profondamente radicato, sebbene il governo cinese promuova e sostenga da tempo l'uguaglianza di genere in tutte le sue declinazioni: le donne subiscono il carico degli oneri domestici e di cura all'interno del nucleo familiare per far fronte alla mancanza di servizi di assistenza adeguati e di politiche di protezione delle figure femminili all'interno del mercato del lavoro.

È così che l'assistenza non retribuita diventa uno dei principali ostacoli alla partecipazione femminile alla forza lavoro. Più specificatamente, nel secondo capitolo si è analizzato l'impatto che la maternità – e la conseguente cura dei figli che ne deriva - ha sulle carriere professionali delle donne, esaminando le differenze fra le lavoratrici che ricevono supporto dai nonni e quelle che, invece, non ne usufruiscono. Ovviamente la disparità fra queste due categorie è significativa, a conferma del fatto che l'assistenza all'infanzia (in questo caso specifico), non viene garantita dallo Stato, ma viene gestita all'interno delle relazioni familiari.

Pertanto, però, sorge legittima una domanda: per quanto tempo questo assetto sociale può persistere? Già negli ultimi anni, alcune problematiche si sono manifestate e stanno costringendo il governo a ripensare al proprio sistema di welfare. L'invecchiamento della

popolazione cinese è sì stato accelerato da anni di imposizione della politica del figlio unico, ma dietro di esso si celano altre cause per le quali il tasso di natalità è sempre più in declino e le giovani coppie non se la sentono di fare figli.

Difatti, l'alto costo che comporta crescere figli e il sempre maggior desiderio da parte dei giovani di trovare una realizzazione individuale e lavorativa, li porta a studiare più a lungo e, soprattutto per le donne, a rinunciare ad avere dei figli per paura delle conseguenze che la maternità potrebbe avere sulla propria carriera professionale.

Ed è proprio con questi presupposti che all'interno dell'emendamento della legge che regola la pianificazione familiare e che ha introdotto la *Three-child Policy*, hanno trovato spazio misure volte a cercare un miglior equilibrio fra lavoro e famiglia. Fra queste, rilevano i congedi parentali per la cura dei figli spettanti sia alle madri che ai padri, che rappresentano un primo passo per un maggiore coinvolgimento degli uomini nelle responsabilità familiari. Sforzi concreti nell'attuazione di questi congedi a livello locale sono già visibili, ma nonostante sia un primo *step* positivo, trattandosi di misure recenti, dovranno superare il vaglio della concreta applicazione e, sicuramente, possiamo dire fin da ora che da sole, non sono e non saranno sufficienti per alleviare il conflitto lavoro-famiglia.

Anche il congedo di maternità e quello di paternità presentano ancora uno squilibrio troppo grande dal punto di vista della durata in favore della parte femminile. Questo è un altro fattore che può continuare ad essere motivo di discriminazione delle donne all'interno del mercato del lavoro causando la c.d. "penalizzazione della maternità".

Perciò, quali soluzioni possiamo aspettarci nel breve e nel lungo periodo?

Sebbene la graduale implementazione dei congedi parentali rappresenti un'ottima misura a sostegno dei genitori e che permette alle donne di non avere la completa responsabilità di cura dei figli a gravare solo sulle loro spalle, la discriminazione attuata nei loro confronti non può essere risolta con la semplice apposizione di leggi che colpiscono e costringono il datore di lavoro ad un *facere* o ad un *pati*. Questo perché - prendendo come esempio i congedi di maternità e paternità - non è ancora presente una parità di durata fra i due, perciò se le misure di conciliazione ricadono solo sul datore di lavoro, c'è il rischio che quest'ultimo continui ad avere una preferenza di genere al momento dell'assunzione di un nuovo dipendente. Perciò, una concreta soluzione si basa sul fatto di affiancare a queste misure una seria implementazione di sistemi di assistenza, specialmente rivolto a bambini in età prescolare e ad anziani, accessibili a tutti, con l'aumento dei posti in strutture apposite come possono essere asili nido e case di cura.

