

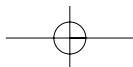
**IO, NOI E LORO:
REALTÀ E ILLUSIONI
DELLE COLLABORATRICI
FAMILIARI FILIPPINE**

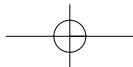
Un progetto di ricerca comunitaria
del Filipino Women's Council

Un contributo al progetto EQUAL

L'Immagine degli Immigrati in Italia tra Media,
Società Civile e Mercato del Lavoro finanziato dalla
Commissione Europea e il Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

Autrici:
Charito Basa e Rosalud Jing de la Rosa





Indice

Ringraziamenti
Premessa dell'autrice
Premessa della co-autrice
Le Origini del Filipino Women's Council
La Storia dell'emigrazione femminile filippina

Introduzione, obiettivi e metodologia della ricerca

Parte prima

Risultati dei gruppi di discussione (*Focus Group Discussions*)
Metodologia e realizzazione della ricerca qualitativa
Risultati dei gruppi di discussione (dati qualitativi)

Parte seconda

Risultati della ricerca preliminare esplorativa e interviste con i datori di lavoro
Metodologia e realizzazione della ricerca quantitativa
Risultati delle interviste con i datori di lavoro italiani (dati quantitativi)

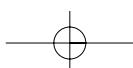
Parte terza

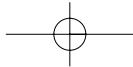
Conclusioni e raccomandazioni
Primo caso analizzato: una collaboratrice familiare filippina "madre transnazionale"
Il secondo caso: una collaboratrice familiare filippina a Roma con la sua famiglia
(Il ricongiungimento familiare)
Altri casi
Problematiche comuni
Dieci raccomandazioni

Le autrici

Disegno copertina: Lina Llaguno Ciani, un dettaglio dell'opera "What Now?", olio in tela
Fotografia: Roberto Cricchi

Stampato da OGRARO srl
Luglio 2004





Ringraziamenti

La realizzazione di questa ricerca non sarebbe stata possibile senza l'ampio contributo dei membri del FWC in qualità di ricercatrici ed intervistatrici: Marilou Berain, Flora Ventura, Marilou Antonio e Linda Balmes. Si sono prodigate al massimo dimostrando un eccezionale impegno verso la comunità filippina. Ringraziamo inoltre altri membri del FWC: Liza Magsino e Bibiana Banaag, per il contributo alla concezione del progetto, Anne Diaz e Judith Quinto-Agnoletto per il loro contributo alle varie fasi di realizzazione.

Un grazie di cuore a tutte le donne filippine dei gruppi di discussione, per la fiducia che ci hanno accordato rendendoci partecipi delle loro storie personali e delle loro preoccupazioni. Sono state proprio la loro fiducia e la sincerità a rendere possibile questa ricerca.

Ringraziamenti vanno al contributo tecnico per la parte quantitativa della ricerca fornito dalle nostre amiche italiane: Raffaella Bagnara (sociologa), Barbara Codispoti (antropologa), Barbara Ferri (studentessa di sociologia). Senza il loro prezioso apporto professionale, i risultati quantitativi della ricerca sarebbero risultati poco leggibili. La loro percezione della realtà italiana, ricca di commenti e suggerimenti, ci ha offerto una visione meno unilaterale nel corso dell'analisi dei dati raccolti. Grazie anche a Ed de la Torre e Girlie Villariba dell'Education for Life Foundation nelle Filippine e a Genevieve Vaughan per i loro preziosi consigli e suggerimenti.

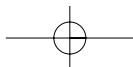
Siamo veramente molto grate a Lina Llaguno-Ciani, pittrice filippina, per l'utilizzo della sua opera "What now?" per la copertina di questo libro, come pure alla sua meravigliosa figlia Maya Ciani per la supervisione della parte grafica del libro e alle traduzioni, dal Filippino all'inglese e all'italiano.

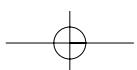
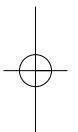
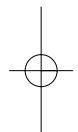
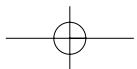
La nostra riconoscenza va anche ai traduttori di tante pagine dall'inglese all'italiano: Marietta Gumabon-Lami e Stefano Lami, Katarina Kosak, Raffaella Bagnara, Roberto Agnoletto e Dario Tedesco; grazie particolarmente a Laura Fedeli e Pippo Costella per l'aiuto nella traduzione e nella revisione della versione italiana. Ringraziamo Lee O'hara e Marty Rivera per la revisione iniziale e Marilee Karl, per la revisione finale del testo in inglese; Nessuno può immaginare la complessità di un progetto di ricerca in tre lingue.

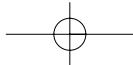
Vogliamo anche ringraziare i nostri cari, in particolar modo i nostri mariti che ci hanno sostenuto durante tutto il tempo necessario alla realizzazione di questo progetto: Massimo Cortellessa e Dario Tedesco; senza dimenticare la piccola Francesca Tedesco che ha consentito alla sua mamma Jing di lavorare con Charito i fine settimana e fino a notte inoltrata.

Ma più che a chiunque altro, i nostri più sentiti ringraziamenti vanno a voi lettori che dedicherete tempo ed attenzione a questo libro. Mentre leggete ci auguriamo che vi sentiate sempre più partecipi a ciò che comporta essere una donna filippina "migrante" e che vi sentiate motivati a portare a conoscenza di una cerchia più ampia la nostra realtà.

*Salamat po! Thank you! Grazie!
Charito Basa e Rosalud Jing de la Rosa*







Premessa dell'autrice

Lo stimolo iniziale che ha messo in moto questo lavoro viene dall'invito ricevuto dall'Archivio di Immigrazione e dall'Organizzazione Internazionale per l'Immigrazione, al Filipino Women's Council (FWC) di essere partner in un progetto su "L'immagine degli Immigrati in Italia tra Media, Società Civile e Mercato del Lavoro".

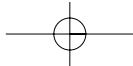
Il FWC ha accettato l'invito perché questo avrebbe permesso di realizzare il nostro desiderio di far ascoltare la voce degli immigrati filippini direttamente, conducendo la nostra ricerca sull'immigrazione a livello macroscopico e microscopico, utilizzando un approccio metodologico di ricerca scientifica e di partecipazione all'interno della comunità stessa.

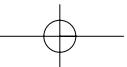
Il FWC ha fornito e continua a fornire una serie di servizi volontari alla comunità di immigrati filippini. Abbiamo aiutato molte donne nel bisogno. Abbiamo anche compreso che è necessario espandere il nostro lavoro al di là dell'immediata assistenza. Difatti la nostra assistenza nel difendere, nel creare una rete di connessioni e di partnership con gruppi ed istituzioni locali, nazionali ed internazionali, ci ha permesso di riflettere in maniera più approfondita sulla nostra vita e sulla situazione delle donne che emigrano. Abbiamo fornito i nostri servizi e contributi ad entrambi i paesi – Italia e Filippine. Abbiamo chiesto a noi stesse: che cosa possiamo fare per aiutare?

Per quello che mi è dato conoscere, grazie a 17 anni di lavoro in questo campo, nessuno studio sulla comunità filippina era stato mai effettuato prima. Il FWC ha avvertito che questo era il momento opportuno per fare un passo avanti sui problemi delle donne immigrate, in particolare le Colf filippine, particolarmente visibili a Roma. E' di fondamentale importanza identificare le strategie da adottare all'interno della comunità e le azioni di *empowerment* delle donne filippine. Questa è una priorità assoluta in quanto migliaia di filippini in larga maggioranza donne, continua ad emigrare verso paesi stranieri.

Membri del FWC hanno partecipato direttamente o contribuito ad un numero di studi presso l'Università o altri istituti sulle donne filippine. Sfortunatamente, solo pochi di questi sono tornati da noi, la maggioranza non ha condiviso con noi i risultati dei loro studi. Per tale motivo la comunità non ha assolutamente beneficiato di questo classico approccio di ricerca.

Esistono solo due importanti studi eseguiti sulla comunità delle donne filippine immigrate a Roma: "*Servants of Globalization: woman migration and domestic work*" scritto da Rachel Parrenas dell'Università di Berkeley California, (U.S.A.); e "*The Social Cost of Migration and possibilities of reintegration*" scritto da Estrella Dizon-Anonuevo e Augustus Anonuevo della ONG filippina Atikha-Balikabayan. Il FWC ha fornito aiuto ed informazioni durante la loro attività di ricerca, ricevendo in cambio copie dei loro lavori. Abbiamo poi proseguito ad interagire con loro in maniera continuativa. Queste ricerche ci hanno dato l'ispirazione necessaria ad effettuare uno studio complementare sulla comunità filippina a Roma.





Un altro importante contributo che ha ispirato il FWC è stato quello dato al progetto EQUAL su "L'Immagine degli Immigrati in Italia tra Media, la Società Civile ed il Mercato del Lavoro", traducendo in italiano il documentario intitolato *Care Chain*, prodotto dalla televisione olandese VPRO, fortemente motivata dalla lettura del libro "*Servants of Globalization: woman migration and domestic work*".

Questo progetto di ricerca è uno sforzo collettivo, dal concepimento alla nascita. La squadra di riceratrici, composta da membri attivi dell'organizzazione, ha contribuito alle diverse fasi del progetto. In primis conducendo interviste, utilizzando metodologie, sia qualitative che quantitative, sono state effettuate una serie di riunioni interne sul progetto da portare avanti, seguite da incontri di formazione condotti da Rosalud Jing de la Rosa, membro del FWC e formatrice professionale.

Il processo di riflessione fra i leaders della comunità filippina e gli stessi immigrati coinvolti nel progetto è stato stimolato da domande del tipo: "Perché ci si trova in queste condizioni?", "Cosa si può fare?", ecc. Per questo motivo la formulazione finale delle domande è stata fatta direttamente assieme alla comunità.

