

# Le migrazioni femminili nel mercato del lavoro globale

## Il caso delle lavoratrici domestiche tra Etiopia e Libano

Giugno 2021

Nel quadro del progetto

Securing Women Migration Cycle. Assistance, Protection and Return Program for Migrant Women in Lebanon. The Ethiopia Focus (AID 011 645)  
finanziato dall’Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo



## Sommario

Introduzione .....	3
1. Le migrazioni femminili tra agenda internazionale e sguardo teorico critico .....	4
Le migrazioni femminili in relazione ai <i>Sustainable Development Goals</i> (SDGs) e al <i>Global Compact on Safe, Orderly and Regular Migration</i> .....	4
Un inquadramento sociologico delle migrazioni femminili a livello globale .....	5
Il mercato del lavoro di cura attraverso una lettura di genere dell'economia politica delle migrazioni tra Etiopia e Libano .....	6
2. Il ciclo migratorio delle lavoratrici domestiche tra l'Etiopia e il Libano .....	9
L'emigrazione delle lavoratrici domestiche dall'Etiopia .....	9
L'immigrazione delle donne etiopi in Libano .....	13
La condizione lavorativa in Libano: aspetti legali e socio-economici, la persistenza della <i>kafala</i> .....	16
Il ritorno e la reintegrazione in Etiopia e il ruolo delle rimesse .....	19
Il ritorno e una difficile reintegrazione in Etiopia .....	20
Le rimesse .....	21
3. Conclusioni e raccomandazioni .....	24
Bibliografia .....	28

La ricerca è stata redatta da Anna Ferro, Lorenzo Coslovi e Andrea Stocchiero del CeSPI - Centro Studi Politica Internazionale. Si ringraziano: il Professor Karim El Mufti e il dr. Bulti Gutemma per la condivisione del lavoro di ricerca sul campo, gli operatori e cooperanti di Celim in Libano e CVM in Etiopia per il supporto logistico, operativo e di idee.

## Introduzione

Questo studio si inserisce tra le attività del progetto “*Securing Women Migration Cycle*”, finanziato da AICS (Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo) che per tre anni (2018-21) ha visto la partecipazione di attori coinvolti a diverso titolo nel fornire supporto, protezione e assistenza al ritorno a casa per lavoratrici domestiche etiopi emigrate in Libano. Il largo partenariato<sup>1</sup> si è dispiegato tra Italia, Libano ed Etiopia affrontando una complessa situazione, espressione dello sfruttamento e delle violenze che molte domestiche etiopi subiscono e hanno subito in questi anni, trovandosi vittime di un sistema (detto *kafala*) di permessi di soggiorno per cui lo status legale del lavoratore/lavoratrice è trasferito al datore di lavoro (*sponsor*) che ne può disporre con ampia discrezionalità.

Il progetto “*Securing Women Migration Cycle*” ha quindi intrapreso diverse azioni di assistenza medica, psicologica, psichiatrica e legale per le donne migranti che si rivolgono in Libano alle case rifugio di Olive, Pine e Laksetha e nel centro di detenzione di Adlieh. Allo stesso tempo, attività di accompagnamento al ritorno e alla reintegrazione in Etiopia, come nella casa rifugio di Bet Selam Shelter, hanno avuto luogo, offrendo anche percorsi di formazione professionale per l’inclusione economica e sociale. Il progetto ha tuttavia incontrato significativi ostacoli per recenti accadimenti: la grave crisi economica e finanziaria in cui versa il Libano e che ha aumentato la vulnerabilità delle lavoratrici domestiche etiopi nel paese, l’esplosione nel porto di Beirut avvenuta ad agosto 2020 che ha provocato danni alla struttura dello *shelter* Olive, e infine il perdurare della guerra civile in Etiopia, nella regione del Tigray, in cui erano previste attività di progetto.

In questo quadro, il CeSPI (Centro Studi di Politica Internazionale) si è occupato di analizzare e approfondire il contesto del corridoio migratorio etiope-libanese attraverso due studi conclusi nel 2020<sup>2</sup> al fine di sostenere le attività di advocacy e assistenza alle lavoratrici domestiche migranti. Uno studio è stato realizzato in Libano a cura del prof. K. El Mufti, che ha raccolto le esperienze di sessanta lavoratrici domestiche etiopi nel paese: dalle aspettative alla partenza nel paese di origine, alle diverse condizioni di inserimento e difficoltà affrontate nel contesto libanese, focalizzandosi poi sulla dimensione transnazionale delle rimesse inviate alla famiglia in patria e sui piani per il proprio futuro. Il secondo studio è stato realizzato in Etiopia dal dr. B. Gutema che ha evidenziato le complesse dimensioni del ritorno in patria di settantacinque donne che hanno lavorato in Libano, oltre a dieci potenziali migranti e a dieci madri di lavoratrici domestiche in Libano. Sono state raccolte delle narrazioni negative dell’esperienza migratoria (raccontata in termini di sfruttamento, abusi, discriminazione, isolamento) e la successiva frustrazione per la dipendenza economica dalle proprie famiglie, una volta reinsediate nei luoghi di origine. Per entrambi gli studi è stato organizzato un seminario pubblico (online) di presentazione e discussione alla presenza dei principali stakeholder libanesi ed etiopi.

Il presente documento intende presentare e mettere in relazione i principali risultati delle due ricerche, offrendo una riflessione più generale sul fenomeno globale della femminilizzazione dei flussi migratori, sui rischi di vulnerabilità delle lavoratrici straniere nel settore domestico, in particolare in relazione a quei paesi in Medio Oriente in cui vige il sistema della *kafala*, e sulla complessità di potere loro garantire un ciclo migratorio sicuro che ne assicuri il rispetto dei diritti come donne, lavoratrici e migranti. Vengono infine presentate alcune riflessioni e raccomandazioni per la migrazione sicura delle lavoratrici domestiche considerando il ruolo della cooperazione allo sviluppo.

Il primo capitolo inquadra le migrazioni femminili in relazione all’*Agenda 2030* che si esprime attraverso la definizione di 17 obiettivi globali di sviluppo sostenibile (*Sustainable Development Goals - SDGs*), all’accordo inter-governativo del *Global compact on safe, orderly and regular migration*, e ad un inquadramento teorico sociologico che consente di riflettere sulle dinamiche in gioco. In seguito si propone una lettura di genere dell’economia politica delle migrazioni tra Etiopia e Libano per uno sguardo critico sulle discriminazioni a cui sono soggette le lavoratrici domestiche migranti.

---

<sup>1</sup> Composto da Celim, CVM, CeSPI, RiRes - Università Cattolica, Comune di Milano, Caritas Libano, Caritas Etiopia e l’International Domestic Worker Federation (IDWF).

<sup>2</sup> <https://www.cespi.it/it/ricerche/securing-women-migration-cycle-programma-di-assistenza-protezione-rimpatrio-donne-migranti>

Il secondo capitolo entra nel merito del ciclo migratorio del lavoro di cura tra l’Etiopia e il Libano. La ricerca studia il contesto di *emigrazione delle lavoratrici domestiche* dall’Etiopia e quindi quello *libanese* in cui le donne etiopi sono immigrate. L’analisi del ciclo migratorio analizza poi il *ritorno e la reintegrazione in Etiopia*, considerando il ruolo delle *rimesse* inviate in patria.

L’ultimo capitolo presenta alcune riflessioni finali con alcune raccomandazioni sul possibile ruolo della cooperazione allo sviluppo.

## 1. Le migrazioni femminili tra agenda internazionale e sguardo teorico critico

### Le migrazioni femminili in relazione ai *Sustainable Development Goals* (SDGs) e al *Global Compact on Safe, Orderly and Regular Migration*

La crescita e la relativa esplorazione di alcuni corridoi migratori a forte incidenza femminile e la diffusione di un nuovo approccio di studi sulla mobilità umana *gender oriented* hanno determinato l’elaborazione di nuove categorie interpretative<sup>3</sup> e di politiche correlate<sup>4</sup>. La questione migratoria è entrata nell’agenda della comunità internazionale ed è parte sia dell’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile che del *Global Compact* per migrazioni sicure, ordinate e regolari. La cooperazione internazionale allo sviluppo è stata quindi chiamata ad allinearsi a obiettivi ed impegni globalmente stabiliti; la cooperazione italiana ha affrontato il tema “migrazioni e sviluppo sostenibile”, enucleando alcuni target specifici, tra cui le migrazioni femminili in relazione alla tutela dei diritti umani e alla lotta alle discriminazioni.

In particolare, l’equità di genere corrisponde al *quinto obiettivo* di sviluppo sostenibile<sup>5</sup> (*2030 Agenda for Sustainable Development*) che mira, tra le diverse cose, a rimuovere le forme di discriminazione e violenza sulle donne, a sostenere la piena partecipazione femminile alle sfere della vita politica, sociale ed economica, e a dare il giusto riconoscimento al lavoro domestico e di cura non retribuito e ad adottare o rafforzare politiche volte alla tutela e promozione delle donne. Evidenziamo, in aggiunta, che in Europa (in linea con l’SDG - *Sustainable Development Goal* numero 5) è stata presentata la nuova *Gender Equity Strategy 2018-2023* del Consiglio d’Europa<sup>6</sup> che promuove la lotta agli stereotipi di genere e alla violenza, con particolare attenzione alla difesa dei gruppi più vulnerabili, quali donne migranti, richiedenti asilo e rifugiate spesso più facilmente vittime di tratta, sfruttamento ed esclusione.

L’interazione tra donne migranti lavoratrici e gli SDG è rintracciabile in diversi obiettivi, tra cui l’*ottavo* (8.5/7/8) che si indirizza alla protezione dei diritti dei lavoratori e ad assicurarne condizioni di inclusione, giustizia, dignità e sicurezza. Rientrano qui le tematiche dirette a tutelare i diritti delle lavoratrici migranti in relazione alla disparità salariale, al rischio di sfruttamento in settori dell’economia formale e soprattutto informale e di vulnerabilità, come vittime di tratta. A ciò si aggiunge il *decimo obiettivo* (10.2/4/7), diretto alla riduzione delle disuguaglianze tra nazioni e che si indirizza a facilitare e pianificare una migrazione regolare, sicura e ordinata. Rientrano qui le tematiche rivolte alla creazione di canali migratori regolari per il reclutamento e l’accesso a opportunità economiche per donne migranti.

Il quadro internazionale include diversi strumenti tra cui: la raccomandazione generale nr. 32 del Cedaw (*Convention on the elimination of all forms of discrimination against women*) che mira ad eliminare la discriminazione verso le donne in qualunque misura ed è rivolta all’accoglienza, integrazione e promozione dei diritti. Diverse sono inoltre le risoluzioni dell’Organizzazione delle Nazioni Unite, come le conclusioni del 1997 *UN Economic and Social Council on gender mainstreaming* o la 1995 *Beijing Platform for Action*. L’International Labour Organization (ILO) ha da tempo affrontato la promozione dell’equo trattamento di lavoratori e lavoratrici a partire dall’*ILO Action Plan for Gender Equality*, rendendo operativa la ILO policy del 1999 su equità di genere, la risoluzione del 2004 su *Promotion of Gender Equality, Pay Equity and*

<sup>3</sup> Come per i ricongiungimenti familiari, il mercato di vittime di tratta, i flussi autonomi di lavoratrici.

<sup>4</sup> Si pensi ad esempio al caso italiano in relazione alle quote (decreto flussi) o alle sanatorie per le figure di badanti e assistenti familiari.

<sup>5</sup> <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

<sup>6</sup> <https://rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb>

*Maternity Protection*, la *Governing Body's March 2005 Decision on Gender Mainstreaming in Technical Cooperation*, la risoluzione del 2009 *Resolution concerning Gender Equality at the Heart of Decent Work*. Nello specifico caso del lavoro domestico, nel 2011 ILO ha adottato la *Domestic Workers Convention* (N. 189) e la Raccomandazione (N. 201). La convenzione n. 189 rappresenta il primo strumento legale multilaterale ad aver stabilito standard globali per il lavoro domestico in termini di condizioni di impiego e diritti da rispettare. Dei 187 paesi membri di ILO, la convenzione è stata ratificata da 8 paesi dell'Africa subsahariana, 20 paesi europei e nessun paese del nord Africa e Asia occidentale (UN, 2019).

Rispetto al lavoro domestico, le donne migranti, che ne rappresentano la larga maggioranza, sono spesso soggette a condizioni e pratiche di discriminazione e sfruttamento oltre che di vulnerabilità socio-economica. Da un lato, la tradizionale bassa considerazione sociale del lavoro domestico aggrava la scarsa considerazione per le donne migranti che se ne occupano. Inoltre, l'attività domestica, che si svolge nel privato delle abitazioni dei datori di lavoro, risulta difficilmente controllabile, anche in relazione a contratti spesso assenti o manchevoli. Un problema comune è la debole posizione delle lavoratrici domestiche in molti schemi istituzionali in termini di diritti e tutele esistenti, risultando spesso escluse da forme di previdenza sociale o dal riconoscimento legale del lavoro domestico (ILO, 2016).

Infine, è importante ricordare il “*Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration*” (GCM)<sup>7</sup> delle Nazioni Unite, siglato a fine 2018, un accordo inter-governativo (senza valore normativo) a cui hanno aderito 164 paesi<sup>8</sup> e che intende affrontare e gestire tutte le dimensioni delle migrazioni internazionali attraverso la collaborazione tra paesi di destinazione, transito e di origine (ivi inclusi aspetti di ritorno e reintegrazione). All'interno del GCM, particolare attenzione è dedicata alla componente delle migrazioni per motivi di lavoro e all'importanza di assicurare un lavoro dignitoso, giuste pratiche di reclutamento, la presenza o revisione di normative locali che assicurino la protezione dei diritti dei lavoratori migranti, attraverso sistemi non discriminanti e specialmente attenti alla vulnerabilità di certe categorie (con riferimento alle donne migranti, nel settore del lavoro domestico)<sup>9</sup>. Dato tale contesto istituzionale internazionale risulta utile introdurre alcune riflessioni ed evidenze dal mondo della ricerca per conoscere meglio la complessità del fenomeno delle migrazioni femminili e la necessità di migliorarne la gestione, regolamentazione e applicazione della normativa.

## **Un inquadramento sociologico delle migrazioni femminili a livello globale**

Rispetto al totale dei migranti al mondo (quasi 272 milioni di persone, UN, 2019), il 48% è composto da donne le quali rappresentano tre quarti del lavoro domestico migrante (che coinvolge 67 milioni di migranti) (ILO, 2016). Tra le regioni con maggiore presenza di lavoratori domestici migranti c'è il Sud Est Asiatico e il Pacifico (24%), l'Europa (22%) e gli Stati Arabi (19%).

Dagli anni Novanta gli studi migratori hanno evidenziato la *femminilizzazione* di una parte dei flussi, sia in termini numerici che qualitativi, soprattutto rispetto alla crescente domanda globale di lavoro in alcuni ambiti settoriali (Castles e Miller, 1993). La decisione di emigrare (nel paese di origine) e il ruolo assunto e l'inserimento nel mercato del lavoro (nel paese di destinazione) sono influenzati dai propri contesti sociali che includono norme, valori, comportamenti e aspettative sensibili al genere<sup>10</sup> (Kanaiaupuni, 2000). Il modo in cui gli aspetti di genere, migrazione e lavoro si articolano si può esprimere e riverberare anche nelle politiche pubbliche di un paese o nei suoi approcci di governance e regolamentazione (Boyd e Grieco, 2003; Holliday, Hennebry e Gammage, 2018). Diversi studi evidenziano che, per una governance delle migrazioni femminili in grado di garantire condizioni di lavoro giusto e dignitoso, è importante indirizzarsi all'equità di genere e alla parità di diritti sia nei paesi di origine che di destinazione (Nowacka, 2015).

<sup>7</sup> <https://www.unhcr.org/the-global-compact-on-refugees.html>

<sup>8</sup> Sono 19 i paesi europei che hanno aderito:

<https://espas.secure.europarl.europa.eu/orbis/sites/default/files/generated/document/en/LSE2019-12-What-is-the-EU%E2%80%99s-role-in-implementation-of-the-Global-Compact-for-Migration.pdf>

<sup>9</sup> [https://www.ilo.org/africa/areas-of-work/labour-migration/policy-frameworks/WCMS\\_671734/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/africa/areas-of-work/labour-migration/policy-frameworks/WCMS_671734/lang--en/index.htm)

<sup>10</sup> Ad esempio, uno studio di Thompson e Walton Roberts (2019) illustra come in India e nelle Filippine esista una visione delle donne come “*natural caregiver*” che ne incentiva l'accesso verso alcune opportunità di impiego all'estero (come nel lavoro domestico o infermieristico), influenzandone i percorsi migratori e di inserimento lavorativo. Altri hanno evidenziato che l'esclusione da opportunità di impiego in altri settori nelle Filippine costringe molte donne del paese a migrare per dedicarsi al lavoro domestico all'estero (Lorenzo et al., 2007).