BIBLIOGRAFIA

- 25 sheng “renkou yu jihua shengyu tiaoli” xin gui tuichu naxie shengyu jiaqi yu butie xin zhengce? 25 省《人口与计划生育条例》新规 推出哪些生育假期与补贴新政策? (Quali sono le nuove politiche in materia di congedo e sussidi di maternità introdotte dalle nuove norme del “Regolamento sulla popolazione e la pianificazione familiare” in 25 province?). 国务院妇女儿童工作委员会 (Comitato di lavoro nazionale del Consiglio di Stato per l’infanzia e le donne). 21/03/2022.
- ADDATIL., CATTANEO U., ESQUIVEL V., VALARINO I. (2018). “Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work”. International Labour Office: Genève, Switzerland.
- ASADULLAH M. N., ZAKI W. (2019). “Female Seclusion from Paid Work: A Social Norm or Cultural Preference?” *ECARES Working Paper*, Université Libre de Bruxelles.
- ATTANÉ I. (2012). “Being a woman in China today: A demography of gender”. *China Perspectives*.
- ATTANÉ I. (2022). “China’s new three-child policy: what effects can we expect?”. *Population & Societies*, No. 596.
- BERIK G., DONG X., SUMMERFIELD G. (2007). “China’s Transition and Feminist Economics”. *Feminist Economics*, 13:3-4, 1-33.
- BESAMUSCA J., TIJDENS K., KEUNE M., STEINMETZ S. (2015). “Working Women Worldwide. Age Effects in Female Labor Force Participation in 117 Countries.” *World Development* 74: 123–41.
- BRUSSEVICH M., DABLA-NORRIS E., AND LI B. G. (2021). “China’s Rebalancing and Gender Inequality” *IMF Working Paper*.
- BRUSSEVICH M., DABLA-NORRIS E., LI B. G. (2021). “Rebalancing and Gender Inequality”. *IMF Working Paper*.
- BURNETT J. (2010). Women's employment rights in China: Creating harmony for women in the workplace. *Indiana Journal of Global Legal Studies*, 17(2), 13–45.
- Catalyst (2020). “Women in the Workforce: China”. Catalyst, 04/2020: <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-china>
- CHEN Hui 陈辉 (2011). “Dushi nuxing, shifou yinggai huijia”, “都市女性，是否应该回家”，(Le donne urbane dovrebbero tornare a casa?). 北京晨报 *Beijing Chenbao* <https://news.ifeng.com/c/7fZRiT049Bz>
- CHEN X., SUQIN G. (2018). “Social Norms and Female Labor Force Participation in Urban China.” *Journal of Comparative Economics* 46(4): 966–87.
- CHENG Fucai 程福财(2012). “Jiating, guojia yu ertong fuli gongji”, 家庭、国家与儿童福利供给 (Famiglia, Stato e assistenza all’infanzia). 青年研究 (Studi sulla gioventù), 1.