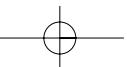
La forte e sentita partecipazione delle donne filippine che ha contribuito alle discussioni dei *Focus Group* è stata molto importante. Per raggiungere il numero necessario di persone, abbiamo avvicinato alcuni gruppi legati alle parrocchie e visitato le case delle comunità di immigrati a Roma. Spesso le discussioni sono andate al di là degli obiettivi prefissati. Alcune donne ci hanno raccontato le loro storie ed i loro bisogni, trasformando talvolta le discussioni di ricerca in sessioni di consulenza e di apprendimento della loro condizione e dei loro diritti.

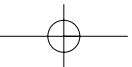
Abbiamo compreso la necessità di approfondire e stringere i legami con i ricercatori filippini e la comunità di lavoratori nelle Filippine. Alcuni incontri hanno già avuto luogo per avviare progetti di partnership con alcune ONG filippine, per formulare interventi nella comunità filippina, sia in Italia che nelle Filippine. Noi ci auguriamo di realizzare queste attività congiunte, utilizzando i risultati di questo studio.

E' stato necessario superare molte difficoltà per terminare il progetto nei tempi previsti, ma il FWC si è impegnato a continuare il lavoro, mettendo in luce i bisogni più immediati della comunità e incoraggiando la collaborazione con altre comunità di immigrati, ONG italiane, istituzioni nazionali e intergovernative.

Noi siamo particolarmente liete di presentare il risultato di questo nostro lavoro collettivo. Speriamo che questo studio possa aiutare gli italiani a comprendere meglio le condizioni dei filippini e apprezzare il loro ruolo di Colf. Ci auguriamo che i filippini, leggendo questo documento, comprendano l'importanza del loro ruolo e del contributo che danno alla famiglia filippina, così come alla società italiana e che possano sviluppare un maggior senso di stima verso se stessi.

Vogliamo accumulare esperienza lavorando su diversi livelli, collaborando su vari fronti. Continuando ad imparare, saremo capaci di avere un ruolo attivo nella costruzione di una socie-

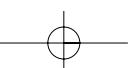
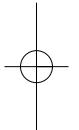
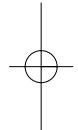


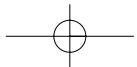


tà multiculturale e di rappresentare noi stessi nelle discussioni che influiranno nella messa a punto di strategie per gli immigrati in entrambi i paesi, quello d'origine e quello ospite. Le risposte e le riflessioni ottenute in questa ricerca sono un'importante risorsa per la promozione delle riforme necessarie agli immigrati.

Sappiamo bene che non bisogna demandare ad altri la nostra capacità di decidere, ma come giocare la nostra parte in modo adeguato influenzando le decisioni che ci riguardano? Grazie a ciò che abbiamo imparato, abbiamo acquisito nuovi importanti strumenti e abbiamo sicuramente fatto un importante passo avanti.

Charito Basa





Premessa della co-autrice

Sono lusingata di essere coautrice, insieme a Charito Basa, di questa pubblicazione sulle donne filippine che lavorano come collaboratrici familiari a Roma. Ho incontrato Charito più di dieci anni fa, quando eravamo le uniche due filippine rappresentando le ONG a negoziare con la Commissione Prepartoria governativa per l'allora Conferenza Internazionale sulla Popolazione e lo Sviluppo (ICDP) tenuta al Cairo nel 1994. Il risultato della ICPD fu la Piattaforma di Interventi che includeva gli impegni per proteggere i diritti degli immigrati, ripresi successivamente nelle conferenze dell'ONU di Copenaghen, "Conferenza sullo Sviluppo Sociale" e di Beijing, "Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne", entrambe tenute nel 1995.

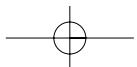
Dieci anni dopo, gli sviluppi degli impegni governativi, derivati da queste conferenze dell'ONU, sono stati rivisitati; noi speriamo che il risultato della nostra ricerca fornisca un quadro reale della situazione attuale delle donne filippine immigrate, in particolare delle donne occupate nel lavoro domestico e contribuisca ad una rilettura della loro presenza nel paese ospitante.

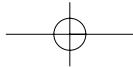
Sia per Charito che per me, l'ICPD è diventato un punto di riferimento nella nostra attività professionale, continuando ad essere un importante strumento del nostro lavoro. Charito è rimasta a Roma diventando un'importante leader della comunità e promotrice dei diritti delle donne immigrate; io sono tornata in Africa come coordinatrice sanitaria per le donne nei campi profughi nella regione dei Grandi Laghi per l'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR).

È incredibile per me essere qui a Roma, dopo dieci anni, a concretizzare il nostro sogno realizzando questa pubblicazione, un sogno nato quando Charito ed io ci incontrammo la prima volta a New York: far sentire più forte le voci delle donne filippine che lavorano come collaboratrici domestiche.

Il nostro mondo è cambiato enormemente nel corso di questi dieci anni. Prendiamo atto del potere della globalizzazione, dell'avanzamento della tecnologia (in particolare l'uso di internet e dei telefoni cellulari nelle relazioni a distanza) e le conseguenze disastrose dell'11 settembre. In questo senso i politici stanno finalmente discutendo le problematiche nascoste sull'integrazione e reintegrazione e lentamente stanno sviluppando nuove iniziative grazie al lavoro di diverse istituzioni e associazioni quali: il FWC di Roma, la *Babaylan* -(una rete europea di donne filippine)-, altre ONG nelle Filippine (come *Atikha-Balikabayan* e l'*Education for Life Foundation*), le ONG internazionali e le istituzioni dell'ONU, che stanno unendo i loro sforzi per i diritti delle donne immigrate filippine.

Di recente il dibattito sull'integrazione e reintegrazione degli immigrati riscuote maggior interesse da parte delle più grandi agenzie di sviluppo, le ONG e istituzioni internazionali. Lo scopo del FWC è di collaborare con tutte queste istituzioni per realizzare misure concrete e programmi diretti agli immigrati che si trovano in Italia e che hanno lasciato le loro famiglie nel luogo d'origine. La sfida di queste agenzie, interessate ad allargare la loro sfera operativa nell'alleviare la povertà delle comunità rurali, è quella di impegnare le organizzazioni dei paesi ospitanti in progetti di sviluppo.





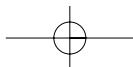
L'esperienza fatta nel rafforzare la capacità di agire del FWC in questo progetto di ricerca, è stata estremamente proficua; la capacità si può costruire all'interno delle strutture di base a Roma, ma solo fino a quando il supporto tecnico e finanziario saranno disponibili. Insomma, c'è ancora molto da imparare dalle strategie avanzate e dai risultati raggiunti, ad esempio dalle comunità immigrate in California, che hanno saputo creare opportunità di investimento delle rimesse degli emigranti nelle aree rurali. Allo stesso tempo crediamo sia giunto il momento di ideare nuovi progetti e ottimizzare le risorse presenti all'interno dei gruppi di immigrati, come capitale umano e sociale, ma solo se riusciamo ad uscire dalla sindrome del ghetto.

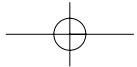
Il FWC intende far leva sulle responsabilità di tutti, che dovrebbero andare oltre le commissioni istituzionali, da qui il titolo del libro *Io, Noi e Loro: realta` e illusioni delle collaboratrici familiari filippine - Me, Us, and Them: realities and illusions of Filipina domestic workers*; la responsabilità va intesa come introspezione in noi stessi nel contesto del nostro sviluppo.

Il ruolo che svolgeranno, il Governo filippino, il Governo italiano e l'Ambasciata Filippina a Roma sarà cruciale nell'intraprendere le attività necessarie ad affrontare i problemi che emergono fortemente da questa nostra ricerca.

Torniamo indietro ai felici anni '60, quando le Filippine erano al secondo posto nella lista dei paesi-tigre dell'Asia; forse possiamo fare qualcosa tutti insieme per permettere alle Filippine di rimontare la china.

Rosalud Jing de la Rosa





Le origini del Filipino Women's Council

Nel Maggio del 1991 alcune migranti filippine, motivate a sostenere le loro connazionali a Roma, fondarono il *Filipino Women's Council* (FWC). Le richieste d'assistenza coprivano un'ampia gamma di problemi quali: relazioni col datore di lavoro, conflitti matrimoniali, problemi di sfruttamento sessuale, stupro, contratti di lavoro ed altri problemi legali; tutte richieste d'aiuto che richiedevano differenti forme d'assistenza. Perciò si rese necessario uno studio approfondito del sistema legale, sanitario e sociale italiano.

Nell'ottobre del 1992 il FWC aprì un centro per offrire rifugio e consulenza alle donne filippine vittime di violenza e sfruttamento. Su segnalazione di organizzazioni analoghe al FWC il centro estese l'accoglienza anche a donne di altre nazionalità. Dopo due anni il centro fu costretto a chiudere per mancanza di fondi e di personale specializzato.

Come risposta all'evidente necessità di *empowerment*¹ delle donne filippine, il FWC ospitò nell'ottobre 1993 il primo corso di formazione sull'empowerment, organizzato da *Babaylan*, una rete di donne filippine in Europa, in cui FWC è un membro fondatore. Il risultato di questa formazione è la produzione di un manuale formativo su *leadership* e *empowerment*. Da allora, l'*empowerment* e *networking* sono diventati le azioni prioritarie dell'associazione. Il FWC ha organizzato corsi sull'*empowerment* e *leadership* a Roma, Siena e Torino per le donne filippine e per le altre donne migranti di diverse origini. Per le donne filippine, tale formazioni ha creato occasioni di incontri interculturali nelle scuole italiane. Alcune di loro sono oggi mediatici interculturali che operano nei diversi centri di consulenza e accompagnamento agli immigrati.

