



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea Magistrale
(*ordinamento ex. D.M. 270/2004*) in
Lingue e istituzioni economiche e
giuridiche dell'Asia e dell'Africa
mediterranea

Tesi di Laurea

Lavoro femminile produttivo e riproduttivo: il caso qatarino

Relatore

Ch. Prof. Maria Cristina Paciello

Correlatore

Ch. Prof. Anna Marenzi

Laureando

Giorgia Masetti

Matricola 851263

Anno Accademico

2015 / 2016

Alla mia famiglia e ai miei amici

INDICE

INTRODUZIONE	1
المقدمة	5
INDICE DELLE TABELLE	9
ACRONIMI ED ABBREVIAZIONI	11
TABELLA PER LA TRASLITTERAZIONE DELL'ALFABETO ARABO	12
Capitolo 1: UNA RASSEGNA DELLA LETTERATURA SUL LAVORO DELLE DONNE	13
1.1 INTRODUZIONE	13
1.2 LAVORO PRODUTTIVO E LAVORO RIPRODUTTIVO	14
1.2.1. Storia del lavoro produttivo/riproduttivo da una visione femminista	14
1.2.2 La dialettica tra produzione e riproduzione.....	17
1.2.2.1. <i>Lavoro produttivo/riproduttivo nei paesi in via di sviluppo</i>	19
1.2.3 All'interno della riproduzione: il lavoro domestico	22
1.3 DONNE, MIGRAZIONE E LAVORO RIPRODUTTIVO	25
1.3.1 Un'analisi di genere dei flussi migratori	26
1.3.2 Cause dell'emigrazione femminile.....	29
1.3.3 Conseguenze della migrazione per le donne	30
1.4 CONCLUSIONI	41
Capitolo 2: LA QUESTIONE DI GENERE NEI PAESI DEL GOLFO.....	43
2.1. INTRODUZIONE	43
2.2. LE DONNE NEL CONTESTO SOCIO-ECONOMICO DEL GOLFO	44
2.2.1 Educazione e istruzione.....	44
2.2.2 Le discriminazioni di genere nel mercato del lavoro	49
2.3 GLI OSTACOLI ALLA PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL MERCATO DEL LAVORO .	56
2.3.1. Limiti alla mobilità nello spazio pubblico.....	56

2.3.2. L'ambiente di lavoro misto	56
2.3.3. Il modello di famiglia patriarcale	57
2.3.4. Politiche di welfare: <i>sussidi, istruzione e sanità</i>	61
2.3.5. Le politiche del lavoro.....	64
2.4 CONCLUSIONI	67

Capitolo 3: DOMESTICHE STRANIERE E LAVORO RIPRODUTTIVO

IN QATAR	70
3.1. INTRODUZIONE	70
3.2. FLUSSO MIGRATORIO IN QATAR.....	71
3.2.1. Il flusso delle lavoratrici domestiche	74
3.2.2. Agenzie di reclutamento.....	76
3.3. <i>KAFALA O SPONSORSHIP</i>	79
3.3.1. Divieto di entrata in Qatar da parte di alcuni paesi	82
<i>Le Filippine</i>	82
<i>L'Indonesia</i>	82
<i>Il Nepal</i>	83
3.4. INSERIMENTO DELLE MIGRANTI NELLA SOCIETÀ E NELLA FAMIGLIA	84
3.4.1. Scansione del tempo della vita delle donne qatarine.....	87
3.4.2. Percezione della società nei confronti degli immigrati	90
3.5. CONCLUSIONE.....	94
CONCLUSIONI.....	96
APPENDICE	99
BIBLIOGRAFIA	109

RINGRAZIAMENTI

Alla fine di questo percorso universitario, vorrei fare alcuni ringraziamenti alle persone che mi sono state vicine durante il periodo di studi e che mi hanno aiutata nella realizzazione di questo elaborato. Innanzitutto, vorrei ringraziare di cuore la mia famiglia: Lucia, Corrado e Imelde; senza il loro appoggio non sarei mai riuscita a portare a termine questo percorso. Ringrazio tutti i professori che mi hanno accompagnata in questi due anni e che mi hanno trasmesso il loro sapere, ma in particolare vorrei ringraziare la professoressa Paciello, per la pazienza e la costanza con cui mi ha aiutata durante la stesura della tesi, la professoressa Marenzi, per i suoi preziosi consigli, e il professor Khairallah che, pur non lavorando più a Cà Foscari, si è reso disponibile per la correzione della *muqaddima*.

Inoltre, vorrei fare un ringraziamento alle persone che ho conosciuto in Qatar e che mi hanno aiutato per la realizzazione di questa tesi: Palma, direttrice della Camera di Commercio in Qatar, Y.L. e R.M. che si sono resi disponibili per le interviste, Anne, Samantha, Giorgio, Ettore, Alessandro e tutte le altre persone con le quali ho condiviso questa meravigliosa esperienza lavorativa. Vorrei inoltre ringraziare Gaia Vianello, autrice del documentario *This is not paradise*, che si è resa disponibile per un'intervista sul tema delle migranti nei paesi arabi e che mi ha aiutato fornendomi molto materiale di ricerca.

Ringrazio infine tutti i miei amici che mi hanno sopportata durante questi mesi di incessante lavoro durante i quali li ho un po' trascurati: non faccio tutti i vostri nomi poiché siete troppi, ma vi ho cari nel cuore. Un ringraziamento speciale ad Andrea, Giulia, Eleonora e Valentina: grazie davvero per essermi stati vicini tutto questo tempo e avermi confortata quando pensavo di non potercela fare, siete degli amici preziosi. Voglio aggiungere un ringraziamento particolare ad Elisa, Beatrice e Davide per avermi sopportata e supportata, grazie davvero.

INTRODUZIONE

“Mi puoi accompagnare al supermercato?” mi chiese la domestica di una signora a cui stavo facendo da *dog-sitter* in Qatar. “Certamente! Ma non ci sei mai andata? E’ qui di fronte” risposi. “No, non ci sono mai stata”. Questa è stata la conversazione in inglese che ho avuto con una domestica a Doha. Dopo mesi che lei si trovava al servizio di questa famiglia, non era ancora stata al supermercato di fronte a casa perché non ne aveva avuto né il tempo, né il permesso.

Ho avuto la fortuna di essere stata in Qatar tre mesi per uno stage (da febbraio a fine aprile 2016) e, durante la mia esperienza, sono entrata in contatto con alcune domestiche e con alcuni qatarini, e da subito la netta divisione tra le due classi mi ha incuriosita. Nonostante queste donne immigrate fossero trattate non sempre in maniera molto “gentile” e, anzi, spesso con scarsa considerazione da parte dei loro datori di lavoro, se ne potevano vedere tantissime in giro insieme alla famiglia stessa che servivano. Mi sono quindi chiesta come mai assumere così tante domestiche se non se ne ha una buona opinione.

Nonostante a livello accademico molti abbiano parlato e trattato della condizione delle *housemaids* nelle case qatarine, non vi si trova tuttora un punto di vista che, con un’ottica socio-economica, spieghi il perché vi sia un bisogno continuo di queste donne nel mercato lavorativo. Per questo, ho iniziato ad informarmi sulle donne qatarine e ho scoperto che anni fa erano loro a prendersi cura delle proprie case e dei figli, e che la maggioranza di loro non lavorava – e continua a non lavorare - fuori casa. Durante il mio soggiorno a Doha, ho inoltre notato che le donne qatarine si trovano in giro in ogni momento del giorno, per i *mall*, con le amiche a mangiare al *sūq*, o di venerdì ai mercatini nel giardino del Museo dell’Arte Islamica con tutta la famiglia. Nell’ultimo caso, tutte le famiglie hanno con sé anche una domestica che si preoccupa dei bambini durante la passeggiata dei genitori. Mi sono chiesta allora quale fosse la divisione dei lavori domestici tra queste due categorie di donne, e perché ci fosse una così alta percentuale di domestiche straniere nel paese.

Partendo dalle domande su menzionate, il presente lavoro mira a comprendere meglio quali siano i fattori che spingono le donne locali della società qatarina ad impiegare una o addirittura due domestiche nelle loro case, delegando loro i compiti del lavoro riproduttivo.

La tesi è divisa in tre capitoli: nel primo tratterò della letteratura esistente sulla dicotomia tra lavoro produttivo e lavoro riproduttivo, dedicando particolare attenzione ai paesi in via di sviluppo; nel secondo, mi focalizzerò sul tema della questione di genere in Qatar, delineando il contesto culturale, sociale ed economico che influenza la posizione delle donne in tale paese; mentre, nell'ultimo capitolo, mi concentrerò sulle domestiche straniere alle dipendenze delle donne qatarine.

In particolare, nel primo capitolo inizierò parlando del lavoro produttivo e del lavoro riproduttivo. Il primo è inteso come lavoro che produce un bene o un servizio che ha un certo tipo di valore misurabile, ossia di mercato, mentre il lavoro riproduttivo è il lavoro associato all'ambito domestico che, pur non producendo beni o servizi con un valore di mercato, è fondamentale per il funzionamento del lavoro produttivo. Il lavoro riproduttivo è di solito associato alle donne ed è fondamentale capirne le dinamiche per vedere come si riproduce all'interno di una società, e nel caso specifico di questa tesi in Qatar. Infatti, secondo la tesi classica sulla ripartizione di genere del lavoro produttivo/riproduttivo, una donna non lavora, come può essere l'esempio delle donne qatarine, solo se decide di dedicarsi completamente al lavoro riproduttivo. Tuttavia, in Qatar, come su detto, il lavoro riproduttivo è portato avanti, nella maggior parte dei casi, dalle *housemaids*. In questo capitolo si gettano perciò le basi teoriche per poter capire questa contraddizione nella divisione del lavoro domestico nelle famiglie nazionali.

Nel secondo capitolo, analizzerò la situazione di genere nel Golfo, con particolare attenzione al Qatar, sempre sotto l'ottica del lavoro produttivo/riproduttivo. La prima parte si concentra sull'istruzione femminile: in generale, le donne del Golfo iscritte all'Università superano nettamente il numero degli uomini iscritti, e varie statistiche riportano che il livello di istruzione femminile nella regione è molto avanzato. Ciò fa presupporre che, per quanto riguarda il mercato produttivo, le donne non abbiano problemi nel trovare un lavoro, ma le percentuali mostrano il contrario. Attraverso un'analisi dei paesi del Golfo, mi sono focalizzata sui motivi che spiegano la limitata

presenza delle donne locali nel mercato del lavoro. Tra i fattori rilevanti, molto importanti sono le cause culturali e le generose politiche di welfare statali a favore dei cittadini.

Nel terzo capitolo, infine, mi focalizzerò sul caso studio del Qatar. Inizierò parlando degli immigrati in Qatar e di come, negli ultimi anni, vi sia stata una rapida crescita nel numero di domestiche importate dai paesi stranieri, soprattutto dai paesi del sud-est asiatico, nonostante sia molto complicato il loro reclutamento. Tutti i paesi del Golfo, Qatar compreso, presentano infatti una netta divisione tra cittadini e stranieri che si riflette in tutti gli ambiti sociali: nelle politiche, nell'economia e all'interno della divisione del lavoro riproduttivo nelle famiglie. In seguito, analizzerò le modalità d'integrazione delle domestiche all'interno della società qatarina, il metodo di entrata nel paese (con il sistema della *kafala* o *sponsorship*), per poi concludere con un'analisi del tempo impiegato, sia dalle domestiche che dalle donne qatarine, nel lavoro riproduttivo.

In conclusione, al fine di capire come mai ci sia bisogno di questa grande quantità di *maids* per il lavoro riproduttivo nonostante le donne qatarine siano poco presenti nel mercato del lavoro, il presente studio cercherà innanzitutto di comprendere perché le donne locali, pur avendone la possibilità, non sono attive nel mercato produttivo (capitolo 2) ed, in seguito, analizzerà le modalità con cui le *housemaids* vengono reclutate e la divisione del lavoro riproduttivo all'interno delle famiglie, al fine di capire cosa le spinge a richiedere così tante lavoratrici come domestiche dall'estero (capitolo 3).

Per scrivere questa tesi mi sono basata su una tipologia di fonti estremamente varia, nel tentativo di cogliere ogni minimo dettaglio utile a fare chiarezza sul tema trattato. Per quanto riguarda la parte teorica (capitolo 1), sono stati utilizzati soprattutto libri, articoli accademici e rapporti di conferenze sull'argomento della dicotomia lavoro produttivo/riproduttivo. Per il secondo e il terzo capitolo, ho utilizzato statistiche dei vari governi del Golfo, rapporti di agenzie non-governative (quali Amnesty International, UNICEF, Human Rights Watch, etc.), interviste, codici legislativi e articoli di giornale. Per quanto riguarda nello specifico il Qatar, molti dati statistici sono stati raccolti da rapporti del *Minister for Development, Planning and Statistics*, e spesso confrontati con i dati della World Bank per verificarne l'attendibilità.

Inoltre, per confermare e dare più valore alla mia ipotesi, tra aprile 2016 e febbraio 2017, ho svolto interviste con cinque *housemaids*, alcune conosciute sul posto e altre contattate

telefonicamente, grazie ai datori di lavoro qatarini e ad abitanti del Qatar (non cittadini, ma con permesso di residenza). Mentre i datori di lavoro qatarini sono persone che ho conosciuto sul posto durante il mio stage, alcune delle *housemaids* da me intervistate sono state trovate tramite ricerca sul social media Facebook, grazie ad un gruppo in cui le domestiche si iscrivono per scambiarsi informazioni. Le interviste integrali si trovano in appendice.

المقدمة

"هل انت ترافقيني إلى السوبر ماركت ؟ " سألتني الخادمة لسيدة قطرية، التي التقت بها في دوحة ، خلال تدريبي في غرفة التجارة الايطالية. فجاوبت "بالتأكيد! ولكن لم تذهبي ابدأ من قبل؟ إنه هنا أمام البيت"، فقالت "لا، لم اذهب هناك أبدا". وبفضل هذه الحادثة قررت أن أطل حالة الخادماة في قطر.

في المجتمع القطري ، لا تعمل كل النساء المحليات. وفقا للانقسام بين العمل المنتج والعمل الانجابي ، فإن النساء اللاتي لا يعملن في العمل المنتج يشتغلن في بيوتهن ويربين أطفالهن ضمن العمل الانجابي. و لكن في قطر لا تشتغل النساء بالعمل الانجابي ايضا، وهن يوظفن الخادماة لهذه المهام. لماذا؟

هذه الأطروحة تحاول الإجابة على هذا السؤال. على الرغم من أن العديد من الأكاديميين قد درسوا هذا الموضوع ، لا احد منهم حلل من وجهة النظر الاجتماعية والاقتصادية الحاجة لتوظيف الخادماة.

اكتشفت إن حتى في الماضي كل النساء المحليات ما عملن خارج البيوت، و هن كنّ في المنزل من أجل العمل كربات بيوت.

خلال وجودي في الدوحة ، شاهدت الى الكثير من النساء الجالسات في المقهى أو في السوق أو في حديقة متحف الفن الإسلامي مع جميع افراد الأسرة. و كان هناك دائما مع الأسرة خادمة لرعاية أطفال.

كنت أتساءل لماذا كان هناك كثير من الخادمت وكيف يكون تقسيم العمل الانجابي بينهن وبين النساء القطريات، و لماذا كانت هناك نسبة عالية من النساء الأجنيبات كخادمت في البلد.

بدءا من هذه الأسئلة ، تحاول الأطروحة فهم ما هي العوامل التي تدفع بالنساء المحليات إلى توظيف الخادمت في بيوتهن وانتدابهن العمل الانجابي.

في الفصل الأول أركّز على الأدب الأكاديمي عن التقسيم بين العمل المنتج والعمل الانجابي. وخاصة شدّدت على هذا الموضوع في البلدان النامية. في الفصل الثاني أركّز على قضية المساواة بين الجنسين في قطر وفي دول الخليج وأحدّد السياق الاقتصادي، الاجتماعي، الثقافي الذين توجد فيه النساء القطريات. وأخيراً في الفصل الثالث أركّز على الخادمت الأجنيبات العاملات في البلد وعلى قضية تقسيم أدوار الجنسين.

خاصةً في الفصل الأول ابدأ البحث حول العمل المنتج والعمل الانجابي: العمل المنتج ينتج سلعة أو خدمة لديها قيمة قابلة للقياس في السوق الاقتصادي؛ اما العمل الانجابي فهو عملٌ منسوب إلى السياق المنزلي وأساسي لتشغيل العمل المنتج.

وفقاً للنظرية الكلاسيكية عن التقسيم الجنسي للعمل المنتج \ الانجابي ، لا تعمل المرأة خارج البيت عندما تقرر الانصراف إلى العمل الانجابي. غير إن في قطر تفعل الخادمت العمل الانجابي، وليس النساء القطريات. في هذا الفصل هناك الأساسيات النظرية من أجل فهم التناقض في تقسيم العمل المنزلي في الأسر القطرية.

في الفصل الثاني أحل القضية الجنسية في الخليج، خاصة في قطر، من وجهة نظر العمل المنتج \ الانجابي. في الجزء الاوّل تناول تعليم المرأة. يتجاوز عددُ النساء عدد الرجال في الجامعات القطرية و تبلغ إحصائيات عن مستوى تعليم المرأة مستويات عالية جداً.

رغم ما تكشف هذه النسب، فإن النساء لا يعملن . من خلال تحليل لسوق الخليج، أشدد على الأسباب اللاتي لا تجعل النساء القطريات يعملن ، بينها الأسباب الثقافية و سياسات الرعاية الاجتماعية لصالح المواطنين.

و أخيراً، في الفصل الثالث أتناول دراسة حالة قطر. في البداية أكتب عن المهاجرين إلى قطر، وعن النمو السريع في عدد من الخادمت القادمات من جنوب شرق آسيا. بعد ذلك أحل كيف يدخلن في البلد بنظام الكفالة. وأختم بتحليل الوقت الذي تنفقه النساء القطريات والخادمت في العمل الانجابي.

باختصار، لفهم الحاجة لكثير من الخادمت من أجل العمل الانجابي، ستحاول هذه الأطروحة فهم لماذا لا تعمل النساء المحليات، و بعد ذلك سأحلل طرق توظيف الخادمت و تقسيم العمل الانجابي في الأسر.

لكتابة هذه الأطروحة ، استخدمت العديد من المصادر : كتباً، مقالات أكاديمية، بعض تقارير لمؤتمرات حول العمل المنتج \ الانجابي، بعض الاحصائيات لحكومات الخليج، تقارير المنظمات غير الحكومية كمنظمة العفو الدولية و اليونيسيف و هيومن رايتس ووتش، قوانين و مقالات في الصحف. وبالإضافة إلى ذلك، عملت مقابلات مع بعض الخادمت بين أبريل 2016 و فبراير 2017 خلال تدريبي بفضل بعض أرباب العمل و قطريين من أجل فهم هذا الوضع في البلد.

INDICE DELLE TABELLE

TAB. 1.1: Rapporto tra impiego e popolazione nel mondo, età 15+, donne (% , 1991-2014).....	25
TAB. 1.2: Flusso internazionale di immigrati nel mondo (% della popolazione, 1995-2015).....	27
TAB. 2.1: Tasso lordo d'iscrizione scolastica terziaria nel mondo e nei paesi MENA (% , 2000-2016).....	45
TAB. 2.2: Percentuale di studentesse negli studi primari, secondari e terziari nel mondo e nei paesi del Golfo (% , 2014)	46
TAB. 2.3: Spesa per l'educazione come % sulla spesa totale del governo nei paesi del Golfo (% , 1997-2014)	48
TAB. 2.4: Forza lavoro femminile nel mondo e nel Golfo (% del totale della forza lavoro, 1990-2014)	50
TAB. 2.5: Popolazione (n° di persone) e forza lavoro femminile nei paesi del Golfo divisa in nazionali e non (n° di persone e % , 2005-2010)	51
TAB. 2.6: Tasso di partecipazione femminile nei paesi del Golfo alla forza lavoro (% della popolazione femminile 15+, 2001-2014)	52
TAB. 2.7: Popolazione attiva nei paesi del Golfo nel mercato del lavoro divisa per settore e nazionalità (n° persone, 2012-2014)	52
TAB. 2.8: Composizione del mercato del lavoro e i livelli della disoccupazione nazionale nei paesi del Golfo (diviso per sesso, % su totale, 2002-2008)	54
TAB. 2.9: Età al primo matrimonio nei paesi del Golfo, donne (1971-2011)	59
TAB. 2.10: Anni di studio previsti nei paesi del Golfo, donne (1971-2014)	60
TAB. 3.1: Flusso di migranti in Qatar (n° e % , 1975-2015)	72
TAB. 3.2: Tasso e numero di lavoratori <i>expat</i> divisi per nazionalità in Qatar (n° e % , 2013).....	73

TAB. 3.3: Tasso di forza lavoro in Qatar in base all'attività economica (classificato per genere e nazionalità, %, 2013).....	74
TAB. 3.4: Immigrazione femminile in Qatar in base alla nazionalità (n° persone, 1960-2000)	75
TAB. 3.5: Tasso di disoccupazione femminile totale e giovanile (15-24 anni) per i paesi del sud-est asiatico da cui provengono le domestiche del Qatar (% , 2014)	83
TAB. 3.6: Rimesse personali in entrata per i lavoratori del sud-est asiatico immigrati in Qatar (% del PIL, 1985-2015)	84
TAB. 3.7: Attitudine dei qatarini verso il numero di stranieri immigrati in base alle competenze (% , 2012)	93

ACRONIMI ED ABBREVIAZIONI

APS	Aiuti Pubblici allo Sviluppo
CEDAW	Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women
CV	Curriculum Vitae
DCD	Development Co-operation Directorate
EAU/UAE	Emirati Arabi Uniti
GCC	Gulf Cooperation Council
ILO	International Labour Organization
IMTJ	International Medical Travel Journal
IOM	International Organization of Migration
MENA	Middle East and North Africa
NHRC	National Human Rights Committee
NOC	No Objection Certificate
NOW	National Organization for Women
OCSE	Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development
PIL/GDP	Prodotto Interno Lordo
QAR	Qatari Riyal
QNV	Qatar National Vision
TOKTEN	Transfer Of Knowledge Through Expatriate Nationals
UNDP	United Nations Development Program

TABELLA PER LA TRASLITTERAZIONE DELL'ALFABETO ARABO

1	ا	ā	15	ض	ḍ	29	َ	a
2	ب	b	16	ط	ṭ	30	ُ	u
3	ت	t	17	ظ	ẓ	31	ِ	i
4	ث	ṯ	18	ع	‘	32	أ	ā
5	ج	ǧ	19	غ	ġ	33	و	ū
6	ح	ḥ	20	ف	f	34	ي	ī
7	خ	ḫ	21	ق	q	35	َ	an
8	د	d	22	ك	k	36	ُ	un
9	ذ	ḏ	23	ل	l	37	ِ	in
10	ر	r	24	م	m			
11	ز	z	25	ن	n			
12	س	s	26	ه	h			
13	ش	š	27	و	w			
14	ص	ṣ	28	ي	y			

Note: Per i nomi propri e per i toponimi è stata usata principalmente la grafia italianizzata (ad esempio, Qatar e non Qaṭar), mentre si è usata la traslitterazione ufficiale scientifica principalmente per i nomi comuni.

Capitolo 1

UNA RASSEGNA DELLA LETTERATURA SUL LAVORO DELLE DONNE

1.1 Introduzione

Il lavoro femminile è, ai giorni nostri, sempre più dibattuto per ciò che riguarda la parità di genere nella società globale e sul posto di lavoro. Dal 1911, primo anno di festeggiamenti per la tradizionale festa della donna, molti passi avanti sono stati fatti sia per i diritti fondamentali, che per l'educazione e l'entrata nel mondo del lavoro. Tuttavia, questo non vuol certamente dire che sia stata raggiunta la parità di genere; anzi, il conseguimento di un miglioramento delle condizioni femminili ha fatto sì che spesso le istituzioni internazionali e nazionali perdessero interesse per l'argomento o, perlomeno, non gli dessero la visibilità adatta.

In questo capitolo verrà trattato l'argomento della condizione di genere in relazione al lavoro attingendo ad un ampio spettro di fonti. La prima parte è incentrata sulla letteratura che tratta del lavoro produttivo e del lavoro riproduttivo, e di come quest'ultimo, essendo argomento del movimento femminista, si sia modellato sui pensieri di questa corrente. Questa prima parte sarà dedicata alla storia di questo tipo di letteratura e si concluderà focalizzando l'attenzione sull'attività riproduttiva ed il lavoro domestico, in modo da delineare un quadro di partenza per l'analisi del tema delle lavoratrici domestiche nei paesi arabi, discorso che verrà trattato nei capitoli successivi.

La seconda parte è invece incentrata sulla femminilizzazione dei flussi migratori, un fenomeno che ha preso piede dagli anni '90 in poi. Secondo la sociologa Saskia Sassen, la globalizzazione e, soprattutto, l'internazionalizzazione del lavoro, sono la causa dell'ampliamento di un fenomeno, che era in passato prettamente maschile, verso il mondo femminile. Alcuni retaggi culturali sono stati in questo modo sgretolati grazie ad una nuova visione della posizione femminile.

1.2. Lavoro produttivo e lavoro riproduttivo

1.2.1. Storia del lavoro produttivo/riproduttivo da una visione femminista

La questione della divisione tra lavoro produttivo e lavoro riproduttivo è stata ampiamente dibattuta in ambito femminista. Divenne il centro della discussione femminista alla fine degli anni '60 grazie alle attiviste inglesi, Margaret Benston (Benston, 1969) e Peggy Morton (Morton, 1971), che individuarono una divisione tra la sfera lavorativa, dove avveniva la creazione di beni e servizi (con un valore economico per la società capitalista) e che veniva ricompensata dal datore di lavoro tramite salario, e la sfera riproduttiva, che comprendeva, al contrario, ogni azione che le persone dovevano fare per conto loro senza retribuzione esterna, intrapresa nell'ambito privato. Questa interpretazione mostrava come, nonostante entrambe le azioni fossero necessarie, ci fosse una forte differenza nella loro accessibilità basata sull'identità di genere. Infatti le teorie delle due femministe denunciavano come, sia nel lavoro riproduttivo che in quello produttivo, l'attività femminile venisse sfruttata e sottopagata. Per i datori di lavoro l'attività femminile significava maggiore profitto, mentre per il nucleo familiare dimostrava come tutto il lavoro domestico venisse prodotto solo dalla donna liberando perciò gli altri famigliari dalle loro incombenze, in quanto anch'essi membri della famiglia (Vogel, 2013; Benston, 1969; Morton, 1971).

Durante lo sviluppo storico della teoria femminista inglese, le soluzioni principali a questo problema sono state due: le femministe tradizionali ipotizzarono un pagamento dei lavori domestici per l'emancipazione femminile; la visione proposta dalle femministe tra gli anni '60 e '70 fu quella di liberare le donne dal lavoro riproduttivo obbligatorio, per cercare di alleggerire il carico casalingo e inserire un lavoro produttivo al suo posto. Nonostante le soluzioni proposte, un'ultima ondata femminista degli anni '90/2000 ha criticato l'operato delle precedenti teorie femministe sostenendo che le battaglie da loro svolte abbiano sì portato ad un aumento dell'occupazione femminile nell'attività produttiva, ma che ciò non sia stato positivo, anzi, abbia ulteriormente peggiorato la condizione di genere poiché di fatto non si è alleggerito il carico riproduttivo femminile, anzi, si è solamente aggiunto a questo un ulteriore carico produttivo (Vogel, 2013).

Una prima bozza del concetto di lavoro produttivo/riproduttivo fu introdotto da Friedrich Engels a metà del 1800 per dividere la produzione di beni di valore sul mercato,

dalla riproduzione della forza lavoro che serve per mantenere l'output di quei prodotti (Engels, 1844). Wally Secombe, sociologo della seconda metà del 1900 evidenziò però come questa netta divisione tra produttivo e riproduttivo si creerebbe, a suo parere, solo nella società capitalista. Per esempio, nella società agricola non sussisterebbe questa dicotomia poiché sia la produzione che la riproduzione sussistono nell'ambito casalingo (Secombe, 1974). La teoria di Engels è stata in seguito criticata da Kergoat affermando che il campo teorico (produzione/riproduzione) non può essere sovrapposto ai luoghi concreti dove avviene la divisione del lavoro (la fabbrica, la famiglia) (Kergoat, 1989). Kergoat sostiene infatti che “non si tratta di fare ricerche sulle donne o di ragionare in termini di categorie di sesso. Anche se quest'ultimo approccio ha segnato un progresso sensibile nelle scienze sociali non si può, in ogni caso, commettere lo stesso errore di coloro che identificano la *categoria* statistica¹ «operai» con la «classe operaia»” (Kergoat, 1989, p. 27). Si tratta perciò piuttosto di focalizzare i rapporti sociali per poter dare una giusta dimensione al rapporto di forza tra i sessi, per individuare una dimensione o un cambiamento del sistema sociale.

Il boom del femminismo degli anni '60/'70 ebbe le sue radici nel secondo dopoguerra a seguito delle trasformazioni a livello internazionale che ci furono nella struttura sociale e nel mercato lavorativo, a causa dell'impiego femminile che si protrasse anche dopo la guerra. L'impatto sociale di questo cambiamento femminile nella partecipazione al mercato lavorativo scatenò l'intensificazione dell'ideologia che vedeva solo la casa come il luogo ideale per le donne. Questa tensione tra le regole della famiglia nucleare e la realtà della vita femminile fu evidente in particolare negli Stati Uniti: l'inizio degli anni '60 segnò la nascita di una critica femminile che prese forme ideologiche, politiche e organizzative. Si arrivò così nel 1966 alla formazione, da parte di un gruppo di militanti femministe della classe borghese, della *National Organization for Women* (NOW) che aveva come obiettivo quello di portare le donne alla completa partecipazione nella società americana, con responsabilità e privilegi uguali a quelli degli uomini (Hole & Levine, 1971). Apparentemente questo nuovo movimento potrebbe sembrare simile a quello tradizionale del femminismo liberale (del periodo di fine 1800), dove le donne chiedevano

¹ Qui per “statistica” l'autore intende “lo *status* di operai”, ovvero il concetto teorico del lavoro operaio, che non deve essere confuso con “la classe operaia” che invece è l'insieme di ogni singolo individuo che svolge questa professione, assumendo, perciò, un significato più pratico.

di essere pari agli uomini all'interno della società capitalista. Si nota tuttavia una totale differenza su due punti. Il primo riguarda la sfera di influenza delle loro richieste: il concetto di uguaglianza viene esteso non solo all'ambito sociale e politico ma anche a quello privato della famiglia. Le femministe chiedevano aiuti per i lavori domestici e la cura dei figli e una equa divisione dei lavori di casa tra uomo e donna.

Il secondo punto invece riguarda il background dal quale è nata questa nuova forma di femminismo. Le donne di fine 1800 e inizio 1900 vivevano in un contesto di crescente capitalismo mondiale e chiedevano che le promesse di uguaglianza fatte dalla borghesia venissero espanse anche a loro. Solo in alcuni casi le femministe si batterono individualmente (ovvero non inserite in un movimento sociale più ampio) per un'emancipazione che fosse ancora più forte della sola equità con gli uomini. Invece nel secondo dopoguerra il contesto storico era quello di forte critica nei confronti del capitalismo, e i movimenti femministi non furono esclusi da questa tendenza. Si risvegliò una mobilitazione femminile che ebbe come base la liberazione delle donne da ogni vincolo, cercando di uscire dai confini della borghesia sotto l'influenza delle rivolte mondiali degli anni '60 (Vogel, 2013).

Fin dall'inizio questo movimento, detto "Movimento di liberazione delle donne", si divise in due per differenti visioni sul ruolo della donna nei cambiamenti sociali: da una parte, chi sosteneva che il femminismo fosse un movimento interno alla lotta socialista e dovesse perciò farsi strada per essere ascoltato; e chi affermava che invece esso non potesse essere ridotto a mera "sottocategoria", ma che avesse bisogno di un'esistenza propria poiché l'oppressione femminile era universale e si ripresentava sempre nel mondo al momento di una qualsiasi trasformazione politica o sociale, e, per questo, avesse bisogno di uno studio a sé stante.

La prima ramificazione di questo movimento, il femminismo socialista, condivise una sua prospettiva strategica generale per trattare la questione dell'emancipazione. Questa analisi, conosciuta ancora al giorno d'oggi come "questione femminile", si fonda su tre aree. La prima area è quella che riguarda la società: le donne occupano una posizione inferiore all'uomo in tutte le classi sociali e in tutti i tipi di società, non solo in quella capitalista.

La seconda area è quella che riguarda il mercato del lavoro: la divisione del lavoro secondo il sesso esiste in ogni tipo di società, ed è evidente in quanto uomini e donne ricoprono mestieri diversi; le donne, in particolare, si occupano del mantenimento della casa e della cura dei bambini. In conclusione, la divisione del lavoro secondo il sesso è una barriera per ogni donna per poter vivere una piena vita sociale. Cosa fare quindi per permettere alla donna di avere un lavoro produttivo equo rispetto a quello degli uomini? In questa tematica possiamo perciò ritrovare il discorso di lavoro produttivo/riproduttivo accennato nell'introduzione.

La terza e ultima area è quella personale: l'oppressione femminile è molto simile a quella etnica, razziale, o delle classi subordinate. Possono questi tipi di oppressione avere una matrice comune ed essere legati tra loro?

Tutti e tre i discorsi femministi sono estremamente importanti per lo sviluppo dei diritti delle donne a livello internazionale, ma, per l'argomento trattato in questa tesi, il punto di nostro maggiore interesse è il secondo, che verrà discusso di seguito.

1.2.2 La dialettica tra produzione e riproduzione

La prima sociologa femminista ad avere differenziato queste due aree dell'agire femminile fu Juliet Mitchell, una delle fondatrici del femminismo sociologico, che nel 1966 pubblicò sulla rivista *New Left Review* l'articolo *Women: the longest revolution*, nel quale affermava che la condizione femminile si poteva differenziare in queste strutture: produzione, riproduzione, socializzazione e sessualità. La Mitchell vedeva la produzione come un aspetto dell'esperienza esterno alla donna: non considerava che durante la storia in realtà ci fossero state molte occasioni in cui la donna era un elemento centrale della produzione in molte classi sociali e, inoltre, non era chiara la posizione della sociologa nei confronti del lavoro domestico, che non trovava una collocazione chiara in queste strutture (Mitchell, 1966).