Teorie sociologiche ed economiche che studiano il fenomeno migratorio (a livello micro, meso, macro o in riferimento a fattori *push* e *pull*) dagli anni 1990 iniziano ad articolarsi attraverso una *lettura di genere*<sup>11</sup>. Vengono in particolare richiamate interpretazioni quali: la *strategia* familiare di allocazione di risorse (umane, con riferimento ad un possibile *bias* di genere) tramite la migrazione; il ruolo giocato dalle *reti sociali* nel facilitare o meno la mobilità delle donne; una lettura strutturalista di ispirazione femminista, che guarda alla costruzione di una società globale basata sullo *sfruttamento di classi e soggetti* più deboli, tra cui anche le donne migranti (Andall, 2000; Anderson, 2000). In questa prospettiva, la maggiore emancipazione e partecipazione delle donne occidentali nel mercato del lavoro e in percorsi di carriera ne ha richiesto la sostituzione nel lavoro familiare di cura, trasferito in larga parte a donne immigrate<sup>12</sup>. Particolarmente efficace, in diversi contesti, risulta la spiegazione della femminilizzazione delle migrazioni in relazione a fenomeni di *skill shortage* in alcuni settori del mercato del lavoro all'estero, come nel caso delle lavoratrici domestiche (ivi incluso il lavoro di cura degli anziani o dei bambini), quali sostitute del welfare familiare (ad esempio in Italia) o come pratica radicata in molti paesi a medio o basso reddito (come il Libano).

Baudassé e Bazillier (2014) rilevano che una maggiore disuguaglianza di genere nel paese di origine tenda a impedire o ridurre la migrazione femminile, mentre una maggiore uguaglianza di genere aumenta sia i flussi di migrazioni femminili che il livello di *competenze* delle donne migranti (incentivate ad investire nel proprio capitale umano)<sup>13</sup>. Salih (2013), nel suo studio etnografico sul transnazionalismo di donne marocchine in Italia, riporta che esse possono arrivare a sperimentare un rapporto *dialettico* nei confronti delle *interpretazioni* dei ruoli di genere (di cui sono vittime); subendole inizialmente, e successivamente arrivando a metterle in discussione, grazie alla migrazione.

In anni più recenti, studi sulla femminilizzazione delle migrazioni hanno messo in evidenza che molte donne immigrate sperimentano significative difficoltà nei contesti di accoglienza a fronte della perdita del supporto familiare e relazionale, come anche per forme di discriminazione di genere, razzismo, sfruttamento e violenza (Purkayastha, Raman e Bhide 1997; Yesufu 2005; Davies 2007). Poca attenzione è stata complessivamente rivolta alle difficoltà che le migrazioni hanno imposto alle donne migranti in termini di costi personali e sociali (lasciando le proprie famiglie, figli e lavori di cura in patria), all'interno di una visione segmentata della catena globale del lavoro. La categoria delle immigrate nei paesi di destinazione diventa spesso oggetto di *doppia esclusione e doppio sfruttamento*: vittime di discriminazione come donne e come migranti, spesso sfruttate lavorativamente, senza possibilità di valorizzare il proprio capitale umano e sacrificando i propri affetti.

## **Il mercato del lavoro di cura attraverso una lettura di genere dell'economia politica delle migrazioni tra Etiopia e Libano**

Qui presentiamo una visione critica sistemica che applica un approccio di genere all'economia politica delle migrazioni. Questo approccio può consentire una più ampia e profonda consapevolezza del caso delle migrazioni femminili tra Etiopia e Libano, e del ruolo che può giocare la cooperazione internazionale allo sviluppo sostenibile.

L'approccio di genere all'economia politica si sviluppa a livello macro nell'analisi del rapporto tra paesi di origine e di destinazione, cercando di capire i fondamenti dei mercati del lavoro e delle scelte politiche dei governi, prestando particolare attenzione al contesto culturale e socio-politico locale relativo al genere. Le migrazioni sono il prodotto di un sistema economico e politico internazionale diseguale che costruisce regimi migratori per rispondere alla domanda di lavoro dei mercati trainati dalle economie più forti. È un sistema asimmetrico tra una grande offerta di lavoratori provenienti dai paesi più poveri e ad alta crescita

---

<sup>11</sup> Per ulteriori approfondimenti, si rimanda al documento "La povertà ha fatto sì che il senso dell'amore che c'è qui, non c'è in Burkina Faso. Essere donna dal Burkina Faso, all'Italia", di A. Ferro, presentato al convegno: "Genere, sessualità e migrazioni", Università degli Studi di Napoli. Convegno, Napoli, 19 dicembre 2019.

<sup>12</sup> Questo fenomeno è parte di quel processo di globalizzazione che Sassen (2003) definisce come la "creazione di un'offerta globale di nuovi addetti all'assistenza e di femminilizzazione della sopravvivenza". Mies (1998) si riferisce alla questione in termini di "addomesticamento" al lavoro nei luoghi di destinazione, dove le donne immigrate riconfermano la femminilizzazione di certe mansioni essendo in larga misura relegate allo spazio domestico e non visibile nella società circostante (siano esse badanti o mogli che arrivano per ricongiungimento), in una dimensione di spoliticizzazione del lavoro in termini contrattuali e sindacali.

<sup>13</sup> Tuttavia simili evidenze non sono confermate in tutti i contesti analizzati dallo studio.

demografica (come nel caso dell’Etiopia), e una domanda selettiva dei mercati dei paesi di destinazione (come i paesi arabi del Golfo e anche il Libano). Si creano così regimi che guidano le migrazioni di lavoratori deboli e a basso costo, utili per le economie e per la riproduzione sociale dei mercati più avanzati ed emergenti. Emerge quindi una **economia politica globale del lavoro di cura** che genera le migrazioni delle lavoratrici domestiche tra paesi di origine e destinazione, **una catena del valore internazionale della cura** (Fernandez, 2011).

Con la globalizzazione, la maggiore fluidità degli scambi economici internazionali ha incorporato le migrazioni tra mercati del lavoro sempre più interconnessi. La globalizzazione ha alimentato i flussi delle migrazioni che però hanno provocato una risposta nazionalista di chiusura delle frontiere degli Stati nazione. La contraddizione tra libero mercato globale e Stati-nazione ha portato alla irregolarità dei flussi. L’asimmetria delle economie e la creazione di barriere al movimento spingono le persone a migrare in modo irregolare e ad un aumento dei costi delle rotte a vantaggio degli intermediari: “globalmente i servizi di movimento transfrontaliero forniti da intermediari con e senza licenza governativa, è stimato siano una industria multimiliardaria. In tal senso si parla di industria migratoria” (Fernandez, 2013).

Un mercato internazionale particolare è quello del lavoro di cura e domestico (oltre che del mercato sessuale), dove **la discriminazione di genere è un aspetto costitutivo**. Questo mercato, come vedremo, è fondato e riproduce le disuguaglianze di genere, di classe ed etniche a livello transnazionale. Le catene di valore della cura sono costruite tra mercati del lavoro che creano una divisione del lavoro patriarcale fondata sulla discriminazione di genere, per cui le donne, soprattutto quelle di classe inferiore, sono relegate nei lavori servili domestici a basso salario. E le migranti sono ancor più vittime di sfruttamento in quanto non cittadine e quindi con minori diritti (Sassen, 2008 in Fernandez, 2011).

A tale proposito, l’Etiopia ha una profonda cultura patriarcale in cui il genere femminile è strutturalmente discriminato rispetto a quello maschile. E ciò si ripercuote su tutte le opportunità, dall’istruzione alla salute, alla partecipazione nel mondo sociale, economico e politico. Le speranze delle giovani donne sono limitate da matrimoni precoci combinati e da rapimenti per motivi sessuali. Anche la scelta di mobilità è vincolata al controllo e alla decisione familiare. L’indice di sviluppo di genere pone l’Etiopia tra i paesi peggio posizionati, essendo al 173esimo posto su 189<sup>14</sup>.

**Gli Stati** sono ancillari e funzionali a queste catene di valore e al sistema patriarcale: lo Stato di origine considera la migrazione come una industria di esportazione del lavoro, utile come valvola di sfogo di un’offerta di lavoro che la sua economia non riesce a impiegare, come *exit option* che riduce la pressione politica interna, e come fonte di rimesse da introiettare nel sistema monetario nazionale. Lo Stato di destinazione importa lavoro per coprire i bisogni del suo sistema economico e sociale, tra cui quello della cura, riproducendo la segmentazione del mercato del lavoro e la divisione sociale e di genere. Gli Stati cercano di avere un ruolo attivo di intermediazione tra i mercati del lavoro, nel promuovere, sostenere, regolare l’interscambio di forza lavoro, cercando di prestare attenzione da un lato alla competizione internazionale per il piazzamento dei propri lavoratori all’estero, e dall’altro alla protezione delle persone ma in misura insufficiente e comunque funzionale al sistema (Rodriguez, 2008 in Fernandez, 2011). In questo tentativo di governo dei flussi, i valori della sicurezza, appannaggio dei Ministeri dell’Interno, predominano rispetto a quelli della giustizia sociale che sono perseguiti dai Ministeri del Lavoro.

Questo è il caso anche **del rapporto tra Etiopia, paesi del Golfo, e Libano**. I paesi che fondano la loro ricchezza sulla rendita del petrolio, o comunque su un più alto livello di reddito come nel caso del Libano, creano le condizioni per la domanda di lavoratrici domestiche che vengono introdotte in una struttura del mercato del lavoro segmentata su discriminazioni di genere a tutti i livelli. Lo Stato è funzionale a questo mercato (Fernandez, 2011). Nel caso dei paesi arabi, e in parte anche del Libano, esiste un contesto di domanda del lavoro domestico e di cura che dipende in misura minore dalla sostituzione delle donne locali che lavorano nel settore pubblico o privato (come avviene nei paesi occidentali più ricchi), mentre risponde in misura maggiore ai bisogni sociali tradizionali di status e di cultura patriarcale. “Possedere” la domestica è uno status symbol: la “Madame” deve essere affiancata da una domestica nei lavori più pesanti. Le lavoratrici domestiche sono distinte in base alla diversità etnica, con remunerazioni differenti. Le donne etiopi sono tra quelle meno pagate nella gerarchia delle etnie (Fernandez, 2011).

---

<sup>14</sup> Si veda: [Gender Development Index \(GDI\) | Human Development Reports \(undp.org\)](https://data.unhcr.org/gdi/).

Nei paesi arabi le migranti non hanno diritti e non possono aspirare alla cittadinanza: sono lavoratrici temporanee escluse dalla vita sociale, soprattutto nel caso di quelle con minori professionalità, come le lavoratrici domestiche etiopi. Con il sistema denominato *kafala* il controllo e la subordinazione vengono decentrati e privatizzati fino alle famiglie. Questo sistema consente anche il commercio di visti tra privati nel mercato nero. Inoltre, esso garantisce: minori costi per lo Stato che risparmia sulle spese di welfare, il rispetto della famiglia quale nucleo privato fondato su valori tradizionali, la riproduzione sociale della famiglia e del sistema patriarcale (Fernandez, 2011). Tutto ciò fa sì che vi siano forti resistenze al superamento del sistema della *kafala*, come vedremo nel capitolo successivo.

Le migranti lavoratrici domestiche etiopi hanno un ruolo sociale ed economico molto importante e completamente misconosciuto: esse suppliscono e sostituiscono lo Stato nel suo impegno di welfare, garantendo la riproduzione sociale sia delle famiglie di origine che di destinazione (Fernandez, 2011). Su di loro si sostiene un sistema economico tra il formale e l'informale, dai broker alle agenzie di reclutamento, al commercio e alla finanza, che genera una importante quota di reddito.

In questo quadro le lavoratrici domestiche migranti etiopi soffrono di quattro diversi tipi di discriminazioni assieme, tra loro connesse e sovrapposte: di essere donne; essere in una classe inferiore di lavoratrici, senza riconoscimento dello status di lavoratrici; essere migranti e quindi senza cittadinanza; ed essere di una etnia diversa, ritenuta inferiore alle altre (ILO 2010, in El Mufti 2019). A tal proposito l'approccio sistemico intersezionale ai fenomeni di vulnerabilità sociale può essere di particolare aiuto per approfondire l'analisi appunto delle interconnessioni tra i fattori strutturali che provocano le discriminazioni, e che mostra come sia indispensabile agire su diversi livelli e tra diversi attori per il cambiamento<sup>15</sup>. È in questo contesto che sviluppiamo di seguito l'analisi delle migrazioni di lavoratrici domestiche etiopi nel circuito migratorio, tra il loro paese e il Libano.

---

<sup>15</sup> Si veda ad esempio J. Gunzelmann (2020): “the data gathered confirms that “it is not possible to radically critique and therefore disrupt one process and system without simultaneously disrupting other processes and systems precisely because they are enmeshed” (Dhamoon, 2009). Agreeing with Dhamoon (2009), this enmeshment has direct political implications. Multilevel oppressions require multilevel ways of countering them. The goal of safe female migration is as dynamic as the intersecting oppressions that thwart it. Therefore, the alliance and cooperation of actors on every level is crucial to counter the “primacy and presumed stability of one or two or three kinds of oppression” (ibid.). Or in Joumana’s words: “It’s action of all of us. NGOs, lawyers, state, ministers, and ... you know its... collective work. We should work together to make a difference. To make a change.” And this is precisely the point that urgently calls for further investigation and research: the actual policy implications and recommendations of how to sustainably deconstruct oppressions that make female migration to Lebanon insecure. Hence, this is not an ending, but a starting point for which this analysis hopefully created a solid base – a base that Dianne encapsulated as: “[W]e are human. [...] We can be everything because we are human.”



## 2. Il ciclo migratorio delle lavoratrici domestiche tra l’Etiopia e il Libano

### L’emigrazione delle lavoratrici domestiche dall’Etiopia

Paese più popoloso dell’Africa dopo la Nigeria, e uno dei più poveri al mondo, l’Etiopia è entrata nella geografia dei flussi migratori internazionali in maniera significativa solo a partire dagli anni ’90, quando, dopo la caduta del Derg, il nuovo governo democratico consentì l’emigrazione regolare.<sup>16</sup>

A partire da questi anni, importanti flussi migratori si diressero prima verso gli Stati Uniti, grazie alla lotteria della carta verde (circa 250.000 dall’inizio del programma nel 1992), in direzione dei paesi arabi (Libano in primis) e del Golfo (dove al 2010 si stimava vivessero già circa 750.000 etiopi) e poi, in particolare dai primi anni del 2000, verso il Sud Africa (circa 10.000 all’anno), il Sudan e il Sud Sudan (dal 2005) e in anni più recenti verso l’Europa.

Si vengono così a strutturare le tre principali rotte migratorie lungo cui si dipana attualmente l’emigrazione etiopica: la prima è la rotta orientale, che attraverso Gibuti e il Puntland convoglia i migranti verso lo Yemen e da qui verso la Penisola arabica, in particolare l’Arabia Saudita, dove secondo recenti studi si concentra il 17% del totale dell’emigrazione etiopica (IOM, 2020). La seconda è la rotta meridionale, che attraverso Kenya, Tanzania e Malawi conduce in Sud Africa, e infine la terza, quella settentrionale, verso le aree frontaliere con il Sudan e verso la capitale Khartoum e da qui prima verso Egitto e Israele, poi verso la Libia ed eventualmente l’Europa. Stime recenti indicano circa 946.000 etiopi all’estero, di cui 510.000 uomini (Undesa, 2020), mentre fonti ufficiali etiopi stimano circa 3 milioni di propri connazionali all’estero (IOM, 2020 op. cit). Ciononostante, l’Etiopia continua ad avere un saldo migratorio positivo (per l’afflusso di profughi da Eritrea, Somalia e Sud Sudan), e compare in fondo alla classifica dei paesi africani per percentuale di emigrati sul totale della popolazione.

Alla costante crescita dei flussi registrata dal principio degli anni ’90 si associa rapidamente una loro netta **femminilizzazione**. Questa, particolarmente evidente nei flussi diretti verso i paesi del Golfo (Arabia Saudita, Bahrein, Emirati Arabi Uniti, Qatar, Kuwait) e il Libano, coinvolge anche le altre rotte migratorie<sup>17</sup>. La forte presenza delle donne all’interno dei flussi verso le principali destinazioni del Golfo e del Medio Oriente è rintracciabile nei dati ufficiali, secondo i quali, a titolo di esempio, fra il 2008 e il 2013 l’86% dei circa 460.000 emigrati censiti dal Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali etiopico (MoLSA) verso questi paesi erano donne (ILO, 2019).

La femminilizzazione dei flussi appare come il risultato di numerosi fattori scomponibili in dimensioni macro e micro, economiche e sociologiche. All’interno di un quadro condiviso di diffusa povertà aggravata dal ripetersi ciclico di crisi economiche, politiche, ambientali, le migrazioni sono una strategia diffusa di resilienza e differenziazione del rischio in seno alle famiglie etiopi. La femminilizzazione dei flussi risponde all’espansione della domanda di lavoro, favorita dalla crescita economica e dalla stabilità politica di alcuni paesi, in particolare le monarchie del Golfo, e alle dinamiche a queste associate, quali l’ingresso (seppur parziale e limitato) delle donne nel mercato del lavoro, l’aumento dell’inurbamento e il tramonto, almeno all’interno delle città, delle strutture familiari tradizionali, in cui la famiglia allargata si faceva carico dei componenti più vulnerabili.

