



Università  
Ca' Foscari  
Venezia

**Corso di Laurea Magistrale in Lingue, Economie e  
Istituzioni dell'Asia e dell'Africa del Mediterraneo  
(ordinamento ex.D.M.270/2004)**

Tesi di Laurea

**Discriminazione di genere nel settore privato in Giordania a  
seguito della firma degli Accordi di Aggiustamento  
Strutturale**

**Relatrice / Relatore**

Ch.ma Prof.ssa Maria Cristina Paciello

**Correlatrice / Correlatore**

Ch. Prof. Marco Salati

**Laureanda/o**

Alessia Briscia

Matricola

989593

**Anno Accademico**

2018 / 2019

## SOMMARIO:

<b>ABSTRACT:</b> .....	<b>4</b>
<b>INTRODUZIONE</b> .....	<b>5</b>
<b>المقدمة:</b> .....	<b>10</b>
<b>CAPITOLO I:</b> .....	<b>12</b>
<b>INTRODUZIONE AL MERCATO DEL LAVORO IN GIORDANIA</b> .....	<b>12</b>
1.1 <b>INTRODUZIONE</b> .....	12
1.1.2 <i>Fine della colonizzazione e l'affermazione al potere della dinastia Hashemita</i> .....	12
1.2 <b>POLITICHE STATALI DALL'INIZIO DEGLI ANNI '70 FINO AL NUOVO MILLENNIO</b> .....	13
1.2.1 <i>Dal boom petrolifero del 1972 alla prima crisi economica del 1983</i> .....	13
1.2.2 <i>Implicazioni di genere</i> .....	14
1.2.3 <i>Crisi economica e stipula dei PAS</i> .....	14
1.2.4 <i>Le ripercussioni politiche ai PAS e l'avvento di una nuova casta sociale</i> .....	17
1.2.5 <i>La situazione economica della Giordania nel nuovo millennio</i> .....	18
1.2.6 <i>I flussi migratori e la legislazione giordana: fattori interni alla regione che influenzarono l'economia e la società</i> .....	20
1.2.6.1 <i>La legislazione giordana in merito all'immigrazione</i> .....	21
1.3 <b>CARATTERISTICHE SOCIALI E DEMOGRAFICHE</b> .....	22
1.3.1 <b>CRESCITA DELLA POPOLAZIONE</b> .....	23
1.4. <b>IL SISTEMA SCOLASTICO IN GIORDANIA DAGLI ANNI '50 AL VENTUNESIMO SECOLO</b> .....	25
1.4.1 <i>Le riforme dell'istruzione hanno avuto benefici per le donne?</i> .....	29
1.5 <b>CARATTERISTICHE DELLA FORZA LAVORO IN GIORDANIA</b> .....	30
1.5.1 <i>Brevi cenni sulla legislazione nazionale sul lavoro</i> .....	30
1.5.2 <i>Tassi di partecipazione alla forza lavoro e disoccupazione</i> .....	30
1.5.2.2 <i>Esportazione di forza lavoro</i> .....	31
1.5.3 <i>Economia informale</i> .....	33
1.6 <b>CONCLUSIONI</b> .....	34
<b>CAPITOLO II:</b> .....	<b>36</b>
<b>PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL MERCATO DEL LAVORO E DISPARITÀ SALARIALE</b> .....	<b>36</b>
2.1 <b>INTRODUZIONE</b> .....	36
2.2 <i>Disparità salariale</i> .....	37
2.2.1 <i>Legislazione in merito alla retribuzione</i> .....	39
<b>CAPITOLO III:</b> .....	<b>41</b>
<b>LE DONNE NEL SETTORE PRIVATO: DISCRIMINAZIONE, CAUSE E POSSIBILI SOLUZIONI</b> .....	<b>41</b>
3.1 <b>INTRODUZIONE</b> .....	41
3.1 <i>Sfide economiche e politiche per le donne nel settore privato</i> .....	41
3.1.2 <i>Altre barriere che limitano l'ingresso delle donne in questo settore</i> .....	44
3.2 <i>Perché le donne sono spinte a cercare occupazione nel settore privato?</i> .....	45
3.3 <i>Caratteristiche delle condizioni di lavoro e partecipazione femminile in relazione ai settori specifici</i> .....	46
3.3.1 <i>Le donne nel settore agricolo</i> .....	47
3.3.1.2 <i>Dal punto di vista demografico</i> .....	48
3.3.1.3 <i>Motivazioni che spingono le donne a lavorare all'interno del settore</i> .....	48
3.3.1.4 <i>Donne impiegate nelle attività agricole retribuite</i> .....	51
3.3.1.5 <i>Le sfide che le donne devono affrontare in questo settore</i> .....	53
3.3.2 <i>Il settore manifatturiero</i> .....	57
3.3.3 <i>Le donne nell'imprenditoria</i> .....	58
3.3.4 <i>Settore terziario: Il turismo</i> .....	59

3.3.4.1	Caratteristiche e partecipazione della forza lavoro femminile nel settore turistico.....	60
3.3.4.2	Le donne nelle posizioni qualificate.....	62
3.3.4.3	Il recruiting nel settore turistico.....	63
3.3.4.4	Lavoro femminile nel turismo.....	64
3.5	<i>Il settore pubblico: caratteristiche e differenze</i> .....	65
3.6	INTERVISTE CONDOTTE A RAGAZZE NELLA ZONA DI AMMAN .....	66
3.7	CONCLUSIONI .....	68
<b>CAPITOLO IV: .....</b>		<b>69</b>
<b>LA LEGISLAZIONE A TUTELA DEI LAVORATORI.....</b>		<b>69</b>
4.1	LEGISLAZIONE A TUTELA DELLE LAVORATRICI GIORDANE .....	69
4.1.2	<i>La Costituzione</i> .....	69
4.1.3	<i>Altre legislazioni che hanno impatto sulla questione di genere</i> .....	70
4.1.4	<i>Convenzioni internazionali</i> .....	77
4.2	CONCLUSIONI .....	78
<b>CAPITOLO V: .....</b>		<b>79</b>
<b>LE MIGRAZIONI ASIATICHE NEL SETTORE DI CURA DOMESTICA E MANIFATTURIERO.....</b>		<b>79</b>
5.1	INTRODUZIONE.....	79
5.2	PRINCIPALI FLUSSI MIGRATORI FEMMINILI DIRETTI IN GIORDANIA.....	81
5.3	LA LEGISLAZIONE GIORDANIA IN MATERIA DI IMMIGRAZIONE .....	82
5.3.1	<i>Diritto alla residenza</i> .....	82
5.3.3	<i>Il sistema della Kafala esiste in Giordania?</i> .....	87
5.3.4	<i>Legislazione in merito al traffico degli esseri umani</i> .....	88
5.3.5	<i>La legislazione internazionale in merito alle condizioni dei lavoratori stranieri</i> .....	90
5.3.6	<i>Convenzioni ratificate</i> .....	90
5.4	I PAESI ESPORTATORI DI MANODOPERA E GLI ACCORDI BILATERALI CON LA GIORDANIA.....	91
5.5	CONDIZIONI LAVORATIVE E SOCIALI DELLE LAVORATRICI DOMESTICHE STRANIERE.....	92
5.5.1	<i>La fase di reclutamento</i> .....	92
5.5.2	<i>Profilo della lavoratrice domestica immigrata</i> .....	93
5.5.3	<i>Condizioni di lavoro</i> .....	94
5.5.3.1	<i>Lavoratrici domestiche che hanno una propria abitazione</i> .....	96
5.6	IL CONCETTO E L'IMPLEMENTAZIONE DELLE QIZ .....	97
5.7	LE LAVORATRICI IMMIGRATE IMPIEGATE NELLE QIZ .....	98
5.7.1	<i>Le violazioni subite dalle lavoratrici</i> .....	99
5.8	CONCLUSIONI .....	102
<b>CONCLUSIONI.....</b>		<b>104</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>		<b>107</b>

## **Abstract:**

Lo scopo della mia discussione è quello di analizzare la condizione economica della donna e la sua partecipazione al mercato del lavoro in Giordania.

Analizzerò gli anni successivi alla colonizzazione britannica quando il Governo realizzò alcune importanti riforme economiche e politiche, al fine di far fronte alla difficile situazione del paese causata dalla povertà e dalla disoccupazione che affliggevano la popolazione. Vennero quindi realizzate riforme di nazionalizzazione delle industrie e aumentate le dimensioni dell'apparato burocratico affinché fosse garantito un posto di lavoro per tutti i cittadini. Inoltre, il Governo implementò delle riforme dell'insegnamento per istituire delle scuole pubbliche e permettere l'iscrizione di un maggior numero di studenti e studentesse.

La mia tesi si concentra poi sui cambiamenti registrati durante il boom petrolifero quando la Giordania fu testimone dell'esodo dei lavoratori verso i paesi del Golfo. Analizzerò poi la crisi che arrivò immediatamente dopo e che portò alla firma degli Accordi di Aggiustamento Strutturale negli anni '90.

Il filo conduttore della mia tesi sono quindi i cambiamenti della condizione della donna all'interno del mercato del lavoro durante questi decenni. Mi concentrerò in particolare sul settore privato e analizzerò le condizioni di lavoro della donna giordana e straniera. Guarderò alla Giordania di oggi e alla discriminazione contro le donne tutt'ora presente nel contesto lavorativo. Da cosa dipende realmente questa discriminazione?

La risposta delle agenzie internazionali come il Fondo Monetario Internazionale e la Banca Mondiale tende sempre ad additare la cultura islamica e le sue rigide regole che vietano alla donna di lavorare in alcuni luoghi o in determinati orari notturni. Secondo queste istituzioni anche la complessa legislazione giordana è un fattore di questa discriminazione. Il problema della partecipazione femminile al mercato del lavoro sono in realtà tali accordi che hanno causato un restringimento del settore pubblico dove trovava impiego la maggior parte delle donne istruite e che garantiva un buono stipendio e prestigio sociale. Gli accordi infatti hanno creato posti di lavoro solo nel settore privato, dove le condizioni sono pessime e non vengono rispettate le normative dei codici legislativi come il salario minimo. Le donne giordane quindi non vogliono accettare questa situazione e preferiscono quindi uscire dal mercato del lavoro, queste occupazioni vengono perciò ricoperte per lo più dalle straniere. Gli accordi di aggiustamento strutturale di fatto non hanno aiutato a risanare i principali problemi dell'economia giordana.

## Introduzione

Il mio lavoro vuole incentrarsi sulla partecipazione e discriminazione delle donne nel mercato del lavoro in Giordania, ponendo particolare attenzione al settore privato. È qui infatti che si registrano le maggiori discriminazioni e violazioni di diritti.

Approcciandosi a questo ambito infatti appare immediatamente evidente la mancanza di dati e statistiche adeguate, che vadano a spiegare in modo approfondito la situazione e i motivi della scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Le riforme di austerità hanno infatti comportato una forte privatizzazione e le industrie statali sono state cedute al miglior offerente. Gli enti privati quindi hanno iniziato ad acquisire quote sempre crescenti delle azioni delle imprese statali compresi il fornimento di luce, acqua e gas. La completa mancanza di controllo statale ha causato quindi un drammatico restringimento del settore pubblico, ambito in cui veniva assorbita più del 50% della domanda di lavoro.

Le condizioni nel settore privato al contempo sono divenute pessime, le normative del Codice del lavoro in merito a protezione sociale, salario ed orari sono abitualmente eluse. Per ciò le donne giordane non sono più disposte ad accettare tale situazione e preferiscono uscire dal mercato del lavoro, dedicandosi agli oneri domestici.

La domanda crescente nel settore privato è stata soddisfatta quindi da lavoratrici immigrate che sono diventate vittime di abusi e violenze di cui sono emblema le Qiz (Qualifying Industrial Zones) per le operaie tessili e le agenzie di reclutamento per le lavoratrici domestiche.

La prospettiva di analisi che vorrei proporre quindi, come si può vedere, si discosta da quella che è la versione ufficiale degli enti internazionali. Questi infatti guardano i dati e le statistiche della forza lavoro femminile e della sua composizione, giustificandone la sua contrazione semplicemente sulla base dell'Islam che impone alle donne il peso della tradizione e delle sue norme discriminanti relegandole al mero ruolo di mogli, madri, figlie o sorelle.

È indubbio che negli ultimi decenni le donne giordane abbiano ottenuto dei grossi risultati rispetto al passato, soprattutto in merito alla partecipazione ai cicli di istruzione. Nonostante ciò queste continuano a non avere un ruolo equiparabile a quello maschile, anche perché spesso escono molto presto dal mercato del lavoro. La motivazione però non è quella della religione.

I principali colpevoli a cui imputare questa tendenza sono infatti le riforme strutturali volute proprio dagli istituti internazionali per far fronte alla crisi economica della fine degli anni '80. Sono accordi che sulla carta mostrano dei benefici economici tangibili per la Giordania, ma che in realtà non apportarono, e non stanno apportando tutt'ora, alcun miglioramento per la popolazione autoctona. Gli unici che si arricchirono furono di fatto gli imprenditori, per lo più stranieri.

La discussione è suddivisa su cinque capitoli.

Il primo capitolo vuole dare un background iniziale; si parte infatti da una presentazione generale della Giordania, con brevi cenni storici. Passando poi alla descrizione delle politiche stataliste approvate dopo la decolonizzazione, fino agli anni '70, per riaffermare l'autorità della dinastia Hashemita e garantirsi il favore del popolo. Sono gli anni in cui l'apparato burocratico crebbe in modo elefantico e la manodopera qualificata venne assorbita quasi in toto dal settore pubblico. Sono gli anni delle politiche protezioniste e del forte controllo dello stato.

Si analizzano poi i cambiamenti economici e della composizione della manodopera dopo l'esodo di migliaia di lavoratori giordani verso i paesi del Golfo, che erano nel frattempo testimoni del boom petrolifero. Si guarda poi a come cambia la situazione dagli anni '90 in poi e quali ripercussioni ciò abbia avuto sul lavoro e in particolare per le donne; arrivando ad analizzare la situazione attuale.

L'analisi poi si sofferma sulle importanti riforme scolastiche che sono state fatte dagli anni '50 in poi, queste hanno infatti permesso l'aumento dei tassi di iscrizione delle donne soprattutto ai livelli di educazione superiori. Tutte queste riforme hanno avuto però degli effetti tangibili nella partecipazione delle donne alla forza lavoro? Ne sono davvero stati tratti dei benefici dal punto di vista del genere? Hanno permesso effettivamente di appianare le differenze tra i sessi?

L'ultima parte poi inizierà un po' a trattare l'argomento che sarà ripreso nei capitoli successivi ovvero la composizione della forza lavoro, analizzandone le principali problematiche quali la povertà e la disoccupazione. Gli aggiustamenti strutturali hanno portato dei benefici economici per la Giordania, attenuando i suoi problemi principali? Sono riusciti a creare posti di lavoro sufficienti ed adeguati in modo da assorbirne la domanda crescente?

Nel secondo capitolo viene illustrato il tasso generale di partecipazione femminile al mercato del lavoro, mostrando il suo andamento negli anni; questo risulta essere infatti tra i più bassi sia al livello mediorientale che mondiale. Le donne tendono ad uscire presto dal mercato del lavoro e a causa dei numerosi ostacoli che vi incontrano. Vengono analizzati in particolare la disparità salariale e la possibilità spesso negata alle donne di amministrare in autonomia il loro reddito.

È stimato infatti che le donne percepiscano circa il 20% in meno del salario rispetto agli uomini e il livello di istruzione inoltre non costituisce una garanzia di un salario equo. La situazione peggiora poi nel settore privato.

Sebbene la Costituzione sancisca l'equità salariale e la Giordania abbia ratificato delle Convenzioni in merito alla tutela delle donne, tra cui la CEDAW (Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna), questo tipo di discriminazione continua a sussistere in più settori. Quali dovrebbero essere quindi le manovre da applicare per arginare questo tipo di fenomeno?

Il terzo capitolo si concentra sulla partecipazione delle donne nel settore privato. Si analizza la differenza delle percentuali di occupazione femminile nei vari rami tra cui l'agricoltura, il settore manifatturiero ed il turismo, incentrandosi sugli ostacoli che la donna incontra specificatamente in ogni settore.

In generale, si afferma che le donne tendono ad uscire presto dal mercato del lavoro soprattutto se impiegate nel settore privato. I fattori su cui si concentrano tutte le discussioni della Banca Mondiale sono, come già detto, i principi dell'islam e il contratto sociale che, nelle società mediorientali di stampo islamico, è ancora basato su una concezione patriarcale della famiglia. Nel capitolo però si cercherà di prendere le distanze dalle spiegazioni ufficiali e si ricercheranno delle motivazioni alternative che abbiano un fondamento più complesso. Si indagherà infatti sul ruolo dei programmi di aggiustamento strutturale che hanno portato a ondate di privatizzazioni e liberalizzazioni incontrollate, peggiorando le condizioni nel mercato del lavoro. I posti pubblici sono stati ridotti, nel settore privato gli imprenditori sono interessati soltanto al raggiungimento dei loro target e a soddisfare i bisogni dei consumatori. La tutela delle lavoratrici è stata messa in secondo piano, i tassi di disoccupazione sono quindi aumentati soprattutto tra le giovani donne istruite, che non sono disposte ad accettare ambienti di lavoro malsani e turni massacranti e non trovano occupazione nel settore pubblico che non è più in grado di assorbire la domanda crescente delle lavoratrici.

I programmi di aggiustamento strutturale hanno toccato tutti i settori non solo quello pubblico e manifatturiero. Anche nel campo agricolo le donne incontrano ostacoli, soprattutto dovuti allo spossessamento dalle loro terre e alla difficoltà di accedere alle risorse idriche a causa dei piani di sviluppo delle infrastrutture che sono stati implementati, questi infatti non sono sostenibili né a livello ambientale né locale.

Anche il settore turistico ha risentito dei programmi di privatizzazione coatta portata avanti dagli enti internazionali, che hanno reso le condizioni di lavoro poco attraenti per le donne e non hanno promosso la loro tutela nemmeno dal punto di vista legislativo. Non esiste infatti ancora una legge specifica in merito alle violenze sessuali, anche i programmi di studio per migliorare la partecipazione delle donne al settore turistico si sono dimostrati del tutto inefficienti.

Nonostante ciò la colpa dei bassi tassi di partecipazione al settore privato viene data alle scelte che le donne fanno a livello di istruzione, che non corrispondono con l'offerta di lavoro del mercato; ai principi islamici che relegano le donne al mero ruolo di madri e mogli. Addirittura, viene considerato un ostacolo per gli imprenditori la legislazione complessa in merito all'assunzione delle donne. Si tenta quindi di cercare altri colpevoli, di sviare l'attenzione pubblica additando anche le tutele dei diritti fondamentali. Nel capitolo quindi si vuole cercare di inquadrare i veri responsabili

di questa situazione e le possibili riforme da intraprendere per rimettere al primo posto la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il quarto capitolo si incentra invece sulla normativa vigente in Giordania in merito al diritto al lavoro e la tutela dei lavoratori e lavoratrici. Si analizzeranno le fonti principali tra cui la Costituzione (1952), il Codice del lavoro (legge n. 8 1996), il Codice sulla sicurezza sociale (legge n. 19 2001) e le normative in merito alle imposte sul reddito.

Il capitolo ha lo scopo di indagare se effettivamente la legislazione presenti ancora dei retaggi di cultura patriarcale e se è quindi questa a costituire un fattore di discriminazione. Spiegazione su cui fa leva gran parte della letteratura redatta dalla Banca Mondiale, secondo cui le lungaggini burocratiche e le eccessive forme di tutela costituiscono un disincentivo all'assunzione delle donne. Si guarda quindi alle disposizioni antidiscriminatorie della Costituzione e a come queste vengano poi esplicitate nella legislazione nazionale, per chiarire meglio se sia presente o meno una dichiarazione di parità dei sessi in termini di diritti e doveri.

Ci si concentra inizialmente sulle disposizioni che costituiscono ancora un retaggio patriarcale, quali quelle in merito all'esenzione fiscale ad unico vantaggio del marito e le normative riguardanti le restrizioni orarie per le donne. Si cerca di capire se e come il Governo stia implementando dei tentativi di riforma. Si passa poi alla tutela delle donne in termini di congedo di maternità e cura dei figli, analizzando come anche questa sia considerata dalle istituzioni internazionali un fattore di scoraggiamento alla loro assunzione.

Il quinto capitolo infine si concentra sulle condizioni di lavoro delle donne immigrate occupate soprattutto all'interno delle QIZ (Qualifying Industrial Zones) o come collaboratrici domestiche private al servizio di famiglie. Si analizzerà quali sono i principali paesi esportatori di manodopera non qualificata verso la Giordania e gli accordi bilaterali con essi stipulati. Si approfondirà poi la legislazione attualmente in vigore e le Convenzioni che il paese ha ratificato in merito alla tutela dei lavoratori e delle lavoratrici non giordani, al divieto di lavoro forzato e traffico di esseri umani. Si analizzeranno infine le condizioni di lavoro delle collaboratrici domestiche che, nonostante la loro professione si stata inclusa nel 2008 all'interno del Codice del lavoro, sono tutt'oggi soggette ad abusi fisici e verbali da parte dei datori di lavoro. Non sono tutelate né in termini di salario né è garantita loro alcuna forma di protezione sociale. La legislazione inoltre non stabilisce degli obblighi precisi per i datori di lavoro e comunque non viene correttamente applicata.

Si guarderà poi al settore manifatturiero, presentando gli accordi commerciali tra la Giordania, gli Stati Uniti ed Israele, i quali hanno portato alla creazione di zone franche, che sono divenute terreno fertile per gli investimenti stranieri. In queste fabbriche manifatturiere trovano occupazione



soprattutto donne immigrate dall'Asia, anch'esse vittime di abusi fisici e verbali, costrette a lavorare in ambienti malsani con turni massacranti. Si cercherà di indagare quale siano le manovre legislative necessarie per porre fine allo sfruttamento e se effettivamente questi accordi commerciali abbiano avuto dei benefici per l'economia giordana.

In conclusione, si vuole pertanto dimostrare come gli enti internazionali pongano al secondo posto la tutela delle lavoratrici, e non prendano in considerazione la necessità di aumentare i controlli al settore privato, cercando piuttosto di restringere la protezione sociale. Per fare ciò incentrerà l'analisi a partire da alcune domande:

- Quali sono le motivazioni profonde della discriminazione di genere nel mercato del lavoro?
- Perché le condizioni di lavoro sono peggiori nel settore privato?
- Quali sono le convenzioni che regolamentano il flusso di immigrazione femminile? Esistono delle tutele?
- La legislazione a salvaguardia delle lavoratrici immigrate viene effettivamente rispettata?

## المقدمة:

هدف اطروحتي هو تحليل الوضع الاقتصادي للمرأة و مشاركتها في سوق العمل في الأردن. سأحلل السنوات بعد فترة الاستعمار البريطاني عيما نفذت الحكومة بعض الاصلاحات الاقتصادية و سياسية مهمة لحل الوضع الصعب في البلاد بسبب الفقر و البطالة بين الناس. ولذلك طبقت اصلاحات لتأميم الصناعات و لزيادة الجهاز البيروقراطي حتى ضمان مكان العمال لكل الموطن.بالاضافة طبقت الحكومة إصلاحات في التعليم و ذلك بتوفير المدارس العامة و سماح بتسجيل معدلات أعلى من الطلاب و طالبات.

تركز اطروحتي على تغيرات خلال طفرة النفط في الخليج و شهدت الأردن هجرة العمال في هذه البلدان. سأحلل الأزمة بعد الفطرة التي أدت إلى توقيع الاتفاقيات للتكليف الهيكلي في بداية التسعينات.

موضع النقاش الأهم تغيرات في وضع المرأة داخل سوق العمال خلال هذه السنوات، و سأركز على قطاع الخاص وسأحلل ظروف العمل للنساء الأردنيات و الأجانبات. سأتكلم عن الأردن اليوم وعن تمييز ضد النساء على صعيد العمل. ما يعتمد على هذا؟

تقول المعاهد الدوائية مثلة صندوق النقد الدولي والبنك الدولي إنه يعتمد على الثقافة الإسلامية، لأنها لها قواعد قاسية تمنع للمرأة من العمل في بهض الأماكن أو أثناء الساعات المتأخرة من الليل، بنسبة للمعاهد الدولية فإن التشريع لتوظيف النساء معقد ايضاً.

المشكلة في مشاركة النساء في سوق العمل كانت هذه اتفاقيات, لأنها سببت انخفاض القطاع العام حيث يعملن هناك معظم النساء معلمات و الواتي يضمن راتب جيد. خلقت الاتفاقيات اماكن الأمل في القطاع الخاص فقط حيث ظروف العمل سيئة ولا تحترم قواعد قوانين العمل مثل الحد الأدنى للأجور. لا تريد النساء ان القبول بهذا و يفضلن عدم

دخول في سوق العمل ولذلك يعملن في القطع الخاص النساء الاجنابيات فقط. بناءً على ذلك هذه الاتفاقيات لم تحل مشاكل الأقتصاد الأردني

سأشرح في الفصل الأول تاريخ الأردن ، من إنهاء الاستعمار إلى الأزمة الاقتصادية التي أعقبت نهاية الطفرة النفطية.

في الفصل الثاني ، سأحلل مشاركة المرأة في سوق العمل وسأركز بشكل خاص على التفاوت في الأجور.

في الفصل الثالث سأحلل مشاركة النساء في القطع الخض بتركيز على القطع الزراعي و التصنيع و السياحي؛ و في الفصل التالي سوف أعرض التشريعات لحماية المرأة في مختلف مصادر القانون.

في الفصل الأخير ، تعرض حالة سوء المعاملة والعنف ضد المهاجرات العاملات في المنازل أو العاملات في المناطق الصناعية في الختام ، سأظهر أن البنك الدولي يريد فقط زيادة كفاءة القطاع الخاص ولا يهتم بحماية العمال

## Capitolo I:

### Introduzione al mercato del lavoro in Giordania

#### *1.1 Introduzione*

Con questo primo capitolo si vuole fare una breve analisi del mercato del lavoro in Giordania, percorrendo le sue trasformazioni. Si attraverseranno varie tappe quali i boom del petrolio, la Guerra del golfo e soprattutto PAS (programmi di aggiustamento strutturale). Questi hanno infatti contribuito ad alimentare il settore privato e a liberalizzare il mercato sottraendolo dal controllo dello Stato. Gli ingenti tagli pubblici e le politiche di privatizzazione che fecero seguito infatti, non hanno fatto altro che esacerbare i problemi dell'economia giordana, quali la povertà e la disoccupazione. Contribuendo a creare delle condizioni di lavoro terribili nel settore privato che sempre in maggior misura è stato inglobato nel circuito informale, diventando quindi ben poco attraente per la popolazione.

Tutto ciò sarà analizzato da una prospettiva che mette al centro la donna e il suo coinvolgimento nei meccanismi complessi del mercato del lavoro. Si tratterà quindi, laddove possibile, da una prospettiva di genere le principali problematiche dell'economia e l'attinenza dell'offerta del settore educativo con le richieste del mercato.

#### *1.1.2 Fine della colonizzazione e l'affermazione al potere della dinastia Hashemita*

La Giordania è considerata una delle economie meno fiorenti del Medio Oriente, poiché il suo territorio è caratterizzato in gran parte da aree desertiche o semi-desertiche che lo rendono povero di risorse idriche e impediscono un fiorente sviluppo del settore agricolo. Il paese inoltre non ha a disposizione risorse naturali, quali il petrolio o altri tipi di idrocarburi che costituiscono invece la base dell'economia per i suoi vicini, come l'Arabia Saudita e gli Emirati Arabi Uniti. Per questi motivi l'economia è fortemente dipendente dall'importazione di materie prime e di beni alimentari. Questa terra però è stata, nei secoli, un crocevia di vitale importanza per lo sviluppo dell'economia di una delle regioni più importanti al mondo. Nella sua storia millenaria infatti, passando prima per il dominio Nabateo e poi per quello di Alessandro Magno, tutte le vie del commercio dall'India e dalla Cina hanno percorso il suo vasto territorio. (BBC, 2018)

La Giordania, sebbene vanta una longeva dinastia Hashemita, è stata un paese da sempre controllato da egemonie straniere, testimone di un susseguirsi di colonizzatori. Ha vissuto infatti il passaggio dalla dominazione dell'impero ottomano a quella Britannica che si è imposta a seguito della spartizione dei territori Mediorientali con la Francia, dopo la firma degli accordi di Sykes-Picot (1816), i quali avranno effetto fino al primo decennio del secondo dopoguerra, quando sarà sancita l'indipendenza nel 1946.

A seguito della decolonizzazione la Giordania, come tutti i territori controllati dalle potenze europee, versava in condizioni disastrose: i tassi di povertà e arretratezza economica avevano raggiunto cifre senza precedenti a causa della totale dipendenza economica dai paesi industrializzati. (M.C. Paciello, 2010) Anche le percentuali di analfabetismo erano incredibilmente elevate poiché gran parte della popolazione locale era stata esclusa dal sistema educativo.

In generale quindi si riscontrava una polarizzazione della società, divisa tra un'élite nativa che si era arricchita grazie alla vicinanza economica e politica con gli europei e la gran parte della popolazione che invece viveva in condizioni di estrema povertà. (M.C. Paciello, 2010) In tale situazione quindi il modello che si è sviluppato all'indomani dell'indipendenza fu caratterizzato da un massiccio intervento dello stato nell'economia. Ciò non solo per garantire una più equa distribuzione delle risorse e un miglioramento della situazione sociale, ma anche per imporre la sovranità della dinastia a seguito del ritiro delle truppe straniere. Tutto ciò portò ad un'elefantica espansione del settore pubblico, elemento che accomuna infatti tutti i paesi arabi nel periodo a cavallo tra gli anni '50 e '60, non solo quelli di orientamento socialista, ma anche quelli sottoposti al governo di una famiglia regnante quali appunto la Giordania.

## *1.2 Politiche statali dall'inizio degli anni '70 fino al nuovo millennio*

### *1.2.1 Dal boom petrolifero del 1972 alla prima crisi economica del 1983*

Gli anni '70 furono segnati dal boom petrolifero nella regione araba che durerà circa un decennio, sino al 1981. Questo fenomeno comportò una rapida crescita economica che riguardò non solo i paesi produttori di petrolio ma anche i non produttori.

Come è già stato detto infatti la Giordania è una nazione piccola, priva di risorse naturali, con una scarsa base industriale, il 92% del suo territorio inoltre è semiarido. Furono quindi gli anni del boom petrolifero ad influenzare positivamente anche la sua economia. Uno dei fattori trainanti all'aumento del PIL fu l'esportazione di manodopera qualificata verso i paesi produttori.

La domanda di lavoratori giordani esplose negli anni '70 ed agli inizi degli anni '80, quando circa un terzo della forza lavoro giordana era impiegata nei territori del Golfo. Le rimesse ammontavano circa a 918 milioni di dollari, rappresentando così circa il 21% del PIL nazionale. Il boom petrolifero inoltre ebbe come conseguenza l'aumento degli aiuti arabi nella regione e della domanda di prodotti agricoli e manifatturieri verso i paesi del Golfo. (J.Harrigan, 2006) Metà delle esportazioni giordane quindi furono indirizzate ai paesi produttori di petrolio.

In questo decennio l'economia giordana raggiunse dei tassi di crescita impressionanti, si registrò infatti un aumento del Pil del 7,9% annuo, crescita che scese al 5,7% tra il 1981 e il 1986. Anche il

PIL pro-capite aumentò del 3,7% tra il 1972 e il 1982, mentre si stabilizzò al 1,7% tra il 1982 e il 1986. (J.Harrigan, 2006)

Internamente, la Giordania implementò l'industrializzazione sostitutiva dell'importazione (ISI), iniziata alla metà degli anni '50, allo scopo di diversificare la base industriale dell'economia, attraverso barriere tariffarie ed incentivi fiscali per proteggere la produzione locale. (J.Harrigan, 2006)

I successi in ambito sociale non furono da meno, venne data priorità all'occupazione e al problema della povertà. Alcuni studi si riferiscono infatti a questa strategia come "contratto sociale", che permise anche alle classi meno abbienti di godere dei benefici della crescita economica. Il che comportò una riduzione della povertà dal 24% del 1980 al 13% del 1987. (J.Harrigan, 2006)

### *1.2.2 Implicazioni di genere*

Analizzando questi cambiamenti da un punto dal punto di vista del ruolo delle donne nell'economia di questi anni, si nota subito come la letteratura in merito alle dinamiche di genere sia molto scarsa. Si può dire però che quando uno stato dipende quasi interamente dalle rendite, viene accumulata ricchezza senza doversi affidare alla tassazione interna, questo diventa quindi meno responsabile nei confronti dei suoi cittadini. La ricchezza derivante dal petrolio quindi finanziò lo sviluppo economico, ma distorse gli equilibri della forza lavoro. Cercando tra le fonti ufficiali, viene naturale concludere che, durante il boom petrolifero, le donne fossero escluse dal mercato del lavoro in quanto bloccate in una struttura familiare di tipo patriarcale. La realtà dello scarso coinvolgimento di queste sta invece nel fatto che gli uomini, emigrati nei paesi produttori di petrolio, guadagnassero già a sufficienza. Non vi era quindi la necessità che entrassero due stipendi in una sola famiglia. Ciò limitò il numero di donne attive nel mercato del lavoro, alimentando quindi il contratto patriarcale di genere, secondo cui l'uomo viene reso l'unico capofamiglia il cui dominio si estende anche sulla sfera pubblica, mentre la donna viene relegata unicamente a quella privata. Argomentazione su cui fecero leva soprattutto gli istituti internazionali. (M.Moghadam, 2013).

### *1.2.3 Crisi economica e stipula dei PAS*

L'impennata dei prezzi petroliferi subì una battuta d'arresto nel 1983.

Come prevedibile ciò ebbe degli effetti disastrosi sull'economia giordana in quanto si ridussero notevolmente le rimesse che rappresentavano una percentuale sostanziale del PIL, come anche gli aiuti da parte dei paesi produttori. Ciò non solo a causa di questo brusco calo, ma anche perché i finanziamenti vennero convogliati in Iraq come supporto alla guerra contro l'Iran che era scoppiata in quegli anni.

Fu proprio in questo momento che emerse tutta la fragilità dell'economia giordana che si basava interamente su fattori volatili come la continua oscillazione dei prezzi del petrolio, gli aiuti esterni e le rimesse. Il governo infatti non aveva mai portato avanti un serio programma di riforme atte al rafforzamento della produzione interna: i prodotti agricoli non erano sufficienti a soddisfare il fabbisogno nazionale; anche l'industria manifatturiera era arretrata. Con l'implementazione dell'ISI infatti gli imprenditori si erano adagiati sulle barriere tariffarie che proteggevano il prodotto locale, non dovendosi scontrare con la concorrenza quindi non implementarono i loro sistemi di produzione. L'industria giordana quindi versava in condizioni di arretratezza estreme. (M.C.Paciello, 2010)

La risposta del governo peggiorò una situazione già drammatica: non si cercò infatti di proteggere l'economia domestica, anzi si implementarono delle manovre che portarono all'esaurimento delle risorse e ad un indebitamento che nel 1988 raggiunse i 9.5 miliardi di dollari. (J. Harringans, 2006)

Fu così che la nazione non ebbe altra scelta se non quella di firmare i programmi di aggiustamento strutturale (PAS) voluti dalla Banca Mondiale e dal Fondo monetario Internazionale.

I due istituti internazionali avevano infatti iniziato a far pressione sulla Giordania già dalla metà degli anni '80 affinché liberalizzasse il settore finanziario. Nel 1986 la Giordania affermò ufficialmente la sua intenzione di privatizzare. (M. Pripstein Posusney, 2003) Nel 1988 la legge per l'incoraggiamento degli investimenti venne approvata, facilitando il movimento di capitali e profitti all'interno e all'esterno della regione. Nell'ottobre dello stesso anno, l'ancoraggio al dollaro americano, in piedi dagli anni '70, venne abbandonato e al dinaro fu permesso di fluttuare. In quattro mesi, tra il novembre 1988 e il febbraio 1989, la valuta collassò e i prezzi dei prodotti salirono del 25%.

Il culmine della crisi economica probabilmente si raggiunse con il fallimento della Banca di Petra (1989), avvenuto sempre a seguito di pressioni del Fondo per la liberalizzazione dei tassi di interessi, nel marzo 1989, che portò all'aumento dei debiti insoluti e all'insolvenza da parte delle banche. L'impatto a livello sociale fu devastante, gli standard di vita subirono un duro colpo, nel 1992 la povertà toccò il picco del 14% e la disoccupazione raggiunse il 19,2%. Ciò a conseguenza della drammatica riduzione della crescita del PIL che scese al -13,5% e tra il 1990 e il 1992 rimase comunque al di sotto del 2%. (J. Harringans, 2006)

La risposta del popolo non tardò ad arrivare: le rivolte esplosero tra le città di Kerak, Ma'am e Tafileh e si mossero verso Amman. Il governo fece quindi ricorso alla forza armata, classe che mantenne sempre i suoi privilegi anche durante la crisi e che costituiva una base importante del supporto al potere monarchico. Le proteste comportarono l'uccisione di undici persone e il ferimento di altre trecento.

Il “Washington consensous”, stipulato infatti nel 1989, pose fine alle politiche di welfare e ridusse i sussidi. (M. Pripstein Posusney, 2003) Le riforme di austerità però subirono una battuta d’arresto con lo scoppio della Guerra del Golfo nel 1990, causando il ritorno di 350.000 lavoratori e la drammatica riduzione delle rimesse.

La Giordania inizialmente si rifiutò di supportare la Coalizione internazionale guidata dall’America contro Saddam Hussein, in questo modo il governo restaurò il suo controllo sui prezzi del petrolio e sui prodotti, implementando nuovamente la politica dei sussidi. Le assunzioni nel settore pubblico aumentarono del 10% tra il 1992-94 e la spesa pubblica per i salari aumentò del 70% tra il 1991-95. (M. Pripstein Posusney, 2003) A seguito della guerra però il re Hussein si riallineò con la coalizione contro l’Iraq, fu così che tornarono in auge gli accordi nel febbraio del 1992.

Nei primi anni ’90, in particolare nel 1996, la Giordania fu testimone della grande sferzata di privatizzazione che ha interessato, da un lato, i servizi pubblici e, dall’altro, la proprietà e il controllo dello stato delle

Imprese pubbliche.