Successivamente, nel 1969 in Nord America due importanti femministe diedero un importante contributo alla teoria riproduttiva: Margaret Benston e Peggy Morton. La prima sosteneva che il lavoro riproduttivo non fosse senza valore d'uso, ma fosse senza valore di scambio a causa del fatto che non fosse sul mercato del lavoro. Il lavoro domestico e la sua condizione continuavano ad essere tecnologicamente primitivi, perciò,

oltre all'entrata di quest'ultimo nel mercato, i movimenti femministi avrebbero dovuto lottare anche per migliorarne il suo stato (Benston, 1969).

Peggy Morton invece focalizzò i suoi studi sulla contraddizione femminile che vedrebbe le donne essere al tempo stesso le persone più sfruttate e il centro del sistema capitalistico: infatti portò avanti l'analisi della struttura riproduttiva sostenendo che “la famiglia è un'unità che ha la funzione di mantenere e riprodurre la forza lavoro” (Morton, 1971, p. 214).² Ad entrambe queste sociologhe si deve il merito di aver riportato le questioni femministe su un ambito pratico e non più solo teorico, ponendo in primo piano il problema della riproduzione.

Negli stessi anni una sociologa italiana fece successo con le sue teorie sulla riproduttività: Mariarosa Dalla Costa. La novità del suo pensiero fu lo spostamento del focus dalla riproduzione in generale al carattere specifico dei lavori domestici. Il suo contributo ha portato la società a comprendere che il lavoro domestico ha valore: le donne sono simili agli operai poiché fanno un lavoro produttivo che non viene ricompensato ma da questo lavoro altri ne traggono vantaggio (il marito per la donna, e il capitalista per l'operaio) (Vogel, 2013).

In seguito, a metà degli anni '70, un altro importante tassello si aggiunse al panorama: Firestone e Millett, due femministe radicali, introdussero il concetto di patriarcato, dalla seconda definito come un sistema universale di strutture psicologiche, sociali ed ideologiche con cui l'uomo sottomette la donna (Millett, 1970). I loro studi permisero perciò l'entrata in gioco di un elemento che poté spiegare come mai alcune dinamiche riproduttive all'interno della famiglia (di tipo patriarcale) si ripresentassero nella società produttiva. Anni dopo, Dominique Fougereyrollas, ricercatrice di sociologia all'Università di Parigi, denunciò ancora la forza della visione patriarcale per cui l'uomo veniva rappresentato nella società attraverso la produzione di mercato e il lavoro salariato, mentre la donna, pur non essendo esterna a questo ambito, veniva rappresentata nella società prevalentemente dalla famiglia e dal lavoro domestico. Inoltre affermò come i cambiamenti all'interno dei vari tipi di famiglia fossero inscindibili dalle trasformazioni

² “[...] *the family is a unit whose function is the maintenance and reproduction of labour power*”.

che “si operano nell’insieme delle istituzioni preposte alla riproduzione sociale: campo scolastico, campo medico...” (Fougeyrollas, 1989, p. 59).

Sempre parlando di famiglia e riproduttività, Renate Bridenthal aprì la discussione sulla dialettica tra produttività e riproduttività: alcuni cambiamenti del mondo produttivo portarono a dei cambiamenti anche nel campo riproduttivo, e la caratteristica della famiglia come fonte riproduttiva di forza lavoro non dipendeva più dal tipo di società (capitalismo), ma si manifestava nei paesi capitalisti avanzati come nei paesi in via di sviluppo (Bridenthal, 1976).

1.2.2.1. Lavoro produttivo/riproduttivo nei paesi in via di sviluppo

In tempi più recenti sono stati fatti alcuni studi che basandosi sulla teoria del lavoro produttivo/riproduttivo escono dal contesto “occidentale”. Uno studio molto interessante è quello di Hirata, che ha documentato l’esistenza di una correlazione tra l’impiego e la famiglia (ad esempio, la possibilità di essere assunti con figli a carico, il legame con la famiglia, l’essere una donna nubile o sposata etc.). I suoi studi si basano sull’osservazione delle strutture lavorative giapponesi, brasiliane e francesi e sulla conseguente riconfigurazione della sfera familiare in base ad esse. In Giappone infatti, l’importanza viene data prima di tutto alla produzione piuttosto che alla famiglia: ad esempio, la carriera maschile avviene all’interno della stessa compagnia, e non passando tra aziende diverse. Il tutto implica che il padre, quando viene trasferito in una sede lontana dalla sua famiglia, è costretto a migrare in un’altra città senza vedere i suoi cari anche per molto tempo, lasciando il peso della gestione familiare in mano alla moglie. Al contrario, in Brasile, che è un paese in via di sviluppo, il boom economico del mercato produttivo e la conseguente necessità di denaro da parte di molti lavoratori ha portato all’assunzione di molte donne in ambito industriale di ogni età, anche sposate (Hirata, 1989).

Bisogna però accennare che, mentre per i paesi in via di sviluppo sud-americani vi è stata una crescita di tipo industriale che ha portato all’emigrazione femminile nelle zone urbane e ad una loro assunzione in ambito tessile, per altri paesi in via di sviluppo, come quelli arabi del Nord Africa, non vi è stata questa stessa evoluzione, non ponendo il settore a livello competitivo internazionale (Paciello, 2010). La conseguenza è stata che siano prevalentemente gli uomini a spostarsi nelle città, anche a causa del forte patriarcato della struttura familiare, e questo ha impedito alle donne di trovare impiego. Inoltre, lo

scarso sviluppo del settore industriale ha spinto molti padri di famiglia ad emigrare all'estero per cercare lavoro, di solito nei paesi del Golfo, dove le paghe abbondanti permisero durante gli anni del boom petrolifero il mantenimento della famiglia senza che la donna dovesse cercare impiego durante l'assenza del marito (Salih, 2011).

Gli studi di Benerìa, una economista ispano-americana, hanno evidenziato come la divisione lavorativa nei paesi in via di sviluppo si fondi su fattori quali il rapporto tra i sessi e il rapporto tra le istituzioni sociali fondamentali come la famiglia, e sia supportata da strutture politiche ed economiche. L'isolamento delle donne è reale, secondo l'autrice, solo se il lavoro produttivo femminile non è necessario al di fuori del lavoro riproduttivo domestico (Benerìa, 1979): per esempio, se il lavoro del marito è sufficiente al mantenimento della famiglia, allora la donna non ha nessun motivo per entrare nel mondo del lavoro.

A livello riproduttivo invece, l'isolamento femminile è più facile se nella società sussiste uno scontro di classe: il motivo deriva dal fatto che in ogni società classista i privilegi di cui godono i vari gruppi sono minacciati da coloro che non ne hanno accesso. Questi privilegi comprendono anche il controllo delle risorse produttive e dei meccanismi di sfruttamento di una classe sull'altra. Diventa perciò fondamentale in questo caso trasmettere queste conoscenze alla generazione seguente per evitare di perdere il controllo sulle classi più deboli, e il compito riproduttivo in questo tipo di società è perciò molto più complesso rispetto a quello di una società egualitaria (Jejeebhoy, 1995). L'esempio può essere proprio quello dei paesi del Golfo dove, nonostante l'enorme quantità di stranieri, i cittadini cercano comunque di mantenere il loro *status* sociale di "privilegiati" tramandando alle generazioni successive il proprio sapere e, per la donna, il compito riproduttivo è quello di educare i propri figli secondo questa divisione sociale (Shaham, 2008).

Il controllo dell'ambito riproduttivo femminile può essere dato inoltre dallo stampo patriarcale della famiglia, e più in generale, della comunità. Nel suo libro *Beyond the veil*, Fatema Mernissi sostiene che nelle società pre-islamiche la paternità fisica non era considerata importante. Al contrario, durante il periodo islamico vi fu un graduale passaggio da una famiglia di stampo matriarcale, in cui la donna aveva perciò più libertà riproduttiva, ad una patriarcale dove era fondamentale la paternità fisica. Il risultato è

stato quello di limitare la libertà femminile e sviluppare l'autorità maschile, ponendo le basi per la struttura dell'odierna famiglia musulmana e della non rara forma di famiglia poligamica (Mernissi, 1975).

Le relazioni della famiglia patriarcale e la socializzazione dell'uomo e della donna in ruoli differenti hanno la loro espressione fondamentale a livello casalingo. La connessione tra queste relazioni e la sfera produttiva è duplice:

- Si collega alla questione della subordinazione della donna, già trattata;
- Si fonda sulla convinzione che le relazioni di subordinazione nella produzione sociale, nonostante derivino dalla struttura delle relazioni domestiche, siano rinforzate da strutture produttive gerarchiche e di sfruttamento.

All'interno delle economie di sussistenza però può essere difficile riuscire a distinguere la divisione tra i due tipi di lavoro: il problema sta nel fatto che spesso le donne in ambiti rurali, che si prendono cura dell'ambito domestico (lavoro riproduttivo), partecipano di fatto anche all'ambito produttivo (Deree, 1977). Ad esempio, in Nord Africa le donne che lavorano nelle piccole piantagioni casalinghe si prendono al tempo stesso cura dei propri figli, della casa e del raccolto che poi viene diviso in due parti: una parte rimane per la sussistenza della famiglia, e l'altra è invece destinata al mercato locale, quindi, con un valore di scambio. L'avvento della globalizzazione ha però causato una forte battuta di arresto per questo tipo di lavoro produttivo femminile. Nelle zone rurali del Nord Africa, per esempio, i governi hanno dato il permesso alle grandi multinazionali agricole occidentali di installare le loro fabbriche e, di conseguenza, hanno tolto spesso risorse acquifere fondamentali ai piccoli contadini locali. Inoltre, i prodotti delle fabbriche vengono venduti sul mercato ad un costo bassissimo che rende i prodotti delle famiglie locali poco competitivi sul mercato. Questo è uno dei motivi principali che giustifica l'emigrazione femminile dalle zone rurali (Rizk, 2011).

Le attività produttive compatibili con il lavoro riproduttivo implicano un minimo spostamento fisico per permettere alle donne di potersi prendere cura della famiglia e della casa nel tempo libero in cui non lavorano. Per esempio, le donne tendono a cercare lavori che siano il più vicino possibile a casa loro, come prendersi cura di animali domestici (cosa che si può fare anche da casa propria) o, come nel caso già detto, coltivare

il proprio terreno per venderne i prodotti sul mercato locale, quindi restando vicino a casa (Beneria, 1979).

In molti paesi in via di sviluppo, come nei paesi del sud-est asiatico, la divisione di genere tra il lavoro produttivo e quello riproduttivo sta nettamente cambiando. Gli alti tassi di disoccupazione presenti nei paesi hanno introdotto nuove realtà sociali ed economiche che costringono gli abitanti dei villaggi a violare le vecchie norme dettate dai ruoli di genere e a creare nuovi valori. A causa della povertà diffusa e della scarsità di posti di lavoro per gli uomini, le donne sono spesso costrette ad emigrare per mantenere la propria famiglia. Nello Sri Lanka, ad esempio, la maggior parte delle famiglie vede il marito sì occupato, ma con una paga nettamente inferiore rispetto a quanto servirebbe per il mantenimento della famiglia, perciò pure la donna deve cercare lavoro in ambito produttivo. Senza riuscire a trovarlo a causa sia della disoccupazione che delle tradizioni popolari che non vedono di buon occhio l'impiego femminile, le donne sono costrette a cercare un lavoro all'estero, e il più delle volte in ambito domestico, lasciando a casa figli e marito. Nel 1997, nella zona di Naeaegama, il 90% dei migranti erano donne, tra le quali 30% nubili e 70% sposate o divorziate (Gamburd, 2002).

1.2.3 All'interno della riproduzione: il lavoro domestico

Secondo Marx la produzione era finalizzata alla riproduzione: i processi lavorativi non esistevano se presi isolati, ma dovevano sussistere se inseriti in certe fasi della produzione. Inoltre, ogni produzione era, per un certo verso, anche riproduzione. “Una società non può smettere di produrre se non smette prima di consumare. Quando percepito come un tutto interconnesso e come un flusso incessante di rinnovo, ogni processo sociale è allo stesso tempo un processo di riproduzione” (Marx, 1867, p. 531). Purtroppo chi offre la forza-lavoro, le persone, non è eterno. Per questo motivo serve un modo per riprodurre all'infinito questa catena. Vi sono vari modi per sostituire la forza-lavoro rinnovandola e, contrariamente a quanto sostenuto da Marx, non tutti hanno a che fare con la famiglia: esiste sì la riproduzione, ma c'è anche l'entrata nel mercato del lavoro delle donne o la migrazione da un paese all'altro (Ehrenreich & Hochschild, 2002). Questo denota come la famiglia sia certamente uno dei luoghi principali della crescita e della “creazione” di nuova forza-lavoro, ma non sia neppure l'unico. Essendo in ogni caso, però, il principale, è naturale che il processo di riproduzione familiare debba essere valorizzato all'interno

della società. Invece, contrariamente alle aspettative, il risultato è contraddittorio. La cura dei bambini in una famiglia rischia di diminuire il contributo che una donna apporta al lavoro produttivo, a causa della maternità, dell'allattamento e del tempo speso per educare e crescere i propri figli. Spesso accade che il tempo che viene sottratto al lavoro produttivo per dedicarsi alla cura dei figli venga detratto dalla retribuzione della donna: e proprio qua sussiste la contraddizione. Il lavoro intrapreso dalla donna, infatti, dovrebbe permetterle di mantenere la crescita di suo figlio, avendo perciò un aumento, e non una diminuzione, dello stipendio. Ma allo stesso tempo la cura delle nuove generazioni è un vantaggio per l'intera società a lungo termine, poiché saranno loro la nuova forza-lavoro. Secondo la classe dominante, ossia la classe al potere, la contraddizione giace nel bisogno a breve termine (il lavoro della donna) e le esigenze di ricambio generazionale a lungo termine (la cura dei figli), e nel periodo attuale la classe dominante sembra scegliere per le soluzioni a breve termine (Vogel, 2013).

Ma la subordinazione della donna non finisce qui: dal momento che la crescita dei figli necessita di una forte presenza materna, ecco che entra in scena all'interno della famiglia la divisione sessuale del lavoro. In questo caso, il lavoro produttivo maschile, e il salario che ne deriva, è fondamentale per permettere alla donna di continuare a curare e crescere la futura forza lavoro. Il concetto perde la sua natura dal momento che andiamo ad analizzare questi processi in una classe sociale subordinata nella quale le donne lavorano come, se non più, degli uomini. Per esempio, se una classe dominante sfrutta i servizi di lavoratori migranti provenienti da un'altra società, probabilmente li ospiterà in baracche vicino ai luoghi di lavoro, metterà uomini e donne in lavori simili, incoraggerà la contraccezione e ignorerà gli effetti del duro lavoro sulle donne agli ultimi stadi di gravidanza. Questi stati di *plus lavoro* obbligatori per le classi inferiori causano delle modifiche all'interno della struttura familiare, come, ad esempio, la dominazione maschile: la struttura patriarcale viene a mancare creandosi uno sbilanciamento tra le due parti all'interno della famiglia, dove il lavoro produttivo non è più retaggio maschile, così come quello riproduttivo non lo è più per la donna, non avendo un focolare familiare solo per loro, ma vivendo tutti insieme, dove l'istituzione famiglia in pratica non esiste più. (Vogel, 2013; Amnesty International, 2011). Ecco ciò che accade anche all'interno della società del Golfo, dove, a causa della classe sociale dominante, le lavoratrici domestiche provenienti dal sud-est asiatico sono costrette ad abbandonare le proprie famiglie in patria

per poterle mantenere: ecco che viene stravolto l'equilibrio di predominio maschile all'interno della famiglia, poiché la parte di lavoro produttivo principale resta in mano alla donna.³

Queste donne migranti sono, in molte società, l'unica forma di forza-lavoro femminile nell'area produttiva e spesso provengono dalle zone rurali: emigrano verso società capitaliste diverse dalla loro per mantenere la famiglia lasciata in patria, mettendo chiaramente in discussione il sistema patriarcale. Molti uomini si sentono minacciati da questo ribaltamento della struttura patriarcale con la donna che "porta denaro" per la famiglia, tanto da sentirsi inutili per la famiglia stessa e cadere nell'alcolismo (Gamburd, 2002). Le donne di queste società agricole perciò lavorano dal momento in cui si creano una famiglia.

Nella regione del *Middle East and North Africa* (MENA), al contrario, le donne lavorano fino a che non trovano marito: come accennato in precedenza, il retaggio culturale della donna relegata al focolare e dell'uomo lavoratore è fondamentale per capire l'inattività femminile. Inoltre, la migrazione interna ai paesi MENA da quelli più poveri ai più ricchi permette il mantenimento familiare, in molti casi, solo con lo stipendio maschile. Infatti, nel contesto egiziano il 75% delle donne che emigrano lo fa per motivi familiari, come accompagnare il marito all'estero per lavoro, oppure per andare a sposare un uomo di un altro paese, ma difficilmente per motivi lavorativi. Tuttavia, una volta all'estero queste donne hanno maggiore possibilità di trovare un lavoro rispetto a quelle che restano in patria (Salih, 2011; Young, 2016)

In generale, anche se il vantaggio della maggiore accessibilità lavorativa si ripercuote in maniera positiva sulla donna rendendola meno isolata dalla struttura "esterna" all'istituzione della famiglia, dall'altra parte resta comunque una netta distinzione tra lavoro maschile e lavoro femminile in base agli stipendi e ai settori occupazionali. Per le

³ <https://www.youtube.com/watch?v=bUEmnFPxARK> Per approfondire vedere un'intervista di *Equal Times* ad una domestica asiatica in Qatar. Vorrei specificare che nel caso delle domestiche la sottomissione femminile è sì all'interno delle mura domestiche, ma non all'interno della struttura del lavoro riproduttivo: in quanto produttrici di beni e servizi in cambio di uno stipendio (anche se minimo o in alcuni casi quasi nullo), si può affermare che il tipo di lavoro da loro svolto sia produttivo, ma coincide con l'istituzione famiglia (anche se non è la loro) tipica del lavoro riproduttivo. Per avere un'idea delle eccezioni sui legami tra campi teorici e luoghi concreti dove avviene la divisione del lavoro si leggano gli studi di Kergoat (Kergoat, 1989) e la seconda parte del CAPITOLO 1 incentrata proprio sulla tematica "donne, migrazione e riproduzione".

esperte di scienze sociali Silvia Federici e Selma James, si viene a creare un dualismo tra il lavoro domestico e il lavoro salariato che le donne non riescono ad amalgamare armoniosamente, creandosi così un “doppio lavoro” per le donne che, invece di emanciparle, le limita maggiormente (Federici, 2013; James, 1985).

Nonostante ciò, il lavoro produttivo femminile è in continua crescita nei paesi del mondo più sviluppati e ciò rende necessario l'utilizzo di domestiche o tate nelle famiglie che aiutino coi lavori di casa, producendo un'equalizzazione tra lavoro delle donne migranti e lavoro delle mogli. Infatti, come si può vedere nella seguente tabella n°1.1, la percentuale di donne impiegate nelle zone più ricche del mondo è molto alta: in estremo oriente è del 59%, in Nord America del 53%, e in Europa del 46%. Le percentuali più basse si trovano nel sud dell'Asia (29%), dove appunto molte donne emigrano in altri paesi a causa della forte disoccupazione, e nei paesi arabi (19%), dove vari fattori, tra cui anche lo sfondo culturale patriarcale, rendono complicata l'entrata delle donne nel mondo del lavoro.

Tabella 1.1: RAPPORTO TRA IMPIEGO E POPOLAZIONE NEL MONDO, ETA' 15+, DONNE (% , 1991-2014)

	1991	2001	2011	2014
ARAB WORLD	15.6	16	18	18.5
EAST ASIA & PACIFIC	63.8	62	58.7	58.9
EUROPE & CENTRAL ASIA	44.4	43.6	45.9	46.2
LATIN AMERICAN & CARRIBEAN	37.8	43.5	48.7	49.4
NORTH AMERICA	52.5	56	52.6	53.4
SUB-SAHARIAN AFRICA	53.3	55.8	57.6	58.1
SOUTH ASIA	34.2	33.5	29.5	29.2

Fonte: World Bank (1991-2014) from ILO estimation, *Employment to population ratio (+15, female)*, Gender statistics, <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=gender-statistics>, consultato il 6/2/2017

1.3 Donne, migrazione e lavoro riproduttivo

In passato il servizio domestico veniva visto dalle famiglie delle classi subordinate come un attacco alla struttura familiare, mentre, al giorno d'oggi, in molte famiglie è necessario per permettere alla donna, madre e moglie, di entrare nel mercato del lavoro, dedicando meno tempo ai lavori domestici che le impedirebbero un lavoro a tempo pieno.

Entrano in scena in questo modo le domestiche, donne solitamente migranti, che si sobbarcano i lavori casalinghi. Si viene a creare quindi, dalla fine degli anni '90, un movimento che è sempre più evidente di “femminilizzazione delle migrazioni” dai paesi sottosviluppati e in via di sviluppo verso i paesi più sviluppati. Le donne che arrivano in questi paesi raggiungono “una propria realizzazione materiale solo assumendo i ruoli domestici cui ormai le donne a medio e alto reddito del Primo Mondo hanno abdicato; ruoli, beninteso, che sono stati precedentemente rifiutati dagli uomini” (Ehrenreich & Hochschild, 2002, p. 9).

La femminilizzazione delle migrazioni crea una gerarchizzazione tra le donne a causa della netta divisione del lavoro che non le allea nella ricerca di diritti di genere comuni, ma al contrario vede una situazione di scontro tra le esponenti di classi sociali opposte. Invece di combattere il patriarcato nella società e vertere verso la liberazione di genere, questa struttura gerarchica permette l’emancipazione (oltretutto non totale) della donna benestante attraverso la subordinazione della donna migrante. Queste ultime spesso sono “chiuse dentro relazioni e mansioni sottopagate, degradanti, perché si realizzano di fatto in un contesto che nega l’accesso ai diritti di cittadinanza, senza spazio per la propria vita, le proprie famiglie, con forti restrizioni alla propria libertà” (Ongaro, 2003).

E questa opposizione tra i due “tipi” di donne si riflette ovviamente anche nelle loro aree di competenza. Mentre è concepibile che la tendenza per l’uguaglianza dei diritti tra i sessi sia quella di ridurre al minimo indispensabile la componente domestica del lavoro necessario, questo minimo non viene però riassegnato in parti uguali all’interno della famiglia, confermando la supremazia del patriarcato nella casa e, di fatto, dovendo ricorrere all’aiuto delle migranti.

1.3.1 Un’analisi di genere dei flussi migratori

In nessun periodo storico c’è stato un tasso di donne migranti così alto come quello dei giorni nostri. Nel 2015, circa la metà dei flussi migratori mondiali (46%) era costituito da donne (World Bank; 2015). In realtà le donne migranti sono sempre state in alto numero durante tutta la storia, ma quello che oggi le distingue è che la maggior parte di loro si sposta da sola, contrariamente al passato dove gli spostamenti erano puramente di ricongiungimento familiare (Zlotnik, 2003). Sfortunatamente, la maggior parte degli studi

sulle migrazioni internazionali non tiene in considerazione la questione di genere, trattando così soltanto metà dell'intero flusso migratorio mondiale, o, se viene trattata, non è mai vista come un movimento a sé stante ma solo nel contesto del ricongiungimento familiare, o addirittura viene analizzata basandosi su modelli di analisi che omettono una prospettiva di genere. Viene perciò totalmente ignorato il loro contributo economico e socio-politico alla società (Kofman, Phizacklea, Raghuram, & Sales, 2000).

Tre fattori devono essere considerati in un'analisi di genere della migrazione internazionale: la domanda proveniente dai paesi di destinazione, la spinta proveniente dai paesi di origine e il collegamento tra le due "piattaforme". I legami sono spesso basati sulla famiglia o sull'etnia, ovvero i movimenti si spiegano come ricongiungimenti familiari (ma, occorre fare attenzione, non solo!) o come scelte più semplici rispetto ad altre perché all'arrivo vi è già una comunità della stessa etnia, spesso anche amici e conoscenti, disposta ad accogliere la donna migrante. Si spiega perciò il perché vi siano dei rapporti preferenziali tra alcuni stati: semplicemente la domanda e l'offerta si incontrano (Mora, 2006).

L'aumento delle migrazioni internazionali non è solo femminile, ma è una tendenza generale dovuta a vari fattori: globalizzazione, cambiamenti demografici, miglioramenti di comunicazione e trasporti, crescita delle comunità transnazionali e rimozione delle politiche di restrizione della migrazione (Department of Economic and Social Affairs, 2004).

Tabella 1.2: FLUSSO INTERNAZIONALE DI IMMIGRATI NEL MONDO (% DELLA POPOLAZIONE, 1995-2015)

	1995	2005	2015
ARAB WORLD	5.8	6.1	8.9
EAST ASIA & PACIFIC	0.7	0.9	1.1
EUROPE & CENTRAL ASIA	7.2	8.2	9.5
LATIN AMERICA & CARRIBEAN	1.3	1.2	1.4
NORTH AMERICA	11.3	13.8	15.2
SOUTH ASIA	1	0.7	0.7
SUB-SAHARIAN AFRICA	2.6	1.8	1.9

Fonte: World Bank (1995-2015), *International migrant stock (% of population)*, *World Development Indicators*, <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>, consultato il 6/2/2017

Pochi paesi non sono affetti da questo aumento di migrazione internazionale. Come si può vedere dalla tabella n°1.2, le regioni con la più forte immigrazione sono il Nord America (15%), l'Europa (10%) e il mondo arabo (9%), mentre la bassa percentuale delle altre zone del pianeta denota la loro scarsa attrattiva a livello lavorativo. Infatti, il 60% dei migranti mondiali risiede in paesi sviluppati e il 40% in regioni in via di sviluppo. La nazione di arrivo maggiormente richiesta è gli Stati Uniti, con 47 milioni di migranti (anno 2015), mentre i paesi con la più alta percentuale di migranti internazionali relativamente al totale della popolazione sono gli Emirati Arabi Uniti (88%), il Kuwait (74%), il Qatar (76%), il Bahrain (51%) e Singapore (45%) (United Nations Population Division, 2015).

All'interno di questi flussi, vi è una forte componente femminile. Secondo i dati del 2015, il 46% dei migranti internazionali sono donne o ragazze e questa proporzione raggiunge addirittura il 50% per le migrazioni verso le regioni più sviluppate, come il Nord America e l'Europa. (World Bank, 2015). Alcune eccezioni si possono trovare nei paesi in cui è permessa solo la migrazione temporanea, come i paesi del Golfo, dove la proporzione di uomini migranti è solitamente più alta rispetto a quella femminile, soprattutto se le ammissioni sono limitate solo per certi tipi di lavori tipicamente maschili (ad esempio, operai edili o ingegneri) (Department of Economic and Social Affairs, 2004). Inoltre, le opportunità di migrazione femminile sono influenzate dalle relazioni di genere, che le sociologhe Grieco e Boyd analizzano così: "I fattori individuali includono età, rango, razza/etnia, origini cittadine/rurali, stato civile (sposata, nubile, divorziata, vedova), stato riproduttivo (figli a carico o no), ruolo familiare (moglie, figlia, madre), posizione in famiglia (autoritaria o subordinata), educazione, competenze o esperienze lavorative e classe sociale di appartenenza. I fattori familiari includono grandezza, composizione per età/sexo, fase del ciclo di vita, struttura (nucleare, estesa...), stato (monogenitoriale, bigenitoriale...), e classe sociale. I fattori sociali includono quelle norme comunitarie e quei valori culturali che determinano o no se una donna possa migrare e, se può, come (per esempio per lavoro o riunificazione familiare) e con chi (da sola o con famiglia)" (Boyd & Grieco, 2003).

Thadani e Todaro (1984) suddividono le donne migranti in 4 categorie in base al loro stato civile e alle ragioni del loro spostamento:

- Donne sposate che migrano per cercare lavoro
- Donne celibi che migrano per cercare lavoro
- Donne celibi che migrano per matrimonio
- Donne sposate coinvolte in migrazioni di ricongiungimento senza intenzione di cercare lavoro (Thadani & Todaro, 1984)

Le migrazioni internazionali spesso sono poi assimilate ad un altro tipo di migrazione più “interna”: dalle zone rurali a quelle urbane. Una grossa opportunità per le famiglie che dipendono unicamente dalle raccolte stagionali agricole, che in questo modo possono avere un'altra entrata. I datori di lavoro, dal canto loro, possono assumere le donne perché “meno costose degli uomini e più docili” (Hugo, 1993).

1.3.2 Cause dell'emigrazione femminile

Una prospettiva di genere sulla migrazione internazionale riconosce che le relazioni di genere sono una delle basi delle relazioni sociali, tra cui le gerarchie, e modellano anche i caratteri delle migrazioni di uomini e donne. La partecipazione di queste ultime nella migrazione internazionale riflette i loro ruoli sociali, la loro capacità di prendere decisioni e di essere autonome, il loro accesso alle risorse della società e la stratificazione di genere del paese di origine e del paese di arrivo. Ovviamente le esperienze variano in base al tipo di migrazione: se è legale o no, se è volontario o no, etc.

Le cause di questi tipi di migrazione sono, sia per uomini che per donne, di tipo politico-economico. Tuttavia, la decisione definitiva sull'emigrazione dipende dalle relazioni di genere e dalle stratificazioni di genere presenti su vari livelli: quando sono presenti nella società o nel contesto familiare delle situazioni di discriminazione, allora le capacità della donna di poter agire in maniera efficace in quel tale contesto possono essere decisamente limitate. Ecco che si presenta la necessità di migrare all'estero sia autonomamente o anche con la famiglia a carico. Il tipo di migrazione lavorativa è un chiaro esempio di come si intersechino le relazioni di genere, le gerarchie e la migrazione femminile: in situazioni dove la sopravvivenza economica è precaria, le famiglie possono diminuire il rischio di crisi economica grazie all'emigrazione di uno o più membri. Ovviamente la modalità di uscita dal proprio paese è sottoposta a strette norme e leggi che in molti casi vedono uno squilibrio tra la migrazione indipendente maschile e quella femminile (Todaro, 1969).

I fattori che diminuiscono l'indipendenza femminile nelle migrazioni includono delle regole che riguardano l'inappropriatezza delle donne riguardo alla migrazione da sole, l'effetto "collante" dei loro ruoli familiari, l'assenza di autonomia economica e sociale femminile e l'assenza di una rete di contatti che rechi informazioni sull'entrata e le leggi in vigore nel paese ricevente e che aiuti a trovare un lavoro. In aggiunta, la maggior richiesta di uomini migranti al posto delle donne, e il maggior rischio per le donne di essere rapite o stuprate, può essere un deterrente per la migrazione femminile (Kanaiaupuni, 2000).

Ma vi sono anche molti fattori che favoriscono e regolano i processi migratori femminili. Un primo è la domanda di lavoro tipicamente femminile nei paesi di arrivo (per esempio, posti per infermiere, insegnanti e domestiche). In secondo luogo, nei paesi di partenza spesso la formazione di forza-lavoro femminile su questi tipi di mestieri è garantita da norme e stereotipi della società, facendo credere alle donne che questi lavori siano il loro unico sbocco occupazionale e sviluppando anche dei programmi di preparazione adatti (Department of Economic and Social Affairs, 2004). In terzo luogo, nei paesi di destinazione l'aspettativa di ricevere una donna invece che un uomo per certi tipi di lavori può favorire il reclutamento di donne. Per esempio, nei paesi del Golfo, dove la società si fonda su un modello gerarchico patriarcale, è convinzione comune che sia la donna a dover svolgere lavori legati alla sfera riproduttiva, come quelli domestici; di conseguenza, chi cerca personale domestico cercherà prevalentemente donne (Parreñas, 2000). Infine, la migrazione femminile è correlata alla responsabilizzazione: aumenta se il potenziale di guadagno nel paese di arrivo è molto alto, oppure se le donne hanno accesso al mercato lavorativo locale in impieghi con possibilità di carriera, pur non avendo da subito dei posti di lavoro di buon livello (Chant & Radcliffe, 1992).

1.3.3 Conseguenze della migrazione per le donne

La migrazione internazionale ha, oltre alle cause, anche delle forti conseguenze sia per il paese di arrivo sia per quello di partenza. Le relazioni e le gerarchie di genere in entrambi i paesi subiscono un forte impatto. Dove la migrazione interessa maggiormente gli uomini, e dove le norme e le relazioni sono costruite su un rapporto di dipendenza delle donne dall'uomo, il genere femminile che rimane nella regione originaria può trovarsi a vivere insieme ad altri parenti (soprattutto del ramo del marito) e perciò essere ristretto

nelle proprie scelte e nelle proprie azioni (Ehrenreich & Hochschild, 2002). In assenza di una famiglia dalla parte del marito, la donna è spesso costretta a lavorare per contribuire al mantenimento della famiglia quando le entrate dall'estero inviate dall'uomo non sono sufficienti: arma a doppio taglio poiché la donna aumenta sicuramente la sua autonomia, ma riscontra poi spesso dei problemi nello svolgimento dei lavori riproduttivi. Il primo problema consiste nel calo del tempo dedicato dalla donna ai lavori domestici e all'accudimento della famiglia che, spesso, viene lasciato ai parenti. Il secondo problema è invece quello della sicurezza: in una società dove la donna dipende totalmente da un uomo, l'improvvisa separazione può essere sentita come mancanza di protezione dalla moglie e dalla famiglia intera. (Department of Economic and Social Affairs, 2004; Paciello & Fontana, 2010; Sassen, 2002).

Gli effetti delle disuguaglianze di genere vengono poi portate ai massimi livelli nei casi di trasferimento delle donne come rifugiate o come traffico illegale umano: in questi casi, la subordinazione delle donne agli uomini si può riscontrare nell'impossibilità femminile di poter chiedere aiuto a quelle istituzioni che dovrebbero aiutarle ad avere protezione dalla violenza fisica e dagli abusi, ad avere accesso all'assistenza sanitaria e al cibo, e ad ottenere un'attività lavorativa gratificante. Questo perché ogni forma di traffico umano femminile si fonda su ineguaglianze di genere già esistenti nei paesi di origine: spesso le donne che ne fanno parte, infatti, provengono da paesi dove le opportunità nel mercato del lavoro per il genere femminile sono poche e esse stesse hanno difficoltà ad accedere a risorse e servizi in maniera autonoma (Mora, 2006).

L'impatto della migrazione sulle donne è condizionato però anche da fattori di genere legati al paese di arrivo: relazioni, gerarchie, pratiche e politiche di genere che si possono trovare in istituzioni politiche, economiche, legali e sociali. Lo stato giuridico delle donne migranti, le norme di genere implicite nella regolazione dell'immigrazione e l'attitudine generale verso i migranti (se bene accetti o no, ad esempio, nella società) sono altri importanti fattori che influenzano l'esperienza delle donne migranti nella società di destinazione. Per esempio, molto importante può essere il fattore etnico: la studiosa Nakano Glenn ha sottolineato l'esistenza di una relazione gerarchica e interdipendente che unisce la classe sociale e l'etnia della donna, e ne determina la sua distribuzione nel mercato lavorativo formale o informale. (Duffy, 2007; Glenn, 1992; Department of Economic and Social Affairs, 2004).