Agisce inoltre come fattore di attrazione il tradizionale status assegnato nel mondo arabo alla disponibilità di lavoratori domestici (Sabban, 2002) che, come specificato oltre nel caso del Libano, dà luogo a una sorta di *ranking* gerarchizzato razzialmente, con le asiatiche più quotate e le africane (etiopi in primo luogo) sul gradino più basso.

---

<sup>16</sup> Questo non toglie che anche in precedenza l’Etiopia fosse luogo di origine di movimenti migratori. Fra gli anni ’40 e gli anni ’70 circa 20.000 etiopi partirono per studiare all’estero, potendo poi tornare ed occupare ruoli di responsabilità in virtù della formazione acquisita. Con l’ascesa del Derg nella prima metà degli anni ’70 e nonostante il divieto di emigrazione, l’instabilità politica e il susseguirsi di conflitti (guerra dell’Ogaden) e carestie agirono da *push factor* per importanti flussi migratori verso i paesi vicini (Belihu Ketema, 2014).

<sup>17</sup> È il caso ad esempio della rotta verso il Sudan, dove dall’inizio della scorsa decade, anche a causa del divieto di emigrazione verso i paesi del Golfo, si è ridiretta parte dell’emigrazione femminile impiegata nel lavoro domestico. A dispetto delle similitudini con l’Etiopia in termini economici e socio-politici, il Sudan è percepito dalle donne emigrate come un paese migliore in cui lavorare. Su questo vedi Vedi Faiz Jamie (2013) e HassenTsega (2016)

Sul lato dell'offerta, l'emigrazione costituisce un possibile strumento di mobilità sociale ed economica per le donne, altrimenti condizionate negativamente da un contesto patriarcale che ne limita l'accesso all'istruzione e al mondo del lavoro. Attraverso l'emigrazione le donne cercano di sottrarsi ai vincoli e agli obblighi familiari, inclusi i matrimoni combinati, e di guadagnare una maggiore autonomia costruita sull'emancipazione economica e sul riconoscimento del proprio ruolo di *breadwinner* all'interno della famiglia. D'altra parte, l'emigrazione femminile appare promossa dalle famiglie sulla base di una diffusa considerazione della maggiore affidabilità delle donne, in ragione della loro posizione di subalternità e della tradizionale funzione di *care giver*, in termini di invio di rimesse per il consumo e le spese della famiglia in Etiopia. Questo è particolarmente vero nel caso delle giovani donne, non ancora sposate o divorziate e con figli, che costituiscono la maggioranza delle donne emigranti (ILO, 2016, e per il Libano vedi El Mufti e Bulti Gutema, 2020). Come sottolineano diversi studi, le ragazze introiettano l'aspettativa culturale della famiglia patriarcale, la responsabilità e il dovere di provvedere alla famiglia (Fernandez, 2011).

Soffermandosi sullo specifico settore del lavoro domestico, questo affonda le proprie radici nell'uso consuetudinario di inviare le proprie figlie come donne di servizio in casa di parenti o conoscenti più benestanti. In alcuni casi, il lavoro delle ragazze viene utilizzato dalle famiglie come strategia per risolvere dispute tra famiglie e saldare debiti in sospeso (Bryceson 2019). Questi spostamenti, al pari di quelli dalle campagne verso i centri urbani mirati alla ricerca di lavoro, possono essere prodromici dell'emigrazione internazionale. Il lavoro delle lavoratrici domestiche in Etiopia, anche in città come Addis Abeba, viene retribuito da 45 a 85 euro al mese, senza contratto, senza contributi e pensione, senza regole, con un confine permeabile con la prostituzione (Gutema, 2020). A parità di condizioni, il differenziale di reddito offerto dai paesi del Golfo e dal Libano risulta attrattivo e foriero di aspettative e speranze, ancorché poi in parte frustrate.

La femminilizzazione dei flussi può però anche essere il prodotto di precise scelte operate dal paese di origine. In virtù della forte domanda espressa dai paesi di destinazione, e dunque di una certa programmabilità dei flussi su scala temporale, l'Etiopia ha a lungo promosso l'emigrazione femminile anche in presenza di una ormai diffusa conoscenza delle difficili quando non degradanti condizioni di lavoro e di vita delle proprie connazionali all'estero (Belihu Ketema, op.cit.). Non solo l'emigrazione femminile, al pari di quella maschile, costituisce una valvola di sfogo alla crescente pressione esercitata dal costante aumento di giovani sul mercato del lavoro ma, come avviene nelle famiglie, anche il paese di origine identifica nelle donne una maggiore garanzia di ritorno in termini di valuta straniera.

Gestita inizialmente in maniera centralizzata dal Ministero del Lavoro e degli Affari sociali, l'emigrazione etiope è stata esternalizzata a partire dal 1998<sup>18</sup>, con l'apertura del mercato alle agenzie di reclutamento private. Attraverso una **co-gestione pubblico<sup>19</sup> privata**, e criminalizzando i broker illegali, l'Etiopia ha cercato da un lato di incrementare i flussi migratori regolari, e dall'altro di estendere il livello di protezione e di garanzie a favore delle donne emigranti, investendo le agenzie di reclutamento private del compito di informare le donne in partenza sulle condizioni di lavoro e di vita all'estero, e di monitorarne periodicamente la condizione.

Questo tentativo embrionale di combinare una gestione pubblica-privata delle migrazioni rispondeva anche al desiderio di ostacolare il fiorente mercato delle migrazioni gestite da broker illegali, e da una diffusa consapevolezza delle drammatiche condizioni di vita e lavoro a cui erano soggette le donne impiegate nel lavoro domestico nei paesi del Medio Oriente e del Golfo. Fin dalla fine degli anni '90, i racconti delle donne ritornate e il ripetersi di morti sospette, spesso frettolosamente archiviate come suicidi, avevano infatti portato alla luce le vessazioni, la privazione di libertà, le molestie e gli abusi sofferti dalle donne, e permesso

---

<sup>18</sup> La legge sull'emigrazione nel preambolo indica espressamente come la partecipazione di soggetti e entità private nei servizi per l'impiego sia divenuta necessaria, richiamando al contempo la necessità di proteggere i diritti, la sicurezza e la dignità dei lavoratori. Secondo la legge, anche nelle sue successive modifiche, le agenzie di reclutamento private devono essere certificate, rispondere a requisiti per operare a livello internazionale, devono avere un certo numero di addetti, con distinti livelli professionali, esperienze e competenze nel fornire servizi di intermediazione (Gutema, 2020). Le agenzie hanno licenze diverse a seconda che operino sul mercato nazionale o internazionale. Lo Stato riconosce quote numeriche di persone a cui possono offrire i loro servizi (Fernandez, 2013). Le agenzie più grandi con rapporti internazionali sono localizzate soprattutto in Addis Abeba, con uffici distribuiti a livello regionale.

[https://mehrteableul.com/ethiopian\\_laws\\_and\\_regulations/Private\\_Employment\\_Agency\\_Proc\\_No\\_104-1998.pdf](https://mehrteableul.com/ethiopian_laws_and_regulations/Private_Employment_Agency_Proc_No_104-1998.pdf)

<sup>19</sup> Per la concessione del visto per l'espatrio, il contratto di lavoro – ed ogni sua eventuale modifica – doveva essere visionato e validato dal Ministero degli Affari Sociali e del Lavoro.

di individuare nella generalizzata violazione dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori la vera cifra dell'emigrazione delle donne etiopi verso queste destinazioni. A partire da questi anni, grazie a numerosi studi realizzati con donne ritornate e/o nei paesi di destinazione, era inoltre emersa con chiarezza la forte esposizione delle donne al rischio di cadere vittime di circuiti di tratta (Tekle e Belayneh, 2000; Jureidini, 2002; Kebede 2002; Beydoun, 2006; Fernandez, 2013; Gezie, et al, 2019)<sup>20</sup>.

La strategia adottata dal governo etiope, correlata da altri interventi (*counseling* in aeroporto, apertura di nuove sedi consolari, compreso in Libano, inasprimento delle pene per il traffico di migranti), non si è rivelata tuttavia sufficiente a frenare la crescita dei canali irregolari trainati dalla domanda di lavoro espressa dai ricchi paesi arabi e del Golfo. A titolo di esempio, guardando proprio al Libano, mentre i dati ufficiali indicavano il totale delle emigrazioni fra metà e fine anni '90 a poche migliaia, nello stesso periodo fonti libanesi riportavano, solo in questo paese, la presenza in questo paese di 17.000 lavoratori etiopi (Kebede, op.cit; Jureidini, op.cit.).

Negli anni successivi, in ragione di tali insuccessi, il governo etiope ha introdotto ulteriori **riforme** nel tentativo di arrivare a una migliore gestione e a un maggior controllo sui processi migratori per lavoro. Nel 2009 ha adottato l'"*Employment Exchange Services Proclamation No. 632/2009*" che nelle intenzioni avrebbe dovuto ridefinire e chiarire le relazioni fra il settore pubblico e privato nella gestione delle emigrazioni. Nel 2015, di fronte al perdurare e all'aumento delle migrazioni irregolari, allo *smuggling* e al *trafficking*, l'Etiopia ha promulgato la "*Prevention and Suppression of Trafficking in Persons and Smuggling of Migrants Proclamation No. 909/2015*" (recentemente sostituita dalla *Proclamation No 1178/2020*) con l'obiettivo di fornire protezione, sostegno e riabilitazione adeguati alle vittime di tratta e di imporre pene severe ai colpevoli. Per le stesse ragioni, sull'esempio di alcuni paesi di origine asiatici, l'Etiopia ha adottato una politica di progressiva riduzione dell'emigrazione legale verso i paesi del Golfo e del Medio Oriente. Dapprima introducendo il divieto di nuovi reclutamenti di lavoratori verso il Libano (2008), poi proibendo il reclutamento da parte di agenzie private straniere verso questo ed altri paesi del Medio Oriente e del Golfo, di fatto chiudendo i canali di migrazione legale verso queste destinazioni (2013-2018).

Nel 2016 il governo etiope ha emanato una nuova legge sull'occupazione all'estero (*Proclamation No.923/2016*) per proteggere i propri cittadini e favorire una migrazione sicura. La nuova legge stabilisce che l'invio di lavoratori all'estero può avvenire solo in presenza di un accordo bilaterale con il paese di destinazione (attualmente non in essere con il Libano), e definisce tre modalità di emigrazione per lavoro all'estero: attraverso organismi di pubblico impiego, il reclutamento diretto (ristretto a poche e selezionate forme di impiego e con esplicita esclusione del lavoro domestico), attraverso agenzie private per l'impiego, su cui il Ministero del Lavoro dovrebbe riuscire a esercitare un maggior controllo in virtù dei requisiti stringenti introdotti dalla nuova legislazione.

La legge prevede misure di formazione per migliorare le competenze di base, poter accedere a un relativo miglior trattamento salariale e poter concorrere con le lavoratrici domestiche provenienti da altri paesi. La legge riconosce i diritti di protezione dei lavoratori che dovrebbero essere applicati nel mercato del lavoro estero, ma che ovviamente dipendono dall'esistenza di accordi e dalle capacità di applicazione del governo del paese di destinazione (Gutema, 2020). Sia l'Etiopia che il Libano non hanno però ancora ratificato la *ILO Domestic Workers Convention 2011 No. 189*, così come non viene riconosciuto lo statuto di lavoratori alle donne. Con la nuova legge sono stati rafforzati i servizi di informazione e per le pratiche di orientamento del Ministero del Lavoro e di IOM, così come i centri professionali che offrono formazione per la partenza. La

---

<sup>20</sup> In particolare, Beydoun (2006), evidenziava come all'interno del canale etiope-libanese possano essere facilmente identificate pratiche riconducibili ai tre elementi costitutivi del *trafficking* come definito dal Protocollo di Palermo: azione (reclutamento, trasporto, accoglienza); modalità (uso della forza, coercizione, frode, abuso di potere o di posizione di vulnerabilità): obiettivo (sfruttamento). Rientrano in questi contenitori concettuali l'uso di inganno e frode da parte dei trafficanti rispetto alla destinazione finale e alle condizioni contrattuali, la richiesta di pagamenti non giustificati, il reclutamento coatto (inclusi casi di sequestro e vendita ad altri reclutatori o trafficanti), il ricorso a mezzi di viaggio pericolosi, l'avvalersi di una posizione di vulnerabilità delle donne. In questo senso, sembra essere prassi diffusa fra i reclutatori il ricorso al pagamento di genitori, fratelli, marito delle donne trafficate per ottenere il loro consenso al viaggio della donna. Diverse analisi condotte recentemente lungo i principali corridoi migratori convergono nell'evidenziare l'alta incidenza della tratta nell'emigrazione etiope. Un recente studio condotto in tre *hub* migratori sulle rotte verso il Sudafrica e Gibuti riporta ad esempio come metà delle donne transanti per questi snodi sia vittima di *trafficking* (Gezie, L.D, et al, 2019)

formazione ora è più ampia rispetto a prima, ed è positivamente considerata dalle donne<sup>21</sup>, e in parte mira a disciplinare la forza lavoro alle norme arabe (Fernandez, 2011). Sono molto importanti i servizi a livello decentrato, nei *kebelè*<sup>22</sup>, dove si riesce a raggiungere di più le persone e le famiglie. Ma le strutture pubbliche locali sono deboli.

**I risultati di questo insieme di misure rimangono tuttavia ancora incerti e in parte contraddittori.** I divieti all'emigrazione, gli alti costi necessari ad ottenere la licenza ministeriale per le agenzie di impiego, il loro accentramento nella capitale Addis Abeba (El Mufti, 2019), la poca certezza della pena in caso di abusi, la commistione fra agenzie legali, broker illegali e a volte funzionari governativi, hanno negli anni agito da deterrente a una effettiva canalizzazione dell'emigrazione all'interno di circuiti regolari. La politica dei divieti, sperimentata anche da altri paesi di forte emigrazione verso il Libano (Filippine, Sri Lanka), non ha fermato l'emigrazione etiope, ma l'ha piuttosto dirottata verso canali forzatamente irregolari e, eventualmente, verso nuove destinazioni (Sudan).

A dispetto delle valide innovazioni introdotte dalla nuova legge (*Proclamation No.923/2016*), permangono numerose criticità. Introducendo il requisito di un titolo di studio minimo, poi rimosso anche grazie all'advocacy realizzata dal progetto SWCM, la legge ha di fatto limitato l'accesso all'emigrazione regolare delle donne poco istruite, che compongono la maggioranza dei flussi migratori diretti verso i paesi del Golfo e del Medio Oriente. Altre criticità rimandano alle difficoltà nell'effettiva implementazione della nuova legge, la mancata individuazione di agenzie di credito a cui ricorrere per non incappare nel rischio del debito da usurai che spesso porta al lavoro forzato, la debolezza del sistema di reintegrazione per le donne ritornate e delle strutture consolari incaricate di monitorare e proteggere le connazionali all'estero. Una particolare criticità rimanda alle minorenni che sono reclutate grazie all'uso di passaporti emessi su base di documenti di identità rilasciati a livello di *kebelè* e molto facilmente falsificabili<sup>23</sup>.

Con la stipula dei **nuovi accordi bilaterali sulle migrazioni tra il governo etiope e alcuni paesi arabi** (Arabia Saudita, Giordania, Qatar e Kuwait, ma non ancora con il Libano: Gutema, 2020), è stato superato nel 2018 il divieto di emigrare. Questi accordi stabiliscono le procedure e i diritti dei migranti lavoratori anche in termini salariali. La capacità di protezione di questi accordi rimane comunque limitata nel caso di contesti, come quelli rappresentati dai paesi del Golfo e dal Medio Oriente, in cui la gestione dell'immigrazione è delegata completamente ad attori privati (le agenzie di impiego per il reclutamento e l'ingresso, il singolo sponsor o *kafil*, per le condizioni relative al soggiorno e al lavoro).

A fronte di questi limiti, il ricorso ai canali irregolari continua ad essere la via privilegiata. Basti qui richiamare che secondo ILO i flussi verso i paesi del Golfo sono aumentati dai 442.161 nel 2000 ai 753.492 nel 2015 (ILO, 2017, op.cit.). In questo periodo una ricerca ha stimato in 750.000 gli etiopi irregolari in Arabia Saudita e in 250.000 quelli presenti in Africa del Sud (B. Cooper, A. Esser, 2018). Un'altra ricerca ha stimato che circa 170-180.000 donne etiopi partono ogni anno verso i paesi arabi, e di queste il 60-70% sono irregolari (Busza et al., 2017).

Emerge quindi **un sistema migratorio** molto diffuso ed espanso in Etiopia, dalle campagne alle città, e poi a livello internazionale lungo le diverse rotte. Ad esempio, si contano più di 100 agenzie e oltre 1000 broker irregolari nella sola Addis Abeba (Fernandez, 2011). È un sistema complesso, che comprende diversi attori: famiglie, parenti, amici, broker, commercianti (che offrono anche il servizio *hawala* per le rimesse), trasportatori, agenzie di reclutamento legali e illegali, agenzie turistiche e di viaggio. Diversi di questi operatori hanno rapporti di collusione con gli uffici governativi. Sovente sono le stesse migranti di ritorno che si offrono come intermediarie, avendo instaurato rapporti con la rete di migranti e broker nel paese di destinazione.