Per quanto riguarda i servizi pubblici, in alcuni casi la privatizzazione ha assunto la forma di commercializzazione attraverso la conversione delle autorità pubbliche in società regolari finanziariamente indipendenti totalmente possedute dal governo. In seguito, vennero presi in considerazione i migliori offerenti per la loro cessione al settore privato. In alcuni altri casi, la privatizzazione dei servizi pubblici si limitava a inserire il settore privato solo nella gestione del servizio anziché della proprietà.

Per quanto riguarda le imprese, la privatizzazione prese la forma, in alcuni casi, di vendita di ampie quote delle azioni del governo a un partner strategico, in altri casi le vendite sono state fatte, attraverso posizionamenti privati, ai migliori offerenti. (T. Kanaan, 2005)

A tal proposito, è importante analizzare quello che fu il programma relativo all’impiego pubblico, il quale si basò su un congelamento dei salari e delle nuove assunzioni e su un taglio dei lavoratori in esubero. Tale settore, permettendo buoni salari e la sicurezza sociale, aveva costituito un importante valvola di sfogo per la domanda di lavoro dei giovani e delle donne istruite, che a differenza degli uomini non avevano la possibilità di emigrare all’estero. I tagli voluti dai PAS sono da considerarsi quindi come una delle principali cause della scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro; queste infatti non erano attratte dal settore privato che non offriva alcun tipo di protezione ed era inglobato nei circoli dell’economia sommersa. Molte di loro preferirono quindi restare all’interno della sfera domestica.

Queste riforme subirono un’accelerazione con il re Abdallah (1999) il quale si mostrò più favorevole alle riforme rispetto al padre. Perciò nel 1999 il FMI iniziò ad avere un peso sempre maggiore su questioni strutturali come la privatizzazione delle industrie statali e le pensioni sia civili



che militari. Continuò inoltre in direzione di una maggiore flessibilità del mercato riducendo ancora di più i salari nel settore pubblico e la protezione dei lavoratori. Nonché promosse un'ulteriore liberalizzazione degli scambi, dando maggiore incentivo al settore privato e creando una situazione favorevole all'investimento privato. (J. Harrigan, 2006) Il picco della privatizzazione si raggiunse infatti con l'annuncio della legge sulle privatizzazioni nel 2000. Dopodiché, la compagnia di trasporti pubblici fu ristrutturata e venduta; lo Stato inoltre vendette il 40% delle quote della Compagnia di telecomunicazioni giordana al miglior offerente. (M. Pripstein Posusney, 2003)

#### *1.2.4 Le ripercussioni politiche ai PAS e l'avvento di una nuova casta sociale*

Dopo aver brevemente analizzato quelle che furono le principali caratteristiche delle riforme neoliberali, occorre guardare anche alle loro ripercussioni nell'ambito politico.

I PAS andarono a ledere una parte importante della base del supporto politico al regime: uno degli obiettivi infatti era quello di ridurre cospicuamente le politiche sociali in atto in Giordania, su cui la monarchia aveva costruito il suo consenso in mancanza di un'effettiva partecipazione politica. Queste riforme economiche hanno contribuito a ridurre il consenso del popolino, in particolare di donne e giovani, che, negli anni, si è visto progressivamente privato dei benefici di cui aveva goduto nei decenni precedenti, come ad esempio la progressiva riduzione dei sussidi alimentari.

La firma degli accordi non comporterà quindi un aumento dello spazio politico, ma un cambio radicale dei precedenti sostenitori del regime; che non saranno più gli abitanti dell'East Bank, ma si andrà a costituire una base di appoggio formata soprattutto dalla classe militare. Ciò comportò che il sistema di welfare, rivolto ad una cospicua fetta della popolazione, venne ridotto ed indirizzato ad esclusivo beneficio dei sostenitori di queste nuove politiche, i quali mantennero tali privilegi anche dopo la fine della crisi.

Per comprendere meglio questa dinamica bisogna sottolineare il fatto che, prima dei PAS, gli abitanti della West Bank (palestinesi) avevano il controllo del settore privato in quanto non esisteva una classe borghese prettamente giordana. Con l'introduzione delle riforme furono però gli East Bankers che iniziarono a protestare, reclamando le precedenti politiche del regime, che quindi ricorse ai suoi nuovi alleati per sedare le rivolte. Fu così che si andò a creare questo sistema di privilegi che furono mantenuti durante tutti gli anni della crisi ed anche successivamente. (A.M. Baylouni, 2008)

Per comprendere meglio questa nuova intesa creatasi tra il regime e la casta militare, bisogna innanzitutto fare un passo indietro fino agli anni '50; non si deve dimenticare infatti che la Giordania è un paese la cui stabilità si tiene sulla base delle alleanze tra le tribù e del sostegno di queste ultime allo stato.

Tra gli anni '50 e '60 infatti, dopo il settore agricolo, si può dire che quello militare inglobasse gran parte della manodopera circa il 30%. Tutto ciò unito all'espansione elefantia del settore pubblico era un modo per permettere allo stato di garantirsi il favore delle tribù, garantendo un'occupazione. Negli anni '70 questa tendenza fu esacerbata, più di un quarto della forza lavoro era ormai impiegata nel servizio di leva che permetteva di ottenere dei benefici ulteriori rispetto al semplice impiego nel settore pubblico. Gli incarichi, come è prevedibile, venivano affidati in base al sistema della "wasta" ovvero della corruzione; far parte della casta militare prevedeva un pensionamento anticipato alla sola età di trent'anni. In questo modo i militari avevano la possibilità di intraprendere altre occupazioni, continuando comunque a beneficiare degli introiti della pensione. Inoltre, nel caso degli uomini, i benefici nell'ambito della sicurezza sociale e della sanità erano estesi all'intera famiglia. Bisogna inoltre sottolineare che con l'introduzione dei PAS, i prezzi dei beni di prima necessità aumentarono dell'80% nel 1992 e raddoppiarono tra il 1992 e il 1997, mentre i prezzi di acqua ed elettricità aumentarono del 150%. (A.M. Baylouni, 2008) Soltanto la metà della popolazione beneficiava ormai dell'assicurazione sanitaria: gli impiegati pubblici e i militari. Quest'ultima classe sociale infatti fu l'unica che si vide aumentare i benefici proprio durante gli anni più neri della crisi. Il budget dei militari aumentò e questi andarono a diversificarsi in nuove attività imprenditoriali; l'ammontare monetario che lo stato ha riservato a questa casta infatti nel 1998 fu di circa 700 milioni di dollari, un quarto del budget totale dello stato. Quell'anno inoltre il governo introdusse un mese in più di salario per tutti coloro che occupavano posizioni all'interno di tale settore, oltre ad approvare un aumento delle pensioni mentre la metà della popolazione non ne godeva affatto.

Si può quindi concludere dicendo che il welfare nei confronti dei militari fu mantenuto: erano garantite borse di studio per i figli ed assicurazione sanitaria per tutti i familiari a carico, inoltre alcune cure mediche erano completamente gratuite. In aggiunta le cooperative militari vendevano prodotti a prezzi più bassi rispetto a quelli del mercato. Questa tendenza continuò a crescere, nel 2002, quando le pensioni dei militari raggiunsero 1,3% del PIL. (A.M. Baylouni 2008)

### *1.2.5 La situazione economica della Giordania nel nuovo millennio*

A partire dal 2002 fino al 2007, la regione del Nord Africa e del Medioriente ricomincia a crescere rapidamente; si attesta infatti un aumento del PIL del 5,8% nel 2005 e 2006. Questa nuova crescita economica può essere accomunata a quella degli anni '70 e '80, in quanto è di nuovo caratterizzata da una crescita intensiva basata su un fattore volatile: l'aumento del prezzo del petrolio, per questo parla di terzo boom petrolifero. Si può vedere infatti che se nel 2003 il prezzo del petrolio al barile si aggirava intorno ai 24/29 dollari, nel 2006 raggiunse i 66 dollari, arrivando addirittura a 147 nel 2008. (M.C. Paciello, 2010)

Questo boom ha avuto delle ripercussioni non solo nei paesi produttori di petrolio, ma anche in quelli non produttori, in quanto sono aumentati gli investimenti esteri così come i flussi turistici provenienti dal Golfo. Bisogna inoltre considerare che la Giordania ha tratto vantaggio da questa situazione in quanto essa è sempre stato un paese esportatore di manodopera qualificata. La nuova fiorente situazione economica nei paesi vicini creò perciò nuove opportunità, anche se i lavoratori giordani non trovarono le stesse possibilità degli anni '70 in quanto dovettero fare i conti con la nuova concorrenza costituita dai lavoratori asiatici che offrivano manodopera a basso costo.

Nonostante ciò è possibile riscontrare che la Giordania tra il 2003 e il 2007 riportò una crescita economica del 6% annuo, ma il livello disoccupazione e povertà rimase invariato. Ciò ha una spiegazione abbastanza evidente, venne infatti investito esclusivamente nel settore industriale e non vennero dati incentivi né agli altri settori, né alla spesa pubblica (I. Idris, 2006)

Con l'avvento del nuovo secolo, in Giordania fu il nuovo re Abdallah ad essere favorevole ai PAS molto più del suo predecessore, fu così che venne data una sferzata alla privatizzazione e alla riduzione ulteriore dei sussidi. (I. Idris, 2016) Nel 2000, le relazioni tra gli Stati Uniti e la Giordania erano particolarmente vitali, questa infatti entrò a far parte della WTO (World Trade Organization). L'anno seguente poi ratificò il FTA (Free Trade Agreement) il quale garantiva una progressiva riduzione delle tariffe delle importazioni negli U.S dalla Giordania (ad eccezione di alcol e tabacco) in dieci anni fino alla loro completa eliminazione nel 2010. Le importazioni americane invece mantennero delle tariffe sulle importazioni in Giordania abbastanza alte. (K. Kolben, 2013)

Nel 2012 venne siglato uno stand-by agreement con il FMI da 2 miliardi di dollari americani che portò ad una nuova ondata di riforme strutturali nel paese. Alla fine del 2015 fu firmato nuovamente un accordo con il FMI questa volta da 753 milioni di dollari americani, si prevedeva un'agenda di riforme che avrebbero dovuto stimolare la crescita economica. Tra le più importanti:

- la legge sugli investimenti che fu approvata nel 2014, la quale autorizzava il "Jordan Investment Board" ad agire come uno sportello unico per gli investimenti sia esteri che nazionali; tale riforma divenne operativa nel 2015 ottimizzando le manovre di autorizzazione.
- I sussidi per i carburanti furono eliminati ed anche quelli dell'acqua e dell'elettricità sono stati gradualmente ridotti.
- Vennero approvati inoltre degli emendamenti alle leggi bancarie che permisero alla banca di Giordania di ampliare il suo mandato includendo la salvaguardia della stabilità finanziarie.
- Vennero apportate delle migliorie al sistema di credito per aumentare la protezione dei creditori, istituendo anche un ufficio apposito per migliorare le informazioni sul merito creditizio del mutuatario.

- La privatizzazione delle imprese continuò a ritmo serrato. (I. Idris, 2016)

È bene inoltre analizzare l'andamento del PIL durante i primi anni 2000. Questo infatti crebbe del 4-6% nel 2000-2003, fino a raggiungere il 8-8,5% tra il 2004 e il 2007. Nonostante questa sorprendente crescita, il tasso di disoccupazione scese solo di due punti dal 14% al 12%, per poi salire di nuovo a 14% nel 2005. Questo è sicuramente in contrasto con la crescita sorprendente che si riscontra in questi anni. La causa di ciò va ancora una volta ricercata nei PAS che incentivarono solo il settore privato, creando dei posti di lavoro che non venivano però occupati da manodopera giordana. La composizione della forza lavoro autoctona stava infatti slittando verso alti livelli di educazione, e quindi soprattutto le giovani donne istruite erano attratte da lavori d'ufficio nel settore pubblico, e non si sarebbero rese attive fintanto che non avessero trovato l'occupazione desiderata. D'altro canto, la domanda di lavoro creata dopo i PAS era orientata verso occupazioni senza qualifica, e quindi attraente solo per la manodopera straniera. (R. Assad, 2012)

Tra il 2006 e il 2008 inoltre in Giordania si registrò l'aumento dei prezzi dei beni alimentari che costrinse il governo ad aumentare la spesa pubblica soprattutto in termini di sussidi alimentari. Ciò comportò un picco del deficit e un disavanzo nella bilancia commerciale in cui furono inclusi tutti i paesi non produttori di petrolio; questa morsa si allentò solo nel 2008 quando i paesi occidentali quali l'Europa e gli USA vennero investiti dalla crisi finanziaria mondiale. La Giordania, come gli altri paesi non importatori di petrolio, beneficiò in parte di questa recessione in quanto comportò il crollo dei prezzi del barile. Nonostante ciò risentì del rallentamento dell'economia mondiale che ebbe come effetto una riduzione dei flussi turistici nel territorio, ma anche un'ondata di lavoratori di ritorno dai paesi del Golfo. Oltre a ciò si unisce una riduzione degli investimenti esteri diretti e degli aiuti stranieri; questo fu un duro colpo poiché la Giordania è un paese che, non essendo economicamente indipendente, ha stretto numerosi accordi soprattutto con gli USA e dipende molto dagli investimenti diretti della Cina e dell'Europa. (I. Iffat, 2016)

Quest'ultima in particolare fu il suo partner commerciale principale nel 2015 con un totale di importazioni che raggiunsero il valore di 4.4 miliardi di euro. (I. Iffat, 2016)

Dopo questa breve trattazione del cambiamento dell'economia giordana a seguito di riforme imposte dall'esterno, è doveroso analizzare quali furono anche i problemi interni che causarono dei dissesti sociali, economici e demografici.

### *1.2.6 I flussi migratori e la legislazione giordana: fattori interni alla regione che influenzarono l'economia e la società*

Dal secondo dopoguerra la Giordania ha affrontato numerose sfide in merito all'accoglienza dei rifugiati, prima palestinesi, a causa dell'occupazione del territorio da parte delle forze israeliane; poi

siriani, dopo lo scoppio della guerra civile e la presa del potere dello stato islamico. La Giordania però è sempre riuscita a far fronte a queste emergenze e a mettere a punto una legislazione ad hoc che ha permesso l'accoglienza di più di due milioni di rifugiati

A seguito della decolonizzazione i confini dei territori mediorientali furono disegnati in modo arbitrario dalle potenze europee, quindi è bene ricordare che sia la West Bank che la zona di Gerusalemme est furono parte della cosiddetta Transgiordania. Di conseguenza la Giordania da sempre ha stretto dei forti legami con la Palestina soprattutto dopo il 1948.

Ad oggi più di due milioni di palestinesi sono dislocati in tutto il territorio giordano: alcuni alloggiavano nei dieci campi profughi riconosciuti, mentre altri sono collocati nei tre campi non ufficiali.

L'altro flusso migratorio importante che si è registrato in Giordania fu quello siriano nel 2011 a seguito della guerra civile. Oggi nel paese si possono contare più di 660.000 rifugiati siriani, secondo gli studi di settembre 2017 condotti dall'UNICEF. (UNICEF, 2017)

Tutto ciò ha comportato un grosso peso per la nazione sia a livello di infrastrutture che dei pubblici servizi, ma l'economia ne ha anche beneficiato, grazie all'aumento della spesa e la pronta disponibilità di manodopera a basso costo, soprattutto nel caso siriano. Quindi è possibile concludere che l'impatto economico dovuto alla presenza di un così grande numero di rifugiati è ancora in fase di studio. Se si guarda al futuro però è facile immaginare che i finanziamenti esteri andranno diminuendo, mentre continuerà la pressione sui servizi e aumenterà la domanda di lavoro che difficilmente potrà essere assorbita dall'offerta, quindi è molto probabile che sul lungo periodo gli effetti di questa grande ondata migratoria siano tutt'altro che positivi. (F. de Bel Air, 2006)

#### *1.2.6.1 La legislazione giordana in merito all'immigrazione*

Per quanto riguarda la legislazione giordana in materia di emigrazione, si può vedere come due furono i fattori che portarono a una riforma delle politiche sull'immigrazione: il lavoro dei migranti e i rifugiati.

Il primo cambiamento radicale si ebbe nel 1988 quando si vide la fine, sotto il re Hussein, della politica panaraba e venne sciolto il legame tra i gli abitanti dell'East e West bank; di conseguenza più di un milione di palestinesi perse la cittadinanza.

Il nuovo obiettivo della politica giordana era infatti quello di continuare ad attrarre capitale straniero e mantenere un ruolo ambito all'interno della regione, tenendo salda la sicurezza al suo interno ed evitando che i conflitti potessero dilagare. Sull'onda di queste nuove politiche, il governo iniziò delle manovre ambigue nei confronti dei rifugiati iracheni che giunsero in Giordania nel 2003. Prima si cercò di nascondere il reale numero per evitare una situazione analoga a quella dei

palestinesi, successivamente vennero usati come una possibilità di ottenere maggiori aiuti esteri che poi sarebbero stati indirizzati invece alle fasce della popolazione giordana più bisognosa.

Come è stato già detto sopra, una nuova emergenza da questo punto di vista si aprì nel 2011 con lo scoppio della guerra in Siria. Il che comportò che migliaia di migranti si riversassero nei territori giordani adiacenti. L'accesso al paese però fu prontamente ristretto prima ai rifugiati palestinesi ed iracheni provenienti dalla Siria, e solo nel 2013 vennero esclusi anche gli stessi siriani. Le stime del 2016 mostrano come circa 700'000 profughi vivano nel deserto la cosiddetta "terra di nessuno" tra la Giordania e la Siria. (F. De bel Air, 2016)

Ai profughi è concesso di entrare nel mercato del lavoro alle esatte condizioni degli altri lavoratori migranti: l'ottenimento del permesso di lavoro è subordinato alla residenza. Il Kafil deve pagare le tasse di autorizzazione e le professioni devono essere anche aperte ai non giordani. Molti profughi quindi trovano dei lavori sottopagati all'interno dell'economia informale, soprattutto quelli che non sono riusciti a pagare i permessi di lavoro o che non hanno permessi di residenza regolari. Inoltre, coloro che vivono nei campi profughi non hanno la possibilità di ottenerli. Per ciò, durante la conferenza dei donors che si è tenuta a Londra nel febbraio del 2016, è emerso come la Giordania debba impegnarsi al fine integrare più di 200'000 siriani l'interno del mercato del lavoro in cinque anni. In compenso la Banca Mondiale e l'Ue hanno promesso dei pacchetti di aiuti quali sovvenzioni e prestiti a basso interesse, nonché un accesso preferenziale nel mercato europeo dei prodotti giordani. Queste misure di legalizzazione e di registrazione dei rifugiati sono quindi estese anche a quelli non siriani, il che ha aumentato le proteste dei datori di lavoro.

In generale si può affermare che questi enormi flussi migratori abbiano ridisegnato l'assetto demografico sociale e il mercato del lavoro. (F. De Bel Air, 2016)

### *1.3 Caratteristiche sociali e demografiche*

L'assetto demografico e il tessuto sociale della Giordania, come è stato introdotto nei paragrafi precedenti, è stato enormemente influenzato dagli ingenti flussi migratori che l'hanno vista protagonista.

Nel 2012 è stato stimato che la popolazione giordana fosse di circa 6,5 milioni, con un tasso di crescita abbastanza alto che ha raggiunto i 10,2 milioni nel 2017<sup>1</sup>. Essa si caratterizza infatti per essere un paese in cui il tasso di fertilità è molto alto, stimato a tre o quattro figli per donna. Il territorio è inoltre situato in un punto strategico tra le aree in cui hanno avuto luogo i maggiori conflitti etnici ed è stato al centro di numerose emergenze umanitarie. La Giordania ha infatti naturalizzato milioni di palestinesi ed ha accolto profughi libanesi in fuga durante la guerra civile

---

<sup>1</sup> Cfr [www.indexmundi.com](http://www.indexmundi.com)

tra il 1975 e il 1991. Oltre a ciò con le due guerre del Golfo migliaia di iracheni hanno trovato rifugio in questa terra così come gli altrettanti profughi siriani a seguito dello scoppio della guerra civile tra il 2011 e il 2012.

### *1.3.1 crescita della popolazione*

Osservando i dati del 1996 si può vedere che la popolazione giordana era di circa 4.444 milioni di persone di cui la maggior parte erano giordane, mentre solo il 6% era costituito da stranieri.

I risultati dei vari censimenti mostrano infatti come la crescita della popolazione abbia subito questa enorme impennata in relazione a fattori naturali (nascita e morte), ma anche e soprattutto a causa della rete di immigrazione.

Una crescita importante è stata registrata tra il 1952-61 e il 1962-79, anni in cui ha toccato il 4,8%, mentre si registra il 4,4% tra il 1979 e il 1994. Nel 1996 si stima che il tasso di crescita fosse del 3,6% a cui si deve aggiungere una parte dovuta all'immigrazione di circa l'1%. (A. El-Kharouf, 1998)

Il picco di crescita demografica si è registrato poi nel 2010 e nel 2015 quando toccò rispettivamente il 4.7% e il 5%, in concomitanza con la guerra civile siriana. (Department of statistic Jordan)

Dopo aver analizzato in modo dettagliato quali furono le percentuali di aumento della popolazione nel corso dei vari anni, è necessario inquadrarne le cause:

- Le ondate migratorie soprattutto palestinesi provenienti dalla striscia di Gaza e dalla West bank. Queste iniziarono dopo la costituzione dello stato di Israele e subirono un forte incremento nel 1967 a seguito della guerra arabo israeliana. Altri picchi si registrano nel ventennio tra il 1975 e il 1990 a seguito della guerra civile libanese; migliaia di profughi iracheni inoltre giunsero in territorio giordano a seguito delle due guerre del Golfo. (A. El-Kharouf, 1998) Un nuovo esodo di profughi si registra inoltre a partire dal 2012 a seguito dello scoppio della guerra civile in Siria che ha portato migliaia di persone ad abbandonare le loro terre per cercare rifugio nei territori limitrofi.
- L'aumento delle nascite rimase pressoché al 50% tra il 1950 e il 1975; alla metà degli anni '70 infatti ci fu un calo di circa il 5%, percentuale che continuò a diminuire nei primi anni '90, raggiungendo il 30% secondo le stime del 1994. (A. El-Kharouf, 1998)
- Il tasso di mortalità inoltre diminuì del 21% tra il 1950-54, successivamente del 18% nel 1961 e del 13% nel 1979; fino a raggiungere il 5% nel 1994. Anche la percentuale di mortalità infantile diminuì del 67% alla metà degli anni '70 e subì un ulteriore calo all'inizio degli anni '90, grazie soprattutto allo sviluppo della struttura sanitaria. (A. El-Kharouf, 1998)

Si possono quindi tirare le somme in merito a quella che è attualmente la composizione e la distribuzione della popolazione urbana nel paese.

I palestinesi costituiscono ormai il 70% della popolazione, gli iracheni invece sono circa 200'000 (4%). Non bisogna poi dimenticare che sul territorio si trovano anche altre minoranze come i circassi, dom, ceceni, armeni e curdi che costituiscono il 5% della popolazione totale. Quanto ai siriani le stime di settembre 2017 ci dicono che il numero si aggira intorno a 650.000, senza contare tutti gli immigrati non registrati. (Studi Orientali, 2017)

È inoltre bene precisare la distribuzione della popolazione all'interno del territorio; la maggior parte della popolazione (circa il 78%) vive nella zona urbana in quanto è qui che sorgono i principali campi profughi palestinesi. L'UNRWA riconosce infatti circa dieci campi profughi come regolari e tre come non ufficiali. I principali si trovano nella zona di Amman est, Balqa, Madaba e Zarqa; quelli che circondano le zone più povere sono sovraffollati e manchevoli in termini di fornitura di acqua ed elettricità. Si stima che circa il 13% dei rifugiati (275'000 persone) vivano in queste zone; inoltre anche il 10% della popolazione Giordana autoctona abita all'interno delle zone più povere, compresi i tredici campi riconosciuti e gli stabilimenti abusivi.

È quindi importante fare una distinzione tra i giordani autoctoni che risiedono principalmente nell'East Bank, i quali hanno da sempre costituito l'ala a favore del governo, in contrasto invece con la popolazione di origine palestinese. Queste caratteristiche nazionali vanno a creare una dicotomia anche all'interno del mercato del lavoro, che presenta caratteristiche diverse tra le zone urbane e quelle rurali. I Giordani abitano principalmente nelle aree rurali del nord e del sud e la maggior parte svolge un'occupazione all'interno del settore pubblico o fa parte dell'esercito. I palestinesi invece vivono nelle zone cittadine, adiacenti ai campi dove spesso hanno dato vita a un'economia sommersa che si manifesta soprattutto all'interno dei settori delle costruzioni, della salute e del retail. Nel 1985, si è stimato che solo un quarto della popolazione che viveva in queste zone aveva un'occupazione statale. (A. M. Baylouny, 2008)

### *1.3.2 Il tasso di fertilità e stato civile come causa dell'esclusione delle donne dal mercato del lavoro*

Il tasso di fertilità dal 1979, in cui si registravano circa 7,5 figli per donna, è diminuito drasticamente nel corso degli anni. Nel 1987 infatti la media scese a 6, fino a raggiungere i 5,6 all'inizio degli anni '90 e i 4,6 nel 1994. (A. El-Kharouf, 2008) Dal 2000 fino al 2003 il tasso è più o meno stabile a 3, per poi subire invece un calo dal 2004 al 2009, anno in cui si arriva a 2.39. La media torna poi ad aumentare leggermente negli anni successivi, arrivando a 3.19 nel 2017. (Index Mundi, 2017)

Questa drastica diminuzione del tasso di fertilità fu dovuta probabilmente all'incremento delle percentuali di scolarizzazione e al miglioramento dell'offerta formativa, oltre che all'aumento della



partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Fino agli ultimi anni del 1980 le possibilità offerte nel settore pubblico erano soddisfacenti per le donne, permettendo un buono stipendio e sicurezza sociale. Ciò in concomitanza con l'aumento del livello di istruzione, come si vedrà in seguito, ha permesso alle donne di partecipare attivamente al mercato del lavoro. Questo cambiamento ha avuto infatti come conseguenza l'aumento della media dell'età del matrimonio: per gli uomini è si è passati da 26 anni nel 1979 a 27 nel 1994; mentre per le donne da 21 nel 1979 a 24 nel 1994. (A. El-Kharouf, 1998)

Negli anni 2000 poi la media dell'età minima del primo matrimonio è rimasta costante.

L'aver o meno dei figli risulta una delle motivazioni principali per l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, come viene più volte ribadito dagli istituti internazionali; cercando in questo modo di dirottare l'attenzione sulle tradizioni patriarcali, più che sui reali problemi economici. Secondo le stime, alla fine degli anni '90, l'88% delle donne non stava attivamente cercando lavoro, tra le motivazioni riportate dalle madri vi era sicuramente la responsabilità familiare e la cura dei figli. Alcune affermavano infatti di essere completamente soddisfatte nella sfera privata e non necessitavano di avere soldi in quanto era il marito a provvedere. Da queste dichiarazioni sorge quindi la spiegazione principale della maggior parte della letteratura in merito, mentre non si guarda alle motivazioni per cui queste donne affermano ciò. La loro visione è infatti quella del lavoro nel settore privato, in cui manca totalmente il controllo dello stato, non vi è alcuna garanzia sociale quali congedi di maternità o malattia, i turni sono massacranti e gli stipendi al di sotto o al limite della soglia minima. Ad ulteriore riprova di ciò si può vedere che quando viene chiesto a queste donne quali potrebbero essere i fattori che faciliterebbero il loro ingresso nel mercato del lavoro, viene espressa la possibilità di lavorare per un numero limitato di ore e la possibilità di avere un servizio di nursery. (A. El-Kharouf, 1998)

#### *1.4. Il sistema scolastico in Giordania dagli anni '50 al ventunesimo secolo*

Come è già stato più volte ribadito la Giordania è un territorio che non possiede risorse naturali; per questo il governo ha cercato di puntare fortemente sulle risorse umane. Ciò ha permesso alla Giordania di contraddistinguersi come un paese esportatore di manodopera qualificata verso i paesi produttori di petrolio.

L'ambito culturale ha inoltre giocato un ruolo fondamentale, i genitori incoraggiano tutt'oggi fortemente i loro figli ad ottenere una laurea che è considerata la via diretta per giungere a ricoprire ruoli governativi. Un alto livello di istruzione inoltre va a simboleggiare il prestigio e lo status di quella famiglia all'interno della società.

## **Riforme degli anni '50**

Nel 1954 venne formata la Commissione Reale dell'educazione che promulgò, nell'anno seguente, la legge sull'istruzione rendendola obbligatoria per i bambini dai sette ai dodici anni. Venne quindi aumentata la spesa pubblica e il risultato fu un enorme incremento dei tassi di iscrizione, anche se all'epoca solo il 32% degli studenti erano donne. La legge del 1964 rimpiazzò poi quella del 1955, estendendo il ciclo di istruzione obbligatoria a tutti i bambini di età compresa tra i 6 e i 15 anni. Riforma che, guardando i dati, ebbe un impatto importante sul tasso di bambine iscritte, si passa da 45'973 bambine iscritte nel 1953 a 116'402 nel 1963. (B. El-Saleem, 2009)

Queste riforme del sistema scolastico avevano l'obiettivo di formare lavoratori qualificati affinché incontrassero la domanda nel mercato del lavoro. Per questo vennero redatti nuovi testi e creati nuovi curricula di studio. Anche la classe degli insegnanti fu ampliata per rispondere al crescente numero di iscritti

## **Cambiamenti tra gli anni '70 e '80**

Negli anni '70 vennero raggiunti degli importanti obiettivi dal un punto di vista del tasso di iscrizioni: l'80% dei bambini infatti frequentava la scuola primaria, anche se soltanto un 2% della popolazione accedeva poi alle università.

Ci fu inoltre la presa di coscienza del fatto che, a livello internazionale, i cicli di studi secondari fossero maggiormente diversificati, al fine di incontrare le esigenze del mercato. I programmi del Governo giordano, tra il 1973 e il 1975, furono infatti quelli di estenderli ed ampliarli.

Nel 1987 si tenne la prima conferenza nazionale sullo sviluppo dell'educazione, che portò dell'emanazione di un "*provisional educational act no. 27*" i cui aspetti fondamentali furono:

- Classificazione ed individuazione delle basi filosofiche e dei principi dell'educazione.
- Sviluppare gli obiettivi generali dell'istruzione e dei cicli di studio.
- Estendere l'istruzione obbligatoria e gratuita da nove a dieci anni.

La riforma inoltre si prefissava di aumentare anche la proporzione degli iscritti alla scuola secondaria, raggiungendo il 50% e di rendere obbligatorio per gli insegnanti il possesso della laurea e non più del semplice diploma. Tra gli obiettivi inoltre vi era l'implementazione di strutture scolastiche. Tutto ciò prese il nome di ERP (Educational Reform Plan) e fu implementato in dieci anni dal 1989 al 1998. (A. El-Kharouf 1998) Sempre guardando i dati in merito al tasso di iscrizioni, si può dedurre come questa riforma abbia giocato un ruolo rilevante nell'incrementare il tasso di bambine iscritte, si passa infatti da 578.293 iscritte nel 1993 a 717.196 nel 2001. (B. El-Saleem, 2009)

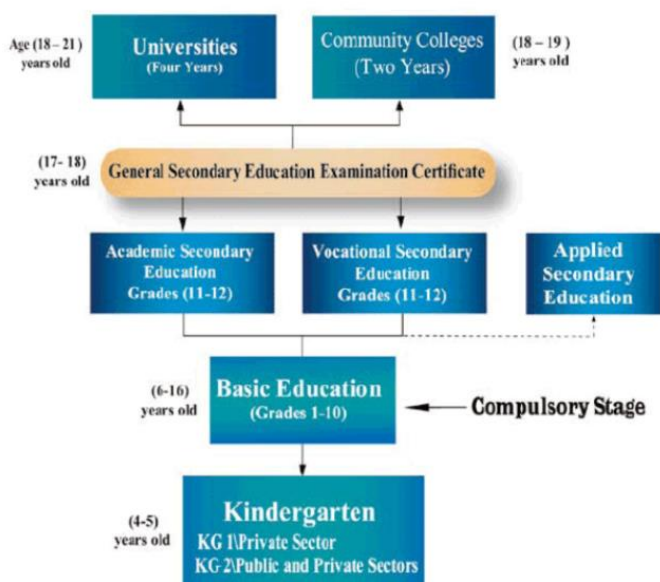
## **Dagli anni '90 fino al ventunesimo secolo**

Tra le maggiori sfide che si dovettero affrontare negli anni '90 vi è sicuramente la necessità di creare delle strutture adeguate a far fronte alla percentuale sempre crescente della popolazione che aveva

accesso all'istruzione, oltre a quella di incontrare le esigenze del mercato. In generale gli obiettivi furono quelli di ampliare la competenza degli insegnanti (dal 1988 infatti viene richiesta una laurea per insegnare a tutti i livelli), migliorare i test scolastici e le infrastrutture. La linea di riforma quindi continua ad essere quella seguita negli anni '70 e '80, ovvero il miglioramento della qualità degli studi.

A partire dagli anni '90 venne inoltre posta una grande attenzione allo sviluppo dell'istruzione universitaria. Tra le proposte più importanti di riforma, ci furono l'indicizzazione delle tasse universitarie e l'introduzione di formule di finanziamento per le università pubbliche. Si volle inoltre porre l'accento sull'acquisizione di qualifiche universitarie come il problem solving, la conoscenza dell'inglese e dell'uso del computer. (A. El Karouf, 1998)

**Grafico n 1.1: la struttura del sistema educativo**



Fonte: Jordan-constitutional legal foundation

### Istruzione di base

Con questo termine si intende il ciclo di studi, obbligatorio e gratuito, che va dal primo al decimo grado che include i bambini e ragazzi da cinque a sedici anni di età. Il programma di base è molto ampio e indifferenziato. Per quanto riguarda le scuole si può dire che la maggior parte siano gestite dal Ministero dell'istruzione, mentre solo il 12% è costituito da scuole private.

L'educazione di base è mista, le classi infatti sono composte sia da bambini che da bambine e le insegnanti solitamente sono delle donne. Nei cicli di studio superiori ragazzi e ragazze vengono separati.

Se si guardano i dati del 1997, i tassi di iscrizione alla scuola elementare erano dell'83%, di cui il 49% era costituito da bambine. (A. El-Kharouf, 1998)

### **Istruzione secondaria**

L'istruzione secondaria, a differenza di quella di base, non è obbligatoria sebbene anch'essa sia gratuita. L'obiettivo è quello di formare i ragazzi per permettere loro di incontrare le richieste del mercato del lavoro, questo ciclo comprende infatti sia materie professionali che accademiche proprio in tale funzione.

In generale sono gli studenti a scegliere uno dei due rami (professionale o accademico) in base alle loro passioni ed inclinazioni. Un criterio che può essere tenuto in considerazione è quello della media negli ultimi tre gradi dell'istruzione elementare: più questa è alta, più sarebbe auspicabile indirizzarli verso il ramo accademico.

Questo ciclo ha la durata di due anni alla fine del quale è previsto un esame il "GSSCE" (General Secondary Education Certificate Examination) o "Tawjihi" ovvero la certificazione generale della scuola secondaria. Questo di solito comprende sia le discipline accademiche quali matematica, scienze, letteratura e Sharia, che professionali come materie commerciali, industriali, agricole e anche economia domestica. I risultati di questo esame abilitano gli studenti ad iscriversi all'università, a chi invece desidera inserirsi immediatamente nel mondo del lavoro viene rilasciato un attestato di scuola professionale.

La grande maggioranza di queste scuole alla fine degli anni '90 era maschile, mentre il 38% era femminile e il 16% misto; questo periodo inoltre vide un grande aumento del tasso di iscrizione che arrivò al 58% di cui quasi il 51% era costituito da ragazze. (A. el-Kharouf, 1998)

I dati degli anni 2000 confermano poi questa tendenza, le ragazze infatti costituiscono il 49,94% (2004-20005) del totale degli iscritti alla scuola secondaria. (B. El-Saleem, 2009)

### **Università**

Nelle università solitamente le lauree brevi comprendono cicli di studio da quattro anni, cinque in alcuni casi come medicina veterinaria, farmacia, ingegneria e architettura; mentre per completare una laurea in medicina e chirurgia sono necessari sei anni. Le specializzazioni ne richiedono di solito uno o due, mentre il dottorato comprende tre o quattro anni di studio ulteriori più la discussione di una tesi.

La prima università ad essere istituita fu l'Università della Giordania nel 1962. Gli anni '90 rappresentano un periodo di enorme crescita dell'istruzione universitaria; infatti nel 1990 gli studenti iscritti erano circa il 39,67% mentre nel 1996 si passa a l'89,41%, con un incremento annuo di 7,1 studenti. Inoltre, il tasso di iscrizione delle ragazze aumentò da 16,58% nel 1991 a 37,55% nel 1996. (A. El-Kharouf, 1998)

Per quanto riguarda l'ammissione, si tratta di un processo centralizzato che richiede agli studenti di indicare le loro venti materie ed università preferite; dato il grande aumento del numero di coloro che intendono frequentare l'università.

#### 1.4.1 Le riforme dell'istruzione hanno avuto benefici per le donne?

In generale si può dire che il tasso di occupazione in Giordania sia maggiore tra coloro che hanno un livello di istruzione più alto. Ciò è vero soprattutto tra le donne, infatti soltanto il 3% di quelle che hanno un livello di istruzione inferiore al secondario hanno un'occupazione, contro il 49% di quelle che invece possiedono una laurea. Anche gli uomini con un alto grado di istruzione hanno più possibilità di trovare un'occupazione (81% di coloro che hanno una laurea è occupato), ma il tasso di uomini occupati rimane relativamente alto anche per coloro che hanno solo un diploma di scuola secondaria o un livello di istruzione inferiore.

La maggior parte delle donne infatti affronta numerosi problemi nell'accesso al mercato di lavoro nonostante il livello di istruzione sia alto. (O. Ben Slimene, 2009)

#### **Grafico n.2 Situazione nel mercato del lavoro per la popolazione giordana di più di 15 anni secondo gruppi di età e genere**

Age group	Men			Women		
	Employed	Inactive	Unemployment rate	Employed	Inactive	Unemployment rate
15-19	15.6	78.2	28.4	0.5	99.0	50.6
20-24	55.0	33.6	17.1	11.4	77.4	49.4
25-29	82.6	7.6	10.7	20.2	70.4	31.9
30-39	89.1	5.9	5.3	19.8	76.9	14.5
40-49	81.2	13.7	5.9	13.8	85.0	7.9
50-59	60.7	36.6	4.2	5.1	94.8	1.2

Fonte: DOS, 2008, Sondaggio su occupazione e disoccupazione.