Da allora l'*empowerment* e il *networking* sono diventate le principali attività del FWC, organizzando per le donne immigrate corsi di *empowerment* e *leadership* a Roma, Siena, Torino. Tale formazione ha creato occasioni di incontri interculturali con scuole italiane. Alcune delle donne migrate, che hanno partecipato a questi corsi, sono oggi mediatici interculturali che operano nei diversi centri di consulenza e accompagnamento agli immigrati.

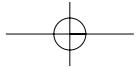
Il FWC ha partecipato attivamente nei lavori di *lobby* e *advocacy*², sia a livello europeo che a livello mondiale, partecipando a vari forum globali e conferenze ONU: "Diritti Umani" (1993), "Popolazione e Sviluppo" (1994), "Summit Sociale e Conferenza delle Donne a Pechino" (1995), esperienze che hanno contribuito all'ampliamento e all'approfondimento degli scopi sostenuti dal FWC.

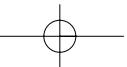
In tutti questi anni lo scopo principale è stato di agire nell'ambito delle *lobby* e *advocacy*, dell'immigrazione e relative problematiche come diritti umani, educazione allo sviluppo, questioni interculturali, *gender mainstreaming*³ ed infine sviluppo del *networking* e partecipazione delle associazioni d'immigrati a livello locale, regionale, nazionale ed internazionale.

1 Empowerment è un termine inglese intraducibile che individua l'intenzione di rendere gli individui capaci di impiegare le proprie personali risorse nell'effettuare scelte coerenti con le proprie libere convinzioni.

2 Mobilizzazione e sensibilizzazione dell'opinione pubblica.

3 Integrazione di un punto di vista di genere (femminile/maschile)





La storia dell'emigrazione femminile filippina

Si stima che vi siano circa 8.000.000 di filippini che lavorano all'estero. Sono presenti in circa 190 nazioni e rappresentano pressapoco il 10% della popolazione totale. La maggior parte dei filippini sono emigrati verso i paesi che importano lavoro: Nord America (U.S.A., Canada) Medio Oriente (Arabia Saudita, Emirati Arabi, Kuwait, Qatar, Libia), Asia (Hong Kong, Brunei, Singapore, Malesia), Europa (Italia, Regno Unito, Spagna, Grecia, Germania, Paesi Bassi, Francia, Danimarca, Svezia e Finlandia).

Negli ultimi anni, il numero dei lavoratori filippini all'estero (*Overseas Filipino Workers-OFW*) è significativamente aumentato: in base al censimento del 2000, se nel 1990 i lavoratori all'estero erano 417.301, in dieci anni il loro numero è raddoppiato raggiungendo un totale di 992.397; secondo la POEA (*Philippine Overseas Employment Administration*), nel corso del 2002 sono partiti almeno 890.000 OFW con contratti di lavoro stipulati all'estero o, più semplicemente, alla ricerca di impiego. Si stima che vi siano 700.000 filippini in partenza ogni anno, dei quali oltre il 50% sono donne. Si rileva, in questo gruppo, una lieve maggioranza di donne giovani e nubili⁴.

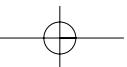
L'arrivo di filippini in Italia è cominciato nel 1977 quando venne firmato un accordo tra il governo filippino e quello italiano. L'accordo permetteva l'ingresso di migranti filippini in qualità di collaboratori domestici. Molte delle donne filippine emigrate sono venute in Italia con regolari contratti approvati dal Ministero del Lavoro di entrambi i paesi. Tuttavia, poiché in quegli anni era abbastanza semplice ottenere visti turistici per l'Italia, molte donne entrarono nel paese per poi permanere lavorando illegalmente come collaboratrici familiari (COLF).

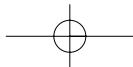
Nei primi anni i missionari italiani nelle Filippine giocarono un importante ruolo nel facilitare l'arrivo dei migranti in Italia. In seguito il sistema di reclutamento prese via via forme diverse.

Un importante aspetto da sottolineare è la mancanza di volontà politica da parte del governo filippino di regolamentare "l'esportazione umana" lasciando così inalterato questo massiccio fenomeno migratorio, corroborato dalla proliferazione continua di agenzie di reclutamento nelle Filippine. L'esportazione di risorse umane è oggi la principale fonte di guadagno in dollari nell'economia delle Filippine. La Banca Centrale delle Filippine rivela che, solo nel 2002, sono stati spediti nel paese più di sei miliardi di dollari che hanno contribuito a mantenere a galla la precaria situazione economica del paese.

L'emigrazione filippina è il risultato di fattori di "spinta ed attrazione". Dalle diverse analisi realizzate su questa tematica, i principali fattori di "spinta" all'emigrazione dalle Filippine, risultano essere: lo squilibrio tra nazioni economicamente forti e nazioni deboli, che si traduce in un sistema sbilanciato di scambio tra beni e capitali; la tendenza diffusa dei filippini di concepire l'emigrazione all'estero come unico modo per potersi arricchire; la crisi economica che determina condizioni in continuo peggioramento; i salari bassi e la scarsità di posti di lavoro per le donne; il

⁴ Carmelita N. Erista (NSO Administrator) e Mercedita E. Tia, Amalia S. Sevilla, and Teodoro M. Ortega (Staff of Household Statistics Department). Paper presentato allo Statistical Research and Training Center (SRTC) Annual Conference, Quezon City, Filippine, 2003.





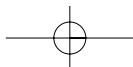
basso livello di qualità del sistema scolastico-educativo, che viene anche indicato come una delle cause determinanti nell'aumento della popolazione infantile, aumento che determina una maggiore responsabilità da parte delle donne nel rispondere ai bisogni di base ed alla sopravvivenza dei nuclei familiari di appartenenza; la politica del governo filippino che continua a ritenere l'emigrazione per lavoro una misura temporanea tesa ad alleviare la disoccupazione e rispondere alla necessità di flusso di valuta straniera nel paese.

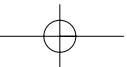
Mentre come fattori di "attrazione" possono essere considerati i seguenti: l'aumento della domanda di mansioni domestiche nei paesi industrializzati dove sempre più donne, impegnate professionalmente, hanno bisogno di aiuto per mandare avanti la casa e accudire i figli, compiti che vengono oggi affidati in molti casi a lavoratori stranieri; i datori di lavoro italiani si avvalgono nella maggior parte dei casi di network informali per stabilire i primi contatti tramite amici e conoscenti e le immigrate filippine che si trovano da molto tempo nel paese.

Il passato coloniale ha modificato e distorto la figura tradizionale della donna filippina. Prima della conquista spagnola, lo status della donna era paritetico a quello dell'uomo; le donne rivestivano un ruolo importante nella vita della comunità: erano guaritrici, sacerdotesse, giudici e capi. Con l'introduzione del Cristianesimo nel paese furono introdotti valori completamente diversi determinando nuovi ruoli della donna, obbligandola ad essere sottomessa e obbediente. In seguito, la storia coloniale importata dagli Stati Uniti è riuscita ad inculcare nei filippini la mentalità della superiorità dell'occidente. Emigrare verso gli USA è diventato il sogno di molti filippini, ma date le severe restrizioni americane all'immigrazione, qualsiasi altro paese estero diventa la seconda preferenza.

Oggi la comunità filippina è la tredicesima per numero tra le comunità straniere presenti in Italia. Fonti ufficiali registrano 74.030 filippini legalmente residenti in Italia (dicembre 2003). Un aspetto significativo è il numero delle donne, in netta maggioranza rispetto agli uomini, (circa il 64,4% secondo i dati del 2002), impegnate nel settore terziario in qualità di collaboratrici domestiche, badanti e baby-sitter in grandi città come Roma, Firenze, Torino, Napoli, Parma, Bologna e Messina⁵.

⁵ Caritas Roma, Dossier Statistico Immigrazione, 2003.





Introduzione, obiettivi e metodologia della ricerca

Il progetto di ricerca sulla comunità filippina è stato avviato da alcuni membri del *Filipino Women Council* per contribuire a dare una risposta ai pressanti bisogni delle lavoratrici filippine a Roma. I 13 anni di esperienza del FWC nell'ambito della consulenza, dell'appoggio psicologico e della promozione dei diritti ha certamente aiutato a comprendere le gravi problematiche sociali e le relative sofferenze che si celano dietro i volti di queste donne. Il FWC, per il suo costante impegno nel capire e rispondere agli effetti psicologici e sociali della migrazione femminile filippina, anche in rapporto alle famiglie lasciate in patria, ha sentito l'urgenza di capire meglio queste problematiche e quindi identificare modalità di aiuto e di risposta.

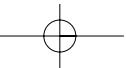
Questo studio rappresenta un momento storico importante nella ricerca sulla migrazione della comunità filippina. Esso analizza e documenta, per la prima volta, aspetti meno palesi ed evidenti delle condizioni di vita delle donne filippine che lavorano come collaboratrici familiari, identificando nuovi strumenti di lavoro tesi a promuovere i loro diritti e la risposta ai loro bisogni anche attraverso riforme nelle politiche sull'immigrazione.

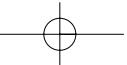
Ci auguriamo che i risultati di questo progetto di ricerca possano contribuire ad una maggiore comprensione della gravità dei problemi relativi all'assimilazione sociale e culturale delle persone migranti così come alle politiche capaci di sostenerne l'integrazione e la re-integrazione ma, principalmente, speriamo che il nostro sforzo possa contribuire al miglioramento delle condizioni di vita delle lavoratrici filippine che già si trovano in Italia così come di quelle che verranno.

Scopi e obiettivi del progetto di ricerca

Il progetto di ricerca sulla comunità tenta di analizzare, in primo luogo, il tipo di percezione e il livello di comprensione che gli italiani hanno del ruolo e del contributo che le Colf filippine danno alle famiglie per cui lavorano e alla società in cui vivono, cercando di capire meglio anche come le stesse donne considerino il proprio contributo e il proprio ruolo nelle famiglie e nella società in cui si sono inserite. L'obiettivo è quello di capire le dinamiche relazionali che si instaurano tra i datori di lavoro e le collaboratrici familiari e come si costruiscono e si configurano i valori di riferimento e l'autostima di queste ultime.