Inoltre, vorrei soffermarmi sui fattori giuridici. Spesso le donne che sono reclutate come domestiche entrano illegalmente nei paesi di destinazione e rappresentano uno dei gruppi femminili migranti più vulnerabili. Dipendenti dalle agenzie di reclutamento dei loro paesi di arrivo, esse difficilmente riescono a raggiungere la protezione e l'assistenza necessaria contro abusi e soprusi. Secondo ricerche portate avanti dall'*International Labour Organization* (ILO), le donne migranti quali domestiche, lavoratrici sessuali, *nannies*, etc., sono la categoria di donne lavoratrici con meno protezioni legali in tutto il mondo. Mancanze nei diritti nazionali sono frequenti particolarmente per quanto riguarda le ore di lavoro, il salario minimo e l'inclusione nella sicurezza sociale (International Labour Organization, 2003).

Nonostante sia stata stilata nel 2011 la *Domestic Workers Convention No. 189* che dovrebbe dettare le linee guida per l'inserimento di una legge in difesa delle domestiche, la maggior parte dei paesi non ne ha ancora una. Per esempio, mentre i paesi scandinavi hanno inserito delle clausole per i diritti delle *housemaids* all'interno delle loro leggi, nei paesi MENA non esiste ancora nessun accenno per la loro protezione. Motivo di questo sfruttamento può avere cause razziali: ad esempio, se la società in cui si trova a lavorare la domestica non ha una buona considerazione per quell'etnia, allora probabilmente verrà più sfruttata rispetto ad altri lavoratori (come accade, per esempio, con le tate di colore in America) (Glenn, 1992). Un'altra spiegazione può essere invece la difficoltà di entrare in contatto con donne che svolgono lo stesso lavoro: essendo impiegata a tempo pieno in un contesto privato, dove spesso vive anche, la domestica difficilmente riesce a confrontarsi con le sue colleghe, essendo relegata in casa per la maggior parte del tempo, e non si può né rendere conto di un effettivo sfruttamento, né può reclamare i suoi diritti in maniera congiunta con le altre domestiche. Caso particolare è quello del Libano, dove per la prima volta si è vista la creazione di un sindacato per le lavoratrici domestiche in un paese arabo (International Labour Organization, 2013).

Le domestiche possono essere afflitte anche da ineguaglianze di genere già insite all'interno della cultura e della società del paese di accoglienza. Ad esempio, una segmentazione del mercato lavorativo in base al genere significa che le donne migranti sono di solito impiegate in mestieri specifici "per donne" che spesso hanno una paga notevolmente minore rispetto ai lavori prettamente maschili (Young, 2016). Le donne che lavorano nei paesi del Golfo, ad esempio, sono spesso impiegate in mestieri tipici della

sfera riproduttiva come l'insegnamento, i lavori sanitari o i lavori impiegatizi. In Qatar una legge impedisce alle donne di intraprendere lavori di forza, pericolosi, o che possano influire negativamente sulla sua morale e sul suo onore, limitandole perciò nella scelta lavorativa. In questo tipo di società, le domestiche infatti prendono stipendi molto bassi e lavorano anche 100 ore a settimana (Breslin & Jones, 2009).

Tuttavia, nonostante le difficoltà e i problemi incontrati dalle migranti, il guadagno e l'impiego fuori dal proprio paese natio portano a grossi cambiamenti all'interno delle relazioni tra i membri familiari e accrescono l'autonomia del singolo individuo. Ad esempio, alcuni passi avanti possono essere fatti per quanto riguarda il lavoro riproduttivo dove il marito viene obbligato a restare in casa a svolgere queste incombenze tipicamente femminili a causa dell'assenza della moglie dal focolare domestico (Zentgraf, 2002; Pessar, 1999; Gamburd, 2002). Inoltre, le donne sono risorse di rimesse che possono aiutare la famiglia, rimasta a casa, ad aumentare il proprio benessere e la propria situazione economica. Infine, non solo sono portatrici di benessere economico per la loro famiglia, ma anche per tutta la nazione, aiutandola nel processo di sviluppo e favorendo la mobilità di altre donne grazie ad una rete femminile di comunicazione col proprio paese, che può essere l'inizio di una emancipazione femminile (Salaff, 1997; Tacoli, 1999).

E proprio per quanto riguarda le reti di contatto con la patria, i processi migratori possono risultare motivo di sviluppo per il paese di origine, sia per ridurre la povertà, grazie all'entrata delle rimesse di chi lavora all'estero, sia per migliorare i processi migratori stessi, favorendo un contatto tra chi è già all'estero e chi invece sta per partire, e quindi diminuendo i rischi di traffici illegali (Chant & Radcliffe, 1992). Inoltre, per far sì che l'esperienza migratoria si trasformi in un'opportunità per entrambi i paesi, deve avere carattere volontario, non deve essere forzata da condizioni politiche ed economiche precarie, e il migrante deve avere la possibilità di poter rientrare volontariamente nel proprio paese d'origine senza problemi (Department of Economic and Social Affairs, 2004). Lo sviluppo sociale ed economico, a cui appartiene anche il rispetto per i diritti di genere, è la soluzione migliore a lungo termine per limitare la migrazione involontaria di persone. Ma per arrivare a questa decisione può essere necessario prima fare vari movimenti a breve-medio termine: per esempio, la migrazione interna dalle campagne alla città è spesso l'anticamera per scoprire nuove opportunità a livello internazionale,

creando, come detto in precedenza, nuove reti di conoscenze. Lo spostamento nelle aree urbane può essere anche l'opportunità per le donne di apprendere nuove competenze che possono poi essere fondamentali in lavori manifatturieri o terziari nei paesi più sviluppati (Sassen, 2002).

Risulta però fondamentale, per i paesi di origine dei migranti, trovare un modo per mantenere i rapporti con i residenti all'estero per garantire una rete di contatti che permetta lo sviluppo del paese e di una tratta migratoria sicura e legale. Le donne in questo senso possono apportare sviluppo in patria attraverso le rimesse, gli investimenti attraverso le diaspore, e il guadagno in capitale umano col rimpatrio: il problema è insito però nei canali coi quali questi aiuti arrivano in patria, poiché sono gli stessi canali destinati agli uomini e, nella maggioranza dei casi, non esistono programmi o canali specifici per il genere femminile. Per quanto riguarda le rimesse, nel 2015 i migranti internazionali hanno spedito ai loro paesi di origine 582 miliardi di dollari americani; un bel riflesso dell'andamento della migrazione internazionale che nel 1990 contava solo 30 miliardi di dollari US di rimesse (World Bank, 2015). Dal momento che gli APS (Aiuti Pubblici allo Sviluppo)⁴ verso gli stessi paesi raramente raggiungono i 200 miliardi di dollari (Development Co-operation Directorate (DCD-DAC), 2016), si può affermare che le rimesse provenienti dai migranti siano fondamentali e più importanti degli APS per lo sviluppo del paese di origine (Organization for Economic Cooperation and Development, 2002). Analizzando le rimesse da una prospettiva di genere però si nota che le donne migranti inviano in patria una percentuale di esse molto più alta rispetto agli uomini, anche se, guadagnando spesso meno di loro, la somma totale è di solito meno cospicua rispetto a quella maschile (Department of Economic and Social Affairs, 2004). Solo una piccola parte di queste, mandate dalle donne, viene poi investita direttamente in attività produttive: la maggior parte di esse è destinata ai beni di consumo.

⁴ APS, che sta per "Aiuto Pubblico allo Sviluppo", è un contributo prevalentemente economico che viene fornito a comunità o paesi in via di sviluppo per aiutarli nel conseguire una crescita economica sostenibile di lungo termine. Ai beneficiari è permesso inserire questi aiuti nel bilancio statale, motivo per cui sono aiuti detti "pubblici". Per una lista aggiornata dei paesi beneficiari si rimanda alla lista stilata dall'"Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico" (OCSE) al sito <https://www.oecd.org/dac/stats/documentupload/DAC%20List%20of%20ODA%20Recipients%202014%20final.pdf>.

Il rischio è che l'utilizzo immediato dei soldi in beni di consumo crei forte disuguaglianza all'interno della famiglia: infatti il coniuge che resta in patria deve assicurarsi di non spendere troppo velocemente le rimesse in entrata superando le possibilità di spesa a lui permesse grazie ai guadagni che arrivano dall'estero. Un altro problema può essere quello dell'utilizzo delle rimesse in base al genere: spesso non vi è un'equa distribuzione all'interno della famiglia e si tende a mandare i figli maschi a scuola al posto delle femmine, oppure si preferisce investire nella crescita maschile, perché il ragazzo trovi un buon lavoro, piuttosto che in quella femminile. Anche questo è il riflesso in molti casi di una divisione di genere del lavoro in cui gli uomini sono destinati a lavorare e le donne hanno il loro spazio nelle attività riproduttive (Gamburd, 2002). Ovviamente, il flusso di rimesse risulta essere più alto quando i genitori sono separati dai loro figli per un lungo periodo, e contribuiscono alla loro educazione e alla loro sopravvivenza.

Quindi, mentre gli APS vengono per la maggior parte utilizzati dai governi statali, le rimesse arrivano direttamente e completamente alle famiglie, aiutando così a ridurre la povertà e le disuguaglianze, in quanto chi le riceve, è proprio chi rimane a casa per mandare avanti la famiglia. In particolar modo, sono fondamentali le rimesse per chi vive nelle zone rurali, per esempio, “il caso dell'Egitto rurale suggerisce che la migrazione internazionale ha un impatto sia indiretto che diretto sulla povertà. Le rimesse arrivano in maniera sproporzionata ai proprietari di casa nell'Egitto rurale. In termini indiretti, la vasta migrazione di lavoratori non qualificati dalle aree rurali verso altri paesi riduce la disponibilità di agricoltori, e questo incentiva l'aumento dei salari agricoli, essendoci meno concorrenza. Inoltre, una cospicua percentuale di rimesse è investita in costruzioni e immobili privati, cosa che aiuta ad aumentare le opportunità di lavoro (e le entrate) per i poveri non qualificati delle aree rurali”⁵ (Page & Van Gelder, 2002, p. 9).

⁵ Trad. personale dalla versione inglese originale: “For example, evidence from rural Egypt suggests that international migration had both a direct and an indirect impact on the poor. Remittances earned from working abroad went disproportionately to the poorest households in rural Egypt. In indirect terms, the widespread migration of unskilled workers from rural areas reduced the pool of agricultural workers, and this in turn boosted real agricultural wages. In addition, a large share of remittance earnings was invested in private housing and construction, and this served to increase employment (and income-earning) opportunities for the unskilled, rural poor”.

Un'altra forma di sviluppo, per i paesi di origine, è quella degli investimenti sociali attraverso le diaspore. Le diaspore sono una grande fonte di investimento diretto per gli affari del paese di origine. Oltre ad essere una fonte di finanziamento, le diaspore contribuiscono anche a creare legami tra i business locali e la tecnologia, i mercati e gli affari esteri. Includere le donne all'interno di questi enormi movimenti serve a enfatizzare l'importanza della questione di genere, per migliorarla, nelle comunità di origine. Tuttavia, quando le associazioni a sostegno delle diaspore sono organizzate con una struttura patriarcale, coinvolgere le donne migranti in decisioni riguardanti l'utilizzo degli investimenti e delle finanze può risultare difficile (Department of Economic and Social Affairs, 2004). Inoltre, le donne residenti all'estero possono far sentire la loro voce e combattere per la parità di genere nei loro paesi di origine da un luogo più sicuro per loro e per la loro battaglia, come è stato nel caso delle diaspore afgane e irachene, anche se è da sottolineare che non in tutti i casi il luogo di arrivo è poi effettivamente più sicuro, come può essere per lo sfruttamento delle domestiche nel Golfo (Levitt, 1996).

Tuttavia, non sempre gli effetti delle diaspore femminili sono positivi: in alcuni casi, le donne di ritorno dall'estero possono decidere di non stravolgere gli equilibri (o meglio, gli squilibri) nella loro società per paura di una perdita delle tradizioni culturali e dei valori del loro popolo. Per esempio, molte donne del Mali, secondo gli studi di S. Martin, P. Martin & Weil, sono rientrate nel loro paese di origine per volere del marito dopo che, in seguito ad uno spostamento in Europa o in America, hanno iniziato a perdere alcune abitudini tradizionali come il modo di relazionarsi con altri uomini in pubblico (Martin, Martin, & Weil, 2002).

Ultimo fattore di sviluppo, il ritorno del capitale umano ad alta competenza. In effetti, questo movimento può essere considerato come un'arma a doppio taglio. Da una parte, la migrazione di donne qualificate, soprattutto nel settore terziario, è una grossa perdita per la qualità lavorativa in quegli ambiti; dall'altra parte, l'interesse che si viene a creare per gli ambiti in cui si manifesta il *brain drain*, e il forte contributo al settore proveniente dalle migranti che ritornano a casa, sono fattori nettamente positivi che possono invogliare le donne del paese di partenza ad avere la stessa loro esperienza. Inoltre, nel paese d'origine delle migranti si crea uno sviluppo grazie alle posizioni lavorative che si aprono in certi casi con la partenza delle donne migranti (Nazioni Unite, 2004).

Tuttavia, lo sviluppo portato dai migranti di ritorno si ferma, di solito, alle aree urbane, poiché nelle aree rurali non ci sono neppure le strutture adeguate per esercitare mestieri che, come abbiamo già detto, sono nella maggior parte delle culture considerati tipicamente femminili (come i lavori domestici, infermieristica, l'insegnamento, etc.), lasciando nella povertà queste zone. Per facilitare il rientro dei migranti dall'estero e farli diventare una risorsa per il paese, sono stati istituiti alcuni programmi apposti da parte delle Nazioni Unite e di alcune agenzie non-governative. Purtroppo sono ancora pochi al giorno d'oggi, e non includono le migranti donne. Uno dei più importanti progetti è il *Transfer Of Knowledge Through Expatriate Nationals* (TOKTEN)⁶ che ha come scopo il persuadere chi emigra a ritornare in patria anche per un periodo provvisorio e limitato, per contribuire allo sviluppo del paese. Secondo il sito dell'*United Nations Development Programme* (UNDP), circa il 20% dei consulenti palestinesi per il TOKTEN, rientrati a casa tra il 1995 e il 1999, erano donne, così come il 30% dei volontari per il TOKTEN in Libano nel 2007, ma nonostante ciò, ancora manca una sezione di questo progetto che sia rivolta esclusivamente alle donne e ai loro settori di maggiore azione. Anche l'*International Organization for Migration* (IOM) offre dei simili programmi specifici per varie aree del pianeta: ad esempio, un buon programma è il "Ritorno degli Afghani Qualificati", fondato nel 2001 e co-finanziato dall'Unione Europea, che offre varie opportunità lavorative, sia private che pubbliche, per il rientro di afghani ora residenti in Europa, e elargisce maggiori sovvenzioni per le donne partecipanti a questo programma (International Organization for Migration, 2013).

I motivi che spingono le donne ad emigrare volontariamente sono in sostanza due: il ricongiungimento familiare e il lavoro, che hanno diversi impatti su uomini e donne. Per quanto riguarda i ricongiungimenti familiari, gli stati di solito permettono ai più stretti membri familiari di spostarsi insieme a chi emigra per lavoro in maniera legale. Questi familiari sono per la maggior parte donne: il motivo è da cercare in primo luogo in una migrazione lavorativa prevalentemente maschile (spesso operai), e in secondo luogo, le norme dei paesi riceventi possono sembrare neutrali nelle ammissioni, ma in realtà in

⁶ Il TOKTEN (*Transfer Of Knowledge Through Expatriate Nationals*) è un meccanismo globale dell'UNDP (*United Nations Development Programme*) per la promozione di soggiorni e missioni in patria a tempo limitato di cittadini espatriati all'estero. Questo progetto è stato pensato per contrastare gli effetti del "brain drain" presenti nelle nazioni con prevalenza di emigrazione, e favorirne così lo sviluppo tramite il capitale umano.

molti casi penalizzano le donne che migrano in maniera autonoma. La volontà degli stati di autorizzare la riunificazione familiare è supportata anche dal “Diritto internazionale dei diritti umani”. Infatti, nell’articolo 16 della “Dichiarazione Universale dei diritti umani” gli stati chiariscono che la famiglia è l’unità di gruppo fondamentale della società e da essa deve essere protetta, con il sostegno degli stati. Perciò, dividere le famiglie è una chiara violazione dei diritti umani fondamentali (Assemblea Generale delle Nazioni Unite, 1948). Altro punto a favore è che sicuramente una riunificazione può aiutare il migrante ad inserirsi meglio nella nuova cultura e nella nuova società. Da una parte, per la comunità ricevente è un vantaggio poiché la famiglia investe i propri risparmi sul luogo; dall’altra, la migrazione di un’intera famiglia può portare alti costi: ad esempio, i parenti più anziani hanno bisogno di assistenza e supporto finanziario, mentre i bambini necessitano di un’istruzione adeguata. Ecco perché alcuni contratti lavorativi possono precludere l’ammissione delle famiglie nel paese, con un forte impatto di genere, come può essere il caso dei paesi del Golfo (Department of Economic and Social Affairs, 2004).

Oltre ad essere escluse dalla riunificazione familiare, le donne possono trovare problemi anche nell’entrata nei paesi in maniera individuale a causa di regole e norme governative che possono sembrare neutrali per la questione di genere, ma si rivelano avere effetti a discapito del benessere femminile. Per esempio, questo capita quando i governi impongono alcune restrizioni finanziarie alle persone che devono fungere da *sponsor* ai membri familiari (Boyd, 1995).⁷ Altre migrazioni invece, possono essere dovute non a ricongiungimenti familiari, ma alla loro stessa “creazione”: infatti molte donne viaggiano da sole per raggiungere gli uomini che dovranno sposare e che, in molti casi, sono lavoratori residenti in paesi stranieri. Sia questa motivazione che quella dei ricongiungimenti familiari, sempre da parte delle donne, hanno aperto il problema della dipendenza e degli abusi: dal momento che il loro stato è spesso legato a quello dei propri mariti (o promessi sposi), le donne migranti che sono vittima di abusi domestici spesso si sentono colpevoli nel denunciare i loro violentatori per paura di causare la deportazione della famiglia intera. Spesso gli abusi sono perpetrati anche dai dipendenti delle agenzie di reclutamento, agenzie che cercano di fare emigrare le donne tramite matrimoni “a

⁷ Per *sponsor* si intende una società o un privato che si prenda carico del migrante e garantisca per lui nel periodo di lavoro nel paese. Spesso però la soglia di finanziamento non è sufficiente a garantire la mobilità dell’intera famiglia a carico del lavoratore. Per un maggiore approfondimento, parlerò della legge sulla *sponsorship* nel prossimo capitolo, focalizzandomi sui paesi arabi.

tavolino”, sia in patria che a destinazione. Queste compagnie di reclutamento tendono ad avere successo nei paesi più poveri e con poche opportunità economiche per le donne. Anche se la percentuale totale di questo tipo di “commercio” (mi sento di utilizzare questa parola, dal momento che le donne non vengono trattate legalmente da esseri umani ma come oggetti) non è nota, un rapporto degli Stati Uniti ha stimato che nel 2009 sono entrate nel loro paese circa 80,000 promesse spose (United Nations Development Programme, 2009).

Oltre alla migrazione per motivi familiari, molte donne si muovono per cercare lavoro. La migrazione per lavoro è l’esito di diversi fattori: l’individuo può voler cercare opportunità economiche all’estero, non avendone in patria, e la domanda di lavoro nel paese di destinazione può essere compatibile con il suo settore specifico. Altri importanti fattori sono determinati dal fatto che la migrazione sia legale o no, e che perciò resti al di fuori delle autorizzazioni governative. Molte donne al giorno d’oggi migrano individualmente in cerca di lavoro, e, secondo una ricerca di Kanaiaupuni, vi è molta più probabilità che si spostino le donne single che non quelle con famiglia a carico nel paese di origine (Kanaiaupuni, 2000).

Le donne migranti per propositi lavorativi si possono distinguere per periodo di permanenza, stato giuridico e tipo di lavoro. Riguardo a quest’ultimo, i servizi domestici sono uno degli impieghi maggiormente svolti dalle donne migranti. Spesso, i paesi di destinazione sono già sviluppati, stanno subendo una forte ondata di entrata delle donne nel mondo lavorativo, con conseguente indebolimento delle loro capacità riproduttive. Per i casi di famiglie più agiate, l’impiego di domestiche diventa perciò quasi un obbligo, portando, a mio parere, una grossa contraddizione: da una parte l’emancipazione femminile per le donne locali, dall’altra la relegazione della donna straniera nei lavori di riproduzione con, in molti casi, contratti irregolari e mal pagati. In molti paesi, i migranti vengono ammessi poi solo per periodi temporanei con un permesso speciale. Non è legale la loro permanenza oltre quel periodo; paesi con un sistema del genere sono specialmente gli stati del Golfo e l’Est asiatico (Amnesty International, 2014). Le donne migranti spesso emigrano senza un vero visto lavorativo, e riescono ad entrare negli stati di destinazione grazie ai trafficanti. Anche se in alcuni casi le donne sono a conoscenza della loro illegalità e della loro occupazione all’arrivo, molte altre volte credono di avere una buona occupazione con ottimi standard di vita, mentre al loro arrivo scoprono di essere

usate o nella prostituzione, o come domestiche in nero, o sfruttate in altri modi (Esim & Smith, 2004). Molte sono le migranti nella sfera privata. Continuano a lavorare nei settori che culturalmente considerano più adatti a loro, come l'istruzione, le pulizie, i lavori domestici etc. Degli studi dell'ILO del 2002 hanno evidenziato che più di 200,000 domestiche straniere sono a Hong Kong e più di 155,000 in Malesia (International Labour Organization, 2003).

I rischi per queste migranti sono doppi: sia per essere straniere, sia per essere donne. Un rapporto dell'ILO sulle condizioni dei migranti riassume le forme di sfruttamento a cui le donne devono rapportarsi come migranti:

Lo sfruttamento esiste dove, per esempio, questo tipo di trattamento sostiene una grande entrata pecuniaria, o altre conseguenze; i migranti sono specificatamente soggetti a duri lavori e condizioni di vita inaccettabili, o affrontano pericoli per la loro vita o la loro sicurezza personale; i lavoratori hanno trasferimenti di denaro imposti senza il loro consenso; i candidati alla migrazione sono attirati al lavoro con falsi pretesti; i lavoratori soffrono per dei trattamenti degradanti o si abusa delle donne che vengono forzate anche alla prostituzione; i lavoratori sono forzati a firmare contratti d'impiego tramite intermediari che sanno che i contratti generalmente non verranno rispettati fin dall'inizio dell'impiego; i passaporti o altri documenti di identità dei migranti vengono confiscati; i lavoratori sono inseriti in una lista nera o licenziati quando aderiscono o creano dei sindacati; subiscono la sottrazione di una parte dei loro compensi senza il loro volontario consenso, e possono recuperare la somma solo se ritornano nel loro paese di origine; i migranti sono sostanzialmente espulsi come mezzo per privarli dei loro diritti che derivano dall'impiego precedente, dalla loro permanenza, o dal loro status (International Labour Organization, 1997, annesso III, par. 1.2).

Contro lo sfruttamento di queste migranti esistono delle associazioni che dovrebbero informarle dei loro diritti e dei loro doveri nel paese di destinazione, ma non sempre questi organismi sono presenti. Per aiutare la loro integrazione inoltre dovrebbe essere fatto un lavoro di educazione alla società ricevente per evitare intolleranza razziale e discriminazione contro gli stranieri. A causa di questa mancanza, spesso le donne che

vengono reclutate per lavori all'estero sono vittime di sfruttamento ed emarginate: rischiano di essere espulse solamente se si lamentano delle loro condizioni lavorative, e molte lavoratrici illegali rischiano spesso abusi e violenze sia da parte dei privati per cui lavorano, sia da parte degli impiegati dell'agenzia di reclutamento. Nel caso le lavoratrici vogliano cambiare il loro datore di lavoro, nonché il loro *sponsor*, spesso devono pagare una cifra aggiuntiva che difficilmente riescono a raggiungere poiché troppo alta (International Labour Organization, 2013).

Gli abusi possono essere anche di altro genere oltre che fisici e psicologici: pratica comune a molti paesi in via di sviluppo (come ad esempio nel Golfo) è quella del ritiro dei passaporti alle domestiche straniere da parte dei datori di lavoro privati, per impedire il ritorno in patria, la fuga, e il riconoscimento legale della donna. In pratica, queste lavoratrici sono inesistenti per lo stato in cui arrivano, sia a livello economico sia come persone in sé. Un vero e proprio abuso dei diritti fondamentali (Esim & Smith, 2004).

1.4 Conclusioni

La letteratura accademica è, per la maggior parte, concorde sul fatto che il ruolo femminile stia cambiando un po' in tutto il mondo grazie alle influenze della globalizzazione. Mentre prima le donne erano legate esclusivamente al lavoro riproduttivo, ora il bisogno le spinge anche all'estero alla ricerca di un lavoro retribuito, mettendosi in gioco nell'ambito produttivo. Questo non vuol però dire che la donna si sia liberata dalla sua condizione di sottomissione: le cause sono dovute a vari fattori culturali, politici e socio-economici.

Tra i fattori culturali, molto importante è la composizione della struttura familiare: ad esempio, per i paesi arabi è molto forte la componente culturale patriarcale. Tra i fattori politici invece lo stato a volte non riconosce l'apporto delle donne alla società attraverso il loro lavoro, sia che sia produttivo sia che sia riproduttivo, e non le tutela a sufficienza. Per i fattori socio-economici, dipende sia dalle entrate del nucleo familiare sia dal tipo di integrazione della donna all'interno di una società.

Su quest'ultimo punto, spesso le famiglie delle zone più povere, come l'Africa subsahariana o il sud-est asiatico, non riescono a mantenersi con solo lo stipendio del padre, e l'alto tasso di disoccupazione spinge le donne a migrare verso paesi più ricchi, creando,

nella società di arrivo, una gerarchia femminile. Essa si basa su etnia, classe sociale e nazionalità, ed è il fondamento del trasferimento del sistema di lavoro riproduttivo da una donna ad un'altra.

Nel prossimo capitolo, l'analisi verterà proprio su questo passaggio analizzando la condizione femminile delle donne nei paesi del Golfo, e in particolare in Qatar, per poter poi arrivare a comprendere l'integrazione (o la sua assenza) della migrante all'interno della società.

Capitolo 2

LA QUESTIONE DI GENERE NEI PAESI DEL GOLFO

2.1. Introduzione

Dopo aver parlato della situazione della donna come migrante con diritti minori a quelli dell'uomo, in questo capitolo mi focalizzerò sulla condizione delle donne nel Golfo per analizzare il loro inserimento nella società e capirne il ruolo e il rapporto che hanno con le domestiche. Il mondo arabo è molto variegato, sia a livello economico che a livello politico, e, in base al luogo di nascita, le donne rivestono ruoli differenti all'interno della società. Sia che abbiano un'attività familiare in una zona rurale egiziana, sia che siano impiegate statali nel Golfo, tutte sono accomunate dalla discriminazione di genere. Il background sociale, culturale ed economico della donna del Golfo ci farà capire meglio il motivo del bisogno continuo di domestiche che è presente in questa comunità.

Nella prima parte del capitolo, parlerò dell'educazione femminile. Nei paesi del Golfo e, in particolare, in Qatar, la partecipazione femminile è estremamente alta: il tasso d'iscrizione all'università delle donne è nettamente superiore a quello maschile e con ottimi risultati di conseguimento della laurea. Dopo questo periodo di studi però sono poche le donne che entrano nel mercato lavorativo. Perché?

La seconda parte cerca di rispondere a questa domanda analizzando il mercato del lavoro femminile nel Golfo e la discriminazione di genere alla quale le donne sono sottoposte. In seguito, verranno elencati gli ostacoli al lavoro, ovvero i motivi e i fattori tipici del mercato locale che le penalizzano. Essi sono la scarsa mobilità, l'ambiente di lavoro misto, le politiche lavorative e lo sfondo culturale della famiglia patriarcale, come già anche accennato nel capitolo precedente.

Infine, verranno descritte le politiche di welfare attuate dagli stati a favore dei cittadini, per capire come, nonostante la bassa attività economica femminile, le famiglie possano sussistere soltanto con il reddito del capofamiglia. Sicuramente uno dei motivi che rende

possibile tutto ciò è il forte distacco tra nazionali e *expat*⁸ che si può trovare in ogni stato del Golfo: le politiche di welfare statali sono indirizzate quasi esclusivamente ai cittadini e non alle altre persone residenti sul territorio (al-Shehabi, 2015).

2.2. Le donne nel contesto socio-economico del Golfo

2.2.1 Educazione e istruzione

Il legame tra istruzione e partecipazione femminile nel mercato del lavoro venne studiato negli anni '80: in generale, se in una società è presente un basso tasso di partecipazione femminile al mercato lavorativo, vi è anche un basso tasso di partecipazione agli studi, mentre, al contrario, un basso tasso di partecipazione femminile agli studi non è per forza causa di un abbassamento della partecipazione lavorativa. Questo significa che le famiglie tendono ad investire nell'educazione delle figlie femmine solo se sono consapevoli che in un futuro potranno contribuire alle entrate economiche del nucleo familiare per mezzo di un buon lavoro (Michael, 1985). Allo stesso tempo, come già esposto nel primo capitolo, una donna istruita cercherà in ogni modo di avere un'indipendenza economica (quindi partecipando al mercato del lavoro) a discapito del lavoro riproduttivo e della fertilità femminile. L'occupazione femminile inoltre aiuta ad abbattere le barriere alla partecipazione femminile lavorativa, permettendo alle donne di uscire dalla loro realtà familiare e di "fare gruppo" tra loro, in modo da creare una rete di scambio di informazioni utili per una maggiore equità lavorativa.

Detto ciò, è interessante vedere però come nel Golfo questa regola non sia seguita (Rutledge & Al Shamsi, 2016). Ad esempio, in Arabia Saudita il 58% delle donne nazionali ha una laurea universitaria, ma di queste soltanto il 17% entra poi nel mondo del lavoro. Inoltre, ancora più scioccante è il fatto che il 78% del totale delle donne disoccupate saudite possiede una laurea (al-Munajjed, 2009). Simile situazione è riscontrabile pure negli altri paesi, tra i quali il Kuwait, che resta quello più avanzato dal punto di vista dell'inserimento delle donne nel mondo del lavoro: il 51% delle donne locali ha un impiego e il 67% possiede almeno una laurea (Young, 2016). In Qatar, solo

⁸ Col termine *expat* (dall'inglese *expatriate*= espatriato) si intende una persona residente temporaneamente in un paese altro da quello natio. Nel particolare caso del Golfo, gli *expat* sono tutte le persone di altre nazionalità che risiedono in loco per motivi principalmente lavorativi, ma senza la possibilità, o con minima possibilità, di ottenere la cittadinanza del paese stesso. Vedremo come questa "categoria" venga di solito messa in opposizione a quella dei nazionali.

il 36% delle donne qatarine entra nel mondo del lavoro a dispetto della percentuale di ragazze iscritte all'università che è del 64% (Paschyn, 2013).

Stando ai dati della World Bank, la zona MENA ha il terzo tasso lordo⁹ più basso di iscritti agli studi universitari dopo l'Africa subsahariana e il sud Asia, ma riporta un tasso lordo d'iscrizione femminile maggiore rispetto a quello maschile. Tendenza che viene confermata nella quasi totalità dei singoli stati, con differenze esorbitanti nei casi dei paesi del Golfo (Qatar, Emirati e Bahrain), dove il dato femminile è quasi il doppio rispetto a quello maschile (World Bank, 2000-2016).

Tabella 2.1: TASSO LORDO D'ISCRIZIONE SCOLASTICA TERZIARIA NEL MONDO E NEI PAESI MENA (% , 2000-2016)

	ISCRIZIONE SCOLASTICA, TERZIARIA, DONNE (% LORDA)	ISCRIZIONE SCOLASTICA, TERZIARIA, UOMINI (% LORDA)
EAST ASIA & PACIFIC	41.4	37
EUROPE & CENTRAL ASIA	69.9	60.5
LATIN AMERICA & CARRIBEAN	50.4	39
MIDDLE EAST & NORTH AFRICA	38.3	37.6
NORTH AMERICA	97.5	71.3
SOUTH ASIA	19.9	21.7
SUB-SAHARIAN AFRICA	7.2	9.9
ALGERIA	41.9	27.5
KUWAIT	33.1	20.4
LYBIA	64.3	58.1
MOROCCO	24.1	25
QATAR	45.8	7.3
SYRIA	33.6	32.4
UNITED ARAB EMIRATES	34.6	15.4
YEMEN	6.1	13.7
BAHRAIN	56.5	24.2

⁹ Il tasso lordo di iscrizione alla scuola terziaria rappresenta la percentuale degli iscritti totali, senza contare l'età di iscrizione, sulla popolazione col gruppo di età che corrisponde ufficialmente al livello della scuola terziaria.

EGYPT	29.9	33.4
IRAQ	11.9	20
JORDAN	51.6	43.8
LEBANON	45.7	39.5
OMAN	33.8	24.7
SAUDI ARABIA	59.9	62.4
TUNISIA	43.1	26.3
WEST BANK & GAZA	53.8	34.6

Fonte: World Bank (2000-2016), *School enrollment (tertiary, female, % gross) / School enrollment (tertiary, male, % gross)*, *World Development Indicators*, <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>, consultato il 6/2/2017

Pur nella positività, si può però ribadire la discriminazione insita all'interno della società del Golfo che privilegia i figli maschi mandandoli a studiare all'estero, non investendo allo stesso modo nello studio delle figlie femmine. L'idea che è dietro a questa pratica arriva più che altro dalle zone rurali, dove si crede che la donna non abbia bisogno di essere istruita quanto un uomo, non avendo nessun motivo che la incentivi ad imparare a causa del suo ruolo prettamente "casalingo" (Metcalf, 2008).

Le donne del Golfo sono tra le donne arabe più istruite al mondo. Come già osservato nella tabella 2.1, in molti paesi il tasso di istruzione femminile universitaria supera il 50% e in Qatar la percentuale è addirittura più alta rispetto a quella maschile.