Secondo il grafico il tasso di disoccupazione più alto si riscontra tra i giovani tra i 15 e i 24 anni (29%), di cui le donne disoccupate rappresentano un 50%. La fascia di età tra i 20 e i 39 anni costituisce per le donne la percentuale più alta di occupazione; nelle fasce di età superiori il tasso di occupazione crolla. Ciò è dovuto al fatto che le donne più anziane siano quelle meno istruite e, come direbbero gli istituti internazionali, dopo una certa età le donne cominciano a sentire il peso della tradizione e quindi la necessità di dedicarsi in toto alla famiglia ed ai figli. Infatti, il tasso di attività per le donne single è il doppio rispetto a quelle sposate.

Si può quindi affermare che l'aumento delle giovani donne istruite non migliori il problema della disoccupazione. Ciò è dovuto al fatto che manca una corrispondenza tra le qualifiche conseguite e le richieste del mercato che si concentra sempre di più sulla manodopera non qualificata, da inserire nelle industrie private.

Il settore pubblico, che è uno delle principali fonti di occupazione per le donne, in quanto attrae molto le giovani istruite non solo per il prestigio che offre, ma anche per il monte ore ridotto e la sicurezza sociale, è infatti ora in contrazione. Nel 2003, ad esempio, solo il 3.1% di coloro che fecero richiesta per posizioni governative vennero effettivamente assunti. (O. Ben Slimene, 2009)

## *1.5 Caratteristiche della forza lavoro in Giordania*

### *1.5.1 Brevi cenni sulla legislazione nazionale sul lavoro*

La tutela e i diritti dei lavoratori sono contenuti all'interno della Costituzione Giordana, promulgata nel 1952, il cui ultimo emendamento risale al 2016 e nel Codice del lavoro.

La prima, al capitolo 2, designa tutti i diritti dei lavoratori come il limite delle ore lavorative settimanali, il salario minimo, le condizioni di lavoro, gli assegni familiari e le regolamentazioni per l'impegno di giovani e donne. La Costituzione sancisce inoltre la libertà sindacale entro i limiti della legge.

Il Codice del lavoro fu invece emanato nel 1996 ed emendato varie volte fino al 2010; esso stabilisce alcune specifiche come il reclutamento nelle agenzie per il lavoro, la proprietà intellettuale e il lavoro degli immigrati.

### *1.5.2 Tassi di partecipazione alla forza lavoro e disoccupazione*

Quando si parla della partecipazione alla forza lavoro sulla base del genere, di solito tutti gli studi delle agenzie americane convergono nello spiegare la scarsa partecipazione delle donne alla forza lavoro sulla base della tradizione conservativa dell'Islam, per evitare i reali problemi di natura politica ed economica.

Partendo dagli anni '70, si può vedere come il mercato del lavoro stesse affrontando una scarsità di manodopera a causa dell'emigrazione degli uomini a seguito del boom petrolifero. Il governo implementò quindi delle misure per facilitare l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, riducendo in particolare il conflitto tra lavoro produttivo e riproduttivo, con l'introduzione dei congedi di maternità e strutture di nursery all'interno del luogo di lavoro. Questi tentativi subirono una battuta d'arresto negli anni '80 a causa del recesso economico dovuto alla fine del boom petrolifero.

Per cercare di far fronte alla crisi, come detto precedentemente, furono quindi introdotte le politiche di aggiustamento strutturale. Una delle principali risposte del Governo, per attuare gli imperativi imposti dai PAS, fu il congelamento delle assunzioni e dei salari nel settore pubblico ampliando invece quello privato. Ciò andò a colpire soprattutto l'occupazione femminile che come si è detto si basava principalmente sul pubblico.

I dati del 1991 confermano un declino anche in quei settori che tradizionalmente venivano considerati femminili, come l'istruzione e la salute e suggeriscono che le donne giordane non si stavano muovendo all'interno dei nuovi settori ad un ritmo significativo. (B. Al-Saleem, 2009)

Secondo alcuni studi infatti le statistiche ufficiali di quegli anni, non riportano i dati corretti della disoccupazione, uno studio non ufficiale condotto da Al-Khoury nel 1998 rivela infatti che la disoccupazione nel 1996 ha toccato il 27%, a differenza delle cifre ufficiali che mostrano un 12.1%. (M. P. Posusney, 2003)

Se si guardano poi i dati relativi al 2000-2003, emergerà che la percentuale di disoccupazione è del 21% tra le donne e del 13% tra gli uomini. Leggendo i dati però non bisogna dimenticare che in media solo una donna su cinque cerca attivamente lavoro, a causa delle scarse opportunità soprattutto per le giovani istruite. Quindi la disoccupazione femminile è di circa il 50% superiore rispetto a quella maschile.<sup>2</sup>

Anche secondo le stime del 2010 la disoccupazione femminile continua ad essere circa il doppio di quella maschile, rispettivamente il 21.7% e il 10.2%. La maggior parte delle donne disoccupate sono giovani ed istruite, tra i 15 e i 19 anni il tasso è del 38.9%, mentre sale al 47.2 nei gruppi di donne tra i 20 e i 24 anni.

I dati sono la prova che per le donne l'aumento del livello di educazione non ha giovato la loro partecipazione al mercato del lavoro, infatti i tassi di disoccupazione per quelle che possiedono una laurea o un diploma sono del 24.9% e del 22.7% rispettivamente. Comparato col 16% delle donne che non hanno completato la scuola secondaria. (Al-Husseini, 2010)

Per quanto riguarda gli ultimi studi in merito, possiamo vedere che il primo trimestre del 2018 la disoccupazione è stata stimata a circa il 15%. Il rapporto quadrimestrale del dipartimento dell'analisi statistica ha inoltre mostrato che la disoccupazione femminile ha toccato il tasso del 26%.

A risentire maggiormente di ciò sono le categorie dei più giovani che si devono confrontare con dei livelli di disoccupazione che raggiungono il 41%, anche in questo caso, emerge una differenza di genere notevole: tra i ragazzi infatti questa è stimata al 35%, mentre per le ragazze raggiunge il 64%.<sup>3</sup>

### *1.5.2.2 Esportazione di forza lavoro*

Uno dei fattori con cui la forza lavoro deve poi scontrarsi è la cosiddetta "fuga di cervelli", come è stato detto anche nei paragrafi precedenti infatti questa nazione si è sempre caratterizzata per essere un paese esportatore di manodopera qualificata soprattutto verso i paesi produttori di petrolio.

---

<sup>2</sup> Unemployment in Jordan, European Training Foundatin, pg 27

<sup>3</sup> Lo/ftf Council, Labuur Market profile- Jordan

I dati relativi alle caratteristiche degli immigrati alla fine degli anni '70 sono abbastanza frammentari, si può dire che il Ministero avesse però stabilito un sistema di permessi per emigrare verso l'Arabia Saudita, la Libia e il Kuwait. Tale permesso però veniva spesso eluso a causa del fatto che fosse completamente su base volontaria, consisteva infatti solo nella dichiarazione degli anni di esperienza e delle qualifiche. Lo schema che segue mostra le principali occupazioni degli immigrati giordani verso la Libia e l'Arabia Saudita negli anni '70:

Grafico n.3 Permessi di emigrazione rilasciati nel 1978, secondo le occupazioni dei richiedenti.

**Table 4. Characteristics of Jordanian Emigrants to Saudi Arabia and Libya, 1978**

	Saudi Arabia		Libya	
		%		%
<b>Labourers:</b>				
<b>Ordinary</b>	1300	35.2	73	19.2
<b>Skilled industrial</b>	683	18.5	96	25.3
<b>Agricultural</b>	100	2.7	4	1.1
<b>Construction</b>	511	13.9	91	23.9
<b>Drivers</b>	245	6.6	10	2.6
<b>Medical personnel</b>	100	2.7	9	2.4
<b>Surveyors and draughtsmen</b>	73	2.0	11	2.9
<b>Public administrators and professionals</b>	560	15.2	76	20.0
<b>Engineers</b>	117	3.2	10	2.6
<b>Total</b>	<b>3689</b>	<b>100.0</b>	<b>380</b>	<b>100.0</b>

Fonte: F.Kirwan "Labour exporting in Middle East: the Jordanian experience", 1982

Si può vedere infatti come la maggioranza sia costituita da personale qualificato. Ciò ha contribuito quindi al forte sviluppo delle infrastrutture e di strutture quali la sanità e l'educazione nei paesi produttori che non avevano ancora a disposizione una forza lavoro autoctona qualificata.

Queste ondate migratorie continuarono poi anche negli anni successivi in concomitanza con i boom petroliferi, ciò però ebbe delle ripercussioni rilevanti all'interno del paese che si trovava privo di lavoratori. Nel 1975 l'esercito fu incaricato infatti di reclutare donne per ricoprire delle funzioni amministrative a causa della carenza di manodopera qualificata.

La guerra del golfo fu un fattore che causò l'espulsione di lavoratori giordani in quanto i loro governi avevano appoggiato l'Iraq contro la Coalizione Internazionale. Inoltre, ormai i paesi del Golfo non avevano più bisogno di manodopera di alto livello e cominciarono a richiedere soprattutto lavoratori asiatici non qualificati, il cui numero in paesi come il Kuwait aumentò del 60%. (F. Kirwan, 1982)

Il problema della fuga di cervelli permane tutt'ora in Giordania, infatti negli istituti quali l'Università della Giordania si può vedere come la grande maggioranza sia costituita da studentesse.

Questo fenomeno però è dovuto al fatto che le famiglie più abbienti preferiscano formare i figli maschi all'estero (Europa o Stati Uniti) per far loro ottenere maggiori possibilità lavorative.



### 1.5.3 Economia informale

Nell'analisi del quadro economico in Giordania, non si può di certo prescindere dal parlare del circuito dell'economia sommersa o informale.

Il termine economia informale copre sia i rapporti di lavoro che la produzione. Ciò, nello specifico, si riferisce all'insieme di attività parallele o illegali che non possono essere registrate. Il termine di "lavoro informale" è stato poi attentamente definito facendo riferimento ai suoi vari componenti.

Questo concetto è stato infatti adottato dalla 17a Conferenza Internazionale degli statisti del lavoro nel 2003, seguendo le raccomandazioni della Conferenza internazionale del lavoro del 2002. Le linee guida della definizione si riferiscono alle caratteristiche dei lavori; i criteri principali per la definizione dell'occupazione informale sono sostanzialmente: la mancanza di un contratto scritto e di qualsiasi beneficio della protezione sociale. Le linee guida poi suggeriscono ulteriori criteri:

*“the employment relationship (...) is not subject to national labour legislation, income taxation, social protection or entitlement to certain employment benefits (advance notice of dismissal, severance pay, paid annual or sick leave, etc.). The reasons may be the following: non declaration of the jobs of the employees; casual jobs or jobs of a limited short duration; jobs with hours of work or wages below a specified threshold (e.g. for social security contributions); employment by unincorporated enterprises or by persons in households; jobs where the employee's place of work is outside the premises of the employer's enterprise (e.g. outworkers without an employment contract); or jobs for which labour regulations are not applied, not enforced, or not complied with for any reasons”. The criteria are to be determined “in accordance with national circumstances and data availability” (J. Charmes, ILO 2010)*

In generale in Giordania si può veder che la percentuale dei lavoratori in proprio non è alta, si parla infatti di un 16%.

Per quanto riguarda le cause dell'economia informale, secondo le posizioni della Banca Mondiale e dell'ILO, sono da ricercarsi nei costi elevati e nelle lunghe e complesse procedure legislative che spingono gli imprenditori a cercare altre strade. Ciò è un modo per sviare dalle reali problematiche emerse dopo i PAS e in particolar modo nella firma nel 2001 dell'accordo per l'istituzione delle Qiz (Qualifying industrial zones). Questo accordo permetteva la creazione di zone “duty free” e “quota free” sotto alcune condizioni; tra cui che l'8% della materia prima dovesse essere di provenienza israeliana. Questo accordo era infatti la diretta conseguenza della ratifica degli accordi di pace con Israele nel 1994. Ciò avrebbe permesso di ottenere dei compensi economici in cambio della pace. (K. Kolben, 2013) La realtà dei fatti è che questo accordo non ha apportato alcun beneficio all'economia Giordana, (come si vedrà nell'ultimo capitolo) ma anzi ha creato un circuito di sfruttamento e di pessime condizioni di lavoro per gli operai che non sono coperti da alcuna sicurezza sociale.

Tra le soluzioni al problema dell'economia sommersa proposte dall'ILO vi è quello di far convergere le industrie sommerse all'interno dell'economia formale per introdurre maggiori introiti nelle casse dello stato e permettere la protezione della proprietà intellettuale; inoltre queste imprese avrebbero l'accesso agli istituti di credito per autofinanziarsi. Per far ciò però è necessario sicuramente ridurre i costi per la creazione delle start-up e quelli delle licenze, rendere trasparenti le procedure politiche e garantire un'esenzione fiscale per i progetti più piccoli. (J. Charmes, 2010) Ancora una volta viene quindi incolpata la legislazione giordana, quando invece l'economia informale è stata alimentata dalla privatizzazione e liberalizzazione voluta dal PAS.

### *1.6 Conclusioni*

Questo capitolo ha avuto lo scopo di analizzare brevemente le principali caratteristiche del territorio e dell'economia giordana attraverso i cambiamenti più importanti che si sono registrati dal 1950 agli anni 2000, guardando come questi abbiano influenzato il mercato del lavoro dal punto di vista del genere.

Si è partiti da un'introduzione generale sulla storia e le caratteristiche territoriali della Giordania, al fine di fornire un background alla discussione.

Dopo ciò sono stati analizzati i cambiamenti economici verificatisi negli anni '50 e '60. Periodo in cui vennero attuate le politiche stataliste, le quali diedero ampio respiro al settore pubblico, permettendo quindi alle donne di iniziare ad affacciarsi al mercato del lavoro. Si è poi guardato al cambiamento portato dal boom petrolifero negli anni '80 e alla conseguente crisi a cui ha fatto seguito la ratifica dei PAS negli anni '90.

Ciò ha influenzato ancora la partecipazione delle donne al mercato del lavoro: la privatizzazione e liberalizzazione hanno infatti eliminato il controllo dello stato e ridotto salari ed assunzioni nel settore pubblico. Le pessime condizioni di lavoro e la mancanza di protezione sociale all'interno del ramo privato hanno scoraggiato le donne a prendere parte al mercato del lavoro. Molte scelsero quindi di restare a casa a curarsi dei figli e degli oneri domestici. Gli istituti internazionali hanno mostrato tale atteggiamento generale come un fattore culturale: era infatti a causa del patriarcato e "cultura della vergogna" se le donne sceglievano di non cercare attivamente un'occupazione, eludendo quindi le reali problematiche economiche e sociali.

Si è poi passati ad analizzare la composizione sociale e demografica, per vedere come questa sia cambiata nel corso dei decenni, soprattutto in relazione al genere. Evidenziando che sono soprattutto le donne senza figli a rimanere nel mercato del lavoro. Quelle che si sposano invece tendono ad uscirne molto presto, proprio a causa delle cattive condizioni di lavoro venutesi a creare, in termini di monte ore, che non permettono loro di dedicarsi alla famiglia.

Si sono poi analizzate le varie riforme scolastiche che hanno favorito l'aumento del tasso di iscrizione delle donne ai livelli superiori di istruzione. Ciò però non ha avuto gli effetti sperati in merito alla loro partecipazione nel mercato del lavoro, a causa della mancata corrispondenza tra il loro alto livello di istruzione e l'offerta del mercato. Questa, dopo i PAS, infatti si è orientata verso posizioni non qualificate, per lo più ricoperte dalle straniere che sono ben più disposte ad accettare le pessime condizioni di lavoro.

In conclusione, si è poi iniziato ad analizzare la composizione della forza lavoro, i suoi cambiamenti nel corso degli anni, affrontando anche il problema della disoccupazione che è una delle principali piaghe che affliggono l'economia giordana.

Dopo questa breve panoramica nei prossimi capitoli si andrà più nello specifico guardando alla legislazione del lavoro, in che termini questa tuteli le donne e se sia una fonte di discriminazione o se le cause di ciò abbiano radici più complesse.

## Capitolo II:

### Partecipazione femminile al mercato del lavoro e disparità salariale

#### 2.1 *Introduzione*

Facendo una panoramica della partecipazione delle donne alla forza lavoro in Giordania, si può vedere come la percentuale si collochi al di sotto della media degli altri paesi della regione MENA in cui si parla di un 28%, che è comunque uno dei livelli più bassi al mondo, se si considera che la percentuale media di partecipazione femminile nelle regioni con un reddito medio basso, come l'America Latina, è del 43%. (R. Assaad, 2010)

Un aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro si è registrato tra la fine degli anni '80 e l'inizio degli anni '90, in concomitanza con l'implementazione delle politiche di impiego pubblico, che andarono a ridurre il conflitto tra responsabilità produttiva e riproduttiva attraverso l'introduzione di congedi di maternità e di cura dei figli. (R. Assaad, 2010)

La situazione precipitò poi con l'introduzione dei PAS che causò il restringimento dell'offerta di lavoro negli impieghi governativi e il conseguente congelamento delle assunzioni, le donne quindi preferirono uscire dal mercato del lavoro, rifiutandosi di accettare le pessime condizioni del settore privato. Secondo i dati forniti dalla Banca mondiale sulla partecipazione femminile alla forza lavoro nel settore privato infatti si mostra che il tasso più basso (10,37%) si è toccato nel 1990. Si è raggiunto invece il picco nel 2009 con un 15.5%, in generale fino al 2018 la media mostrata resta stabile al 13.07%. (The Global Economy)

Inoltre, la Giordania presenta una buona porzione di donne che abbandonano la propria attività lavorativa molto presto, infatti la media dell'età della forza lavoro femminile è al di sotto di 29 anni, e meno dell'1% delle donne che partecipano al mercato del lavoro hanno più di 50 anni. Concentrandoci sul settore privato, si può affermare come i tassi di partecipazione femminile in Giordania siano il 5% più bassi rispetto ai dati registrati negli altri paesi della regione considerata. (Taghrid Khuri, 2009)

Due esempi di come la partecipazione femminile incontri maggiori ostacoli rispetto a quella maschile sono: il divario salariale e la possibilità effettiva di amministrare gli introiti in modo indipendente. Nel sondaggio "salute della famiglia e della popolazione" del 2007 e del 2012 è emerso che solo il 39% delle donne sposate ha un pieno controllo del proprio stipendio; ciò significa quindi che le decisioni in merito alla gestione del bilancio familiare sono prese dai mariti e ciò costituisce una prova della considerazione del valore del lavoro delle donne e della propensione ad abbandonare la loro occupazione una volta sposate. Il sondaggio relativo al 2018 conferma poi questa tendenza, infatti ha stimato che nell'88% dei casi è l'uomo a gestire il budget familiare. (DOS, Amman)

Guardando inoltre i tassi della disoccupazione si può notare come questi siano al 13% (secondo le stime del Dipartimento di statistica relative all'anno 2011) di cui il 10% tra gli uomini e il 25,6% tra le donne. La distribuzione della disoccupazione non è omogenea all'interno dei vari gruppi di età. Si raggiunge un picco tra i cittadini al di sotto dei 25 anni. In particolare, le giovani donne giordane sono le più colpite da questo fenomeno con una percentuale che arriva all'82%. (Department of statistic, Jordan)

Complessivamente in Giordania la partecipazione della donna alla forza lavoro varia, in misura maggiore rispetto a quella degli uomini, in base al reddito della famiglia. Nelle fasce più alte della popolazione infatti si registra una partecipazione maggiore rispetto agli strati più poveri in cui la maggior parte delle donne è impiegata in attività domestiche (es. lavoro agricolo).

## 2.2 *Disparità salariale*

Nella regione Mena in generale vi è una differenza di salario percepito tra gli uomini e le donne, ciò accade in particolar modo in Giordania; sia nel settore privato che in quello pubblico. Secondo le statistiche, i salari femminili costituirebbero l'88% di quelli maschili, la media mensile è quindi di 211JD per le donne e 238JD per gli uomini. Come già evidenziato una delle ragioni di questa discrepanza sta nel fatto che spesso le donne sono viste come la seconda fonte di reddito all'interno della famiglia. A tal proposito è doveroso citare le parole della Segretaria generale della JNCW (Jordanian National Commission for Women) Asma Khader secondo la quale questo problema è di carattere prettamente sociale in quanto la società per l'appunto non valuta il contributo della donna al mercato del lavoro allo stesso livello o importanza di quello dell'uomo. Ciò quindi si ripercuote sulla legislazione che non viene implementata al fine di tutelare le donne in tale senso. (ILO, 2013)

Secondo il Gender Statistic Department di Ginevra questa differenza di retribuzione si nota in particolar modo all'interno delle professioni altamente qualificate in cui le donne sono pagate il 29% in meno rispetto agli uomini, infatti la retribuzione oraria è di circa 3.33JD per le donne e 3.38jd per gli uomini. Con una differenza salariale che si aggira intorno a 28,6Jd.

Leggendo questo dato è bene precisare che circa la metà delle donne (47.1%) attive nella forza lavoro sono occupate all'interno di questo tipo di professioni. Queste inoltre tendono ad essere più qualificate rispetto agli uomini; si stima infatti che agli stessi livelli di occupazione le donne abbiano un bagaglio di circa dodici anni di istruzione rispetto ai soli nove degli uomini. (T. Khuri, 2009)

È inoltre importante fare una distinzione tra il settore pubblico e quello privato, circa la metà della forza lavoro infatti è occupata all'interno del settore pubblico.

Nel settore privato inoltre il divario retributivo di genere per le figure professionali più qualificate è più alto rispetto alla situazione nell'impiego pubblico. Le percentuali sono infatti rispettivamente

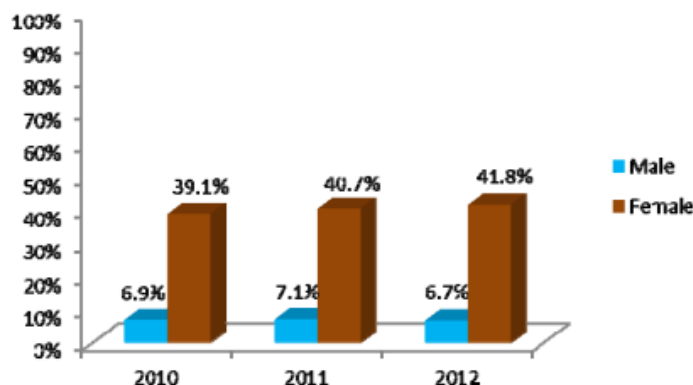
del 69% e 26,1%. Guardando il pubblico e il privato da una prospettiva più generale, si può vedere che nel primo gli uomini guadagnano il 28% in più delle donne, mentre nel secondo la percentuale sale enormemente ed arriva al 41%. Il divario retributivo è inoltre molto alto all'interno del settore manifatturiero dove si registra un 41%, mentre nel settore sanitario e dei servizi sociali questo è del 27.9%. (ILO, 2013)

Inoltre, nemmeno gli alti livelli di istruzione vanno a colmare tale divisione, questa infatti costituisce un requisito che fa la differenza soltanto all'interno del settore pubblico. Il settore privato infatti tende a retribuire in base alla produttività, mentre quello pubblico in base alle credenziali. I laureati sono quindi pagati tendenzialmente in modo omogeneo nel settore pubblico, vi sono invece delle enormi differenze in quello privato in quanto ognuno di loro differisce in termini di produttività. (Christopher Dougherty, 2009)

È doveroso inoltre aggiungere che in Giordania nei settori ad alto tassi di partecipazione femminile, quali l'istruzione e la salute, i salari non sono particolarmente bassi. Tuttavia, si sta riscontrando negli ultimi anni una crescita del divario retributivo all'interno di questi settori, che causa una discriminazione per un'ampia fetta della popolazione femminile attiva nel mercato del lavoro. Infatti, tale divario presente nell'ambito dell'istruzione costituisce un problema importante, in quanto un terzo di tutte le donne impiegate in Giordania sono attive di questo settore. Di queste circa l'80% sono altamente qualificate. (S. Manal, 2012) Ciò quindi va a corroborare l'ipotesi affermata già nel capitolo precedente in merito alle riforme dell'istruzione. Non è infatti sufficiente implementare delle riforme per permettere l'aumento di tassi di iscrizione ai livelli di istruzione superiori, se queste non sono accompagnate da delle riforme tese ad eliminare la discriminazione di genere (come il divario retributivo) che permettano alle donne di avere uno stipendio equiparabile a quello degli uomini a parità di livello di istruzione.

Il grafico sotto riportato cerca di dare una visione più chiara dei tassi di partecipazione delle donne al settore dell'istruzione, rispetto a quella degli uomini:

#### Grafico n.4: Divario nei tassi di partecipazione femminile e maschile al settore dell'istruzione



Fonte: ILO, 2013

Un sondaggio sempre condotto dall'ILO in merito all'anno 2010 rivela inoltre che la media dei salari mensili nel settore dell'istruzione pubblica corrispondeva a circa 457JD e 405JD rispettivamente per gli uomini e le donne; mentre in quella privata si passava da 378JD a 315JD. Le percentuali corrispondono quindi all'11.8% del divario nel primo caso e al 16.6% nel secondo.

Uno dei motivi è il fatto che vi sia uno scarso numero di maestri rispetto a quello delle maestre, il che conferisce ai primi una forza contrattuale molto più efficace. Inoltre, spesso le direzioni delle scuole private affermano che nelle strutture in cui sono presenti noti insegnanti maschi le famiglie sono disposte a pagare delle tasse più alte, quindi ciò costituisce uno strumento di marketing e di promozione delle scuole private. (ILO, 2010)

#### 2.2.1 Legislazione in merito alla retribuzione

La Giordania ha ratificato alcuni accordi in merito all'equità retributiva tra uomini e donne tra cui la "Discrimination (employment occupation) Convention nel 1958, la "Equal remuneration Convention" nel 1966 e la "Convention on the elimination of all form of discriminaztion against women" (CEDAW) nel 1992. (S. Manal, 2012)

In aggiunta a ciò la sezione 23a della Costituzione stabilisce che tutti i lavoratori ricevano salari appropriati alla quantità e qualità del lavoro svolto e agli obiettivi raggiunti. Nonostante ciò non esiste alcuna disposizione nel diritto del lavoro giordano in cui si afferma il principio di equità salariale in base al valore del lavoro svolto.

Per questo occorrerebbe mettere in auge delle strutture adeguate a garantire la parità di retribuzione tra gli uomini e le donne e incrementare la consapevolezza che l'equità dei salari è un diritto fondamentale che deve essere sancito da un articolo all'interno del Codice del lavoro. È necessario inoltre rendere le donne consapevoli dei loro diritti, sono poche infatti quelle che si recano presso

i sindacati o le organizzazioni della società civile a reclamare per la disparità di trattamento nei confronti di lavoratori dei due sessi. La maggior parte dei casi in cui ciò avviene riguardano infatti i ritardi nei pagamenti, i rifiuti dei datori di lavoro di retribuire le ferie, l'istituzione dei salari al di sotto delle soglie minime stabilite dal Codice del lavoro. In questo modo quindi le donne non riescono ad affermare la loro forza contrattuale e i pochi casi in cui queste reclamano una vera e propria parità di trattamento, le loro istanze non vengono prese seriamente.

Secondo alcuni rapporti dell'ILO infatti alcune donne, impiegate come professoresse o maestre, si sono viste rifiutare la loro richiesta di un aumento di stipendio e poco dopo sono state licenziate. Queste hanno testimoniato che le motivazioni fornitele per giustificare il licenziamento erano deboli, il motivo più plausibile per spiegare questa decisione è quindi probabilmente l'aver avanzato tale richiesta. Una di loro ha reclamato di essere retribuita il 30% in meno rispetto ai suoi colleghi, dopo aver ricevuto un aumento di salario del solo 3%, ha affermato di essersi sentita rispondere che il posto delle donne è in casa a badare ai figli. (ILO, 2010)

Queste sono storie abbastanza comuni di donne che si vedono discriminate in questi termini all'interno del luogo di lavoro, sebbene la Giordania abbia ratificato la Convenzione n.100 dell'ILO sull'uguaglianza di retribuzione e le altre citate pocanzi.

Proprio per concretizzare quel bisogno di consapevolezza che ci siano leggi specifiche in merito a tale questione, si può dire che l'ILO sta lavorando a tale scopo in concerto con il Ministero del lavoro dal 2010. L'anno seguente infatti è stato creato il Comitato di direzione nazionale per la parità retributiva (NSCPE: National Steering Committee on Pay Equity) con la rappresentanza del Governo, della JNCW, dei sindacati, delle associazioni professionali, dei datori di lavoro, dei gruppi di ricerca femminili e dei media. L'obiettivo è anche quello di favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro garantendo delle condizioni equiparabili a quelle degli uomini. A tal proposito sia i sindacati che il Governo si sono concentrati sull'importanza di insistere su tale questione e di rendere la donna consapevole dei suoi diritti, incoraggiarla a reclamarli e a portare avanti delle negoziazioni per la loro esecuzione effettiva. (ILO,2010)

La donna infatti spesso ha meno potere contrattuale degli uomini e risulta essere poco efficace e debole nelle contrattazioni; ciò infatti è dovuto principalmente alla paura di perdere il posto di lavoro, e alla considerazione secondaria che la società ha spesso della donna in relazione alla sua partecipazione attiva al mercato del lavoro.



## Capitolo III:

### Le donne nel settore privato: discriminazione, cause e possibili soluzioni

#### *3.Introduzione*

La partecipazione delle donne nel settore privato rappresenta circa il 48,5% della popolazione femminile attiva, ovvero il 15% al di sotto rispetto a quella degli uomini.

Le grandi imprese non possono essere considerate un importante datore di lavoro per le donne, in quanto offrono un'occupazione a un numero dalle che varia dalle 52 alle 157, secondo i dati del dipartimento di statistica relativi al 2008. Al contrario, nella maggioranza delle medie imprese, in cui il numero di uomini è comunque di circa 4.28 volte superiore a quello delle donne, vi sono delle maggiori offerte di lavoro per le donne, secondo i dati del Dipartimento di statistica del 2008. (T. Khuri, 2012)

Ciò potrebbe essere visto come un fattore positivo per la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Analizzando però in modo più specifico la situazione, in base alla dimensione delle aziende, si può vedere che nel 2010 le piccole imprese avevano una percentuale del 42% di lavoratori coinvolti nel settore informale, mentre nelle grandi imprese il tasso scende al 10%. Si può quindi dedurre che le donne, maggiormente presenti in quest'ultime realtà abbiano molta più possibilità di essere esposte allo sfruttamento. (R. Hassad, 2014)

Inoltre, il settore privato spesso non è molto attraente per la forza lavoro femminile; ciò dipende dalle tipologie di lavoro, ma soprattutto dalle pessime condizioni offerte. Ciò comporta la difficoltà di conciliare lavoro e famiglia a causa degli orari massacranti. Gli stipendi bassi inoltre non permettono alle donne di provvedere adeguatamente ai bisogni familiari, la disparità nella retribuzione, e le poche opportunità di carriera (è molto difficile per le donne ottenere un ruolo manageriale, anche a causa delle limitazioni di orario e trasferte a cui sono sottoposte), sono tutti fattori che spingono la donna ad abbandonare il posto di lavoro in tale settore.

#### *3.1 Sfide economiche e politiche per le donne nel settore privato*

Innanzitutto, è importante analizzare il ruolo del governo nel promuovere azioni che favoriscano l'integrazione di genere e permettano l'incremento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro soprattutto nel settore privato. Nonostante alcuni sforzi compiuti, si può dire comunque che le politiche economiche dello stato siano ampiamente percepite come deboli ed insufficienti per affrontare questa questione.

Spesso infatti gli imprenditori non nascondono la loro insoddisfazione nei confronti della mancanza di politiche chiare. Secondo questi ultimi infatti gli ostacoli maggiori erano stati posti dal

Ministero dell'industria e del commercio; sempre di più quindi cercano appoggio negli istituti internazionali. (T. Khuri, 2012)

Ciò in realtà sembrerebbe essere un'accusa rivolta dagli imprenditori per ottenere più libertà a seguito della liberalizzazione e privatizzazione; le loro richieste infatti si basano sull'ottenimento di sgravi fiscali e minori controlli. In una situazione così delicata invece, in cui le condizioni di lavoro sono spesso precarie, sarebbe necessario aumentare i controlli da parte dei funzionari governativi per promuovere la tutela dei lavoratori.

Un altro elemento da tenere in considerazione inoltre è che esistono dei settori innestati ancora all'interno di una società patriarcale, dove si mantengono in vigore le divisioni di ruolo tradizionale. È in questi ambiti quindi che sarebbe bene portare avanti delle riforme che abbiano un approccio di sfida al paradigma sociale tradizionale di questi ambienti.

Un esempio di ciò è rappresentato dal settore turistico, uno dei campi più controversi per l'occupazione femminile, in cui non è stata posta molta importanza al cambiamento sociale. Vi è infatti una retorica sociale secondo cui sarebbe difficile integrare le donne in strutture quali alberghi, ristoranti e similari. Aggirandosi per le strade di Amman e Madaba è molto difficile entrare in un ristorante al centro della città ed incontrare una cameriera donna, o vederne una che prepara e serve il narghilè al tavolo. Queste sono infatti mansioni appannaggio unicamente degli uomini, probabilmente sempre a causa degli antichi retaggi culturali secondo cui non è consono che la donna esca da sola la sera, nemmeno per recarsi a lavoro.

È bene dire che in molti casi queste donne hanno anche condotto degli studi appositi, tenendo conto che il turismo è una delle principali fonti di introito dello stato, in un paese in cui la mancanza di risorse naturali impone al governo di puntare su altri fattori, come il patrimonio culturale. Nonostante ciò, le donne che decidono di dedicarsi a tale settore incontrano a volte l'opposizione delle loro famiglie in quanto questo ambiente, nell'immaginario comune, porterebbe portare a un distacco dai principi della religione, in quanto spesso si è convolti in pratiche *haram* come la vendita di alcolici. (S. Ruba)

È quindi evidente come gli sforzi del governo non siano stati sufficienti: tra questi si ricorda il finanziamento di progetti su piccola scala con lo scopo di formare le donne alla produzione di beni che poi possono essere venduti in zone di attrazione turistica. Ciò faceva infatti parte della National Tourism Strategy (2004-2010) la quale, come si vedrà più avanti, aveva lo scopo di estendere e migliorare tale settore in quanto pilastro dell'economia Giordana. Nonostante ciò però questo progetto non è riuscito a renderlo più attrattivo per le donne. Guardando le stime del Jordan Center for Social Research, che fa parte del Ministero del lavoro, vediamo come la percentuale di donne tra la forza lavoro occupata in tale settore fosse del 7.4% nel 2002 e solo del 10.3% nel 2008. (Olfa Ben Slimene, 2008)

Un altro fattore che spiega la presenza di questa discriminazione è il fatto che spesso gli attori governativi che si occupano di uguaglianza di genere (di cui ne è esempio la JNCW) hanno un ruolo molto limitato e scarsa autorità all'interno dei ministeri, unita alla mancanza di cooperazione con gli altri organi. Questo si riassume quindi nella ricerca, da parte di queste associazioni, di donatori e fondi per migliorare la condizione economica delle donne. Essi inoltre trasmettono qualsiasi informazione disponibile nei database del governo e vengono poste all'attenzione diverse strategie per migliorare la condizione femminile, queste però restano il più delle volte solo sulla carta. Al livello pratico infatti non si è visto alcuno sforzo tangibile né in direzione di un vero e proprio cambiamento, né per la coordinazione dell'operato dei vari ministeri per una pianificazione economica. Anche il budget che viene destinato a tali progetti è insufficiente. Ciò fa capire come la questione probabilmente non sia tra le priorità del Governo, nella misura in cui la Banca Mondiale o gli altri enti internazionali inviano le loro missioni e pongono degli obiettivi di produzione che impediscono al Governo di dare la priorità ad approvare riforme a tutela delle lavoratrici. (A. Dababneh, 2016)

Inoltre, è altamente probabile che le ragazze impiegate all'interno del settore privato abbandonino la loro posizione molto presto, si stima che queste lascino la loro occupazione in media dopo dieci o addirittura cinque anni di servizio. (R. Assaad. 2010).

Molte reclamano le pessime condizioni di lavoro nel settore manifatturiero, in cui i turni sono massacrati e la retribuzione spesso è al di sotto dei minimi salariali stabiliti dalla legislazione. Altre parlano invece della connotazione negativa che viene associata alle donne che operano nel settore turistico avulso da qualsiasi legame con la tradizione e moralità. Molte donne impiegate infatti negli hotel, ad esempio nel campo delle risorse umane, benché soddisfatte dalla tipologia di impiego e dalla remunerazione, lamentano comunque una insoddisfazione nei confronti della professione a causa del monte ore settimanale e della possibilità di essere ingaggiati in varie zone del territorio e quindi di dover trascorrere delle notti fuori casa. Ciò minerebbe la propria reputazione e aumentando quindi la difficoltà di trovare un buon marito. Per questi motivi la percentuale di donne all'interno degli hotel è scarsa, aggirandosi intorno al 15%, e comunque queste spesso occupano delle posizioni amministrative, con una scarsissima percentuale di donne che operano nelle cucine. Anche in questo caso comunque è estremamente raro che si occupino del servizio serale, è molto più facile vederle impegnate al mattino per il servizio delle colazioni o del pranzo. (O. Slimene, 2009)

Anche nelle fabbriche una grossa fetta della forza lavoro femminile (46%) è impiegata all'interno degli uffici amministrativi; percentuale che non eccede il 2% se si prende in considerazione la linea di produzione. Ciò probabilmente è un indicatore del fatto che il governo non sia per nulla implicato all'interno di tali realtà, a risultato di scelte di privatizzazioni imposte dagli istituti

internazionali che vanno sempre più intensificandosi facendo unicamente gli interessi degli investitori privati ed esteri senza apportare alcun tipo di giovamento all'economia giordana. Ad essere penalizzate sono quindi le parti più deboli come le donne. Gli imprenditori infatti sono riluttanti nell'ingaggiare le donne che tendono ad abbandonare il lavoro non appena si sposano e a non accettare turni notturni. Bisogna ricordare però che questo non dipende unicamente dalla concezione del ruolo della donna nella società, quanto più dalla scarsa protezione sociale e i turni massacranti; il che spinge le donne a scegliere di uscire dal mercato del lavoro.