In secondo luogo si cerca di arrivare ad una conoscenza più approfondita del perché queste donne, specie quelle che si lasciano alle spalle mariti e figli, arrivano alla decisione di restare separate da loro per vivere in un altro paese e in altre famiglie, quelle dei datori di lavoro. Lo scopo è di capire le questioni che stanno dietro alle ragioni più evidenti e i fattori che innescano questo tipo di decisioni e che eventualmente le fanno cambiare. Questo ci potrebbe permettere di capire fino a che punto queste persone comprendono l'impatto che questa scelta di separazione ha su loro stesse, sui figli e mariti lasciati in patria così come la loro capacità e le loro risorse per affrontare le conseguenze e i problemi in questo contesto.





Il terzo aspetto che si intende perseguire è quello di definire strategie e soluzioni possibili ai problemi identificati nel corso della ricerca per rispondere in modo concreto attraverso azioni tese all'integrazione in Italia ed alla re-integrazione nelle Filippine.

Metodologia del progetto di ricerca

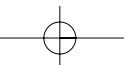
E' importante chiarire che questo progetto, avviato dal FWC, è stato sollecitato e promosso dalla comunità stessa. Essendo questa la prima ricerca realizzata dalla comunità filippina (invece di esperti esterni), lo studio vuole caratterizzarsi per il suo essere basato sull'esperienza diretta e per la sua concretezza. Il lavoro ha utilizzato principalmente tre tecniche della metodologia della ricerca sociale.

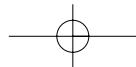
In primo luogo, i gruppi di discussione (*Focus Group Discussions- FGD*), composti da sei a dieci persone che già si conoscevano, per un totale di 42 partecipanti, tutte collaboratrici familiari incluse le intervistatrici. I gruppi di discussione sono stati condotti in sei quartieri di Roma da intervistatori formati appositamente. Questa metodologia ha permesso di evidenziare le diverse percezioni e i diversi punti di vista in un ambiente amichevole, attraverso una discussione franca ed aperta. I dati qualitativi raccolti attraverso questi gruppi hanno consentito di definire le attitudini e le percezioni delle collaboratrici familiari filippine. Questi significativi risultati, non raggiungibili con altre metodologie di ricerca, risultano determinanti per elaborare appropriate modalità di azione e modellare politiche di intervento.

In secondo luogo, è stato condotto uno studio preliminare esplorativo su piccola scala con interviste aperte a 43 datori di lavoro che impiegano Colf filippine. Questo studio ha permesso di esaminare la relazione bilaterale (e a certi livelli multilaterale) che determina la qualità del rapporto e il modo di vedere la propria Colf da parte degli intervistati. I dati quantitativi sono stati elaborati utilizzando un programma di elaborazione statistica (*Statistical Package Software System*) che ha permesso di scoprire l'interazione simultanea delle variabili, determinando se, quanto era stato osservato, poteva essere incluso nell'analisi generale. L'analisi ha fornito un'immagine della complessità delle differenti relazioni e situazioni che coinvolgono la Colf e il suo datore di lavoro, contribuendo a definire i termini con i quali uno studio più strutturato e più ampio potrebbe, in futuro, definire meglio queste complesse relazioni. I risultati di questo studio esplorativo su piccola scala sono un valido contributo alla ricerca sociale, e spianano la via, in questa preliminare ricerca comunitaria, alla comprensione di tematiche quali l'integrazione, l'autostima e la pariteticità nella relazione tra Colf emigrata e datore di lavoro.

Infine, i processi di convalida sono stati eseguiti riportando i risultati preliminari all'interno della stessa comunità che ha partecipato alla ricerca, incluse le ricercatrici. Questo ha consentito alla comunità e alle ricercatrici di riflettere ulteriormente sullo scopo dello studio e di ampliare così il campo di analisi e di ricerca.

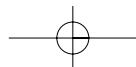
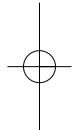
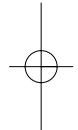
Quanto emerso da questa ricerca dovrebbe essere utilizzato nella programmazione delle politiche e degli interventi futuri, pertanto questa esperienza può essere definita come una "ricerca applicata".

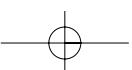
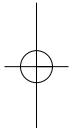
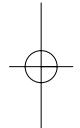
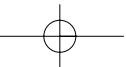


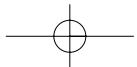


La validità degli importanti dati ottenuti non può essere messa in discussione in quanto presenta materiali grezzi raccolti dai soggetti stessi. Apporti professionali e scientifici esterni sono stati utilizzati nel processo di analisi.

Le informazioni raccolte attraverso l'utilizzo combinato delle tre metodologie applicate sono tali che un loro pieno ed ottimale utilizzo deve ancora essere attuato. La pubblicazione di questa relazione è solo un primo passo nella divulgazione di quanto emerso dallo studio e auspiciamo che possa promuovere e stimolare la discussione e il dibattito.

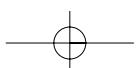
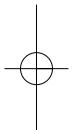
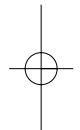


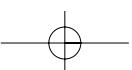
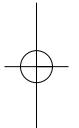
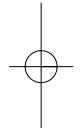
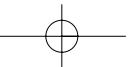


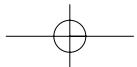


PARTE PRIMA

Risultati dei Gruppi di Discussione delle collaboratrici familiari filippine







Metodologia e realizzazione della ricerca

Sono state reclutate e formate dieci ricercatrici della comunità filippina, per la maggior parte leaders di comunità e membri del FWC. Il criterio usato per selezionare le ricercatrici si è basato sul loro impegno a sostenere lo scopo della ricerca del FWC e la loro capacità di relazionarsi con la propria comunità condividendo i problemi e riflettendo sulle difficoltà che ogni lavoratrice domestica straniera si trova ad affrontare.

Sono stati organizzati diversi workshops programmatici per consultare i membri del team di ricerca, per rendere possibile la finalizzazione del progetto e permettere ai membri di concordarsi sul disegno del progetto stesso, definire le abilità proprie allo svolgimento della ricerca e le necessità di formazione, il cronogramma e le scadenze da imporsi. Dalla consultazione è risultata la definizione di un modulo di formazione che ha portato alla realizzazione di una sessione formativa della durata di un giorno. Il seminario intitolato "Workshop programmatico e formativo per una ricerca qualitativa" è stato condotto da una consulente della sanità pubblica, il 24 settembre 2003 presso la Casa Internazionale delle Donne.

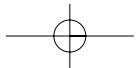
Le ricercatrici scelte all'interno della comunità sono state formate sulle tecniche di conduzione di un *Focus Group Discussion* (gruppo di discussione mirata) e la sessione programmatica ha permesso loro di identificare i luoghi ove reclutare le partecipanti, la logistica e la finalizzazione della guida per la discussione.

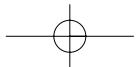
La guida per la discussione, originariamente è stata scritta in inglese e poi tradotta in filippino. Alle ricercatrici del gruppo di discussione è stato anche fornito un modello di relazione di una pagina per registrare il profilo base delle partecipanti ai gruppi di discussione che garantisse l'anonimato delle donne intervenute.

Per reclutare le partecipanti ai focus group sono stati usati i seguenti criteri:

- *lavoratrici part-time che vivono a Roma da meno di due anni (arrivi recenti);*
- *lavoratrici che vivono presso il datore di lavoro (live-in), residenti a Roma da meno di due anni (arrivi recenti);*
- *lavoratrici part-time che vivono a Roma da più di due anni;*
- *lavoratrici che vivono presso il datore di lavoro (live-in), residenti a Roma da più di due anni.*

È stato molto difficile attenersi strettamente ai criteri originari per selezionare le partecipanti al focus group. Si è ritenuto più importante approfittare della presenza di quelle partecipanti già effettivamente disponibili. Sono state reclutate pochissime lavoratrici live-in a causa del poco tempo a disposizione, limitato al loro unico giorno libero settimanale. È stato anche difficile organizzare un gruppo coeso che si adattasse agli appuntamenti concordati e a volte gli incontri sono stati cancellati per dare spazio agli impegni personali della domenica, compresi quelli religiosi; come sempre la domenica rimane il loro unico giorno libero per occuparsi degli impegni privati.





Un'altra difficoltà è stata incontrata nel trovare una partecipazione costante da parte del team di ricerca a causa dei rispettivi impegni di lavoro in competizione con la ricerca. Nonostante ciò la considerazione delle persone facenti parte del team ha messo in evidenza un rimarchevole coinvolgimento ed impegno personale nei confronti del progetto, denotando significative capacità nel sostenere un ruolo di riferimento nei confronti della comunità.

Nonostante le difficoltà incontrate, le ricercatrici appartenenti alla comunità hanno sentito questa esperienza come degna di essere vissuta, non solo per le abilità di ricerca acquisite, ma in particolare per le riflessioni scaturite tra di loro sulla necessità impellente di trovare soluzioni ai bisogni delle donne immigrate filippine.

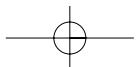
Risultati dei gruppi di discussione (dati qualitativi)

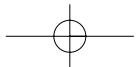
La sezione seguente descrive i risultati generati attraverso le risposte delle donne nel corso di sei discussioni nell'ambito dei focus group, condotte in 6 comunità legate alla chiesa. In totale, le discussioni hanno coinvolto 42 collaboratrici domestiche suddivise per età come descritto dalle seguenti tabelle.