È un sistema, una rete sociale ed economica, in cui spesso legalità e illegalità convivono, e in cui il confine tra ciò che è regolare e ciò che non lo è appare estremamente permeabile. Le stesse agenzie legali agiscono

---

<sup>21</sup> "Overall, returnees who received pre-departure training spoke highly of it and indicated they put their new knowledge into practice" (Busza et al., 2017).

<sup>22</sup> Il *kebelè* è la più piccola unità amministrativa in Etiopia, equiparabile a un quartiere, una frazione o una piccola località abitata in cui risiede un gruppo di famiglie.

<sup>23</sup> Per una disamina attenta e puntuale della nuova legge vedi: ILO, 2017, "The Ethiopian overseas employment proclamation No. 923/2016: a comprehensive analysis / International Labour Organization", ILO Country Office for Ethiopia, Djibouti, Somalia, Sudan and South Sudan. - Addis Ababa: [[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/documents/publication/wcms\\_554076.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/documents/publication/wcms_554076.pdf)]

sovente anche in modo irregolare, chiedendo soldi fuori busta<sup>24</sup>, collegandosi a broker diffusi sul territorio per raccogliere le domande di reclutamento, e dividendosi quindi il mercato (Fernandez, 2011). Le agenzie chiedono dai 300 ai 1000 dollari per i loro servizi (passaporto con visto, visita medica, formazione pre-partenza), mentre il costo del viaggio e l'assicurazione sono a carico del datore di lavoro. L'intermediazione rappresenta un buon affare: si stimano 3000 dollari al mese per servizi offerti a 10 donne migranti. Alcune agenzie non utilizzano tutta la quota a disposizione per evitare di pagare le tasse, mentre in realtà offrono servizi in nero. I costi degli intermediari irregolari sono inferiori, ma quel che importa di più ai migranti è il risparmio di tempo, che con le agenzie ufficiali è solitamente più lungo per gli adempimenti burocratici da espletare (Fernandez, 2013).

Centrale in questo mercato è **la dimensione fiduciaria** nelle relazioni tra il migrante, la sua famiglia, l'intermediario irregolare e l'agenzia di reclutamento. Non tutto funziona bene, molti sono gli abusi, ma chi lavora male o in modo opportunistico perde la reputazione. Questo sistema ha le sue "norme" che si affiancano e si sovrappongono a quelle ufficiali. È **un sistema di regolazione** complesso, decentrato, frammentato, che interagisce con lo Stato permeando la sfera pubblica e quella privata. La regolazione statale delle migrazioni per stabilire un maggior controllo e una maggiore protezione fallisce non solo perché manca la volontà politica e la capacità istituzionale ai diversi livelli (Fernandez, 2013), ma perché non tiene sufficientemente in conto il funzionamento del sistema migratorio. La grande sfida è quella di cercare di formalizzare l'informale senza rigidità.

La capacità attrattiva dei canali irregolari è ascrivibile a fattori di maggiore prossimità, conoscenza diretta e reputazione di agenti e broker, che rafforzano la propria posizione attraverso una diffusa disinformazione orchestrata ad arte rispetto ai reali costi e alle modalità di accesso ai canali di emigrazione regolare. Ma può essere anche il prodotto di una scelta consapevole operata dalle migranti nel tentativo di sottrarsi agli obblighi imposti dalla *kafala* una volta giunte a destinazione. L'emigrazione irregolare permetterebbe di contrattare personalmente le condizioni lavorative, oltre ad offrire la possibilità di lavorare per più datori di lavoro (RMMS 2014). Il ricorso ai circuiti irregolari è preferito da un importante numero di lavoratrici domestiche dirette in Libano (ILO, 2019).

**Tabella 1. Alcuni dati di base**

Salario in Etiopia di donne migranti di ritorno: intorno ai 50 euro	Salario in Libano delle lavoratrici domestiche etiopi: 200 euro (fino a 700 euro per le <i>freelancer</i> <sup>25</sup> )
Entrata giovani nel mercato del lavoro in Etiopia: 600 mila all'anno <sup>26</sup> .	Presenza lavoratrici domestiche migranti etiopi in Libano: 200 mila
	Rimesse delle lavoratrici domestiche dal Libano in Etiopia: 384 milioni di euro circa

## **L'immigrazione delle donne etiopi in Libano**

La migrazione è un elemento costitutivo dell'identità stessa del Libano. Caratterizzato da una forte emigrazione, con quasi 900.000 libanesi all'estero secondo le stime più prudenti (RSCAS 2017)<sup>27</sup>, il Libano è fin dagli anni '60 un paese di crescente immigrazione, proveniente dai vicini paesi arabi prima, e dai paesi asiatici e africani a partire dagli anni '80, quando si assiste alla femminilizzazione dei flussi. La prossimità ad aree di conflitto e di instabilità ha inoltre trasformato il Libano in uno dei principali paesi di accoglienza di

<sup>24</sup> In una recente ricerca, Fernandez sostiene che molte donne rivoltesi ad agenzie del lavoro ufficiali continuano a pagare cifre comprese tra i 6000 e i 9000 Birr, nonostante l'importo totale per partire regolarmente dovrebbe essere compreso tra i 2000 e i 3000 Birr (Fernandez 2020).

<sup>25</sup> Le freelance sono le lavoratrici domestiche che non sono sottoposte al sistema della *kafala* essendo irregolari o avendo un rapporto fittizio con il datore di lavoro. Non sono costrette a vivere nella casa del datore di lavoro e possono sommare diversi lavori, avere un reddito maggiore, ma sono soggette ad una maggiore precarietà.

<sup>26</sup> [African Lions: Trends in Ethiopia's dynamic labor market \(brookings.edu\)](https://www.brookings.edu/research/african-lions-trends-in-ethiopia-s-dynamic-labor-market/)

<sup>27</sup> Stime ufficiali del Ministero degli Affari Esteri e degli Emigranti, che includono i discendenti di cittadini libanesi, riferiscono di quasi 10 milioni di libanesi all'estero. Si veda: ETF, *Migrant support measures from an employment and skills perspective (mismes)*, Lebanon, European Training Foundation (2017).

flussi di rifugiati della regione: nel corso degli ultimi anni, quasi 1.500.000 siriani hanno trovato riparo in Libano, aggiungendosi alle diverse centinaia di migliaia di palestinesi presenti nel paese.

Il Libano è stato uno dei primi paesi di destinazione per l'emigrazione etiopica diretta verso il Medio Oriente a partire dagli anni '90. Fin dall'inizio, l'emigrazione etiopica verso questo paese ha assunto un carattere spiccatamente femminile, sia in risposta alla particolare strutturazione della domanda di lavoro in Libano, sia come riflesso del ruolo occupato dalle donne in Etiopia. Come evidenzia Jureidini (2002, op.cit), negli anni a cavallo della guerra civile (1975-1990) si assiste in Libano a una stigmatizzazione del lavoro domestico fra la popolazione autoctona e araba, mentre il disporre di lavoratrici domestiche assume una valenza di *status sociale*. L'afflusso di lavoratrici dall'Asia prima (Filippine, Sri Lanka e poi Bangladesh) e dall'Africa in seconda battuta risponde a questo bisogno, e alimenta sia la costruzione di reti migratorie in grado di trainare nuove migrazioni, sia l'attivismo delle agenzie di reclutamento.

In questo quadro, in Libano si struttura fin dagli anni '90 una sorta di *ranking* delle lavoratrici domestiche, tuttora in uso, che vede le donne filippine in cima alla classifica, sia per i maggiori costi da sostenere per il loro reclutamento e per il loro salario, sia per la vulgata (almeno in parte corroborata dai dati)<sup>28</sup> di un loro maggior grado di istruzione e preparazione. In questa classifica, le lavoratrici africane occupano il gradino più basso, in quanto generalmente meno istruite e meno costose in termini di reclutamento e di salario. Questo contribuisce ad ampliare la base dei possibili datori di lavoro ed aumenta la richiesta di lavoratrici domestiche etiopi.

In questa dinamica, la prima ondata di emigrazione verso il Libano è cresciuta dalla fine degli anni '90 del secolo scorso, fino ad arrivare al 100% della migrazione ufficiale gestita attraverso le agenzie private etiopi tra il 1999 e il 2002 (Fernandez 2011, e Beydoun, 2006). A partire dalla prima decade del 2000 si registra in Libano un costante aumento delle lavoratrici domestiche etiopi, mentre parallelamente sembra diminuire il flusso proveniente dai tradizionali paesi di origine - Filippine, Sri Lanka - che in questi anni implementano politiche emigratorie più protettive e rafforzano il monitoraggio sulle pratiche di reclutamento delle proprie connazionali (Beydoun, 2006).

Questo cambiamento nei flussi proietta l'Etiopia al primo posto fra le nazionalità delle lavoratrici domestiche. In seguito il Libano è rimasto uno dei paesi più importanti per le emigrazioni etiopi, ma superato dai Paesi del Golfo. Dal 2008 fino al divieto del 2013 si è registrato un flusso di 35mila donne all'anno via canali ufficiali, pari all'82% del totale del flusso, composto soprattutto da giovani single con contratti dai 100 ai 150 dollari (Fernandez 2011, e MOLSA, 2009). Nel 2012-2013, l'anno dell'imposizione del divieto di emigrazione, la presenza era pari a poco meno di 120.000 donne (ILO, 2016). Negli ultimi 4 anni, a partire dal 2016, la presenza etiopica ha segnato un continuo aumento fino al 2018, per poi segnare una flessione nel 2019, con una presenza in quell'anno intorno alle 144.000 titolari di permesso di lavoro.

**Tabella 2. Lavoratrici domestiche: numero di permessi di residenza rilasciati**

Anno	Numero <sup>29</sup>
2016	104.714
2017	134.488
2018	156.779
2019	144.986

Fonte: El Mufti (2019).

<sup>28</sup> A titolo di esempio, la survey condotta dall'ILO nel 2016 su un ampio campione di lavoratrici domestiche di diversa nazionalità in Libano evidenziava come quasi il 30% delle donne filippine fosse laureata e il 49% disponesse di diploma di scuola secondaria, a fronte di percentuali dell'intero campione che si attestavano rispettivamente al 12 e 25. Le etiopi si distinguevano per avere la più alta percentuale di donne in possesso di diploma di educazione primaria (ILO, 2016).

<sup>29</sup> Il dato è comprensivo sia dei nuovi permessi che dei rinnovi.

La vera entità della presenza etiopica, e in generale straniera, in Libano è difficilmente quantificabile. Per note ragioni legate al sistema politico-elettorale, il Libano non realizza un censimento dal 1932, e anche i dati delle inchieste sulla forza lavoro sono incompleti e poco rappresentativi. Recenti studi riferiscono ad esempio la presenza di quasi 1.600.000 stranieri, di cui solo una piccola percentuale registrata e titolare di permesso di lavoro (ETF, 2017). La forbice fra presenza registrata e presenza reale è tuttavia anch'essa difficile da quantificare, anche solo per approssimazione. La survey realizzata in Libano da ILO nel 2016 su un campione rappresentativo di diverse nazionalità, compresa quella etiopica, riportava una media di 88% di donne registrate sul totale delle intervistate, senza differenze di rilievo fra le diverse nazionalità. Al contrario, nel 2018, il consolato etiopico stimava un numero di connazionali quasi triplo (pari a 400mila presenza) rispetto a quello ufficialmente registrato<sup>30</sup>. Le donne ritornate intervistate nel 2019 dal CeSPI nel quadro del progetto SCWM parlavano di una presenza reale pari almeno al doppio di quella ufficiale.

Come già evidenziato, questa presenza è cresciuta negli anni a dispetto delle limitazioni imposte dal paese di origine. Gli studi di Karim El Mufti (2019) e Bulti Gutema (2020) ben sottolineano come i divieti all'emigrazione si siano rivelati inefficaci, oltre che per le ragioni già richiamate, anche perché spesso disattesi dalle autorità preposte al controllo in uscita in Etiopia, e perché, in quanto unilaterali, non coinvolgono il paese di destinazione: "se un lavoratore migrante ha un visto turistico o di lavoro valido all'arrivo, il funzionario dell'immigrazione consentirà alla persona di entrare in Libano, indipendentemente dal fatto che nel paese di origine sia in vigore un divieto di emigrazione" (El Mufti, 2019). Al contrario, l'effetto è stato quello di aumentare le spese di viaggio, necessarie a pagare documenti contraffatti o corrompere funzionari, e obbligare a scegliere strade più lunghe, costose e pericolose attraverso altri paesi: Yemen, Djibouti, Kenya o Sudan (quest'ultima è la rotta considerata più rischiosa, Gutema, 2020).

Dalle evidenze emerse dagli studi realizzati in Etiopia e in Libano per questo progetto di cooperazione (Bulti Gutema, 2019, El Mufti, 2019), **il profilo delle donne** che emigrano verso quest'ultimo paese appare composito. Ad emigrare sono solitamente giovani donne (fra i 17 e i 38 anni), sposate, divorziate, single, con figli o senza. Sono generalmente poco istruite, in molti casi figlie primogenite, che devono lasciare la scuola e sentono questo sacrificio come una chiara perdita di futuro.

Agiscono come elementi scatenanti della scelta di emigrare la morte del capofamiglia, la condizione di disoccupazione o inabilità al lavoro della madre e dei fratelli.

Il Libano è per la maggior parte delle donne intervistate il primo paese di emigrazione, e la scelta di questo paese dipende da diversi fattori: i più rilevanti sono riconducibili al ruolo delle catene migratorie, delle reti amicali e familiari, che favoriscono la partenza e possono aiutare le donne al momento dell'arrivo. Spingono inoltre verso il Libano la possibilità di esercitare la propria confessione religiosa e, attraverso la frequentazione dei luoghi di culto, le maggiori possibilità di riunione e socialità con le proprie connazionali. I costi per l'emigrazione verso il Libano sono inoltre minori rispetto ad altre destinazioni e più facilmente accessibili per molte delle donne intervistate.

Come già indicato, lo spazio della mediazione fra domanda e offerta di lavoro è occupato da soggetti privati. La difficoltà di convogliare all'interno di canali legali l'emigrazione dall'Etiopia e la commistione fra canali legali e irregolari emerge con chiarezza dallo studio realizzato da Gutema (2019) ed El Mufti (2019). Così, solo 3 delle 60 donne ritornate intervistate in Etiopia è emigrata utilizzando i servizi di un'agenzia legale, mentre il resto delle donne è giunta a destinazione attraverso i canali predisposti da singoli broker illegali in collaborazione con agenzie legali in Libano. Il mancato passaggio attraverso le agenzie di reclutamento legali pregiudica la possibilità di accedere a corsi di formazione pre-partenza, e lascia le donne in balia di una narrazione alterata rispetto a quello che realmente troveranno una volta giunte in Libano.

La maggior parte delle donne intervistate nei due paesi ha inoltre dichiarato di aver dovuto pagare una cifra compresa fra i 250 e i 1000 dollari all'agente in Etiopia, e l'equivalente di 2/3 mesi di salario all'agenzia di impiego libanese, sebbene questa pratica sia espressamente vietata (El Mufti, 2019). Il debito contratto in origine vincola ulteriormente le lavoratrici, costringendole ad accettare condizioni di lavoro difficili in termini di salario, degradanti in termini di diritti e di condizioni generali.

Dal 2020, con la pandemia dovuta al Covid-19, in concomitanza con la crisi economica, sociale e politica del Libano, le condizioni di vita delle lavoratrici domestiche sono notevolmente peggiorate. La grande

---

<sup>30</sup> Interviste del CeSPI, Beirut, maggio 2019.



esplosione del porto di Beirut ha agito come ulteriore detonatore della crisi in corso e ha investito direttamente numerose famiglie e lavoratori immigrati che hanno visto le proprie case crollare o diventare inagibili. La crisi economica, con la bancarotta del paese e la svalutazione galoppante della lira libanese, ha inciso gravemente sui salari e sulle rimesse delle lavoratrici domestiche, e portato moltissimi datori di lavoro a sospendere i pagamenti e sbarazzarsi degli impiegati stranieri, comprese in prima battuta le lavoratrici domestiche. Si sono moltiplicati i casi di donne abbandonate di fronte al consolato etiope<sup>31</sup>; molte lavoratrici domestiche migranti hanno perso il lavoro (soprattutto le freelance, cfr. oltre) e chiedono di tornare al loro paese. A metà 2020 il governo etiope ha registrato il ritorno di oltre 20mila migranti dal Medio Oriente a causa del Covid-19 (Gutema, 2020). Ritorni che però sono difficili da effettuare proprio a causa delle restrizioni ai viaggi imposte a seguito della pandemia. La domanda di rifugio presso le organizzazioni caritatevoli è cresciuta e l'ambasciata etiope cerca di organizzare ritorni sicuri, sebbene alcune migranti lamentino una scarsa attenzione (Gutema, 2020).