Vari problemi sono inoltre riscontrati anche in altri settori: quello bancario è stato ad esempio testimone di un esodo di manodopera femminile; sia per il quantitativo di ore lavorate, sia per la natura stessa del lavoro, in quanto gli interessi sono vietati dalla legge islamica. Alcuni infatti offrono ai poveri parte dei loro stipendi per chiedere perdono a Dio del lavoro in banca. (A. Dababneh, 2016)

In conclusione, si può quindi dire, come è stato più volte ribadito, che le motivazioni di questa discriminazione, non affondano le loro radici unicamente nel retaggio patriarcale della società, come vogliono far credere gli istituti internazionali. Al contrario, sono spesso il risultato di programmi di privatizzazione che hanno portato ad un controllo sempre minore dello stato nell'economia. Tra gli effetti di tali accordi si riscontra una femminilizzazione del lavoro nelle occupazioni non qualificate, gli imprenditori infatti erano forti la possibilità di poter sottopagare questo tipo di manodopera sfruttando la sua debolezza e predisposizione ad accettare salari più bassi in prospettiva di un ritiro dal mercato del lavoro in concomitanza col matrimonio e la creazione di una famiglia. (A. Dababneh, 2016)

### *3.1.2 Altre barriere che limitano l'ingresso delle donne in questo settore*

Uno dei problemi che potrebbero influire sulla scelta di entrare nel settore privato è la mancanza di una legislazione atta espressamente a condannare la violenza sessuale. Anche parlando con alcuni uomini che lavorano i posti a stretto contatto con le ragazze, o in generale con gli studenti dell'università è emerso infatti quasi un negazionismo in merito a questi episodi. Essi si nascondevano infatti semplicemente dietro al fatto che la legge islamica non ammettesse tale gesto. A tal proposito, la segretaria generale del JNCW, Salma Nims, nel 2018 ha lanciato una campagna di sedici giorni contro la violenza sulle donne. L'organizzazione si sta battendo infatti affinché questo crimine sia riconosciuto all'interno del Codice penale. (Jordan Times)

Secondo alcuni studi, questo tipo di violenze sono più comuni in alcuni settori; ad esempio in quello turistico circa il 25.3% delle donne ha subito una forma di violenza fisica o verbale; tale ambiente infatti non viene considerato consona poiché è prevalentemente dominato dagli uomini. (Simaan Ruba)

Si dimostra quindi come sia necessario aumentare la consapevolezza delle donne, in merito ai loro diritti e completa parità rispetto ai loro colleghi; inoltre nel caso specifico della violenza, a differenza degli altri casi, è indispensabile redigere una legislazione ad hoc per riconoscerla definitivamente come un reato, senza basarsi unicamente sulle disposizioni coraniche che evidentemente non sono un buon deterrente per evitare il verificarsi di episodi di questo tipo.

### 3.2 Perché le donne sono spinte a cercare occupazione nel settore privato?

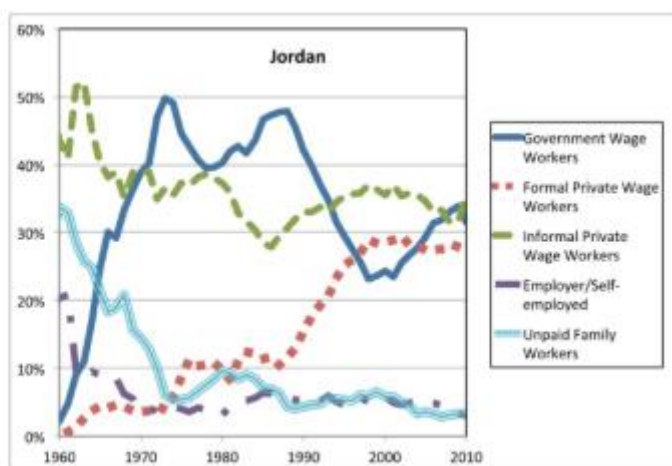
Il settore privato è spesso un ambiente difficile per le donne, soprattutto da un punto di vista dello sfruttamento e della discriminazione, in quanto come già detto è spesso fuori dal controllo statale e gestito per lo più da imprenditori che fanno unicamente i propri interessi.

Dati questi presupposti quindi, cosa spinge le donne a cercare un'occupazione all'interno di questo settore?

Le motivazioni sono molteplici; innanzitutto, come si è analizzato in precedenza a causa dei programmi di aggiustamento strutturale, i posti di lavoro nel settore pubblico sono stati ridotti drasticamente.

Guardando infatti i dati del Jordan Labor Market Planets Survey (JLMPS) relativi al 2010 si può notare come il settore pubblico abbia subito una drammatica contrazione in concomitanza con i PAS negli anni '90.

### Grafico n.5 Distribuzione dei vari tipi di impiego dal 1960 al 2010



fonte: JLMPS 2010

Nel 1970 infatti circa il 60% delle donne era occupato nel settore pubblico, percentuale che è scesa drasticamente nel 1990 raggiungendo il 25%. Si registra poi un lieve aumento nel 2000 quando questa è salita al 30%.

Inoltre, spesso sono donne che hanno bisogno con urgenza di un introito a causa della malattia o scomparsa di uno dei genitori o del marito; o per la necessità di pagare delle cure mediche o di far fronte alle spese per gli studi dei figli. (A. Dabaneh)

È importante infatti citare le interviste condotte dalla Dtt.ssa Abir Dababneh su dei gruppi di lavoratrici nel settore privato prese a campione all'interno del Regno. Circa il 95% delle donne intervistate non erano soddisfatte del proprio lavoro, ma decidevano di non abbandonarlo per meri fattori esterni. Molte affermavano infatti: “mio marito ha sposato un'altra moglie e non può più provvedere a noi”, “mi mancano sette anni, non voglio perdere la pensione”, “non voglio che qualcuno si occupi di me quando sarò vecchia”.

Questa improrogabile necessità di mantenere la propria occupazione in tale settore è corroborata anche dai dati sul tasso povertà nel regno. Secondo il dipartimento di statistica nel 2010 questa ha raggiunto il 14.4%. (DOS, 2010)

### *3.3 Caratteristiche delle condizioni di lavoro e partecipazione femminile in relazione ai settori specifici*

Come è stato più volte ribadito, la Giordania rappresenta una delle economie più evolute del Medioriente, in quanto la mancanza di risorse naturali ha fatto sì che il governo si concentrasse soprattutto sullo sviluppo delle risorse umane.

In virtù di questa consapevolezza, sono stati promossi quindi vari programmi che permettessero di incrementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e di migliorare in generale le loro condizioni, come si vedrà ad esempio dei programmi nelle zone rurali del nord del regno. Il Ministero ha infatti implementato dei progetti pilota per il trasferimento dei rami di produttività che sono atti a creare delle opportunità per le donne facenti parte delle classi meno abbienti della società.

Per procedere con lo studio è indispensabile quindi guardare alle condizioni e agli ostacoli presenti nello specifico all'interno di ogni settore. Il grafico che segue mostra le percentuali di donne coinvolte nei vari rami del settore privato; ciò è utile per avere una visione globale della suddivisione della manodopera femminile nel mercato del lavoro prima dell'analisi più specifica.

**Grafico n.6: Percentuale della manodopera femminile nei vari settori, 2010**

Private sector only	Managers and professionals	White-collar and services	Blue-collar	Total	Distribution of female employment (column %)
Agriculture, forestry, fishing, mining	–	0.0	22.4*	19.1*	7.9
Manufacturing	17.0*	13.4	12.3	13.0	16.6
Utilities	–	7.7	0.0	3.3	0.3
Construction	–	11.5	0.0	1.6	1.0
Wholesale and retail trade	19.1*	6.1	0.8	5.6	8.8
Transportation and storage	–	7.4	0.0	0.8	0.5
Restaurants and hotels	–	5.5	5.8	5.0	1.3
Information, finance, insurance	22.8*	9.4	21.0*	15.4	12.6
Public admin and defense	–	9.6	–	21.4*	2.0
Education	67.8*	61.7*	20.6*	62.8*	26.8
Human health and social work activities	53.0*	70.5*	27.8*	58.9*	10.7
Other	–	40.5*	–	33.3*	11.3
Total	36.0*	14.0	7.8	14.7	100

Fonte: R. Assaad, “Jordanian labor market in the new millennium”

### 3.3.1 Le donne nel settore agricolo

Il settore agricolo in Giordania non coinvolge una grande fetta della manodopera, secondo le statistiche del 2014 si afferma infatti che solo il 7% di questa è impiegata in tale attività. Ciò accade perché parte della popolazione più povera (circa il 25%) vive nelle zone rurali e l'agricoltura rappresenta l'unico mezzo di sostentamento; inoltre in questo settore gran parte della manodopera è impiegata nell'economia informale e quindi il numero esatto di lavoratori non viene registrato.

Nel 2014 lo 0,4% della popolazione femminile totale era occupata nel settore agricolo secondo il FAO. Il “Sondaggio sulla Salute della famiglia e della popolazione” condotto dal Dipartimento di statistica nel 2017 conferma questa tendenza, la percentuale infatti è del 1%. (DOS, 2017)

Questa porzione così bassa è dovuta, come si spiegherà nei successivi paragrafi, al fatto che il 16% delle donne che operano nell'agricoltura sono impiegate nell'economia informale. Le donne infatti sono spesso occupate in mansioni non retribuite all'interno di piccole e medie imprese a gestione familiare.

Queste incontrano numerose barriere e sfide all'interno di tale settore che è quasi del tutto controllato dall'economia informale, il che le rende più vulnerabili al peggioramento delle condizioni di lavoro come ad esempio una retribuzione al di sotto del salario minimo e la possibilità di avere accesso all'assicurazione sanitaria.

### *3.3.1.2 Dal punto di vista demografico*

Secondo uno studio condotto dall'UN women nel 2016 le donne che partecipano al settore agricolo sono giovani e sposate (79%), la maggior parte di loro ha inoltre dei figli (73%). Il 35% delle donne che partecipano alla forza lavoro è analfabeta e solo il 31% ha completato l'istruzione primaria. Si può dedurre quindi che si tratta di donne che provengono dagli strati più poveri della popolazione. Questi dati demografici non differiscono in modo rilevante nelle varie zone rurali del regno. (UN women, 2018)

Sempre secondo lo stesso studio le principali attività delle donne in ambito agricolo sono costituite dal lavoro non retribuito all'interno delle imprese a conduzione familiare (73%) e solo il 13% è impegnata in attività retribuite e il 13% si occupa di entrambe le mansioni.

Le donne che sono impiegate all'interno del primo gruppo, sia in terreni di proprietà che in quelli affittati, si occupano della coltivazione per l'autoconsumo e il surplus viene invece venduto nei mercati locali.

È interessante osservare come la maggior parte delle donne che sono impiegate in entrambi i gruppi sono spesso i capifamiglia, ciò è indicativo del fatto che il coinvolgimento delle donne in questo settore è dovuto alla necessità di generare degli introiti per far fronte alle spese domestiche. (UN Women, 2018)

Accade inoltre che queste coinvolgano nel lavoro anche i loro figli che spesso ancora frequentano la scuola (tra i 5 e i 17 anni). Il 28% di questi bambini infatti partecipa alle attività agricole qualche volta alla settimana o qualche volta al mese. In merito a ciò le madri, secondo le interviste condotte dallo studio del 2018 dell'UN Women, non sembrerebbero consapevoli del fatto che questo tipo di attività potrebbe influire negativamente sul rendimento scolastico dei figli.

### *3.3.1.3 Motivazioni che spingono le donne a lavorare all'interno del settore*

Le motivazioni che spingono le donne a lavorare in un settore mal retribuito e spesso privo di tutele come quello agricolo possono essere di vario genere.

La motivazione principale è senza dubbio la necessità economica di ottenere maggiori introiti per la famiglia e di produrre cibo che poi sarà destinato al consumo domestico, il 93% delle donne sono infatti spinte da questo tipo di fattori. (UN Women)

Anche le circostanze familiari sono tra i motivi più importanti, come l'aver tutta la famiglia impiegata in questo tipo di attività o il non avere alternative.

Solo il 3% delle donne, coinvolto in tale settore, è spinto da un reale interesse per esso. Quest'ultima è infatti una caratteristica che accomuna in particolare le donne più anziane e per alcune provenienti dalla valle Giordana (una delle regioni più ricche in termini agricoli). Quanto detto è importante



soprattutto in termini di sviluppo sia dei criteri che della consapevolezza nella creazione di programmi atti a migliorare la capacità delle donne in questo settore. Solo coloro che hanno una conoscenza pregressa nella mansione infatti possono beneficiare più facilmente di questi programmi; come le tecnologie per migliorare la produzione, lo sfruttamento dell'acqua, rendendolo sostenibile per l'ambiente, e l'attuazione di nuove strategie di mercato. Come si è detto sopra però le donne che effettivamente possiedono delle conoscenze in merito al settore costituiscono una fetta ristretta della manodopera.

Secondo uno studio Condotta presso l'Università di Mu'hat nel 2007 sarebbe necessario attivare dei programmi di formazione per la forza lavoro agricola. In quanto è emerso che alcuni gravi problemi riscontrati dai contadini, come le malattie di animali, in particolare pollo ed api, fossero dettati dalla loro scarsa conoscenza della materia. (A.N.H Al-Shadiadieh, 2007)

Le motivazioni differiscono inoltre in base alla nazionalità, l'agricoltura è infatti un settore in cui trova un'occupazione un'ampia fetta degli immigrati dalla Siria. Le donne siriane sono spesso spinte da delle motivazioni personali, in quanto questo è un settore che permette abbastanza velocemente di avere delle entrate, soprattutto per il fatto che queste difficilmente hanno accesso ad opportunità alternative, ciò almeno è quanto riportato da circa il 57% delle donne siriane intervistate durante lo studio.

In generale si può dire che le donne che si dedicano ad attività agricole retribuite, difficilmente hanno alti livelli di istruzione che permetterebbero loro di accedere ad altre attività: solo il 16% di queste infatti ha completato gli studi superiori o ha conseguito una laurea o un master, contro il 36% di quelle che invece si dedicano ad attività agricole domestiche. Un altro fattore che spinge sia le donne giordane che siriane a ottenere un lavoro di questo tipo è inoltre la possibilità di ottenere una casa dal datore di lavoro.

Le cause che portano le donne ad entrare in questo settore variano inoltre anche in base al tipo di attività a cui si fa riferimento, per esempio coloro che sono spinte da circostanze familiari porteranno avanti delle attività retribuite, mentre quelle che hanno già esperienza si dedicano spesso a questa attività per hobby o per contribuire all'azienda di famiglia e quindi produrre ciò che è necessario per il sostentamento.

In questo ultimo gruppo infatti il 90% coltiva il cibo per il consumo domestico, il 44% si dedica a questa attività come hobby e il 36% si occupa della vendita dei prodotti per generare un guadagno. Inoltre, il settore agricolo dà la possibilità alle donne di occuparsi sia del lavoro, quindi della produzione del cibo per il sostentamento della famiglia, sia delle responsabilità domestiche quali la cura della casa e dei figli. Quest'ultimo onere infatti, soprattutto nelle zone più povere, è in capo alla donna; a differenza degli altri settori quindi, da cui gran parte delle donne si ritira appena dopo

il matrimonio per l'impossibilità di farsi carico delle responsabilità famigliari, in quello agricolo è più frequente che queste continuino a lavorare per più tempo.

Quindi come è stato più volte ribadito, il coinvolgimento delle donne nell'agricoltura ha un'importanza particolare soprattutto per l'economia domestica. Nonostante ciò, secondo lo studio, gli uomini continuano a percepire questa attività come importante per l'economia familiare, ma comunque sempre la fonte di reddito secondaria rispetto alla loro.

L'importanza del coinvolgimento delle donne nell'economia è però aumentata negli ultimi anni, soprattutto a causa della guerra in Siria, quando le importazioni di beni alimentari sono crollate a causa della chiusura dei confini. Secondariamente ha contribuito anche l'inflazione dei prezzi soprattutto nel mercato dei beni alimentari. È cresciuta quindi la consapevolezza nella popolazione della convenienza di basarsi sulla produzione di sussistenza. Proprio per questo infatti le donne considerano la loro attività agricola domestica come essenziale, in quanto la produzione di beni alimentari in modo autonomo minimizza considerevolmente le spese della famiglia sul lungo periodo, sebbene solo il 36% di loro (come detto in precedenza) si dedichino poi alla vendita di quanto coltivato.

Anche la partecipazione delle donne in attività agricole retribuite viene percepito come essenziale per il nucleo familiare, una spiegazione di ciò può essere correlata al numero di membri della famiglia che percepisce uno stipendio per far fronte alle spese domestiche, infatti spesso le donne in queste circostanze costituiscono l'unica fonte di reddito all'interno delle mura domestiche.

Poiché il lavoro agricolo delle donne è percepito da esse stesse, e in misura minore anche dagli uomini, come fondamentale è interessante analizzare chi è che poi effettivamente controlla i proventi di tali attività, infatti ciò costituisce un marcatore importante per trarre delle considerazioni rispetto alla possibilità delle donne di poter migliorare la propria condizione in casa attraverso questo tipo di attività. (UN Women, 2012)

Dallo studio è emerso che più della metà delle donne che svolgono lavori agricoli pagati hanno un controllo sui loro introiti, in completa autonomia o comunque in collaborazione col proprio marito; ciò è invece più raro nel caso delle attività agricole domestiche ma perché, come ci riportano i dati, fatta esclusione per la Jordan Valley, sono poche le donne che decidono di vendere i propri prodotti ricavandone un introito, per la maggior parte la produzione è destinata all'autoconsumo.

Anche secondo un altro studio condotto dall'associazione AARINENA (Associazione delle istituzioni di ricerca agricola nel vicino Oriente e in nord Africa) si afferma che le donne sono coinvolte soprattutto nei compiti prettamente agricoli, mentre gli uomini sono responsabili per ciò che riguarda il marketing e le strategie di vendita.

La letteratura in merito a questo settore è scarsa, alcuni ricercatori dell'ARINEENA affermano infatti che portare avanti una ricerca in merito è difficile per vari aspetti: le donne in questi ambienti

restano spesso escluse dalle raccolte dei dati su campo in quanto le costrizioni culturali ostacolano il libero dialogo con i ricercatori. Molte volte mancano inoltre i contatti tra i ricercatori e gli attivisti per i diritti delle donne in ambito agricolo. Quest'ultimi inoltre sono spesso rifiutati dalla comunità locali che non intendono discutere in merito a determinati argomenti considerati contrario ai dettami religiosi. In questi ambienti è presente infatti una cultura della vergogna ancora molto forte; la questione della discriminazione di genere risulta essere quindi spesso un concetto alieno alla loro concezione di vita. (ARINEENA, 2012)

#### *3.3.1.4 Donne impiegate nelle attività agricole retribuite*

Oltre alle attività agricole domestiche, l'altro tipo di occupazione di cui si è già accennato è il lavoro retribuito nelle aziende agricole su larga scala, su cui è necessario soffermarsi.

Il coinvolgimento all'interno di questo tipo di attività risente molto del variare delle stagioni, le attività femminili infatti sono molto più comuni durante il periodo primaverile ed estivo. Nonostante la stagionalità di questo tipo di lavoro non è molto comune che le donne si spostino lungo il regno per cercare un'occupazione durante i vari periodi dell'anno. Non è infatti socialmente accettabile che una donna da sola si trasferisca da un posto all'altro per cercare lavoro, poiché questa se sposata resta a casa ad occuparsi della casa e della prole, è infatti il marito la prima fonte di guadagno all'interno di un nucleo familiare. Se non è sposata di solito sono i genitori ad impedirle di trasferirsi a causa della necessità di rispettare il buon costume imposto dalle convenzioni sociali e religiose che non vedono di buon occhio una donna che viaggia da sola.

Questo fenomeno dello spostamento nel territorio è invece molto più comune per le donne siriane, ma ciò accade a causa dello status di rifugiate di queste ultime che spesso vivono all'interno dei grandi campi profughi situati nelle periferie in prossimità delle grandi aziende agricole presso i governatorati di Aqaba, Zarqa, Irbid, Mafraq e Amman. Questa tendenza è inoltre accresciuta dalla condizione di instabilità e vulnerabilità in termini di diritti di proprietà, terra e lavoro. I rifugiati dipendono infatti dai proprietari terrieri privati che spesso costringono loro a trasferirsi in altri campi, formali o informali. È proprio per questo motivo inoltre che, solo in ambito agricolo, i rifugiati siriani che si spostano su tutto il territorio del regno per lavorare non devono sottostare al vincolo di sponsorship da parte di un unico kafil per ottenere il permesso di lavoro.

Per quanto riguarda invece il quantitativo di tempo in cui le donne sono impiegate in questa occupazione ammonta a circa sette ore giornaliere e ventidue giorni al mese. Ciò è valido anche per le donne che si occupano invece di attività agricole domestiche. Anche secondo lo studio del 2007 condotto presso l'Università di Mu'tah è emerso che, nei governatorati del sud del regno il 60% degli uomini e l'85% delle donne si occupino a tempo pieno dell'attività agricola. La percentuale

di donne probabilmente è più alta perché, come detto in precedenza, gli uomini spesso si occupano di operazioni connesse al marketing e alla vendita. (A.M.H Al-Shadiach, 2007)

Questa grande dedizione in termini di monte ore è quindi indice del fatto che le donne fanno un grande affidamento su questa attività e la considerano come la principale fonte di guadagno all'interno del nucleo familiare.

Durante la stagione le donne sono impiegate in larga parte (circa 61%) nelle coltivazioni, come ad esempio la raccolta delle olive e della frutta, in quanto la maggior parte delle richieste di questo tipo di prodotti è soddisfatta su scala locale.

Il tipo di aziende che ingaggiano le donne è inoltre diverso a seconda della stagionalità, ad esempio in inverno è più comune vedere le donne impiegate nelle coltivazioni nella Jordan Valley, mentre il lavoro nelle piantagioni di oliva è tipico delle zone del nord, durante lo stesso periodo.

In merito alle occupazioni delle donne, durante tutte e quattro le stagioni, si può dire che la principale attività è quella della raccolta di frutta e verdura. Oltre a questa se ne aggiungono altre quali il diserbo e la semina. Inoltre, alcune si occupano anche della trasformazione del raccolto nei vari sottoprodotti.

Dopo quanto detto quindi si potrebbe pensare che le donne siano coinvolte nella maggior parte delle attività agricole. Nonostante ciò i loro ruoli sono ben distinti da quelli degli uomini che sono maggiormente impiegati in tutte le attività più fisiche e pesanti come il carico dei prodotti sui mezzi di trasporto, l'imballaggio e le operazioni di aratura, ma spesso le donne sentono comunque che i loro ruoli possano essere totalmente equiparabili a quelli dei loro colleghi.

Nonostante la considerazione positiva che queste hanno del loro ruolo nel settore, è doveroso dire come spesso le condizioni di lavoro non siano ottimali. I salari molte volte sono al di sotto della soglia minima, le ore lavorative sono di più di quelle stabilite dal Codice del lavoro. Durante tutte e quattro le stagioni infatti le donne guadagnano in media 140JD, e la loro retribuzione si basa sulle tariffe giornaliere od orarie, soltanto una piccola percentuale ha affermato, durante lo studio dell'UN Women, di essere retribuita in base all'ampiezza del raccolto, alla propria produttività o a delle quote fisse stabilite mensilmente. Quest'ultima modalità di pagamento infatti è molto più diffusa nelle zone del nord dove probabilmente accade più di frequente che le donne siano formalmente assunte. (UN Women, 2012)

Nello studio è inoltre emerso che spesso le donne siriane erano meno tutelate sul lavoro rispetto a quelle giordane che avevano stipendi più alti e lavoravano per meno tempo. Nonostante ciò queste hanno riportato di venire retribuite in base a delle tariffe standard mensili, mentre le giordane o le egiziane spesso vengono pagate in base a quote orarie o giornaliere; l'aver uno stipendio fisso quindi non si traduce necessariamente nell'essere pagati di più, specialmente se, come nel caso delle donne siriane, il lavoro viene svolto solo per brevi periodi durante l'anno.

Questo tipo di lavoro quindi spesso non risulta essere particolarmente attraente per le donne, a causa del fatto che nella maggior parte dei casi si lavora nel settore informale.

Le tariffe orarie e giornaliere attraverso cui queste donne vengono retribuite sono un'ulteriore riprova del fatto che una porzione molto bassa di queste sono assunte dietro regolare contratto, e ciò ha delle implicazioni molto serie per quanto riguarda la possibilità di queste giovani donne di ottenere un'assicurazione sanitaria o di avere accesso alla sicurezza sociale.

È quindi necessaria una sensibilizzazione per quanto riguarda i benefici dell'occupazione formale ed aiutarle ad organizzarsi in sindacati ed associazioni che permettano loro di far valere i propri diritti. C'è inoltre il bisogno di un maggiore supporto in termini legislativi per un maggiore controllo in merito all'applicazione effettiva del codice del lavoro all'interno di questo settore, per permettere di ottenere dei salari adeguati e delle migliori condizioni di lavoro. Nonostante ci si sia focalizzati sulle donne infatti, è doveroso dire che comunque questa necessità di miglioramento include anche le condizioni di lavoro degli uomini.

Per le donne in particolare il lavoro agricolo sembra essere ancora retto sulla base del baratto, nello studio è emerso infatti come spesso le lavoratrici assunte in modo informale ricevano dei compensi dal loro datore di lavoro tra cui vi è la possibilità di portare a casa parte del raccolto; altri tipi di supporto includono il trasporto da casa presso il luogo di lavoro e i pasti. Ciò è molto più frequente nel caso delle donne giordane, mentre le rifugiate siriane spesso ottengono l'alloggio, completo di tutte le utenze, nei pressi di luogo di lavoro in modo tale da facilitare la loro attività.

Malgrado ciò, queste donne non hanno alcuna garanzia in termini di assicurazione che possa coprire i costi in caso di incidente, quindi l'insoddisfazione è molto alta e ciò rende queste attività poco attraente. Alcune donne inoltre si sono lamentate anche del supporto concesso loro dal datore di lavoro, parlando del trasporto infatti queste hanno detto che spesso i mezzi utilizzati sono piccoli e molte di loro sono trasportate in un unico veicolo, aumentando così il rischio di incidente. (UN women, 2012)

### *3.3.1.5 Le sfide che le donne devono affrontare in questo settore*

Nonostante il coinvolgimento di queste donne nel settore agricolo e la grande considerazione che queste hanno del loro ruolo al suo interno, le sfide che esse si trovano a dover affrontare sono numerose e sono di natura geografica, socioculturale, legislativa e finanziaria e ambientale.

**Sfide geografiche:** per quanto riguarda questo tipo di sfide, possiamo vedere come queste siano sicuramente più risentite dalle donne giordane. Queste infatti a differenza delle siriane che si spostano lungo il territorio, le giordane sono più legate a delle mansioni agricole domestiche e spesso non possono spostarsi per lavorare. Queste quindi risentono molto delle condizioni climatiche che in Giordania non sono sempre favorevoli a causa soprattutto della scarsità d'acqua.

Ad essere colpita è soprattutto l'agricoltura delle zone del nord, molto più aride rispetto ad esempio alla Valle Giordana i cui territori sono più favorevoli a questo tipo di attività.

**Sfide legali e politiche:** in generale si può dire che questo tipo di sfide differiscono nel caso in cui si tratti di attività agricole domestiche o attività agricole retribuite.

Nel primo caso le sfide maggiori sono collegate alle strategie di vendita, al marketing e alla proprietà della terra. Nel secondo caso invece queste sono legate alla mancanza di benefit e di tutele, e quindi alle condizioni di lavoro precarie.

Come già detto in precedenza infatti le donne che lavorano in questo settore spesso fanno parte dell'economia informale che non permette loro di avere accesso a benefit come la protezione sociale, l'assicurazione sanitaria e il salario minimo. L'impiego informale inoltre impedisce alle donne di beneficiare di quanto stabilito nel Codice del lavoro, il quale stabilisce il numero massimo di ore che è possibile lavorare e i permessi quali ferie e malattia che devono essere regolarmente retribuiti e concessi.

È necessario quindi prendere consapevolezza del fatto che la tutela dei diritti dei lavoratori è imprescindibile soprattutto quando una delle sfide maggiori è rappresentata dalle responsabilità domestiche che prevalgono sugli oneri lavorativi.

Inoltre, accade spesso che delle leggi non vengano applicate nemmeno per i lavoratori formalmente assunti, un esempio di ciò è il fondo per i rischi dei contadini<sup>4</sup> oppure il regolamento secondo cui i lavoratori che percepiscono meno di 300JD al mese hanno diritto all'assicurazione sanitaria. (UN Women, 2018)

Ciò permette di comprendere come sia necessario, più che l'emanazione di nuove leggi ad hoc, l'implementazione della legislazione già in essere che nella maggior parte dei casi non viene applicata.

Un buco legislativo c'è però in materia di uguaglianza di genere, non esiste infatti una legislazione specifica che garantisca l'uguaglianza di genere e protegga le donne che lavorano in ambito agricolo.

In nessun documento si tratta infatti della disparità tra gli uomini e le donne e le barriere che impediscono a queste di ottenere un ruolo più attivo nel settore; ciò insieme alla mancanza di implementazione delle leggi già esistenti va a creare una barriera all'occupazione femminile.

Per le donne che lavorano nel settore agricolo a livello domestico inoltre un'altra sfida è caratterizzata dal fatto che la maggior parte di queste non possiede la terra sulla quale lavora, di solito infatti questa è di proprietà del marito o di altri membri della famiglia. Nonostante non ci

---

<sup>4</sup> Il fondo per i rischi dei contadini "Sundouq al-Makhatir" è un'assicurazione per i lavoratori in ambito agricolo in vista dei rischi per la proprietà e i prodotti agricoli dei beneficiari, incluse le calamità naturali come inondazioni, neve, siccità e grandine; ma anche le malattie e le epidemie che possono colpire le piante e gli animali. (Ministero dell'agricoltura)

siano delle leggi precise in Giordania che impediscano effettivamente alle donne di possedere la terra o di ereditarla, queste spesso non beneficiano dei loro diritti in ambito di eredità e proprietà. Secondo un rapporto del 2012 del JOHUD (Jordan Hasmemite Foud for Human Development) è emerso che, nonostante la Costituzione garantisca l'equità sociale dell'individuo oltre qualsiasi discriminazione e la completa equità nei diritti economici, la donna giordana attualmente non gode degli stessi diritti dell'uomo in materia di proprietà e di eredità. Questo è infatti l'unico ambito in cui la Giordania, come gli altri paesi della regione MENA è ancora completamente basato sulla Shar'ia. È infatti oltremodo difficile per il legislatore eludere le disposizioni coraniche che sono chiare e precise e non offrono possibilità di interpretazione ulteriore. (JOHUD, 2012) Ciò contribuisce quindi a causare la subordinazione femminile in ambito economico e alla maggiore vulnerabilità e dipendenza dall'uomo.

Nello stesso report inoltre si riportano delle interviste condotte su alcune donne di età compresa tra i 24 e i 45 anni in cui si chiede loro se siano mai state private del loro diritto all'eredità e se si siano mai battute legalmente per ottenerlo. Quello che è emerso da queste interviste è che molte volte a queste non venga riconosciuto tale diritto. Si spiega infatti che spesso il defunto decide di lasciare tutto ad un figlio o ad una moglie con un atto di falsa vendita, oppure accade che la donna sia raggirata e costretta a cedere i suoi diritti dietro pagamento di somme di denaro che non corrisponde al valore della proprietà della terra. Queste vengono inoltre, in alcuni casi, minacciate e forzate a cedere i propri diritti; ciò accade soprattutto perché spesso le famiglie preferiscono mantenere integre le loro proprietà invece di dividerle tra i vari figli. Può accadere inoltre che i costumi sociali e tribali prevalgano, in alcune zone, sui dettami coranici e quindi che le donne non vengano considerate come parte attiva della società e che i diritti di successione non vengano garantiti loro.

Dalle interviste è inoltre emerso che spesso le donne non richiedono i loro diritti per timidezza, o per timore di una risposta negativa, per non mettere in imbarazzo il marito. Inoltre, spesso queste non sono nemmeno a conoscenza dei dettami sharaitici e dei loro diritti in materia di eredità oppure non hanno abbastanza disponibilità pecuniaria per pagare le procedure legali. (JOHUD; 2012)

Ciò rende evidente la necessità di aumentare la consapevolezza delle donne in materia dei loro diritti e dell'importanza della loro partecipazione attiva all'economia. È necessario un lavoro mirato al rendere tutte le donne cosce dei loro diritti ed attive per richiederli senza timore.

**Sfide finanziarie:** sempre nell'ambito della proprietà della terra in caso delle attività agricole domestiche, nello studio dell'UN women è emerso che il fatto che queste donne non posseggano la terra sulla quale lavorano può comportare una limitazione effettiva nella portata delle loro attività di produzione, a causa delle indennità che sono spesso delimitate dai contratti di locazione. Ciò limiterebbe inoltre la possibilità delle donne di prendere decisioni in merito alla

commercializzazione dei prodotti impedendo loro di ottenere dei prestiti normalmente concessi alle attività agroalimentari che necessitano della prova dell'effettiva proprietà della terra da parte di chi ne fa richiesta.

Un report della Gender Statistic Division del 2015 riporta infatti che la proporzione di prestiti concessi alle donne da parte dell'ACC (Agricultural Credit Corporation), una delle più importanti istituzioni governative di microcredito, era solo del 34%. Si afferma che in quell'anno l'accesso delle donne alle strutture di microcredito è stato quattro volte più basso rispetto a quello degli uomini; spesso inoltre le donne non hanno garanzie per ottenere prestiti a causa degli accordi patrimoniali tradizionali. Nonostante ciò, solo una piccola parte delle donne impegnate nell'attività agricole domestiche percepisce la mancanza di proprietà come una sfida; mentre dovrebbe crescere la consapevolezza che ciò lo è tanto quanto la scarsità d'acqua e di suolo.

È doveroso inoltre ricordare che tra le altre barriere che le donne, nella quasi totalità dei casi, non prendono parte alla vita della comunità e non partecipano alle organizzazioni a tutela del lavoro agricolo. Ciò riflette infatti un gap di genere di vecchia data in Giordania, in cui le donne non sono ben rappresentate all'interno delle istituzioni; solo il 15% di queste è infatti impiegato nell'ambito legislativo. (OECD; 2015)

La motivazione principale di questa esclusione delle donne dalle attività di comunità sta nella mancanza di consapevolezza dell'esistenza di tali associazioni e della mancanza di capacità del ricoprire un ruolo di amministrazione all'interno della comunità a causa delle barriere tradizionali e culturali e del basso livello di educazione.

**Sfide ambientali:** tra le sfide elencate, è inoltre importante citare quelle ambientali, in particolare la scarsità d'acqua e la difficoltà di accedere alle risorse idriche. Questa infatti è emersa, nelle interviste condotte dall'associazione UN women, come una delle preoccupazioni maggiori per queste donne.

La Giordania ha da sempre dovuto combattere contro la scarsità d'acqua, essendo un paese semi-arido, al peggioramento la situazione però hanno contribuito sicuramente i PAS.

All'inizio degli anni '90 infatti la gestione dell'acqua iniziò ad essere basata sui progetti ingegneristici di larga scala, per permettere uno sviluppo economico e una maggiore efficienza, in risposta agli imperativi imposti dagli accordi strutturali. Vennero quindi costruite dighe e infrastrutture per il trasporto dell'acqua, ciò comportò dei danni nell'ecosistema in quanto le risorse idriche superficiali e le falde sotterranee si ritirarono a causa di questo sfruttamento insostenibile. Anche i contadini furono sfavoriti da ciò a causa di una politica di espropriazione dei terreni per permettere la costruzione di queste opere ingegneristiche. (B.R. Mahayni, 2015)

A prova di ciò si può citare una testimonianza presente nello studio relativo al 2010 di Sarah Ababneh. Una ragazza Snayd parla infatti di come suo padre Abu Mohammad possedesse un



appezzamento di terreno e un centinaio pecore; nel 1992 però iniziarono dei lavori per convogliare nella capitale le risorse idriche locali. Al contempo il prezzo dell'orzo aumentò a causa della scarsità idrica e dell'inflazione dovuta alla crisi economica, Abu Mohammad quindi non fu più in grado di acquistarlo come mangime per le pecore e ripiegò su prodotti a basso costo che fecero ammalare il suo bestiame. Egli quindi fu costretto a venderlo. Sia lui che la nipote dovettero diventare dei lavoratori "alla giornata" presso il Ministero del lavoro di Jerash, guadagnando circa 75JD al mese di cui 28JD erano usati per pagare i debiti con i fornitori. (S. Ababneh, 2010)

### *3.3.2 Il settore manifatturiero*

Come si è detto più volte le donne tendono ad entrare nel mercato del lavoro giordano limitatamente ad alcuni settori, come la sanità e l'educazione. Questi sono poi immediatamente seguiti dal settore manifatturiero come mostrato dal grafico n. 6.

Questo settore presenta comunque delle sfide per l'occupazione femminile. Per capire meglio la questione e i cambiamenti delle condizioni di lavoro nel settore manifatturiero, è necessario fare riferimento a quanto avvenuto dopo la firma degli accordi di pace con Israele nel 1994. A seguito di ciò, nel 1996, sotto la presidenza di Clinton, vennero firmati gli accordi di libero scambio che permettevano la creazione di zone franche in Giordania. Queste zone vennero denominate QIZ (Qualifying Industrial Zones); la prima venne creata nel 1998. Il paese divenne quindi territorio fertile per le multinazionali straniere che approfittarono dei bassi costi di produzione e della legislazione giordana che non imponeva limiti alle quantità di materie prime e manodopera straniera. Le esportazioni verso gli Stati Uniti aumentarono quindi di 1,5 miliardi dal 2000 al 2006. (Shamel Azmeh, 2014) Di fatto questi programmi però non apportano alcun beneficio all'economia giordana; le condizioni di lavoro createsi erano pessime, i salari erano al di sotto della soglia minima, le zone desertiche erano difficoltose da raggiungere e non vi era alcuna garanzia di protezione sociale. Di fatto i posti di lavoro iniziarono ad essere occupati esclusivamente da manodopera straniera. (K.Koben, 2013)

L'ambito manifatturiero non era particolarmente sviluppato nel territorio prima di tali accordi, a differenza di altri paesi della regione MENA come ad esempio l'Egitto.