Età	Num. Participanti	Percentuale
20 - 25	3	7%
26 - 30	11	26%
31- 35	10	24%
36 - 40	8	19%
41 - 45	3	7%
46 - 50	4	10%
51 - 55	1	2%
56 - 60	2	5%
Totale	42	100%

Grado di istruzione delle partecipanti:

Livello	Num. partecipanti	Percentuale
Elementari	0	-
Media	21	50%
Università	16	38%
Non ha concluso l'università	2	5%
Scuole professionali	3	7%
Totale	42	100%





Numeri delle donne con figli che vivono nelle Filippine o che vivono con le madri in Italia:

Numero di figli	Numero di Partecipanti	Percentuale
1 figlio	9*	22%
2 figli	6*	14%
più di 3 figli	13*	31%
senza figli	14	33%
Totale	42	100%

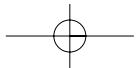
* delle 28 donne con figli, soltanto nove di loro hanno i loro figli a Roma

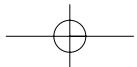
Questa sezione fornisce un rapporto cronologico dei risultati della ricerca del FWC sulla comunità. Preparando questa prima relazione, ci siamo rese conto che non c'era tempo sufficiente per realizzare un'analisi più approfondita, che rendesse giustizia alle domande ed alle questioni proposte dalle partecipanti. In questo senso incoraggiamo i lettori a fornirci i loro commenti e punti di vista per darci la possibilità di utilizzare al massimo la ricchezza dei dati emersi dal focus group di ricerca. Infatti, speriamo in futuro di poter utilizzare i risultati di questa relazione come riferimento per ulteriori studi, decisioni, progetti e interventi sulla comunità.

La prima parte dei risultati descrive le reazioni delle lavoratrici riguardo la loro autostima. In particolare i risultati descrivono le loro reazioni in merito all'interesse o meno mostrato dai datori di lavoro, sulla cultura, politica e tradizioni filippine. Le reazioni delle Colf hanno rivelato che sia a causa del loro carattere riservato, sia a causa delle caratteristiche stesse del loro lavoro, che lascia molto poco tempo libero, le relazioni interpersonali con i datori di lavoro sono dominate da un certo disagio; le Colf coinvolte non sembrano riuscire ad affrontare questo disagio e quindi non appaiono in grado di innescare un cambiamento nel rapporto interpersonale. Pertanto le Colf potrebbero non essere il canale migliore per poter creare un contatto con i datori di lavoro italiani, utile per un qualsiasi intervento futuro.

La seconda parte dei risultati descrive i fattori che hanno determinato le decisioni delle Colf a lasciare le Filippine e trasferirsi a Roma. Due sono i principali fattori a determinare questa decisione: (1) nessuna opportunità a casa e (2) un bisogno urgente di aiutare la famiglia percepito dalle donne come una sorta di obbligo. I fattori rilevati che hanno determinato la decisione di restare con i loro datori di lavoro a Roma sono: la nuova esperienza di essere indipendenti economicamente, il desiderio di riunificare la famiglia in Italia, i cambiamenti intervenuti nelle dinamiche familiari dopo la loro partenza specialmente per le donne con bambini e per quelle più anziane.

La terza parte dei risultati descrive le tendenze nel modo di pensare delle Colf; in particolare vengono esaminati i diversi punti di vista e le considerazioni espresse dalle Colf circa i fattori che più incidono sulle loro decisioni. Nello specifico abbiamo chiesto se nel prendere delle decisioni importanti, davano ascolto prima al cuore e poi alla razionalità o viceversa.





Domande sull'autostima

1. Impressioni riguardanti la consapevolezza e curiosità dei datori di lavoro italiani sulle Filippine.

Quando è stato chiesto alle Colf se avessero l'impressione che i loro datori di lavoro si interessassero o meno alle Filippine, non hanno saputo dare risposte precise. Ci sono state pochissime risposte infatti capaci di descrivere il grado di consapevolezza su questo tema. La domanda tendeva a fornire alle ricercatrici un'idea sul modo in cui la comunicazione tra lavoratrici e datori di lavoro potesse essere intensificata e se questa azione potesse essere considerata come una modalità di *empowerment* nei confronti delle donne.

Due fattori principali possono essere indicati come ragioni capaci di spiegare questa assenza di percezione da parte delle donne nei confronti dei propri datori di lavoro: la prima è che le lavoratrici part-time, in particolare, hanno rarissime occasioni di parlare con i propri datori di lavoro ad eccezione di quando concludono il loro lavoro alla fine della giornata, la seconda, emersa più volte nella discussione, è che le domestiche filippine sono spesso inibite da una certa timidezza e riservatezza. Come spiegava una delle partecipanti: "*Non sono il tipo che va in giro a raccontare storie tutto il tempo...*"

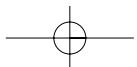
Molte risposte indicano che ci sono forti interessamenti da parte dei datori di lavoro a conoscere di più sulla situazione delle Filippine, in particolare l'aspetto economico e politico del paese. Esse rivelano che l'interesse dei datori di lavoro scaturisce dalle notizie sulle Filippine che ascoltano alla TV o che leggono sul giornale. Visto che la maggior parte delle Colf ha dato più o meno questa risposta, è segno che esse stesse però, per i datori di lavoro, non sono la principale fonte per soddisfare eventuali interessi verso questo paese.

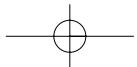
In ogni caso, molte partecipanti hanno spostato la discussione dalla consapevolezza e conoscenza alla curiosità che i datori di lavoro dimostrano nell'informarsi sul numero di filippini che vengono in Italia per svolgere lavori non considerati di livello professionale e che interpretano come un segno della disperazione in cui versano le Filippine. Questo forse è l'indicatore più rilevante del senso di consapevolezza della situazione economica delle Filippine tra i datori di lavoro e il pubblico italiano in genere.

Molte partecipanti hanno riferito che parecchi datori di lavoro italiani sono curiosi di sapere di più sulle tradizioni filippine, in particolare su quelle religiose, dicendo che vedono molte Colf andare in chiesa, soprattutto di domenica. I datori di lavoro hanno, in qualche occasione, mostrato interesse per le bellezze paesaggistiche del paese. La maggior parte delle partecipanti ha descritto la curiosità dei datori di lavoro verso la cucina filippina che dichiarano di apprezzare molto, così come racconta una delle partecipanti: "*Nei 18 anni che ho trascorso con loro, invece di essermi adattata io alla loro cucina è successo il contrario e anche i loro amici sembrano apprezzarla molto*".

2. Fiducia e preferenze che portano ad incoraggiare le relazioni interpersonali

Le Colf filippine provano molta gioia per la fiducia e la preferenza che i datori di lavoro italiani dimostrano nei loro confronti. Molte hanno riferito che i loro datori di lavoro hanno sempre avuto colla-





boratrici domestiche filippine. Questo forte senso di fiducia e preferenza spesso viene esteso anche ad altri membri della famiglia della Colf; molte hanno raccontato, specialmente quelle che vivono con i datori di lavoro, che ricevono un sostegno anche economico nei momenti di difficoltà (perdita di un familiare o malattie), o in occasione di eventi lieti (matrimonio o altre ricorrenze importanti).

Sentono di essere trattate come un membro della famiglia. Le risposte che riportiamo qui di seguito ne sono un esempio significativo.

"Hanno assunto direttamente dalle Filippine mio marito e mia sorella, hanno sistemato tutta la mia famiglia nella loro casa. Tengono a noi, in particolare a mio figlio; siccome io bado al loro figlio invalido, si preoccupano molto della mia salute. I miei datori di lavoro mi sono molto riconoscenti. Spesso dicono che preferirebbero ammalarsi loro purché non mi ammali io... se li lasciassi, per loro sarebbe un gran problema."

"Ci raccontiamo delle storie, guardiamo la TV insieme e quando ho problemi di soldi me li presta e non li riuole subito, ma glieli posso ridare poco alla volta. Mi considera come una figlia o una sorella. Mangiamo insieme. Mi aiuta con qualsiasi problema che ho. Quando la nostra casa nelle Filippine è stata distrutta da un tifone, lei mi ha dato i soldi per ricostruirla."

La fiducia e la preferenza percepita dalle Colf filippine sono rinforzate molto dall'apprezzamento dei datori di lavoro italiani sui valori culturali filippini legati alle cure nei confronti delle persone più anziane e all'apprezzamento della responsabilità nel provvedere sostentamento per tutta la famiglia a casa.

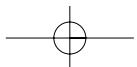
3. Punti cruciali di attrito tra datori di lavoro e le Colf

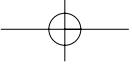
Anche nei rapporti più protettivi si verificano dei momenti di "attrito" sia da parte della Colf che del datore di lavoro. Solo alcune partecipanti hanno raccontato esperienze veramente negative, mentre la maggior parte ha indicato di aver avuto a volte la sensazione che la preoccupazione dimostrata dai datori di lavoro non fosse sincera; o che ci fosse un senso di sfiducia e sospetto da parte dei datori di lavoro.

In questo caso si accorgevano che il comportamento dominante dei datori di lavoro era quello di esercitare "l'autorità", comportamento che poteva essere esercitato ed avere ripercussioni in relazione ad un più grave problema: il permesso di soggiorno.

La delicata questione del permesso di soggiorno ha messo in evidenza situazioni di disagio delle Colf, situazioni che in alcuni casi sono state percepite dalle stesse come un vero e proprio abuso di potere teso a mettere in atto o mantenere modalità di lavoro scorrette. Le Colf in questi casi identificano due tipi di proprie reazioni: 1) la situazione di abuso viene tollerata ed il rapporto lavorativo mantenuto, senza possibilità di replica da parte della Colf ; 2) la situazione determina un punto di rottura che può essere recuperato solo attraverso una negoziazione (mediazione).