### **La condizione lavorativa in Libano: aspetti legali e socio-economici, la persistenza della *kafala***

I lavoratori stranieri in Libano non hanno generalmente accesso a impieghi qualificati, ad eccezione di quelli espressamente specificati all'interno degli accordi bilaterali, non hanno accesso alla previdenza sociale e sono occupati in lavori non qualificati, informali e in condizioni precarie: edilizia, agricoltura e lavoro domestico (per lo più donne) (ETF, 2017). Sebbene il Libano abbia ratificato importanti convenzioni internazionali relative a diritti umani e alla protezione dei lavoratori stranieri<sup>32</sup>, non è firmatario di nessuna Convenzione che riguardi direttamente la protezione dei lavoratori migranti (El Mufti, 2019).

In questo quadro, le lavoratrici domestiche si trovano probabilmente nella situazione di maggiore vulnerabilità. In un contesto già di per sé largamente informale, "Il codice del lavoro libanese, emanato nel 1946, esclude i lavoratori domestici, sia libanesi che stranieri, dalle sue disposizioni. Questa esclusione significa che alle lavoratrici domestiche non sono garantite protezioni di cui godono gli altri lavoratori, come il salario mensile minimo, [...] un numero massimo di ore lavorative giornaliere o minimo 15 giorni di ferie. Significa anche che non hanno [copertura] assicurativa contro gli incidenti o risarcimento per ingiusta cessazione del rapporto di lavoro " (El Mufti, 2019 cit. Human Rights Watch, 2010).

Sebbene il Libano sia il principale paese di immigrazione delle lavoratrici domestiche in Medio Oriente (El Mufti, 2019), il governo libanese non ha giocato un ruolo importante nell'emersione di questo importante mercato né nella sua gestione (ETF, 2017). Questa è infatti demandata interamente al privato (le agenzie di impiego private e i singoli sponsor o *kafil*). A normare la presenza e le condizioni di vita e di lavoro delle domestiche è il sistema della *kafala*, un insieme di pratiche consuetudinarie, regolamenti amministrativi e requisiti legali che legano il permesso di soggiorno di un lavoratore migrante a uno sponsor specifico (generalmente il suo datore di lavoro libanese).

Giunte in Libano, regolarmente o irregolarmente, le donne etiopi vengono solitamente regolarizzate attraverso una procedura che pone in carico allo sponsor<sup>33</sup> il pagamento delle spese necessarie all'emissione del permesso di lavoro e successivamente, se tutti i requisiti sono rispettati, di residenza<sup>34</sup>. Questa regolarizzazione ex-post, che da recenti studi sembra essere estesa alla maggioranza delle donne impiegate dall'Etiopia (ILO, 2016), pone le lavoratrici in una condizione di dipendenza pressoché totale dal proprio sponsor<sup>35</sup>. Le donne sono infatti obbligate a risiedere nell'abitazione del *kafil*, e le loro condizioni di lavoro e di vita dipendono interamente dalle scelte discrezionali di quest'ultimo, generalmente una donna (la "Madame"). Nel caso in cui il *kafil* decida di terminare il contratto o le donne scelgano di lasciare il proprio impiego, perdono il permesso di rimanere legalmente in Libano. Infine, le lavoratrici non possono cambiare

---

<sup>31</sup> <https://www.theguardian.com/commentisfree/2020/sep/06/beirut-explosion-domestic-workers-covid-19-nannies-blast>

<sup>32</sup> Per una panoramica completa dei principali strumenti internazionali adottati dal libano si vedano El Mufti (2019) e Belay (2014).

<sup>33</sup> Oltre queste spese lo sponsor paga il biglietto aereo di andata e di ritorno e ovviamente lo stipendio.

<sup>34</sup> Come sottolinea El Mufti, le spese per questo tipo di lavoro sono fra le più contenute: "Under Lebanese regulations, MDWs are considered category four workers, among the cheapest labor resources, which work permit cost 240,000 LBP (160 USD) and the residence permit 300,000 LBP (200 USD)". L'economicità contribuisce a spiegare l'ampia diffusione del lavoro domestico straniero.

<sup>35</sup> Secondo alcuni testimoni privilegiati intervistati dal CeSPI in Libano, tale dipendenza è talmente introiettata dalle lavoratrici da divenire una sorta di sudditanza psicologica.



datore di lavoro a meno che egli non accetti di firmare una rinuncia, normalmente dietro corrispettivo in denaro dal nuovo *kafil*.

Nel corso degli ultimi vent'anni, una crescente mole di studi ha permesso di mettere in luce le violenze, gli abusi, la violazione dei diritti umani sofferti dalle donne impiegate nel lavoro domestico in Libano, e hanno identificato nella persistenza del sistema della *kafala* il vero ostacolo a qualsiasi ipotesi di reale miglioramento in termini di protezione e accesso a migliori condizioni di lavoro e di vita di queste lavoratrici. Come sottolinea Pande, "il sistema della *kafala* dà ai datori di lavoro un fuorviante senso di possesso del lavoratore. Lo sponsor percepisce il pagamento anticipato all'agenzia di reclutamento come un investimento che gli dà diritto a disporre delle lavoratrici e del loro tempo. Questa relazione paternalistica fra sponsor e lavoratore è reificata dalla dipendenza della lavoratrice per mantenere il proprio status legale in Libano e per il finanziamento del ritorno. Così, rendendo le lavoratrici domestiche dipendenti dal datore di lavoro per la loro esistenza legale ed economica, la *kafala* crea le condizioni per molti di questi abusi" (Pande, A. in Belay 2014).

La crescente attenzione internazionale alle condizioni di vita e lavoro sofferte dalle lavoratrici domestiche straniere, l'attivismo della società civile (associazioni pro-immigrati, associazioni di donne etiopi in Libano, associazioni religiose e caritatevoli) e un atteggiamento pro-attivo del governo in alcuni periodi storici hanno tuttavia permesso di apportare alcune modifiche alla legislazione vigente in direzione di una maggiore tutela e protezione delle lavoratrici domestiche. Come riporta El Mufti (2019), i maggiori passi in avanti sono stati compiuti a partire dal 2005 con la creazione, su impulso del Ministero del Lavoro, di un Comitato Direttivo consultivo aperto ai principali *stakeholders* coinvolti a vario titolo nella gestione del dossier<sup>36</sup>. Fra le innovazioni promosse dal Comitato si può qui brevemente richiamare come più significative il Codice etico di reclutamento, adottato dal principale sindacato delle agenzie di reclutamento (SORAL), e l'introduzione del Contratto Standard Unificato, introdotto nel 2009 e divenuto obbligatorio per il rilascio del permesso di lavoro e di residenza. La collaborazione fra autorità pubblica e terzo settore ha permesso inoltre la realizzazione di alcune importanti azioni assistenziali mirate a sostenere e proteggere le vittime di tratta, realizzate di pari passo con l'introduzione di importanti modifiche legislative che hanno permesso finalmente di de-criminalizzare le donne trafficate e riconoscere la loro posizione di vittime di tratta<sup>37</sup>.

A livello governativo, dopo il divieto di emigrazione verso il Libano emesso dall'Etiopia e l'aumento di fenomeni di tratta e di migrazioni irregolari, il Libano sembra aver aperto alla possibilità di un nuovo accordo bilaterale, sulla falsariga di quello già firmato con le Filippine. L'accordo, al momento non ancora finalizzato, dovrebbe includere alcune misure in direzione di una maggiore garanzia di diritti salariali e previdenziali per le lavoratrici domestiche.

Parallelamente, in un'ottica di regolarizzazione delle lavoratrici irregolari (ovvero le *freelancers*), un ulteriore elemento di novità rimanda all'ipotesi, al vaglio del governo al momento della ricerca, che le agenzie di impiego possano divenire formalmente lo sponsor per queste lavoratrici. Questo allargamento esasperato della *kafala*, se da un lato va nella direzione contraria rispetto alla sua desiderabile eliminazione, dall'altro permetterebbe quantomeno di sottrarre le donne all'obbligo di risiedere con le famiglie per cui lavorano e di introdurre una netta separazione tra tempo e spazi di lavoro e libero (El Mufti, 2019).

Pur segnando alcuni importanti passi avanti, l'insieme di queste misure non è sufficiente a modificare sostanzialmente le condizioni di vita e lavoro delle lavoratrici domestiche migranti, fra cui quelle etiopi. Come riporta ancora El Mufti "Nonostante le ultime modifiche legislative, il Libano è lontano dall'adempiere ai propri obblighi internazionali [...] Come affermato dal Consiglio per i diritti umani nel 2015: la politica di immigrazione del paese deve ancora essere rivista, in particolare date le conseguenze legate al sistema della *kafala* che funge da quadro di riferimento per le lavoratrici domestiche migranti in Libano".

La ricerca realizzata in Libano ed Etiopia conferma le criticità già segnalate nel processo di reclutamento e in relazione alle condizioni di vita e di lavoro in Libano. Emigrate irregolarmente, le donne lamentano la

---

<sup>36</sup> Oltre al Ministero del Lavoro, il Comitato coinvolgeva la Sicurezza Generale (GSO), le forze di Sicurezza Interna (IFS - Ministero dell'Interno), il sindacato delle Agenzie di reclutamento, ILO, IOM, Caritas Libano e l'associazione KAFA, quest'ultima tradizionalmente impegnata in un'opera di advocacy e ricerca sul tema delle lavoratrici domestiche e sui diritti delle donne in generale.

<sup>37</sup> Per una descrizione più dettagliata si veda El Mufti, 2019.

mancanza di informazioni corrette e puntuali, si sentono inadeguate rispetto ai compiti assegnati, faticano a comunicare e a comprendere le richieste della “Madame”. Si riscontra una pressoché generalizzata pratica di sottrarre i documenti alle lavoratrici<sup>38</sup> in modo da limitarne la mobilità (anche lavorativa). Molte delle donne intervistate riferiscono di non avere percepito il salario per diversi mesi o addirittura, in alcuni casi, anni<sup>39</sup>. Lo stipendio, in media fra i 150 e i 200 dollari, continua ad essere basso rispetto a quello percepito da altre nazionalità, sebbene questo sia solitamente negoziato al rialzo dopo i primi tre anni passati in Libano. Più della metà delle donne intervistate in Libano inquadrata nel regime della *kafala* riferiscono di non disporre di un giorno libero con regolarità e che questa possibilità dipende dalla discrezionalità della “Madame”. Le donne lamentano l’assenza di uno spazio privato nella casa in cui lavorano, ed emergono problemi di abuso e sfruttamento lavorativo che spesso sconfinano in problemi psicologici<sup>40</sup> (Gutema, 2020). Alcune donne, non provviste di telefono cellulare, dipendono dalla discrezionalità del *kafil* anche per poter comunicare telefonicamente con i propri familiari in Etiopia. A tal proposito molte hanno sottolineato l’importanza di poter utilizzare il cellulare quale mezzo indispensabile per rompere l’isolamento, mantenere relazioni anche con la famiglia in Etiopia e chiedere aiuto in caso di bisogno (Busza et al., 2017).

Al pari degli altri lavoratori immigrati, le donne non hanno accesso al sistema sanitario e previdenziale. Anche l’assicurazione sanitaria obbligatoria, introdotta nel 2009 e in carico allo sponsor, non è sufficiente ad ovviare a queste criticità: questa non copre infatti le malattie croniche, le gravidanze ed altri seri problemi di salute (El Mufti, 2019).

La situazione appare ancora più critica per le lavoratrici non inquadrata all’interno della *kafala*. Come già segnalato dai primi studi sull’immigrazione in Libano (Jureidini, 2002) alcune donne immigrate operano infatti come freelance. Questa condizione può essere negoziata fin dall’ingresso nel paese (attraverso il ricorso a un *kafil* fittizio che dietro compenso registra la lavoratrice affinché ottenga il titolo di soggiorno), oppure acquisita successivamente a un regolare rapporto di lavoro, al termine del quale la lavoratrice domestica si trattiene in Libano negoziando con il precedente *kafil* un falso rinnovo dietro compenso. Queste lavoratrici possono lavorare presso più famiglie, aumentando in tal modo il proprio reddito (fino a 700 dollari mensili secondo i risultati dello studio realizzato da El Mufti) e non sono costrette a convivere con lo sponsor. D’altra parte, la condizione di freelance può tradursi in maggiore precarietà e discontinuità di occupazione e salario se non in raggiri da parte dei finti sponsor.

Le difficili condizioni di vita e lavoro, gli abusi e le violenze, possono spingere le donne a fuggire dal proprio *kafil*. Il Libano è l’unico paese fra quelli che applicano la *kafala* a permettere il passaggio a un datore di lavoro diverso dal primo. Anche in questo caso il *kafil* detiene una potente leva di ricatto sulla lavoratrice, dipendendo dal suo consenso l’eventuale trasferimento ad un altro datore. Laddove questo non avvenga, per ritorsione o per non raggiungimento di un accordo economico “compensativo” per lo sponsor iniziale, le donne divengono automaticamente irregolari e dunque rimpatriabili. Queste *run-away*, nella definizione di Jureidini (2002), cercano rifugio e sostegno presso l’ambasciata etiopica (di cui lamentano i servizi), comunità e associazioni che proteggono le donne e presso la Caritas (Gutema, 2020), e si devono misurare con il problema di recuperare i salari non ancora pagati.

A fronte di queste criticità, emergono pochi elementi positivi. In particolare, alcune delle donne intervistate in Etiopia riferiscono di esperienze positive di lavoro e mostrano riconoscenza verso le “Madame”, con cui rimangono in contatto e presso le quali vorrebbero tornare a lavorare. Alcune delle donne intervistate valutano favorevolmente l’esperienza migratoria in termini di apprendimento di nuove competenze (ad esempio linguistiche), di comportamenti qualificanti riguardo l’igiene e la capacità di relazionarsi in famiglia. Allo stesso modo, per alcune di esse l’emigrazione ha permesso di sottrarsi al matrimonio forzato, e l’esperienza migratoria ha avuto una ricaduta positiva in termini di *empowerment* inteso sia sotto il profilo economico, sia sotto il profilo di maggiore consapevolezza ed autonomia personale. Influisce positivamente, in questo, un contesto più permissivo e dinamico rispetto ad altri paesi arabi e del Golfo, che ha favorito il

---

<sup>38</sup> 34 delle 38 donne inquadrata all’interno del sistema della *kafala* non potevano disporre dei propri documenti.

<sup>39</sup> Una delle possibili soluzioni allo studio per limitare queste pratiche è quello di introdurre l’obbligatorietà di conto corrente per le lavoratrici, collegato ad un sistema di allerta in caso di mancata retribuzione.

<sup>40</sup> “A recent survey of 1036 migrants returning from the Middle East and South Africa found a high burden of mental health problems resulting from adverse migration experiences, with 27.6% respondents reporting symptoms of common mental disorders” (Busza et al., 2017)

nascere di realtà pro-immigrati, di forme di associazionismo etnico, di realtà associative impegnate nella difesa dei diritti delle donne. Molte lavoratrici fra quelle che godono di un giorno libero, attraverso la frequentazione di questi luoghi di aggregazione e la partecipazione alle attività in essi promosse, possono scambiare esperienze, condividere soluzioni, alimentare un sistema di solidarietà e di collaborazione.

Al netto di questi elementi positivi, l'esperienza migratoria in Libano è generalmente valutata negativamente. Come indicato nel paragrafo successivo, mentre fra le donne ritornate in Etiopia è molto diffusa la volontà di riemigrare, poche delle donne intervistate opterebbero per ripetere l'esperienza libanese.

## **Il ritorno e la reintegrazione in Etiopia e il ruolo delle rimesse**

Il ritorno al paese di origine avviene oggi o attraverso rimpatri e rientri forzati (ad esempio nel caso in cui i migranti non siano in possesso di validi documenti di soggiorno), oppure in modo autonomo e volontario da parte dei migranti, anche utilizzando programmi di assistenza al rientro<sup>41</sup>. Diversi attori, tra cui IOM, hanno attivato per alcuni paesi programmi indirizzati al sostegno al rientro per donne migranti vittime di tratta o violenza<sup>42</sup>. Il ritorno e la reintegrazione sostenibile dei migranti che non vogliono o non possono rimanere all'estero sono inclusi tra gli obiettivi e le indicazioni del *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration* (obiettivo 21). Controverso è tuttavia il giudizio sulla reale capacità dei programmi di assistenza al rientro di riuscire a rendere pienamente sostenibile la reintegrazione nel contesto di origine (non solo da un punto di vista economico, ma anche psico-sociale) e scongiurare successive re-migrazioni (Oecd, 2020).

Alcuni studi sociologici hanno analizzato la migrazione di ritorno di donne immigrate, alla luce di una possibile ridefinizione dei ruoli di genere e delle norme culturali indotte dai movimenti migratori (Sijapati, 2016). Secondo alcuni, "female return migration could therefore have positive effect on gender equality" (Van der Pluijm-Luscuere 2017). I flussi di ritorno possono tuttavia assumere diversi significati per chi li vive: una scelta, un fallimento, una costrizione, l'epilogo del proprio progetto. Quando le donne migranti sperimentano all'estero forme di frustrazione, sacrificio e isolamento (linguistico, culturale, sociale), se non di vero e proprio sfruttamento, maggiori che in patria, il ritorno può rappresentare un sollievo da simili difficoltà. In un'altra prospettiva, si rileva che le donne migranti sono meno disposte al ritorno a casa dove potrebbero perdere la libertà acquisita all'estero (Oecd, 2007).