Tab.2.2: PERCENTUALE DI STUDENTESSE NEGLI STUDI PRIMARI, SECONDARI E TERZIARI NEL MONDO E NEI PAESI DEL GOLFO (% , 2014)

	Percentage of students in primary education, female (%)	Percentage of students in secondary education, female (%)	Percentage of students in tertiary education, female (%)
SOUTH ASIA	49.1	47.4	45.9
SUB-SAHARIAN AFRICA	47.7	45.7	41.9
EUROPE & CENTRAL ASIA	48.7	48.5	52.7
EAST ASIA & PACIFIC	47.2	48	50.9
LATIN AMERICA & CARRIBEAN	48.4	50.6	55.8

NORTH AMERICA	48.8	49.1	56.3
MIDDLE EAST & NORTH AFRICA	47.8	47.1	49.1
BAHRAIN	49.2	48.9	59.9
KUWAIT	48.9	49.8	63.9
QATAR	49	48.1	64.3
OMAN	51.2	48.8	55.3
SAUDI ARABIA	48.6	42.9	48.6
UNITED ARAB EMIRATES	48.9	48.6	54.5

Fonte: World Bank (2014), *Percentage of students in primary education (female, %) / Percentage of students in secondary education (female, %) / Percentage of students in tertiary education (female, %)*, Education Statistics, <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=education-statistics-~-all-indicators>, consultato il 6/2/2017

Se guardiamo i dati della World Bank del 2014 nella tabella 2.2, notiamo come la zona MENA sia in linea con la percentuale di donne iscritte alle scuole primarie, secondarie e terziarie nelle altre zone del mondo, ma, soprattutto, per quanto riguarda quest'ultimo livello, i tassi di iscrizione delle donne nel Golfo risultano maggiori rispetto alla media mondiale: Bahrain (59.9%), Kuwait (63.9%) e Qatar (64.3%) sono in cima alla lista (World Bank, 2014). Rispetto al tasso di iscrizione maschile a livello terziario, quello femminile è in numero nettamente maggiore (tabella n° 2.1). Non bisogna, tuttavia, lasciarsi distrarre dai numeri, poiché uno dei principali motivi per cui i dati femminili sono così alti è, oltre al fatto che i figli maschi vengono spesso mandati all'estero per gli studi universitari come è già stato detto, che questi possono decidere di dedicarsi ad una carriera militare o ai servizi di sicurezza, lavori nei quali non hanno bisogno di una laurea (Forstenlechner & Rutledge, 2010).

In ogni caso, in molti di questi stati sono stati fatti enormi progressi per diminuire il *gap* di genere nell'istruzione, dove le donne sono diventate le prime frequentatrici di università e scuole secondarie. In Qatar, dove questo dato è particolarmente alto, è stata costruita, per volere della moglie dell'emiro, la *šayha* Mozah bint Nasser al-Missned, un'intera città all'interno della capitale Doha, *Education city*, interamente dedicata alla cultura e all'apprendimento a livello universitario; vi fanno parte infatti tutte le università del paese, tra cui la *Qatar University*, la *Georgetown University* etc. Inoltre, il luogo è

stato pensato anche come punto di incontro per centri di ricerca, associazioni ed aziende private, in modo da stimolare gli studenti a scegliere la loro strada nel mondo del lavoro.

Tabella 2.3: SPESA PER L'EDUCAZIONE COME % SULLA SPESA TOTALE DEL GOVERNO NEI PAESI DEL GOLFO (% , 1997-2014)

	1997-2001	2002-2006	2007-2011	2012-2014
KUWAIT	17.6	14.3	n.a.	n.a.
QATAR	9.3	11.1	12.5	11.9
UAE	5	n.a.	n.a.	n.a.
BAHRAIN	n.a.	11.9	10.8	8.9
OMAN	9.8	10.5	10.9	11.1
SAUDI ARABIA	19.7	20.8	19.3	n.a.

Fonte: World Bank (1997-2014), *Expenditure on education as % of government expenditure (%)*, Education statistics, <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=education-statistics-~-all-indicators>, consultato il 6/2/2017

Nonostante tutto, guardando la tabella 2.3 sull'investimento percentuale di denaro pubblico destinato all'educazione, notiamo che nella zona del Golfo nessuno stato ha mai superato il 20% di finanziamento pubblico per l'istruzione: il più basso è il dato relativo agli Emirati Arabi Uniti (EAU) con il 5% di investimenti pubblici (ma l'ultimo dato risale al 2001), mentre il più alto è quello del Qatar con 11.9% di investimenti pubblici nell'educazione nell'anno 2014 (World Bank, 1997-2014).

Pur se ancora con risultati limitati rispetto alle loro potenzialità economiche, gli stati del Golfo hanno tentato di alzare negli ultimi anni il livello di istruzione della popolazione per far sì che i programmi scolastici fossero più adattabili alle esigenze delle aziende operanti sul territorio. Nonostante negli ultimi anni molti investimenti siano stati fatti in campo educativo, soprattutto femminile, tuttavia, a livello del mercato lavorativo la maggior parte delle donne locali continua a non lavorare, e una recente inchiesta ha rivelato che spesso il motivo deriva proprio dai datori di lavoro che considerano i locali meno preparati rispetto agli stranieri (Rutledge & Al Shamsi, 2016). Infatti, tradizionalmente i paesi del Golfo hanno una predilezione per le materie umanistiche e religiose che non preparano adeguatamente i nazionali a competere con gli *expat* nel settore privato, e in generale i programmi scientifici non sono competitivi come quelli stranieri (Economist Intelligence Unit, 2009). Comunque, si iniziano a vedere alcuni sviluppi positivi. Per esempio, la *Qatar University* ha aperto le porte alle donne per la

prima volta, nel 2008, delle facoltà scientifiche come architettura o ingegneria chimica; fino a qualche anno fa erano ammesse soltanto a corsi umanistici (Breslin & Jones, 2009).

Negli Emirati, le politiche di liberalizzazione economica hanno attratto scuole internazionali per la formazione dei loro insegnanti come la *Singapore's National Institute of Education*, e in Qatar la *Rand Corporation*, per quanto riguarda l'istruzione di secondo livello. Infatti, il problema alla disoccupazione nazionale femminile non sembra essere il livello di istruzione, che, come abbiamo visto, è molto alto, ma piuttosto il tipo di istruzione, che, nonostante i progressi fatti, sembra essere rivolto in maniera particolare verso una preparazione esclusiva al lavoro nel settore pubblico, e non privato (Issan, 2013).

2.2.2 Le discriminazioni di genere nel mercato del lavoro

L'economia nel Golfo è al giorno d'oggi in continua crescita e attira molti investitori e molte aziende dall'estero. Il segreto di quest'ascesa economica sono le entrate rentiere che permettono l'enorme spesa pubblica degli stati, "viziando" i suoi cittadini. Il grande bisogno di manodopera a causa della scarsità della popolazione locale ha attirato tantissimi lavoratori dall'estero. Questo ha creato due gruppi definiti di lavoratori nella zona: i lavoratori nazionali, ovvero i cittadini dei vari stati, che sono i nativi del luogo, e i già citati *expat*, che si distinguono in lavoratori a basso costo, per la maggior parte provenienti da paesi del sud-est asiatico, e i già citati investitori che decidono di aprire un'azienda nel Golfo proprio grazie alla presenza di questa manodopera economica (Hanieh, al-Shehabi, & Khalaf, 2015).

Tabella 2.4: FORZA LAVORO FEMMINILE NEL MONDO E NEL GOLFO (% DEL TOTALE DELLA FORZA LAVORO, 1990-2014)

	1990	2000	2010	2014
SOUTH ASIA	28.2	28.3	27	26.5
NORTH AMERICA	44.4	45.6	46.3	46
SUB-SAHARIAN AFRICA	43.2	45.1	45.9	45.9
EUROPE & CENTRAL ASIA	43.2	44.2	45	45.2
EAST ASIA & PACIFIC	44.1	43.9	43.5	43.5
LATIN AMERICA & CARRIBEAN	33.7	38.4	41.1	41.5
MIDDLE EAST & NORTH AFRICA	18.4	19.8	20.9	21.3
KUWAIT	26.8	25.3	26.7	27.2
QATAR	14	15.3	12.1	13.5
UAE	9.5	11.9	12.8	13.1
BAHRAIN	17	21.4	19.4	19.6
OMAN	12.7	16.9	17.3	13.4
SAUDI ARABIA	10.7	14	14.2	15.2

Fonte: World Bank (1990-2014), *Labour force (female, % of total labor force)*, *Gender statistics*, <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=gender-statistics>, consultato il 7/2/2017

All'interno del mercato del lavoro invece le disparità sono più di genere che di cittadinanza. La disparità di genere si riflette nel fatto che le donne nelle regioni arabe sono quelle con la minore partecipazione attiva nel mercato lavorativo locale, se confrontate alle donne degli altri paesi del mondo (The World Bank, 2004). Secondo le statistiche della World Bank (tabella 2.4), il livello di donne impiegate nella forza lavoro nella zona MENA era soltanto del 20.9 % nel 2010. In particolare, il dato è estremamente basso per i paesi del Golfo. In Qatar, Oman ed Emirati Arabi Uniti le donne costituiscono il 13% della forza lavoro totale (oltretutto con impieghi nel settore terziario), confermandosi tra i paesi con meno impiego femminile al mondo (The World Bank, 2010).

Tabella 2.5: POPOLAZIONE (N° DI PERSONE) E FORZA LAVORO FEMMINILE NEI PAESI DEL GOLFO DIVISA IN NAZIONALI E NON (N° DI PERSONE E %, 2005-2010)

	POPOLAZIONE (DONNE)		FORZA LAVORO FEMMINILE			
	Nazionali	Non nazionali	Nazionali (n°, % su totale donne nazionali)		Non nazionali (n°, % su totale donne non nazionali)	
BAHRAIN	288,810	164,727	46,234	16%	77,027	47%
KUWAIT	631,954	950,232	185,991	29%	543,377	57%
QATAR	122,337	292,359	24,908	20%	128,134	44%
ARABIA SAUDITA	10,090,040	3,079,936	679,862	7%	641,489	21%
EMIRATI	407,578	892,697	38,031	9%	283,183	32%

Fonti : Dati per il Bahrain: *Gulf Labour Market and Migration*, "Labour Market Regulatory Authority (Bahrain)", Central Informatics Organization, 2011, Bahrain; dati per il Kuwait: *Gulf Labour Market and Migration*, "Public Authority for Civil Information", 2013, Kuwait ; dati per il Qatar : *Gulf Labour Market and Migration*, "Labour Force Sample Survey" e "Census Qatar", 2010, Qatar Statistics Authority, Qatar; dati per l'Arabia Saudita : *Gulf Labour Market and Migration*, "Labour Force Survey", Central Department for Statistics and Information, 2013, Arabia Saudita ; dati per gli Emirati : *Gulf Labour Market and Migration*, "National Bureau of Statistics", 2005, UAE Ministry of Economy, EAU. Nessun dato per l'Oman è stato trovato.

Dalla tabella 2.5 si evince che, esclusa l'Arabia Saudita, tutti gli stati del Golfo hanno la popolazione femminile straniera maggiore rispetto a quella nazionale, e che le donne locali che partecipano al mercato del lavoro sono in misura nettamente minore rispetto alle donne straniere. Possiamo vedere come in Kuwait le donne locali nella forza lavoro siano il 29% rispetto al totale, mentre quelle straniere siano quasi la metà (anche perché l'unico modo di poter entrare nel Golfo è tramite visto lavorativo o come familiare di un lavoratore). Scioccante è il dato dell'Arabia Saudita dove le donne lavoratrici nazionali sono il 7% del totale. Simili dati si ritrovano anche per il Qatar (20%), per gli Emirati (9%), e per il Bahrain (16%). In generale perciò, si può affermare che il mercato lavorativo del Golfo sia per le donne locali, più che per quelle straniere, poco accessibile.

Guardando la tabella n°2.6, dagli anni 2000 in poi la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è andata, in generale, crescendo. Fino al 2014, tale crescita è stata sì significativa, ma non così esponenziale come ci si aspetterebbe dalla crescita invece dell'educazione femminile. In Qatar da un 19% di donne qatarine impiegate dal 2006 al 2010 si passa al 22% nel 2014, mentre il dato più basso resta sempre quello dell'Arabia Saudita che è passata dal 5% tra il 2001 e il 2005, ad un 6% intorno al 2014.

Tabella 2.6: TASSO DI PARTECIPAZIONE FEMMINILE NEI PAESI DEL GOLFO ALLA FORZA LAVORO (% DELLA POPOLAZIONE FEMMINILE 15+, 2001-2014)

	2001-2005	2006-2010	2011-2014
KUWAIT	n.a.	n.a.	29.1
QATAR	n.a.	18.9	22.4
UAE	9.3	n.a.	n.a.
BAHRAIN	13.7	15.3	17.2
SAUDI ARABIA	4.5	5.5	6.4

Fonte: World Bank (1990-2014), Labor force participation rate on model ILO estimate (female, % of female population ages 15+), World Development Indicators, <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>, consultato il 7/2/2017. Per l'Oman non ci sono dati disponibili.

Per quanto riguarda invece il tipo di occupazione, notiamo dalla tabella 2.7 come lo scarto tra la popolazione totale e gli stranieri (che sono decisamente pochi), faccia capire come la quasi totalità dei nazionali si concentri nel settore pubblico. Come già accennato in precedenza infatti, l'uscita dalle università locali permette loro di trovare lavoro quasi esclusivamente in questo ambito.

Tabella 2.7: POPOLAZIONE ATTIVA NEI PAESI DEL GOLFO NEL MERCATO DEL LAVORO DIVISA PER SETTORE E NAZIONALITA' (N° PERSONE, 2012-2014)

	SETTORE PUBBLICO		SETTORE PRIVATO		LAVORI DOMESTICI	
	Pop. Totale	Non nazionali	Pop. Totale	Non nazionali	Pop. Totale	Non nazionali
BAHRAIN	149868	38028	496090	400482	103728	103728
KUWAIT	439204	129787	1314800	1225492	574577	574577
OMAN	378335	27522	1362118	1190300	/	125882
QATAR	161748	92420	1039541	1026056	139904	139904
ARABIA SAUDITA	3034201	113984	8487533	7352900	930446	927545

Fonte: Dati 2013 per Bahrain, Kuwait e Arabia Saudita. Dati 2012 per Oman e Qatar. Nessun dato trovato per gli Emirati. Fonte Gulf Labour Market and Migration, 2014.

Al contrario, notiamo come i non nazionali siano quasi tutti impiegati nel settore privato e nei lavori domestici (Gulf Research Center, 2014): in maniera particolare, per quanto riguarda i lavori domestici, nemmeno un nazionale è entrato a lavorare in quel settore (salvo una minima percentuale in Arabia Saudita). Qui possiamo riscontrare come le protagoniste siano quasi totalmente donne e provengano dai paesi del sud-est asiatico, tra i quali Bangladesh, Filippine, Indonesia e Sri Lanka (Esim & Smith, 2004). Ma di questo argomento parleremo nel prossimo capitolo.

L'accesso al mercato del lavoro per le donne del Golfo è, quindi, difficile: vi sono buoni risultati per quanto riguarda il settore pubblico e lavori tradizionalmente femminili quali l'istruzione e l'amministrazione, ma il tasso di occupazione è quasi nullo per lavori scientifici, sfera politica e settore privato. Inoltre, negli ultimi dieci anni, anche il Golfo ha risentito della crisi economica mondiale: lo si riscontra nel settore pubblico che da un po' di tempo non riesce più ad assorbire tutti i lavoratori nazionali (Rutledge & Al Shamsi, 2016). Questo fenomeno è evidente in primo luogo dai livelli crescenti di disoccupazione (quasi un cittadino su 5 tra i 15 e i 29 anni) e, in secondo luogo, dal fatto che i paesi hanno attuato politiche di nazionalizzazione del lavoro nei settori privati (Gallup, 2009). La causa di tanta disoccupazione è da ricercare anche nella scelta stessa dei cittadini di non uscire dal loro stato di disoccupazione a meno che non si presenti un'opportunità in ambito pubblico. In ogni caso, i livelli in rialzo della disoccupazione in ogni stato del Golfo suggeriscono che i settori pubblici non siano più in grado di assorbire i nuovi laureati nazionali. Osservando i dati della seguente tabella 2.8, possiamo notare come la disoccupazione maschile sia nettamente inferiore rispetto a quella femminile. Ad esempio, in Arabia Saudita è al 6.9% contro il 24.9% per le donne. Simile rapporto per il Qatar dove la disoccupazione maschile è dell'1.7% contro il 6% di quella femminile: un forte squilibrio di genere, anche se la disoccupazione nazionale totale resta comunque abbastanza bassa, al 3.1%.

Tabella 2.8: COMPOSIZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO E I LIVELLI DELLA DISOCCUPAZIONE NAZIONALE NEI PAESI DEL GOLFO (DIVISO PER SESSO, % SU TOTALE, 2002-2008)

	FORZA LAVORO NAZIONALE (% su totale forza lavoro GCC)			DISOCCUPAZIONE NAZIONALE (% su totale disoccupazione GCC)		
	Totale	Settore Pubblico	Settore Privato	Totale	% maschile	% femminile
BAHRAIN	36.1	90.8	28.6	18.4	12.4	32.8
KUWAIT	16.9	74.6	2.7	3.7	n.a.	n.a.
OMAN	28.7	80.5	15.5	6.3	n.a.	n.a.
QATAR	44.8	52.8	17.0	3.1	1.7	6.0
ARABIA SAUDITA	50.5	91.3	45.3	9.8	6.9	24.9
EMIRATI	10.4	27.4	1.3	13.8	2.0 ¹⁰	12.0
GCC	38.3	72.3	31.7	9.2	7.0	21.2

Fonte: Per la composizione del mercato del lavoro e i livelli della disoccupazione nazionale, dati dai governi GCC sulla forza lavoro nazionale (*Gulf Labour Markets and Migration*, 2014), e da Rutledge, 2012. Note: per la forza lavoro nazionale, anni 2002-2006, mentre per la disoccupazione anni 2004-2008.

Va detto che all'interno dell'attività economica non viene compreso tutto il tempo che le donne impiegano all'interno della casa. Questo capita poiché di solito a rispondere a questi tipi di indagine sono gli uomini (i padri, i tutori o i mariti) che evidentemente danno per scontato l'attività domestica femminile e non la riconoscono come attività lavorativa a tutti gli effetti (Fargues, 2003). Di fatto quindi, molte donne, soprattutto dai 25 anni in su, non fanno parte della popolazione attiva. Ne è una conferma una recente statistica qatarina che conta, su un totale di 90,919 donne cittadine in età lavorativa, 59,068 inattive (ben più della metà), tra le quali 21,663 sono studentesse (quindi, secondo quanto detto in precedenza, la maggioranza di esse è ancora nubile) e 27,752 sono casalinghe (Ministry of Development, Planning and Statistics, 2014). Quindi, nel Golfo la maggioranza delle donne non è impiegata in attività produttive a tempo pieno, il che fa presumere che la maggioranza del loro tempo venga impiegata in lavori domestici in ambito riproduttivo.

Per cercare di limitare la disegualianza di genere per l'accesso al mercato lavorativo, molti paesi del Golfo stanno adottando delle leggi per l'equità di genere sul posto di

¹⁰ Dati riguardanti la totalità dei residenti, non solo i nazionali. Non essendo però possibile che un *expat* sia residente negli Emirati e al tempo stesso sia disoccupato, a causa della legge di *kafala* vigente, si può affermare con sicurezza che i dati si riferiscono solo ai cittadini. Per ulteriori informazioni riguardanti le leggi di cittadinanza, si rimanda alla pagina 79.

lavoro. Tuttavia, alcune di queste leggi sono ambigue e altre contraddicono leggi precedenti riguardo lo stesso argomento (Rutledge & Al Shamsi, 2016). Un esempio già esposto può essere quello della non adesione alla *Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women* (CEDAW)¹¹ da parte dell'Arabia Saudita. In Qatar, nonostante il diritto del lavoro garantisca salari uguali a donne e uomini nello stesso ruolo e sancisca inoltre pari opportunità per i corsi di aggiornamento e le promozioni (Articolo 93 della *Labour Law*¹²), in realtà il *National Human Rights Committee* (NHRC) ha scoperto che molti datori di lavoro non rispettano questa regola. In particolare, ha notato che questa forma di discriminazione si tende a manifestare in pagamenti con *benefits* direttamente forniti dal datore, come assegnazione di terreni o prestiti bancari, invece che con aumenti di salario (National Human Rights Committee, 2006). Inoltre nonostante gli articoli 96 e 97 della *Labour Law* tutelino la donna per quanto riguarda la maternità, con almeno un anno di congedo pagato e altri benefici, alcune aziende non rispettano la legge. Un esempio può essere quello clamoroso della *Qatar Airways* che nel 2013 venne accusata di stilare contratti con le proprie dipendenti donne che permettevano alla compagnia di licenziarle nel caso di una gravidanza improvvisa (Ryan Grenoble, 2013).

Nonostante le varie leggi, nel Golfo però rimangono alcuni ostacoli al lavoro femminile comuni a tutti gli stati. Analizzando il mercato, si possono classificare gli ostacoli per l'entrata nel mondo del lavoro in 5 punti: l'ostacolo della mobilità, l'ostacolo

¹¹ Il CEDAW (*Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women*) è un trattato internazionale delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, discusso per la prima volta nel 1979 e entrato in vigore nel 1981. La convenzione si divide in 30 articoli in cui si definisce l'equità dei sessi nella sfera pubblica, in quella politica, nella società e nel lavoro, e all'interno della famiglia, vietando abusi e traffico di donne. Alcuni paesi non hanno ratificato il trattato, tra cui anche gli Stati Uniti. Tra i paesi del Golfo, tutti hanno accettato e firmato, ma con varie riserve, come per esempio l'Arabia Saudita, che ha specificato la prevalenza della Sharia' islamica sul trattato nel caso di discrepanze tra i due; le maggiori riserve si sono presentate per tutti gli stati del Golfo (e islamici in generale) per ciò che riguarda l'articolo 16, ovvero, l'equità tra i sessi in famiglia e nel matrimonio, cosa che va evidentemente contro ai principi del Corano: "Il maschio non è come la femmina [...]" (Bausani, 1988, p. 39).

¹² L'articolo 93, parte IX, della *Labour Law* n°14 del 2004 cita in lingua inglese: "A working woman shall be paid a wage equivalent to the wage payable to a man if she performs the same work and shall be availed of the same opportunities of training and promotion", ovvero "Una donna lavoratrice deve avere un salario equivalente a quello maschile se lei è impiegata nel suo stesso lavoro, e deve godere delle stesse opportunità di formazione e promozione"
https://www.gulftalent.com/repository/ext/Qatar_Labour_Law.pdf.

dell'ambiente di lavoro, l'ostacolo culturale, le politiche di welfare e le politiche del lavoro.

2.3 Gli ostacoli alla partecipazione femminile al mercato del lavoro

2.3.1. Limiti alla mobilità nello spazio pubblico

Un altro grosso problema all'entrata delle donne nel mercato del lavoro nei paesi del Golfo può essere, soprattutto in Arabia Saudita, quello dello spostamento. Nel regno saudita infatti, pur non essendo specificato nella legge del Ministero dei Trasporti, il diritto alla guida è vietato alle donne: per guidare infatti c'è bisogno di un permesso locale da parte delle autorità (Ministero dei Trasporti dell'Arabia Saudita, 1953); inoltre, per potersi spostare le donne hanno bisogno di un permesso scritto da parte del loro tutore (o il padre o il marito). In altri paesi del Golfo, la guida non è vietata alle donne, ma spesso le famiglie non permettono loro di guidare, obbligandole a munirsi di autisti personali che le portano ovunque loro vogliano. Non potendosi spostare liberamente perciò, le donne sono costrette, se hanno un lavoro, a cercare un impiego vicino a casa o comunque che sia raggiungibile in maniera comoda da casa loro. Inoltre, il fatto di non poter guidare o comunque di dover tutte le volte dipendere da un autista può fungere da deterrente per la loro entrata nel mercato del lavoro. (Nazir & Tomppert, 2005; Rutledge, al-Shamsi, Bassioni, & al-Sheikh, 2011; Meil, 2009). In Qatar per esempio, la legge n°5 del 2007 permette alle donne di ottenere un passaporto o di viaggiare all'interno del paese senza il permesso del loro tutore, ma, nei fatti, il marito, il tutore o uno qualsiasi dei parenti della donna è comunque autorizzato, nel caso di fuga della donna, a fermare il suo viaggio fornendo agli impiegati dell'immigrazione nei porti di partenza il suo nome per poterla bloccare (Breslin & Jones, 2009).

2.3.2. L'ambiente di lavoro misto

Altro elemento di difficoltà per l'entrata delle donne nel mondo del lavoro è la convivenza in un ambiente di misto genere, ovvero, lo stretto contatto che avrebbero con uomini sconosciuti. A parte l'Arabia Saudita, i paesi del Golfo non hanno leggi specifiche che impediscano il lavoro misto, ma, dal momento che ogni altro ambito della vita è scandito dalla divisione sessuale (ad esempio, parti divise nelle moschee, vagoni riservati nei treni e nei tram, etc.), molte donne si sentono insicure in questa situazione che può fungere da forte deterrente contro il lavoro (Rutledge & Al Shamsi, 2016). Un'inchiesta

sulle donne qatarine ha dimostrato che l'ambiente di lavoro misto che si trova nel settore privato è molto più disincentivante rispetto ai salari più bassi di quelli del settore pubblico (Felder & Vuollo, 2008). Si è anche riscontrato che alcuni datori di lavoro preferiscono non impiegare donne locali proprio a causa del loro *background* socio-culturale che potrebbe essere d'intralcio nella gestione del personale e per gli eventuali costi aggiuntivi infrastrutturali (ad esempio, la creazione di una parte dell'edificio dedicata solamente alle donne e dunque separata da quella maschile) (Forstenlechner, T. Madi, M. Selim, & J. Rutledge, 2012).

2.3.3. Il modello di famiglia patriarcale

“Gli uomini sono preposti alle donne, perché Dio ha prescelto alcuni esseri sugli altri e perché essi donano dei loro beni per mantenerle; le donne buone sono dunque devote a Dio e sollecite della propria castità, così come Dio è stato sollecito di loro; quanto a quelle di cui temete atti di disobbedienza, ammonitele, poi lasciatele sole nei loro letti, poi battetele; ma se vi ubbidiranno, allora non cercate pretesti per maltrattarle; perché Iddio è grande e sublime”. (Bausani, 1988, sura IV, p.58)

Questo verso è tratto dalla “Sura delle Donne”, sura medinense contenuta nel Corano, ed è emblematico per poter spiegare la visione che si ha della donna nell'immaginario culturale e sociale dei paesi a religione musulmana. L'imposizione del potere maschile è una probabile conseguenza del periodo della *ġahiliya*, l'età dell'ignoranza, ovvero il periodo pre-islamico, in cui il popolo arabo era diviso in tribù e la donna possedeva un estremo potere che si rifletteva nell'adorazione di idoli con sembianze femminili. Con l'avvento del profeta e la diffusione nel VII secolo della religione musulmana, si è cercato di demonizzare queste dee femminili, e di conseguenza a livello sociale questi pensieri si sono riflessi nella società e nella sua composizione familiare. (Amaldi, 2004)

Da questi presupposti, si può arrivare a comprendere la situazione attuale della donna nei paesi arabo-musulmani: il mondo esterno è visto come pieno di pericoli, e per questo può essere attraversato solo dagli uomini, mentre la donna viene rinchiusa nella vita casalinga e domestica; viceversa, il mondo interno appartiene alle donne, gli uomini non vi hanno accesso e partecipano raramente ai momenti della vita privata femminile (al-Khayat, 2002). La famiglia araba è perciò di stampo patriarcale: l'uomo più anziano in questo sistema ha il governo complessivo sulla famiglia e autorità assoluta sui suoi

membri (Fargues, 2003). Alcuni studi affermano che la struttura della famiglia patriarcale araba sia l'origine del patriarcato presente anche a livello socio-politico (Fargues, 2003; Weiner, 2016; Walby, 1989). Come già descritto nel primo capitolo, il rapporto tra marito e moglie all'interno della famiglia per il lavoro riproduttivo si riflette all'esterno nella disuguale divisione del lavoro e della ricchezza (Walby, 1989). In questo modo, i governi creano politiche modellate sugli ideali della famiglia contemporanea, che nel Golfo è patriarcale (Droit, 2011): perciò, la struttura familiare araba è alla base delle politiche patriarcali che rafforzano il ruolo tradizionale della donna (Moghadam, 2004). Questi ruoli vengono poi mantenuti da un sistema politico prevalentemente maschile, che presenta al suo interno una partecipazione femminile quasi nulla: secondo dati delle Nazioni Unite del 2014, la percentuale di donne in parlamento è del 20% in Arabia Saudita, del 17% negli Emirati, del 13% in Bahrain, del 14% in Kuwait, del 10% in Oman e dello 0% in Qatar. E' inutile dire che le percentuali sono estremamente basse e che l'Arabia Saudita, paese con la più alta percentuale di donne in parlamento, non ha ancora varato nessuna legge che permetta loro di votare (Young, 2016).

Ma l'impedimento all'entrata delle donne in politica non è solo una questione di potere maschile, ma è un problema insito all'interno della cultura locale. A conferma di ciò, il "Comitato della società *Wassat* arabo-islamica per gli affari femminili" in Bahrain ha scoperto in un sondaggio del 2002 che più del 60% della popolazione femminile nazionale non aveva votato per le candidate politiche donne perché credute inadeguate a ricoprire ruoli politici di spicco; pensavano avessero poche conoscenze e abilità in quell'ambito, ed erano contrarie all'entrata delle donne in politica poiché ciò avrebbe detratto tempo al loro lavoro riproduttivo (Regno del Bahrain e Nazioni Unite, 2003). La poca considerazione per le donne nella sfera politica e sociale in generale si può riscontrare nella firma degli stati del Golfo al CEDAW: alcuni stati come Qatar e Kuwait hanno firmato ma non ratificato il trattato, mentre altri come l'Arabia Saudita l'hanno ratificato ma con riserva totale, ovvero, nel caso in cui i principi del CEDAW vadano contro la *šarī'a*, allora si seguirebbe quest'ultima, e la ratifica del trattato non sarebbe valida (Nazioni Unite, 1980).

Nei paesi arabi coperti dall'inchiesta della World Bank sulla fecondità nel 2001 (World Bank, 2001), si trovava intorno ai 25-29 anni un tasso medio di attività economica femminile al 31% per le nubili, mentre solo del 18% per le sposate, sia con che senza

figli: se ne evince che l'ostacolo al lavoro non era la presenza di una prole a cui badare, ma la presenza di un marito (Fargues, 2003). In un'inchiesta di Rutledge del 2015 condotta su persone di varia nazionalità che lavorano nelle istituzioni politiche del Golfo, molti intervistati hanno evidenziato come i dirigenti delle aziende private evitino di assumere le donne locali poiché esse non restano a lungo impiegate quanto le loro controparti maschili, perché spesso, con l'avvento del matrimonio, cessano di lavorare. In Arabia Saudita, alcuni intervistati sostengono che, nonostante vi sia in corso un dibattito sull'entrata delle donne in ambito lavorativo a tempo pieno, sia proprio la maggioranza della società, donne comprese, a non volere che questo avvenga, e che la loro integrazione debba essere fatta tenendo conto dei dettami islamici (Rutledge & Al Shamsi, 2016).

La risposta femminile nel Golfo è stata, perciò, quella di prolungare il periodo di studi, come si nota dall'aumento degli anni di iscrizione agli studi scolastici per le donne, qui di seguito illustrato, per poter ritardare sempre di più il periodo del matrimonio (vedi tabella 2.9).

Tabella 2.9: ETA' AL PRIMO MATRIMONIO NEI PAESI DEL GOLFO, DONNE (1971-2011)

	ANNI '70	ANNI'80	ANNI '90	ANNI 2000
BAHRAIN	20.4	22.8	25.6	26.9
KUWAIT	19.6	22.9	26	27.5
OMAN	n.a.	n.a.	20.7	25.6
QATAR	n.a.	22.7	25.3	25.4
ARABIA SAUDITA	n.a.	21.7	24.3	24.9
EAU	18	23.1	24.4	25.3

Fonte: World Bank (1971-2011), Age at first marriage (female), Gender statistics, <http://datatabank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=gender-statistics>, consultato il 7/2/2017

Nella tabella 2.9 possiamo vedere come l'età del primo matrimonio sia andata aumentando con gli anni, superando i 25 in tutti gli stati dagli anni 2000 in poi, tranne che in Arabia Saudita. Contemporaneamente, si è alzato con gli anni anche il livello previsto d'istruzione femminile a conferma del fatto che, con l'aumento degli anni di educazione, vi è stato un conseguente ritardo dei matrimoni (tabella 2.10).

Tabella 2.10: ANNI DI STUDIO PREVISTI NEI PAESI DEL GOLFO, DONNE (1971-2014)

	ANNI '70	ANNI '80	ANNI '90	ANNI 2000
BAHRAIN	8.8	11.8	13.9	n.a.
KUWAIT	9.1	11.2	11.2	14.8
OMAN	2	4.3	9	12.1
QATAR	11	12.9	13.6	13.6
ARABIA SAUDITA	4.2	n.a.	n.a.	14
EAU	8	9.7	11.5	n.a.

Fonte: World Bank (1971-2014), *Expected years of schooling (female), Gender statistics*, <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=gender-statistics>, consultato il 7/2/2017

Quindi, anche se con l'avanzare degli anni c'è stato uno sviluppo nell'emancipazione femminile (ritardo del matrimonio e allungamento della carriera scolastica), soprattutto dettato da un aumento delle donne nubili fino ai 25 anni, dal momento del matrimonio la loro vita viene completamente sconvolta. Gli anni del nubilato sono per la maggior parte delle donne gli anni dell'affermazione individuale, accumulo di capitale, beni e conoscenze. Ma l'emancipazione non è completa ed è lenta: già nella famiglia di origine la donna è sotto la responsabilità e la volontà del padre o di un tutore, per poi passare sotto l'ala del marito una volta sposata. Questa nuova categoria sociale di donne nubili è perciò estremamente nuova e non ha ancora trovato totalmente il suo posto all'interno del mondo arabo (UNDP, 2005).

Si è sempre detto che la religione sia uno dei tanti fattori che abbia contribuito alla formazione della cultura nazionale, e che, attraverso quest'ultima, abbia influenzato i processi manageriali e i ruoli degli individui (Tayeb, 1997). Di conseguenza, il ruolo dell'Islam è fondamentale nel configurare le relazioni identitarie sociali ed economiche. Va comunque ricordato che le donne si dividono in due parti sulla definizione del loro "ruolo". Mentre da un lato esistono molte donne nel Golfo che si identificano con una vita familiare e riproduttiva, dall'altro lato vi sono delle donne che utilizzano proprio la loro religione per rimodellare le tradizioni e ribellarsi contro l'autorità politica esistente che è, per la maggior parte, dominata da uomini (Badran, 2005): gruppi di donne indipendenti hanno il divieto di esistere e di operare in molti stati, come Emirati e Arabia Saudita, oppure sono strettamente controllati dai governi, come in Oman e in Bahrain, e ciò rende difficile per le donne trovare un punto di incontro in cui poter discutere sul da

farsi sia per i loro diritti, sia per la loro entrata nel mercato del lavoro (Bahry & Marr, 2005).