- CHI W., BO L. (2014). "Trends in China's Gender Employment and Pay Gap: Estimating Gender Pay Gaps with Employment Selection." *Journal of Comparative Economics* 42(3): 708–25.
- China Daily (2019). "85% People Say Work-life Balance Difficult for Working Mothers," *China Daily*, 14/07/2019: <http://www.chinadaily.com.cn/a/201907/14/WS5d2adab3a3105895c2e7d521.html>
- CHOI J. (2022). "Multiple Provinces and Cities in China Implement New Changes to Parental Leave". *Lexology*: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=5ff82fbd-7ae8-4630-b0eb-4bbe2e3f2aa1>.
- COLARIZI A. (2022). "Cina: Non solo per i diritti delle donne". *China Files*: <https://www.china-files.com/cina-non-solo-per-i-diritti-delle-donne/>
- CONNELLY R., DONG X., JACOBSEN J., ZHAO Y. (2018). "The Care Economy in Post-Reform China: Feminist Research on Unpaid and Paid Work and Well-Being". *Feminist Economics*, 24:(2): 1-30, DOI: 10.1080/13545701.2018.1441534
- COOK S., DONG X. (2011). "Harsh Choices: Chinese Women's Paid Work and Unpaid Care Responsibilities under Economic Reform", *Development and Change* 42(4): 947–965. International Institute of Social Studies. Published by Blackwell Publishing.
- DASGUPTA S., MATSUMOTO M., XIA C., (2015), "Women in the labour market in China", *ILO Working Papers*, International Labour Organization.
- DE SILVA DE ALWIS R. (2010). "Opportunities and Challenges for Gender-Based Legal Reform in China" (2010). Faculty Scholarship, Paper 1708. http://scholarship.law.upenn.edu/faculty_scholarship/1708
- DENG Suo 邓锁 (2016). "Cong jiating buchang dao shehui zhaogu: ertong fuli zhengce de fa zhan lujing fenxi", 从家庭补偿到社会照顾：儿童福利政策的发展路径分析 (Dal risarcimento familiare all'assistenza sociale; un'analisi del percorso di sviluppo delle politiche di welfare per i bambini). *社会建设 (Costruzione sociale)* 2.
- DONG X., AN X. (2014). "Gender patterns and value of unpaid care work: Findings from China's first large-scale time use survey". *Review of Income and Wealth*.
- Du F., Dong X. (2010). "Women's Employment and Child Care Choices in Urban China during the Economic Transition". *The Journal of World Economy*.
- FADANELLI J. (2022). "China's Demographic Trends in the Context of Economic Competition". *CSIS Centre for Strategic & International Studies*: <https://www.csis.org/blogs/new-perspectives-asia/chinas-demographic-trends-context-economic-competition-%E2%80%AF>.
- FEINIAN C., SHORT S. E., ENTWISLE B. (2000). "The Impact of Grandparental Proximity on Maternal Childcare in China." *Population Research and Policy Review*, vol. 19 (6).

- FIEDLER A. (2020). “Women and the Future of Care Work in Asia”. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).
- GAO F., LI X. (2021). “From One to Three: China’s Motherhood Dilemma and Obstacle to Gender Equality”. *Women* 1, 252-266.
- GIGLER C. (2022). “Population and Family Planning Law- New Regulations for more leave entitlement in China”. *Rödl & Partner*: <https://www.roedl.com/insights/china-special-leave-maternity-parental-paternity-nursing-family-planning>.
- Global Times (2021). “China will amend the Population and Family Planning Law and improve supporting measures for the Third-Child Policy”. *Global Times*: <https://www.globaltimes.cn/page/202107/1229812.shtml>
- Global times (2022). “China's first law on family education instructs parents to become responsible guardians” *Global times*, 01/2022: <https://www.globaltimes.cn/page/202201/1243992.shtml>
- Guowuyuan bangong ting guanyu cujin 3 sui yixia ying you'er zhaohu fuwu fazhan de zhidaoyijian, 国务院办公厅关于促进 3 岁以下婴幼儿照护服务发展的指导意见 (Linee guida per il miglioramento dei servizi di assistenza ai neonati e ai bambini di età inferiore ai tre anni). 国务院办公厅 (Ufficio generale del Consiglio di Stato): http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-05/09/content_5389983.htm 09/05/2019.
- HAIYUE Y., JIN C., SHULONG K. (2021). “Who cares: Deciphering China’s female employment paradox”. *BOFIT Discussion Papers*, No. 7. Bank of Finland, Bank of Finland Institute for Emerging Economies (BOFIT), Helsinki.
- HÄMÄLÄINEN J, CHEN H, ZHAO F. (2019). “The Chinese welfare philosophy in light of the traditional concept of family”. *International Social Work*, 62(1): 224-239: doi:10.1177/0020872817721736.
- HE D., ZHANG X., ZHUANG Y., WANG Z., JIANG Y. (2019). “China fertility report, 2006-2016: An analysis based on China fertility survey 2017”. *China Population and Development Studies*, 2: 430-439.
- HELLSTRÖM I. (1962). “The Chinese Family in the Communist Revolution: Aspects of the Changes Brought about by the Communist Government”. *Acta Sociologica*, Vol. 6 (4).
- HOLLIDAY I. (2000). “Productivist Welfare Capitalism: Social Policy in East Asia”. *Political Studies*, 48(4): 706-723. doi:10.1111/1467-9248.00279.
- HUDSON, J., KÜHNER, S., & YANG, N. (2014). “Productive Welfare, the East Asian ‘Model’ and Beyond: Placing Welfare Types in Greater China into Context”. *Social Policy and Society*, 13(2), 301-315: doi:10.1017/S1474746413000572
- HULD A. (2022). “2021 China Demographic Trends – What the Latest Data Says”. *China Briefing*, 02/02/2022: <https://www.china-briefing.com/news/china-demographic-trends-2021-what-the-latest-data-says/>