L'assunzione di donne giordane avrebbe comportato sicuramente degli oneri maggiori per i datori di lavoro come il provvedere all'organizzazione dei trasporti, in quanto le donne spesso non hanno la possibilità spostarsi di notte da sole. Inoltre, queste tendono ad abbandonare il lavoro una volta sposate, non garantendo quindi una continuità nel periodo di picco della produzione. Perciò gli imprenditori iniziarono ad importare manodopera femminile dall'Asia. Queste lavoratrici infatti tendono ad essere maggiormente produttive di quelle autoctone in quanto vengono private dei loro documenti e costrette ad alloggiare nei dormitori vicino alle fabbriche in cui erano forzate a fare

turni anche di 24/48 ore a volte persino di 72h, come si vedrà in maniera più approfondita nel capitolo successivo.

Concludendo si può quindi dire che questo settore non è in generale molto attraente per le donne a causa delle paghe basse, della mancanza di tutele e benefici in quanto è quasi interamente gestito dall'economia informale; quindi le donne che hanno un'istruzione medio alta tendono a cercare occupazione nel settore pubblico che permette loro delle maggiori garanzie.

Un altro fattore che scoraggia le giordane a cercare un'occupazione in tale ambiente è poi anche il sistema di produzione che, per rispondere ai target sempre più alti delle multinazionali e alle esigenze dei consumatori in termini di prezzo e velocità, deve essere flessibile e più a basso costo possibile. Gli imprenditori stranieri preferiscono quindi utilizzare manodopera straniera più facilmente sfruttabile. (S. Azmeh, 2014)

### *3.3.3 Le donne nell'imprenditoria*

È inoltre interessante vedere come le donne giordane siano arrivate a posizioni di successo all'interno delle piccole e medie imprese.

Una larga fetta delle attività femminili in questo senso è costituita dalle piccole imprese, l'88% infatti ha meno di cinque dipendenti. Le imprenditrici in Giordania possiedono circa il 5.3% di tutte le imprese, ciò si classifica comunque ben al di sotto della media globale in cui le donne imprenditrici in genere ne possiedono circa il 22-25%. (T. Khuri, 2012)

Spesso queste donne scelgono di lavorare in proprio in quanto queste piccole attività permettono loro di avere degli orari di lavoro molto più flessibili, essere vicine casa ed avere quindi la possibilità di occuparsi dei propri figli.

Nelle imprese di proprietà delle donne inoltre, vi è il doppio della possibilità che ad essere impiegate siano altre donne, mentre nelle start-up maschili si registra un'impiegata donna ogni 3.11 uomini. (T. Khuri, 2012)

Sebbene molte donne siano disposte ad iniziare un'attività in proprio spesso non hanno le conoscenze adeguate in merito alle organizzazioni che possono offrire prestiti e sostegno in tal senso. Si stanno implementando quindi delle iniziative che permetterebbero loro di accedere alle informazioni più importanti attraverso un sito web di facile utilizzo. Tuttavia, la burocrazia e gli alti costi associati alla licenza e alla registrazione delle imprese fungono da barriere all'ingresso di molte donne in tali attività.

Sebbene questi siano ostacoli che si presentano anche agli uomini, le donne hanno spesso meno conoscenze e connessioni interpersonali, il che le rende maggiormente svantaggiate.

Di solito le donne quando intraprendono la tortuosa strada dell'imprenditoria si dedicano per il 91% dei al settore terziario o del retail o comunque ad attività convenzionalmente associate alla

manodopera femminile come il confezionamento di prodotti artigianali quali tappeti, oggetti in argento, la maglieria e il cucito.

In generale si riscontra una certa soddisfazione da parte delle donne che hanno intrapreso questa attività, soprattutto in relazione alla possibilità di poter gestire in modo migliore le ore lavorative ed essere quindi libere ogni qualvolta se ne abbia bisogno per occuparsi dei figli e della famiglia. Questo tipo di attività comunque permette loro di ottenere un incremento degli introiti e di avere un controllo maggiore sulle loro finanze. (T. Khuri, 2012)

### *3.3.4 Settore terziario: Il turismo*

Il settore turistico è sicuramente uno dei più fiorenti dell'economia Giordana; infatti essendo questo un territorio povero di risorse naturali e ancora in via di industrializzazione, basa una larga fetta della sua economia su questo settore. Per questo nel 2004, il Ministero del turismo e delle antichità ha lanciato il "National Tourism Strategy" (2004-10) atto a stabilire una linea coerente per lo sviluppo del turismo in Giordania attraverso l'attuazione di strategie di marketing mirate all'innalzamento della domanda in tale settore. Ciò attraverso la realizzazione di campagne di sensibilizzazione che andassero a distinguere la situazione politica Giordana che la contraddistingue rispetto agli stati confinanti, cercando di eliminare il timore che molti turisti hanno nei confronti di questa zona.

Si è cercato inoltre di ampliare le risorse umane e migliorare i servizi offerti attraverso dei permessi turistici speciali (quali il "Jordan Pass"), delle partnership tra il settore pubblico e privato soprattutto in virtù del miglioramento dei trasporti.

Il governo ha inoltre allocato dei fondi nei vari ambiti ed ha implementato il quadro istituzionale al fine di regolare le licenze dei tour operator. All'interno del programma però, si dà ancora una volta la priorità al settore privato per il raggiungimento dei target di efficienza. Tale programma infatti è stato finanziato dagli US che hanno stanziato 36 miliardi di dollari al fine di rendere la Giordania competitiva sul mercato in ambito turistico, per questo USAID ha promosso altri programmi Jordan Tourism development I (2005-08) e Jordan Tourism Project II (2008-13). (USAID, 2018). Anche il settore turistico è stato quindi completamente inglobato nei programmi di privatizzazione, le condizioni di lavoro che si sono create infatti sono un fattore scoraggiante soprattutto per le donne. Oltre a ciò sono stati portati avanti dei programmi di istruzione che andassero incontro ai bisogni del mercato, questi sono stati offerti sia a livello di scuola secondaria che universitario; all'interno di istituti sia pubblici che privati. La regione più fiorente da questo punto di vista è stata senz'altro quella centrale, Amman infatti conta cinque università private, sette college e una scuola secondaria per gli studi turistici. Uno degli aspetti più importanti di questa iniziativa è stata la partnership con il settore privato, attraverso la quale si è cercato di rendere questi studi quanto più

compatibili possibile con le richieste del mercato, attraverso anche un programma di alternanza scuola-lavoro all'interno degli hotel. Nonostante ciò però per la maggior parte i corsi proposti erano di scarsa qualità sia nell'ambito dell'insegnamento che in quello pratico di tirocinio. Ciò ha causato un alto tasso di abbandono degli studi e un fallimento nell'incontrare i bisogni del mercato. Per questo nel 2009 furono fatti degli accordi tra il Ministero dell'educazione, quello del turismo, USAID e l'università di Al-balqa al fine di riformare i curricula. (O. Karkkainen, 2010)

All'interno di questo programma sono state scelti poi otto sezioni connesse al turismo da sviluppare tra cui il patrimonio religioso, l'ecoturismo, la salute ed il benessere, le conferenze e gli eventi scientifici e le bellezze naturali.

Gli introiti infatti sono aumentati notevolmente nel corso degli ultimi anni; secondo il Ministero del turismo e delle antichità le entrate su base annua sarebbero infatti aumentate del 12%, raggiungendo 1'639 miliardo nel 2007; si è passati infatti da una media di 4.700.000 arrivi nel 2002 a 6.528.626 nel 2007, anche il lavoro ha subito un incremento notevole passando da 23.000 lavoratori nel 2004 a 34.500 nel 2007; in generale nel 2008 il settore turistico costituiva circa il 10% del pil.( O. Karkkainen)

Questi dati riportati però guardano solo agli introiti dello stato e non fanno tengono conto delle precarie condizioni di lavoro che si sono venute a creare nel settore, soprattutto per le donne a seguito della privatizzazione coatta imposta dagli accordi americani sopra citati.

#### *3.3.4.1 Caratteristiche e partecipazione della forza lavoro femminile nel settore turistico*

Nonostante questa grande crescita del settore e l'implementazione dei cicli di studio in merito; le donne restano comunque poco attratte dall'ambiente turistico a livello lavorativo.

Nell'anno accademico 2007/2008 si è registrato infatti una percentuale del 16% di donne sul totale degli studenti del settore, di cui una larga porzione si era dedicata ai cicli di studio che avrebbero permesso loro di diventare guide turistiche. Secondo i dati del 2009 però solo lo 0.3% delle donne erano occupate in hotel o ristoranti. (O. Karkkainen, 2010)

È bene inoltre ricordare che le imprese connesse al settore turistico in Giordania sono abbastanza giovani, implementate tra la fine degli anni '90 e l'inizio degli anni 2000, e si tratta comunque spesso di realtà abbastanza ridotte che contano circa dai 30 ai 70 dipendenti. A seguito del programma promosso dal Ministero però circa un quarto delle attività in questo settore ha pianificato di apportare degli ampliamenti allo staff interno: ad esempio gli hotel hanno progettato un aumento del 48%, seguiti dalle agenzie (43%) e dai ristoranti (9%). (A.M. Telon, O.B. Slimene, 2009)

Le figure professionali ricercate in tale ambito inoltre sono molto diversificate, si va infatti dalla richiesta di personale altamente qualificato fino a quella di lavoratori che svolgano ruoli prettamente

manuali per i quali non sono richieste particolari qualifiche; anche in ottica a lungo termine si può vedere come in queste attività stia programmando un ampliamento futuro. (O. Karkkainen, 2010)

Le donne rappresentano però solo il 20% della manodopera totale nell'ambito turistico, costituiscono nello specifico l'11% dell'organico negli Hotel e il 9% nei ristoranti.

Guardando anche i dati del Department of Statistic del 2010, ed osservando la distribuzione delle donne al di sopra dei 15 anni impiegate nel settore turistico si può vedere come questa percentuale sia in assoluto la più bassa rispetto a tutti gli altri settori, si stima infatti uno 0,7%. Un focus su Amman mostra una percentuale più o meno costante dello 0,9%. (DOS Jordan, 2010)

Una percentuale elevata ristoranti (61%) non presenta infatti donne all'interno dello staff. Inoltre, circa il 20% delle donne impiegate negli hotel sono comunque straniere, comparate al 5% degli uomini. Le restrizioni sociali in merito agli spostamenti in orari notturni non includono le donne straniere, che quindi possono trovare più facilmente un'occupazione all'interno di strutture di questo tipo. Inoltre, queste sono ben più disposte rispetto alle giordane ad accettare le cattive condizioni lavorative.

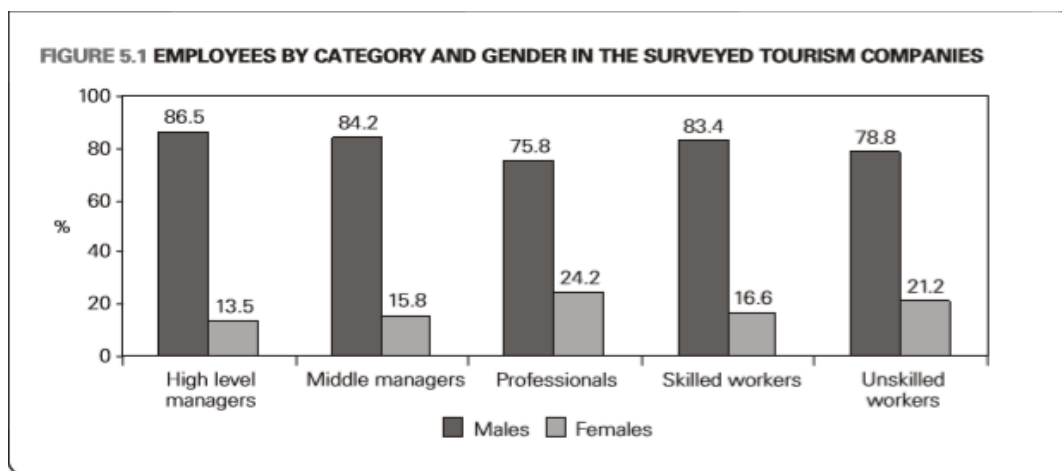
In questo settore inoltre la maggior parte delle donne sono occupate in lavori poco o addirittura non qualificati, infatti il 72% delle compagnie che sono state intervistate dallo studio dell'ETF (European Training Foundation) del 2010 hanno affermato di non avere donne che occupassero posizioni manageriali di alto livello, e il 27% non aveva nemmeno donne occupate a livelli manageriali intermedi. (O. Karkkainen, 2010)

C'è infatti un'ampia percentuale di donne occupate nei lavori professionali, circa il 36% e il 35% di queste è invece costituito da professioni non qualificate; gli uomini invece sono più ben distribuiti all'interno delle varie categorie.

Se si divide tra hotel e ristoranti si può vedere che nel primo caso le donne costituiscono il 21% e 22% dei manager di medio-alto livello; mentre nel secondo caso le donne sono tutte impiegate in mansioni professionali (48%) o non qualificate (38%); solo nel caso delle agenzie di viaggio è più probabile trovare una percentuale più alta di uomini occupati in lavori non qualificati.

La concentrazione e la distribuzione disomogenea delle donne nel settore turistico è più ben identificabile attraverso la rappresentazione grafica che viene di seguito riportata:

**Grafico n.7: Percentuali di impiegati suddivisi per genere e professione nelle compagnie turistiche intervistate, 2010**



Fonte: EFT, 2010

### 3.3.4.2 Le donne nelle posizioni qualificate

Secondo alcuni studi, tra cui quello del ricercatore Maghalib (2000), si riporta che in Giordania le donne abbiano un ruolo del tutto insignificante all'interno delle catene degli hotel di lusso, in quanto tutte le posizioni più di rilievo sono occupate da figure maschili. Questo studio è inoltre avvalorato dal lavoro più recente del professore Moussa Masadeh il quale afferma che nella maggior parte delle catene di hotel internazionali, tutte le figure manageriali anche di medio livello sono ricoperte da figure maschili, si parla infatti di del 16% di donne, contro l'84% degli uomini. (M.Masadeh, 2010)

Il fatto che le posizioni manageriali siano ricoperte quasi unicamente da figure maschili crea quindi un circolo vizioso per il quale gli uomini che ricoprono ruoli manageriali di controllo, tenderanno ad assumere altri uomini per le posizioni intermedie. Questa posizione è avvalorata anche da alcune interviste condotte a nove donne che invece ricoprivano posizioni di leadership e riportate dallo studio già citato di Taghrid Khuri del 2012. Viene infatti chiesto loro quali fossero gli ostacoli e le costrizioni che le donne in questa realtà incontrano per raggiungere delle posizioni di rilievo.

Tra le prime barriere che queste hanno menzionato vi è il fatto che spesso le donne, come accadeva anche negli altri settori, non sono consapevoli dei propri diritti in quanto non si pongono come obiettivo principale quello di entrare nel mercato del lavoro, ma quanto quello di uscirne quanto prima per occuparsi degli oneri familiari. Queste infatti descrivono la Giordania come una società ancora molto conservatrice in cui le donne non sono incoraggiate a lavorare.

Rivolgono inoltre una velata accusa al Ministero del lavoro affermando infatti che sembra che il miglior modo per allentare la morsa della disoccupazione secondo il governo sia quello di mandare

a casa le donne, creando quindi un anacronismo in un momento storico di crisi in cui quest'ultime contribuiscono tanto quanto l'uomo al budget familiare.

Queste inoltre ritengono che avere donne in posizioni di comando creerà un effetto a cascata secondo cui queste assumeranno altre donne.

Uno studio condotto dal Ministero della pianificazione ha mostrato infatti che più alta è la posizione ricoperta da una donna, più alto è il numero di altre donne assunte al di sotto di questa. Questo però non è un paradigma obbligatorio, infatti non è detto che un numero maggiore di donne in posizioni di spicco cambierà la situazione di queste nella società. Capita infatti che le donne leader non riescano a tradurre la loro presenza in beneficio per le altre donne in Giordania, continuando ad avere un impatto limitato nelle questioni economiche. C'è quindi bisogno di modelli ispiratori che siano in grado di indentificarsi con i problemi quotidiani delle donne al fine di suggerire cambiamenti e proporre iniziative. Spesso però queste leader hanno un accesso finanziario limitato per poter farsi portavoce di questi cambiamenti. (T. Khuri, 2012)

#### *3.3.4.3 Il recruiting nel settore turistico*

Come è stato già detto il settore turistico si è affermato ed ha iniziato a crescere notevolmente solo agli inizi degli anni 2000, e ciò quindi influisce anche sul nuovo tipo di recruiting che sta avendo luogo.

All'interno dei vari sottosectori si può vedere che il reclutamento nei ristoranti non include le donne, mentre la percentuale degli hotel è di circa 29-32% di donne coinvolte, percentuale che corrisponde poi al numero effettivo di donne impiegate all'interno del settore. Infatti, nell'ambito hospitality spesso si ricercano delle figure qualificate, ed è difficile che le donne si specializzino in questo settore.

La tendenza a non assumere donne nei ristoranti è chiara già negli annunci di lavoro in cui viene esplicitato il sesso della figura ricercata, ciò invece non accade in quelli degli hotel e delle agenzie. Qui infatti le donne vengono reclutate soprattutto per occuparsi dei ruoli di amministrazione, mentre gli uomini sono impiegati nella maggior parte nel bar e ristorante dell'hotel.

Durante i colloqui inoltre vi è un'attitudine diversa nei confronti delle donne, in quanto i datori di lavoro non si aspettano che queste abbiano tanta esperienza quanto gli uomini e viene data meno importanza ad alcune soft skill come la disponibilità a lavorare di notte e nei fine settimana. Sembra quindi che i datori di lavoro non vedano le donne come possibili concorrenti per le stesse posizioni degli uomini e nei loro colloqui siano quindi influenzati dal ruolo di genere che questi attribuiscono loro.

È inoltre doveroso ricordare che però spesso il problema che incontrano i datori di lavoro non è tanto la scarsa considerazione che hanno delle capacità delle donne, ma il timore che queste lascino

il posto di lavoro una volta sposate o quando avranno dei figli o che comunque sia troppo costoso e difficoltoso assumerle perché a volte è necessario anche organizzare dei mezzi di trasporto adeguati agli spostamenti notturni.

Dallo studio dell'ETF infatti non emergono degli stereotipi di genere in merito al fatto che le donne lavorino peggio degli uomini o che siano discriminate dai loro colleghi, quindi la maggior parte dei problemi sorgono per la difficoltà di trovare donna qualificate in tale settore e per costi più elevati di cui si necessita per assumerle. Infatti, soprattutto negli hotel, i datori di lavoro ritengono che una donna riesca a creare una miglior atmosfera sul luogo di lavoro e abbia un'attitudine migliore nei confronti dei clienti; inoltre queste sono spesso disposte ad accettare salari più bassi.

Nei ristoranti invece i proprietari spesso non considerano appropriato che una donna vi lavori perché non si creerebbe un buon rapporto con i colleghi ed anche i clienti non accetterebbero di buon grado di essere serviti da una donna.

#### *3.3.4.4 Lavoro femminile nel turismo*

Per quanto riguarda la scelta degli studi, c'è spesso una convinzione che circola tra le donne che le porta a scegliere settori prettamente letterari in quanto faciliterebbero loro di trovare un'occupazione "adeguata". Questa infatti, come già espresso nel primo capitolo è una visione portata avanti dalla Banca Mondiale per giustificare l'uscita di un alto numero di donne dal mercato del lavoro a causa delle pessime posizioni lavorative.

Le donne inoltre a volte si trovano impossibilitate ad iscriversi a questi indirizzi a causa della famiglia che ostacola tale scelta perché non è un settore adatto alle donne ed è fatto solo per coloro che non hanno buoni voti. Anche qualora la famiglia accettasse, comunque poi porrebbe degli ostacoli nella scelta di un lavoro in quel determinato settore e spingerebbe piuttosto le figlie a cercare un'occupazione in ambito dell'amministrazione e/o dell'insegnamento.

Più che alle pressioni sociali però, bisogna porre l'attenzione all'inadeguatezza dei cicli di studi nonostante i fondi stanziati dal governo. Questi infatti non sono considerati adeguati a causa della mancanza di pratica sul campo e rimangono solo una mera attività mnemonica. Inoltre, gli insegnanti non sono all'altezza e spesso mancano di esperienza. Le donne e gli uomini poi non possono interagire e le lezioni sono separate; ciò non è sicuramente di aiuto ragazze per imparare a rapportarsi con i futuri clienti.

Si può quindi concludere dicendo che ciò che ostacola le donne ad entrare effettivamente in larga parte in questo settore è stata ancora una volta la privatizzazione imposta dagli aiuti americani al mero scopo di migliorare le produttività di tale settore senza dare un reale aiuto in termini di tutela del lavoratore. I progetti promossi dall'USAID quindi hanno contribuito a generare una maggiore



discriminazione e un aumento dello sfruttamento da parte degli imprenditori spesso in partnership con le compagnie americane.

Le donne stesse hanno quindi sviluppato degli stereotipi inversi riguardo questo settore non ritenendolo adeguato e consono per la ricerca di un'occupazione.

### *3.5 Il settore pubblico: caratteristiche e differenze*

Quasi la metà delle lavoratrici giordane (46.6%) tende a trovare un'occupazione all'interno del settore pubblico (contro un quarto degli uomini), soprattutto negli ambiti della sanità e dell'istruzione.

Le donne quindi svolgono spesso attività amministrative e di segretariato presso alcuni Ministeri come quello dell'educazione, della sanità, dello sviluppo e delle telecomunicazioni.

Il settore pubblico infatti offre delle migliori possibilità quali stipendi più alti e una maggiore sicurezza sociale. Risulta quindi molto più attraente per le donne anche per quanto riguarda il congedo di maternità che prevede novanta settimane contro le settanta di quello privato, ed anche il diritto ad avere delle pause durante il lavoro per l'allattamento al seno.

Il settore pubblico però non è più in grado di assorbire la crescente domanda di impiego da parte di donne istruite.

I tagli al personale pubblico causati dai PAS quindi non hanno fatto altro che deformare il mercato del lavoro, creando una mancanza di corrispondenza tra la domanda di lavoro che vede un crescente numero di donne istruite e l'offerta che invece propone unicamente occupazioni non qualificate.

Dal 2011 al 2016 infatti in Giordania si registrano un crescente numero di proteste; nel 2011 si tocca il picco delle proteste di lavoratori del settore pubblico che raggiunse il 58,5%, per poi ridimensionarsi nel 2016 a circa il 30% dei lavoratori grazie a dei nuovi aumenti dei salari. Al contrario invece si può notare il culmine di quelle dei lavoratori nel settore privato nel 2016, soprattutto a causa della stagnazione dei salari. Se si guarda alle motivazioni delle proteste si vede infatti che nel 2016, rispettivamente il 46% e il 30% dei manifestanti erano spinti dal ristagno dei salari e dalla domanda di maggiori benefits. (Jordan Labor Watch, 2017)

Nelle proteste del 2011 è inoltre necessario porre particolare attenzione alle proteste dei lavoratori "Daily waged" ovvero pagati alla giornata. Questi infatti sono presenti anche all'interno delle strutture governative, ma non sono visti come dei dipendenti pubblici effettivi, nonostante svolgano le stesse funzioni. Quindi il loro salario e i loro benefici saranno cospicuamente ridotti, insieme al numero di giorni di ferie.

Le proteste fecero molta presa sulle donne in quanto la maggior parte dei lavoratori pagati alla giornata è costituita proprio da quest'ultime, che vengono viste come maggiormente sfruttabili rispetto agli uomini.

La causa di questo aumento delle lavoratrici pagate alla giornata è da riscontrarsi soprattutto nell'ondata di privatizzazioni del 2000, in cui le aziende sono state vendute al di sotto del valore di mercato. Queste manovre hanno causato un repentino aumento della povertà in quanto la privatizzazione delle industrie statali ha ridotto notevolmente la capacità dello stato di generare reddito. Ad essere toccate maggiormente sono state le donne istruite che quindi hanno accettato questa situazione e sono state di conseguenza coinvolte in gran numero all'interno delle proteste; reclamando al Governo di non essere più considerate solo come delle mere estensioni delle loro famiglie, ma come individui. (Sarah Ababneh, 2016)

In merito all'occupazione nel settore pubblico è quindi opportuno riportare tale citazione, che serve a rendere l'idea di quello che le donne stanno affrontando in un mercato di lavoro già saturo:

*“women are leaning heavily towards an already saturated public sector; the second is that within the public sector they face a glass ceiling – males occupy the top posts”* (Taghrid Khuri, 2009)

### 3.6 Interviste condotte a ragazze nella zona di Amman

Quanto discusso all'interno di questo capitolo è stato corroborato da alcune interviste condotte su un campione di dieci ragazze tra i venti e i ventisei anni, le quali lavorano in alcune ONG e nel settore delle comunicazioni.

**Metodologia:** Per svolgere tali interviste mi sono rivolta ad alcuni studenti dell'Università di Amman. Le istituzioni infatti risultano restie a concedere delle informazioni in merito ad argomenti che metterebbero in cattiva luce le politiche del regno.

Quasi tutte le ragazze, ad eccezione di una che era occupata in una ONG, lavoravano presso le compagnie di telecomunicazione e svolgevano la mansione di centraliniste nei Call Center. Questa enorme popolarità che ho riscontrato in merito a tale settore, può infatti confermare le ipotesi svolte nel capitolo, ovvero la mancanza di corrispondenza tra il livello di istruzione di queste ragazze e l'offerta di lavoro non qualificato del settore privato.

Ho posto a queste ragazze delle domande specifiche soprattutto alle tutele che vengono loro offerte in termini di congedo per malattie, maternità e ferie. Nella seconda parte delle interviste invece ho rivolto delle domande in merito alle pressioni sociali, quindi se avessero intenzione di lasciare il lavoro una volta sposate e se avessero subito delle pressioni da parte della famiglia.

---

<sup>5</sup> Labor practices: Jordan, Taghrid Khuri

Tutte le ragazze hanno riportato come sul luogo di lavoro non vi siano problemi dal punto di vista legislativo, in merito quindi all'ottenimento di permessi, al congedo di maternità e malattia; solo le ONG sono apparse un po' più restie nel concederle.

Nel momento in cui sono state invece poste delle domande in merito alla possibilità di spostarsi di notte da sole e la possibilità di lavorare all'estero, sono emersi i primi problemi. Ad eccezione di una sola di queste, tutte hanno affermato di voler lasciare il lavoro non appena sposate.

Quelle già sposate invece hanno evidenziato la necessità di abbandonare il lavoro una volta diventate madri perché altrimenti non avrebbero avuto il tempo di farsi carico di tutti gli oneri a ciò connessi.

Queste inoltre hanno affermato di subire molto le pressioni della famiglia, e di non essere autorizzate ad uscire la sera da sole; sono i genitori, qualora queste debbano lavorare, ad accompagnarle e riprenderle.

Tutte hanno inoltre mostrato una certa attrazione nei confronti della possibilità di un lavoro all'estero ma poi hanno subito affermato che le loro famiglie e mariti non acconsentirebbero mai a ciò, molte di loro infatti non si sono mai spostate nemmeno dalla capitale.

Quello che è emerso quindi in queste interviste sembrerebbe confermare quanto sostenuto dagli istituti internazionali. Ovvero che uno degli ostacoli più importanti alla piena realizzazione lavorativa delle donne quindi risulta essere principalmente la pressione della società e della morale islamica.

Quello che emerge invece non è tanto la mancanza di consapevolezza che il ruolo della donna nell'economia sia equiparabile a quello dell'uomo e nemmeno il sentirsi relegate alla sfera riproduttiva prima che a quella produttiva.

Ciò che si può leggere è piuttosto una reale preoccupazione in merito a come poter gestire tutte le responsabilità una volta che gli oneri familiari saranno diventati più pesanti.

Queste ragazze infatti hanno parlato di turni massacranti anche di dodici ore nei giorni di picco lavorativo, quando i datori di lavoro impongono dei target molto più alti. Non hanno voluto far un riferimento specifico all'ammontare dei loro salari, ma hanno affermato che non sarebbero sufficienti al loro mantenimento.

Quello che traspare è la necessità di migliorare i controlli e la tutela delle lavoratrici, che probabilmente, esposte a condizioni lavorative migliori accetterebbero di buon grado di mantenere il lavoro indipendentemente dal loro stato civile; vista anche la crisi economica che il paese sta attraversando e che rende necessario il lavoro di entrambi i coniugi.

### *3.7 Conclusioni*

Ripercorrendo i punti principali toccati dal capitolo si può notare come il settore privato non sia particolarmente attraente per l'impiego femminile. Si è visto infatti che in tutti i rami in cui è stata imposta la privatizzazione si sono generate delle condizioni lavorative inaccettabili che hanno spinto la donna, soprattutto quella istruita, a ritirarsi dal mercato del lavoro quanto prima.

Il risultato dei PAS quindi è stato quello di generare disoccupazione e malcontento tra i lavoratori, fattori che però vengono mascherati dietro alla pressione sociale e la morale islamica, che precluderebbero alla donna la partecipazione attiva al mercato del lavoro.

Iniziando dal settore agricolo infatti si può dire che sia le donne che si occupano di attività agricole domestiche, sia quelle che svolgono un lavoro retribuito hanno bisogno di un aiuto concreto. Questo deve provenire sia da parte delle organizzazioni in supporto delle donne sia dagli organi governativi; e deve esplicitarsi in termini di un più facile accesso alle risorse naturali e in campagne di sensibilizzazione che rendano conscie queste donne dei loro diritti.

Il settore manifatturiero probabilmente è quello che più ha risentito delle grandi ondate di privatizzazioni. Si dovrebbero quindi aumentare i controlli e le ispezioni degli ufficiali amministrativi anche nelle zone franche. Ciò però non è di facile realizzazione in quanto spesso questi, come si vedrà nel prossimo capitolo, sono in accordo con gli imprenditori e durante le loro visite non intrattengono mai dei colloqui con i lavoratori.

Anche nel settore turistico sarebbe doveroso prendere delle misure in merito alla discriminazione di genere. È necessario infatti introdurre delle normative che vietino espressamente qualsiasi forma di discriminazione in ambito lavorativo; a partire dagli stessi annunci di lavoro in cui deve essere vietato di specificare il sesso del lavoratore.

Anche le riforme dell'istruzione in tale ambito non sono state adeguate, gli studi femminili risultano infatti troppo teorici. Si deve quindi sicuramente incentivare l'alternanza scuola lavoro, istituendo dei fondi in tal senso per permettere alle donne di fare esperienza, senza precludere loro il contatto con i colleghi.

È poi doveroso approfondire le ricerche per capire se un aumento delle figure femminili nelle posizioni decisionali, possa aiutare le donne a prendere una maggiore consapevolezza del proprio ruolo e dei propri diritti, per essere incoraggiate a migliorare la loro posizione nella società e nel mondo lavorativo.

## Capitolo IV:

### La legislazione a tutela dei lavoratori

In questo capitolo, ci si vuole soffermare all'analisi della legislazione a tutela dei lavoratori con un focus specifico sulle donne. Si analizzerà la questione con un occhio alla discriminazione di genere, cercando di capire se una possibile causa di tale fenomeno potrebbe essere una legislazione troppo complessa, in termini di assunzione e protezione sociale delle lavoratrici. Ci si concentrerà quindi sulle leggi a tutela delle donne e la loro applicazione effettiva nel settore privato.

#### 4.1 *Legislazione a tutela delle lavoratrici giordane*

Il quadro legislativo in merito al diritto al lavoro ed alla sua regolamentazione si basa sostanzialmente su due fonti principali: la Costituzione del 1952 (Amira El-Azhary Sonbol, 1998), e il Codice del Lavoro del 1960. Tra i principali emendamenti di quest'ultimo si trova la legge n.8 del 1996 che sancisce, in accordo con le disposizioni della sezione 69, le ore e le attività lavorative interdette all'attività femminile. Emendamento ripreso poi dal Ministero del lavoro nella disposizione n.26 del 2010. (ILO)

##### 4.1.2 *La Costituzione*

La Costituzione giordana del 1952 sancisce, nei primi articoli, il divieto a ogni forma di discriminazione, stabilendo che tutti i cittadini giordani hanno il diritto di occupare qualsiasi posizione pubblica. All'articolo 6 infatti si cita:

*“There will be no discrimination between [Jordanians] regarding right and duties based on race, language or religion” (A. Sonbol, 1998)*

La costituzione Giordana però con il termine [Jordanians] non fa un riferimento specifico a uomo e donna, o meglio sembra indirizzarsi ad un unico sesso (quello maschile). Nella versione in arabo non sono infatti presenti né articoli né sostantivi in forma femminile. Inoltre, ciò che emerge da queste dichiarazioni è il loro riferimento esclusivo alla discriminazione basata su lingua, razza e religione. Quanto al genere non risulta esserci un rimando chiaro, l'interpretazione resta quindi abbastanza ambigua. (A. Sonbol, 1998)

Il fatto che la Costituzione non specifichi la differenza tra maschile e femminile però viene spiegato all'interno della legislazione nazionale la quale afferma in vari atti che le disposizioni di legge si riferiscono comunque ad entrambi i sessi. Ad esempio, nel preambolo dell'Atto sull'educazione (legge n.3 del 1994) si stabilisce che:

*“for the purpose of this Act, the masculine form is also used to designate the feminine.” (Nadereh Chamlou, 2005)*

Anche secondo il National Pact del 1990, all'art 8, uomini e donne hanno gli stessi diritti e doveri indipendentemente dalla loro etnia, lingua o religione. Hanno entrambi facoltà di esercitare i loro diritti costituzionali e agire nell'interesse dello stato per raggiungere lo scopo di unità, sviluppo e costruzione del futuro. L'articolo 6 invece stabilisce il diritto della donna di partecipare allo sviluppo della società, assicurando i suoi diritti politici sociali, culturali ed all'educazione. (Nawal Mohammad Nseer, 2015)

Già dalla costituzione del 1974 la donna giordana aveva il pieno diritto di candidarsi alle elezioni parlamentari. Nel 2003 le venivano riservato ben sei seggi. Nelle elezioni del 2010 il numero di questi ultimi venne raddoppiato, si raggiunse infatti la quota di dodici seggi dedicati alle donne. (N.M. Nseer, 2015)

Dopo questa breve analisi è quindi possibile concludere come, nonostante l'affermazione ambigua all'art 6 della Costituzione, si può vedere che nella legislazione nazionale questo viene superato. Ne è un esempio infatti il Codice del lavoro che definisce i lavoratori come: *“each person, male or female, who performs a job in return for wages.”* (N. Chamlou, 2005)

La legislazione giordana è infatti tra le migliori del Medioriente, nonostante gli istituti internazionali la indichino spesso come un problema per la partecipazione della donna alla forza lavoro perché troppo complessa in termini di assunzioni e tutela.

#### *4.1.3 Altre legislazioni che hanno impatto sulla questione di genere*

Nonostante le garanzie costituzionali di uguaglianza vi sono alcune disposizioni, contenute nel Codice del lavoro, che potrebbero costituire una discriminazione di genere e che vengono considerate dagli istituti internazionali come un'arma a doppio taglio per la partecipazione delle donne alla forza lavoro. Queste infatti rivelerebbero una concezione della vita economica ancora legata alla figura maschile come principale fonte di sostentamento della famiglia, presentando dei retaggi di discriminazione di genere e di società patriarcale. Sebbene infatti abbiano come obiettivo quello di proteggere la donna, hanno un impatto spesso negativo sulla sua partecipazione di nel mercato del lavoro, in quanto fungono da disincentivo nei confronti degli imprenditori ad assumerla.

È nella contraddizione tra ciò che stabiliscono i principi della legislazione sopracitata e alcune leggi attuali che si può riscontrare una delle difficoltà principali in cui si imbattono le donne che vogliono entrare nel mondo del lavoro e rendersi economicamente indipendenti. Ciò è conseguenza della combinazione tra la legge patriarcale e la credenza sociale secondo cui le donne hanno bisogno di essere “protette”; a queste vengono quindi vietati alcuni ambienti di lavoro perché “pericolosi”.

Un esempio di ciò è la legge n.26 del Ministero del lavoro del 2010 che riprende la disposizione 69 del Codice del lavoro (legge n.8 1996). In tale disposizione infatti vengono esplicitate le mansioni lavorative interdette alla donna. Tra queste vi è il saldare i metalli, tutte le attività connesse alla fabbricazione di materiale esplosivo, o altre operazioni relative alla lavorazione di tali materiali o alla produzione di proiettili.<sup>6</sup>

La disposizione indica inoltre le ore all'interno delle quali la donna non può lavorare: dalle sette di sera alle sei del mattino. Le attività in cui è vietato il lavoro notturno sono le seguenti: lavori negli aeroporti o uffici turistici e anche quelli negli ospedali, sanatori e farmacie. Attività collegate all'inventario o la redazione di bilanci [...] mansioni nelle fondazioni che prestano servizi durante eventi sociali.

La disposizione specifica però che la donna può prestare comunque servizio in quelle determinate fasce orarie e in tali attività a seguito del rilascio di un permesso da parte del Ministero del lavoro. Ciò potrebbe rendere le donne meno collocabili limitando le loro possibilità di scelta, soprattutto nel settore privato, in quanto la flessibilità oraria è un elemento tenuto molto in considerazione dai datori di lavoro. Secondo gli enti internazionali quindi il Codice del lavoro presenterebbe delle discriminazioni di genere sulla base dell'assunto secondo cui la donna ha bisogno di essere protetta, e si cerca quindi di rendere l'ambiente di lavoro "morale". (A. Sombol, 2005)

**Codice del lavoro:** il Codice del lavoro già nel 1996 sanciva l'obbligo per il settore privato di garantire i sussidi di maternità a tutte le donne impiegate.

L'articolo 70 stabilisce infatti che è obbligatorio concedere dieci settimane di maternità prima o dopo il parto. Viene altresì precisato che il periodo di congedo post-parto non deve essere inferiore alle sei settimane, rendendo addirittura illegale lavorare durante questo periodo.

Sempre all'articolo 70 viene poi stabilito che la donna ha il diritto ad un anno di congedo per la cura del bambino.

L'articolo 71 sancisce il diritto della madre ad un'ora al giorno di permesso per occuparsi del bambino. L'articolo 72 obbliga gli imprenditori, con un minimo di venti donne sposate occupate all'interno dello stabilimento, a fornire una nursery e un personale adeguato (per lo più costituito da donne) per la sorveglianza dei bambini al di sotto dei quattro anni, qualora ne fossero presenti almeno dieci. Ciò rende più facile per le madri che non hanno possibilità di lasciare il figlio altrove di continuare a lavorare. Secondo la Banca Mondiale però queste normative porrebbero la donna in una condizione di svantaggio in quanto agirebbero da disincentivo per gli imprenditori ad assumerla. Rifletterebbero inoltre una mancanza di supporto statale nell'incentivare le istituzioni nel settore privato al fine di ridurre i costi del datore di lavoro. (N. Chamlou, 2005)

---

<sup>6</sup> ILO, articolo 69 della legge sul lavoro del 1996

Ciò però può essere considerato come un tentativo di mistificazione della realtà dei fatti, si cerca infatti di giustificare in tal modo le discriminazioni e lo sfruttamento nel settore privato, sciolto da qualsiasi controllo statale, incolpando una legislazione invece ben fatta e moderna che cerca di tutelare al meglio donne e bambini. Queste concessioni infatti non devono essere considerate dei benefici speciali per le donne, ma sono dei bisogni della società che è, nel suo insieme, responsabile della cura dei bambini.