Questo sistema porta al fatto che, se la donna non lavora, ovviamente a contribuire al benessere familiare sarebbe solo il marito, togliendo quindi alla donna ogni voce di decisione all'interno della casa. Tutto ciò ci mette di fronte ad un grosso stallo delle nascite a partire dagli anni '90: l'inattività delle donne sposate porta ad un aumento del costo relativo dei figli, mentre la loro attività aumenta il loro costo opportunità (rapporto lavoro produttivo/riproduttivo), ovvero, l'essere attive porta ad una diminuzione del tempo disponibile per il lavoro riproduttivo, perciò una donna deve riuscire a bilanciarsi tra questi due fattori (Fargues, 2003).

Per quanto sicuramente il fattore patriarcale e culturale sia uno degli ostacoli all'entrata femminile nel mondo del lavoro, possiamo però dire che non sia il fattore fondamentale e che, anzi, spesso la religione sia utilizzata come scusa per giustificare questa posizione. Infatti, se fosse solo un problema culturale allora tutta la zona MENA avrebbe gli stessi problemi di impiego femminile, che invece non sussistono in altri paesi arabi (Haghighat, 2012). I fattori perciò sono da ricercare nella ricchezza di questi paesi del Golfo, che grazie alle loro politiche a favore dei cittadini permettono alle donne di non lavorare e restare a casa, ma, al tempo stesso, nel prossimo capitolo in realtà vedremo come la grande affluenza di domestiche asiatiche nelle case dei locali tolga il compito riproduttivo alle donne. Si apre però un'altra domanda. Com'è possibile che così tante donne abbiano la possibilità di restare a casa con solo lo stipendio del marito a sostenere l'intera famiglia? Il merito è delle politiche di welfare attuate in tutti i paesi del Golfo, di cui parlerò nel prossimo paragrafo.

2.3.4. Politiche di welfare: sussidi, istruzione e sanità

Il tessuto demografico nei vari stati del Golfo è diviso in maniera netta in due parti: nazionali e non nazionali. Fin dal 1930, la migrazione verso il Golfo è stata la risposta al forte disequilibrio di capitale: tanta ricchezza derivante dal *surplus* di entrate rentiere (petrolio) direttamente proporzionale alla mancanza di capitale umano. Essendo il livello di istruzione della popolazione locale ancora molto basso, fu necessario importare professionisti competenti in vari ambiti. La grande quantità di stranieri importati per sfruttare le risorse derivanti dalla vendita del petrolio ha creato delle società uniche nel

loro genere: il numero della popolazione locale è progressivamente diventato notevolmente inferiore rispetto a quello della popolazione straniera. Ad esempio, nel 2010 negli Emirati i locali erano solo l'11% della popolazione totale (Kamrava, 2012). Nonostante la loro quantità sia aumentata negli anni, gli *expat* continuano a non avere nessun tipo di riconoscimento sociale e politico.

Dal momento che l'ottenimento della cittadinanza non è consentito se non in alcuni casi particolari, e lunghi periodi di residenza non sono permessi, l'unico modo per potersi installare in questi paesi è accedendo ad essi tramite un visto lavorativo a breve termine: finché uno straniero lavora è ammesso nel Golfo, ma non può accedere agli stessi benefici che spettano ai cittadini grazie alle abbondanti politiche di welfare dei vari stati (Fargues & De Bel Air, 2015). In Kuwait per esempio, nel 1948 venne emanata la prima legge sulla cittadinanza che diceva che “i soggetti kuwaitiani erano i membri della famiglia reale, coloro che risiedevano in maniera permanente in Kuwait dal 1899, i figli di uomini kuwaitiani e, all'epoca, figli di padri arabi o musulmani anch'essi nati in Kuwait. La naturalizzazione era possibile dopo 10 anni in Kuwait di lavoro e competenza della lingua araba, e da permessi speciali del governo dati a chi si è distinto nel paese per il suo valore” (Crystal, 1990, p. 87)¹³. Solo 10 anni dopo, l'emendamento venne modificato nella Legge n°15, sostenendo che i cittadini erano solo coloro che potevano affermare di essere residenti in Kuwait in maniera continua dal 1920, e i loro diretti discendenti; chi non avesse soddisfatto questo requisito avrebbe potuto richiedere la naturalizzazione kuwaitiana fornendo la prova di essere legalmente residente nel paese da almeno 8 anni (per gli arabi) o 15 anni (per i non-arabi), pur non acquisendo immediatamente i diritti politici dei cittadini “originali” (Beaugrand, 2014).

Simile discorso per la cittadinanza qatarina che, secondo il decreto n°14 del 2007, prevede la cittadinanza solo per *jus sanguinis* (da linea genealogica diretta dal 1930), per discendenza da padre qatarino, o tramite naturalizzazione con i seguenti requisiti: essere legalmente residenti in Qatar in maniera continua da 25 anni (15 se si è arabi), abitare il paese per motivi di lavoro o particolari, ed avere un buon livello in lingua araba (Qatar

¹³ Traduzione personale dalla citazione originale in inglese: “*Kuwaiti subjects were ruling family members, those permanently residing in Kuwait since 1899, children of Kuwaiti men and, at that time, children of Arab or Muslim fathers also born in Kuwait. Naturalization was possible after ten years in Kuwait with work and Arabic proficiency and by special order for valuable services*”.

Minister of Interior, 2007). Si crea perciò un forte stacco tra locali e stranieri in ogni ambito della vita pubblica.

A contribuire a questo netto distacco tra le due categorie sono state le varie politiche attuate dagli stati del Golfo, che hanno permesso un “contratto sociale” tra l’istituzione regnante e i cittadini: i proventi dei guadagni rentieri sono andati interamente ai cittadini tramite sussidi e servizi sociali in cambio del loro appoggio al re/emiro al potere e alla non ingerenza negli affari politici (Rutledge, 2012). Grazie ai benefici derivanti da questo contratto sociale, molte famiglie sono in grado di vivere soltanto con il salario maschile, senza che la donna entri nel mercato lavorativo.

In Qatar, i servizi sono molteplici e dividono nettamente i cittadini dagli *expat*. A livello familiare, un vantaggio interessante è per il lavoro riproduttivo. Infatti, una famiglia qatarina ha il permesso, dopo richiesta agli uffici del governo, di richiedere una domestica per la propria casa. Infatti, “una famiglia può richiedere al governo una domestica gratuitamente se la donna in casa lavora ed è senza figli. Invece, se la famiglia possiede dei figli, allora si può richiedere fino a 2 domestiche: una per i lavori domestici ed una per la cura dei figli”, questo mi ha detto Y.L., ragazzo qatarino che ho conosciuto durante la mia esperienza a Doha.¹⁴ Il servizio gratuito è offerto solo ai cittadini, mentre per gli *expat* il servizio è a pagamento.

Un altro punto di divisione tra nazionali e non-nazionali è quello della sanità: ospedali e cliniche pubbliche sono totalmente gratuite per i cittadini. Ma, mentre lo sono per loro, gli *expat* devono pagare per usufruire dei servizi sanitari pubblici (Mourshed, Hediger, & Lambert, 2006). In Qatar, i cittadini hanno un’assicurazione sanitaria fornita dal governo che ricopre ogni tipo di spesa, mentre per gli *expat*, la stessa assicurazione deve o essere fornita dal datore di lavoro, oppure, se si è in proprio, bisogna pagarsela da soli. In ogni caso, la copertura assicurativa per i qatarini è più larga rispetto a quella per gli stranieri (IMTJ Team, 2013).

Per quanto riguarda l’istruzione invece in tutti i paesi del Golfo i nazionali hanno la scuola totalmente gratuita. Differente è il discorso per gli *expat*: loro non godono di questi investimenti statali poiché hanno la possibilità di studiare in scuole private. Per quelli di

¹⁴ Intervista all’appendice a pagina 107.

loro che arrivano dai paesi più industrializzati infatti vi sono scuole private amministrate da persone della loro nazione, con programmi didattici simili a quelli delle scuole nella loro patria di provenienza (Cinar, 2000).

Anche se la maggior parte dei paesi ha reso gratis l'istruzione pubblica obbligatoria (quindi dai 6 ai 18 anni) per tutti i nazionali, le scuole private straniere sono comunque tante. In Qatar, per esempio, le scuole pubbliche vengono frequentate quasi esclusivamente da nazionali, ed, essendo finanziate totalmente dallo stato, sono anche controllate da esso per ciò che viene insegnato. Per questo motivo gli *expat* con ingenti entrate, che solitamente sono occidentali, preferiscono avere delle scuole indipendenti dai fondi statali che possano offrire libertà di scelta per quanto riguarda i programmi scolastici (Ardent Advisory & Accounting, 2015). In Arabia Saudita invece esiste proprio un divieto per gli *expat* di iscriversi alle scuole pubbliche che sono, ovviamente, gratuite per i nazionali (nel primo e secondo livello) (Metcalf, 2008).

Interessante a livello sociale è anche il discorso delle pensioni. Ad esempio, in Qatar la legge n° 38 del 1995 e, in seguito, la risoluzione n° 46 del 2014 determinano aiuti economici sotto forma di sussidi e pensioni ai soli cittadini. Entrambe gli aiuti vengono erogati a 10 categorie: divorziati, famiglie con basso reddito, famiglie anziane, famiglie con persone scomparse, mogli abbandonate, vedove, familiari di prigionieri, persone disabili, persone non-abili per lavorare e gli orfani (Ministry of Planning, Development and Statistics, 2013).

2.3.5. Le politiche del lavoro

Mentre per quanto riguarda l'Indice di sviluppo umano, i paesi del Golfo sono a pari livello con quelli OECD¹⁵ (soprattutto grazie all'alto reddito pro-capite, poiché con un PIL così alto potrebbero avere un indice anche superiore), per quanto riguarda invece la classifica per *l'empowerment* di genere, i paesi del Golfo si trovano in una posizione nettamente inferiore rispetto a questi. Negli anni '60, i primi anni dello sviluppo della regione del Golfo, i governi decisero di espandere la loro economia e le loro infrastrutture

¹⁵ I paesi appartenenti all'OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) o OCSE in italiano, sono quei paesi sviluppati che hanno in comune un sistema governativo di tipo democratico e un'economia di mercato. L'organizzazione ha uno scopo consultivo e serve per discutere dei problemi economici comuni a questi tipi di paesi, cercando una soluzione condivisa. I membri sono 35 e la sede è a Parigi (OECD, 2017).

socio-economiche con l'aiuto di operai importati dall'estero (Rutledge, 2012). Inoltre i cittadini ricevevano dallo stato molti privilegi economici che derivavano dai proventi del petrolio, come vari *benefit* e sussidi (tra i quali educazione e assistenza sanitaria gratuite, sussidi per gli alloggi, etc.), anche se, in cambio di una situazione economica agiata, non avevano diritto ad intromettersi negli affari politici. Questo "patto" è poi diventato il "contratto sociale" tra lo stato e i cittadini (Rutledge & Al Shamsi, 2016). Qui per "contratto sociale" si intende un accordo tra i due in cui i cittadini accettano di delegare *in toto* le scelte e le decisioni politiche al capo di stato (di solito nel Golfo è l'emiro della casata al potere) senza fare ingerenza, in cambio di aiuti economici, *benefit* di vario genere e benessere sociale per tutti i cittadini. Uno dei *benefit* principali per i cittadini, in base a questo contratto sociale, è stato il garantire posti di lavoro nel settore pubblico per tutti i nazionali, con un orario di lavoro ridotto, lunghi periodi di vacanza e salari alti quasi il doppio rispetto a quelli dei posti di lavoro nel settore privato. Di conseguenza, si è venuta a creare una netta divisione tra lavoro pubblico e lavoro privato, in cui il primo è gestito nella sua quasi totalità da nazionali, avendo in sostanza la precedenza (con il tacito accordo del contratto sociale) sugli *expat*, e il secondo è, al contrario, settore di lavoro per i non-cittadini (Hanieh, al-Shehabi, & Khalaf, 2015). Un sondaggio del Gallup nel 2009 ha rilevato come la maggioranza dei ragazzi del Golfo tra i 15 e i 29 anni desiderasse, più di ogni altra cosa, un lavoro nel settore pubblico al termine degli studi, anche in casi in cui l'alternativa privata avesse condizioni di lavoro e salari simili (Gallup, 2009).

Al giorno d'oggi, il problema si è manifestato con uno *status quo* nel mercato lavorativo: i cittadini non accettano nessun lavoro al di fuori del settore pubblico. Tuttavia, negli ultimi anni, a causa del rallentamento delle entrate rentiere, il governo non è più stato in grado di garantire quel benessere che i cittadini si aspettavano grazie al contratto sociale; mentre, per quanto riguarda il settore privato, bisognerebbe incentivarlo e renderlo più appetibile alla popolazione senza disincentivare le imprese straniere negli investimenti e nelle installazioni in loco (Rutledge & Al Shamsi, 2016).

Molte politiche attuate dai governi a favore dei cittadini negli ultimi tempi sono per incentivare il mercato lavorativo. Questo perché la recente crisi economica ha portato ad un abbassamento delle entrate petrolifere, cosa che ha reso difficile per le *élites* continuare a sostenere gli alti costi del mercato lavorativo del settore pubblico. La necessità è stata

perciò quella di creare politiche che dirottassero le scelte dei locali verso il settore privato, dal momento che, come visto in precedenza, la quasi totalità dei cittadini si aspetta, alla fine degli studi, un posto assicurato nel settore pubblico (Kamrava, 2012). Ad esempio, una strategia molto diffusa è quella di incentivare le aziende private con sussidi statali per colmare il divario tra salari pubblici e privati. In Kuwait, ad esempio, è stato evidenziato da un rapporto del governo statunitense che il salario minimo per un nazionale impiegato nel settore pubblico è di 250 dinari al mese (775 euro circa) se *single*, 325 dinari (1,000 euro) se sposato, e se ha dei figli ha un'aggiunta di 50 dinari (150 euro) per ciascuno di loro, mentre per un *expat* il salario minimo è di 90 dinari (270 euro). Dal momento che il salario minimo nel settore privato è di 60 dinari (180 euro), è evidente che colmare la differenza tra pubblico e privato per rendere quest'ultimo appetibile ai nazionali può essere un grosso problema (Bureau of Economic and Business Affairs, 2013). Nonostante a prima vista tale misura sembra essere solo uno spreco di denaro, a lungo andare potrebbe portare le nuove generazioni a considerare il lavoro privato alla stregua di quello pubblico. Quindi, se da una parte può portare ad una spesa immediata ingente, dall'altra può essere un investimento per il futuro. In questo caso le aziende diventano semi-private, gestite e sostenute dai governi che possono fornire ai cittadini i sussidi e la formazione necessaria per il settore (Forstenlechner & Rutledge, 2010). Il metodo è già stato sperimentato per 10 delle più grandi aziende del Golfo, per le quali i vari governi sono adesso i soci di maggioranza: tra di esse, troviamo la *QTel* (holding della *Ooreedo*, società di telecomunicazioni qatarina), la Emirates Bank Group e la SABIC (azienda con casa madre saudita di prodotti chimici ed industriali) (Rutledge & Al Shamsi, 2016).

Un'altra soluzione, la più utilizzata, è la cosiddetta "nazionalizzazione", ovvero alcuni posti nel settore privato vengono riservati per i cittadini di entrambe i generi. Ad esempio, negli Emirati, una risoluzione del 2005 del Ministero del Lavoro sancisce l'obbligo, per le aziende del settore commerciale con più di 50 dipendenti, l'assunzione di almeno il 2% di impiegati nazionali all'anno; simili accordi sono stati presi anche col settore bancario e col settore delle assicurazioni. In Oman nel 2006 è stato varato il piano *Oman's Vision 2020* che prevede il raggiungimento della quota di lavoratori nazionali al 95% nel settore pubblico, al 50% nel settore industriale e al 35% in quello edile entro il 2020 (Gonzalez, Karoly, Constant, Salem, & Goldman, 2008).

In Arabia Saudita, nel 2011 è stata lanciata la *Nitaqat campaign* per la “saudizzazione” della forza lavoro: è una combinazione di incentivi per le aziende che assumono nazionali e sanzioni per chi invece non lo fa. Basandosi sulle quote di sauditi assunti, le imprese vengono classificate in quattro settori: rosse, gialle, verdi e premium. Le imprese sotto le categorie verde e premium vengono premiate dal governo con incentivi e facilitazioni economiche dal Ministero del Lavoro, mentre le imprese sotto le altre due categorie vengono sanzionate con interventi quali la privazione di alcuni servizi e il divieto di rinnovo del visto lavorativo per gli impiegati *expat* dell’azienda, oltre che il fatto di dover pagare un’ingente multa (Fargues & De Bel Air, 2015).

In Qatar è stato attuato invece un programma di “qatarizzazione” che tende ad aumentare i cittadini impiegati non solo nel privato, ma anche nel pubblico. L’obiettivo è quello di arrivare al 50% degli impiegati nazionali nel settore energetico e nell’industria. Il programma fa parte del più ampio progetto del *Qatar National Vision 2030*¹⁶ (al-Subaiey, 2010).

Tra il 1996 e il 2004, nei paesi del *Gulf Cooperation Council* (GCC) la media delle donne nazionali assunte è passata dal 22% al 27%, simbolo che le politiche di nazionalizzazione non sono state del tutto errate, ma hanno invece fornito un lento miglioramento.

2.4 Conclusioni

Il presente capitolo ha illustrato come il ruolo della donna araba all’interno della società del Golfo non sia ben definito: se da una parte c’è un certo sviluppo degli ultimi anni che tenta di aprire le porte all’equità di genere (nei limiti del possibile), dall’altra un retaggio culturale fortemente legato alla religione rallenta notevolmente ogni sforzo fatto sinora. Per quanto riguarda l’istruzione, le donne hanno raggiunto importanti risultati, con una crescita esponenziale nelle iscrizioni, soprattutto in ambito universitario, che ha ritardato l’età matrimoniale. Allo stesso tempo, molto deve essere ancora fatto per portare il livello

¹⁶ Un piano per la crescita e lo sviluppo sostenibile del Qatar entro il 2030 con 4 pilastri: sviluppo umano, sviluppo sociale, sviluppo economico e sviluppo ambientale, il tutto mantenendo i valori base della società e della popolazione qatarina.

femminile di partecipazione nelle università scientifiche e tecnologiche alla stregua di quello maschile.

Gli studi svolti inoltre non si riflettono in una entrata nel mondo lavorativo: molte donne finiti gli studi si sposano e smettono di lavorare. Chi invece cerca lavoro di solito lo fa nel settore pubblico perché molto più attraente per i nazionali grazie a salari alti, flessibilità oraria e rispetto della *šarī'a*. Al contrario, il settore privato non permette questi privilegi per i nazionali, e in più le donne tendono a non essere assunte per l'alto costo che porterebbero all'azienda: necessità di ambienti di lavoro separati da quelli maschili, orari part-time, problemi di spostamento, senza contare che spesso, con l'avvento del matrimonio, le donne si licenziano e la loro preparazione è in ogni caso inferiore a quella delle *expat*.

La causa alla radice di tutto ciò è la cultura del Golfo che, essendo essenzialmente patriarcale, prevede che il lavoro produttivo, per la maggior parte, venga svolto dal capofamiglia o dal marito. Tale modello di famiglia patriarcale continua ad essere perseguibile nelle società dei paesi del Golfo grazie alle generose politiche di welfare rivolte ai cittadini (ma non agli *expat*) e rese possibili dalle rendite petrolifere. Infatti, queste politiche sociali che favoriscono i cittadini a discapito degli *expat* permettono alle famiglie locali uno *status* sociale così benestante che le donne della famiglia non hanno bisogno di lavorare per aiutare il marito nel mantenere la propria casa. Nonostante questo, comunque, si è visto che le donne del Golfo, a differenza delle donne negli altri paesi arabi non produttori di petrolio, non svolgono neppure il lavoro riproduttivo. Al posto loro, il lavoro riproduttivo viene svolto dalle domestiche provenienti dal sud-est asiatico il cui numero, col passare degli anni, è andato aumentando in modo esponenziale.

Che prospettive si aprono perciò alla donna del Golfo? Il cambiamento demografico e sociale sta mettendo in seria crisi il sistema patriarcale che vige da anni nei paesi arabi, e che si fonda sull'obbedienza delle donne della famiglia agli uomini. Ancora la società si basa sulla *šarī'a* che è, nella quasi totalità dei paesi, alla base della costituzione e del diritto di famiglia. Nonostante tutto, per il futuro si può prevedere una lenta erosione del sistema patriarcale causata dall'aumento dell'istruzione femminile, dagli incentivi per attrarre università e professori stranieri e da una nuova apertura del mercato lavorativo anche privato; quest'ultimo punto, viene realizzato tramite i programmi di

nazionalizzazione e le imprese miste, che permettono salari più alti per attrarre anche i nazionali. Il livello d'istruzione femminile delle nuove generazioni è molto più elevato di quello di entrambi i genitori, e spesso pari, se non superiore, a quello del marito, ovvero, al livello dei suoi tutori. L'autorità maschile perciò viene meno dal momento che dovrebbe fondarsi sulla base della conoscenza e della protezione, ma in questo caso i ruoli si invertono, mettendo in discussione il sistema patriarcale. Ci si trova perciò in un periodo di transizione in cui la donna non è ancora emancipata, ma si iniziano ad avere alcuni segnali di cambiamento, in cui la donna probabilmente avrà più voce in capitolo nella società e potrà anche iniziare ad avanzare alcune pretese in ambito politico.

Capitolo 3

DOMESTICHE STRANIERE E LAVORO RIPRODUTTIVO IN QATAR

3.1. Introduzione

Secondo il censimento qatarino del 2010, 132.401 stranieri sono impiegati nel settore dei lavori domestici, dei quali 84.164 sono donne. Mentre gli uomini sono in prevalenza impiegati come autisti e giardinieri, le donne si dedicano prevalentemente a lavori domestici come le pulizie, il *baby-sitting* e la cucina, in sostanza tutti i lavori di tipo riproduttivo. Un'inchiesta del 2011 del Concilio Superiore degli Affari Familiari ha scoperto che su 542 famiglie qatarine di stampo tradizionale intervistate, 478 avevano impiegato almeno una domestica per i lavori casalinghi (Supreme Council for Family Affairs, 2011). Addirittura, queste 478 famiglie impiegavano un totale di 885 donne, una media di due domestiche per nucleo familiare: una per le pulizie, e l'altra per badare ai bambini.

Dopo aver trattato nei precedenti capitoli la divisione tra lavoro produttivo e riproduttivo, e dopo aver analizzato questa dicotomia nella società del Golfo, e in particolar modo, in quella qatarina, in questo capitolo mi concentrerò sull'afflusso di migranti donne che arrivano in Qatar per ricoprire il ruolo di lavoratrici domestiche all'interno delle case qatarine, e analizzerò la loro integrazione all'interno della società e del nucleo familiare. La prima parte tratterà il flusso migratorio nel suo contesto e i metodi di reclutamento dai paesi di partenza al Qatar. La maggior parte delle domestiche arriva infatti da paesi del sud-est asiatico e, per problemi economici, deve cercare lavoro all'estero per poter mantenere le famiglie che rimangono nel loro paese di origine. Si affidano perciò o ad agenzie di reclutamento locali o a dei *broker* che, attraverso i loro contatti nel paese di destinazione, riescono a fare avere i visti alle domestiche e a trovar

loro uno *sponsor*. Le tratte più battute dalle domestiche sono dalle Filippine, dal Nepal, dallo Sri Lanka, dall'India e, solo negli ultimi tempi, anche dal Kenya.

La seconda parte invece verterà sul sistema e le regole di entrata delle *housemaids*, e in generale di tutti gli stranieri all'interno del Qatar, la cosiddetta *kafala* (sistema di sponsorizzazione) o *sponsorship*. Il sistema prevede che, per poter entrare come residente nel paese e, di conseguenza, ottenere il visto lavorativo, il migrante debba avere in loco una persona qatarina che gli faccia da *sponsor*. Come *sponsor* si intende un tutore che abbia l'abilità di ottenere e fornire il visto di entrata al migrante e che sia "responsabile" della persona stessa di fronte allo stato qatarino: infatti la residenza e i diritti di movimento all'interno del paese dipendono dal permesso di entrata.

L'ultima parte invece è dedicata alla percezione degli immigrati da parte della società qatarina, e alle dinamiche di inserimento di queste persone all'interno del lavoro riproduttivo. Appena la domestica arriva all'aeroporto della capitale infatti viene subito portata a casa della famiglia che le fa da *sponsor* per iniziare i suoi compiti all'interno dell'appartamento. Ma, come vedremo, la doppia figura femminile all'interno del nucleo familiare qatarino classico può portare qualche problema a livello di integrazione della migrante, e spesso la divisione dei ruoli riproduttivi tra loro non è molto chiara.

Alla fine del capitolo, il lettore avrà un quadro di come mai la donna qatarina decida, in base a quanto visto nel precedente capitolo, di non dedicarsi al lavoro di tipo riproduttivo nella propria casa nonostante non abbia neppure, nella maggior parte dei casi, un lavoro produttivo. Al contrario, la maggioranza delle donne locali decide di delegare i compiti riproduttivi ad una *maid*: come mai?

Per rafforzare le mie considerazioni sulla divisione del lavoro riproduttivo all'interno delle famiglie qatarine tradizionali tra le donne presenti in casa, mi baserò su alcune interviste tenute con alcune *housemaids* e dei datori di lavoro qatarini o residenti in Qatar da più di 20 anni. Per il testo completo delle interviste, si rimanda all'appendice a pagina 99.

3.2. Flusso migratorio in Qatar

Fin da prima della scoperta del petrolio, il Qatar è stato un tipico paese d'immigrazione. Già nel 1939, il 39% della popolazione era divisa tra africani, schiavi per la raccolta di

perle, il prodotto tipico della regione, e persiani, mercanti di perle. In ogni caso, la popolazione locale dominava l'intera società rivestendo i ruoli principali all'interno del paese. Dopo la crisi del prezzo delle perle durante la Seconda Guerra Mondiale, che riportò nella loro patria molti persiani, nel 1960 con la scoperta del petrolio, vi fu un rilancio dei movimenti migratori verso il Qatar. I pozzi avevano bisogno di continua ed abbondante manodopera dall'estero (per la maggior parte proveniente da altri paesi arabi). Questo perché la scoperta dei pozzi petroliferi creò molti più posti di lavoro rispetto all'offerta locale, perciò serviva della manodopera poco qualificata dall'estero. Inoltre, i cittadini, che beneficiavano delle entrate rentiere grazie alle politiche di welfare generose del governo, smisero ben presto di lavorare per le compagnie di estrazione perché considerato un lavoro "poco qualificante" per il loro *status*. Ben presto il numero di *expat* fu talmente elevato da superare quello dei qatarini, sollevando alla fine del 1970 un problema per gli alloggi dei non-nazionali, troppi rispetto alla disponibilità immobiliare del paese. Il limite per il Qatar arrivò dagli anni '80 in poi, con la crisi economica causata dalla fine del boom petrolifero. Infatti, il fatto di essere totalmente dipendenti dalla vendita di petrolio e gas naturale all'estero, senza nessuna diversificazione economica, li rese enormemente sensibili ai cambiamenti nel mercato degli idrocarburi mondiale, e i qatarini preferirono importare manodopera dal sud-est asiatico perché meno costosa (Fromherz, 2012; Hanieh, al-Shehabi, & Khalaf, 2015; Gardner, 2011).

Tabella 3.1: FLUSSO DI MIGRANTI IN QATAR (N° e %, 1975-2015)

	Flusso totale di immigrati (n° persone)	Flusso di immigrati (% della popolazione)
1975	119,182	n.a.
1985	281,907	n.a.
1995	361,673	72.2
2005	646,026	77.2
2015	1,687,640	75.5

Fonte: World Bank (1975-2015), *International Migrant Stock (total)/ International migrant stock, total (% of population)*, World Development Statistics, <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>, consultato il 7/2/2017

Come si può notare dalla tabella 3.1, il flusso totale di immigrati in Qatar è continuamente aumentato partendo da 119,182 nel 1975 fino ad arrivare a 1,687,640 nel 2015. I dati sono ancora più sbalorditivi se si va a vedere la percentuale di migranti sulla

popolazione totale: 75% nel 2015, ovvero più del doppio dei qatarini (World Bank, 1975-2015).

Secondo statistiche ufficiali, all'inizio del 2014 il totale della popolazione era di 2,003,700 persone, una cifra molto elevata se confrontata con le 373,392 del 1986. In sostanza, la popolazione residente in Qatar è più che quintuplicata nel giro di 27 anni, con una media di aumento del 6,2 % annuo (Ministry of Development, Planning and Statistics, 2014).

La composizione della popolazione straniera in Qatar è altamente distorta a livello demografico: gli uomini superano le donne con una proporzione di 5 a 1, e per le persone in età lavorativa (dai 15 ai 64 anni) rappresentano il 90% del totale dei migranti (Ministry of Development, Planning and Statistics, 2014). In media, questa parte di popolazione è meno istruita (il 60% è sotto al livello secondario) rispetto ai nazionali (solo il 37% di loro è rimasto a questo livello, gli altri sono più istruiti). Al tempo stesso, il 17,8 % dei migranti è in possesso di una laurea (rispetto al 30,9% dei qatarini) (Bel-Air, 2014).

Come anche per gli altri paesi del Golfo, la maggior parte dei migranti in Qatar sono di nazionalità asiatica. Come si vede dalla seguente tabella (tabella 3.2), soltanto i migranti provenienti da India, Nepal, Filippine e Bangladesh, nel 2013 erano i tre quarti dell'intera manodopera straniera.

Tabella 3.2: TASSO E NUMERO DI LAVORATORI EXPAT IN QATAR DIVISI PER NAZIONALITÀ (N° e %, 2013)

PAESI	N° LAVORATORI STRANIERI	% LAVORATORI (SU LAVORATORI STRANIERI)
India	452,578	31.2%
Nepal	339,901	23.5%
Filippine	165,447	11.4%
Bangladesh	130,630	9%
Paesi Arabi	146,577	10.1%

Fonte: *Qatar National Human Rights Committee, 2013*

Per quanto riguarda le occupazioni (tabella 3.3), secondo dati del 2014, il 44,4% degli uomini immigrati lavora nel settore delle costruzioni, seguito dal 13,3% nel commercio, e dal 9,2% nell'industria. Le donne invece entrano in Qatar principalmente per lavori

domestici (56,1%), e poi si trovano nel settore dell'educazione (16,4%) ed in quello nei trasporti (5,1%) (Ministry of Development, Planning and Statistics, 2014).

Tabella 3.3: TASSO DI FORZA LAVORO IN QATAR IN BASE ALL'ATTIVITÀ ECONOMICA (CLASSIFICATO PER GENERE E NAZIONALITÀ, %, 2013)

ATTIVITA' ECONOMICA	UOMINI QATARINI (%)	DONNE QATARINE (%)	UOMINI EXPAT (%)	DONNE EXPAT (%)
Agricoltura e pesca	0	0	1.6	0
Estrazione	12.2	3.4	6.1	2.4
Industria	2.2	0.4	9.2	1
Elettricità, gas e supporti per l'aria condizionata	1.8	0.9	1.3	0.4
Costruzioni	1.7	1.1	44.4	2.3
Commercio	2	1.1	13.3	4.1
Trasporto e stoccaggio	2.3	1.2	3.1	5.1
Alloggi e ristoranti	0.7	1.1	2.7	2.2
IT	3.4	2.5	0.5	1.4
Finanza e assicurazioni	2.5	5.4	0.5	1.3
Professionale e tecnico	0.5	0.8	1.9	0.7
Servizi amministrativi	0.7	2.2	3.1	2.0
Amministrazione pubblica	61.7	36.1	3.1	2.5
Educazione e sanità	5.5	41.3	1.8	16.4
Attività domestiche	0	0	4	56.1
Altro	2.8	2.5	3.4	2.2

Fonte: Ministry of Development, Planning and Statistics, 2014

3.2.1. Il flusso delle lavoratrici domestiche

Il Qatar non rilascia ufficialmente statistiche riguardanti la nazionalità delle immigrate per i lavori domestici, ma, secondo i dati in possesso di altre istituzioni, è possibile fare alcune osservazioni. Nel 2014, l'ambasciata filippina ha constatato che circa 30,000 donne dalle Filippine lavorano come *housemaids* in Qatar (Aguilar, 2014). L'ambasciatore indonesiano nel 2013 ha affermato che erano attorno alle 20,000 le donne indonesiane per lavori domestici (Agonia, 2013). Invece, secondo l'Ufficio dell'Impiego Estero dello Sri-Lanka, nel 2014 almeno 4,140 domestiche hanno lasciato il loro paese per lavorare in Qatar (anche se purtroppo non si conosce il dato esatto delle domestiche

srilankesi nel paese attualmente) (Sri Lanka Bureau of Foreign Employment, 2014). L'ambasciata nepalese a Doha ha invece riportato che nel 2013 erano circa 100 le sue connazionali in loco per lavori domestici regolarmente registrate all'ambasciata stessa. Tuttavia, alcune restrizioni sono state fatte dal governo nepalese per quanto riguarda l'emigrazione delle donne *under 30* nei paesi del Golfo, poiché, essendo le più giovani ed inesperte, sono quelle più esposte a violenza. Per questo, molte ragazze sono costrette ad evitare i controlli e ad entrare in maniera irregolare, non venendo così inserite nei registri dell'ambasciata (Shrestha, 2012). Secondo dati della World Bank del 2000, anche l'India invia molte donne in Qatar (6,616), ma, anche se possiamo presupporre che emigrino principalmente per i lavori domestici, non esistono numeri concernenti solamente la migrazione delle *housemaids*. Ultimamente, a causa di alcune restrizioni di Indonesia, Filippine e India sui flussi migratori e sulle paghe delle loro concittadine impiegate come domestiche in Qatar, nuove trattative con altri paesi sono stati aperti, specialmente nell'Africa Subsahariana e nell'Est Europa (Doha News Team, 2012).