- JI Y. e WU X. (2018). “New Gender Dynamics in Post-Reform China: Family, Education and Labor Market”. *Chinese Sociological Review*, 50 (3): 231-239.
- JI Y., YEUNG W. J. (2014). “Heterogeneity in Contemporary Chinese Marriage”. *Journal of Family Issues*.
- JIA N., DONG X. (2012). “Economic transition and the motherhood wage penalty in urban China: Investigation using panel data”. *Cambridge Journal of Economics*. 2011-02.
- JINGLUN Y., XIN F. (2020). “Childcare Policy in China: Review, Reflection and Reconstruction”. *Social Sciences in China*, 41: 4, 151-168, DOI: 10.1080/02529203.2020.1844448.
- KPMG (2021). “China’s demographic trends and implications for business: takeaways from the 7th census”. *KPMG China*.
- LEE Y. N. (2020). “Women in China are losing out in the workforce — that’s bad news for the economy”. *CNBC*: <https://www.cnbc.com/2020/06/23/china-women-are-losing-out-in-the-workforce-its-harmful-for-the-economy.html>
- LI X., WEN D., YE L., YU J. (2022). “Does China’s fertility policy induce employment discrimination against women? Evidence from a nationwide correspondence experiment”. *Research Square*, p. 2.
- LIGORNER K. L., NIE QIAN (2021). “China: Beijing, Shanghai, and other cities & provinces implement leave changes to family planning regulations”. *Morgan Lewis*: <https://www.morganlewis.com/pubs/2021/11/beijing-shanghai-implement-leave-changes-to-family-planning-regulations> .
- LIU B., ZHANG Y., Li Y. (2009). “Reconciling work and family: Issues and policies in China” International Labour Office: Genève, Switzerland.
- Liu J. (2021). “China’s three-child policy is unlikely to be welcomed by working women”. *The Conversation*: <https://theconversation.com/chinas-three-child-policy-is-unlikely-to-be-welcomed-by-working-women-162047>
- LIU T., SUN L. (2015). “Maternity Insurance in China: Global Standards and Local Responses”. *Asian Women*.
- MATHEW M. (2019). “Unpaid work in Asia and the Pacific”. *Social Development Policy Paper*, United Nations ESCAP.
- MAURER-FAZIO M., CONNELLY R., CHEN L., TANG L. (2011). “Childcare, Eldercare, and Labor Force Participation of Married Women in Urban China, 1982–2000”. *The Journal of Human Resources*, 46 (2).