Altre disposizioni principali a tutela della donna nel Codice del lavoro sono poi: l'art 27 che ne impedisce il licenziamento dopo il sesto mese di gravidanza o durante il congedo di maternità.

L'art 68 poi garantisce alle coppie la concessione di due anni di ferie non retribuite ad uno dei due coniugi per seguire l'altro qualora questo venga trasferito in un'altra sede. (N. Chamlou, 2005)

Nonostante la legislazione giordana si sia dimostrata una delle migliori del Medio Oriente, nel codice del lavoro è comunque possibile trovare dei riferimenti che portano con sé una cultura ancora patriarcale. Ne sono un esempio l'articolo 14 secondo cui "le indennità detratte dal salario di una donna le devono essere rimborsate qualora si dimetta dal lavoro" e "la donna ha il diritto di rassegnare le dimissioni al momento del matrimonio, ricevendo un bonus di fine rapporto". Tutto ciò costituisce un fattore che spinge le donne a lasciare il lavoro dopo il matrimonio, la connessione tra il restare a casa e l'essere sposata viene qui rinforzata. Questi sono quindi dei punti che dovrebbero essere oggetto di riforma, per cercare quanto più possibile di incentivare la donna a non uscire dal mercato del lavoro troppo presto; fenomeno che invece si verifica ad un ritmo sostenuto. (A. Sonbol, 1998)

**Regolamento del servizio civile:** Il Regolamento del servizio civile n.55 del 2002 stabilisce che la donna non gode dell'assicurazione familiare a beneficio della prole al di sotto dei 18 anni, nel caso in cui il padre sia vivo e non pensionato. Rispetto agli articoli del codice del lavoro sopra citati, qui è la prima volta in cui viene menzionata la figura paterna. Una possibile pecca della legislazione giordana infatti è che questa sia vista esclusivamente come la fonte di sostentamento a cui si fa riferimento solo in relazione agli introiti famigliari come l'assicurazione sanitaria e mai in termini di cura dei figli. (N.M. Nseer, 2015)

Tutto ciò non va che a corroborare l'idea dei ruoli precisi e standardizzati che vengono dati ai due sessi all'interno della società, facendo emergere che di fatto la mentalità patriarcale non sia ancora del tutto superata.

A tal proposito la JNCW (Jordanian National Commission for women) insieme ad alcuni gruppi di femministe, collaborando con il governo, stanno cercando di apportare modifiche alla legislazione mediante la proposta di alcuni disegni legge, che sono rimaste per lo più delle legislazioni provvisorie. Questa istituzione è nata nel 1992, sotto la presidenza della principessa Basma bin Tala, e cerca di promuovere lo status delle donne in Giordania.



Tra i suoi obiettivi si ricorda la creazione di un ambiente politico che supporti il potenziamento delle donne e la loro partecipazione al mercato del lavoro. L'associazione ha poi l'obiettivo il combattere la discriminazione e la violenza di genere, raggiungere la giustizia sociale e l'emancipazione delle donne. L'integrazione del genere nelle legislazioni, nelle politiche e programmi nazionali. Nonché quello di garantire il rispetto degli impegni nazionali, regionali e internazionali della Giordania in materia di parità di genere. (Shara Jazzar, 2019)

Tra le principali sfide che questo gruppo affronta vi è sicuramente l'implementazione della risoluzione N.1325 delle NU, in termini di sicurezza sociale per la donna e delle disposizioni dell'assemblea generale "Pechino+5" in materia di diritti umani della donna. Al fine di incrementare la partecipazione di questa alle decisioni di politica economica.

**Codice sulla sicurezza sociale (legge n.19, 2001):** l'articolo 41 del Codice sulla Sicurezza sociale del 2001, legge n.19 sancisce il diritto al pensionamento all'età di 55 anni per la donna e 60 per l'uomo. Di nuovo, si può interpretare questa possibilità di pensionamento anticipato come una prova che la donna non venga infatti considerata come il principale sostegno alla famiglia, ruolo che spetta ancora al marito. È bene precisare inoltre come la donna abbia un'aspettativa di vita di tre anni superiore a quella degli uomini, quindi tale disposizione non sembrerebbe avere un fondamento su fattori fisici. Questa legge non aveva infatti alcun beneficio per la donna nell'ottica del lungo periodo, in quanto l'ammontare della pensione era basato sugli ultimi due anni di lavoro e le donne in genere tendono ad ottenere un compenso più basso, veniva quindi impedito loro di ottenere uno scatto di anzianità. (N. Chamlou, 2005)

Si può però vedere come il Governo giordano stia cercando di apportare delle migliorie riguardo alla Sicurezza sociale, di ciò è prova la modifica dell'articolo 43b del Codice della sicurezza sociale del 2001. Nell'emendamento del 2014 infatti invece della media dello stipendio degli ultimi ventiquattro mesi di lavoro per calcolare l'ammontare della pensione si fa riferimento agli ultimi cinque anni precedenti al pensionamento anticipato. (Ibrahim Alhawarin, Irene Selvarness, 2018)

Sembra in questo modo venire meno l'interpretazione degli istituti internazionali secondo cui le leggi sul pensionamento siano un incentivo per le donne ad abbandonare il lavoro dopo il matrimonio, in quanto non ci sia alcun motivo di continuare fino all'età del pensionamento, fatto salvo il caso in cui la famiglia versi in gravi condizioni economiche. Ciò costituisce quindi la riprova di come il governo stia lavorando affinché la donna non sia più considerata come secondaria dal marito nel provvedere al bilancio familiare, condizione che limita la sua motivazione a restare all'interno del mercato del lavoro.

L'articolo 56 però ricade all'interno di un retaggio patriarcale. Si stabilisce infatti che, in caso di morte, la pensione della donna sia trasferita al marito solo qualora sia totalmente incapace di intendere e volere o non abbia altri introiti che si possano equiparare a tale pensione. Qualora ciò

si verificasse, egli avrebbe infatti solo diritto alla differenza e la parte restante dovrebbe essere divisa tra gli altri beneficiari. L'articolo 34 del Codice del lavoro cita inoltre che solo nel caso in cui si provi che la donna era il principale fornitore finanziario della famiglia, allora i beneficiari hanno il diritto all'ottenimento della pensione. L'articolo 52 della Sicurezza Sociale stabilisce la categoria dei beneficiari che sono: la vedova, i figli e quelli di eventuali fratelli o sorelle a carico, la figlia vedova o divorziata e il marito della donna defunta.

Sembrerebbe quindi che i beneficiari appartengano tutti ad una sola categoria, ma la realtà dei fatti è ben diversa. Per i beneficiari del marito infatti è sufficiente provare la loro relazione, mentre è quasi impossibile che questi ottengano il godimento della pensione della moglie defunta, è sempre infatti complesso all'interno delle famiglie provare che il ruolo di capo famiglia veniva ricoperto dalla donna. In caso di decesso di questa infatti accade che siano i parenti maschi a prendere le redini della famiglia. (A. Sonbol, 1998)

Questo è infatti un esempio di legislazione che il governo dovrebbe modificare al fine di eliminare qualsiasi retaggio di discriminazione.

**Legge n 25 del 2001 sulle disposizioni delle imposte sul reddito:** un'altra disposizione interpretata come discriminante riguarda la tassazione. Infatti, l'articolo 13 conferisce all'uomo 500 dinari di esenzione per la moglie, ciascuno dei suoi figli e qualsiasi parente a suo carico, mentre ciò non accade per la donna. Nonostante la legge consideri l'uomo e la donna come due contribuenti distinti, la donna può infatti ottenere l'esenzione solo nel caso in cui essa sia l'unico fornitore economico della famiglia o se è il marito a garantire per questa esenzione. (A. Sonbol, 1998)

Nonostante ciò, la legislazione giordana, sulla carta, sembrerebbe essere una delle migliori; ad esempio deve esserci notifica di almeno un mese prima del licenziamento, altrimenti il lavoratore ha diritto a richiedere il compenso dell'intero mese, inoltre quando un lavoratore viene licenziato da un lavoro a tempo determinato ha diritto a richiedere al datore di lavoro il compenso relativo al periodo di prestazione rimanente. Al contrario se è il lavoratore a lasciare il suo posto, lo stesso diritto tocca al datore di lavoro. Se invece il lavoratore viene licenziato improvvisamente ha diritto ad un risarcimento dell'ammontare pari allo stipendio di un minimo tre mesi fino ad un massimo di sei. (M.N. Nseer 2015)

L'unico problema di queste tutele è che spesso, soprattutto nel caso dei lavoratori del settore privato, non vengono seguite e sono ignorate in quanto una grande attenzione viene posta al mantenimento del lavoro. Le condizioni di lavoro sono infatti molto precarie all'interno del settore privato, in cui le disposizioni della legge vengono spesso eluse; spesso quindi i lavoratori hanno il timore che presentando le proprie rimostranze possano perdere il lavoro. (N.M. Nseer, 2015)

Anche se è bene ricordare come nella legislazione sul lavoro manchino alcune leggi fondamentali come quella che garantisca un salario equo per gli uomini e le donne che ricoprono la medesima posizione; è infatti stimato che le donne siano pagate circa il 20% in meno rispetto agli uomini. (A. Sonbol, 1998)

Inoltre, come si parlerà anche nei paragrafi successivi, non esiste nemmeno una legge che vieti esplicitamente le aggressioni sessuali sul posto di lavoro, nei campus universitari o in altri luoghi pubblici. Si parte infatti dall'assunto che lo stupro sia un problema esclusivo della cultura occidentale e che non esista in paesi di estradizione islamica. Il Ministero del lavoro infatti riceve numerose lettere in cui le lavoratrici denunciano queste situazioni. Queste però vengono più che altro collegate ad un'applicazione errata del codice del lavoro in termini di orario e salario e queste donne vengono spinte a rivolgersi ai Dipartimenti di protezione della famiglia perché il Ministero non se ne farà carico. Comunque, le statistiche in merito agli episodi di violenza sessuale sono frammentarie o del tutto inesistenti. (Reem M. Abu Hassan, 2005).

### *Un focus sulla maternità e la cura dei figli*

All'interno di questo paragrafo si vuole illustrare più nello specifico la legislazione applicata attualmente in termini di maternità e cura dei figli. La Giordania come detto infatti possiede una delle legislazioni più efficienti e moderne del Medio Oriente, si vuole quindi indagare se siano effettivamente presenti tutt'ora delle discriminazioni in tal senso.

**Congedo di maternità:** come è stato già analizzato nel paragrafo precedente, si ricorda che la maternità nella legislazione giordana è di circa settanta giorni (che possono aumentare a seconda dei bisogni specifici) completamente pagati.

Ovviamente, come del resto accade anche nei paesi occidentali, ciò costituisce un forte disincentivo per gli imprenditori, soprattutto nelle realtà piccole di meno di 200 impiegati ad assumere donne. È infatti difficile per le piccole e medie imprese del settore privato avere un lavoratore in congedo per molti mesi, dover quindi pagare due stipendi e le spese di formazione di entrambe le risorse. A volte accade inoltre che i datori di lavoro licenzino le giovani donne in gravidanza, o addirittura in caso di matrimonio. (N. Chamlou, 2005) Questa appena illustrata è la posizione della Banca Mondiale che cerca ancora una volta di deviare l'attenzione dai reali problemi, incolpando le tutele della legislazione giordana descrivendole come eccessive a tal punto da scoraggiare l'assunzione delle donne. Non si pone infatti l'attenzione sul problema che spesso gli imprenditori nel settore privato prediligano le donne single senza figli in quanto più sfruttabili in termini di orario e salario. Nelle interpretazioni degli istituti internazionali non viene mai messa in luce la pessima condizione di lavoro creatasi nel ramo privato. Vengono infatti sempre additati altri colpevoli, che di solito sono i soggetti vittime di sfruttamento quali giovani e donne.

Ad ulteriore riprova della modernità della legislazione giordana e dei tentativi di implementazione di quest'ultima, è stata introdotta la legge della Sicurezza Sociale (n.7, 2010). Questa legge prevede infatti che i benefit di maternità siano pari al 0,7% dei contributi pagati per conto di dipendenti sia maschili che femminili. Questa distribuzione permette quindi di "socializzare" il costo delle spese di maternità cercando di rimuovere le discriminazioni nella fase di assunzione. L'aliquota infatti deve essere versata da tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro sesso o nazionalità, in un range che va dai 16 ai 60 anni per gli uomini e dai 16 ai 55 per le donne. Sono escluse alcune categorie quali i lavoratori in proprio, i volontari e alcune tipologie di dipendenti governativi e del settore pubblico come stabilito dal Consiglio di Amministrazione per la Sicurezza Sociale. (Job Maternity Benefit, ILO 2015)

La strategia di occupazione nazionale 2011-2020 ha tra gli obiettivi quello di garantire protezione sociale e accesso all'assicurazione sanitaria per tutti i lavoratori sia che essi operino nel settore privato che in quello pubblico e indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda. A questo scopo, l'obiettivo è stato suddiviso in tappe intermedie e programmi specifici. (ILO, 2015)

Questo programma, già negli scorsi anni ha mostrato un andamento positivo. Il Media Center per la sicurezza sociale ha infatti annunciato che, dalla sua attuazione il 31/12/2010 al 1/09/2011, il numero degli assicurati è aumentato, raggiungendo la quota di 19 mila donne che ne hanno beneficiato, e le spese totali hanno raggiunto 22 milioni e 528 mila dinari. Sono state lanciate infatti numerose campagne al fine di sensibilizzare l'opinione pubblica in merito al beneficio economico alla protezione sociale che deriverebbe da ciò. Secondo il Media Center inoltre queste manovre avrebbero avuto un impatto positivo sulla partecipazione delle donne al mondo del lavoro. L'assicurazione di maternità è inoltre stata inserita all'interno della legge sulla Sicurezza Sociale (legge n.1 del 2014) al fine di tutelare le lavoratrici del settore privato migliorando il loro contributo economico all'interno della società e stimolando la loro partecipazione al mercato del lavoro.<sup>7</sup>

In merito agli effetti in particolare sul settore privato, si possono notare delle differenze sostanziali tra un'impresa e l'altra. Si può osservare infatti che l'80% delle aziende più piccole, quelle con 1-4 dipendenti, non concede il congedo di maternità, si tratta infatti per lo più di imprese coinvolte nel circuito dell'economia informale. Mentre per le imprese di più di 100 lavoratori vi è una porzione del 12% a non concederlo. (R. Asaad, 2012)

Anche dai dati raccolti sul campo tra le ragazze giordane impiegate in varie aziende del settore privato, è emerso come tutte hanno affermato di avere una buona protezione sociale, in alcuni casi però i datori di lavoro sono molto severi sulle modalità di concessione di tale congedo.

---

<sup>7</sup> <http://alrai.com/article/765173.html>, إجازة أمومة مدفوعة للعاملية في القطاع الخاص - صحيفة الرأي

**Cura dei figli:** uno dei fattori che limita l'accesso delle donne al lavoro nel settore privato giordano è spesso legato alla cura dei figli.

Come è stato detto infatti il Codice del lavoro giordano stabilisce che se sul posto di lavoro sono presenti almeno venti donne con bambini di massimo quattro anni, è obbligatorio per il datore di lavoro fornire dei servizi di assistenza all'infanzia in loco a suo carico. Alcuni imprenditori cercano di eludere questa normativa limitando l'assunzione di donne sposate ad un massimo di diciannove. Inoltre, alcuni ufficiali governativi hanno notato che a volte i dipendenti non sono nemmeno consapevoli dell'esistenza di questa normativa. Secondo alcune indagini svolte dall'Istituto internazionale canadese per lo sviluppo delle risorse umane spesso vi è anche un timore da parte di dipendenti nel richiedere tale servizio, ad eccezione dei casi in cui il posto di lavoro non sia molto sicuro.

Per chiarire meglio questo punto si può dire quindi che ciò costituisce un'ulteriore prova del fatto che i posti di lavoro nel settore privato sono precari a tal punto da mettere i lavoratori nella posizione di non reclamare per i propri diritti. Il problema non sta quindi in una legislazione troppo complessa, ma nella mancanza di controlli. Il Ministero del lavoro in particolare dovrebbe aumentare il numero dei funzionari preposti al controllo dell'operato dei datori di lavoro. Controllo che dovrebbe essere attuato anche attraverso il dialogo con gli stessi lavoratori.

Il codice del lavoro permette inoltre alle madri la possibilità di un'ora di pausa per l'allattamento del neonato. Anche ciò viene infatti interpretato come un ulteriore disincentivo all'assunzione di donne. Questa è un'altra giustificazione, in quanto tali pause non sono di molto superiori a quelle che gli altri lavoratori si prendono durante la giornata lavorativa. (N.M. Nseer, 2015)

Inoltre, non si può nemmeno pensare che togliere o ridurre i benefici concessi alle madri possa essere una buona manovra per migliorare l'efficienza del settore privato; la tutela dei lavoratori deve essere messa al primo posto, al di là di qualsiasi standard di efficienza.

#### *4.1.4 Convenzioni internazionali*

La Giordania ha siglato una serie di accordi internazionali riguardo alla garanzia dei diritti umani nei confronti delle donne, in particolare la CEDAW che ingloba un vasto consenso internazionale in merito alla tutela e avanzamento delle donne nella società, al fine di eliminare qualsiasi forma di discriminazione. La Giordania ha ratificato tale convenzione il 1° luglio del 1992 con delle riserve su alcuni articoli ritenuti non inerenti alla tutela dei diritti delle donne. In particolare, l'articolo 9 in merito alla parità di diritti di nazionalità del bambino, l'articolo 16 che conferisce i medesimi diritti e doveri nei confronti dei figli ad entrambi i genitori, indipendentemente dallo stato civile.

La Giordania ha poi siglato due accordi nel 1997 e 1999 per attuare gli impegni nei confronti della Convenzione, attraverso la fornitura di statistiche sullo status delle donne nell'ambito della sanità,

istruzione e potenziamento economico, prendendo di mira in particolar modo la revisione di leggi discriminatorie come area di enfasi per migliorare lo status delle donne. (N. Chamlou, 2005)

#### *4.2 Conclusioni*

Dopo aver analizzato la legislazione riguardante la tutela delle donne nel mercato del lavoro giordano, si può concludere affermando nuovamente che si è di fronte ad una delle legislazioni più moderne del Medio Oriente.

Quando ci si interroga infatti sui fattori che influenzano la scarsa partecipazione delle donne alla forza lavoro, gli istituti internazionali formulano degli studi quali “The economic advancement of women in Jordan: a country gender assessment” in cui si strumentalizzano le fonti per far ricadere altrove la responsabilità di tale fenomeno. Si cercano vari colpevoli, a volte sono le donne che sbagliano a scegliere i loro corsi di studio e quindi finiscono per rimanere emarginate dal mercato del lavoro. Altre volte, come in questo caso, è la legislazione ad essere troppo severa, scoraggiando quindi i datori di lavoro ad assumere donne. In realtà si elude che la causa principale di ciò è invece da attribuire a i programmi di aggiustamento strutturale che, con la scusa di risanare le economie dei paesi in via di sviluppo, permettendo la loro evoluzione, hanno fatto la fortuna dei soli investitori. La privatizzazione e la liberalizzazione, oltre alla totale mancanza di controllo dello stato e l'esenzione fiscale per gli imprenditori che investono in Giordania, sono parte dei fattori che hanno contribuito a creare le pessime condizioni di lavoro nel settore privato. Non si tratta quindi di modificare la legislazione, quanto di aumentare i controlli al fine della corretta applicazione della stessa.

## Capitolo V:

### Le migrazioni asiatiche nel settore di cura domestica e manifatturiero

#### 5.1 Introduzione

All'interno di questo capitolo ci si concentrerà sulle lavoratrici nel settore domestico e nelle QIZ. Queste infatti costituiscono uno dei gruppi di immigrati più nutriti in Giordania, nonché quello maggiormente esposto ad abusi e violazioni dei diritti fondamentali.

Nel capitolo si indagheranno quindi le principali forme di violazione e si analizzerà la legislazione che regola il lavoro immigrato in Giordania. Si cercherà di capire i motivi delle pessime condizioni di lavoro e delle violenze a cui queste lavoratrici vengono sottoposte quotidianamente; è dunque necessario implementare la legislazione in tal senso?

L'abuso sistematico che queste donne incontrano una volta in Giordania è dovuto alla modalità di reclutamento che coinvolge i datori di lavoro e le agenzie per il lavoro. Queste ultime infatti privano le lavoratrici di qualsiasi potere contrattuale, facendo leva sul debito che queste hanno contratto nel loro paese d'origine, sul blocco delle informazioni inerenti ai loro diritti e su un ambiente di lavoro totalmente alienante, in cui vengono costrette alla reclusione.

Complice di questa situazione di abuso è sicuramente la legislazione giordana che, come si vedrà in seguito, presenta delle omissioni che facilitano il verificarsi di episodi di violenza. Anche i funzionari spesso falliscono nel tenere il conto di quante e quali siano le agenzie e i datori di lavoro che violano le disposizioni, rendendosi protagonisti del maltrattamento. Ancor peggio questo fenomeno è spesso ignorato o sminuito dalle autorità che quindi contribuiscono a creare un drammatico sistema di abuso. Accade inoltre che la polizia arresti e detenga le lavoratrici poiché il datore di lavoro ha denunciato loro accusandole di crimini totalmente fittizi. Ciò provocherà quindi un'azione penale che si tradurrà in una sanzione o nella reclusione, fino ad arrivare all'espulsione.

La Giordania inoltre non dispone di strutture adeguate ad accogliere le migranti che fuggono dalle loro abitazioni, sono quindi frequenti fenomeni di affollamento delle ambasciate che comunque sono spesso riluttanti nell'aiutare queste donne.

Accade inoltre che queste si rechino presso le agenzie, dove però il personale ne abusa, forzandole a tornare presso il proprio datore di lavoro.

Tali situazioni di maltrattamento e inganno, soprattutto se combinate con il lavoro e gli abusi fisici, tendono rientrare nella definizione internazionale di lavoro forzato che come tale definisce

qualsiasi forma di lavoro estratta involontariamente sotto la minaccia della pena. (ILO, convenzione n.29, 1930)

Queste donne spesso non sono registrate nel circuito dell'economia formale, ciò comporta quindi l'essere costrette a lavorare ben oltre i limiti orari imposti dalla legge. Lo Human Right Watch ha infatti riportato che spesso viene richiesto loro di lavorare fino a 20 ore giornaliere, i salari poi sono ben al di sotto della soglia minima e non viene concesso il giorno di riposo settimanale. In vari report inoltre alcune ONG, tra cui il Tamkeen, mostrano delle terribili condizioni di lavoro. Queste donne infatti devono sopportare abusi fisici e verbali, e spesso non hanno nemmeno la possibilità di soddisfare i propri bisogni primari; ci sono casi in cui non dispongono di un alloggio o di un quantitativo di cibo adeguati. L'impossibilità di avere accesso a qualsiasi tipo di informazione circa i loro diritti legali rende poi queste donne ancora più vulnerabili e sfruttabili da parte delle agenzie e i datori di lavoro.

Lo sfruttamento inizia già nel loro paese d'origine quando vengono reclutate dalle agenzie che le ingannano con false promesse riguardo al tipo di lavoro che svolgeranno. Spesso infatti viene fornito loro un contratto fittizio, e ne sarà poi stipulato un altro non appena arriveranno in Giordania.

Come si approfondirà in seguito nel capitolo, è doveroso ricordare che la Giordania ha compiuto degli importanti passi in avanti per garantire una maggiore protezione sociale alle lavoratrici domestiche immigrate. In particolare, nel 2003, è stato il primo paese ad introdurre dei contratti unificati per i lavoratori domestici immigrati, i quali nel 2008 sono stati inclusi all'intero del Codice del Lavoro. (Tamkeen 2011)

Inoltre, spesso a queste lavoratrici viene impedito di lasciare l'abitazione presso la quale lavorano senza il consenso del datore di lavoro; ne risulta quindi che circa 50.000 lavoratrici domestiche siano confinate all'interno della propria abitazione, e ciò rende più difficile la denuncia nel caso di abusi. (Tamkeen, 2011)

Viene anche impedito loro di tornare nel proprio paese a causa della sanzione che equivale ad 1.5Jd al giorno che accumulano nei giorni di soggiorno illegale nei casi in cui il datore di lavoro non provveda ad ottenere il permesso di lavoro. Queste diventano quindi clandestine, essendo prive del passaporto confiscato dalle agenzie o dai datori di lavoro. Questi ultimi avrebbero l'obbligo di pagare tale multa, ma non vanno comunque incontro a nessuna conseguenza qualora violino questa disposizione.

Nel 2011 poi la Giordania ha ratificato una la Convenzione n.189 dell'ILO per la protezione dei lavoratori migranti. All'interno di tala disposizione all'art 10 si sancisce che questi debbano avere garantito il diritto ad un riposo settimanale, al pagamento degli straordinari e un monte ore massimo giornaliero. Gli articoli 15, 16 e 17 si concentrano invece sulla regolamentazione del



lavoro delle agenzie. L'articolo 15 in particolare stabilisce che ciascun paese debba garantire procedure adeguate all'indagine sui reclami, presunti abusi e pratiche fraudolente riguardanti le attività delle agenzie di collocamento private in relazione ai lavoratori domestici. Devono inoltre essere adottate delle misure di protezione per i lavoratori domestici collocati sul suo territorio, stabilendo obblighi sia per l'agenzia che per le famiglie in cui i domestici alloggiavano. Particolare attenzione va inoltre data all'articolo 16 il quale sancisce che tutti i lavoratori domestici debbano avere la possibilità, da soli o tramite un rappresentante, di avere accesso alle corti e ai tribunali o altri meccanismi di risoluzione delle controversie, qualora si trovino in situazioni non meno favorevoli rispetto agli altri lavoratori. (ILO, Domestic Workers Convention n189, 2011)

Si può concludere dicendo che la questione dei lavoratori domestici immigrati è quindi diventata di primaria importanza per gli attivisti nell'area Mediorientale poiché questa categoria è la più soggetta a sfruttamento. Per questo nel 2010 la Giordania ha lanciato una strategia nazionale contro il traffico di esseri umani, basata sulla protezione, prevenzione e sulle azioni legali. Questa però era indirizzata solo verso coloro che erano già vittime di traffico di esseri umani e non teneva in considerazione le vittime ancora potenziali di questo abuso. È stata implementata da tutti i "partiti rilevanti" che hanno preparato un piano d'azione della durata di tre anni. Il primo obiettivo è quello di valutare e rivedere la situazione del traffico di esseri umani; il secondo è quello di promuovere la consapevolezza in merito a questa pratica. Ciò deve essere realizzato attraverso dei sistemi che permettano di raccogliere dei dati affidabili in merito, per mettere in atto una strategia basata su una metodologia ben precisa basata sull'analisi delle fonti primarie. (Tamkeen, 2011)

Dopo aver brevemente introdotto la situazione dei lavoratori domestici immigrati in Giordania e le relative misure che il governo ha emanato per stabilire una regolamentazione che prevenisse ogni forma di sfruttamento e di abuso, nel prossimo paragrafo si analizzerà nello specifico la legislazione giordana in materia di immigrazione e la situazione in relazione al diritto internazionale e le condizioni delle lavoratrici.

## *5.2 Principali flussi migratori femminili diretti in Giordania*

Per avere un quadro generale delle principali nazionalità coinvolte in questo genere di mercato del lavoro, si possono guardare i dati della Human Right Watch relativi al 2011 (HRW, 2011). Secondo il report la maggior parte delle collaboratrici domestiche proviene dall'Indonesia, seguita poi dalle Filippine e dallo Sri Lanka. Negli ultimi anni poi si registra un picco delle immigrate provenienti dall'Etiopia e in misura minore dall'Uganda a seguito della stipula, nel 2012, degli accordi di intesa con la Giordania.

Secondo l'organizzazione non governativa Tamkeen il numero di collaboratrici domestiche non giordane si aggira intorno alle 70.000 unità. (Tamkeen, 2011)

### *5.3 La legislazione Giordania in materia di Immigrazione*

Tra le leggi attualmente operanti in Giordania in materia di protezione dei lavoratori migranti è doveroso fare riferimento al Codice civile (legge N. 43 1976), il Codice del lavoro (legge n. 8 1996), l'Atto sulla sicurezza sociale e l'Atto sulla residenza e sugli affari esteri (legge N. 24 del 1973). (M.Y. Olwan, 2007)

Si può dire che il governo giordano metta in atto delle misure molto dure per evitare il costituirsi di insediamenti permanenti di migranti, imponendo rigidi controlli sui flussi migratori. Viene favorita infatti un tipo di immigrazione circolare basata quindi sul continuo ricambio di manodopera straniera.

Queste strategie politiche messe in atto per combattere l'immigrazione irregolare però non sembrano aver sortito gli effetti sperati in quanto il governo ha fallito nel limitare tale fenomeno. L'economia giordana, soprattutto il circuito sommerso, ha infatti beneficiato di questi lavoratori che non hanno né alcuna forza contrattuale, né una protezione sociale o legale. Sono visti infatti soltanto come mero strumento del raggiungimento degli obiettivi economici della nazione che fa forza sull'esistenza di un flusso continuo di migranti che attraversano i confini e che saranno poi utilizzati come manodopera facilmente sfruttabile e a buon mercato. La protezione legale quindi risulta essere inadeguata, rendendo i lavoratori deboli e vulnerabili e relegandoli ai margini della società. (Tamkeen, 2011)

#### *5.3.1 Diritto alla residenza*

Il diritto alla residenza viene trattato in una delle fonti della legge sopracitate: l'Atto degli affari esteri (legge N.24 1973), dove vengono stabilite le condizioni che ogni straniero nel regno di Giordania deve rispettare per potervi soggiornare.

Questi può entrare solo con un passaporto ancora in corso di validità e un visto di entrata; è esclusiva facoltà del Ministero degli interni esonerare lo straniero da uno qualsiasi di questi requisiti.

Ogni cittadino che desidera vivere sul suolo giordano per un determinato periodo di tempo deve richiedere un permesso di residenza e lasciare il paese in concomitanza con la scadenza dello stesso, se questo non è stato rinnovato. Per ogni giorno di residenza sul territorio oltre la data di validità del documento è prevista una sanzione di 1,5JD al giorno.

I cittadini stranieri possono essere espulsi a causa di gravi crimini commessi sul suo giordano o nel caso in cui questa misura serva a preservare la sicurezza della nazione.

Il Ministero degli interni può accettare o rifiutare la richiesta del visto di soggiorno da parte di uno straniero e in circostanze speciali può revocare tale permesso specificando le ragioni della decisione.

L'assoluto potere che viene dato al Ministero nella decisione di espulsione può avere degli effetti negativi, spesso infatti alle spose straniere di cittadini giordani viene negato il diritto alla residenza. Accade anche che i mariti stranieri di donne giordane vengano espulsi in caso di un verdetto favorevole della corte. (M.Y. Olwan, 2010)

Secondo le statistiche del Consorzio euro-mediterraneo per le ricerche applicate sulla migrazione internazionale-CARIM (Ali S. Zaghan, A.Freij Dergarabedian, 2004), nel 2005 il numero di lavoratori espulsi è stato di 23.961, per poi scendere secondo il Jordan Times nel 2013 a 2.559.

In generale si può dire che le misure burocratiche atte all'espulsione sono abbastanza lunghe. Questa può avere luogo a seguito del pagamento della multa per il soggiorno illegale, a meno che il Ministero emetta un ordine di esenzione. In alcuni casi, inoltre, in attesa di tale decisione, lo straniero può essere trattenuto in forma amministrativa fino alla decisione del Ministero. Sebbene ciò costituisca una violazione alla libertà dell'individuo. Sono stati registrati infatti alcuni casi in cui un lavoratore migrante era impossibilitato a tornare nel suo paese a causa della sanzione. L'esenzione costituisce quindi l'unica soluzione per il rimpatrio, sebbene infatti il datore di lavoro dovrebbe farsi carico di eventuali sanzioni, in caso di manchevolezze, l'immigrato è l'unico a cui viene indirizzata la sanzione. (Tamkeen, 2011)

Secondo la legge 19 del 1992, tale decisione del Ministero deve essere presentata dinanzi alla Alta Corte di giustizia, ciò però si è dimostrato inutile poiché tale organo non contraddice in nessun caso le decisioni del Ministero, riconfermando il suo ruolo incontrastato nel prendere tale decisione.

In merito a questa forma di abuso si possono riportare delle testimonianze, raccolte nel 2017 dalla rivista The Guardian, di donne costrette alla detenzione a causa del mancato pagamento di permesso di lavoro. La testimonianza Elisabeth infatti, una ragazza kenyota, riporta di essere fuggita dopo aver subito delle violenze. Questa è stata trattenuta in una cella con altre dieci donne per aver violato il permesso di residenza in quanto il suo datore di lavoro non aveva provveduto ad ottenere il suo permesso. Secondo tale testimonianza, alcune lavoratrici vengono trattenute nelle celle per mesi o addirittura anni. (The Guardian, 2017)

### 5.3.2 *Diritto al lavoro*

Il diritto al lavoro è stabilito già nella Costituzione all'articolo 23 che sancisce che il lavoro è diritto di ogni cittadino e lo Stato deve provvedere a dirigere l'economia nazionale affinché ciò sia garantito.

Questa sancisce inoltre che lo Stato deve garantire dei salari commisurati alla quantità e qualità del lavoro. Deve inoltre essere stabilito il monte ore settimanale e i giorni di riposo che devono essere adeguatamente retribuiti. Stabilisce inoltre condizioni particolari per l'assunzione di giovani e donne.

Questo articolo è in armonia con i principi stabiliti dall'articolo 7 della Convenzione internazionale per i diritti economici, sociali e culturali.

Si può dire però che la legge che regola in modo specifico le relazioni sul lavoro sia la legge n.8 del 1996 del Codice del lavoro giordano, emendata dalla legge n.26 del 2010. Qui viene data la definizione della parola "lavoratore" (العامل):

*"every person, male or female, who performs a job for a wage and be a subordinate and under the command of the Employer, and this includes the juveniles and those under probation or rehabilitation"*<sup>8</sup>

Il regolamento incarica poi il Ministero di organizzare il mercato del lavoro per creare delle opportunità lavorative per i giordani e di conferire la licenza a uffici specializzati per l'impiego dei lavoratori stranieri. Viene inoltre autorizzata una commissione speciale composta da lavoratori e datori di lavoro per stabilire i salari e gli standard minimi di vita per il lavoratore.

L'articolo 12 del Codice del lavoro regola la fase di reclutamento che deve essere approvata dal MOL (Ministero del lavoro); la priorità deve essere data ai lavoratori arabi, gli stranieri devono ottenere un permesso anteriore alla fase di reclutamento della valenza di un anno, con possibilità di rinnovo.

Tale disposizione considera poi l'assunzione di migranti irregolari come una violazione della legislazione e prevede una sanzione di massimo 150JD per i datori di lavoro che assumono lavoratori immigrati senza un regolare permesso, o nel caso in cui tale lavoratore presti servizio presso un datore di lavoro diverso da quello autorizzato. Il lavoratore sarà punito con l'espulsione per tre anni, e le spese correlate saranno a carico del datore di lavoro.

È altresì importante menzionare che nel 2008 i lavoratori domestici, cuochi e giardinieri sono stati inclusi all'interno del codice del lavoro ed è stata stabilita la regolamentazione riguardo i diritti e i doveri, orario di lavoro e salari che vennero allineati con le disposizioni in vigore per i lavoratori. (Codice del lavoro giordano legge N. 48, 2008). Nonostante ciò la situazione dei

---

<sup>8</sup> Codice del lavoro Giordano, legge n.26 del 2010, art. 2

lavoratori domestici è ben lontana dall'essere regolamentata e spesso in tale contesto molti diritti basilari vengono ancora violati a causa della mancanza di controlli da parte degli ispettori del Ministero del lavoro.

L'articolo 23 inoltre limita la possibilità dei lavoratori stranieri di aderire ad un sindacato, la Giordania infatti non ha ancora aderito alla convenzione dell'ILO n.187 del 1948 e la n.154 del 1981. Infatti, all'interno di queste convenzioni si stabilisce la libertà di associazione e sciopero. Al contrario, Codice del lavoro giordano del 1996 richiede ai sindacati di dare un avviso di sciopero di almeno quattordici giorni prima (ventotto nel caso di esercizi pubblici) per ottenerne l'approvazione da parte del Ministero. Questo può anche agire come intermediario.

Vi sono inoltre delle disposizioni nella legislazione giordana che sono in aperta violazione di queste Convenzioni, quali l'art. 149 del Codice penale che punisce con il lavoro forzato chiunque sia impegnato in un'azione collettiva o individuale, con l'intento di modificare l'economia o la natura sociale dello stato o le condizioni di base della società. Ciò si trova in pieno contrasto con gli standard delle Convenzioni e con le norme fondamentali del lavoro stabilite dall'ILO. Ne risulta quindi che i lavoratori non sono protetti dalle ritorsioni del datore di lavoro, ne è un esempio lo sciopero di alcune donne impiegate nella fabbrica tessile della QIZ di Ramtha nel 2000, le quali furono sospese forzatamente dal loro lavoro. Se i lavoratori non si sentono abbastanza protetti i diritti di sciopero e associazione sono quindi messi a repentaglio.

Agli inizi del 2000 infatti la CEACR (commissione di esperti dell'oil sull'applicazione di convenzioni e raccomandazioni) ha rinnovato la richiesta alla Giordania di emendare il Codice del lavoro per adeguarsi agli standard delle convenzioni. Il Governo ha risposto che avrebbe "preso atto dell'osservazione" per apportare le modifiche, senza però un nulla di fatto. (Solidarity Center, 2005)

Oltre al codice del lavoro poi altre sono le fonti che possono essere citate in merito alla regolamentazione dei lavoratori domestici stranieri quali il *Regolamento dei lavoratori domestici, cuochi e giardinieri e qualsiasi altro lavoro che rientri in questo settore n.90 del 2009*; *Regolamento che regola gli uffici privati operanti nel sistema di reclutamento e l'uso dei lavoratori non giordani nei lavori domestici n.89 del 2009*, emendato e successivamente sostituito con il regolamento n.1 del 2015.