Tabella 3.4: IMMIGRAZIONE FEMMINILE IN QATAR IN BASE ALLA NAZIONALITÀ (N°, 1960-2000)

	N° DI DONNE IMMIGRATE IN QATAR				
	1960	1970	1980	1990	2000
Indonesia	0	14	45	328	13,651
Kenya	0	0	0	0	2
Nepal	0	0	2	15	151
Bangladesh	0	21	190	262	2,568
Bosnia	12	0	1	104	33
Sri Lanka	0	7	24	2,456	4,804
India	20	405	3,629	3,330	6,616
Filippine	0	18	59	1,225	12,382
Macedonia	162	6	16	1,257	388
Etiopia	0	31	77	46	1,383
Armenia	1	13	42	15	167
Marocco	9	2,171	3,422	388	2,189
Sudan	13	14	208	316	2,130
Myanmar	0	0	0	0	1
Cina	0	0	1	18	326

Fonte: World Bank (1960-2000), *Global bilateral migration between Qatar and other states, female (n° of people)*, <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=global-bilateral-migration>, consultato il 7/2/2017

Come si può vedere dalla tabella che riporta i dati della World Bank (tabella 3.4), il boom di migrazione femminile si è registrato soprattutto nel nuovo millennio, con in cima alla lista i paesi del sud-est asiatico, come Indonesia (13,651 donne) e Filippine (12,383 donne), e, a seguire, India (6,616 donne) e Sri Lanka (4,804 donne).

I dati rispecchiano perfettamente i paesi “classici” di provenienza delle *housemaids*, ma nell’elenco ho appositamente voluto inserire altri paesi dove, dal 2012 in poi, il Qatar ha reclutato un alto tasso di domestiche. Infatti, il Ministero degli Interni ha annunciato nel 2013 l’inizio delle trattative con due paesi europei, la Bosnia e la Macedonia, per assumere domestiche, oltre a Bangladesh, Cambogia e Vietnam che avevano già accettato di inviare personale domestico in Qatar (Doha news team, 2013).

Solo le domestiche provenienti da paesi con cui il Qatar ha firmato degli accordi specifici possono lavorare, ma la difficoltà di entrata regolare e la vasta concorrenza spesso portano le *housemaids* al mercato nero.

La richiesta di domestiche è sempre altissima. E’ stupefacente notare come, nonostante le donne locali richiedano ingente personale, non siano attive nel mercato lavorativo. Durante l’intervista, JB sostiene che la sua “madam” qatarina non faccia assolutamente nulla in casa, né abbia un lavoro, e che al massimo passi 30 minuti al giorno a cucinare per sé stessa.¹⁷ In alcuni casi, addirittura vengono impiegate due domestiche: una per i lavori di casa e un’altra per accudire i figli della famiglia (Amnesty International, 2014).

3.2.2. Agenzie di reclutamento

Il processo di reclutamento per far entrare le domestiche qatarine nel paese è spesso tortuoso e costellato da molti intermediari, ma nonostante ciò la loro richiesta è sempre alta. Per questo motivo il reclutamento è diviso in due parti: si può reclutare una *maid* che sia già in Qatar, e in questo caso c’è bisogno solo di un cambio dello *sponsor*, come vedremo in seguito, oppure si può reclutare una *maid* direttamente dal loro paese di origine. In quest’ultimo caso il passaggio è abbastanza lungo e ha bisogno di agenzie particolari dette “agenzie di reclutamento”.

¹⁷ Per vedere l’intervista intera andare all’appendice a pagina 101.

In Qatar, le agenzie di reclutamento raccolgono le domande dei residenti per una *maid* (di solito devono compilare una lettera con richieste la nazionalità e le qualità desiderate), e provvedono a mandare le richieste alle loro controparti nei paesi di provenienza delle domestiche specificando paga, alloggio, tempo libero e vitto. Prima di essere inviata all'estero, la richiesta viene firmata e autenticata sia dal Ministero degli Esteri qatarino, sia dall'ambasciata del paese in questione con sede a Doha. Quando questa arriva nel paese di origine della domestica, l'agenzia locale provvede a informare la popolazione femminile interessata tramite dei suoi agenti o *broker* che saranno poi gli organizzatori di tutta la parte logistica (si occuperanno perciò anche dei visti, del metodo di arrivo nel paese etc.). Inizieranno così le selezioni che porteranno alla scelta della domestica richiesta. Il suo CV verrà poi inviato in Qatar per l'approvazione da parte dei richiedenti che, insieme all'agenzia nel paese, provvederanno a stilare un contratto lavorativo per la domestica. In seguito alla firma del contratto (certificata sia dal governo qatarino che dall'ambasciata) e all'ottenimento del visto lavorativo, la domestica può partire per il Qatar. All'arrivo in aeroporto, le donne vengono raggiunte dall'agenzia di reclutamento qatarina che poi le porterà a conoscere i nuovi datori di lavoro (Amnesty International, 2014; Indian Government, 2015).

A causa di questo sistema contorto, caratterizzato da innumerevoli intermediari, le donne entranti nel paese sono facilmente esposte al rischio di sfruttamento e spesso obbligate a lavorare in condizioni totalmente diverse da quelle scritte nel contratto. Può accadere infatti che il contratto venga sostituito nel momento dell'arrivo delle domestiche in Qatar proprio dai *broker* o dalle agenzie di reclutamento, con offerte, ovviamente, meno vantaggiose rispetto a quelle di partenza. A volte invece l'impedimento consiste nel ritiro del passaporto da parte dell'agenzia o del datore di lavoro, senza che la domestica possa riaverlo indietro né per uscire dal paese, né per rinnovare il visto: situazione pericolosa poiché a tutti gli effetti le domestiche non possono né uscire dal paese, né però restare in maniera legale poiché non hanno più né un visto valido né un documento di identità; spesso sono obbligate perciò a restare sempre nella stessa casa del datore di lavoro che le ha ingannate per evitare problemi con la legge.

Il governo qatarino è responsabile della certificazione dei contratti delle domestiche, e ha attuato alcune politiche per cercare di evitare queste situazioni. Lo stato ha deciso di classificare le agenzie da A a C in base alle loro performance (aiuti alle domestiche con

problemi con lo *sponsor* e legalità nei metodi utilizzati per il reclutamento), in cui C è un servizio molto scarso. Il Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali nel 2014 ha affermato che quelle con un livello A usufruiscono di agevolazioni per quanto riguarda i numeri dei visti ottenuti e altri benefici. Tuttavia, su 150 agenzie di reclutamento, la maggioranza è stata giudicata con C dal Ministero degli Interni (Walker, 2014).

Il decreto n° 8 del 2005 del Ministero del Servizio Civile e degli Affari Immobiliari sulle agenzie di reclutamento sostiene che le agenzie possano perdere la loro licenza se richiedono tasse ai lavoratori, se presentano false informazioni o se sostituiscono il contratto già firmato tra l'impiegato e il datore di lavoro (Minister of Civil Service Affairs and Housing, 2005). Infatti, le agenzie spesso richiedono il pagamento per i loro servizi non solo al datore di lavoro, ma anche alle *housemaids* appena arrivate in Qatar: in questo modo ottengono il vantaggio di essere competitivi sul mercato con le altre agenzie abbassando il prezzo per i datori, e dall'altra ottengono più soldi dalle *maids* che, per paura di perdere il lavoro, pagano lo stesso la percentuale. A volte il datore di lavoro addebita le tasse che gli competono direttamente alla domestica, che, nei primi mesi di lavoro, si ritrova a lavorare gratuitamente (Amnesty International, 2014).

Le agenzie di reclutamento, sia sul luogo che nel paese di origine, sono perfettamente a conoscenza della necessità impellente di lavorare da parte di queste donne, ed è per questo che molte di loro se ne approfittano. Spesso provengono da famiglie rurali dove la sola paga del marito non basta a coprire le spese scolastiche dei figli e la sopravvivenza per l'intera famiglia, e l'unica opzione che hanno è quella di emigrare in cerca di un lavoro all'estero. Ad esempio, nello Sri Lanka, uno dei paesi di maggior provenienza delle migranti in Qatar, nel 1997, a causa dell'alto tasso di disoccupazione nel paese, ben 90% dei migranti era di sesso femminile, tra cui il 70% erano donne sposate coi figli, perciò già abituate ai lavori di casa e all'accudimento dei bambini (Gamburd, 2002).

Di conseguenza, il *broker*, che fa da tramite tra loro e le agenzie di reclutamento del loro paese, si occupa di qualsiasi incombenza relativa ai documenti necessari, come già detto, per l'entrata in Qatar. Alla fine del servizio, richiede il pagamento per il suo lavoro alla domestica, ma spesso è molto più alto rispetto alle possibilità economiche della donna. Ecco perché lei, per poter pagare l'intera tassa, è costretta in ogni caso a partire per lavorare in Qatar anche se il contratto e le condizioni lavorative proposte non sono

“perfettamente” legali. Ad esempio in Nepal, in base ai dati del Dipartimento per l’Impiego Estero, il *broker* può arrivare anche a richiedere una cifra come 2,100 dollari alla migrante per tutto il lavoro burocratico che dovrà fare, prima ancora che lei abbia visto i termini del suo contratto lavorativo. L’interesse del *broker* è ovviamente quello di reclutare più donne possibile: infatti, più persone riesce a far emigrare e più soldi gli verranno dati dall’agenzia di reclutamento (Amnesty International, 2011).

Con l’arrivo in Qatar, il problema diventa l’assenza di leggi per la categoria delle donne di servizio. L’articolo 3 della *Labour Law* infatti cita:

*“Salvo quanto diversamente previsto in qualsiasi altra legge, le disposizioni del presente diritto non si applicano alle seguenti categorie: [...] le persone impiegate in lavori domestici come gli autisti, le domestiche, i cuochi e lavori simili”*¹⁸ (*State of Qatar, 2004, p. 3*)

Non esiste neppure una legge che tuteli le domestiche in particolare: in teoria, infatti, dovrebbero essere le ambasciate di competenza o le agenzie di reclutamento a tutelare le ragazze, ma il più delle volte o si rifiutano, o non hanno i documenti per poterle far tornare in patria. Questa mancanza nel diritto qatarino fa sì che le domestiche subiscano abusi di ogni tipo e, se volessero sporgere denuncia, dovrebbero richiedere aiuto all’agenzia di reclutamento in loco (che spesso però non le aiuta), oppure fare esplicita richiesta di cambio di *sponsor* alla loro ambasciata, che comporterebbe però un rimpatrio e il ripercorrere tutte le procedure già affrontate per il primo reclutamento, cosa che per la donna non sarebbe possibile perché troppo lunga e costosa. Ecco il motivo per cui, nonostante i vari abusi e le pessime condizioni in cui imperversano le domestiche, difficilmente si separano dai loro datori di lavoro.

3.3. Kafala o sponsorship

Per capire la legislazione del Qatar in materia di immigrazione bisogna prima spiegare cosa sia la *kafala*, ovvero il sistema di entrata nel paese attraverso *sponsorship* che accomuna tutti i paesi del Golfo. Sotto questo sistema tutti i lavoratori migranti che

¹⁸ Trad. personale dall’originale in inglese: “*Except as otherwise provided for in any other law the provisions of this law shall not apply to the following categories: [...] the persons employed in domestic employment such as drivers, nurses, cooks, gardeners and similar workers*”

vogliono entrare nel paese devono essere sponsorizzati da un cittadino. I cittadini hanno il potere di elargire questi permessi grazie allo stato, che li delega a tutori. Attraverso il sistema della *kafala*, lo stato concede ai cittadini una parte della sua autorità, ponendoli perciò in una posizione privilegiata rispetto al resto della popolazione, sempre grazie al già detto “contratto sociale” tra le due parti. Di fatto questo sistema crea una forte divisione tra la popolazione qatarina “naturale”, e una comunità di *expat* che, nonostante al suo interno sia totalmente eterogenea, a livello politico ha i membri che godono di uguali diritti e doveri (Longva, 2005). Si crea come una gerarchia in cui, al di sotto dello stato, la popolazione non è tutta uguale, e i qatarini godono di maggiori privilegi rispetto ai soli residenti *expat*. Lo stato utilizza questo sistema, attuando le generose politiche di welfare rivolte alla popolazione locale, per poter “controllare” la società: senza questo sistema di *sponsorship*, una gerarchia sociale non sarebbe possibile (Hanieh, al-Shehabi, & Khalaf, 2015).

Alle domestiche, come a tutti i lavoratori stranieri, per entrare serve perciò un permesso lavorativo che deve essere fornito dallo *sponsor* (ovvero, il loro datore di lavoro) che è in possesso di tre distinti “poteri”: il suo, in qualità di datore; quello delegatogli dallo stato, in quanto cittadino, usato sul migrante; e quello che gli delega il migrante per rappresentarlo. Di fatto, il qatarino si ritrova ad essere intermediario tra lo stato e il migrante (Hanieh, al-Shehabi, & Khalaf, 2015).

Il datore di lavoro ha poi potere, oltre che su ciò che è già stato detto, su altri quattro fattori fondamentali: l’entrata e l’uscita dei migranti dal Qatar tramite permesso lavorativo, il rinnovo del visto, l’annullamento del permesso di lavoro e lo spostamento del dipendente da un lavoro ad un altro. Secondo la *Sponsorship Law* n° 4 del 2009, lo *sponsor* deve:

- Completare e seguire le procedure per la residenza della domestica e l’eventuale rinnovo di quest’ultima, che deve essere fatto entro 90 giorni dalla scadenza del visto di entrata. Finite le trattative, inoltre, lo *sponsor* è obbligato a restituire il passaporto o i documenti di viaggio della migrante che sono serviti per il rinnovo dei permessi (Articolo 9).
- In caso di una causa in corso tra lo *sponsor* e il migrante, il Ministero degli Interni può spostare la *sponsorship* temporaneamente ad un altro cittadino, a patto che sia coperto

dalla *Labour Law*. Nel caso il migrante voglia cambiare lavoro, deve chiedere un passaggio di *sponsor* al suo datore attuale tramite una lettera da lui firmata chiamata *No Objection Certificate* (NOC) (Articolo 12).

- Non è permesso l'allontanamento del lavoratore dal paese per più di 6 mesi senza la perdita del permesso di residenza (Articolo 13).
- Lo *sponsor* può decidere se permettere al migrante di avere altri lavori o se debba lavorare solo per lui. Può essere fatta eccezione solo per i lavoratori che appartengono alle categorie soggette alla *Labour Law*, previa approvazione del Ministero del Lavoro (Articolo 15).

Dal momento che la categoria delle domestiche non è coperta dalle tutele della *Labour Law*, spesso non vi sono conseguenze per lo *sponsor* se non segue le procedure appena elencate. Per quanto riguarda l'Articolo 9, molte volte alla fine delle procedure il passaporto resta nelle mani del datore, senza che alla domestica sia permesso nessun tipo di mobilità o di riconoscimento davanti alla legge: la scadenza del rinnovo del visto o l'assenza di un documento identitario porterebbe alla sua deportazione e, di conseguenza, perderebbe le opportunità lavorative delle quali ha bisogno per mantenere la sua famiglia. E' per questo che di solito le *maids* scappano dal loro *sponsor* per problemi di non pagamento o di trattenimento dei documenti, e intraprendono altri lavori in maniera illegale, con la paura di essere trovate dallo stato (e rimpatriate) e senza nessun tipo di protezione o di riconoscimento legale (Equal Times, 2013).

Quindi, se l'entrata nel paese è complicata, l'uscita lo è molto di più, ed è anche uno dei motivi per cui vi è un'altissima quantità di domestiche in Qatar. A gennaio di quest'anno, è entrata poi in vigore la nuova *Sponsorship Law* n°21 del 2015 che avrebbe dovuto "abolire il sistema di *kafala*" così come detto dal quotidiano *Qatar News Agency*. Al contrario, i vari gruppi per i diritti umani presenti sul territorio, come Amnesty International e Human Rights Watch, sostengono che la nuova legge non abolisce il sistema di *sponsorship* e, di fatto, non vi sono miglioramenti per i lavoratori migranti (Khatri, 2016). Infatti, per poter lasciare il Qatar i migranti devono comunque richiedere il permesso di uscire al loro *sponsor*, e soltanto chi ha un contratto a tempo determinato può cambiare lavoro senza dover richiedere il NOC al suo datore attuale.

Il sistema di *kafala* contribuisce perciò alla “mercificazione” dei migranti in entrata, che, essendo bisognosi di mantenere le loro famiglie, accettano qualsiasi metodo di ingaggio per il loro lavoro. Nonostante ciò, negli ultimi anni alcune situazioni estreme di maltrattamento nei confronti delle domestiche hanno portato le ambasciate dei paesi da dove provengono ad emanare dei decreti che limitano l’assunzione delle loro domestiche in Qatar.

3.3.1. Divieto di entrata in Qatar da parte di alcuni paesi

Le Filippine

Le filippine assunte come domestiche in Qatar spesso si lamentavano con le loro ambasciate di non essere pagate adeguatamente in base al loro contratto. Nel 2007 il governo filippino ha allora fissato il tetto minimo di 400 \$ come salario mensile per le donne di servizio connazionali migranti all’estero (Amnesty International, 2014). La reazione del mercato qatarino è stata quella di negare i visti alle lavoratrici in entrata. Nonostante non esista nessuna restrizione ufficiale alla loro immigrazione, l’ambasciatore filippino in Qatar ha confermato che le autorità hanno approvato decisamente meno visti lavorativi alle domestiche della sua nazionalità. Dalle 35,000 *maids* arrivate in Qatar nel 2012, il 2013 ha assistito ad un forte calo fino ad arrivare a 30,000. Molte agenzie di reclutamento filippine hanno confermato che non riescono più a mandare le domestiche nel paese a causa del crollo delle richieste da parte delle agenzie qatarine (Aguilar, 2014). Il che spiega anche il perché, negli ultimi anni, il Qatar abbia intrapreso contatti con nuovi paesi per il reclutamento di *maids*, come il Kenya o i paesi dell’Est Europa, confermando la necessità di questa figura lavorativa nel mercato locale.

L’Indonesia

Nel 2013, l’ambasciata indonesiana ha sospeso il reclutamento delle domestiche per il Qatar a causa dell’elevato numero di donne richiedenti il cambio di *sponsor* (senza avere il NOC dello *sponsor* precedente), per gli abusi subiti. In media, nel 2012, ogni giorno almeno 4 domestiche indonesiane si recavano all’ambasciata per richiedere aiuto (Doha News Team, 2013). Il divieto è stato poi rimosso dopo qualche mese, ma nel 2015 il presidente indonesiano Joko Widodo ha affermato di voler vietare il reclutamento di domestiche nel suo paese, a causa dei continui abusi subiti dalle donne.

Il Nepal

Anche il Nepal ha deciso nel 2012 di imporre il divieto di entrata in Qatar per le domestiche al di sotto dei 30 anni. Rishi Ram Ghimire, a capo della missione per la tutela delle *housemaids* in Qatar, ha affermato che la decisione è stata presa come prevenzione per le donne più giovani e meno esperte, spesso alla prima esperienza lavorativa, che subiscono in media più abusi rispetto alle “veterane”. All’ambasciata, tantissime ragazze giovani chiedevano aiuto nello spostamento dello *sponsor* a causa di orari di lavoro lunghissimi (anche 20/22 ore al giorno) (Doha News Team, 2012). Tuttavia, nonostante il divieto, le giovani nepalesi continuano ad arrivare in Qatar in cerca di lavoro e, per evitare i controlli ufficiali, passano dall’India accompagnate dai *broker*. E’ inutile dire che, accedendo illegalmente nel paese, le domestiche sono esposte ad uno sfruttamento maggiore a quello precedente il divieto.

In conclusione, per molti paesi asiatici la migrazione verso il Qatar è diventata di grande importanza economica, sociale e politica. Per far fronte ai problemi economici, alla mancanza di lavoro per i giovani, incluse le donne, e all’elevata disoccupazione (vedi tabella 3.5), i governi hanno tentato di massimizzare i flussi di migrazione in uscita.

Tabella 3.5: TASSO DI DISOCCUPAZIONE FEMMINILE TOTALE E GIOVANILE (15-24 ANNI) PER I PAESI DEL SUD-EST ASIATICO DA CUI PROVENGONO LE DOMESTICHE DEL QATAR (% , 2014)

	Tasso di disoccupazione femminile (% su forza lavoro femminile)	Tasso di disoccupazione femminile giovanile (% su 15-24 anni)
INDIA	4	11.3
NEPAL	2.4	3.3
SRI LANKA	6.6	24
FILIPPINE	6.9	18.6
INDONESIA	7.3	22.1
BANGLADESH	5	9.5

Fonte: World Bank (2014), *Unemployment, female (% of female labor force)/ Unemployment, youth female (% of female labor force ages 15-24), Jobs*, <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=jobs>, consultato il 7/2/2017

Da come si può notare nella tabella 3.5, il tasso di disoccupazione giovanile femminile è notevolmente alto nello Sri Lanka (24%), in Indonesia (22%) e nelle Filippine (19%), motivo per cui ad emigrare sono spesso lavoratrici domestiche sotto i 30 anni che, come accennato, sono costrette ad arrivare in Qatar in maniera illegale a causa dei divieti emanati dai loro stati.

Inoltre, le rimesse entranti dai propri cittadini sono diventate una parte fondamentale per la ricchezza del paese (vedi tabella 3.6), e aiutano a ridurre la povertà (Shah, 2006). Per esempio, con la migrazione indiana in Qatar (e in generale nei paesi del Golfo) si è ridotta la povertà del 12% nella zona indiana del Kerala, zona da cui arrivano molti lavoratori (Skeldon, 2005).

Tabella 3.6: RIMESSE PERSONALI IN ENTRATA PER I LAVORATORI DEL SUD-EST ASIATICO IMMIGRATI IN QATAR (% DEL PIL, 1985-2015)

	1985	1995	2005	2015
INDIA	1.0	1.7	2.7	3.3
FILIPPINE	2.6	7.2	13.3	10.2
SRI LANKA	4.9	6.2	8.1	8.5
NEPAL	n.a.	1.3	14.9	31.8
BANGLADESH	2.3	3.2	6.7	7.9
INDONESIA	0.1	0.3	1.9	1.1

Fonte: World Bank (1985-2015), *Personal remittances, received (% of GDP)*, World Development Indicators, <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>, consultato il 7/2/2017

Dalla tabella 3.6 possiamo vedere come, soprattutto per Nepal e Filippine, sia importante continuare a mandare all'estero i lavoratori, poiché le rimesse costituiscono rispettivamente il 32% e il 10% del PIL nazionale.

3.4. Inserimento delle migranti nella società e nella famiglia

Dopo aver capito il perché le donne asiatiche continuano ad arrivare in Qatar nonostante i divieti e le scarse condizioni di vita, possiamo analizzare le dinamiche esistenti nella società qatarina tra le donne nazionali e le loro *housemaids*, in modo da capire il motivo della loro necessità per questa comunità.

Innanzitutto, all'arrivo in Qatar le domestiche vengono portate a casa dello *sponsor*, dove alloggeranno tutto il tempo della loro permanenza nel paese. Infatti, come è stato

detto fino ad ora, nonostante le domestiche vivano nella stessa casa dei propri *sponsor*, sono comunque tenute lontane dalla vita familiare. La distanza che c'è tra qatarini e stranieri all'interno della società si riflette anche all'interno delle mura domestiche, ad iniziare dalla conformazione della casa. La maggior parte delle famiglie qatarine possiede infatti delle ville, un tipo di abitazione unifamiliare, di un certo lusso, accompagnate da un giardino più o meno esteso, che si trovano nelle zone più signorili della città. Secondo una statistica sugli alloggi e le spese dei nuclei familiari qatarini del 2013, il 64% dei cittadini abita in questo tipo di alloggio con l'intera famiglia, seguito dal 22% che abita in una casa popolare e il 9% in una tipica casa araba (Ministry of Development Planning and Statistics, 2013). Pur avendo a disposizione un'enorme villa, i qatarini di solito decidono di far alloggiare la (o le) *housemaid(s)* all'interno di una struttura adiacente alla villa creata apposta per loro, quasi a ribadire il distacco esistente, simile a quello tra i nobili e la servitù europea nell'Ottocento. Nel caso in cui vi siano, però, domestici all'interno della casa di sesso maschile come, ad esempio, i giardinieri, allora si tende a destinare una parte della casa, quella più vicina alle camere delle donne, alla *maid*, per evitare che un ambiente misto getti disonore sulla famiglia. Nonostante ciò, molte donne sono spaventate dall'aver in casa una persona straniera e non si fidano di lei, semplicemente per il fatto che appartenga ad una nazionalità diversa. Nagy, nel 1997, riporta un'intervista in cui una donna qatarina sostiene che vorrebbe che la domestica entrasse in camera per pulire senza poter avere accesso al suo guardaroba e alle sue cose personali (Nagy, 1997).

Questa divisione netta tra nazionalità non è visibile solo all'interno delle famiglie, ma è insita nelle politiche sociali dello stato stesso: come già detto nel secondo capitolo, lo stato attua delle generose politiche di welfare a favore dei cittadini, escludendo i numerosi *expat*. Nel paese è tuttora in atto il progetto *Qatar Population Policy*, un progetto statale, con vari obiettivi di crescita sostenibile per la popolazione che vive in Qatar, che deve essere raggiunto entro il 2030. Tra i vari obiettivi esposti nel rapporto del 2009, all'interno delle azioni proposte, vi è la volontà di accrescere il numero dei cittadini nazionali rispetto alla popolazione totale attraverso:

- *Programmi di sviluppo ed educazione volti al rafforzamento dei legami familiari qatarini;*
- *Incoraggiare e motivare giovani uomini qatarini a sposare donne qatarine;*

[...]

- *Promuovere la cultura nazionale ed enfatizzare l'identità nazionale. (The Permanent Population Committee, 2009, p. 15)*¹⁹

L'educazione è un altro degli ambiti sociali in cui vi è una netta distinzione tra le due parti. Tutti i gradi scolastici, dalle scuole materne all'università, sono divisi tra istituti qatarini e istituti gestiti da stranieri. Secondo una statistica del governo del 2014, le scuole primarie con amministrazione locale erano il 26% del totale, e, dei 41,287 bambini totali iscritti al livello, il 69% erano stranieri iscritti alle scuole con amministratore estero (Ministry of Development, Planning and Statistics, 2014). Anche in questo caso notiamo come vi sia il netto proposito di abituare fin da subito i bambini alla divisione sociale tra *expat* e cittadini.

Tornando alle domestiche, per quanto riguarda la loro integrazione sociale, si può dire che sia quasi nulla. Oltre ad essere poste in maniera marginale all'interno della famiglia qatarina per cui lavorano, viene loro vietata un'interazione sociale, e quindi anche un'integrazione col mondo esterno. La domestica è infatti costretta a lavorare all'interno della casa quasi tutto il giorno, senza possibilità di uscire e cercare altri contatti. Secondo un rapporto dell'ILO del 2013 infatti le domestiche che lavorano in Qatar sarebbero quelle che lavorano il maggior numero di ore alla settimana rispetto alle loro colleghe nel resto del mondo. Il loro lavoro totale sarebbe in media di 60 ore a settimana, una media di 10 ore al giorno, se si calcola almeno una giornata libera (cosa che in realtà non tutte le domestiche riescono ad avere) (International Labour Organization, 2013). Antoinette Vlieger, una ricercatrice dell'Università di Amsterdam che ha condotto varie ricerche nella zona del Golfo, ha affermato che "le ore di lavoro sono in media nettamente superiori a 60 ore settimanali, e durante il Ramadan può essere ancora peggio, e le domestiche scappano dai loro *sponsor* per il semplice fatto che sono esauste" (Doha News Team, 2013). Nell'intervista che ho fatto ad una domestica filippina, A.F. ha affermato che, sotto la famiglia del suo ultimo *sponsor*, di nazionalità qatarina, non usciva mai di casa per tutta la settimana, tranne che per il suo giorno libero, e gli altri giorni doveva

¹⁹ Trad. personale dal testo inglese originale:

- *Develop programs and educational programs aimed at strengthening family cohesion;*
 - *Encourage and motivate young Qatari males to marry Qatari females;*
- [...]
- *Promote national culture and emphasize national identity".*

“gestire tutti e tre i bambini, fare i lavori domestici e cucinare senza che nessuno la aiutasse”.²⁰

3.4.1. Scansione del tempo della vita delle donne qatarine

Nel capitolo precedente abbiamo visto come le donne qatarine difficilmente riescano ad entrare, per vari motivi, nel mondo lavorativo, e che, per un fattore religioso e culturale, la loro sfera sia quella domestica. Ma è effettivamente al lavoro riproduttivo che la maggior parte delle donne in Qatar si dedica? In base ai miei studi sembrerebbe proprio di no.

Per quanto riguarda i lavori domestici, le interviste fatte alle *maids* sembrerebbero confermarlo: tutte si sono lamentate per il fatto che le loro “madam”, nome col quale chiamano le loro datrici di lavoro, fossero tutte senza un lavoro per scelta e che, nonostante tutto, non facessero assolutamente nulla dei lavori domestici. J.B., domestica filippina, sostiene che la sua datrice di lavoro in casa cucini solo: “ogni tanto si mette a cucinare, ma solo per 30 minuti circa e non sempre, solo qualche volta”.²¹ Per il resto le domestiche sono tutte d’accordo sul fatto che le donne qatarine restino in casa o dedichino il tempo ad attività ricreative fuori casa. Un’inchiesta condotta nel 2013 dallo stato del Qatar sull’uso del tempo da parte dei qatarini e dei non-qatarini sembra confermare questa ipotesi: il 97% delle donne qatarine infatti impiegherebbe il suo tempo in attività culturali e ricreative, e l’81% spenderebbe molto tempo in shopping e attività per la cura del corpo. All’interno di queste attività, le ore in media spese da una donna qatarina nella cura del proprio corpo (comprendendo anche il dormire) sono 11 ore e 42 minuti al giorno, ovvero il 42% del loro intero tempo, mentre 4 ore e 4 minuti è il tempo impiegato per lo shopping (14% delle loro attività totali) (Ministry of Development, Planning and Statistics, 2013).

La cura della persona e la bellezza sembrano perciò essere le uniche occupazioni della donna qatarina. Attraverso la mia esperienza, le donne qatarine si possono vedere in giro nei centri commerciali e nei ristoranti con l’intera famiglia o con un gruppo numeroso di donne. Difficilmente, anzi, quasi mai, le si trova in città da sole. Se escono con la famiglia, di solito si portano dietro la *maid* perché controlli i figli. La loro passione per la moda è molto spiccata: non di rado mi è capitato di notare al *Sūq Wāqif*, il mercato centrale di

²⁰ Per l’intervista completa andare all’appendice a pagina 102.

²¹ Per l’intervista completa andare all’appendice a pagina 101.

Doha, delle donne locali vestite con le tradizionali 'abāya, lunghe tuniche nere che coprono la donna dalla testa ai piedi lasciando libero solo il viso o, in alcuni casi, solo gli occhi, avendo un velo nero che copre il naso e la bocca; la particolarità sta nel fatto che quasi tutte avevano un abito firmato. Per esempio, sul braccio si poteva notare il simbolo di Chanel o di Valentino “scritto” con dei brillanti.

Lo shopping di lusso per i qatarini (per le donne in particolare, il fashion e la moda) è un *must*: la spesa per articoli di lusso da parte delle famiglie qatarine è infatti 3 volte maggiore di quella delle famiglie *expat* presenti nel paese, secondo una statistica delle spese famigliari in Qatar del 2013 del Ministero dello sviluppo (Ministry of Development Planning and Statistics, 2013). Ragionando in termini monetari, la spesa mensile dedicata ai vestiti in una famiglia qatarina è in media di 2,845 QAR (ovvero 730€), mentre quella di una famiglia *expat* è di 621 QAR (ovvero 150€). Stesso discorso può essere fatto per le spese mensili per la cura personale: per i qatarini la somma spesa è di 2,536 QAR (650 €) contrariamente a quella degli *expat* che è di soli 404 QAR (100 €) (Ibidem).

Il fatto che le donne impieghino la maggior parte del loro tempo in cura personale e moda lo si può riscontrare anche nel boom di interventi estetici degli ultimi anni: liposuzioni, rinoplastica, rifacimento del seno, botox, lifting e addominoplastica post-parto sono gli interventi estetici più richiesti dalle donne qatarine. Un anno e mezzo di attesa è il minimo per aspettare uno di questi interventi, a causa delle migliaia di persone in attesa in tutte le cliniche della capitale. In un'intervista del *Gulf Times*, il dottor Ahmed Makki, chirurgo plastico di un centro per interventi estetici a Doha, afferma che negli ultimi anni le donne sono state molto condizionate dall'uso di Internet e dai nuovi media, e che spesso si rifanno ai canoni di bellezza del mondo occidentale. Soprattutto per le giovani dai 25 ai 45 anni, afferma che “arrivano (in clinica) con una rivista e ci chiedono di ricreare un naso esattamente come quello della modella sulla copertina”²² (Jilani, 2013).

Oltre alla spesa per interventi estetici, per cura del corpo si intende anche il make-up, argomento molto caro alle donne qatarine. Un articolo di *Doha News* del 2016 ha mostrato

²² Trad. personale dall'originale in inglese: “I believe this is due to the new and globalized media, that a category of young people will come in with a magazine and ask us to get them an exact nose as a model in the mag”.

come le donne stiano lentamente cambiando la loro immagine agli occhi del mondo esterno. Se per religione e tradizione devono portare velo e *'abāya*, ciò non toglie che vogliono sentirsi perfette in quelle parti del corpo che in ogni caso sono mostrate in pubblico, come gli occhi, sempre pesantemente truccati con aggiunta di ciglia finte, o come le mani che sono curatissime e spesso vedono le unghie protagoniste con delle vere e proprie opere d'arte ricreate sopra. Le giovani qatarine spendono mensilmente una media di 400 \$ (370 € circa) per acquistare prodotti beauty, con una crescita del mercato cosmetico locale del 33% dal 2006 al 2012 (Walker, 2016).

L'immagine di questo nuovo tipo di donna nazionale è sicuramente aiutata anche dalla figura della *šayḥa* Mūzā, madre dell'emiro, che in Qatar è nota per il suo impegno nell'educazione, nella salute e nel sociale. Una delle sue più grande passioni è, come confida in un'intervista al giornale *Financial Times*, la moda: la *šayḥa* crea da sola i suoi vestiti con l'aiuto di alcuni tra i più famosi stilisti mondiali. Inoltre, ha lanciato il *Qatar Luxury Group*, una *holding* con casa madre a Doha che si occupa di sviluppare marchi e servizi di lusso nella moda e nell'*hôtellerie*, e il brand *Qela*, un brand nazionale fondato nel 2009 per incontrare le esigenze delle giovani donne qatarine laureate in moda e design (Khalaf, 2015).