- MISRA J., MOLLER S. (2005). “Familism and welfare regimes: Poverty, employment, and family policies”. *LIS Working Paper Series*, No. 399, Luxembourg Income Study (LIS), Luxembourg.
- MU Yingtan 穆滢潭 (2020). “Jiating gongzuo chongtu yu geren shenghuo fuzhi – Qianghua yu zhichi fei zhengshi gongzuo ziyuan de guandian”, 家庭工作冲突与个人生活福祉- 强化与支持非正式工作资源的观点 (Conflitto fra lavoro e famiglia e benessere della vita personale - Rafforzare e sostenere le opinioni sulle risorse di lavoro informali). *财经研究 (Ricerca Finanziaria)*, 10.
- OECD (2019), *Society at a Glance: Asia/Pacific 2019*, OECD Social Indicator, Paris (Chapter 4)
- PACELLI L., PASQUA S., VILLOSIO C. (2012). “Labour market penalties of mothers: the role of Reconciliation Policies”. Laboratorio R. Revelli, *Collegio Carlo Alberto. Working Paper* no. 121.
- QI L. AND WANG F. (2018). “A Limit to China’s Economic Rise: Not Enough Babies,” *The Wall Street Journal*, 29/04/2018: <https://www.wsj.com/articles/a-limit-to-chinas-rise-its-getting-old-fast-1525028331>
- QI X., MELHUISE E. (2016). “Early childhood education and care in China: history, current trends and challenges”. *Early Years: An international Research Journal*.
- Reuters (2021). “Reaction to China’s new three-child policy” *Reuters*: <https://www.reuters.com/world/china/reactions-chinas-new-three-child-policy-2021-05-31/>
- Rödl & Partner (2020). “China’s new Civil Code – Part 5: Family Law”. *Rödl & Partner*, 24/08/2020: <https://www.roedl.com/insights/china-civil-code/part-5-family-law#4>
- SACCO L. (2005). “Il “diritto” (fa) in Cina fra tradizione e modernità in materia di diritto di famiglia. Breve riflessione sul rapporto fra l’emancipazione giuridica e sociale della donna e la politica del Partito Comunista dal 1949 a oggi”. Note sul diritto di famiglia in Cina, *Iura Orientalia*.
- SHAOPENG S. (2016). “ ‘Returning Home’ or ‘Being Returned Home’? The debate over women returning to home and changing values”. *Revisiting Gender Inequality: Perspectives from the People’s Republic of China*. Comparative Feminist Studies. Publisher: Palgrave Macmillan New York.
- SHORT S. E., FEINIAN C., ENTWISLE B., ZHAI F. (2002). “Maternal Work and Child Care in China: A Multi-Method Analysis.” *Population and Development Review* 28 (1): 31–57.
- SONG J., JI Y. (2020). “Complexity of Chinese Family Life: Individualism, Familism and Gender”. *The China Review*, Vol. 20 (2).
- SONG J., YINGCHUN J. (2020). “Complexity of Chinese Family Life: Individualism, Familism, and Gender.” *China Review* 20, no. 2: 1–18.

- TANG Y., ZHAO Y., CHEN Z. (2018). “Chinese women in transition: From the “Class and Gender” Perspective”. *Universal Journal of Management* 6(12): 478-490.
- The World Bank, “Labor Force, Female (% of Total Labor Force), China, 2021,” *The World Bank Databank* (2021).
<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=CN>
- The World Bank, “Population Ages 15-64 (% of total population), China, 2021”. *The World Bank Databank* (2021).
<https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.1564.TO.ZS?locations=CN>
- The World Bank, “Population Ages 65 and above (% of total population), China, 2021”. *The World Bank Databank* (2021).
<https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.65UP.TO.ZS?locations=CN>
- The World Bank, “Proportion of time spent on unpaid domestic and care work, male (% of 24 hour day), China, 2018”. *The World Bank Databank* (2018).
<https://data.worldbank.org/indicator/SG.TIM.UWRK.MA?locations=CN>
- The World Bank, “Proportion of time spent on unpaid domestic and care work, female (% of 24 hour day), China, 2018”. *The World Bank Databank* (2018).
<https://data.worldbank.org/indicator/SG.TIM.UWRK.FE?locations=CN>
- VANHAM P. (2018). “Women in China Contribute More to GDP than in the US. Viewing Them as ‘Leftover’ Is Problematic,” *World Economic Forum*, 12/04/2018:
<https://www.weforum.org/agenda/2018/04/leftover-women-in-china-contribute-more-to-gdp-than-in-the-us/>
- WALLACE C. (2020). “Between state, market and family: Changing childcare policies in urban China and the implications for working mothers”. *International Sociology*, 35(3):336-352.
- WANG L., KLUGMAN J. (2019). “How women have fared in the labour market with China’s rise as a global economic power”. *Asia and the Pacific Policy Studies*, No. 7: 43-64.
- WANG Q., DONGCHAO M., SORENSEN (2016). *Revisiting Gender Inequality: Perspectives from the People’s Republic of China*. Comparative Feminist Studies. Publisher: Palgrave Macmillan New York.
- WANG X. (2022). “Child care changes aim to promote third-child policy”. *China Daily*:
<https://www.chinadaily.com.cn/a/202203/10/WS62293cdba310cdd39bc8b8ff.html>
- WANG Xiancai 王贤才 (2001). “Nannu pingdeng yu huigui jiazheng” “男女平等与回归家政” (Parità di genere e ritorno al lavoro domestico). 民主与科学 (Democrazia e Scienza).
- WANG Y., LIU T. (2020). “The “Silent Reserves” of the Patriarchal Chinese Welfare System: Women as “Hidden” Contributors to Chinese Social Policy”. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, p 4.