Il *Regolamento dei lavoratori domestici, cuochi e giardinieri qualsiasi altro lavoro che rientri in questo settore*. Tra i principali provvedimenti si ricorda: l'articolo 8 che stabilisce che sia il datore di lavoro che il lavoratore si impegnano, al termine del contratto di lavoro, a liquidare gli obblighi firmati sotto la supervisione del Ministero, ciascuno di loro dovrebbe inoltre conservarne una copia. Se il lavoratore non fosse giordano, l'autorizzazione dovrebbe aver luogo prima che lasci il Paese. All'articolo 11 il Ministero del Lavoro ha il diritto legale di attuare le procedure necessarie quando riceve un reclamo o informazioni relative a una violazione degli obblighi commessa da

parte del datore di lavoro o del lavoratore. Ai sensi dell'articolo 3 del regolamento, il contratto di lavoro dovrebbe essere regolato secondo una forma adottata dal Ministero a tale scopo, e dovrebbe essere redatto in quattro copie in due lingue: l'arabo e una lingua compresa dal lavoratore. Il datore di lavoro, il dipendente, il ministero e l'agenzia di collocamento devono inoltre conservare una copia del contratto di lavoro. (Tamkeen, 2011)

Dalle testimonianze raccolte però nessuno di questi articoli è stato effettivamente messo in atto, le lavoratrici spesso reclamano di non possedere nemmeno la copia del contratto e nel momento in cui si recano presso le istituzioni, queste rifiutano di aiutarle. (The guardian, 2017)

Inoltre, in tale regolamento si riscontrano anche delle manchevolezze: non è data infatti una definizione di assicurazione sanitaria e non viene stabilito l'obbligo né del datore di lavoro, né delle agenzie di provvederle. Viene stabilito l'obbligo del datore di lavoro di richiedere i permessi di lavoro, ma non vengono stabilite le sanzioni in caso di mancato adempimento a tale disposizione. (Tamkeen, 2011)

Un passo in avanti è stato fatto nel 2011 quando il regolamento è stato modificato permettendo alle lavoratrici di non chiedere più l'autorizzazione al datore di lavoro al fine di cambiare luogo di lavoro al termine del contratto, ora il regolamento infatti sancisce la mera informazione senza l'ottenimento del consenso. (Tamkeen, 2013)

Per quanto riguarda invece il *Regolamento che regola gli uffici privati operanti nel sistema di reclutamento e l'uso dei lavoratori non giordani nei lavori domestici*, questo prende in esame il lavoro delle agenzie avendo come scopo la garanzia del rispetto dei diritti umani e il miglioramento delle condizioni di lavoro. L'articolo 3 di tale regolamento stabilisce che il reclutamento deve essere in capo a delle agenzie affidabili che abbiano un capitale di almeno 50.000JD; e deve essere formato un comitato di cui facciano parte il lavoratore, il datore di lavoro e il Ministero. Deve esserci inoltre una banca garante dei diritti del lavoratore, in questo modo infatti il Ministero può interrompere il permesso di lavoro, previa approvazione della Corte, qualora il datore di lavoro non rispettasse i suoi obblighi finanziari verso il suo dipendente. (M.Y. Olwan, 2010)

Il Governo giordano ha inoltre approvato, nel 2003, il Contratto Standard Unificato, indirizzato esclusivamente alla categoria dei lavoratori domestici migranti. Successivamente revisionato nel 2012.

Tale contratto include il lavoratore e le agenzie di reclutamento situate sia nel paese d'origine sia in Giordania, tutti e tre sono obbligati a firmare un contratto iniziale di due anni che può essere prorogato prima della scadenza. Il datore di lavoro deve inoltre provvedere alle spese di viaggio e ai costi del lavoro e del permesso di lavoro.

L'articolo 12 del Contratto standard stabilisce inoltre che è vietata la confisca del passaporto o di qualsiasi altro documento personale. Sancisce inoltre tutti i diritti e gli obblighi da entrambe

le parti. Nonostante ciò i principi del contratto non vengono doverosamente seguiti e vi sono delle mancanze in merito al rispetto dei diritti fondamentali di tali lavoratori. Il salario minimo infatti non viene stabilito, aprendo la strada al lavoro forzato e allo sfruttamento, non risulta poi chiaro in termini di fornitura di vitto ed alloggio, sono inoltre vaghe le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro. Il giorno di riposo viene stabilito, ma il lavoratore deve comunque ottenere il permesso dal proprio datore di lavoro in caso di spostamenti e ciò viola il diritto fondamentale alla libertà di movimento. In merito al monte ore invece questo risulta eccedere quello previsto per le altre professioni, sono infatti stabilite dieci ore lavorative al giorno, invece di otto. (ILO, Standardized Contract for Migrant Domestic Workers)

I lavoratori inoltre possono reclamare il proprio stipendio entro la fine dei due anni di contratto, e ciò include anche l'infortunio e il risarcimento per ulteriori danni. L'ammontare dovuto deve essere corrisposto entro tre anni, scaduti i quali il datore di lavoro non è più tenuto a corrispondere loro la somma dovuta.

In conclusione, si può affermare che la Giordania rappresenterebbe un'eccezione positiva in tale senso all'interno del contesto mediorientale, poiché i lavoratori domestici stranieri sulla carta godono di un buon sistema di protezione che però non viene implementato correttamente anche a causa di uno scarso numero di ispettori (cinque per tutte le domestiche presenti nel regno) e dell'impossibilità dei funzionari del Ministero di entrare nelle abitazioni per controllare le effettive condizioni di lavoro dei domestici e prendere in esame gli eventuali reclami.

La presenza di strumenti legislativi parzialmente efficaci quindi risulta del tutto inutile ed inadeguata se non è accompagnata da delle azioni che possano permettere la sua effettiva attuazione, come ad esempio l'aumento del numero degli ispettori. Come visto poi vi sono dei buchi legislativi che andrebbero colmati con ulteriori riforme ed emendamenti.

### *5.3.3 Il sistema della Kafala esiste in Giordania?*

La Kafala è il sistema di sponsorship che lega il lavoratore al suo datore di lavoro ed è presente in molte delle legislazioni della MENA, tra cui quella del Libano e degli Emirati arabi Uniti. Tale pratica non sembrerebbe appartenere alla legislazione Giordana, tuttavia analizzando le leggi riguardanti i lavoratori domestici immigrati, si possono riscontrare sicuramente delle affinità. Il Ministero infatti si occupa soltanto di concedere il permesso di lavoro, mentre tutte le spese ad esso collegate sono in capo al datore di lavoro. Inoltre, qualora questo non rinnovi il permesso al suo lavoratore, dovrà pagare una sanzione di 150Jd per ogni mese di lavoro irregolare e pagare le spese per il rimpatrio del suo dipendente.

Inoltre, fino al 2009, come detto poc'anzi, i lavoratori dovevano chiedere il permesso al proprio

datore di lavoro per cambiare il luogo di lavoro, mentre adesso dopo la modifica del regolamento n.89, è sufficiente la mera informazione. Nonostante ciò il lavoratore deve comunque ottenere il permesso per effettuare qualsiasi spostamento fintanto che il contratto è in essere.

Tutto questo va a ricalcare quindi le condizioni della situazione di sponsorship degli altri paesi dell'area. Si potrebbe addirittura dire che le condizioni sono addirittura peggiori di quelle dei lavoratori sottoposti al sistema di sponsorship, infatti la legislazione giordana è vaga in merito ad alcune disposizioni riguardanti il vitto e l'alloggio e l'assicurazione sanitaria. Ciò relega quindi il lavoratore ad una condizione di subordinazione che deve essere superata implementando delle strutture legislative efficaci nella pratica e non solo sulla carta.

#### *5.3.4 Legislazione in merito al traffico degli esseri umani*

Una disposizione legislativa che ha indubbiamente degli effetti tangibili sulla condizione delle lavoratrici domestiche immigrate è quella relativa al traffico degli esseri umani.

La Giordania ha ratificato, nel 2000, il protocollo di Palermo della Convenzione delle Nazioni Unite sul crimine transnazionale: "Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children". All'interno del quale all'articolo 3 è presente la seguente definizione di traffico di esseri umani "il traffico di esseri umani include il reclutamento, il trasporto, il trasferimento, l'ospitare e l'accoglienza di persone con l'uso della forza o altre forme di coercizione, rapimento, frode, inganno, abuso di potere o della vulnerabilità della vittima..." (J.Kane, 2011)

La Giordania è infatti considerata una nazione di destinazione o transito di uomini e donne provenienti dal sud est Asia che sono vittime di traffico di esseri umani in quanto vengono ingannati e poi costretti a lavorare sotto minaccia di abusi fisici. A seguito della ratifica del trattato di Palermo poi il paese emanò una legge specifica in merito al traffico di esseri umani nel giugno 2009: "the anti-human trafficking law n.9." Tale legge definisce il traffico di esseri umani, all'articolo 3, come una combinazione di vari fattori. Il primo è il trasporto di persone maggiorenni o meno con lo scopo di sfruttarle; il secondo è l'uso della forza o della coercizione, ma anche dell'inganno mediante l'offerta di un buon salario o di buone condizioni di lavoro. il terzo fattore è lo scopo della frode che può essere finalizzato al lavoro forzato, all'estrazione di organi, alla schiavitù o allo sfruttamento della prostituzione. (ILO, 2017)

In merito a ciò infatti il Comitato Nazionale del Lavoro Americano ha fatto riferimento alla fabbrica di materie plastiche Al-Safa che riporta degli annunci di lavoro in bengalese promettendo dei salari elevati. Molti lavoratori quindi contraggono dei debiti per poter lavorare



in queste industrie, in quanto le agenzie di reclutamento addebitano un costo iniziale che va dai 1000\$ ai 3000\$ per un contratto di tre anni

Non appena arrivate in Giordania però le lavoratrici vengono private dei loro documenti e del passaporto, mentre il salario che riceveranno sarà ben al di sotto del minimo stabilito dalla legge, e molto lontano da quello riportato negli annunci. I datori di lavoro imporranno poi loro di lavorare per circa cento ore a settimana, con turni anche di settantadue ore sotto la minaccia di essere percosse e violentate qualora si rifiutino o si addormentino. In questo caso si tratta di un tipo diverso di traffico di esseri umani, come accennato sopra infatti queste donne non sono forzate ad abbandonare il loro paese contro la loro volontà, sono però ingannate. Negli annunci di lavoro viene presentata volutamente una realtà mistificata per trarle in inganno *ab initio* e quindi questo ricade all'interno della definizione stabilita dal Protocollo di Palermo. Alla scadenza del contratto inoltre viene negato a queste donne il pagamento del biglietto di ritorno, costringendole a prendere in prestito dei soldi per poter tornare nel loro paese. (J.Cane, 2011)

La stessa situazione vale per le lavoratrici domestiche che diventano vittime di tratta a causa della loro vulnerabilità. Queste ragazze infatti spesso entrano nel paese con un passaporto falso in cui dichiarano di avere più di venti anni quando in realtà sono ancora minorenni. Anche loro sono costrette a pagare ingenti somme di denaro prima di lasciare il loro paese. Sono inoltre esposte a maltrattamenti e sfruttamento, inclusi episodi di violenza fisica e stupro; oltre che l'aumento arbitrario delle ore di lavoro e il rifiuto dei datori di lavoro di corrispondere lo stipendio e l'impossibilità di spostarsi senza il loro permesso.

Tutto ciò continua ad accadere nonostante la ratifica del Protocollo di Palermo, e sebbene la Giordania abbia cercato di implementare strumenti amministrativi per tenere sotto controllo tale fenomeno, il paese è ancora molto lontano dall'attivare sanzioni punitive efficaci. (M.Y. Olwan, 2010)

A partire dal 2010 si è notato un incremento delle azioni da parte della divisione per la sicurezza pubblica contro il traffico di esseri umani, a seguito della ratifica della legge del 2009; ma le misure legali di prevenzione incontrano comunque ancora molti ostacoli. La legge ha innanzitutto migliorato la capacità della vittima di accedere alla giustizia ed ottenere un risarcimento; prima dell'adozione infatti il Codice penale puniva solo il rapimento di minori di età inferiore a quindici anni, pertanto è stata colmata tale lacuna garantendo la protezione dei minori dalla tratta fino a 18 anni. Si è previsto anche un programma di recupero psicologico per le vittime.

La legge però presenta ancora numerose lacune: le sanzioni previste dalla legislazione non sono un deterrente sufficiente, tenendo conto della gravità degli atti e dell'impatto che questi hanno sulle vittime. Inoltre, il comitato dell'ILO ha osservato che, mentre la legge sul traffico di esseri

umani vieta la tratta di persone di età inferiore a 18 anni a fini di sfruttamento sessuale, tali disposizioni non sembrano indirizzare specificamente l'uso dei bambini per la produzione di pornografia.

La legge non contiene poi misure di protezione per i testimoni e le vittime; disposizioni in merito ai diritti di rimpatrio o ai permessi di soggiorno temporanei per i lavoratori migranti o disposizioni atte a facilitare il loro accesso alla giustizia o ad una forma di risarcimento. (ILO, 2017)

Non ci sono ancora dei dati ufficiali in merito al numero di persone coinvolte nelle tratte degli esseri umani. Inoltre, nonostante gli sforzi delle ONG, non è possibile raggiungere tutte le vittime di tale abuso. È importante quindi ribadire che sono i giudici e i funzionari responsabili di implementare una legislazione che non contiene né le pene né le sanzioni adeguate e non viene applicata correttamente. Questi però continuano a fare uso dei finanziamenti internazionali, continuando a promuovere una regolamentazione inutile che ad oggi non sta salvando vite umane dallo sfruttamento e dall'abuso. (Tamkeen, 2011)

### *5.3.5 La legislazione internazionale in merito alle condizioni dei lavoratori stranieri*

La Giordania inoltre ha ratificato vari accordi e trattati internazionali che, in quanto tali, dovrebbero avere la precedenza rispetto alla legislazione nazionale, come stabilito dalla Corte di Cassazione. Ciò è altresì sostenuto dalla Giurisprudenza Giordana all'interno della quale viene ribadita la supremazia della legge internazionale nella gerarchia delle fonti al fine di assicurare la stabilità, garantire il rispetto degli obblighi da essa previsti e rispettare tutti i diritti ivi presenti senza distinzione alcuna di razza, sesso, orientamento religioso e/o politico o di qualsiasi altra natura. (Tamkeen, 2011)

### *5.3.6 Convenzioni ratificate*

Tra le convenzioni internazionali ratificate la prima da citare è sicuramente la “Dichiarazione universale dei diritti umani” del 1948 la quale stabilisce i diritti fondamentali dell'uomo che non devono essere in alcun modo violati. Tra questi il diritto alla vita, alla libertà, alla sicurezza personale e il divieto di qualsiasi forma di tortura o di trattamento degradante.

Tale convenzione sancisce inoltre la libertà di movimento di ogni cittadino che può scegliere di vivere l'interno di qualsiasi stato, come anche il diritto di lasciarlo e tornare nel proprio paese d'origine.

Entrambe le Convenzioni internazionali sia quella sui diritti politici e civili che quella sui diritti economici, sociali e culturali (ratificate entrambe senza riserve il 28 maggio 1975) affermano infatti quanto è stato stabilito dalla Dichiarazione universale.

La Giordania inoltre ha ratificato altre convenzioni tra cui la “Convenzione contro la tortura e altre pene o trattamenti crudeli inumani o degradanti” il 13 novembre 1991 e la “Convenzione per l’eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne” (CEDAW) nel 1992, avanzando però delle riserve all’articolo 9.2 in merito al conferimento della cittadinanza da parte materna. All’art 16.1 riguardo le stesse libertà della moglie e del marito nella scelta del cognome, nelle questioni dei figli e dello scioglimento del matrimonio. E all’art.15.4 in merito alla libertà di circolazione e scelta di domicilio. Per combattere il traffico di esseri umani invece la Giordania ha ratificato la “Convenzione contro il crimine organizzato transnazionale” del 2000 e i protocolli ad esso riferiti incluso quello per prevenire, reprimere e punire la tratta di persone in particolare donne e bambini.

Vi è però una falla da non sottovalutare nella legislazione giordana, infatti non è stata mai ratificata la “Convenzione per la protezione dei diritti di tutti i migranti lavoratori e dei membri delle loro famiglie” del 1990, entrata poi in vigore nel 2003, manca quindi uno dei più importanti pilastri per la protezione dei migranti.

Queste convenzioni rappresentano i diritti minimi che lo Stato ha il dovere di garantire prendendo le misure legislative adeguate al fine di rispettare i diritti di tutti coloro che risiedono sul suolo nazionale.

I principi di questi trattati però, vengono spesso violati dalle pratiche attuate nei confronti delle lavoratrici domestiche.

La Giordania, in qualità di membro dell’ILO, deve inoltre rispettare delle Convenzioni in merito agli standard di lavoro internazionali tra cui la “Convenzione per l’abolizione del lavoro forzato”, la “Convenzione sul diritto di organizzazione e contrattazione collettiva” 1949, quella sulle peggiori condizioni di lavoro minorile 1999, e la “Convenzione sulla discriminazione (lavoro e occupazione)” del 1958. La Giordania ha inoltre siglato altri ventiquattro accordi, di cui solo quattordici sono stati pubblicati nella Gazzetta ufficiale. (Tamkeen, 2011)

In conclusione, quindi appare evidente che la mera ratifica di tali Convenzioni non sia sufficiente a tutelare i diritti di queste lavoratrici, in quanto è lampante come il diritto internazionale non venga applicato correttamente né all’interno del settore domestico né in quello manifatturiero. È quindi necessario che il Governo trovi gli strumenti più idonei per garantire il pieno rispetto dei diritti fondamentali e degli standard di lavoro internazionali nei confronti di tutti i cittadini che risiedono sul suolo nazionale indipendentemente dall’origine.

#### *5.4 I paesi esportatori di manodopera e gli accordi bilaterali con la Giordania*

Lo Sri Lanka, l’Indonesia e le Filippine hanno firmato un Memorandum di intesa con la Giordania in merito al trattamento dei lavoratori domestici provenienti dai loro paesi

rispettivamente nel 2006, 2009 e 2010. Tuttavia, soltanto la Giordania considera tali accordi ancora in vigore, i tre paesi infatti nell'agosto 2010 hanno formalmente sospeso la distribuzione dei loro cittadini come lavoratori domestici in Giordania.

A partire da maggio 2011 l'Indonesia e le Filippine avevano ancora in atto tale sospensione, lo Sri Lanka l'ho invece ritirata nel dicembre 2010. Questa viene utilizzata dai paesi esportatori come strumento politico per cercare di tutelare i propri cittadini a causa dell'incapacità della Giordania di rispettare gli accordi. In quanto questi paesi non hanno a disposizione alcuna forza contrattuale, poiché le loro economie sono interamente basate sulle riserve dei lavoratori.

Il protocollo con le Filippine ad esempio specificava che fossero validi solo i contratti autenticati dall'ambasciata, secondo dei diplomatici filippini però i funzionari giordani non avrebbero fatto alcuno sforzo per costringere le agenzie a recapitare i loro contratti presso l'ambasciata. Tale denuncia è stata presentata anche dai diplomatici indonesiani, in quanto nel 2009 l'ambasciata avrebbe legalizzato 1.200 contratti, mentre il Ministero della salute ha condotto controlli sanitari su circa 30.000 indonesiani.

Nel 2010 i funzionari giordani hanno invece affermato che i rapporti erano diventati aspri a causa di motivazioni che andavano aldilà degli accordi, questi infatti hanno accusato i paesi esportatori di mano d'opera di aver utilizzato questi divieti solo come strumento di contrattazione atta ad ottenere salari migliori per i propri lavoratori. Al contrario i diplomatici hanno delineato le principali motivazioni di questi divieti quali i continui abusi sui lavoratori, la difficoltà di fare ritorno al proprio paese, oltre che l'impossibilità di contrattare dei salari più alti con le agenzie. (Tamkeen, 2011)

### *5.5 Condizioni lavorative e sociali delle lavoratrici domestiche straniere*

Alcune ricerche del centro Tamkeen per la promozione dei diritti umani mostrano gli abusi e le violazioni che vengono regolarmente commessi nei confronti delle domestiche immigrate. Sono state infatti condotte una serie di interviste nel 2013 a più di trecento donne di circa 35 anni che prestavano servizio presso delle abitazioni private da tre anni che hanno definito le caratteristiche di queste lavoratrici.

#### *5.5.1 La fase di reclutamento*

Il processo inizia in Giordania, dove un'agenzia di collocamento conclude un accordo con un'agenzia in uno dei paesi esportatori di manodopera. Sulla base di tale accordo e della domanda dei datori di lavoro in Giordania, l'agenzia giordana elabora un ordine di lavoro che deve essere approvato dall'ambasciata straniera.

Le agenzie giordane e, ad esempio, indonesiane emettono individualmente contratti di lavoro basati sui fascicoli dei candidati indonesiani, che l'ambasciata deve autenticare. Sulla base di tali contratti, i funzionari giordani emettono quindi un permesso di immigrazione e di lavoro. Spesso però questi contratti sono diversi da quelli che vengono presentati al futuro datore di lavoro e al lavoratore una volta giunto in Giordania. (Tamkeen, 2011)

La fase di reclutamento avviene soprattutto in agenzie in possesso di corretta licenza, (circa 95 su 102). Nonostante ciò però quelle registrate presso il Ministero dell'industria del commercio sono spesso coinvolte nel trasporto di lavoratori domestici stranieri sotto la copertura della licenza "Uffici di servizi commerciali" che permette loro di evadere le disposizioni della legge. Il Tamkeen ha infatti registrato, come detto in precedenza, casi in cui veniva richiesto il pagamento di tasse per poter lavorare in Giordania, in violazione dei regolamenti.

Il Governo, nel 2007, decise di agire in tal senso per impedire quanto più possibile l'abuso nelle fasi di reclutamento. Secondo la nuova regolamentazione tutte le agenzie che violeranno le disposizioni della legge per la prima volta saranno sospese per un mese. Se ciò dovesse riverificarsi entro l'anno, il Ministero potrebbe disporre una sospensione ulteriore di tre mesi. In caso di violazioni ripetute questo può invece decidere la sospensione della licenza.

Oltre a ciò il Ministero del lavoro ha predisposto, nello stesso anno, degli opuscoli in varie lingue per permettere ai lavoratori di essere messi al corrente dei loro diritti e doveri. È stata inoltre creata una linea telefonica attiva ventiquattro ore per permettere ai lavoratori di avanzare eventuali reclami. Nella sua sede centrale è poi stato istituito un ufficio notarile per la predisposizione del contatto standard unificato che deve essere obbligatoriamente rilasciato dalle agenzie. Dalle testimonianze delle collaboratrici domestiche però emerge che nulla di tutto ciò è stato implementato. (M.Y: Olwan, 2007)

### *5.5.2 Profilo della lavoratrice domestica immigrata*

**Livello di educazione** Dal un punto di vista del livello di educazione si può vedere come questo cambi a seconda della nazionalità delle lavoratrici. È emerso infatti che le Filippine sono quelle che hanno un livello di studio più alto come il diploma e in alcuni casi la laurea, infatti circa l'83,4% di loro era in grado di comunicare in inglese fluente, anche se il 61.4% non aveva una base di arabo.

Per quanto riguarda le donne dallo Sri Lanka si notano invece dei livelli di educazione più bassi ma una percentuale più alta di queste riesce a comunicare in arabo (45.9%). Le immigrate dall'Indonesia hanno in media gli stessi livelli di educazione anche se solo 3.6% di

loro parla inglese in modo fluente, ma un 65.2% di loro ha un buon livello di arabo. Le donne del Bangladesh invece hanno dei livelli di educazione sicuramente più bassi rispetto alle altre nazionalità e circa il 93% di loro non possiede nemmeno la conoscenza dell'inglese di base. (Tamkeen 2013)

**Stato civile** La maggior parte delle donne intervistate risulta essere sposata. Questo perché i paesi esportatori di manodopera, quali soprattutto Bangladesh e Indonesia, hanno generalmente delle tradizioni che impongono alle donne di sposarsi da giovani. Per queste immigrate, quindi, la possibilità di un lavoro all'estero viene vista come l'unica occasione per ottenere un'indipendenza che è limitata nei loro paesi d'origine. La maggior parte delle ragazze single invece proviene dalle Filippine, essendo questo paese diverso da un punto di vista degli standard culturali e tradizionali.

Per quanto riguarda i figli, nella grande maggioranza dei casi questi vivono insieme alla loro famiglia nel paese d'origine, rarissimi sono i casi di figli immigrati insieme alle madri.

### *5.5.3 Condizioni di lavoro*

Per descrivere le condizioni di lavoro di queste donne immigrate è senz'altro indispensabile suddividere tra coloro che lavorano e vivono nella casa del datore di lavoro, coloro che vivono altrove. Il primo caso è quello in cui più facilmente si riscontrano casi di violenza ed abusi.

Il Tamkeen ha intervistato alcune donne che vivono e lavorano effettivamente nella stessa casa, la maggior parte di loro (il 74.8%) sono regolari. I salari sono al di sotto del salario minimo nazionale di 190JD. Infatti, le Filippine, che percepiscono il salario più alto, arrivano a circa 180JD. È inoltre frequente che il padrone di casa si rifiuti di pagarle o che prometta il pagamento al termine del contratto, ma alla fine non corrisponda con l'ammontare corretto. Inoltre, gli orari di lavoro non vengono stabiliti preventivamente. Queste donne infatti vivono nella stessa casa della famiglia presso cui prendono servizio, sono quindi disponibili 24h. Ci sono quindi giorni più tranquilli mentre in altri sono costrette a star sveglie fino alle 3 di notte e svegliarsi al mattino presto. Nonostante il contratto unificato stabilisca 10h di lavoro infatti, la media giornaliera è di circa tredici fino a sedici ore di servizio, è infatti il datore di lavoro che organizza le attività di queste donne senza tenere conto dell'orario.

**Libertà di movimento** Questa è una delle questioni più importanti da affrontare, infatti a circa il 52% delle donne intervistate viene negata la libertà di spostarsi e trascorrere il proprio tempo libero al di fuori delle mura domestiche. A circa il 71% di queste, inoltre, viene confiscato il passaporto. Sono tutte pratiche comuni che, sebbene vietate dal contratto unificato, vengono presentate come un modo per proteggere queste donne tenendo i

documenti in un posto sicuro; mentre in realtà si vuole impedire loro di scappare e tornare al proprio paese.

Le agenzie inoltre spesso richiedono delle somme alte per poter riavere indietro i documenti. Questa pratica quindi influisce notevolmente sullo status legale di queste lavoratrici, ciò risulta infatti da alcune interviste raccolte da Amnesty International nel 2013 in cui alcune donne hanno affermato di essere state trattenute in cella come immigrate illegali per il mancato possesso dei documenti. (Amnesty International, 2013)

**Alloggio e cure adeguate** Le domestiche spesso non hanno un posto adeguato dove dormire, circa il 36% di loro infatti era collocato in un luogo adibito ad altro come la cucina, il soggiorno o il balcone. Le altre invece sono costrette a condividere la camera con i figli dei proprietari o con i proprietari stessi, non avendo quindi la possibilità di avere privacy per loro stesse. Anche il cibo è spesso inadeguato in termini di quantità e qualità; viene inoltre enfatizzato spesso dal datore di lavoro quanto il provvedere al loro sostentamento pesi sul bilancio familiare. Accade inoltre che i membri della famiglia chiudano a chiave il frigo per evitare che queste possano rubare del cibo; sono inoltre impossibilitate a comprarne del proprio con i loro soldi in quanto non sono autorizzate ad uscire da sole. Secondo alcune testimonianze, alcune domestiche sono costrette a cercare il cibo nella spazzatura o a rubare farina di nascosto; altre invece mangiano il cibo dei neonati mentre li imboccano.

Queste donne vengono inoltre private delle cure mediche adeguate, in quanto il datore di lavoro si rifiuta di portarle in ospedale e spesso vengono mandate in ambasciata per ottenere le terapie necessarie.

Nonostante ciò, solo una bassa percentuale di queste donne (il 14.3%) ha parlato di cattive condizioni di lavoro, probabilmente a causa del fatto che non conoscono a pieno i propri diritti in merito al monte ore, al salario e alla libertà di movimento. Alcune di queste infatti hanno descritto come buone le proprie condizioni di lavoro anche se non ricevono il proprio salario o lavorano 17h al giorno. Altre hanno invece affermato di trovarsi molto bene presso la famiglia e di non sentire come un peso il dover uscire accompagnate dal proprio datore di lavoro, anche nei loro giorni liberi.

**Casi di fuga** A causa delle difficili condizioni di lavoro è molto frequente che alcune di queste lavoratrici decidano di interrompere il contratto di lavoro prima della scadenza. Il 68% di loro afferma infatti di aver cambiato datore di lavoro prima della fine effettiva del contratto e il 41% non ha chiesto alcun permesso per lasciare il luogo di lavoro. Per alcune di queste donne scappare rappresenta l'unica soluzione per porre fine ad una vita di abusi e privazioni. Il padrone di casa però spesso denuncia la lavoratrice alla polizia accusandola di furto, il che in molti casi comporta la reclusione o l'espulsione forzata.

Di solito coloro che fuggono hanno due possibilità: trovare un nuovo lavoro in Giordania oppure tornare al loro paese d'origine, opzione che comporterebbe di ottenere indietro il loro passaporto a costi che non possono permettersi. Queste restano quindi prive di qualsiasi protezione legale, diventando spesso vittime dei giri di prostituzione per guadagnare abbastanza soldi da poter andarsene. Lo studio mette anche in luce quali sono i luoghi presso cui queste donne si rifugiano appena abbandonato il lavoro: tra le prime scelte vi è senz'altro il cercare rifugio in ambasciata, o presso conoscenti ed amici, oppure recarsi presso la stazione di polizia più vicina. Fare ricorso alle agenzie o al Ministero sembrano essere le ultime scelte per queste ragazze, a mostrare quindi una grande mancanza di fiducia nei confronti delle istituzioni.

La legislazione giordana stessa viola i diritti di movimento di queste donne, l'articolo 5.5 del Regolamento sui collaboratori domestici, cuochi, giardinieri e simili del 2009 afferma infatti che i lavoratori non possono lasciare il luogo di lavoro se non con il permesso del datore di lavoro. (Tamkeen, 2011)

Le ambasciate svolgono di solito un ruolo molto importante nel provvedere ad un nuovo alloggio per queste donne, ma spesso la mancanza di fondi e di personale impatta molto sulle procedure di assistenza. L'ambasciata dello Sri Lanka ad esempio ha creato dei rifugi per queste donne, le quali fino al 2012 venivano tenute nel seminterrato della sede in attesa di un'altra sistemazione. Questi rifugi però vengono descritti come sovraffollati e con scarse misure igieniche; altre donne invece denunciano la corruzione dell'ambasciata stessa. Alcune infatti hanno affermato che spesso sono costrette a tornare presso la casa in cui prestavano servizio senza che vengano presi in carico i loro problemi. Dal 2012 però, dopo l'istituzione di alloggi separati la situazione è migliorata.

Rispetto all'ambasciata dello Sri Lanka, quella Filippina risulta essere ben più organizzata, così come quella Indonesiana. Quella del Bangladesh invece manca di un rifugio sicuro per queste donne, con il timore che poi ciò potrebbe spingerle ad abbandonare più facilmente il lavoro e creare dei problemi di sovraffollamento. (Tamkeen, 2013)

A prescindere dalle ambasciate ci sono state delle organizzazioni che hanno messo a disposizione degli edifici come rifugio per queste donne, quali la Caritas e l'Unhcr, che però sono delle organizzazioni indipendenti senza legami con lo stato.

### *5.5.3.1 Lavoratrici domestiche che hanno una propria abitazione*

La situazione di quelle lavoratrici immigrate che hanno scelto di lavorare come domestiche senza usufruire di vitto e alloggio è sicuramente più positiva. Il monte ore medio va dalle 7.33 ore giornaliere alle 8.15. Anche la retribuzione è ben più alta, di circa 373Jd al mese di



cui la metà viene mandata in forma di rimesse presso i paesi d'origine. A parte alcuni casi inoltre, i pagamenti avvengono nei tempi giusti; solo una bassa percentuale di queste afferma di aver subito abusi fisici e sessuali. Anche la scarsità di cibo non è emersa come problema se non dal 4% di loro, ma ciò è dovuto probabilmente alla poca disponibilità finanziaria più che ad un abuso vero e proprio.

In merito alle loro condizioni di lavoro il 61% delle intervistate le ritengono “buone” e il 44.8% “molto buone”. (Tamkeen, 2013, pg 89)

### 5.6 *Il concetto e l'implementazione delle QIZ*

Le QIZ (qualifying industrial zones) sono l'effetto diretto degli accordi commerciali stipulati tra la Giordania, gli Stati Uniti e Israele, nel 2000 e ratificati nella legge n. 24/2001 in accordo con l'art 3/33 della Costituzione. Il concetto di QIZ è stato concepito dagli Stati Uniti con la Proclamazione n.6955 del presidente Clinton. Le QIZ costituiscono zone di libero mercato esenti da dazi doganali nell'accesso al mercato degli US. Anche tutti i macchinari e le materie prime utilizzate dalle industrie manifatturiere che vi risiedono sono completamente esentati dalle tasse. Questo accordo commerciale quindi doveva costituire una garanzia di pace sancita dalla collaborazione economica tra la Giordania, Israele e gli US. Nell'ottobre del 1996 il Congresso americano emanò il “Free Trade Area Implementation Act” in cui veniva definito il concetto QIZ la quale doveva essere situata in una parte del territorio di Giordania, Egitto ed Israele. Questa viene definita poi come un'enclave all'interno del quale la merce può entrare senza il pagamento di accise.

Per ottenere l'accesso esente da barriere doganali negli US però il prodotto doveva rispettare delle linee guida. Si stabilisce innanzitutto che l'articolo sia interamente fabbricato nelle QIZ. Inizialmente si richiedeva a Israele e Giordania di contribuire ad almeno un terzo del 35% del valore aggiunto. Il restante terzo del contenuto poteva essere costituito da una combinazione di input proveniente dalla Giordania, Israele e Gaza. In alternativa entrambi i produttori giordano ed israeliano dovevano sostenere il 20% del costo totale di produzione delle merci che possono beneficiare dell'esenzione dai dazi. Ad ogni modo l'accordo venne emendato nel 1999 e si stabilì che il requisito fondamentale fosse che l'8% degli input tessili provenissero da Israele. Tra le motivazioni che hanno spinto la Giordania a ratificare questo tipo di accordo c'è sicuramente il fatto che questo avrebbe permesso di generare dei grossi profitti. Il Governo infatti pianificò alcuni progetti tra cui *inter alia*, la Middle East Bank for Reconstructio (MEBRD), il progetto per la costruzione del Canale tra il Mar Morto e Rosso e il progetto Enron, che mirava a esportare in Israele il gas naturale del Qatar attraverso Aqaba. Questi però rimasero unicamente sulla carta. Questo accordo inoltre avrebbe

permesso di accedere al mercato degli US in un momento in cui l'economia giordana era stagnante con una crescita del PIL del 2% annuo. Al momento della firma dell'accordi quindi le aspettative e speranze erano molto alte anche in termini di creazione di posti di lavoro. (Ibrahim Saif, 2006)

### *5.7 Le lavoratrici immigrate impiegate nelle QIZ*

Inizialmente le QIZ dovevano essere, come chiarito nel paragrafo precedente, un'opportunità di lavoro per i giordani. Nel 2010 però si contavano 35.941 lavoratori, di cui il 64% erano donne, ma solo il 23% del totale era costituito da giordani. I lunghi turni di lavoro, l'ambiente malsano ed i salari bassi infatti hanno scoraggiato i giordani a cercare un'occupazione in tale settore. Inoltre, gli imprenditori, per lo più asiatici, preferiscono importare manodopera dai loro paesi. Secondo loro infatti lavoratori immigrati sarebbero più inclini a lavorare, accettando anche le cattive condizioni di lavoro e i turni massacranti. Le lavoratrici giordane inoltre sono spesso poco qualificate rispetto alle immigrate a cui vengono impartiti dei corsi di formazione nei loro paesi d'origine. Secondo lo studio di Saif del 2006 alcuni imprenditori avrebbero tentato di formare in loco i lavoratori. Questi però, forti delle nuove abilità, avrebbero lasciato il posto di lavoro per cercare delle condizioni migliori. Questa è quindi un'altra motivazione che spinge il datore di lavoro ad importare gran parte della manodopera. (I. Saif, 2006)

Le QIZ sono quindi diventate teatro di abusi e traffico di esseri umani che ha esposto la Giordania alle critiche internazionali.

Nel 2007 il Ministero del lavoro ha emanato un regolamento per la procedura di reclutamento di questi lavoratori, sulla base dell'art 4 del regolamento sulle tasse dei permessi di lavoro per i non giordani n.36/1997. Secondo l'art 5 il rilascio dei permessi è collegato ai report dei dipartimenti degli affari esteri e dell'impiego all'interno del Ministero. Quest'ultimo però non partecipa alla stesura dei report in merito alle QIZ a causa della bassa percentuale di lavoratori giordani. (Tamkeen, 2010)

A tali report inoltre è stata allegata la "lista d'oro" dei criteri attraverso cui il Ministero del lavoro monitora le prestazioni dell'azienda che hanno sede nelle QIZ al fine di migliorare l'ambiente di lavoro. Quelle che incontrano tutti i criteri sono esenti dall'obbligazione bancaria che hanno dovuto fornire al momento del reclutamento. I criteri sono i seguenti: rispettare gli orari di lavoro e gli extra nei festivi; iscrivere i lavoratori alla sicurezza sociale, fornire ambiente di lavoro e condizioni di sicurezza adeguate; rispettare le percentuali della forza lavoro giordane e aderire ai termini e condizioni dell'assunzione di migranti. Tale progetto aveva lo scopo di garantire l'adesione delle aziende alla legge e ai regolamenti, ma

non mirava a riconoscere ulteriori diritti per i lavoratori come la riduzione dell'orario di lavoro, l'implementazione di aumenti annuali di stipendio.