Complessivamente, chi rientra da un'esperienza più o meno lunga di vita e lavoro all'estero può portare con sé saperi, conoscenze, esperienze e relazioni potenzialmente capaci di avere un impatto nel proprio reinserimento e nel contesto locale<sup>43</sup>. La discriminante in questo caso è l'aver sperimentato una positiva esperienza all'estero, insieme ad un processo di integrazione felice. Molte donne migranti che vivono all'estero condizioni di severo sfruttamento, violenza o discriminazione risulteranno probabilmente meno capaci di raccogliere e trasferire elementi di cambiamento, progresso, innovazione. Difficile è identificare come le relazioni di genere nell'ambito familiare e comunitario di re-integrazione possano essere sensibilmente modificate come reazione o conseguenza dell'esperienza migratoria.

La ricerca condotta in Etiopia ha consentito di rilevare come il ritorno possa essere una scelta volontaria o forzata (nel caso di espulsione) con conseguenze ben diverse in termini di successiva reintegrazione. Ma come anche la reintegrazione volontaria difficilmente porti a un relativo *empowerment* femminile, date le difficili condizioni di contesto. Tanto che la re-emigrazione appare come una prospettiva migliore al rimanere in Etiopia. Di conseguenza il ciclo migratorio non si chiude, ma procede.

---

<sup>41</sup> Tipicamente gestito da IOM (International Organization for Migration) nel paese di transito e origine del migrante è il programma AVR/R – *Assisted Voluntary Return/Reintegration* che può includere un contributo economico, forme di assistenza per il reinserimento lavorativo individuale e progetti comunitari (<https://www.iom.int/assisted-voluntary-return-and-reintegration>)

<sup>42</sup> Ad esempio: IOM - *Strengthening the Return and Reintegration of Women and Children in Viet Nam*

<sup>43</sup> Mesplé-Somps (2017) sottolinea che i migranti di ritorno possono essere veicolo per il trasferimento di nuove norme sociali. Tuttavia tale ruolo dei migranti di ritorno dipende da quanto essi abbiano effettivamente avuto opportunità o interesse a conoscere e adottare norme e valori sociali (diversi dai propri) nel contesto di migrazione.

## **Il ritorno e una difficile reintegrazione in Etiopia**

I ritorni delle lavoratrici domestiche etiopi dal Libano sono in genere programmati alla scadenza del contratto o in accordo con le famiglie datrici del lavoro, oppure dipendono da eventi imprevisti, malattie o fughe da condizioni degradanti. A seguito delle deportazioni accadute in questi ultimi anni, il governo etiopico ha messo in piedi un **sistema di accoglienza al ritorno e reintegrazione** in casi di emergenza. Un sistema che è stato creato grazie alla cooperazione internazionale, avendo IOM e ILO quali principali agenzie operatrici in coordinamento con il Ministero del Lavoro, e più recentemente quello per lo Sviluppo Urbano (soprattutto per la reintegrazione). Accanto alle agenzie e istituzioni pubbliche, alcuni organismi non governativi, tra cui il CVM con la Chiesa cattolica, hanno costituito dei centri di prima accoglienza ad Addis Abeba per alloggiare le donne più provate da un ritorno improvviso.

Il ritorno e la reintegrazione comprendono diversi servizi di supporto, da quelli di carattere psicologico a quelli più materiali, e poi di accompagnamento al reinserimento sociale ed economico. Un aspetto importante riguarda il reinserimento in famiglia e nella comunità di ritorno nel caso di violenze subite e di stigmatizzazioni sociali. La questione più importante è il rapporto con le autorità locali per la reintegrazione, dove risulta fondamentale il ruolo delle comunità e l'adozione di un approccio integrato tra servizi pubblici, di associazioni della società civile e delle chiese locali (Gutema, 2020).

**Il sistema non è però ancora ben strutturato e diffuso.** Esso appare insufficiente e debole: sono poche le informazioni, la formazione per il reintegro è carente, e in generale i programmi di protezione sociale non riescono a coprire tutti i bisogni, soprattutto a livello decentrato. I collegamenti con le istituzioni locali fino al livello dei *kebelè* sono deboli. E le interviste con le donne segnalano una scarsa fiducia verso le istituzioni pubbliche che vengono accusate di essere troppo legate a partiti e personaggi politici. D'altra parte le donne mostrano anche una certa ritrosia a entrare in gruppi di aiuto della società civile.

La reintegrazione prevede la possibilità di accedere al microcredito per avviare piccole attività di lavoro autonomo. I requisiti di accesso al microcredito però sono ritenuti dalle migranti di ritorno troppo alti in termini di garanzie e condizioni di accesso. Le donne mostrano ritrosia nell'accollarsi debiti e rischi, anche se di lieve entità, per la creazione di piccole attività economiche di carattere commerciale (negozi e commerci), piccola ristorazione e di servizio alla persona (sarte, parrucchiere ed estetiste). Non desiderano lavorare in piccole cooperative o gruppi economici, anche se in questo caso potrebbero accedere a un credito maggiore. Non riescono a trovare un lavoro meglio retribuito perché non hanno competenze, se non quelle acquisite nel lavoro domestico con l'emigrazione.

Le migranti di ritorno chiedono dunque formazione, sono desiderose di riprendere il percorso scolastico e di apprendimento, ma le competenze che vorrebbero acquisire sono in settori dove c'è già un eccesso di offerta di lavoro, con scarse prospettive di guadagno, se non per la mera sopravvivenza. La reintegrazione è dunque debole: riescono ad aprire piccole attività che offrono un reddito attorno ai 50 euro al mese o meno (Gutema, 2020).

Molte si ritrovano frustrate e disilluse. Anche dopo diversi anni continuano ad essere impiegate nel settore informale e precario. L'emigrazione appare di nuovo come l'opzione migliore per accedere ad un salario più alto, e magari, con una esperienza alle spalle, con migliori capacità di cavarsela (Gutema, 2020). In definitiva, la reintegrazione non soddisfa in modo strutturale il miglioramento delle condizioni di vita delle famiglie, così come la richiesta di autonomia ed emancipazione delle donne. Le rimesse e i risparmi sono insufficienti e ritorna l'interesse a re-emigrare, questa volta con una maggiore consapevolezza (Gutema, 2020).

La maggior parte delle donne intervistate in Etiopia hanno dichiarato di aver voluto ritornare per rimanere, ma ci sono anche storie di donne che si sono trovate bene in Libano, che ringraziano le "Madame" (datrici di lavoro), con cui rimangono in contatto, e che vorrebbero tornare in quel paese. La ricerca del progetto ha registrato come il 55% delle donne ritornate abbia intenzione di emigrare di nuovo in altri paesi per poter ricevere migliori salari (Gutema, 2020). Altre decidono di rimanere in Etiopia sperando in nuove opportunità. Si può notare dunque come le esperienze possano essere diverse e come tutto sia in qualche modo **casuale, arbitrario** e legato alla "fortuna". Quando invece dovrebbe applicarsi un sistema di regole capace di proteggere le lavoratrici.

Sia la ricerca del progetto sia altre analisi hanno evidenziato il duplice ruolo giocato dalle migranti ritornate (*Dalalas*) sia come agenti irregolari di nuove emigrazioni, in raccordo con agenzie legali in Libano sia, al

contrario, come promotrici di una emigrazione informata, dispensando informazioni sui salari e sulle condizioni di vita, secondo un approccio di “riduzione del danno”<sup>44</sup>. Viceversa, le donne considerano inutili i programmi di informazione che mirano a scoraggiare la scelta migratoria, e addirittura li vedono con derisione<sup>45</sup>. La decisione di migrare appare come irreversibile, le donne cercano storie positive e tendono a dare meno peso alle esperienze negative, perché sanno che devono emigrare<sup>46</sup>.

Le lavoratrici domestiche che hanno avuto esperienze all'estero consigliano di imparare la lingua, di mettere in atto azioni per la propria sicurezza personale, come usare chiavistelli per chiudere le porte, di tenere il cellulare nascosto, di essere più assertive verso i datori di lavoro, e di avere una migliore formazione per la gestione del denaro.

**Tabella 3. Fattori di riduzione del rischio e preparazione alla partenza**

Conoscenza di: lingua araba aspettative culturali (vestiario, relazioni di genere) igiene personale	Abilità: saper usare elettrodomestici moderni e prodotti per la casa negoziare la sicurezza in casa (possibilità di avere chiave per chiudersi in camera da letto)
Attributi interpersonali: fiducia assertività obbedienza	Risorse: uso del cellulare e di carte sim locali contatti dell'agenzia, dei famigliari in Etiopia e in loco copia del contratto

Fonte: Busza et al, 2017

### Le rimesse

Nello studio delle *migrazioni transnazionali*<sup>47</sup> negli ultimi venti anni l'attenzione pubblica ha ampiamente analizzato aspetti di inserimento della forza lavoro straniera nel mercato del lavoro occidentale (in prevalenza maschile), indirizzandosi anche agli impatti diretti e indiretti di sviluppo nei contesti di origine, *in primis* attraverso l'invio delle rimesse. Il tema delle rimesse e degli effetti in patria non ha ricevuto molta attenzione rispetto al ruolo delle donne migranti; tuttavia, oggi maggiore interesse e analisi si indirizzano a questo tema (Ferro, 2019). In generale si ritiene che le donne/migranti che inviano denaro a casa assumano maggiore influenza e potere presso la comunità e i familiari (Lopez-Ekra et al. 2011). Le rimesse, inviate o ricevute dalle donne, sono considerate un mezzo in grado di trasferire capitale economico e sociale e di trasformare i ruoli di genere in famiglia, facendo diventare le donne “*economic decision makers*” (De Haas, 2007) o “*breadwinners*” (Ramirez et al. 2005; IOM 2002). In termini **intergenerazionali**, le rimesse possono produrre maggiori effetti sui ruoli di genere nel momento in cui sono impiegate per favorire l'istruzione delle bambine, come dimostrato per alcuni paesi africani (Guzman et al. 2007).

Un'altra lettura sottolinea che, quando sono le donne a inviare le rimesse da paesi in cui, si suppone, l'equità di genere sia complessivamente superiore a quella dei paesi di origine, le stesse tendono ad adattarsi e ad assumere le norme sociali più egualitarie in termini di relazioni di genere (Lopez-Ekra et al. 2011). Altri studi mettono in evidenza come i mariti/compagni rimasti in patria diventino maggiormente responsabili nella gestione della vita domestica (Curran 2003; Ramirez 2005), nonostante il carico di lavoro venga più spesso ripartito tra altre donne del nucleo familiare (Lopez-Ekra et al. 2011).

<sup>44</sup>“... such conversations reduced their apprehension about the destination country and work conditions. They suggested that the tales of returnees normalised their upcoming experience (...) Rather, our study provides information on how returnees' experiences can be constructively used to formulate a “harm reduction” approach” (Busza et al., 2017).

<sup>45</sup> “Public campaigns warning against working abroad were generally viewed with derision” (Busza et al., 2017).

<sup>46</sup> “Prospective migrants seek out positive stories and discount reports of negative experiences (...) Many highlighted, however, that as they themselves had focused on positive stories they had heard prior to departure, they found their own admonitions often ignored.” (Busza et al., 2017)

<sup>47</sup> Il transnazionalismo riguarda la possibilità e capacità di migrare alimentando contemporaneamente legami, scambi e contatti e originando flussi (economici, finanziari, sociali e culturali) tra i luoghi di origine e di destinazione (Vertovec, 2001).

L'analisi condotta in Etiopia ha consentito di rivelare come queste ultime ipotesi corrispondano poco al tessuto culturale e sociale locale. Tuttavia si rilevano alcune possibilità di relativa autonomizzazione delle donne attraverso la crescita della loro consapevolezza del ruolo che giocano per il benessere della famiglia, del loro ruolo di “breadwinners” e della ricerca di una propria realizzazione professionale, ancorché sempre quali lavoratrici domestiche emigranti.

Secondo la Banca Mondiale le rimesse verso l'Etiopia nel 2019 sono state di 531 milioni di dollari (World Bank, 2019, pari allo 0,6% del PIL nazionale), mentre la Banca Nazionale dell'Etiopia ha stimato un valore superiore ai 4,4 miliardi di dollari (Bulti Gutema, 2020). Già nel 2007, dieci anni prima, si contavano 359 milioni di dollari che superavano di gran lunga gli investimenti diretti esteri di 223 milioni di dollari (Fernandez, 2011).

Gli ultimi dati disponibili di Banca Mondiale evidenziano che i costi di invio delle rimesse attraverso canali regolamentati verso l'Etiopia nell'ultimo quadrimestre 2020 oscillano fra l'8% dei flussi dal Regno Unito al 3,9% relativo al canale dall'Arabia Saudita (i costi medi dall'Italia sono del 7,5% e dagli USA il 4%).

**Tabella 4. Rimesse in milioni di dollari provenienti dai paesi di destinazione delle migrazioni etiopi**

Stati Uniti	225	Canada	26
Arabia Saudita	191	Gran Bretagna	22
Israele	86	Sud Africa	19
Italia	33	Svezia	19
Sudan	32	Emirati Arabi Uniti	18

Fonte: Banca Mondiale 2017

In Etiopia, ci sono due banche statali, la Banca Nazionale Etiope e la Banca Commerciale d'Etiopia, e 16 banche private impegnate in servizi di trasferimento di denaro all'estero. Il trasferimento di denaro transfrontaliero è consentito solo alle banche locali per controllare la circolazione monetaria e i tassi di cambio della valuta locale (Birr) con le valute internazionali. Pertanto, gli operatori internazionali e locali di trasferimento di denaro sono obbligati a stipulare un accordo con le banche locali per poter svolgere l'attività. Questi operatori sono molto diffusi sul territorio.

D'altra parte, esiste un circuito informale parallelo denominato *hawala*<sup>48</sup> attraverso una rete di intermediari che sono anch'essi molto diffusi nel territorio. L'invio delle rimesse in Libano per via informale è scelto soprattutto dalle lavoratrici domestiche freelance, le quali non avendo documenti in regola non possono accedere a sportelli degli operatori di trasferimenti e alle banche. Le compagnie aeree e le linee di navigazione etiopi sono le due organizzazioni non finanziarie a cui è permesso impegnarsi nel trasferimento di denaro transfrontaliero. Le micro istituzioni finanziarie, gli uffici postali e altri fornitori di servizi di trasferimento si occupano solo di servizi di invio delle rimesse nazionali.

Nel caso del Libano le lavoratrici domestiche etiopi percepiscono in media un reddito intorno ai 200 euro mese (le freelance possono arrivare ai 700 euro), e circa l'80% viene inviato in patria. Se stimiamo in almeno 200 mila le presenze in questo paese, possiamo calcolare che le donne etiopi inviino alle loro famiglie circa 384 milioni di euro all'anno. Un flusso finanziario enorme che mostra la grande rilevanza economica dell'emigrazione per l'Etiopia.

Con il Covid-19, il flusso aggregato delle rimesse ha subito una riduzione che, secondo le ultime stime disponibili di Banca Mondiale (ottobre 2020) è quantificabile in un -5%: a livello micro, tramite le interviste realizzate per questo progetto, numerose lavoratrici domestiche ritornate hanno segnalato come abbiano perso il lavoro e non siano più state in grado di inviare rimesse, oppure abbiano visto ridursi della metà il salario, mentre altre hanno avuto difficoltà ad inviare le rimesse a causa del crollo della lira libanese e dei

<sup>48</sup> [Hawala \(significato, caratteristiche\) | Come funziona il sistema Hawala? \(teamaftermarket.com\)](https://teamaftermarket.com)

problemi di cambio in dollari (Gutema, 2020). Il ricorso al mercato nero del cambio dalla lira libanese al dollaro comporta una perdita del 30% del valore delle rimesse (El Mufti 2019).

Le lavoratrici domestiche migranti inviano le rimesse soprattutto alla madre, al marito, o, in misura minore, su un loro conto in una banca etiopica. Vi sono diversi casi di giovani migranti che non ricevono il loro salario ma è il datore di lavoro che lo invia direttamente alla madre, impedendo così ogni forma di risparmio e creazione di un fondo per le emergenze o per preparare il rientro. Le migranti ottengono solo un piccolo pagamento per le loro poche spese in loco, e in alcuni casi non vengono informate di quanto viene inviato alla loro famiglia.

L'eventuale piccolo risparmio delle lavoratrici domestiche viene tenuto dal datore di lavoro; le migranti non possono aprire un conto bancario in Libano perché, con il sistema della *kafala*, non hanno la carta di identità in loro possesso. Esse dipendono dal "buon cuore" della "Madame" per la gestione del loro salario. Alcune, la minoranza, aprono un proprio conto bancario in Etiopia dove inviano le rimesse via operatori di trasferimento monetario. L'impossibilità di aprire un conto corrente e più in generale di gestire direttamente il proprio risparmio rappresenta un punto centrale nella possibilità di ridurre la propria vulnerabilità, accrescere il controllo delle proprie risorse e, in ultima analisi, generare sviluppo.