- WU F. (2022). “China country note”, in A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotic, G. Kaufman, P. Moss (a cura di). *International Review of Leave Policies and Research*: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- WU H., WANG L., JU H., FENG Y. (2014). “Study of current situation of Chinese Maternity Insurance System and presentation of some countermeasures to its development”. *Atlantic Press*.
- XIA Y. R., WANG H., DO A., QIN S. (2014). "Family Policy in China: A Snapshot of 1950–2010". *Faculty Publications, Department of Child, Youth, and Family Studies*. 93.
- XIAO S., ASADULLAH M. N. (2020). “Social Norms and Gender Differences in Labor Force Participation in China”. *Feminist Economics*.
- Xiao Y., Cooke F. L. (2012). “Work-life balance in China? Social policy , employer strategy and individual coping mechanisms”. *Asia Pacific Journal of Human Resources* 50, 6-22.
- XIAOJIE Y., SHIHUA C. (2011). “Xu chonghua daibiao jianyi: jinkuai ‘shixing nannu tongling tuixiu’” 徐崇华代表建议：尽快“实行男女同龄退休 (Il rappresentante Xu Chonghua ha suggerito: il pensionamento alla stessa età per uomini e donne dovrebbe essere attuato il prima possibile). *Xinhua Online*: http://news.xinhuanet.com/politics/2011-03/07/c_121158466.htm
- XIAOMEI Z. (2011). “Sanba nuxing ti'an: guli bufen nuxing huigui jiating shi zhongguo xingfu de jichu baozhang” 三八女性提案：鼓励部分女性回归家庭是中国幸福的基础保障 (38 Proposta delle donne: incoraggiare alcune donne a tornare dalle loro famiglie è la principale garanzia di felicità in Cina). *Sina.com*: http://blog.sina.com.cn/s/blog_47768d4101017xsd.html
- XIN S., ZHENG Y., XIN Z. (2020). “Changes in Work-Family Conflict of Chinese Employees: A Cross-Temporal Meta-Analysis, 2005–2016”. *Frontiers in Psychology*, 11.
- XU Qi 许琪, QI Jingjing 戚晶晶 (2016). “Gongzuo-jiating chongtu, xingbie juese yu gongzuo manyi du: Jiyu di san qi zhongguo funu shehui diwei tiaocha de shizheng yanjiu”, 工作—家庭冲突、性别角色与工作满意度 基于第三期中国妇女社会地位 调查的实证研究 (Conflitto lavoro-famiglia, ruoli di genere e soddisfazione sul lavoro: uno studio empirico basato sulla terza indagine dello status sociale delle donne cinesi). *社会杂志 (Rivista Sociale)*, 3: 192-215
- YANG S., LI A. (2009). “Legal protection against gender discrimination in the workplace in China”. *Gender and Development*, 17(2).
- ZHAN H. J. (2004). “Through Gendered Lens: Explaining Chinese Caregivers' Task Performance and Care Reward”, *Journal of Women & Aging*, 16:1-2, 123-142.
- ZHANG E., HUANG T. (2020). “The gender gap in labor force participation is widening in China while narrowing in other parts of the world”. *Peterson Institute for International Economics*.