In quest'ultimo caso il maggiore ostacolo si è rivelato la non conoscenza della lingua italiana, che limita non solo la possibilità di discutere da parte della Colf ma anche quella di informarsi sulle





leggi che regolano il proprio lavoro. In alcuni casi, le risposte hanno indicato l'intervento di una terza persona alla negoziazione. Si riportano di seguito alcune risposte significative.

La situazione viene tollerata senza replica

"Lavoro per cinque ore al giorno, ci sono molti vestiti da stirare, devo andare a prendere i bambini a scuola... hanno molti bambini... non posso fare tutto in sole cinque ore! Non posso protestare, mi vergogno.... e se mi licenziano non potrò rinnovare il permesso di soggiorno. Prima lo rinnoverò, poi protesterò."

"La mia datrice di lavoro non ha considerazione per me. Lei ha brutte maniere non ha riguardi nei miei confronti. Per esempio quando ho avuto un incidente, non ci ha voluto credere e mi ha accusata di essere andata a casa nelle Filippine, fino a quando mi ha vista in ospedale! Sono stata investita da una macchina, dopo non mi ricordavo niente. Non mi ha aiutato nonostante i miei due anni di servizio da lei. Forse è perché sono brava che ho continuato a lavorare da lei, ma era lei che mi aveva regolarizzato col permesso di soggiorno."

"La mia datrice di lavoro mi rinfaccia quello che mi ha dato. Quando ho preso il mio permesso di soggiorno, lei me lo ricordava in continuazione. Mi aiuta, però poi me lo rinfaccia. Con il datore di lavoro per cui lavoro il pomeriggio il mio problema è che quando partono non mi fanno lavorare e mi detraggono pure i giorni dalle ferie. Insomma, diventano delle ferie obbligate! Ma quando c'è uno sciopero dei trasporti, io vado a piedi a casa loro per non farmi detrarre i giorni di ferie... se ne approfittano."

La situazione necessita un confronto

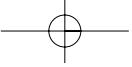
"Sono stata con loro dal 1983 e penso che ci siano due modi diversi di pensare... loro hanno bisogno di me e io di loro. Potrebbe essere che ci stiamo sfruttando a vicenda, forse mi sbaglio... non saprei, ci sono molti Italiani che sono gentili solo quando ti stanno di fronte e appena ti giri parlano male di te. Ma con questo datore di lavoro, siamo okay!"

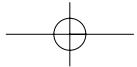
4. Strumenti per la negoziazione

I regolamenti della Legge sul Lavoro

La conoscenza dei regolamenti della Legge sul Lavoro è l'arma più efficace usata dalle Colf per negoziare la loro posizione. È abbastanza ovvio che il rispetto che gli italiani hanno per la Legge sul Lavoro è la prima garanzia per le Colf. La Legge Nazionale sul Lavoro fornisce un trattamento egualitario per tutti i lavoratori siano essi italiani o stranieri.

"Penso che mi trattino onestamente. Con la mia ex-datrice di lavoro dell'Eur, dopo sette anni di servizio... abbiamo litigato per un semplice giornale. Non ho replicato a tutte quelle cose che mi ha detto. Ma ho risposto: "Signora, io me ne vado adesso, non la sopporto più, dopo tutte le parolacce che ha detto". Mi ha minacciato dicendo che me n'ero andata senza dare il "preavviso" e che quindi non mi avrebbe pagato la liquidazione. Io le ho detto che sarei andata al sindacato per denun-





ciarla e per fare il conteggio dei soldi che mi spettavano. E' stato perché lei mi ha detto "Vai via!", e allora io sono andata via. Non sono più ritornata. Dopo una settimana mi ha chiamata per darmi il resto della mia paga. Ecco perché, finché possono sfruttarti ti vogliono così bene — ma poi quando il momento giusto arriva, vedrai qual è il loro vero sentimento nei tuoi confronti!"

Conoscenza della lingua

Molte situazioni difficili e momenti di attrito hanno bisogno di essere compresi meglio quando parliamo di relazioni tra superiore/subordinato o dipendente /datore di lavoro. Abbiamo identificato due situazioni piuttosto comuni riguardo questo tipo di relazioni: 1. la timida Colf filippina accetta la situazione per quello che è; 2. la Colf vorrebbe discutere, ma non può perché non sa parlare l'italiano.

Le interviste che abbiamo raccolto ci aiutano a capire le loro situazioni:

Situazione 1: la Colf accetta le situazioni per quelle che sono

"Non potevo esprimere il mio disaccordo, se avessi dissentito sapevo già quale sarebbe stata la risposta dei miei datori di lavoro. Non provavo neanche a ragionarci, conoscevo il loro carattere. So che non è una cosa buona, ma si sentivano molto superiori quando si trattava del lavoro. Il mio datore di lavoro non ha rispetto per i domestici, insomma, almeno questo è quello che sta succedendo adesso".

Situazione 2: La barriera della lingua

"Quando sono arrivata vivevo con i miei datori di lavoro. Quando partivamo per la casa al mare, portavano anche la loro nonna e il nonno. Per levare la sabbia dal tetto mi facevano salire con un secchio, poi calavo il secchio fino a terra... poi dovevo scendere dal tetto e buttare la sabbia. Era troppo difficile per me, ma non potevo protestare perché non parlavo italiano. Non sono rimasta molto con quella famiglia. Il lavoro era troppo duro."

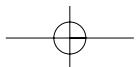
Al contrario della situazione sopra descritta, altre donne che sanno a parlare in italiano usano la lingua come punto di forza per discutere e negoziare. Ecco una tipica risposta a questa situazione:

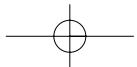
"Quando ho imparato a parlare italiano ho iniziato a spiegarmi e ad argomentare. E' meglio quando uno parla italiano!"

L'intervento di una terza persona alla negoziazione

Una soluzione per gli attriti, che emerge dalle interviste, è quella rappresentata dall'intervento di una terza persona per coloro che non parlano l'italiano. Ad esempio una persona ha così risposto:

"Se dici sempre di sì, i datori di lavoro se n'approfittano. Non è bene abituarli così. Quando accompagno qualcuno ad un colloquio di lavoro, gli dico sempre che non bisogna dire sempre SI e ancora SI. Se pensi che una cosa non sia giusta allora dillo e spiega il perché."





Capacità decisionale e relative difficoltà

1. Ragioni che determinano la decisione della Colf a lasciare la propria famiglia

Abbiamo identificato due motivi principali che portano le donne filippine a lasciare il loro paese:

- 1) non esistono per loro opportunità di lavoro
nonostante abbiano un alto grado di istruzione;
- 2) il bisogno urgente e l'obbligo di aiutare la famiglia,
soprattutto in relazione al mandare i figli a scuola.

Qui di seguito riportiamo alcune risposte significative in relazione a queste due motivazioni:

Nessuna alternativa a casa

"Sono felice, ma allo stesso tempo anche un pò triste. Ho studiato e ho completato i miei corsi, però sono qui a fare la domestica. Certo, quando uno ha studiato vorrebbe fare uso di quanto ha appreso! Però sono contenta lo stesso perché ho l'opportunità di aiutare la mia famiglia, i miei fratelli, sorelle, nipoti. Posso comprare quello che desiderano. Ho accettato il fatto di essere una domestica... non c'è altra scelta."

"Per me non è così. Anch'io ho terminato i miei studi e mi sono laureata; spero ancora di riuscire a trovare un lavoro appropriato. Se c'è la possibilità, perché no? Dove lavoro adesso i miei datori di lavoro sono gentili, e ne sono contenta, però mi manca qualcosa."

"Com'è stato detto nelle risposte precedenti, è molto difficile lavorare come domestici. Saremo così per sempre? Ho studiato e mantengo da sola tutta la mia famiglia. Non c'è niente da fare, non c'è altra scelta."

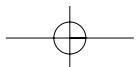
"Come Cris, anch'io ho studiato e mi sono ritrovata a fare la domestica. Però sono in un certo senso felice perché posso aiutare i miei genitori. Triste, sì... nelle Filippine ho potuto fare uso dei miei studi, ma a causa della lentezza del progresso che c'è lì, sono stata costretta ad andare a lavorare all'estero. Ci sono meno opportunità nel nostro paese."

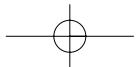
"Questa è una cosa, però quando confronto la mia situazione qui a quando lavoravo nelle Filippine... Tutte le volte che parlo con i miei amici, ex-colleghi di università che lavorano nelle Filippine, mi sento comunque fortunata perché il mio stipendio è alto. Loro dicono anche che non possono ripagare di un centesimo chi li ha mandati a scuola... quindi anche loro vorrebbero venire qui e lavorare; così anche se faccio un lavoro umile, quando parlo con loro mi sento sollevata."

"No! Non ho proprio potuto approfittare della mia istruzione. Pare proprio che abbia solo perso tempo."

Il bisogno urgente di aiutare le famiglie si traduce in un'imposizione culturale

"Sono venuta a lavorare qui perché mio padre era malato e perché non c'erano abbastanza soldi... mio fratello non aveva soldi per far fronte alle spese mediche. Dopo essere riuscita a partire... grazie a Dio, mio padre si è ripreso, grazie ai soldi che mandavo per comprare quello di cui aveva biso-





gno. Prima ero andata in un altro paese, il Libano. Vivevo al quinto piano e per tre anni non sono potuta uscire. Sono solo uscita una volta, accompagnata da quattro soldati, per rinnovare i miei documenti. Il mio datore di lavoro era un ambasciatore ed aveva paura perché, come ricorderete, c'era la guerra a quei tempi.

2. Ragioni che determinano la decisione di restare a Roma con i datori di lavoro

Abbiamo identificato alcuni tra i motivi più importanti che determinano la decisione delle Colf di restare a Roma con i loro datori di lavoro: 1) essere economicamente indipendente; 2) ricongiungimento familiare in Italia; 3) cambiamento delle dinamiche di gestione familiare; 4) la regola del cuore (il cuore vince la razionalità).