La maggior parte del loro tempo è distribuita in questo modo. Il lavoro riproduttivo è focalizzato perciò soltanto sull'educazione dei figli, che deve essere sempre portata avanti in maniera tradizionale, in modo che le usanze qatarine vengano passate anche ai figli. Nel caso una *maid* sia dedicata alla cura dei figli, lo è per la parte più pratica come il portarli in giro se sono ancora troppo piccoli per uscire di casa da soli, oppure l'essere disponibili per i loro "capricci". Un esempio è quello fornito da Nagy all'interno del suo articolo del 1997, in cui parla di un fatto a lui accaduto che non è raro incontrare nelle famiglie locali. Una sua amica qatarina ancora nubile era stata invitata ad un matrimonio di una sua amica di origine palestinese. Il problema delle origini differenti stava nel fatto che il matrimonio sarebbe stato probabilmente con tutti i parenti della sposa e dello sposo provenienti dalla Palestina, e senza distinzioni di genere nei festeggiamenti. In Qatar infatti i matrimoni si svolgono separatamente: le donne festeggiano all'interno della casa dove possono sentirsi libere di togliersi l'*'abāya* non essendoci presenze maschili, mentre gli uomini organizzano un ricevimento tra di loro all'interno di un enorme tendone che di solito viene eretto nel giardino. Una ragazza qatarina ancora nubile (23 anni) non ha il

permesso dei genitori per poter andare da sola ad un matrimonio con festeggiamenti “misti”, e i suoi parenti non l’avrebbero accompagnata non essendo diretti conoscenti della sposa. La soluzione che è stata trovata è stata quella di mandare al matrimonio la ragazza insieme alla *maid* di famiglia: in questo modo non si sarebbe messo in imbarazzo nessun membro familiare e le tradizioni sarebbero state rispettate grazie al controllo che la domestica avrebbe esercitato sulla ragazza (Nagy, 1997).

Si può perciò sostenere come la particolarità di questo paese sia la divisione del lavoro riproduttivo in due parti: da una parte i lavori di casa e dall’altra l’educazione dei figli. Per quest’ultima, la competenza è della madre qatarina, che cerca di imporre la propria cultura e le proprie tradizioni ai figli, mentre per la prima parte è la domestica che svolge tutto il lavoro. Ed è un tipo di lavoro molto pesante.

La scansione del tempo di una giornata tipo per una *maid* in una famiglia qatarina è, secondo il rapporto di Amnesty International, la seguente: sveglia alle 4 della mattina, lavori domestici, preparazione del pranzo, di nuovo lavori domestici o accudimento dei figli della famiglia, preparazione della cena e sistemazione della casa. In sostanza il lavoro è decisamente di più che quello di 8 ore al giorno affermato dai vari datori di lavoro, ma a volte può anche arrivare a 100 ore settimanali, con soltanto 3 o 4 ore di riposo per la notte. Sempre Amnesty, ha riportato molti casi di domestiche che sono obbligate a lavorare anche nel loro giorno libero, senza alcuna possibilità di uscire di casa (Amnesty International, 2014).

3.4.2. Percezione della società nei confronti degli immigrati

Dopo l’analisi delle attività delle donne qatarine e delle loro domestiche all’interno della società, è necessario capire la loro percezione nei confronti degli immigrati per spiegare l’atteggiamento contraddittorio dei qatarini verso questi ultimi, dal momento che ne hanno bisogno per la cura della casa, ma al tempo stesso li credono una minaccia per il mantenimento della loro cultura.

Infatti, se gli immigrati portano da un lato la forza lavoro necessaria al paese per essere competitivo economicamente, dall’altra portano con sé anche una serie di valori, culture e tradizioni totalmente diverse da quelle qatarine. Come sottolineato dal piano del *Qatar National Vision 2030*, la rapida crescita economica ha prodotto molte tensioni tra il

vecchio e il nuovo stile di vita. Di conseguenza, nel QNV 2030 il Qatar ha enfatizzato l'impegno delle autorità a bilanciare le conseguenze dell'altissima presenza di immigrati nel paese "nei termini di diritti culturali, alloggi e necessità di servizi pubblici, così come nel potenziale impatto negativo sull'identità nazionale, a dispetto dei benefici economici attesi crescenti grazie all'aumento del numero di lavoratori stranieri sulla forza lavoro totale" (General Secretariat for Development Planning, 2008, p. 3-4).²³

Per poter analizzare e capire l'attitudine dei cittadini nei confronti degli immigrati, bisogna prendere in considerazione vari fattori chiave che vengono divisi in economici e non-economici: i primi sono lo stato dell'economia, del commercio, degli investimenti stranieri e gli effetti della migrazione sulla distribuzione delle entrate; mentre i fattori non economici includono culture, valori, capitale umano, affiliazioni politiche, integrazione sociale, e sicurezza (Rustenbach, 2010). Per quanto riguarda i fattori economici, sono causa di attitudine negativa verso gli immigrati quando vi è, tra essi e i cittadini, competizione nel mercato lavorativo. Questo accade nel caso in cui entrambe le categorie abbiano la stessa competenza sul mercato (alta competenza o bassa competenza) e di conseguenza si facciano concorrenza tra di loro; in questo caso la popolazione locale vedrebbe gli immigrati come "usurpatori" dei loro posti di lavoro (Facchini & Mayda, 2008). Risulta inoltre che in generale i nazionali con un alto livello di educazione e di entrate, che possiedono in media anche competenze molto sviluppate, sono più propensi all'accogliere benevolmente gli immigrati e ad essere più tolleranti per le etnie diverse (Hainmueller & J. Hiscox, 2010); ma anche un cambiamento delle tasse che determini una variazione del patrimonio dei cittadini con competenze sia alte che basse, può influire nel modo di vedere l'immigrazione da parte loro (Facchini & Mayda, 2008).

Per quanto invece riguarda i fattori non-economici, sembra che se ci sia una similitudine a livello culturale sia molto più semplice per i nazionali avere una buona considerazione degli immigrati (Pettigrew, 1998). La combinazione di tutti questi fattori contribuisce a determinare la visione della società nazionale verso gli immigrati.

²³ Trad. personale dalla versione originale in inglese: "[...] in terms of their cultural rights, housing and public service needs, as well as the potential negative impact on national identity, against the anticipated economic benefits that accrue from an increase in the numbers of foreign workers in the total labor force".

Applicando la teoria alla società qatarina, possiamo notare come i lavori che hanno poca competenza siano considerati come determinanti per un basso *status* sociale: come detto nel secondo capitolo, i qatarini sono impiegati nella quasi totalità in lavori nel settore pubblico e lasciano i lavori pesanti del privato (come *maids*, operai, autisti, etc.) agli immigrati. Il loro lavoro è perciò ciò che definisce il loro *status* sociale e rende onore alla famiglia. Come sostiene Shaham, “molte occupazioni nel settore dei servizi, come l’autista, il maggiordomo, e in particolare i lavoratori domestici (tra cui cuochi, *nannies* e donne delle pulizie), sono considerate ambito degli stranieri meno rispettati e, perciò, non hanno attrattiva per i nazionali”²⁴ (Shaham, 2008, p. 2).

La bassa percezione che si ha di questi tipi di lavori, e la loro inadeguatezza per la gente locale, è stata mostrata in maniera significativa nel 2012. Un’agenzia di reclutamento ha pubblicato su un noto giornale locale una pubblicità in cui annunciava di cercare donne qatarine che lavorassero come *maids*. Inutile dire che l’annuncio ha creato non poco stupore nelle famiglie locali che hanno accusato l’agenzia di avere umiliato ed insultato la società qatarina e le sue donne, e che hanno richiesto al governo il ritiro della licenza a quella compagnia (Doha News Team, 2012). Anche il trattamento che spesso subiscono le domestiche all’arrivo in Qatar, e il sistema di entrata attraverso *sponsorship*, agenzie e visti dei vari governi ed ambasciate, come osservato in precedenza, denota il trattare come “merce” questo tipo di lavoratori con scarse competenze e provenienti in maggioranza dal sud-est asiatico, pur non essendo i due gruppi in concorrenza per lo stesso mercato lavorativo.

Lo stesso discorso si potrebbe fare anche con gli immigrati con alte competenze lavorative che sono, per la maggior parte, impiegati da imprese private che, come abbiamo visto, non riflettono l’ideale lavorativo dei qatarini che auspicano invece ad un posto nel settore pubblico.

²⁴ Trad. personale dall’originale in inglese: “*Many occupations in the services sector, such as taxi drivers, food service clerks, and particularly household workers (including cooks, nannies and cleaners) are considered the terrain of less respected foreigners and are therefore unattractive for nationals*”.

Tabella 3.7: ATTITUDINE DEI QATARINI VERSO IL NUMERO DI STRANIERI IMMIGRATI IN BASE ALLE COMPETENZE (% , 2012)

RISPOSTA*	IMMIGRATI CON ALTE COMPETENZE (%)	IMMIGRATI CON BASSE COMPETENZE (%)	UNIONE DEI DUE GRUPPI (%)
Crescita	7.5%	5.8%	6.7%
Situazione stabile	35.4%	25.8%	30.6%
Decrescita	57.1%	68.4%	62.7%

Note: * Risposta alla domanda: "Credi che il numero di nuovi migranti ad alta/bassa competenza accettati dallo stato dovrebbe crescere, restare più o meno uguale o diminuire?"

Fonte: (Diop, Tessler, Trung Le, Al-Emadi, & Howell, 2012)

Dall'inchiesta del 2012 (tabella 3.7), possiamo notare come la maggior parte dei cittadini crede che il numero di immigrati con basse competenze, come le *housemaids*, sia eccessivo (68.4%). Il 25.8% vorrebbe che rimanesse un numero stabile, mentre solo il 5.8 % crede che debbano essere reclutati più stranieri per la bassa manovalanza.

Da questi studi, si è scoperto che la maggior parte della popolazione qatarina vede negativamente gli immigrati di questo tipo non per fattori di concorrenza economica, ma per fattori culturali: infatti la maggioranza delle persone con una visione negativa di questa parte della popolazione proveniva da famiglie con figli al di sotto dei 18 anni (Diop, Tessler, Trung Le, Al-Emadi, & Howell, 2012). Il motivo è semplice: i figli, ancora piccoli, vivono a stretto contatto col personale domestico presente in casa, dalle *housemaids* agli autisti, e si ha perciò paura che questo contatto con altre culture possa portare negli anni alla perdita dell'identità nazionale, oppure, ad uno stile di vita dei figli e delle nuove generazioni non conforme alla morale familiare e alle tradizioni.

A conferma di ciò, un mio amico qatarino Y.L., che vive in una villa con tutta la sua famiglia e con una sorella che ha marito e figli, sostiene che "le *maids* all'interno delle famiglie qatarine si prendono generalmente cura dei figli fino a che questi non vanno a scuola. Dall'inizio dell'età scolastica primaria, la madre segue maggiormente i figli e li educa alle tradizioni anche se spesso le domestiche continuano ad essere una figura importante nella loro crescita".²⁵ La madre perciò sembra avere paura del contatto che si

²⁵ Per l'intervista completa andare all'appendice a pagina 107.

può creare tra il figlio ed una differente cultura a partire dall'età in cui inizia ad apprendere e a capire cosa accade attorno a lui.

Contrariamente ai dati visti fino ad ora, però, l'agenzia statistica Gallup ha sviluppato un'inchiesta, divisa per paese, chiedendo alla popolazione locale cosa ne pensasse dell'immigrazione nel loro stato, senza attuare la divisione tra alte e basse competenze. I risultati sono sorprendenti: in Qatar quasi il 50% delle persone intervistate ha affermato di essere favorevole all'immigrazione nel proprio paese, contro il 16% che vede questi flussi in maniera negativa. Rispetto agli altri paesi, il Qatar è risultato essere lo stato con la maggior parte di cittadini con una visione favorevole dell'immigrazione all'interno dei paesi del Golfo (Gallup, 2015).

3.5. Conclusione

Abbiamo visto che il lavoro riproduttivo all'interno di una casa qatarina è diviso in maniera ineguale tra le donne presenti all'interno della famiglia e il personale domestico: la maggior parte del tempo dedicato alle attività della casa viene impiegato dalle domestiche, permettendo così alle donne di occupare la loro giornata con shopping e cura della persona.

Se, da una parte, i qatarini hanno paura dell'ondata di domestiche e, più in generale, di lavoratori a basse competenze, per la maggior parte provenienti dal sud-est asiatico, dall'altra, hanno anche la consapevolezza di esserne dipendenti e di non poter prescindere dal loro contributo.

Di fatto quindi accettano la presenza di lavoratori domestici stranieri all'interno delle loro famiglie, mantenendo però sempre una certa distanza tra le due parti: le famiglie qatarine che posseggono una villa con giardino fanno costruire apposta una *dépendance* per l'alloggio dei domestici, dove tutto ciò di cui hanno bisogno per vivere, da una piccola cucina al bagno, è contenuto lì, in modo che il contatto con i membri famigliari sia minimo. Viceversa, fino a che i bambini non iniziano ad andare a scuola, le domestiche passano molto tempo con i figli dei loro datori di lavoro. Nonostante la famiglia cerchi di limitare i contatti con la *maid*, il fatto di poter accudire il bambino nei suoi primi anni di vita potrebbe avere ripercussioni sul suo carattere: infatti, spesso si dimentica che i bambini apprendono fin da quando sono piccoli.

La paura dei qatarini della perdita della loro identità e delle loro tradizioni si riflette non solo nella casa, ma in ogni ambito societario dove spesso vi sono “trattamenti” per i qatarini e “trattamenti” per gli *expat*. Lo stato cerca di aiutare i qatarini nel mantenere questo distacco grazie alle varie politiche di welfare che li favoriscono a discapito della popolazione straniera; pure l’alta difficoltà nell’ottenere la cittadinanza contribuisce a creare questo stacco tra le due parti della popolazione.

I qatarini, al giorno d’oggi, non sono più in grado di diminuire l’afflusso di stranieri dall’Asia. Nonostante la reticenza per motivi culturali, il flusso di lavoratori provenienti da questi paesi è addirittura aumentato grazie alle continue richieste da parte delle famiglie qatarine, il che denota quanto queste ultime ormai ne abbiano necessità. Il tutto denota come l’unione di fattori sociali ed economici all’interno della popolazione locale influisca nell’utilizzo delle domestiche, e difficilmente si riuscirà a farne a meno.

CONCLUSIONI

Partendo da un'analisi della società e dell'economia qatarina, si è potuto delineare un quadro abbastanza chiaro della situazione lavorativa femminile e della divisione tra lavoro produttivo e lavoro riproduttivo all'interno delle case qatarine, su cui si basava l'ipotesi di tesi di questo scritto: come mai le donne locali, nonostante abbiano le capacità e l'istruzione necessaria per poter entrare nel mercato lavorativo, non lavorano? E perché, non lavorando, non si dedicano al lavoro riproduttivo ma lo delegano alle domestiche immigrate?

Grazie alla globalizzazione, abbiamo visto nel primo capitolo come la donna stia lentamente cambiando la sua posizione sociale in alcune aree geografiche. Soprattutto nei paesi in via di sviluppo, e nel mio caso, nel sud-est asiatico, molte donne hanno dovuto abbandonare il loro ruolo riproduttivo a causa delle condizioni economiche precarie in cui vivevano e cercare all'estero un lavoro per mantenere sé stesse e la propria famiglia. Queste donne lasciano perciò il loro ruolo riproduttivo familiare per andare a ricoprire lo stesso ruolo all'interno di un'altra famiglia, spesso, in posizioni come domestiche o *nannies*.

Nello specifico caso studiato, le donne straniere arrivano in Qatar a causa delle favorevoli condizioni socio-economiche per questo tipo di lavori: infatti la richiesta di domestiche nel Golfo è sempre molto alta, soprattutto tra le famiglie locali che hanno una media di due *housemaids* in casa. Per comprendere perciò questa richiesta continua, nel secondo capitolo ho analizzato la società femminile qatarina sulle basi del lavoro produttivo e riproduttivo. Come già accennato, le donne qatarine sono altamente istruite, ma nonostante tutto non sono presenti in maniera proporzionata alle loro conoscenze nel mercato del lavoro.

Il motivo si basa prevalentemente su fattori socio-economici: la scarsa mobilità femminile, l'ambiente di lavoro misto, la struttura familiare patriarcale e le politiche del lavoro e di welfare generose hanno portato la donna qatarina all'esclusione nell'ambito produttivo. Lo stipendio del marito e le ingenti entrate provenienti dallo stato permettono

alla donna di non lavorare e, se anche volesse, gli elementi sopracitati sono per lei un deterrente.

Per quale motivo allora le donne qatarine hanno bisogno di domestiche se non lavorano? Grazie all'analisi dell'utilizzo del tempo e dei flussi migratori, possiamo affermare che la maggioranza del tempo è speso dalle donne in attività esterne alla casa ma che neppure possono essere considerate attività produttive: shopping, cura della persona, volontariato, attività ricreative, etc. Inoltre, come scritto nel terzo capitolo, la percezione dei qatarini verso i migranti è quella di "lavoratori di fatica", e per la famiglia locale avere una domestica, così come un autista o un cuoco, è diventato motivo di *status* sociale. L'uomo di famiglia infatti ha in questo modo evitato alla donna i difficoltosi compiti riproduttivi all'interno della casa delegandoli ad una donna con una classe sociale che è considerata "meno elevata" rispetto alla loro, pensiero che viene supportato anche dallo stato con le rigide politiche di cittadinanza.

Dall'analisi della società qatarina condotta in questo lavoro, possiamo ipotizzare che la tendenza che ha visto le donne segregate all'interno delle case o impegnate in attività ludiche non nell'ambito produttivo, potrebbe iniziare a cambiare. Dal 2008 infatti le donne qatarine hanno iniziato a frequentare le facoltà scientifiche e tecnologiche, e recentemente hanno iniziato a rivestire ruoli di manager (anche se sempre in minima parte). La creazione del *Qatari Business Women Association* nel 2000 può essere interpretato come un enorme passo avanti per permettere alle donne di far parte del lavoro produttivo in maniera attiva e contribuire allo sviluppo del proprio paese.

Inoltre, il Golfo sta passando, dal 2015, una crisi petrolifera dovuta al calo del prezzo del petrolio e degli idrocarburi: l'aumento di produzione petrolifera non riesce più ad incontrare la domanda mondiale, che è minore rispetto all'offerta. I paesi esportatori di petrolio perciò, come i paesi del Golfo, sono stati costretti da queste dinamiche di mercato ad abbassare i prezzi e, quindi, ad avere meno profitti economici nelle casse degli stati. Perciò, benché i proventi derivanti dalla sua vendita all'estero rimangano molto alti, a lungo andare potrebbero non essere sufficienti per mantenere l'attuale generosa politica di welfare verso i cittadini. Lo stato potrebbe non essere più in grado di assumere tutti i qatarini che vogliono un posto nel settore pubblico e, come abbiamo visto nel secondo

capitolo, già adesso il governo ha avviato delle politiche mirate a promuovere l'assunzione dei qatarini all'interno delle aziende del settore privato.

Se già era due la media di domestiche per famiglia qatarina, si può presumere che, se le donne iniziassero a lavorare, la richiesta per queste figure sarà, presumibilmente, ancora maggiore. Come già accennato nel terzo capitolo, la continua richiesta è evidente anche dall'aumento degli accordi bilaterali tra stati per l'afflusso di domestiche. Come confermato dal Ministero degli Interni nel 2013, i paesi aggiunti nello scambio di flussi migratori di domestiche sono la Bosnia, il Kenya, la Cina, la Cambogia e il Vietnam. E, a confermare il fatto che vi sia una sempre maggiore richiesta di questa figura lavorativa, nel 2016 il *Philippine Overseas Labour Office* in Doha ha affermato che la crescita del numero di domestiche filippine nei due anni precedenti è stata da 4,000 a 24,000 all'anno.

Inoltre, il 2017 ha visto alcuni cambiamenti per i lavoratori provenienti dall'estero. Per quanto riguarda le domestiche, a inizio febbraio è stato finalmente approvato in Gabinetto il testo per il disegno di legge di tutela delle domestiche. Come detto nel terzo capitolo, le categorie di domestiche, giardinieri, cuochi e maggiordomi, tutti lavori di solito coperti da migranti provenienti dal sud-est asiatico, non sono tutelate dalla *Labour Law* attuale. Con questa nuova legge, il *Qatar National Assembly* ha dichiarato che i diritti e i doveri degli aiutanti domestici saranno definiti, e verrà regolato il rapporto tra gli impiegati e i propri *sponsor*. I contenuti precisi del disegno di legge non sono al momento stati ancora diffusi ma, se fossero davvero tutelanti, sarebbe sicuramente un ottimo risultato per il benessere del paese e di questa categoria di lavoratori. Purtroppo, al momento, non si hanno altre informazioni.

La promulgazione di una nuova legge sul sistema di *sponsorship*, approvata a metà gennaio 2017, comporta i seguenti cambiamenti: per i lavoratori immigrati con un contratto a tempo indeterminato sarà più semplice cambiare *sponsor*; per ottenere un visto lavorativo sarà necessario il benestare e l'approvazione del contratto da parte del Ministero del Lavoro; la multa per i datori di lavoro che trattengono i passaporti degli impiegati è stata aumentata a 25,000 QAR. Tuttavia, molte ONG hanno già avviato delle proteste poiché, nonostante tutti i cambiamenti fatti, nessuno garantisce davvero la sicurezza degli immigrati essendo tutti provvedimenti facilmente aggirabili.

APPENDICE

In quest'appendice potete trovare delle interviste che ho inserito all'interno della tesi. Per dare maggiore valore alla mia ricerca, ho voluto fare alcune domande a persone conosciute in Qatar e a delle *housemaids* che sono riuscite a contattare al mio ritorno in Italia per capire meglio la situazione qatarina sugli argomenti da me trattati e per avere un riscontro di persone che abitano lì e riescono ad avere una visione più chiara di quello che li circonda.

In questo modo sono riuscite a contattare tre *housemaids* attraverso il social media Facebook, dove, all'interno del gruppo *Maid in Qatar*, ho fatto conoscenza con queste ragazze che si sono rese disponibili a rispondere alle mie domande e a raccontare la loro esperienza come domestiche all'interno di case di famiglie qatarine. Inoltre, ho intervistato un ragazzo qatarino che avevo conosciuto durante il mio soggiorno in Qatar e un ragazzo residente in Qatar da più di 20 anni con la residenza lì insieme a tutta la sua famiglia. Tutte le persone sono state contattate telefonicamente in lingua inglese. Per comodità del lettore, di seguito verranno inserite domande e risposte sia in lingua originale, che tradotte in italiano.

QUESTIONS FOR HOUSEMAIDS

1. *Where are you from?*
2. *Since when do you work as a maid?*
3. *What's your education level?*
4. *Why did you choose to leave your country and reach Qatar? Moreover, why not other countries?*
5. *How was your journey to Qatar?*
6. *Do you live in the same house of your sponsor? What's your accommodation?*
7. *What kind of tasks do you accomplish in the house you work during the day?*
8. *Does your female employer work?*
9. *What are the tasks of your "madam" inside the house? Does she help you with the housework?*
10. *What's your project for the future?*

DOMANDE PER LE DOMESTICHE

1. Da dove vieni?
2. Da quanto tempo lavori come domestica?
3. Qual è il tuo grado scolastico?
4. Perché hai scelto di lasciare il tuo paese per andare in Qatar? E perché non hai scelto un altro stato?
5. Come è stato il tuo viaggio per arrivare in Qatar?
6. Vivi nella stessa casa del tuo *sponsor*? Qual è il tuo alloggio?
7. Che tipo di attività compi durante la tua giornata lavorativa?
8. La tua datrice di lavoro ha un lavoro?
9. Quali sono i compiti della tua *madam* all'interno del focolare? Ti aiuta nei lavori di casa?
10. Quali sono i tuoi progetti per il futuro?

HOUSEMAID J.B. (42 years old)

1. *I am from Philippines, from the city of Tagum.*
2. *I work as a maid for more than 4 years, always here in Qatar.*
3. *I have a college degree at Maryknoll High School in New Corella.*
4. *I came here long time ago because I needed money. I didn't have any opportunity in my country, so I decided to try in Qatar to maintain my family.*
5. *I came here with an agency that I have contacted when I was in the Philippines.*
6. *Yes, I live in a room inside the house of my sponsor.*
7. *My tasks are cleaning, cooking, ironing and washing clothes all day.*
8. *No she doesn't work.*
9. *Actually, she doesn't do anything. In the house, she doesn't help me at all. Sometimes she just cooks, but only 30 minutes or something like that.*
10. *I wish in the future to buy a land for building a house and to have a space in my city at home for business.*

DOMESTICA J.B. (42 anni)

1. *Vengo dalle Filippine, dalla città di Tagum.*
2. *Lavoro come domestica da più di 4 anni, sempre qui in Qatar.*
3. *Ho un diploma di istruzione secondaria alla Maryknoll High School in New Corella.*
4. *Sono arrivata qui molto tempo fa perché avevo bisogno di soldi. Non avevo molte opportunità di lavoro nel mio paese, così ho deciso di provare in Qatar per mantenere la mia famiglia.*
5. *Sono arrivata tramite un'agenzia che ho contattato quando ero nelle Filippine.*
6. *Sì vivo in una stanza all'interno della casa del mio *sponsor*.*
7. *I miei compiti sono pulire, cucinare, stirare e lavare i vestiti tutto il giorno.*
8. *No non lavora.*
9. *In effetti, non fa nulla. Nei lavori domestici non mi aiuta per niente. Ogni tanto si mette a cucinare, ma solo per 30 minuti circa e non sempre, solo qualche volta.*
10. *Spero in futuro di comprare un terreno per costruirci una casa e di avere uno spazio nella mia città natale per avviare un mio business.*

HOUSEMAID A.F. (34 years old)

1. *I am from Philippines.*
2. *I am here in Qatar since 2010.*
3. *I graduated at 2nd year course at University of CIE Capiz Institute.*
4. *I left my country madam because the salary there wasn't good. Before this work, I was a woman guard at the mall of Ever Grotesco.*
5. *When first I came here in 2010 I applied to the agency al-Lamya in Philippines, but now I search for my job by myself thanks to social media.*
6. *Yes, I live with my sponsor in the same house.*
7. *I must manage the kids: I am the only one here to take care of three children, to do housework and to cook without any help. In addition, I have to clean the entire house too. I don't have time to go out or to do something different from housework, unless I am in my day-off.*
8. *No, she doesn't work. She is always at home.*
9. *My madam doesn't help me, and I'm alone doing everything.*
10. *My project is to give a good future for my children that live in Philippines.*

DOMESTICA A.F. (34 anni)

1. *Vengo dalle Filippine.*
2. *Sono in Qatar dal 2010.*
3. *Mi sono laureata al secondo anno dell'Università CIE Capiz Institute.*
4. *Ho lasciato il mio paese, madam, perché il salario non era buono. Prima di questo lavoro facevo la guardia nel mall di Ever Grotesco.*
5. *Quando inizialmente sono arrivata qui nel 2010 sono passata attraverso l'agenzia filippina al-Lamya, ma adesso cerco da sola il mio lavoro grazie ai social media.*
6. *Si vivo nella stessa casa del mio sponsor.*
7. *Devo occuparmi dei bambini: sono l'unica qui a gestire tutti e 3 i bambini, fare i lavori domestici e cucinare senza che nessuno mi aiuti. Devo anche pulire la casa. Non ho tempo per andare fuori o per dedicarmi ad attività diverse a quelle dei lavori domestici, a meno che non sia il mio giorno libero.*
8. *No non lavora, è sempre a casa.*
9. *La mia madam non mi aiuta, sono da sola a fare tutto il lavoro.*
10. *Il mio progetto è quello di dare un buon futuro ai miei figli nelle Filippine.*

HOUSEMAID J.A.A. (38 years old)

1. *I am from Philippines, from the city of Bacoor.*
2. *I started working as a maid in Doha on February 2012.*
3. *I haven't a degree; I didn't go to school. That's why I am a maid.*
4. *I choose Qatar because it's very common for Philippines to work in Middle East. It's easier for us to get a job here than in other Western countries, and back home we are not able to earn what we can have here.*
5. *It was a direct hire, my employer contacted me through Facebook. However, in order to get here I needed to contact also an agency.*
6. *Yes, I live in a room in the house of my sponsor.*
7. *I do everything, normal stuff that maids do. I have a proper schedule, so I won't neglect anything.*
8. *No she doesn't work, and most of the time she is out with her friends.*
9. *Sometimes she helps, but only for taking care of children and for cooking.*
10. *For my future, I hope to get home soon.*

DOMESTICA J.A.A. (38 anni)

1. *Vengo dalle Filippine, dalla città di Bacoor.*
2. *Ho iniziato a lavorare come domestica a Doha nel Febbraio del 2012.*
3. *Non ho nessun diploma, non sono andata a scuola. E' per questo che sono una domestica.*
4. *Ho scelto il Qatar perché è molto comune per i filippini lavorare in Medio Oriente. E' più facile per noi trovare lavoro qua rispetto ai paesi occidentali, e a casa nostra non vi è possibilità di guadagnare quello che prendiamo qui.*
5. *E' stato un reclutamento diretto, il mio datore mi ha contattata tramite Facebook. Ma per farmi venire qui ha dovuto contattare anche un'agenzia.*
6. *Sì vivo in una camera nella casa del mio *sponsor*.*
7. *Faccio tutto quello che devono fare le domestiche. Ho una precisa tabella di marcia così non dimentico nulla.*
8. *No non lavora e la maggior parte del tempo è fuori con le sue amiche.*
9. *A volte mi aiuta, ma solo per quanto riguarda badare i bambini e per cucinare.*
10. *Per il mio futuro spero di tornare presto a casa.*

QUESTIONS FOR QATARI AND RESIDENT EMPLOYERS

1. *How many housemaids do you have?*
2. *What is the process to get a maid?*
3. *What she does in the house? What are her tasks?*
4. *Where she lives?*
5. *What is the division of labor inside the house between her and the other women?*
6. *Why did you choose to get a maid?*
7. *What's the job of the women living in the house?*
8. *If they don't work, what they do during their days?*

DOMANDE PER QATARINI E DATORI DI LAVORO CON RESIDENZA

1. Quante domestiche hai?
2. Qual è la procedura per ottenere una domestica?
3. Cosa fa la domestica in casa? Quali sono i suoi compiti?
4. Dove vive?
5. Qual è la divisione del lavoro all'interno della casa tra la domestica e le altre donne?
6. Perché ha scelto di prendere una domestica?
7. Qual è il lavoro delle donne che vivono in casa con te?
8. Se non lavorano, cosa fanno durante il giorno?

R. M. RESIDENT IN QATAR SINCE 20 YEARS

1. *I have a housemaid, but in 3 years, I needed to change her 4 times. The first one was from India and, after two years of work, I let her go back home for a holiday and then she never came back. The second one was from Kenya, but I fired her when, after 3 months, I've seen that she wasn't doing anything. The third one was from Sri Lanka and she was working only for my sister that has a baby, but after 3 months, she run away. Now we have a Bangladeshi girl since a year ago.*
2. *With my family, we have to hire them through an agency.*
3. *She works inside the house, she cleans and she cooks.*
4. *She lives inside the house with my family: my brother, my mother, my sister's family and me.*
5. *The housemaid takes care of my mother when my brother and I are not there, and she takes care of the child of my sister while she works. Moreover, cleaning and cooking are tasks that only the maid does.*
6. *I want someone who can take care of my Mum while my brother and I are far away for working.*
7. *My mother is retired and my sister is a nurse in the Hamad Medical Center.*
8. *My sister works but, especially for Qatari families, here in Qatar women usually don't work.*

R.M. RESIDENTE IN QATAR DA 20 ANNI

1. Ho una domestica ma in 3 anni ne ho dovute cambiare 4. La prima era indiana e, dopo due anni di lavoro, le ho dato il permesso per tornare a casa in vacanza e poi non è più tornata. La seconda veniva dal Kenya ma l'ho licenziata quando, dopo 3 mesi, mi sono accorto che non faceva nulla. La terza veniva dallo Sri Lanka e lavorava solo per mia sorella che ha un bebè, ma dopo 3 mesi è scappata. Adesso abbiamo una ragazza del Bangladesh da un anno.
2. Io e la mia famiglia dobbiamo reclutarle attraverso un'agenzia.
3. Lavora in casa, pulisce e cucina.
4. Vive in casa con la mia famiglia: mio fratello, mia mamma, la famiglia di mia sorella e me.
5. La domestica si prende cura di mia madre quando io e mio fratello non ci siamo, e si prende cura del figlio di mia sorella quando lei è al lavoro. Inoltre, pulire e cucinare sono compiti che svolge soltanto la *maid*.
6. Voglio qualcuno che si occupi di mia madre mentre io e mio fratelli siamo via per lavoro.
7. Mia madre è in pensione e mia sorella lavora come infermiera al Hamad Medical Center.
8. Mia sorella lavora ma, specialmente per le famiglie qatarine, qui in Qatar le donne di solito non lavorano.

Y. L. QATARI MAN WHO IS 28 YEARS OLD

1. *I have one maid in my house.*
2. *It depends: there are agencies, otherwise a Qatari family can ask for free to the government for a maid if the woman in the house works and don't have children. On the other side, if the family has some kids, it can ask for two housemaids: one for domestic works and the other one for childcare. For non-Qataris, they need to pay.*
3. *She cleans the house and she does housework. When in the past we had two maids, one did housework and the other one cooked. Housemaids who work for Qatari families usually take care of children until they go to school. Since the beginning of the primary level, the mother looks after her children closely and she teaches Qatari customs and traditions to them. Anyway, housemaids still be an important figure for their growing up.*
4. *She lives with us in a little dépendance near our house.*
5. *The division is for the education of children, as I already said.*
6. *My family chose to get a maid for helping with children and for cleaning the house.*
7. *They don't work.*
8. *They go shopping. In fact, many Qatari women do shopping during the day. I think it's because we have too much money and maybe we don't know very well how to spend them.*

Y.L. UOMO QATARINO DI 28 ANNI

1. Ho una domestica in casa mia.
2. Dipende: si può reclutare tramite agenzia oppure una famiglia qatarina può richiedere al governo una domestica gratuitamente se la donna in casa lavora ed è senza figli. Invece, se la famiglia possiede dei figli, allora si può richiedere fino a 2 domestiche: una per i lavori domestici ed una per la cura dei figli. Per i non-qatarini, c'è bisogno di un pagamento.
3. La *maid* pulisce la casa e fa lavori domestici. Quando in passato avevamo due domestiche, una cucinava e una puliva la casa. Le *maids* all'interno delle famiglie qatarine si prendono generalmente cura dei figli fino a che questi non vanno a scuola. Dall'inizio dell'età scolastica primaria, la madre segue maggiormente i figli e li educa alle tradizioni anche se spesso le domestiche continuano ad essere una figura importante nella loro crescita.
4. Vive con noi in una *dépendance* vicino alla casa.
5. La divisione è per l'educazione dei figli, come ho già detto.
6. La mia famiglia scelse di prendere una domestica per la cura dei bambini e per le pulizie di casa.
7. No non lavorano.
8. Vanno a fare shopping. In effetti, molte donne qatarine fanno shopping durante le loro giornate. Penso sia perché abbiamo moltissimi soldi e forse non sappiamo esattamente come spenderli.