- ZHANG Z. (2021). “China Releases Supporting Measures for Three-Child Policy”. *China Briefing*: <https://www.china-briefing.com/news/china-releases-supporting-measures-for-three-child-policy/>
- ZHONG Xiaohui 钟晓慧, GUO Weiqing 郭巍青 (2017). “Renkou zhengce yiti zhuanhuan: cong yangyu kan shengyu – “quanmian er hai” xia zhongchan jiating de ge dai fuyang yu ertong zhaogu” 人口政策议题转换: 从养育看生育——“全面二孩”下中产家庭的隔代抚养与儿童照顾 (Un cambio di argomento nella politica demografica: vedere la fertilità dal punto di vista della cura, del sostegno e dell’assistenza all’infanzia nelle famiglie della classe media fornita dai nonni nell’ambito della politica universale del secondo figlio). *探索与争鸣* (Esplorazione e libere visioni), 7.
- Zhonggong zhongyang guowuyuan guanyu youhua shengyu zhengce cujin renkou changqi junheng fazhan de jue ding, 中共中央 国务院关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定 (Decisione del Comitato Centrale del Partito Comunista Cinese e del Consiglio di Stato sull'ottimizzazione della politica di fertilità e sulla promozione dello sviluppo equilibrato a lungo termine della popolazione). *Agenzia di stampa Xinhua*: http://www.gov.cn/zhengce/2021-07/20/content_5626190.htm 20/07/2021.
- Zhonghua renmin gongheguo funu quanyi baozhang fa 中华人民共和国妇女权益保障法 (Legge sulla protezione dei diritti e degli interessi delle donne della Repubblica Popolare Cinese), 2005.
- Zhonghua renmin gongheguo jiuye cujin fa 中华人民共和国就业促进法 (Legge sulla promozione dell’occupazione della Repubblica Popolare Cinese), 2007.
- Zhonghua renmin gongheguo laodong hetong fa 中华人民共和国劳动合同法 (Legge sul contratto di lavoro della Repubblica Popolare Cinese), 2007.
- Zhonghua renmin gongheguo laodongfa 中华人民共和国劳动法 (Legge sul Lavoro della Repubblica Popolare Cinese), 1994.
- Zhonghua renmin gongheguo minfa dian 中华人民共和国民法典 (Codice Civile della Repubblica Popolare Cinese), 2020.
- Zhonghua renmin gongheguo renkou yu jihua shengyu fa 中华人民共和国人口与计划生育法 (2021), (Legge sulla popolazione e sulla pianificazione familiare).
- Zhonghua renmin gongheguo renkou yu jihua shengyu fa 中华人民共和国人口与计划生育法 (Legge sulla Popolazione e sulla pianificazione familiare della Repubblica Popolare Cinese), 2021.
- Zhonghua renmin gongheguo renkou yu jihua shengyu fa 中华人民共和国人口与计划生育法 (Legge sulla Popolazione e sulla pianificazione familiare della Repubblica Popolare Cinese), 2001.

- Zhonghua renmin gongheguo xianfa 中华人民共和国宪法 (Costituzione della Repubblica Popolare Cinese), 1954.
- Zhonghua renmin gongheguo xianfa 中华人民共和国宪法(Costituzione della Repubblica Popolare Cinese), 2018.
- Zhou Q. (2022). “Childcare Leave in China”. *China Briefing*,: <https://www.china-briefing.com/news/childcare-leave-in-china-regularly-updated/> 31/05/2022.