Essere economicamente indipendente

L'indipendenza economica è la ragione principale per la quale la collaboratrice domestica filippina continua a mantenere il suo lavoro e a restare a Roma.

"Non volevo proprio fare questo tipo di lavoro, all'inizio mi sono sentita avvilita, ho pianto tanto perché non ero abituata a eseguire ordini.... Volevo andare a casa. Adesso mi ci sono abituata e la mia vita sembra andare bene. Ho i miei soldi e la mia vita. Non chiedo più aiuto a mia madre come quando ero nelle Filippine.

Ho un figlio che vive con me. Non sono più triste per la mia situazione attuale."

"Quando sono andata in Libano ho firmato un contratto di due anni, che poi è diventato di tre anni... mi dovevano pagare 200 dollari al mese, poi l'hanno abbassato a 150 dollari! Sognavo di aiutare la mia famiglia, per questo sono venuta in Italia."

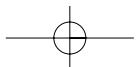
Il ricongiungimento familiare

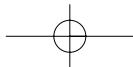
Durante le discussioni di gruppo è emerso il fatto che le donne sono state aiutate dai loro parenti che erano venuti a lavorare in Italia come collaboratori domestici. I primi filippini che sono arrivati hanno sostenuto tutti i costi del viaggio e hanno trovato lavoro per i nuovi arrivati attraverso la rete dei loro datori di lavoro, effettivamente esistono delle catene che si sono consolidate nell'arco degli ultimi 25 anni; questa pratica sembra perdurare ed è alimentata dal fatto che i figli adulti, o altri parenti, delle collaboratrici familiari emigrate continuano a voler emigrare.

Il cambiamento delle dinamiche di gestione familiare

Ci sono diversi fattori che condizionano la gestione familiare. In modo particolare coloro che hanno figli incontrano difficoltà nel trovare un equilibrio tra lavoro e famiglia. In questi casi le Colf cominceranno a decidere tenendo in considerazione il carico di lavoro che possono sopportare. Quando una collaboratrice domestica avanza nell'età, infatti, le sue condizioni fisiche e/o di salute cominciano ad incidere sulla sua energia e capacità di svolgere lavori pesanti.

"Sono stata costretta a lasciare il mio datore di lavoro perché dopo aver avuto il mio bambino, il mio corpo è diventato più debole e non riuscivo più a sollevare la donna anziana di cui mi occupavo."





"Nei dieci anni che ho lavorato qui sono riuscita a ripagare solo i soldi che mi avevano prestato per venire qua... è lì che sono finiti tutti i miei guadagni. Poi mi sono sposata. E così non ho più potuto aiutare i miei."

La regola del cuore (il cuore vince sulla razionalità)

Le discussioni più interessanti sono sorte quando alle partecipanti è stato chiesto se nel modo di prendere le decisioni, lasciavano prevalere le ragioni del cuore sulla razionalità o viceversa. Abbiamo cercato di scoprire se le decisioni che prendevano erano basate su un ragionamento razionale o se, come maggiormente accade, erano dettate dagli obblighi imposti dalla cultura.

"Quando aiuti qualcuno naturalmente ci pensi prima. Come per le mie sorelle ed i problemi dei loro mariti, li hanno aiutati perché li amano. Il tuo pensiero è lì perché c'è pietà, quindi senti il bisogno di aiutarli. Io aiuto le mie nipoti ed i miei nipoti perché loro ne hanno bisogno. Se li ami non puoi rifiutare loro il tuo aiuto. Ma non basta il pensiero! Quando qualcuno chiede, io non posso rifiutare. Non mi stanco mai di aiutare, sono felice se riesco ad accontentare qualcuno. Anche se non gli do tutto, c'è sempre qualcosa per me, naturalmente."

"La stessa cosa. Dico spesso che non dovrebbero chiedere aiuto in continuazione, dovrebbero anche considerare che io qui lavoro come domestica. Ma continuo a dare, ma poverini mi fanno pena!"

"Uso la testa. Quando penso di aiutare qualcuno, prima di tutto considero se quello che chiedono gli farà del bene. E' vero che quando uno aiuta c'entra sempre l'amore. Per me, anche se non chiedono io gli do, perché se uno dà, riceverà ancora di più. Questo è quello che ci ha insegnato la chiesa, non è vero? Voglio essere quella che aiuta, non quella che chiede."

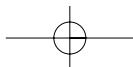
"Se una sorella ti chiede qualcosa, non puoi dirle di no, quando piange poi... che altro puoi fare... sono così poveri! Ti dimentichi di te stessa. In fondo è facile guadagnare qualche soldo!"

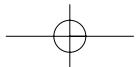
Le attitudini correnti delle Colf: punti di riflessione

Lo scopo di questa sezione è mettere in evidenza diversi punti di vista e riflessioni espresse dalle donne in relazione al loro modo di prendere decisioni. I ricercatori hanno cercato di capire se le donne utilizzassero il loro "cuore sopra la loro testa" oppure il contrario. Questo modo di dire e rappresentare la razionalità e il sentimento è tipicamente filippino. Seguono una serie di risposte interessanti per esplorare questa dimensione.

Educare le famiglie sul denaro guadagnato duramente

Le partecipanti, soprattutto quelle che vivono a Roma da oltre 20 anni, hanno parlato del loro stato d'animo nei confronti dei parenti nelle Filippine, i quali non sanno dare il giusto valore al denaro guadagnato così duramente spendendo i loro risparmi in beni non necessari.





"Spesso [i soldi che mando nelle Filippine] vengono spesi per soddisfare solo dei capricci. Non sanno come è difficile guadagnare qui."

"Mi hanno fregato, per quanto li ho aiutati. Adesso bisogna cercare di essere più intelligenti!"

"Entrambi, il cuore e la testa, quando mando soldi ai miei genitori gli dico sempre di spenderli in modo assennato. Non è facile guadagnarli qui. Anch' io cerco di usare la testa, così che possano imparare da me come gestire i soldi e come dargli il giusto valore. Gli dico che li aiuto anche se non ho nessun obbligo a farlo. E' diventato così difficile crescere i genitori, oggi!"

Utang na loob – la gratitudine

Anche se sono state espresse delle nuove riflessioni, le donne intervistate sentono il dovere di ricambiare i favori ricevuti e continuare ad essere grate.

"Certo che ci pensiamo prima. E' vero che chiedono e basta, ma utilizzano i soldi per cose inutili! E' così difficile lavorare qui, no? Mio fratello mi ha chiesto dei soldi per allevare maiali e gli ho detto che non è che poi me ne chiedeva altri per il mangime ! Ho scherzato: "Non è che diventi ricco e io povera? Ricordati che io ho un figlio, e non ho un marito adesso!", gli ho detto: "Ti darò i soldi solo una volta, poi ti dovrà arrangiare". E' lui che si occupa di mio figlio, per questo ho deciso di aiutarlo."

Vivere come una famiglia a Roma

Vivere con la propria famiglia, riunificarla è senz'altro lo scopo finale di molte donne.

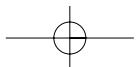
"Vivevamo con la famiglia per cui lavoravamo. Poco dopo aver partorito il mio primo figlio, il mio datore di lavoro invitava già gente a cena. Dovevo servire a tavola e stare in cucina per quasi tutto il tempo. Non avevo molto tempo per mio figlio... lo lasciavo nella culla insieme a tanti giocattoli. Ogni volta che passavo lo vedevo guardarmi dalla culla. Aveva otto mesi quando l'ho mandato nelle Filippine. Quando ha compiuto tre anni e mezzo abbiamo deciso di riportarlo indietro, anche perché avevo partorito un altro figlio. Abbiamo lasciato i nostri datori di lavoro e abbiamo affittato un appartamento dove vivere insieme."

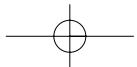
Portare i figli in Italia o lasciarli a casa nelle Filippine?

Le donne hanno discusso di come è difficile essere madre a distanza, ma non vengono menzionate alternative.

"Joan è nata nelle Filippine. L'ho portata qui perché volevo che venisse a Roma. Ho lavorato per 12 anni e non ho mai fatto venire nessuno dei miei figli. Non le ho chiesto di venire prima perché stava ancora studiando. Dopo il fatto della SARS, le ho chiesto di venire. Ho ancora altri quattro figli nelle Filippine, ne ho due che vivono con me adesso. Vorrei che anche gli altri due venissero qui, se mi potete aiutare..."

"Mi avevano ricoverata al quinto mese di gravidanza. Una gravidanza difficile ed il rischio di un aborto era molto alto. Sono rimasta in ospedale per un mese e ho deciso di lasciare il lavoro fin-





ché non partorivo. Mi hanno assistita quattro dottori. Per tutto questo periodo non ho percepito uno stipendio e mio marito era l'unico a lavorare. Dopo due anni abbiamo mandato nostro figlio nelle Filippine perché sia io che mio marito lavoravamo tutto il giorno. Non potevo prendermi cura di lui. Adesso è mia sorella che si occupa di lui, ora ha 11 anni. Volevo farlo venire per farlo studiare qui, ma lui non vuole venire. Vuole solo venire in vacanza. Non lo vedo spesso. Non lo vedo da tre anni. Sento la sua voce solo al cellulare."

Lasciare che i propri figli continuino la loro istruzione in Italia e restare per sempre a Roma?

Per alcuni si concretizza un senso di realizzazione quando i figli riescono ad inserirsi nella scuola italiana.

"Io e mio marito pensavamo che la nostra famiglia sarebbe rimasta qui finché fosse stato possibile. I nostri figli stanno crescendo e studiano qui. Forse siamo fortunati perché sono bravi e vanno bene a scuola. Mio figlio maggiore ha ricevuto un riconoscimento dalla scuola per la sua bravura, non lo so, vorrebbe diventare ingegnere. Magari staremo qui per sempre."