Gli ispettori del lavoro inoltre, al fine di garantire l'applicazione dei criteri, devono comunicare con i lavoratori, rivedere il loro contratto e osservare il modo in cui sono trattati dai datori di lavoro. Ad esempio, uno dei criteri è che l'orario di lavoro extra deve incontrare il consenso dei lavoratori. Per garantire che tali principi vengano rispettati, gli ispettori dovrebbero intervistare i lavoratori. Tuttavia, la maggior parte degli operai si è lamentata del fatto che gli ispettori si incontrano solo con la direzione e non intrattengono mai colloqui con gli operai. Nonostante gli obiettivi della “lista d’oro” di eliminare le violazioni dei diritti dei lavoratori, l'ultimo rapporto dell'organizzazione nazionale del lavoro ha affermato che le violazioni più terrificanti nei QIZ sono state commesse da fabbriche che facevano parte di tale lista. Le violazioni includevano carichi di lavoro settimanali di 110 ore lavorative, la metà dei salari veniva detratta illegalmente, abusi fisici e verbali, minacce di espulsione, confisca di passaporti, abusi sessuali da parte del personale direttivo, morte di due lavoratrici a causa dell'estrema fatica e molti altri sfruttamenti. (J.C. Penney, 2014)

#### *5.7.1 Le violazioni subite dalle lavoratrici*

##### **Orario di lavoro e retribuzione:**

Tra le violazioni principali che emergono vi sono sicuramente i ritardi e i rifiuti nel pagamento dei salari. Uno dei criteri della lista d’oro infatti è quello di corrispondere il giusto salario tenendo conto degli straordinari. Il Comitato per la definizione dei salari ha stabilito che lo soglia minima del salario in generale deve essere di 150JD, mentre per gli operai nel settore tessile è di 110JD, andando quindi a esacerbare, in modo immotivato, una discriminazione già forte. Molte operaie invece sono costrette a lavorare ore extra senza essere correttamente retribuite; anzi molte di loro hanno riportato di abusi e violenze fisiche e verbali quando avanzavano richieste in merito. Inoltre, spesso vi sono dei ritardi che si protraggono per mesi e non è previsto nessun incremento di salario negli anni.

Un'altra violazione dei diritti sta nell'orario di lavoro. Le lavoratrici in alcuni casi restano in fabbrica per 14-16h; in media infatti si lavora dalle 7:00 alle 21:00, a volte fino a mezzanotte. Uno studio condotto nel 2006 dal comitato nazionale del lavoro ha indagato in tal senso le condizioni di alcune lavoratrici presso la fabbrica Wal-Mart. I ritmi di lavoro erano massacranti: 45 operaie dovevano cucire circa 150 indumenti ogni ora, il che significa 18 minuti per realizzare un singolo capo d'abbigliamento. La retribuzione è di quindi 23 centesimi per ciascun indumento, ovvero il 7% del suo valore totale. (Kernaghan, 2006)

I giorni di riposo sono in media ogni due settimane e a volte, nei momenti di picco di produzione, non vengono proprio concessi.

Anche il lavoro nelle QIZ, come per le collaboratrici domestiche, può ricadere nella categoria del lavoro forzato, in quanto queste vengono ingannate in modo totalmente deliberato. Nel loro paese d'origine infatti queste firmano un contratto in cui vi sono delle clausole ben precise in merito al vitto, all'alloggio e alla retribuzione. Una volta arrivate in Giordania però sono costrette a firmare un nuovo contratto senza la possibilità di prenderne visione; i datori di lavoro così facendo vengono meno sia alla Convenzione sui diritti politici sociali ed economici, ma anche all'art 15 del Codice del lavoro. (Tamkeen, 2010)

Queste lavoratrici poi hanno di solito contratto dei debiti nel loro paese d'origine, pensando di poterli ripagare mediante il lavoro in fabbrica, vengono quindi forzate a lavorare con turni massacranti sotto la minaccia dell'espulsione. Ciò avviene anche quando non riescono a raggiungere la loro quota di produzione stabilita, nel caso in cui questa venga rispettata sarà comunque innalzata il mese prossimo per costringere le operaie a tenere ritmi ancora più massacranti. (Tamkeen, 2010) Le lavoratrici sono quindi disposte ad accettare tutto ciò per non essere espulse e questo può essere considerato "abuso di posizione di vulnerabilità" che ricade nella definizione di traffico di esseri umani, come espresso nei paragrafi precedenti.

Di seguito riportato vi è un esempio di giornata lavorativa all'interno delle QIZ, per cercare di esplicitare al meglio i turni massacranti a cui queste lavoratrici sono sottoposte (esempio preso dall'orario di lavoro presso la fabbrica Gloria Vanderbilt)

Tabella 3.1: **Turni di lavoro giornalieri presso la fabbrica tessile "Gloria Vandebilt"**

STANDARD SHIFT 7:300 A.M. TO 11:00 P.M	
7:30 a.m. – 12 noon	Work, 4 ½ hours
12:00 noon – 12:30 p.m.	Lunch, 30 minutes
12:30 p.m. – 8:00 p.m.	Work, 7 ½ hours
8:00 p.m. – 8:30 p.m.	Supper, half hour
8:30 p.m. – 11:00 p.m	Work, 2 ½ hours

Fonte: National Labor Commitee, 2010

### **Abusi e violenze verbali e fisiche:**

Nelle fabbriche le lavoratrici sono soggette ad abusi fisici e verbali e sono costrette a lavorare con turni e condizioni massacranti. Alcune denunce infatti sono arrivate presso il Tamkeen da una lavoratrice della fabbrica di Al-Hasan in cui una sua collega sarebbe stata vittima di violenza da parte del responsabile e poi rispedita nel suo paese. E ciò avviene nonostante la legislazione comporti una sanzione per tale violazioni tra cui la chiusura dell'attività per il periodo che il Ministero ritiene più consono.

Gli stupri sono infatti dei fenomeni abbastanza frequenti e per le lavoratrici è sempre molto difficile denunciare di aver subito questo tipo di violenza da parte dei manager dell'azienda. Nei loro paesi infatti spesso vige una tradizione importante in tal senso e la privazione della loro verginità potrebbe distruggere qualsiasi speranza di un matrimonio e di una vita migliore. Qualcuna però si riesce a confidare con le colleghe, infatti nello studio del Comitato nazionale del lavoro sono emerse alcune esperienze di queste lavoratrici le quali affermavano di essere state attratte dai manager con la promessa di un lavoro e un salario migliori. Accade anche che questi chiedano loro di uscire insieme dalla fabbrica con la scusa di mostrare a queste donne le bellezze della Giordania. Una volta in macchina però vengono condotte in hotel in cui i manager abusano di loro. Queste donne infatti sono prive del loro passaporto e non hanno un posto in cui fuggire, probabilmente nel paese nessuno le aiuterebbe. (Kerneghan 2006)

### **Cure mediche**

È bene inoltre aggiungere che il codice del lavoro stabilisce che i luoghi di lavoro dovrebbero garantire un accesso gratuito alle strutture sanitarie, avere gli equipaggiamenti corretti e un numero di personale a ciò adibito. Tutto ciò non viene però rispettato all'interno delle QIZ in cui non viene concesso il congedo per malattia e in alcune fabbriche le lavoratrici che si assentano dal lavoro per problemi di salute vengono penalizzate con la decurtazione di tre giorni lavorativi dal loro salario. Non viene concessa loro l'assicurazione sanitaria e spesso le operaie malate sono costrette a lavorare. Spesso i datori di lavoro si rifiutano di provvedere alle cure mediche, sotto l'indifferenza del Ministero della salute. Quando emerge che una delle lavoratrici ha contratto una qualsiasi malattia che richieda una terapia specifica, quale ad esempio l'epatite, viene semplicemente rimandata in ambasciata per ottenere la cura adeguata.

### **Confisca dei documenti**

Un'altra pratica che accomuna la condizione di queste lavoratrici a quella delle collaboratrici domestiche è la confisca del passaporto, sebbene ciò vada contro i criteri della lista d'oro e la Convenzione per i diritti economici politici e sociali. Così facendo infatti i datori di lavoro privano le operaie di qualsiasi possibilità di spostarsi e di provare la loro identità. Alcuni report dell'Organizzazione internazionale del lavoro segnalano in diverse fabbriche la confisca di circa

2000 passaporti. Alcune lavoratrici affermano che quando una fabbrica è criticata dalle Ong o dalle autorità giordane, i manager danno indietro i passaporti per un breve periodo per poi confiscarli nuovamente. Inoltre, spesso i datori di lavoro non assolvono al loro dovere di provvedere al permesso di lavoro per i propri lavoratori; rendendoli quindi dei clandestini e impedendo loro di avere accesso alla protezione sociale.

### **Vitto e alloggio**

Le lavoratrici nelle QIZ sono costrette ad alloggiare nei dormitori vicino alle fabbriche, in questo modo non vi è infatti il problema degli spostamenti e possono lavorare molte ore consecutive, oltre al fatto che è più facile controllarle. (Tamkeen 2010)

Secondo le testimonianze di alcune lavoratrici gli alloggi nei dormitori sono sovraffollati (sei o dieci letti in cinque metri quadrati), non ci sono coperte né riscaldamento, né un sistema di condizionamento dell'aria. Le stanze sono piene di insetti e i servizi igienici non sono adeguati, spesso non vi è nemmeno una cucina, ma solo un semplice fornello tra un piano e l'altro. I pasti forniti non sono sufficienti e spesso il cibo è scaduto. Di solito viene dato loro pane, lenticchie e qualche oncia di riso, pollo o pesce una volta alla settimana, la frutta non viene mai servita; capita inoltre che alcune lavoratrici riportino delle intossicazioni dopo aver consumato i pasti. Di solito vi è un solo bagno che deve essere condiviso tra più di venti operaie e spesso l'acqua corrente è disponibile per tre o quattro giorni a settimana. Alcune lavoratrici hanno affermato come i fetori vicino ai servizi igienici fossero indescrivibili. Queste inoltre devono ottenere un permesso per poter usufruire del bagno, per un massimo di tre volte al giorno durante i turni di 16h, senza impiegarci troppo tempo altrimenti il rischio è quello di venire picchiate.

## *5.8 Conclusioni*

Dopo aver analizzato le condizioni di lavoro di queste donne immigrate che siano collaboratrici domestiche od operaie delle QIZ, si può concludere affermando che le mere riforme legislative non sono sufficienti. Negli anni infatti la Giordania si è resa protagonista di molteplici riforme atte a garantire i diritti di queste donne; ciò però resta solo un mero tentativo senza alcun esito pratico.

La Giordania infatti ha subito enormi critiche da parte delle istituzioni internazionali per le violazioni dei trattati internazionali ai danni di queste lavoratrici di cui si sfrutta la vulnerabilità. Gli accordi commerciali del 2000 sono probabilmente i maggiori responsabili della creazione delle terribili condizioni di lavoro per le donne immigrate che sono ben più disposte ad accettarle rispetto alle giordane. La creazione delle zone franche ha infatti dato la possibilità agli imprenditori, per lo più asiatici, di sfruttare i bassi costi di produzione giordani utilizzando mano d'opera e materie prime d'importazione. Tutto ciò ha di fatto soltanto rimpinguato le casse degli

imprenditori stranieri, senza fare il bene all'economia giordana in generale e al mercato del lavoro nello specifico.

## Conclusioni

Questo studio si è proposto di investigare la condizione femminile in Giordania facendo riferimento alla partecipazione al lavoro nel settore privato e agli ostacoli che le donne incontrano nei diversi ambienti lavorativi. La principale conclusione a cui si è arrivati è che le donne oggi hanno sicuramente raggiunto degli obiettivi importanti in termini di partecipazione ai cicli di istruzione e alla forza lavoro. Ciò nonostante vi sono numerosi ambienti in cui queste restano ancora escluse; ne è un esempio il settore turistico, bancario e in alcuni tipi di industria quali quella trasformativa. È importante considerare l'impatto che le politiche imposte da Occidente hanno avuto sul paese; nel tentativo di imporre la modernità e l'efficienza occidentale si è infatti ottenuto il risultato contrario. I problemi che affliggevano l'economia giordana quali la povertà e la disoccupazione sono stati esacerbati.

L'avvio delle riforme strutturali sull'onda della crescente crisi economica è stato repentino non solo a livello economico, ma anche sociale. Gli uomini si sono ritrovati a non essere più le uniche fonti di sostentamento della famiglia, era infatti necessario ormai anche il contributo delle donne. Queste si videro costrette quindi a dover provvedere al budget familiare non potendo però, in alcuni casi, disporre liberamente del proprio reddito, in quanto l'uomo era ancora considerato come l'unico capofamiglia.

Oltre a ciò, queste si sono scontrate con la scarsità di introiti e le pessime condizioni di lavoro che venivano offerte loro dal settore privato, ciò quindi non ha incoraggiato le giovani donne istruite a staccarsi dal contratto sociale di stampo neo-patriarcale. Queste infatti frequentemente scelgono di restare a casa a badare ai figli invece di accettare condizioni di lavoro massacrati imposte dalle riforme di austerità.

È necessario che il Governo promuova quindi delle riforme e delle campagne per mettere in primo piano la questione della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, focalizzandosi in particolare sul settore privato.

Nel settore agricolo, ad esempio, le donne che svolgono delle attività prettamente domestiche necessiterebbero di avere un accesso più facilitato alla proprietà della terra ed ai finanziamenti dello stato per poter portare avanti delle attività fruttuose, ottenerne dei benefici, espanderle e renderle maggiormente produttive. Per queste donne è inoltre importante unire tali attività a delle campagne atte alla facilitazione dell'uso della terra, trovando delle strategie per ottenere una maggiore disponibilità di acqua soprattutto nelle zone più a nord. L'accesso alle risorse idriche è infatti visto come una delle prime sfide che queste devono affrontare.

Le donne che svolgono un'attività retribuita nel settore agricolo avrebbero bisogno invece di un miglioramento dell'applicazione legislativa per ottenere una maggiore tutela. Per la maggior parte di queste infatti il problema più importante è la mancanza di un'assicurazione sanitaria e di



protezione sociale. Molte proteste sono infatti scoppiate in Giordania tra il 2006 e il 2011 proprio a causa della prassi di pagare i lavoratori “alla giornata”, privandoli totalmente di protezione sociale e di un salario adeguato che rispetti la soglia del salario minimo. Fenomeno questo molto frequente soprattutto nel settore agricolo, quasi completamente controllato dal circuito dell’economia sommersa.

È quindi necessario aumentare la consapevolezza in queste donne del fatto che l’ottenere un impiego nell’economia formale comporterebbe automaticamente dei vantaggi. Spesso però il maggiore ostacolo che si incontra, è che queste sono spinte da una necessità impellente di mantenere la famiglia a causa di gravi situazioni economiche, oppure non sono alfabetizzate e quindi non conoscono di quali siano effettivamente i loro reali diritti.

Inoltre, le donne coinvolte in questo tipo di attività spesso non prendono parte attiva alla vita delle comunità rurali e non hanno voce in capitolo all’interno delle strutture governative delle stesse. È quindi necessario portare avanti delle iniziative rivolte sia agli uomini che alle donne atte a creare la consapevolezza di come il coinvolgimento delle donne nella comunità rurale sia imprescindibile anche nell’ottica di un effettivo miglioramento di tali attività.

Un primo passo nel settore turistico invece potrebbe essere quello di eliminare le restrizioni in termini di orario, quali le limitazioni imposte alle donne riguardo al lavoro nelle ore notturne. È inoltre necessario portare avanti delle campagne di sensibilizzazione da parte di associazioni, come la JNCW, per influenzare l’opinione pubblica; in quanto come si è visto questa agisce in molti casi da freno al completo inserimento delle donne nel mondo del lavoro.

Si devono quindi attuare delle misure anche all’interno delle scuole con corsi che vadano a promuovere la figura della donna rendendola conscia del suo stato paritario all’uomo in ambito economico, in modo da eliminare la concezione di lavoro “consono o meno” per le donne.

È inoltre necessario implementare la possibilità di contratti part-time e prendere delle misure che rendano l’ambiente di lavoro nel settore privato favorevole all’occupazione femminile. Ciò può essere realizzato attraverso un quadro legislativo che permetta la vigilanza su questioni quali orario di lavoro ferie e permessi. È necessario poi istituire una supervisione efficace in termini di equità salariale, come anche lo sviluppo di corsi di studio accessibili ed in linea con le richieste del mercato. È importante poi promuovere il ruolo dei sindacati in merito alla protezione sociale, ai diritti e alla tutela delle lavoratrici.

Nel settore manifatturiero invece la situazione è più complessa in quanto vengono coinvolte soprattutto le lavoratrici straniere ed è un ambito che sfugge totalmente dal controllo dello stato. È qui infatti che si registrano i maggiori abusi e violazioni dei diritti, è quindi necessario implementare la legislazione a tutela di queste lavoratrici e controllare che effettivamente queste risiedano legalmente nel territorio giordano. Ciò può essere realizzato tramite un serio aumento dei

controlli e del numero degli ispettori preposti a tali mansioni, regolamentando anche lo svolgimento delle visite che dovrebbero includere il colloquio diretto con le lavoratrici, per indagare a fondo in merito alla loro reale condizione lavorativa.

Sempre riguardo alle lavoratrici straniere, importanti misure dovrebbero essere prese anche nella regolamentazione del lavoro delle collaboratrici domestiche. È indispensabile infatti seguire le disposizioni delle Convenzioni internazionali e le raccomandazioni del comitato delle Nazioni Unite in merito all'eliminazione della discriminazione delle donne sul lavoro. È necessario poi assicurarsi che le agenzie e i datori di lavoro che abusano della vulnerabilità di queste donne vengano assicurati alla giustizia, implementando preventivamente una legislazione che vada a stabilire in modo chiaro quali sono nello specifico i doveri e i diritti di tutte le parti coinvolte. I funzionari dovrebbero poi monitorare l'operato delle agenzie e le condizioni di lavoro delle collaboratrici domestiche.

Sarebbe poi necessario investire in dei fondi per la creazione di rifugi che possano accogliere queste donne in fuga da situazioni di violenza e permettere loro di rivolgersi rapidamente e, in caso di bisogno, gratuitamente ad un avvocato. È doveroso infine garantire la possibilità a tutti i detenuti, a causa delle sanzioni per soggiorno illegale, di poter presentare al Ministero la domanda di esenzione nel più breve tempo possibile.

## Bibliografia

- S. Ababneh, *"Troubling the political: women in the Jordanian day-waged labor movement"* Middle East study, 2016
- M. Ahid, A. Ayuba, *"The Impact of Global Financial Crisis on Jordan"*, 2012  
[https://www.researchgate.net/publication/260385757\\_The\\_Impact\\_of\\_Global\\_Financial\\_Crisis\\_on\\_Jordan](https://www.researchgate.net/publication/260385757_The_Impact_of_Global_Financial_Crisis_on_Jordan)
- A. Baset, *"General Overview of Migration Into, From and Through Jordan"*, RIM Analytic and Synthetic Notes; 2012/03; *Mediterranean and Sub-Saharan Migration: Recent Developments Series*, Demographic and Economic Module, 2012
- A. Al-Budirate, *"Jordanian Experience in Measuring Employment in the Informal Sector"*, Department of statistic of Jordan, 2007
- I. Alhawarin, *"The evolution of social security in Jordan's labor market: a critical comparison between pre- and post-2010 social security reform"*, Economic research forum, 2018
- B. Al-Saleem et al., *"Jordanian women and education"*, 2009
- A.M.H Al-Shadiadieh *"Descriptive Study of the Training Needs for Men and Women Farmers in Semi Desert Areas a Case Study of South Jordan"*, Mu'tah University, 2007
- R. Assaad, *"The Jordanian Labour Market in the new millennium"*, Regno Unito, Oxford University Press, 2014
- R. Assaad, *"The structure and evolution of employment in Jordan"*, University of Minesota, 2014
- S. Azmeh, *"Labour in Global production networks: workers in the qualifying industrial zones (QIZs) of Egypt and Jordan"*, University of Manchester, 2014
- N. Chamlou et al., *"The economic advancement for women in Jordan: a country gender assessment"*, Washington D.C, The World Bank, 2005 <https://www.eldis.org/document/A18852>
- A. Dababneh, *"Women's Economic Participation in Jordan Reality and Challenges of the Private Sector"*, Phenix Center for Economics and Informatics Studies, 2016
- F. De Bel Air, *"Circular migration to and from Jordan: an issue on high politics"*, Carim Euro-mediterranean consortium for applied research on international migration, French Institute for the near east, 2008 <https://www.semanticscholar.org/paper/Circular-Migration-to-and-from-Jordan%3A-An-Issue-of-Bel-Air/0901fd375b6ad25b072e7ab6e4777b3d8780e734>
- F. De Bel Air, *"Migration profile: Jordan"*, European University Institute, 2016  
[https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/44065/MPC\\_PB\\_201606.pdf?sequence=1](https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/44065/MPC_PB_201606.pdf?sequence=1)
- F. De Bel Air, *"Gender politics and migration in Jordan"*, Carim Analytic and Syntetic notes, Gender and migration series socio-political module, 2006
- C. Dougherty, *"A comparison of public and private sector earnings in Jordan a study for the ministry of labour, government of Jordan, and the international labour office"*, London, London School of Economics, 2009  
<http://www.mol.gov.jo/EchoBusV3.0/SystemAssets/PDFs/AR/%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D9%88%D8%B1%20%D8%A7%D9%86%D8%AC%D9%84%D9%8A%D8%B2%D9%8A.pdf>

El-Azari Sonbol, *“Women of Jordan- Islam, labor & the law”*, New York, Syracuse University press, 2003

El-Kharouf, *“Factors influencing the employment of women- from the view of employed and non-employed women and managers in Amman city, Jordan”*, U.S.A, LAP Lambert Academic Publishing, 1999

E. Frantz, *“Breaking the Isolation: Access to Information and Media Among Migrant Domestic Workers in Jordan and Lebanon”*, New York, Open Society Foundation, 2014, <https://www.opensocietyfoundations.org/uploads/83619a52-ae27-4495-9087-f3f43e35dcb4/migrant-workers-information-report-20140223.pdf>

J.Kane, *“People on the move: human trafficking and migration in Jordan, Lebanon and Syria”*, Carim Euro-mediterranean consortium for applied research on international migration, San domenico di Fiesole, 2011 <https://cadmus.eui.eu/handle/1814/18956>

O. Karkkainen, *“Women and work in Jordan: turism and ict sector; a case study”*, European Training Foundation, 2010 <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/women-and-work-jordan-tourism-and-ict-sectors-case-study>

F.Kirwan, *“Labor exporting in the Middle East: The Jordanian experience”*, Development and change, Volume 13 (1), 1982

K. Kolben, *“Trade, Development, and migrant garmet workers in Jordan”*, Middle East Law and Governance, 2013

T.Khuri, *“Laboring Practices-Jordan”*, Encyclopedia of women & Islamic culture, General Editor Suad Joseph, 2012

M.Masadeh, *“Women in the Hotel Industry: what’s missing from this picture”*, Petra College for Tourism and Archaeology, Al-Hussein Bin Talal University, Petra, Jordan, 2010

B.R. Mahayni *“Crisis in Jordan’s Water Sector? Understanding the Dynamics of Institutional and Political Constraints in Water Management and Corporatization Reforms”* University of Minnesota, 2015

S. Mehtap et al, *“Factors Affecting Women’s Participation in the Jordanian Workforce”*, International Journal of Social Science and Humanity, Vol. 6, No. 10, October 2016

R. Miles, *“Employment and unemployment in Jordan: the importance of the gender system”*, World development, volume 30 (3), 2002

V. M. Moghadam, *“Modernizing Women- Gender and social change in the Middle East”*, terza edizione, Lynne Rienner Publisher inc., Colorado, 2013

N.M.Y. Nawal, *“Working and discrimination in the jordanian private sector”*, Università di Zarqa, Zarqa, 2015

- M.Y Olwan, " *The legal framework of force migration and refugee movement in Jordan*", Yarmouk university studies, 2007 <http://schools.aucegypt.edu/GAPP/cmrs/Documents/MohamedOlwan.pdf>
- M.C. Paciello, " *Introduzione all'economia del mondo arabo*", La Sapienza Orientale- manuali, Edizioni nuova cultura, Roma, 2010
- A. Reem, " *The laws governing the work of women in the muslim countries: the jordanian case*", volume 1 (3): 351,2003
- I. Saif, " *The Socio-Economic Implications of the Qualified Industrial Zones in Jordan*", Amman, Center for Strategic Studies University of Jordan, 2006
- M. Shteivi, " *Attitudes towards Gender Roles in Jordan*", Amman, University of Jordan, 2015
- Y.Sidani, " *Women, work and Islam in arab society*", Beirut, University of Beirut, 2005
- A. Y. Tal, " *The Effect of Cultural and Psychological Discrimination Against Working Women On hindering their Economic Independency in Jordan*", Amman, University of Jordan, 2015
- A.M. Telon, O.B. Slimene, " *Women and work in Jordan, case of study of tourism and ITC sectors*", Eurpoean Training foundation, 2009 <http://www.silviacambie.com/wp-content/uploads/2010/01/womenwork-in-jordan.pdf>
- A.S. Zaghal et al., " *Migration-related institution and Policies in Jordan*", Carim Euro-mediterranean consortium for applied research on international migration", 2004, <https://cadmus.eui.eu/handle/1814/11702>
- ILO, " *A study on the Gender Pay Gap in the private education sector in Jordan*", Geneve, ILO, 2013, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms\\_230673.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_230673.pdf)
- ILO, " *Standardised contract for migrant domestic workers*", Geneve, ILO, 2003 <https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/131/PB1.pdf>
- ILO, " *The Jordanian Labour Market: Multiple segmentations of labour by nationality, gender, education and occupational classes*", Geneve, ILO, 2015 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms\\_471869.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_471869.pdf)
- ILO, " *Convenzione n.29 sul lavoro forzato e obbligatorio*", 1930, ILO, Geneve [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms\\_152328.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_152328.pdf)

ILO, "Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)", Geneve, ILO, 2011,  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)

ILO, "Migrant domestic and garment workers in Jordan a baseline analysis of trafficking in persons and related laws and policies", Geneve, ILO, 2017 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_554812.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_554812.pdf)

ILO, Advancing Decent Work in Jordan's Agriculture Sector: A compliance model, Geneve, ILO, 2018,  
[https://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS\\_711760/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_711760/lang--en/index.htm)

ILO, "Giving private-sector teachers in Jordan a voice", Geneve, ILO, 2015  
[https://www.ilo.org/beirut/media-centre/fs/WCMS\\_409605/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/media-centre/fs/WCMS_409605/lang--en/index.htm)

ILO, Law No. 48 of 2008 amending the Labour Code, Geneve, ILO, 2008  
[https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=89325](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=89325)

ILO, Law No. (34) of 2014 Amended by Law No. (38) of 2018 Income Tax Law, Geneve, ILO, 2018  
<https://www.istd.gov.jo/AttachedEnglish/all%20english/new/jordan%20income%20tax%20law%20no%2038%202018%20-%20english.PDF>

ILO, Labour Code (No. 8 of 1996), Geneve, ILO, 1996  
[https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=45676](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=45676)

ILO, Law n.48 2008 Amending Labor Code, Geneve, ILO, 2008  
[https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=89325](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=89325)

L. Gradstein, "Unemployment among women in Jordan increasing", «The Jerusalem Post», 17 luglio 2017 <https://www.jpost.com/Middle-East/Unemployment-among-women-in-Jordan-increasing-499933>

"Factors affecting women's participation in the private sector in Jordan" Al-manar,  
<http://www.almanar.jo/ar/documents/Mayssa%20Gender%20report.pdf>

M. al-Shawabkeh, "Gender Discrimination rife in Jordan Workplace", «Al-Monitor», 15 febbraio 2015  
<https://www.al-monitor.com/pulse/business/2015/02/jordan-sexual-harassment-women-discrimination-workplace.html>

Tamkeen, “*Invisible Women: the working and living condition of irregular migrant domestic workers in Jordan*”, Tamkeen center for legal aid and Human Right, Open Society Foundation, 2011  
[http://tamkeen-jo.org/upload/Invisible\\_Women\\_English\\_Colored\\_amended.pdf](http://tamkeen-jo.org/upload/Invisible_Women_English_Colored_amended.pdf)

Tamkeen, “*Invisible Women The Working and Living Conditions of Irregular Migrant Domestic Workers in Jordan*”, Tamkeen center for legal aid and Human Right, Open Society Foundation, 2013,  
<https://kisa.org.cy/wp-content/uploads/2016/01/Invisible-Women-English.pdf>

Tamkeen, “*Domestic Plight How Jordanian Laws, Officials, Employers, and Recruiters Fail Abused Migrant Domestic Workers*”, Tamkeen center for legal aid and Human Right, Open Society Foundation, 2011, <https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/jordan0911webwcover.pdf>

Tamkeen, “*The weakest link-migrant labor in domestic and qiz sector in 2010*”, Tamkeen center for legal aid and Human Right, Open Society Institute, 2010  
<file:///C:/Users/ales/Desktop/materiale%20tesi/15E63224-9298-4396-9D0F-0B0B766C36BF.pdf>

LO/LTF, “*Labor market profile*”, Lo/LTF Council Analytical Unit, 2018,  
[http://www.ulandssekretariatet.dk/sites/default/files/uploads/public/PDF/LMP/LMP2018/lmp\\_jordan\\_2018\\_final\\_version1.pdf](http://www.ulandssekretariatet.dk/sites/default/files/uploads/public/PDF/LMP/LMP2018/lmp_jordan_2018_final_version1.pdf)

USAID, “*Building economic sustainability through tourism*”, USAID, 2014  
<https://www.usaid.gov/jordan/fact-sheets/usaid-building-economic-sustainability-through-tourism>

USAID, “*Jordan Tourism Development Project. A Report*”, USAID, 2008.  
<https://www.usaid.gov/jordan/fact-sheets/usaid-building-economic-sustainability-through-tourism>

USAID, “*How Jordan’s Fearless Females Are Paving the Way for Future Generations*”, USAID, 2016  
<https://medium.com/usaid-frontlines/how-jordans-fearless-females-are-paving-the-way-for-future-generations-389e6a041c80>

USAID, “*Gender equality and female empowerment*”, USAID, 2019  
<https://www.usaid.gov/jordan/gender-equality-womens-empowerment>

JOHUD, “*Women's Rights to Inheritance: Realities and Proposed Policies*”, Johud, 2012  
<http://haqqi.info/en/haqqi/research/womens-rights-inheritance-realities-and-proposed-policies>

JOHUD, “*Women's Rights to Inheritance: Realities and Proposed Policies*”, JOHUD, 2012,  
<http://haqqi.info/en/haqqi/research/womens-rights-inheritance-realities-and-proposed-policies>

Migration Policy Center- Jordan, European University Institute, 2016,  
<http://www.migrationpolicycentre.eu/profile-jordan/>

BBC, "Jordan country profile", BBC, 2018, <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-14631981>

INDEXMUNDI, "Giordania, popolazione, dati storici", Indexmundi, 2018  
<https://www.indexmundi.com/g/g.aspx?c=jo&v=21&l=it>

"Jordan Constitutional & Legal Foundations",  
<https://education.stateuniversity.com/pages/749/Jordan-CONSTITUTIONAL-LEGAL-FOUNDATIONS.html>

"The Constitution of the Hashemite Kingdom of Jordan" (1952), <https://www.refworld.org/pdfid/3ae6b53310.pdf>

"Regulation No. 132 of 2015 amending Regulation No. 82 of 2013 concerning the Civil Service",  
[http://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=103046&p\\_country=JOR&p\\_count=171&p\\_classification=22.10&p\\_classcount=19](http://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=103046&p_country=JOR&p_count=171&p_classification=22.10&p_classcount=19)

DOS, "Jordan Population family and health survey", DOS, 2017-18  
<https://dhsprogram.com/pubs/pdf/FR346/FR346.pdf>

DOS, "Male-Female Pay Differences Jordanian Case", Gender Statistics Division, Department of Statistics Jordan, DOS, 2013,  
[https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2012/Item\\_2- Jordan- Gender Pay Gap final version.pdf](https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2012/Item_2- Jordan- Gender Pay Gap final version.pdf)

FAO, "Plan of action resilient livelihoods for agriculture and food and nutrition security in areas of Jordan affected by the Syria crisis", FAO Regional Office for the Near East and North Africa, FAO Representation in Jordan, 2014, <http://www.fao.org/3/a-as705e.pdf>

UN WOMEN, "*Women's participation in the agricultural sector, rural institutions and community life*", UN Women, 2018 <https://reliefweb.int/report/jordan/womens-participation-agricultural-sector-rural-institutions-and-community-life>

UN WOMEN, "*Women working: Jordanian and Syrian refugee women's labour force participation and attitudes towards employment*", UN Women, 2016 <https://www.impact-repository.org/document/reach/doc/a6019674-cbf9-42e6-9263-97964984f771>



AARINENA, “*Women Empowerment for Improved Research in Agricultural Development*”, Innovation and Knowledge Transfer in the West Asia/ North Africa Region, AARINENA, 2012  
[http://www.fao.org/docs/eims/upload/300580/AARINENA%20women%20empowerment%20study%20final\\_29.pdf](http://www.fao.org/docs/eims/upload/300580/AARINENA%20women%20empowerment%20study%20final_29.pdf)

The World Bank, “Jordan labor force participation rate”, Washington D.C., World Bank, 2018  
<https://www.ceicdata.com/en/indicator/jordan/labour-force-participation-rate>

The World Bank, “Women in Jordan-limited economic participation and continued inequality”, Washington DC, The World Bank  
2014 <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2014/04/17/women-in-jordan---limited-economic-participation-and-continued-inequality>

Freedom house, “Why Is Jordan Backsliding on Gender Equality?”, Freedom house, 2016  
<https://freedomhouse.org/blog/why-jordan-backsliding-gender-equality>

OECD, “Women in politics, Government at a Glance”, OECD, 2015, [https://www.oecd-ilibrary.org/governance/government-at-a-glance-2015\\_gov\\_glance-2015-en](https://www.oecd-ilibrary.org/governance/government-at-a-glance-2015_gov_glance-2015-en)

Amnesty International, “*Jordan: isolated and abused: women migrant domestic workers in Jordan denied their rights*”, Amnesty international, 2008,  
<https://www.amnesty.org/en/documents/MDE16/002/2008/en/>

L. Azeh, “*Women constitute 45% of public sector workforce in Q1 — study*”, «The Jordan Times», 2015, <http://www.jordantimes.com/news/local/women-constitute-45-public-sector-workforce-q1-%E2%80%94-study>

S. Tabazah, “The Dark Side of the domestic “servitude””, «The Jordan Times», 2018,  
<http://www.jordantimes.com/news/local/dark-side-domestic-servitude%E2%80%99>

S. Tabazah, “*Domestic worker says she experienced ‘slavery’ with her employer*”, «The Jordan Times», 29 marzo 2018 <http://www.jordantimes.com/news/local/domestic-worker-says-she-experienced-slavery%E2%80%99-her-employer>

“2559 guest workers deported in 2013”, «The Jordan Times», 13 gennaio 2014  
<http://www.jordantimes.com/news/local/2559-guest-workers-deported-2013-%E2%80%94-katamine>

“Unemployment slightly up but drops among women”, «The Jordan Times», 4 settembre 2018,  
<http://www.jordantimes.com/news/local/unemployment-slightly-drops-among-women>

UNDP, “The informal sector in the Jordanian economy”, UNDP,  
<http://www.mop.gov.jo/echobusv3.0/SystemAssets/pdf/Reports/informal%20sector%20study.pdf>

UNDP, “Gender equality and women’s empowerment in public administration- Jordan case study”, UNDP, 2011  
<https://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Women-s%20Empowerment/JordanFinal%20-%20HiRes.pdf>

Human Right Watch, “Migrant Domestic Workers in Jordan-Where There’s a Will, There’s a Way”, Human Right Watch, 2011 <https://www.hrw.org/news/2011/10/12/migrant-domestic-workers-jordan>

ETF, “Unemployment in Jordan”, European Training Foundation ETF, 2005,  
[https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/C12578310056925BC12570E0003D00E7\\_NOTE6KC\\_EZX.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/C12578310056925BC12570E0003D00E7_NOTE6KC_EZX.pdf)

ETF, “Increasing female participation in employment through vocational education and training in Jordan”, European Training Foundation, 2014,  
[https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/13B3612BD2694D28C125802000327DE9\\_PRIME%20Issues%20Paper%20Jordan.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/13B3612BD2694D28C125802000327DE9_PRIME%20Issues%20Paper%20Jordan.pdf)

ETF, “The employment policies in Jordan”, European training foundation,  
[https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/8D5C3712F2457914C1257CD000505340\\_Employment%20policies\\_Jordan.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/8D5C3712F2457914C1257CD000505340_Employment%20policies_Jordan.pdf)

Jordan Labor watch, “Labor protests in Jordan”, Phoenix center for economic and informatics studies, 2017 <http://www.labor-watch.net/en/paper/355>

J.M. Sharp, “Jordan: Background and U.S. Relations”, Congressional Research Service, 2019,  
<https://fas.org/sgp/crs/mideast/RL33546.pdf>

M.Pripstein posusney, “ Globalization and labor protection in oil-poor arab countries- Racing the bottom?” Byant College, 2003

The National Labor Committe, “Us-Jordan Free Trade agreements descendets into human trafficking and involuntary servitude”, The National Labor Committe, New York

The Solidarity Center, "Justice for all, the struggle for workers right in Jordan", The Solidarity Center, Washington D.C, 2005

The Guardian, "Migrant Domestic Workers in Jordan run the guntlet between abuse and jail", the Guradian, 2017 <https://www.theguardian.com/global-development/2017/mar/27/migrant-domestic-workers-jordan-abuse-jail>

"مشركة المرأة في قطاع العمل غير منظم", دائرة الإحصاءات العامة اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة, 2018  
<http://www.women.jo/EchoBusV3.0/SystemAssets/6a77625c-132a-4c23-a4f9-e8f01db76384.pdf>

تقرير المرأة الأردنية في صورة احصائية بمناسبة اليوم العالمي للمرأة, دائرة الإحصاءات العامة, 2018

"الحماية القانونية للعمال الأجانب في المناطق الصناعية بالأردن, أيمن أديب الهلوسة", عمران محافظة, حمدي قبيلال,  
<file:///C:/Users/aless/Downloads/5487-12304-1-SM.pdf>

د.نبيل فرحان الشطناوي, "يذي كفايت انماكذ انمائيت انأطت لإجازة الأبيت في تغير انحايث انكافيت نهراً انكايهت في ضيء  
أحكاو لائى انكجم وتكذيلاتة 6991) نست 8الأردني رلى ( دراست يمازت يغ الاتفاليات انصادرة كي يظت انكجم",  
<file:///C:/Users/aless/Desktop/materiale%20tesi/materiale%20tesi.pdf>