Come si è visto, il progetto migratorio esiste in funzione del sostentamento della famiglia. Le rimesse servono per migliorare le condizioni di vita di genitori, fratelli e sorelle per le spese quotidiane alimentari e per la casa, ma anche per educazione e salute. In alcuni casi le interviste in Etiopia hanno evidenziato una relativa tensione delle migranti con le proprie famiglie: in particolare esse vorrebbero tornare trovando qualche risparmio per sé, ma non sempre questo accade. Le rimesse non consentono loro indipendenza ed emancipazione, se non in casi minoritari. Si nota ancora una volta l'importanza della cultura patriarcale e il senso di sacrificio delle giovani migranti per la famiglia (Fernandez, 2011).

L'eventuale risparmio viene investito nella casa, per il mobilio e le ristrutturazioni, o per sostenere spese di matrimonio ed eventi di festa particolari. Pochi sono i casi di investimento in piccole attività economiche o nella terra, sia perché i risparmi accumulati non sono sufficienti, sia perché non esistono titoli formali di proprietà (Gutema, 2020). Il gap importante in tema di inclusione finanziaria sia dal lato libanese che da quello etiopico impedisce di fatto ogni collegamento fra risparmio, credito e investimento, circuito alla base della possibilità di creare sviluppo a partire dalle risorse generate durante il processo migratorio. L'assenza della possibilità e di prodotti di risparmio adeguati dal lato libanese impedisce la creazione di piccoli fondi di riserva che attenuerebbero la fragilità e la vulnerabilità finanziaria e sociale delle lavoratrici in caso di emergenza. Allo stesso modo, l'assenza di strumenti finanziari di risparmio e di credito collegati alle rimesse dal lato etiopico impediscono la possibilità di valorizzare le risorse generate attraverso la migrazione e indirizzarle verso progetti di investimento. Un gap da colmare che richiede maggiore educazione finanziaria sia presso le lavoratrici migranti che presso le loro famiglie di origine e un'azione specifica da parte delle autorità regolamentari e dei sistemi finanziari di entrambi i paesi.

Le lavoratrici domestiche migranti chiedono comunque di essere maggiormente formate nella fase di partenza sugli aspetti finanziari e di gestione delle spese e dei risparmi<sup>49</sup>. Un'adeguata educazione finanziaria potrebbe rafforzare la consapevolezza circa un aspetto che può rilevarsi cruciale sia nella gestione della migrazione e sia in quella del possibile rientro.

Infine, come già evidenziato, le rimesse e i risparmi accumulati non consentono alle migranti ritornate di avviare un lavoro remunerativo e, quindi, esse si ritrovano a vivere in condizioni tali da pensare a una nuova emigrazione. La sfida rimane quella di una emigrazione sicura con maggiori opportunità di emancipazione per poter dare una svolta al circolo vizioso migrazione-ritorno-emigrazione.

---

<sup>49</sup> "Some women talked about good money management, recommending greater financial literacy, particularly planning how to save remittances. the value of having a trusted relative who could ensure funds are saved or invested wisely, including advice to set up a formal bank". (Busza et al., 2017)



### 3. Conclusioni e raccomandazioni

Le ricerche realizzate in Libano e in Etiopia evidenziano risultati in continuità con i numerosi studi realizzati sulla condizione delle lavoratrici domestiche etiopi in Libano. Nel suo insieme, il ciclo migratorio di queste donne appare pesantemente condizionato da alcuni fattori a monte e a valle, che riducono il potenziale positivo del percorso migratorio in termini di *empowerment* delle stesse donne e in termini di moltiplicazione delle rimesse sociali, culturali ed economiche nei contesti di origine.

Il ricorso maggioritario ai canali di emigrazione **irregolare** ha precluso negli anni la possibilità di una preparazione pre-partenza, in grado di offrire una formazione rispetto al lavoro domestico, rudimenti linguistici e culturali utili a ridurre lo shock culturale all'arrivo, informazioni rispetto alle attività della rappresentanza diplomatica, di associazioni di connazionali e di altre realtà pubbliche e private a cui ricorrere in caso di necessità. Il ricorso a canali irregolari, laddove contempra il transito attraverso altri paesi, moltiplica i rischi di violenze fisiche e mentali, ed espone le donne al rischio di divenire vittime di tratta, vendute e rivendute fra le diverse organizzazioni implicate nel viaggio o direttamente ai futuri datori di lavoro.<sup>50</sup> Il ricorso al debito, sia nel caso dell'emigrazione irregolare, sia nel caso di ricorso a canali legali verso destinazioni con cui esiste un accordo bilaterale<sup>51</sup>, costringe le donne in una situazione di maggiore vulnerabilità una volta giunte a destinazione.

Gli interventi e le modifiche operate dal governo etiope nel corso degli anni hanno solo parzialmente inciso su queste criticità. In particolare, permane una forte difficoltà di accesso ai canali legali, unitamente a una disparità di ingresso a tali canali su base geografica (con concentrazione delle agenzie di reclutamento ad Addis Abeba), si continua a registrare la commistione fra circuiti legali e irregolari, e questi ultimi continuano ad esercitare una maggiore capacità di attrazione perché ritenuti più veloci, più economici e, in quanto costruiti sulla base di relazioni personali, più facilmente accessibili e controllabili. Ne consegue la necessità di capire come espandere la regolarità delle migrazioni riducendo il valore aggiunto dell'irregolarità, migliorando l'accesso e i servizi dei canali regolari e la cooperazione tra mercati del lavoro etiope e libanese, allineando le procedure.

Anche nella lotta al traffico e alla tratta dei migranti, in particolare a fini di sfruttamento lavorativo transnazionale, su cui tradizionalmente si concentrano gli sforzi del governo etiope, pur registrandosi importanti passi avanti<sup>52</sup> permangono importanti criticità in termini di insufficiente finanziamento delle attività di contrasto, di debole coordinamento e scambio di informazioni fra il governo centrale e i diversi Stati coinvolti, di mancata diffusione capillare di procedure per il riconoscimento e la presa in carico delle vittime, di insufficiente ricorso ai sistemi di *referral* esistenti, di assenza di interventi diretti a smantellare la fitta rete di corruzione che coinvolge funzionari pubblici e forze di sicurezza.

In Libano, le condizioni lavorative e di vita delle lavoratrici domestiche non sembrano registrare importanti miglioramenti rispetto a quanto raccolto dagli studi realizzati fin dall'inizio del nuovo millennio. Il lavoro domestico non è riconosciuto come "lavoro" e le lavoratrici domestiche continuano ad essere soggette al regime della *kafala*, che le intrappola in un rapporto esasperatamente asimmetrico con i datori di lavoro, da cui dipendono non solo per il soggiorno legale in Libano e per il sostentamento economico, ma anche per il godimento di tutta una serie di libertà individuali e attinenti alla sfera privata.

Il regime di *laissez-faire* adottato dal governo libanese ha a lungo limitato l'intervento dello Stato nella gestione del fenomeno migratorio, che rimane prerogativa di attori privati (agenzie private di reclutamento, singoli sponsor). Anche grazie alla pressione esercitata da attori della società civile e del mondo religioso, e nel quadro di una maggiore attenzione internazionale ai temi del traffico e della tratta, alcuni passi avanti sono stati realizzati in direzione di una maggiore attenzione ai diritti e alle condizioni di vita e lavoro delle

---

<sup>50</sup> Per maggiori informazioni: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/briefingnote/wcms\\_533537.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/briefingnote/wcms_533537.pdf)

<sup>51</sup> La nuova legge stabilisce che le donne debbano provvedere alle spese per il certificato medico, per il libretto vaccinale, per l'emissione del passaporto.

<sup>52</sup> Si segnalano in particolare l'identificazione e la fornitura di servizi a un numero crescente di potenziali vittime della tratta transnazionale e di vittime sfruttate in Etiopia; la firma di accordi bilaterali con Emirati Arabi Uniti, Kuwait e Oman per rafforzare gli accordi di lavoro; le campagne di sensibilizzazione condotte dalla Task Force contro la tratta e il traffico di migranti nelle comunità rurali.



lavoratrici domestiche straniere. Tuttavia queste misure risentono di alcuni limiti, imputabili ad un quadro di riferimento che non mette in discussione la *kafala*, alla volatilità e alla diversa sensibilità dei decisori politici rispetto alla tematica, a concreti problemi di implementazione<sup>53</sup>. Pesano inoltre elementi culturali e sociali, che rendono le donne straniere (e in particolare quelle africane) impegnate nel lavoro domestico all'estero vittime di discriminazioni multiple.

Inoltre, alla luce della drammatica crisi economica e politica che scuote il Libano, si registra come le questioni legate all'immigrazione, con l'eccezione della presenza di rifugiati, siano precipitate in fondo all'agenda politica e non siano oggetto di interventi significativi.

Considerando l'ultimo segmento del percorso migratorio, quello corrispondente al ritorno e alla reintegrazione, esso risulta influenzato dalle criticità evidenziate rispetto ai processi di reclutamento, dalle condizioni di vita e di lavoro in Libano, dai limiti alla libertà e all'autonomia personale delle donne, che si riverberano sul ridotto controllo sul proprio risparmio e sull'uso delle rimesse in patria.

Ciononostante, la ricerca ha permesso di evidenziare anche storie di successo di alcune donne che, grazie alle rimesse, hanno potuto garantire un percorso di istruzione per le proprie figlie e assicurarsi la costruzione di una casa per il proprio ritorno. Per quanto riguarda le competenze acquisite (conoscenza dell'arabo e di altre lingue, esperienza nel lavoro di cura e nella ristorazione), esse possono essere utili per l'avvio di piccole attività economiche in Etiopia, che però non consentono di migliorare in modo sostanziale la propria autonomia e il benessere delle famiglie, tanto che diverse donne considerano con favore la possibilità di re-emigrare.

Come già indicato, la progettualità e la pianificazione del ritorno sono soggette all'arbitrarietà del sistema della *kafala* e numerose donne si possono trovare improvvisamente esposte al rischio di detenzione e rimpatrio. Per questa categoria di donne, il ritorno e la reintegrazione sono processi il cui esito dipende largamente dalle strutture di opportunità offerte dal paese di origine. Nel corso dell'ultimo decennio, l'Etiopia ha sperimentato importanti flussi di ritorno dai paesi del Golfo<sup>54</sup> e il tema della reintegrazione ha acquisito una crescente attenzione politica. L'Etiopia riconosce che il processo di reintegrazione rappresenta un elemento chiave del ritorno e, sostenuta da organizzazioni internazionali, ha moltiplicato gli sforzi per rispondere alle sfide multidimensionali portate dai ritorni di massa. Tuttavia, allo stato attuale non ha ancora elaborato una politica o una strategia nazionale in grado di mettere a sistema queste esperienze in un quadro coerente e uniforme sull'intero territorio federale e all'interno di una più ampia strategia di sviluppo.

Sulla base delle analisi effettuate, sono qui indicate alcune raccomandazioni con particolare riferimento al ruolo della cooperazione allo sviluppo e dei suoi attori. La situazione di crisi in Libano rende probabilmente difficile portare avanti una politica di cooperazione a sostegno delle lavoratrici domestiche etiopi migranti; tuttavia le raccomandazioni hanno valore anche per altri canali migratori, soprattutto verso i paesi arabi e del Medio Oriente, dove si applica il sistema della *kafala*.

- Considerato il quadro di riferimento dell'Agenda 2030, e in particolare la questione di genere, le lavoratrici domestiche migranti rappresentano un gruppo vulnerabile particolarmente rilevante per la cooperazione allo sviluppo, che merita una particolare attenzione in termini di sostegno ai processi di cambiamento e di programmi di azione dedicati.
- L'azione di cooperazione dovrebbe svolgersi su livelli diversi e tra attori complementari appartenenti al settore pubblico, privato e no-profit, quindi ad esempio ILO<sup>55</sup>, IOM, i governi e ministeri di riferimento, la società civile locale, le agenzie di reclutamento.
- Fondamentale è la cooperazione delle ONG per l'empowerment della società civile locale, in particolare delle associazioni delle donne lavoratrici domestiche e migranti, sia in Etiopia che in Libano. Queste associazioni sono infatti le principali agenti portatrici di diritti che premono sui

---

<sup>53</sup> È sufficiente richiamare qui i limiti del contratto di lavoro standard, spesso non tradotto e sottoscritto in arabo dalle lavoratrici.

<sup>54</sup> Ad esempio, fra il 2013 e il 2014 e fra il 2017 e il 2019, circa 163.000 e 300.000 lavoratori etiopi sono stati obbligati a rientrare dall'Arabia Saudita. Vedi Ogahara, Zoë and K. Kuschminder, 2019, An Overview of Migration Governance in Ethiopia. Maastricht Graduate School of Governance / UNU-MERIT, Maastricht University.

<sup>55</sup> ILO ha dedicato un programma specifico al tema definendo anche un'agenda di lavoro ben strutturata: ILO, 2016, Decent Work for Migrant Domestic Workers: Moving the Agenda Forward, Maria José Tayah, International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department, Geneva.

governi per riconoscimenti e politiche fondamentali quali: l'inserimento del lavoro domestico nelle leggi sul lavoro e la realizzazione di accordi bilaterali sul governo dei flussi migratori che tutelino e proteggano le lavoratrici migranti. A fianco delle organizzazioni delle donne lavoratrici domestiche è importante anche il ruolo dei sindacati. In Libano, nonostante la crisi, vi è una promettente società civile (compreso il Fenasol, Federazione nazionale dei sindacati dei lavoratori e dei dipendenti in Libano) che sta lavorando da alcuni anni con il governo sul tema (anche Caritas Libano è coinvolta), ma la volatilità dei governi non aiuta; in Etiopia, grazie al lavoro dell'ONG CVM, sono state create associazioni di donne lavoratrici domestiche e migranti, e il sindacato (CETU) è coinvolto nella protezione delle donne, per il riconoscimento del lavoro domestico.

- Importante è la cooperazione a livello governativo centrale e decentrato (in particolare in Etiopia), attraverso iniziative di assistenza tecnica (sia bilaterale che multilaterale, in particolare con ILO) per l'adozione della Convenzione ILO 2011 N. 189, il miglioramento delle normative nazionali con riferimento al riconoscimento del lavoro domestico, la possibilità di condurre la negoziazione collettiva dei contratti, l'adozione del salario minimo e di altre condizioni essenziali<sup>56</sup>, l'effettiva applicazione delle leggi, e in particolare di quella sul lavoro all'estero, sostenendo le capacità dei ministeri del lavoro a livello centrale e decentrato. In uno Stato federale e così grande territorialmente come quello etiope, le istituzioni a livello locale hanno un ruolo fondamentale nel rapporto con i cittadini. Sul versante libanese è essenziale appoggiare i percorsi di sostituzione del sistema della *kafala* con una politica di accoglienza e integrazione fondata sul riconoscimento dei diritti delle lavoratrici, con percorsi di regolarizzazione.
- La cooperazione ha un ruolo essenziale a livello transnazionale nel favorire la creazione di canali sicuri e ordinati per le migrazioni, con particolare riferimento ai migranti più vulnerabili tra cui le donne lavoratrici domestiche, in modo da evitare misure drastiche e controproducenti come i divieti all'emigrazione e l'espulsione coatta delle migranti. Nel caso del circuito tra Etiopia e Libano, la cooperazione italiana potrebbe sostenere il lavoro di ONG, sindacati e ILO nel favorire la negoziazione e firma dell'accordo bilaterale tra il governo etiope e quello libanese. Il Ministero del Lavoro italiano potrebbe condividere le sue esperienze al riguardo.
- La cooperazione e la ricerca hanno l'esigenza di approfondire la conoscenza del sistema migratorio tra irregolarità e regolarità a livello nazionale (nel rapporto tra famiglie, broker, agenzie di reclutamento, uffici governativi, ...) e internazionale (i migranti escono irregolari dall'Etiopia, entrano regolari in Libano, il sistema della *kafala* è regolare ma senza diritti), per capire meglio come uscire dalla dimensione dell'informalità ampliando la tutela dei diritti delle donne lavoratrici domestiche migranti. Occorre infatti trovare la giusta regolazione del sistema di reclutamento tra i due paesi, lavorando sulla trasparenza dei costi e della qualità dei servizi. In questo senso, future ricerche potrebbero approfondire la condizione di questi broker (uomini e donne) per capire la loro storia, quali alternative lavorative hanno, e se è possibile facilitare per alcuni di loro il passaggio dalla irregolarità alla legalità. Alcuni broker "informali" pur volendo diventare "formali" spesso non possono farlo perché per esempio non possiedono il livello di studio richiesto. Questo vale in particolare per le donne broker, che spesso hanno alle spalle esperienze di lavoro all'estero, e che potrebbero essere maggiormente coinvolte in processi tesi a garantire una migrazione informata e sicura delle lavoratrici domestiche. Come già indicato, i progetti di sensibilizzazione sui rischi delle migrazioni appaiono deboli e dagli effetti incerti, mentre invece occorrerebbe rafforzare l'informazione e la formazione per migrazioni regolari e sicure, coinvolgendo i diversi attori del sistema migratorio, incentivando e controllando i broker e le agenzie di reclutamento, cercando un difficile equilibrio tra incentivi e penalità, lavorando molto sul territorio perché il sistema è pervasivo e diffuso.
- Un'altra questione non approfondita è quella de *care drain*, il vuoto di cura che l'emigrazione delle donne può causare per i loro figli rimasti nella famiglia di origine.
- L'investimento in formazione pre-partenza appare centrale nel dotare le donne di conoscenze per difendere i propri diritti, per organizzarsi e stare in rete, per rapportarsi con le istituzioni locali, il

---

<sup>56</sup> Si ricorda ad esempio la protezione della maternità, la regolazione dei tempi di lavoro e di vita, la disponibilità di contratti scritti dove sono ben definite le condizioni di lavoro e il rispetto dei diritti, l'erogazione di servizi di protezione sociale (ILO, 2016).

consolato e l'ambasciata, per conoscere i requisiti e le condizioni di lavoro, per migliorare le competenze di lavoro, la lingua, i *soft skill* relazionali per lavorare con i datori di lavoro, considerando e coinvolgendo le migranti per le loro esperienze pregresse (Gutema, 2020). Il rapporto in Etiopia con il MoLSA e i centri di formazione per l'impiego (Technical and Vocational Education and Training -TVET) è essenziale.