BIBLIOGRAFIA

- Amaldi, D. (2004). *Storia della letteratura araba classica*. Bologna: Zanichelli.
- Birks, J.S., Seccombe, I.J., & Sinclair, C.A. (1987). Labour Migration in the Arab Gulf States: Patterns, Trends and Prospects. In R. Cohen (a cura di), *The Sociology of Migration* (p. 100-118). London: Edward Elgar Publishing.
- Castles, S., & Miller, M.J. (2003). The Migratory process and the Formation of Ethnic Minorities. In S. Castles & M.J. Miller, *The Age of Migration* (p. 21-49). New York: Guilford Press.
- Chant, S., & Radcliffe, S. (1992). Migration and development: the importance of gender. In S. Chant, *Gender and Migration in Developing Countries* (p. 1-29). London: Belhaven Press.
- Cinar, E. (2000). Earning profiles of women workers and education in the Middle East. In W. S. Ghassan Dibeh, *Earnings Inequality, Unemployment and Poverty in the Middle East and North Africa* (p. 79-93). Londra: Greenwood Publishing Group.
- Crystal, J. (1990). *Oil and politics in the Gulf: rulers and merchants in Kuwait and Qatar*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ehrenreich, B., & Hochschild, A. R. (2002). Introduzione. In B. Ehrenreich, & A. R. Hochschild, *Donne globali, tate, colf e badanti* (p. 9). Milano: Feltrinelli.
- Engels, F. (1844). *The condition of the working class in England*. Stanford: Stanford University Press.
- Fargues, P., & De Bel Air, F. (2015). Migration to the Gulf States: The Political Economy of exceptionalism. In D. A. Arcarazo, & A. Wiesbrock, *Global Migration: Old Assumptions, New Dynamics* (p. 139-164). Santa Barbara: ABC-Clio.
- Fougeyrollas, D. (1989). A proposito dell'autonomia relativa della produzione e della riproduzione. In M. Pacifico, *Lavoro produttivo, lavoro riproduttivo*. Napoli: Pubblicazioni Università di Salerno.

- Fromherz, J. (2012). *Qatar: a modern history*. New York: I.B. Tauris Edition
- Gamburd, M. (2002). Non mantengono più la famiglia. In B. Ehrenreich, & A.R. Hochschild, *Donne globali: tate, colf e badanti* (p. 193-209). Milano: Feltrinelli.
- Gready, P. (2016). Introduction. In P. Gready, *Fighting for Human Rights* (p. 1-29). London: Routledge.
- Hanieh, A., al-Shehabi, O., & Khalaf, A. (2015). *Transit states: labour, migration and citizenship in the Gulf*. Londra: Pluto Press.
- Hirata, H. (1989). Lavoro, famiglia e rapporti uomini-donne: una comparazione internazionale. In M. Pacifico, *Lavoro produttivo, lavoro riproduttivo*. Napoli: Pubblicazioni Università di Salerno.
- Hole, J., & Levine, E. (1971). *Rebirth of Feminism*. New York: Quadrangle Books.
- Issan, S. A. (2013). Gender and Education in the Arabian Gulf States. In Y. al-Manthri, & G. Donn, *Education in the Broader Middle East: borrowing a baroque arsenal* (p. 145-170). Oxford: Symposium Books.
- Jalali, J., & Roudi F. (2002). Globalization and Unemployment in MENA. In I. Sirageldin, *Human Capital: Population Economics in the Middle East* (p. 194-209). London: I.B. Tauris & CO.
- Jejeebhoy, S. J. (1995). *Women's Education, Autonomy, and Reproductive Behaviour: Experience from Developing Countries*. Oxford: Clarendon Press.
- Kamrava, M. (2012). *The political economy of the Persian Gulf*. New York: Columbia University Press.
- Kergoat, D. (1989). I rapporti sociali di sesso, una nuova problematica per la sociologia. In M. Pacifico, *Lavoro produttivo, lavoro riproduttivo* (p. 23-33). Napoli: Pubblicazioni Università di Salerno.
- al-Khayat, R. (2002). *La donna nel mondo arabo*. Milano: Jaca Book & WIDE.
- Kofman, E., Phizacklea, A., Raghuram, P., & Sales, R. (2000). *Gender and International Migration in Europe: Employment, Welfare and Politics*. Londra & New York: Rutledge.

- Longva, A. N. (2005). Neither autocracy nor democracy but ethnocracy: citizens, expatriates and the socio-political system in Kuwait. In P. Dresch, & J. Piscatori, *Monarchies and Nations: Globalization and Identity in the Arab States of the Gulf* (p. 114-135). Londra: I.B. Tauris.
- Marfleet, P., & Hanieh, A. (2014). Migration and "crisis" in the MENA region. In A. Lindley, *Crisis and Migration: Critical Perspectives* (p. 24-45). New York: Routledge.
- Marx, K. (1867). *Il Capitale (vol.I)*. Mosca: Progress Publishers.
- Mernissi, F. (1975). *Beyond the Veil: Male-Female Dynamics in Muslim Society*. Bloomington: Indiana University Press.
- Millett, K. (1970). *Sexual Politics*. New York: Doubleday & CO.
- Moghadam, V.M. (2008). Women, Citizenship, and Civil Society in the Arab World. In A. Chase, & A. Hamzawy, *Human Rights in the Arab World* (p. 89-104). Pennsylvania: University of Pennsylvania Press.
- Morton, P. (1971). A Woman's Work is Never Done. In E. H. Altbach, *From feminism to Liberation* (p. 211-227). Cambridge: Schenkman Publishing.
- al-Munajjed, M. (2009). *Women's education in Saudi Arabia: the way forward*. New York: Booz & Company.
- Paciello, M. C. (2010). *Introduzione all'economia del mondo arabo*. Roma: La Sapienza Orientale.
- Rutledge, E. J. (2012). *Monetary Union in the Gulf: Prospects for a Single Currency in the Arabian Peninsula*. London: Routledge.
- Rutledge, E. J., & Al Shamsi, F. (2016). The Impact of Labor Nationalization Policies on Female Participation Rates in the Arab Gulf. In N. Chamlou, & M. Karshenas, *Women, Work and Welfare in the Middle East and North Africa* (p. 525-551). London: Imperial College Press.
- Santos, M.D.P. (2005). *Human Rights and Migrant Domestic Work*. Leiden: Martinus Nijhoff Publishers.

Sassen, S. (1984). From Household to workplace: theories and survey research on migrant women in the labour market (notes on the incorporation of Third World women into wage-labor through immigration and off-shore production). In R. Cohen (a cura di), *The Sociology of Migration* (p. 143-166). London: Edward Elgar Publishing.

Sassen, S. (2002). Città globali e circuiti di sopravvivenza. In B. Ehrenreich, & A. R. Hochschild, *Donne globali: tate, colf e badanti* (p. 233-253). Milano: Feltrinelli.

al-Shehabi, O. (2015). Histories of migration to the Gulf. In A. Hanieh, A. Khalaf, & O. al-Shehabi, *Transit states: Labour, migration and citizenship in the Gulf*. Londra: Pluto Press.

Shukri, S.J.A. (1996). *Arab Women: Unequal Partners in Development*. Aldershot: Avebury Publications.

Thadani, V. N., & Todaro, M. P. (1984). Female migration: a conceptual framework. In J. T. Fawcett, *Women in the cities of asia: migration and urban adaptation* (p. 36-59). Boulder: Westview Press.

UNRISD (2010). *Combating Poverty and Inequality: Structural Change, Social Policy and Politics*. New York: United Nations.

Vogel, L. (2013). *Marxism and the Oppression of Women: Toward a Unitary Theory*. Leiden: Brill.

World Bank. (2001). *Reproductive Health in the Middle East and North Africa: Well-being for All*. Washington: The World Bank.

ARTICOLI DI GIORNALE

Agonia, A. (2013, Agosto 14). Welfare of Indonesian workers top priority: Envoy. *Qatar Tribune*.

<http://archive.qatar-tribune.com/viewnews.aspx?n=987F1444-C1EA-45A3-94F3-7B579DE8DE8A&d=20130814>)

Aguilar, J. (2014, Gennaio 18). "Slight" fall seen in number of Filipino housemaids. *Gulf Times*.

(<http://www.gulf-times.com/story/378204/Slight-fall-seen-in-number-of-Filipino-housemaids>)

Grenoble, R. (2013, Settembre 26). Females At Qatar Airways Must Seek 'Prior Permission' From Company For Marriage, Pregnancy: Report. *Huffington Post*.

(http://www.huffingtonpost.com/2013/09/25/qatar-airways-female-employees-marriage-pregnant_n_3989346.html)

Doha News Team. (2012, Aprile 12). Ad seeking to hire Qatari women as domestic supervisors sparks controversy. *Doha News*.

(<https://dohanews.co/ad-seeking-to-hire-qatari-women-as-domestic-supervisors/>)

Doha News Team. (2012, Agosto 9). Citing widespread abuse, Nepal bans women under 30 from working in the Gulf. *Doha News*.

(<https://dohanews.co/citing-widespread-abuse-nepal-bans-women-under-30-from/>)

Doha News Team. (2012, Febbraio 25). Qataris express concern about hiring 'beautiful' European maids. *Doha News*.

(<https://dohanews.co/qataris-express-concern-about-hiring-beautiful/>)

Doha News Team. (2013, Aprile 26). After a long delay, five new countries agree to send maids to Qatar. *Doha News*.

(<https://dohanews.co/after-a-long-delay-five-new-countries-agree-to-send/>)

Doha News Team. (2013, Gennaio 24). Indonesian embassy enters fray over maids' rights in Qatar. *Doha News*.

(<https://dohanews.co/indonesian-embassy-enters-fray-over-maids-rights-in/>)

Doha News Team. (2013, Gennaio 12). UN report: Domestic workers in Qatar work some of the longest hours in the world. *Doha News*.

(<https://dohanews.co/un-report-domestic-workers-in-qatar-work-some-of-the/>)

IMTJ Team. (2013, Ottobre 21). Compulsory health insurance leaves window for treatment abroad. *International Medical Travel Journal*, (<https://www.imtj.com/news/compulsory-health-insurance-leaves-window-treatment-abroad/>)

Jilani, H. (2013, Giugno 13). Demand for plastic, cosmetic surgeries on the rise in Qatar. *Gulf Times*. (<http://www.gulf-times.com/story/356166/Demand-for-plastic-cosmetic-surgeries-on-the-rise->)

Khalaf, R. (2015, Luglio 10). Lunch with the FT: Sheikha Moza. *Financial Times*. (<http://www.mozabintnasser.qa/en/Pages/ArticlePreview.aspx?ArticleGuid=a10b65a9-2400-411e-9f34-df527bb73dbe&Type=News>)

Khatri, S. (2016, Dicembre 13). Rights groups skeptical as new labor reforms take effect in Qatar. *Doha News*. (<https://dohanews.co/tag/kafala/>)

Paschyn, C. M. (2013, Ottobre 16). Women In the Gulf: Better Educated But Less Employed. *al-Fanar Media*. (<http://www.al-fanarmedia.org/2013/10/women-in-the-gulf-better-educated-but-less-employed/>)

Shrestha, M. (2012, Agosto 10). Nepal bans women under 30 from working in Gulf states. *CNN*. (<http://edition.cnn.com/2012/08/09/world/meast/nepal-migrant-workers/>)

Walker, L. (2014, Agosto 31). Labor ministry cracks down on maid agencies. *Doha News*. (<https://dohanews.co/labor-ministry-cracks-maid-agencies/>)

Walker, L. (2016, Gennaio 23). Qatar-based fashion blogger challenges misconceptions of Gulf women. *Doha News*. (<https://dohanews.co/?s=women+and+style>)

ARTICOLI ACCADEMICI

Badran, M. (2005). Between secular and Islamic Feminism: reflections on the Middle east and beyond. *Journal of Middle East Women's studies*, 6-29.

(https://www.jstor.org/stable/40326847?seq=1#page_scan_tab_contents)

Bahry, L., & Marr, P. (2005). Qatari Women: a new generation of leaders? *Middle East Policy*, 104-119.

(<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1061-1924.2005.00205.x/abstract>)

Beaugrand, C. (2014). Framing Nationality in the Migratory Context: The Elusive Category of Biduns in Kuwait. *Middle East Law and Governance*, 1-31.

Beneria, L. (1979). Reproduction, production and the sexual division of labour. *Cambridge Journal of Economics*, 203-225.

(<https://academic.oup.com/cje/article-abstract/3/3/203/1705354/Reproduction-production-and-the-sexual-division-of?redirectedFrom=PDF>)

Benston, M. (1969). The Political Economy of Women's Liberation. *Monthly Review*, 13-27.

(https://archive.monthlyreview.org/index.php/mr/article/view/MR-021-04-1969-08_2)

Bridenthal, R. (1976). The Dialectics of Production and Reproduction in History. *Radical America*, 3-11.

Diop, A., Tessler, M., Trung Le, K., Al-Emadi, D., & Howell, D. (2012). Attitudes Towards Migrant Workers in the GCC: Evidence from Qatar. *Journal of Arabian Studies*, 173-187.

(<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/21534764.2012.735453>)

Droit, G. (2011). Where the State Feared to Tread: Conscription and Local Patriarchalism in Modern France. *The Annals of the American academy of political and social science*, 111-128.

(https://www.jstor.org/stable/41328554?seq=1#page_scan_tab_contents)

Fargues, P. (2003, Febbraio). La femme dans les pays arabes: vers une remise en cause du système patriarcal? *Population & Société* n° 387, p. 1-4. (<https://www.ined.fr/fr/publications/population-et-societes/la-femme-dans-les-pays-arabes-vers-une-remise-en-cause-du-systeme-patriarcal/>)

Forstenlechner, I., & Rutledge, E. (2010). Unemployment in the Gulf: time to update the "social contract". *Middle East Policy*, 38-58. (<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1475-4967.2010.00437.x/full>)

Forstenlechner, I., T. Madi, M., M. Selim, H., & J. Rutledge, E. (2012). Emiratisation: determining the factors that influence the recruitment decisions of employers in the UAE. *The International Journal of Human Resource Management*, 406-421. (https://www.researchgate.net/publication/232943221_Emiratisation_Determining_the_factors_that_influence_the_recruitment_decisions_of_employers_in_the_UAE)

Glenn, E. N. (1992). From Servitude to Service Work: Historical Continuities in the Racial Division of Paid reproductive labour. *Signs*, 1-43. (https://www.jstor.org/stable/3174725?seq=1#page_scan_tab_contents)

Haghighat, E. (2012). Debunking the Assumed Connection between Educational Attainment, Reduced Fertility and Mortality, Labor Force Inclusion and Political Participation for women in the Middle East. *Middle East Critique*, 309-332. (<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19436149.2012.717807?journalCode=ccr> i20)

Hainmueller, J., & J. Hiscox, M. (2010). Attitudes Toward Highly Skilled and Low Skilled Immigration: Evidence from a Survey Experiment. *American Political Science Review*, 61-84. (<https://web.stanford.edu/~jhain/Paper/APSR2010.pdf>)

Kanaiaupuni, S. M. (2000). Reframing the migration question: an analysis of men, women and gender in Mexico. *Social Forces*, 1311-1347. (https://www.jstor.org/stable/3006176?seq=1#page_scan_tab_contents)

Metcalf, B. D. (2008). Women, Management and Globalization in the Middle East. *Journal of Business Ethics*, 85-100.

(https://www.jstor.org/stable/25482355?seq=1#page_scan_tab_contents)

Michael, R. T. (1985). Consequences of the rise in female labor force participation rates: questions and probes. *Journal of Labor Economics*, 117-146.

(https://www.jstor.org/stable/2535000?seq=1#page_scan_tab_contents)

Mitchell, J. (1966). Women: the Longest Revolution. *New Left Review*, 11-37.

(<https://www.marxists.org/subject/women/authors/mitchell-juliet/longest-revolution.htm>)

Moghadam, V. (2004). Patriarchy in Transition: Women and the Changing Family in the Middle East. *Journal of Comparative family studies*, 137-162.

(https://www.jstor.org/stable/41603930?seq=1#page_scan_tab_contents)

Ongaro, S. (2003). Dalla riproduzione produttiva alla produzione riproduttiva. *Multitudes*, 26-27.

(<http://www.multitudes.net/Dalla-riproduzione-produttiva-alla/>)

Parreñas, R. S. (2000). Migrant filipina domestic workers and the international division of reproductive labour. *Gender & Society*, 560 – 580.

(https://www.jstor.org/stable/190302?seq=1#page_scan_tab_contents)

Pettigrew, T. (1998). Intergroup Contact Theory. *Annual Review of Psychology*, 65-85.

(<http://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.49.1.65?journalCode=psych>)

Rustenbach, E. (2010). Sources of Negative Attitudes toward Immigrants in Europe: A Multi-Level Analysis. *International Migration Review*, 53-77.

(https://www.jstor.org/stable/20681745?seq=1#page_scan_tab_contents)

Rutledge, E., al-Shamsi, F., Bassioni, Y., & al-Sheikh, H. (2011). Women, labour market nationalization policies and human resource development in the Arab Gulf states. *Human Resource Development International*, 183-198. (https://www.researchgate.net/publication/233193739_Women_labour_market_nationalization_policies_and_human_resource_development_in_the_Arab_Gulf_states)

Secombe, W. (1974). The housewife and her labour under capitalism. *New Left Review*. (<https://newleftreview.org/I/83/wally-secombe-the-housewife-and-her-labour-under-capitalism>)

Shaham, D. (2008). Foreign Labor in the Arab Gulf: Challenges to Nationalization. *al-Nakhlah*, 1-14. (<https://alnakhlah.org/2008/10/31/foreign-labor-in-the-arab-gulf-challenges-to-nationalization-dhalia-shaham/>)

Tayeb, M. (1997). Islamic Revival in Asia and Human resource Management. *Employee Relations*, 352-364. (<http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/01425459710170086>)

Todaro, M. P. (1969). A model of labour migration and urban unemployment in less developed countries. *The American Economic Review*, 138-148. (https://www.jstor.org/stable/1811100?seq=1#page_scan_tab_contents)

Walby, S. (1989). Theorising patriarchy. *Sociology*, 213-234. (https://www.jstor.org/stable/42853921?seq=1#page_scan_tab_contents)

VIDEO E FILMATI

Equal Times. (2013, Marzo 4). A housemaid working in Qatar bravely speaks out. Doha, Qatar. (<https://www.youtube.com/watch?v=bUEmnFPxARk>)

Rizk, P. (Regia). (2011). *Pity the Nation* [Film]. (<https://vimeo.com/20810522>)

Tormena, L., & Vianello G. (Regia). (2014). *This is not Paradise* [Film], Sunset.

DOCUMENTI IN LINGUA ARABA

al-Khatib, A. (2013, Ottobre 1). *Mazā'im "al-ġārdiyān" ḥaūla auḍā' al-'amāla al-nībāliya... ukdūba*. Al-Rāiya Newspaper (pag. 20).

(<http://www.raya.com/File/Get/7da6e6e1-77a9-49cb-a663-7ef4a08c2d99#pagemode=thumbs>)

Ministero dei Trasporti dell'Arabia Saudita. (1953, Marzo 18). *Nizām niqāba al-syārāt*. Tratto da *Mamlaka al-'arabiya al-sa'ūdiya*.

(<https://www.boe.gov.sa/ShowPDF.aspx?filename=b7426edf-864a-47fc-b727-4d5e277ade9f&SystemID=204&VersionID=236>)

State of Qatar. (2015). *Qānūn raqm 12, li-sana 2015: bi-tanzīm duḥūl wa ḥurūḡ al-wāfidīn wa iqāmatihim*. Tratto da: Doha, State of Qatar

(<http://media.al-sharq.com/portalfiles/pdfissue/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84.pdf>)

Supreme Council for Family Affairs. (2011). *Sakan al-'izāb fī al-aḥiyā' al-sakaniya*. Doha: State of Qatar.

WORKING PAPERS E DOCUMENTI ONLINE

Amnesty International. (2011). *False Promises: exploitation and forced labour of Nepalese migrant workers*. Londra: Amnesty International.

(<https://www.amnesty.org/en/documents/ASA31/007/2011/en/>)

Amnesty International. (2014). *"MY SLEEP IS MY BREAK": exploitation of migrant domestic workers in Qatar*. London: Amnesty International.

(<https://www.amnesty.org/en/documents/MDE22/004/2014/en/>)

Ardent Advisory & Accounting. (2015). *GCC education sector: a growing opportunity*. Dubai: Ardent Advisory & Accounting.

(<http://www.ardentadvisory.com/images/GCC%20Education%20Sector%20Report.pdf>)

Assemblea Generale delle Nazioni Unite. (1948, Dicembre 10). *Universal Declaration of Human Rights*. Tratto da United Nations Human Rights.

(http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/itn.pdf)

Bel-Air, F. D. (2014). *Demography, migration and labour market in Qatar*. Tratto da Gulf Labour Markets and Migration.

(http://gulfmigration.eu/media/pubs/exno/GLMM_EN_2014_01.pdf)

Boyd, M. (1995). Migration regulations and sex selective outcomes in settlement and European countries. *International Migration Policies and the Status of Female migrants. Proceedings of the United Nations Expert Group Meeting on International Migration Policies and the Status of female migrants* (p. 83-98). New York: United Nations.

(<http://www.popline.org/node/293048>)

Boyd, M., & Grieco, E. (2003, Marzo 1). *Women and migration: incorporating gender into international migration theory*. Tratto da Migration information source.

(<http://www.migrationpolicy.org/article/women-and-migration-incorporating-gender-international-migration-theory>)

Breslin, J., & Jones, T. (2009). *Qatar: women's rights in the Middle East and North Africa*. New York: Freedom House.

(https://freedomhouse.org/sites/default/files/inline_images/Qatar.pdf)

Bureau of Economic and Business Affairs. (2013). *Investment Climate Statement - Kuwait*. New York: U.S. Department of State.

(<https://www.state.gov/e/eb/rls/othr/ics/2016/nea/254449.htm>)

Department of Economic and Social Affairs. (2004). *World Survey on the Role of Women in Development*. New York: United Nations.

(<http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2014/10/world-survey-2014>)

Deree, C. D. (1977). The agricultural division of labour by sex: myth, facts and contradictions in the northern Peruvian sierra. *Joint National Meeting of the Latin American Studies Association and the African Studies Association*, (p. 1-29). Houston. (<http://www.ponline.org/node/446995>)

Development Co-operation Directorate (DCD-DAC). (2016, Aprile 13). *Development aid rises again in 2015, spending on refugees doubles*. Tratto da OECD Better policies for better lives.

(<http://www.oecd.org/dac/development-aid-rises-again-in-2015-spending-on-refugees-doubles.htm>)

Dito, M.E. (2008). GCC labour migration governance. *United Nations Expert group meeting on International Migration and Development in Asia and the Pacific*. Bangkok: United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. http://www.un.org/en/development/desa/population/events/pdf/expert/14/P07_Dito.pdf

Economist Intelligence Unit. (2009). *The GCC in 2020: Resources for the future*. The Economist.

(http://graphics.eiu.com/upload/eb/GCC_in_2020_Resources_WEB.pdf)

Esim, S., & Smith, M. (2004). *Gender and migration in the Arab states: the case of domestic workers*. Beirut: International Labour Organization - Regional Office for Arab States.

(http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_204013/lang--en/index.htm)

Facchini, G., & Mayda, A. (2008). From individual attitudes towards migrants to migration policy outcomes: theory and evidence. *Discussion Papers Series IZA*, 1-39. (https://papers.ssrn.com/sol3/papers2.cfm?abstract_id=1139902)

Federici, S. (2013, Marzo 7). Permanent reproductive crisis: an interview with Silvia Federici. (M. Vishmidt, Intervistatore).

(<http://www.metamute.org/editorial/articles/permanent-reproductive-crisis-interview-silvia-federici>)

Felder, D., & Vuollo, M. (2008). *Qatari Women in the Workforce*. Doha: Rand-Qatar Policy Institute.

https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/working_papers/2008/RAND_WR612.pdf

Gallup. (2009). *Index: Voices of Young Arabs*. Doha: Silatech & Gallup. (<http://www.gallup.com/poll/120758/silatech-index-voices-young-arabs.aspx>)

Gallup. (2015). *How the World Views Migration*. Ginevra: IOM Migration Research Division.

(https://publications.iom.int/system/files/how_the_world_gallup.pdf)

General Secretariat for Development Planning. (2008). *Qatar National Vision 2030*. Doha: State of Qatar.

(<http://www.mdps.gov.qa/en/qnv1/pages/default.aspx>)

Gonzalez, G., Karoly, L., Constant, L., Salem, H., & Goldman, C. (2008). *Facing Human Capital Challenges of the 21st Century: Education and Labor Market Initiatives in Lebanon, Oman, Qatar, and the United Arab Emirates*. Doha: Rand-Qatar Policy Institute.

(http://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/monographs/2008/RAND_MG786.pdf)

Gulf Research Center. (2014, Aprile). *Percentage of non-nationals in government sector and in private and others sectors in GCC countries*. Tratto da Gulf Labour Market and Migration.

(<http://gulfmigration.eu/percentage-of-non-nationals-in-government-sector-and-in-private-and-other-sectors-in-gcc-countries-national-statistics-latest-year-or-period-available/>)

Hamill, K. (2011). *Trafficking of Migrant Domestic Workers in Lebanon*. Beirut: Kafa (enough) Violence & Exploitation.

(<http://www.kafa.org.lb/studiespublicationpdf/prpdf37.pdf>)

Hanieh, A. (2009). Temporary Migrant Labour and the Spatial Structuring of class in the Gulf Cooperation Council. *IIPPE Workshop in Ankara, 14-15 September 2009* (p. 67-88).

(<http://spectrumjournal.net/wp-content/uploads/2014/05/26-41-1-SM.pdf>)

Hugo, G. (1993). Migrant women in developing countries. *Internal migration of women in developing countries : proceedings of the United Nations Expert Meeting on the Feminization of Internal Migration, Aguascalientes, Mexico, 22-25 October 1991* (p. 47-73). New York: United Nations.

(<http://www.popline.org/node/336161>)

International Labour Organization. (2003). *Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers: an information guide*. Ginevra: International Labour Office.

(http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_116358/lang-en/index.htm?ssSourceSiteId=asia)

International Labour Organization. (2013). *Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection*. Ginevra: International Labour Office.

(http://www.ilo.org/travail/Whatsnew/WCMS_173363/lang-es/index.htm)

International Labour Organization. (2013). *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*. Ginevra: ILO Publications.

(http://www.ilo.org/travail/Whatsnew/WCMS_173363/lang-es/index.htm)

International Organization for Migration. (2013, Gennaio 16). *Return of Qualified Afghans*. Tratto da IOM.

(<http://www.iom.int/video/return-qualified-afghans>)

Kapiszewski, A. (2006). Arab versus Asian migrant workers in the GCC countries. *United Nations Expert Group meeting on International Migration and Development in the Arab region*. Beirut: United Nations Secretariat, Department of Economic and Social Affairs.

(http://www.un.org/esa/population/meetings/EGM_Ittmig_Arab/P02_Kapiszewski.pdf)

Levitt, P. (1996). Social remittances: a conceptual tool for understanding migration and development. *Working Paper Series Number 96.04*, 1-45. (<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/summary?doi=10.1.1.196.2278>)

Martin, S., Martin, P., & Weil, P. (2002). Fostering Cooperation Between Source and Destination Countries. *Migration Information Source*. (<http://www.migrationpolicy.org/article/fostering-cooperation-between-source-and-destination-countries>)

Minister of Civil Service Affairs and Housing. (2005). Decree No. 8/2005 on regulating the conditions and procedures for issuing licenses to Qatar nationals wanting to employ foreign workers. Doha, Qatar: State of Qatar. (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=78601&p_country=QAT)

Ministry of Development Planning and Statistics. (2013). *Household Expenditure and Income Survey*. Doha: State of Qatar. (http://www.mdps.gov.qa/en/statistics/Surveys/Household_Expenditure_Eng.pdf)

Ministry of Development, Planning and Statistics. (2013). *Time use Survey*. Doha: State of Qatar. (<http://www.mdps.gov.qa/en/statistics/Statistical%20Releases/Social/TimeUsage/2013/TimeUseSurvey-En.pdf>)

Ministry of Development, Planning and Statistics. (2014). *Annual Statistical Abstract*. Doha: State of Qatar. (http://www.mdps.gov.qa/en/statistics/Statistical%20Releases/General/StatisticalAbstract/2014/population-chapters/2_Labour_Force_2014.pdf)

Ministry of Development, Planning and Statistics. (2014). *Labor Force Sample Survey*. Doha: State of Qatar. (http://www.mdps.gov.qa/en/statistics/Statistical%20Releases/Social/LaborForce/2014/Annual%20Bulletin/Labour_Force_Statistics_MDPS_Bu_AE_2014.pdf)

Ministry of Development, Planning and Statistics. (2014). *Social Statistics 2003 – 2012*. Doha: State of Qatar.

(http://www.mdps.gov.qa/en/knowledge/Publications/Social/Soc_Qatar_Social_Statistics_En_2014.pdf)

Ministry of Planning, Development and Statistics. (2013). *Living Conditions*. Doha: State of Qatar.

(<http://www.mdps.gov.qa/en/knowledge/ReportsandStudies/SolEn.pdf>)

Mora, L. (2006). Gender, reproductive rights and international migration. *Reuniòn de expertos sobre poblaciòn, desigualdades y derechos humanos*. Santiago de Chile: UNFPA, CEPAL, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

(<http://www.cepal.org/celade/noticias/paginas/6/27116/moral.pdf>)

Mourshed, M., Hediger, V., & Lambert, T. (2006). Gulf cooperation council health care: challenges and opportunities. *Global competitiveness reports*, 55-64.

(<http://middleeasthospital.com/GCC%20HEALTHCARE%20CHALLENGE.pdf>)

Nagy, S. (1997, Gennaio 1). Social and spatial process: An ethnographic study of housing in Qatar. Pennsylvania: ProQuest Dissertations Publishing.

(<http://repository.upenn.edu/dissertations/AAI9814892/>)

National Human Rights Committee. (2006). *The Situation of Human Rights in Qatar*. Doha: NHRC.

(<http://www.nhrc-qa.org/en/>)

Nazioni Unite. (1980). *Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women*. Tratto da United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women.

(<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>)

Nazioni Unite. (2004). *Joint United Nations Programme on HIV/AIDS*. Ginevra: United Nations.

(<http://www.un.org/youthenvoy/2013/08/unaid-joint-united-nations-programme-on-hiv-aids/>)

Organization for Economic Cooperation and Development. (2002). *Statistical Annex of the 2002 Development Cooperation Report*. Parigi: United Nations.

(http://www.oecd-ilibrary.org/development/development-co-operation-report-2002_dcr-2002-en)

Page, J., & Van Gelder, L. (2002). Globalization, growth, and poverty reduction in the Middle East and North Africa, 1970-1999. *Fourth Mediterranean development forum* (p. 9). Amman: World Bank.

(<https://pdfs.semanticscholar.org/df28/dd57715b7945351e25a0b98d991804cff4e1.pdf>)

Qatar Minister of Interior. (2007, Settembre 2). *Decree n°14 of 2007*. Tratto da Gulf Labour Market and Migration.

(<http://gulfmigration.eu/qatar-minister-of-interior-decree-no-14-of-2007-specifying-the-documents-required-for-applying-for-qatari-citizenship-and-for-qatari-citizenship-reinstatement/>)

Regno del Bahrain e Nazioni Unite. (2003). *Millennium Development goals: First Report*. Manama: Bahrain Ministry of Foreign Affairs.

(<http://datatopics.worldbank.org/hnp/files/edstats/BHRmdg03.pdf>)

Salih, R. (2011). *The relevance of gender in/and migration*. Firenze: CARIM.

(http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/18958/CARIM_RR_2011_06.pdf?sequence=1)

Shah, N. (2006). Restrictive labour immigration policies in the oil-rich Gulf: effectiveness and implications for sending Asian countries. *United Nations expert group meeting on social and economic implications of changing population age structure*. Città del Messico: Dipartimento degli Affari economici e sociali.

(http://www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P03_Shah.pdf)

Skeldon, R. (2005). Linkages between migration and poverty: the Millennium development goals and population mobility. In N. Unite, *International Migration and the Millennium Development goals: Selected papers of the UNFPA Expert group meeting*. New York: Nazioni Unite.

(<http://www.popline.org/node/266557>)

Sri Lanka Bureau of Foreign Employment. (2014). *Annual Statistical Report of Foreign Employment*. Battaramulla: Sri Lanka Bureau of Foreign Employment.

(<http://www.slbfe.lk/file.php?FID=202>)

State of Qatar. (2004). Labour Law n°14. Doha, Qatar, Qatar.

(http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_125871.pdf)

al-Subaiey, M. (2010). *Qatarization Policy – Implementation Challenges*. Doha: Bookings Doha Center.

(https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/07/06_bdc_essay_winner.pdf)

The Permanent Population Committee. (2009). *The State of Qatar's population policy*. Doha: State of Qatar.

(<http://www.ppc.gov.qa/en/poppolicy/Documents/TheStateofQatarsPopulationPolicy.pdf>)

The World Bank. (2004). *Gender and development in the Middle East and North Africa*. Washington: The World Bank.

(<http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Publications/20262206/genderoverview.pdf>)

The World Bank. (2014). *Databank*. Tratto da The World Bank.

(<http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=education-statistics--all-indicators#>)

United Nations Development Programme. (2009). *Human Development Report*. New York: Palgrave Macmillan.

(http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/269/hdr_2009_en_complete.pdf)

UNDP. (2005). *Human Development Report: Aid, Trade and Security in an Unequal World*. New York: Nazioni Unite.

(http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/266/hdr05_complete.pdf)

United Nations Population Division. (2015). *Trends in total migrant stock*. New York: United Nations.

(http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimate_s15.shtml)

Young, K. E. (2016). *Women's Labor Force Participation Across the GCC*. Washington: The Arab Gulf State Institute in Washington.

(<http://www.agsiw.org/womens-labor-force-participation-across-gcc/>)

Zlotnik, H. (2003, 3 1). *The global dimensions of female migration*. Tratto da Migration Information Source.

(<http://www.migrationpolicy.org/article/global-dimensions-female-migration>)