- Sulla questione del ritorno e la reintegrazione dei migranti vi sono diverse iniziative della cooperazione<sup>57</sup> per appoggiare il governo etiope nel creare un sistema olistico e supportare meccanismi e servizi in grado di accogliere e reintegrare a livello psico-sociale ed economico. Purtroppo, i servizi disponibili sono di carattere per lo più emergenziale (soprattutto in occasione delle espulsioni dai paesi arabi), mentre vi è bisogno di una risposta strutturale. Su questo il coordinamento delle cooperazioni può rafforzare il suo impegno, soprattutto in termini di supporto del sistema a livello decentrato e miglioramento delle condizioni di accesso alla terra, all'alloggio e al credito. D'altra parte, come evidenziato, le condizioni locali non consentono una reintegrazione tale da cambiare significativamente il benessere delle migranti e delle loro famiglie. È necessario creare le condizioni perché il rientro sia generatore di opportunità. In questa direzione appare necessario rafforzare il ruolo del sistema finanziario e la sua capacità di svolgere una funzione chiave alimentando il legame fra risparmio-credito e investimento, che passa anche attraverso un'adeguata valorizzazione delle rimesse. Per questo il ritorno non deve essere concepito solo come la fase finale del ciclo migratorio, ma anche come una possibile tappa verso una nuova emigrazione. E in questo senso si potrebbe affrontare il tema del supporto al governo per la costruzione di una "industria migratoria" capace di proteggere le donne migranti e la dignità del loro lavoro, prevedendo percorsi di emancipazione.
- Riguardo le rimesse è emersa l'importanza per la cooperazione di promuovere e diffondere l'alfabetizzazione finanziaria delle migranti (che dovrebbe rientrare nella formazione pre-partenza), come anche lo sviluppo di prodotti finanziari più adatti ai bisogni delle lavoratrici etiopi (in Libano e in Etiopia). Queste semplici misure non sono però di facile realizzazione a causa della discriminazione esistente. La questione finanziaria va quindi inserita nell'azione fondamentale di lotta delle donne e delle loro associazioni per le pari opportunità, di cambiamento della cultura patriarcale e del sistema della *kafala*. Contemporaneamente si potrebbero esplorare possibilità di miglioramento dei prodotti bancari di risparmio e credito per la valorizzazione delle rimesse, che in Etiopia sono ancora in uno stadio minimale.

Infine, un cambiamento realmente trasformativo implica affrontare questioni profonde come il sistema patriarcale, economico e sociale discriminatorio che, nonostante relativi miglioramenti, continuerà a subordinare le giovani donne in occupazioni servili. L'impegno culturale sui diritti umani e l'equità di genere è fondamentale, così come quello per modificare le strutture di ineguaglianza.

---

<sup>57</sup> Ad esempio [https://ec.europa.eu/trustfundforafrica/region/horn-africa/ethiopia/sustainable-reintegration-support-ethiopian-returnees-europe-and-support\\_en](https://ec.europa.eu/trustfundforafrica/region/horn-africa/ethiopia/sustainable-reintegration-support-ethiopian-returnees-europe-and-support_en)

## Bibliografia

- Ampofo, A. A., Beoku-Betts, J., Osirim, M. J., 2008, *Researching African Women and Gender Studies: New Social Science Perspectives*, Bryn Mawr College, Scholarship, Research and Creative Work at Bryn Mawr College, Sociology Faculty Research and Scholarship Sociology, Bryn Mawr, pp. 14-15.
- Andall J., *Gender*, 2000, *Migration and Domestic Service. The Politics of Black Women in Italy*, Ashgate, Aldershot.
- Anderson, B., 2000, *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, Zed Books, London-New York.
- Tekle A., Belayneh T., 2000, *Trafficking of Women from Ethiopia*, a study commissioned by the Women's Affairs sub-sector in the Prime Minister's office and the IOM in Addis Ababa, Addis Ababa, Ethiopia.
- Baudassé, T., Bazillier, R., 2014, "Gender Inequality and Emigration: Push Factor or Selection Process?", in *International Economics*, n. 139, p.19-47
- Belihu Ketema, N., 2014, Female Ethiopian migrant domestic workers: an analysis of migration, return-migration and reintegration experiences. Visionata all'indirizzo: <https://core.ac.uk/download/pdf/36692616.pdf> [ultimo accesso giugno 2021]
- Beydoun K. A., 2006, "The Trafficking of Ethiopian Domestic Workers into Lebanon: Navigating through a Novel Passage of the International Maid Trade", in *Berkeley Journal of International Law*, 24(3): 1009-1045
- Boyd, M., Grieco, E., 2003, "Women and Migration: Incorporating Gender into International Migration Theory", <http://www.migrationpolicy.org/article/women-and-migrationincorporating-gender-international-migration-theory>.
- Bryceson, D. F., 2019, "Domestic Work". In S. Bellucci & A. Eckert (Eds.), *General Labour History of Africa: Workers, Employers and Governments, 20th-21st Centuries*. (pp. 301–332).
- Busza J. et al, 2017, "Learning from returnee Ethiopian migrant domestic workers: a qualitative assessment to reduce the risk of human trafficking", in *Globalization and Health*, 13:71
- Castles, S., Miller, M.J, 1993, *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*, Macmillan, London.
- Cooper B., A. Esser, 2018, *Remittances in Ethiopia, Exploring barriers to remittances in sub-Saharan Africa*, Cenfri, Centre for Financial Regulation & Inclusion, series Volume 4, South Africa.
- Curran, S., F. Garip, Ch. Y. Chung, K. Tangchonlatip, 2003, *Gendered Migrant Social Capital: Evidence from Thailand*, Working Paper, Princeton University, Center for Migration and Development, Princeton, p. 49.
- Davies, C. B, 2007, "Caribbean Women, Domestic Labor and the Politics of Transnational Migration", in S. Harley (ed), *Women's Labor in the Global Economy: Speaking in Multiple Voices*, Rutgers University Press, New Brunswick, pp. 116- 133.
- De Bel-Air, F., 2017, *Migration Profile: Lebanon*, Policy Brief, EUI
- Belay, D., 2014, "Migration and State Responsibility: Ethiopian Domestic Workers in Lebanon", in *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 4, Issue 5
- De Haas, H., 2007, *Remittances, Migration and Social Development: A Conceptual Review of the Literature*, UNRISD Social Policy and Development Programme, Geneva, p. 20
- Dhamoon, R. K., 2009, "Considerations on Mainstreaming Intersectionality", in *Political Research Quarterly* 64 (1), 230–243, <https://doi.org/10.1177/1065912910379227>.
- ETF, 2017, *Migrant support measures from an employment and skills perspective* (mismes), Lebanon, European Training Foundation
- Fernandez, B., 2011, "Household Help? Ethiopian Women Domestic Workers' Labor Migration to the Gulf Countries", in *Asian Pacific Journal*, Vol.20, Nos. 3-4.

- Fernandez, B., 2013, “Traffickers, Brokers, Employment Agents, and Social Networks: The Regulation of Intermediaries in the Migration of Ethiopian Domestic Workers to the Middle East”, IMR Volume 47 Number 4 (Winter 2013): 814-843
- Fernandez, B., 2020, “Ethiopian Migrant Domestic Workers. Migrant Agency and Social Change”, in *Economic Woman*, Palgrave MacMillan
- Ferro, A., 2019, “Donne migranti e ruoli di genere, tra paese d’origine e di destinazione. Il caso burkinabé”, in Mezzetti P. e Ceschi S. (a cura di), *Ripartire dall’Africa. Esperienze e iniziative di migrazione e di co-sviluppo*, Donzelli Editore
- Gezie, L.D., Yalew, A.W. & Gete, Y.K. 2019 Human trafficking among Ethiopian returnees: its magnitude and risk factors. BMC Public Health 19, 104 (2019). Visionato all’indirizzo <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6395-z> [Ultimo accesso giugno 2021]
- Gunzelmann, J., 2020, *Intersecting Oppressions of Migrant Domestic Workers (In)Securities of Female Migration to Lebanon*, Master’s Thesis, Linnaeus University, Sweden.
- Gutema, B., 2020, *Report on Migration, Return and Remittances Of Ethiopian Domestic Workers From Lebanon*, Securing Women Migration Cycle project.
- Guzman, J.C., Morrison, A.R., Sjoblom, M., 2007, “The Impact of Remittances and Gender on Household Expenditure Patterns: Evidence from Ghana”, in Morrison A., Schiff M. and Sjoblom M., *The International Migration of Women*, The World Bank, Washington, p. 127.
- ILO, International Organization for Migration, 2016, “Social protection for domestic workers: Key policy trends and statistics”, *Social Protection Policy Papers*, nr 16, Social Protection Department in collaboration with Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch
- ILO, 2016, Study of the Working and Living Conditions of MDWs in Lebanon “Intertwined: the workers’ side“. Regional Office for Arab States
- ILO, 2016, *Decent Work for Migrant Domestic Workers: Moving the Agenda Forward*, International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department, Geneva
- ILO, 2017, *The Ethiopian overseas employment proclamation No. 923/2016 : a comprehensive analysis*, ILO Country Office for Ethiopia, Djibouti, Somalia, Sudan and South Sudan. - Addis Ababa
- ILO, 2018, International Organization for Migration, *World Migration Report 2018* ([https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr\\_2018\\_en.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2018_en.pdf))
- ILO, 2019, *Key findings and recommendations from survey on labour migration from Ethiopia to Gulf Cooperation Council states and Lebanon*, Policy Brief
- IOM (International Organization for Migration), 2002, *Gender and Migration Factsheet*, IOM, Geneva, p. 2. ([http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/published\\_docs/brochures\\_and\\_info\\_sheets/gender\\_factsheet\\_en.pdf](http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/published_docs/brochures_and_info_sheets/gender_factsheet_en.pdf) ]genere).
- IOM, 2020, *The desire to thrive regardless of the risk: Risk perception, expectations and migration experiences of young Ethiopians migrating along the Eastern Route towards the Arabian Peninsula* Background Analysis by Migrant Category: Obock, Djibouti IOM Regional Office for the East and Horn of Africa.
- Jamie, F., 2013, “Gender and Migration in Africa: Female Ethiopian Migration in Post-2008 Sudan”, in *Journal of Politics and Law*; Vol. 6, No. 1; 2013, Canadian center of Science and Education
- Jureidini, R., 2002, “Women migrant domestic workers in Lebanon”, *International Migration Papers*, ILO
- Kanaiaupuni Shawn M., 2000, “Reframing the Migration Question: Men, Women, and Gender in Mexico”, in *Social Forces*, 78(4). pp: 1311-1348.
- Kebede, E., 2002, “Ethiopia: an assessment of the international Labour migration situation, the case of female labour migrants”, *GENPROM Working Paper No. 3*, ILO
- Lopez-Ekra S., Aghazarm, Ch., Kötter, H., Mollard, B., 2011, “The Impact of Remittances on Gender Roles and Opportunities for Children in Recipient Families: Research from the International Organization for Migration”, in *Gender&Development*, 19(1), pp. 69-80.

- Lorenzo, F., J. Galvez-Tan, K. Icamina, L. Javier, 2007, “Nurse Migration from a Source Country Perspective: Philippine Country Case Study”, in *Health Services Research*, vol. 42: 1406–1418.
- Mesplé-Somps, S., 2017, “Migration and female genital mutilation. Can migrants help change the social norms?”, in *Evidence-based Policy Making in Labor Economics*, The IZA World of Labor Guide 2017, a cura di D. S. Hamermesh, O. K. Nottmeyer, Boomsbury
- Mies, M., 1998, *Patriarchy and Accumulation on a World Scale: Women in the International Division of Labor*, Zed Books Ltd. London
- MOLSA, 2009, *Unpublished Statistics*, Addis Ababa, Ethiopia: Ministry of Labor and Social Affairs
- Nowacka, K., 2015, *How to Make the SDGs Walk the Talk about Gender Equality and Women’s Empowerment*, OECD, <http://www.oecd.org/dev/development-posts-gender-equality.htm>
- OECD (Organization of Economic Co-operation and Development), 2007, *Policy Coherence for Development 2007: Migration and Developing Countries*, Development Center of the Organization of Economic Co-operation and Development, Paris, pp. 76-77. (<http://dx.doi.org/10.1787/9789264026100-en>)
- OECD, 2020, *Sustainable Reintegration of Returning Migrants, A Better Homecoming*.
- Purkayastha, B., Raman, S., Bhide, K., 1997, “Empowering Women: SNEHA's Multifaceted Activism”, in Shah S. (ed), *Dragon Ladies: Asian American Feminists Breathe Fire*, South End Press, Boston, pp. 100-107.
- Ogahara, Z., and K. Kuschminder, 2019, *An Overview of Migration Governance in Ethiopia*. Maastricht Graduate School of Governance / UNU-MERIT, Maastricht University.
- Ramirez, C., Dominguez, M.G., Morais, J.M., 2005, *Crossing Borders: Remittances, Gender and Development*, UN-INSTRAW, New York, p. 35.
- Reddock R., 2007, “Diaspora voices”, in *Feminist Africa: Diaspora Voices*, Vol. 7: Dicembre 2007, pubblicato da African Gender Institute (<http://www.feministafrica.org>)
- RMMS 2014, “Blinded by Hope. Knowledge, Attitudes and Practices of Ethiopian migrants”, *mixed migration research series*, Study 6.
- Rodriguez, R. M, 2008, The Labour Brokerage State and the Globalisation of Filipina Care Workers”, *Journal of Women in Culture and Society*, 33(4): 794-800
- Sabban, R., 2002, “United Arab Emirates: migrant women in the United Arab Emirates, The case of female domestic workers”. *GENPROM Working Paper No. 10*. ILO
- Salih, R., 2013, *Gender in transnationalism: Home, Longing and belonging Among Moroccan Migrant Women*, Routledge, London, p. 10.
- Sassen S., 2003, “Città globali e circuiti di sopravvivenza”, in Ehrenreich B. e Hochschild R.A. (eds), *Global Woman. Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*, Metropolitan Books, New York, p- 233-253, (trad. it., 2004, *Donne globali. Tate, colf e badanti*, Milano, Feltrinelli).
- Sassen, S, 2008, “Two Stops in Today’s New Global Geographies: Shaping Novel Labour Supplies and Employment Regimes”, *American Behavioral Scientist*, 52(457): 457-496
- Sijapati, B., 2015, *Women’s Labour Migration from Asia and the Pacific: Opportunities and Challenges*, IOM Regional office for Asia and the Pacific and the Migration Policy Institute, (<http://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/MPI-IOM-Issue-No12-Female-Migration.pdf>).
- Tayah, M.J., Atnafu, A., 2016, *Promoting and protecting the rights of migrant domestic workers in transit: The case of Ethiopian women migrants*, ILO
- Thompson, M., e Walton-Roberts M., 2019, “International Nurse Migration from India and the Philippines: The Challenge of Meeting the Sustainable Development Goals in Training, Orderly Migration and Healthcare Worker Retention”, in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 45 (14): 2583–2599.
- Tsega, H., 2016, “The Nexus between Migration and Human Security: The Case of Ethiopian Female Migration to Sudan”, in *International Journal of Humanities and Social Sciences*, vol 10, n. 7
- United Nations, 2019, *International Migration Report 2019*, Department of Economic and Social Affairs Population Division

- Van der Pluijm-Luscuere, S., 2017, *The Effects of Female Return Migration on Gender Equality Within the Vietnamese Household*, University of Utrecht.  
([https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/354114/THESIS\\_FINAL\\_SUZAN\\_VAN\\_DER\\_PLUIJM.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/354114/THESIS_FINAL_SUZAN_VAN_DER_PLUIJM.pdf?sequence=2&isAllowed=y)).
- Vertovec, S., 2001, "Transnationalism and Identity", in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 4(27), pp. 573-582.
- Yesufu, A., 2005, "The Gender Dimensions of the Immigrant Experience: The Case of African-Canadian Women in Edmonton", in Tettey, W.J., Pupilampu, K.P., (eds), *The African Diaspora in Canada: Negotiating Identity and Belonging*, The University of Calgary Press, Calgary, pp. 133-146.