"Spero che i nostri figli non faranno lo stesso lavoro che noi stiamo facendo qui. Li ho mandati a scuola così non diventeranno domestici, vogliono lavorare in un ufficio."

Non mollare!

Le donne continuano e persistono nel raggiungere quel "qualcosa" che stanno cercando e che non hanno ancora chiaramente definito.

"No, perché non ho risparmi. Più avanti cercherò un lavoro pagato meglio. Mi ci sono abituata... ho messo i miei sogni da parte, ma non mi arrenderò."

Vivere una vita migliore

Senza alcuna alternativa nelle Filippine, emigrare rimane la migliore soluzione per guadagnarsi da vivere.

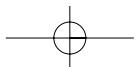
"Ho capito che la vita in Italia è migliore che nelle Filippine... qui riesco a mandare i bambini a scuola... riesco ad aiutare i parenti e anche a mettere da parte qualcosa e vivere una vita decente."

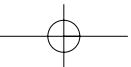
Il denaro perso negli affari (le truffe) e come sostenere piccoli investimenti a casa

Pur essendo state imbrogliate molte ricadono in questo circolo vizioso, pensando che riprovandoci possano risolvere i loro problemi.

"Il mio business nelle Filippine è fallito, la ragione per cui sono venuta qua è perché voglio risparmiare e aprire un'altra attività."

"Sono qui da quasi tredici anni e non ho mai pensato fino a quando rimarrò. All'inizio quello che volevo era tornare a casa dopo qualche anno per aprire un'attività... ma poi falliva di nuovo ed ecco che dovevo ritornare qui e la storia si ripeteva. Volevo veramente sistemare la mia attività. Assemblavo Jeepneys... mi hanno imbrogliato i miei committenti, non mi hanno dato i proventi di





cinque unità! Poi ho aperto un negozio di alimentari... ma finora non è successo niente. Il mio manager era la mia domestica nelle Filippine. Voglio metter su ancora un'altra attività."

Come e con chi affrontare i problemi

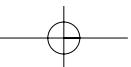
Quando ci si sente a terra si ricorre alla preghiera e agli amici filippini per superare i giorni più bui. "Ho imparato ad affrontare i problemi familiari attraverso la preghiera e anche con l'aiuto del mio datore di lavoro"

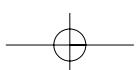
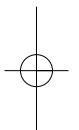
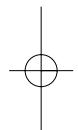
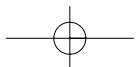
"Preghiere e dure esperienze. Sono diventata più forte traendo lezione dalle brutte esperienze."

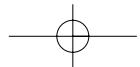
"Con l'aiuto degli amici. Usciamo per andare al cinema, ballare in discoteca, delle volte giochiamo a bowling, così qualche volta scappiamo dalla routine."

"L'organizzazione e la comunità religiosa. Io considero loro la mia famiglia"

"Preghiere sì, ma dipende da noi reagire, solo Dio ha la compassione!"



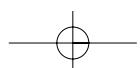


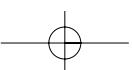
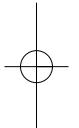
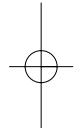
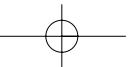


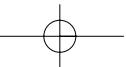
PARTE SECONDA

Risultati della ricerca preliminare esplorativa Interviste con i datori di lavoro italiani

*Questa sezione è stata resa possibile grazie al contributo
delle nostre amiche e colleghes italiane Raffaella Bagnara,
Barbara Codispoti e Barbara Ferri.*







Metodologia e realizzazione della ricerca

Questo studio ha indagato sul livello di consapevolezza dei datori di lavoro circa la storia personale vita della lavoratrice, il grado e il tipo d'integrazione della comunità filippina a Roma, e gli effetti del flusso migratorio sulla società filippina. Una sessione formativa sulle metodologie di ricerca quantitativa è stata realizzata il 26 ottobre 2003 ed è stata condotta da consulenti filippini antropologi ed esperti sulla salute pubblica. La formazione verteva sulle metodologie e le tecniche di ricerca con l'obiettivo specifico di dotare i partecipanti di capacità nel condurre interviste.

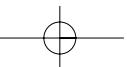
L'indagine si è svolta da novembre 2002 a luglio 2003 a Roma, città che ospita la più grande comunità di filippini in Italia e in Europa. Soggetti dell'intervista sono stati 43 datori di lavoro di Colf filippine, che hanno accettato di rispondere ad un questionario sul tema della condizione delle donne filippine lavoratrici domestiche in Italia e della comunità filippina in Italia e a Roma in particolare. Considerando la relativa esiguità del campione in questione, l'indagine può essere considerata come modello pilota per elaborare elementi d'analisi e indicatori per ricerche successive.

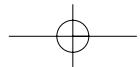
L'indagine è stata condotta dalle stesse donne filippine che si sono "improvvisate" intervistatrici dei datori di lavoro italiani (mai i propri rispettivamente). Questa situazione di ricerca rappresenta già di per sé un elemento significativo di cui si è tenuto conto anche nell'elaborazione dei dati.

Se da una parte, un'esperienza pilota come questa, in cui le interviste sono state portate avanti da donne immigrate filippine non esperte di ricerca sociale, ha generato il rischio di lacune metodologiche dell'indagine, dall'altra, si è sentita la necessità di correre questo rischio per ottenere quel valore aggiunto e innovativo di una ricerca così condotta, e per valorizzare il ruolo delle immigrate filippine nell'indagine stessa, aumentando la loro consapevolezza dell'immagine che di loro ha una parte della società italiana.

Il questionario è articolato in quattro sezioni: una prima sezione raccoglie dati generali relativi all'intervistato, la seconda sezione propone domande riguardanti l'esperienza dell'intervistato/a come datore di lavoro di collaboratrici domestiche filippine; le domande della terza sezione si riferiscono al tipo di conoscenza che l'intervistato ha sulle vicende personali della Colf e sulle vicende della comunità filippina in generale; l'ultima sezione ha come tema principale l'integrazione. Nello specifico, le domande di quest'ultima parte contengono riferimenti alla percezione dei datori di lavoro dell'immigrazione in Italia in generale, e di quella filippina in particolare; la condizione di vita degli immigrati filippini; il tema dei ricongiungimenti familiari e dei diritti degli immigrati filippini; la riflessione su similitudini e differenze sul piano culturale; ed infine la richiesta di fornire "soluzioni" al problema dell'integrazione.

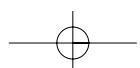
Il questionario presenta contemporaneamente domande chiuse e domande aperte (soprattutto quelle riferite all'ultima sezione). La compilazione del questionario ha avuto una durata media di circa un'ora, un'ora e mezzo. È opportuno ricordare al riguardo che le difficoltà linguistiche hanno inibito in qualche modo la discussione sulle domande aperte.

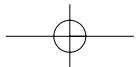




I datori di lavoro, complessivamente, si sono dimostrati collaborativi nel rispondere alle domande, anche se spesso si sono riportate risposte poco chiare e vaghe. Il target iniziale di 100 intervistati non è stato raggiunto principalmente per motivi di incompatibilità di orari tra intervistati ed intervistatori o a causa di una certa pigrizia nel collaborare, ma non è attribuibile ad un rifiuto pregiudiziale. Il fatto che a somministrare il questionario siano state collaboratrici domestiche filippine ha, nella maggior parte dei casi, destato curiosità e/o sorpresa ed è stato comunque accolto come un elemento positivo.

I risultati dei questionari sono successivamente stati elaborati con SPSS (pacchetto statistico per le scienze sociali).





Risultati delle interviste con i datori di lavoro italiani (dati quantitativi)

Le donne filippine ed il loro ruolo di collaboratrici familiari

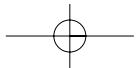
Gli intervistati fanno parte di quella categoria di italiani che, sempre più numerosa, si avvale di un aiuto nella gestione della vita domestica che permette loro una maggiore opportunità di realizzazione professionale e di disponibilità di tempo per attività extralavorative al di fuori degli impegni domestici quotidiani.

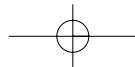
Il 93% delle loro collaboratrici effettua prevalentemente mansioni domestiche, mentre la restante parte si dedica, come attività principale, all'assistenza agli anziani (4,7%) e alla cura dei bambini (7%). La Colf, per quanto riguarda il nostro campione, risulta essere quindi in prevalenza responsabile dell'aiuto domestico. Nel campione di datori di lavoro presi in esame, è nettamente predominante un servizio part-time, che nella maggior parte dei casi non prevede la convivenza con la famiglia che richiede la collaborazione familiare. I datori di lavoro appartenenti alla fascia più alta d'età (oltre 65 anni) sono coloro che si avvalgono da meno tempo della collaborazione di una Colf filippina (per l'88,1% da 1 a 4 anni), mentre per le altre due fasce d'età (28-45, 46-65) del campione, il rapporto lavorativo con la Colf può essere anche di oltre 12 anni, rispettivamente nel 18,8% e nell'11,1% dei casi.

Altro dato significativo è che le fasce più basse d'età richiedono i servizi della Colf per più ore a settimana, fino ad un monte ore che può raggiungere oltre le 30 ore settimanali. La presenza in casa di una persona per una quantità di tempo così significativa potrebbe portare a conclusioni affrettate sul tipo di relazione e rapporto che si instaura tra la Colf e i datori di lavoro. In realtà, l'indagine ha dimostrato che il grado di conoscenza, che sarà descritto in maniera più dettagliata nel paragrafo successivo, non è necessariamente vincolato alla quantità di ore di servizio svolte in una settimana.

Le relazioni interpersonali con la Colf

La Colf entra nell'intimo della vita familiare, svolge mansioni sostitutive un tempo appannaggio della donna di casa, spesso si occupa di bambini ed anziani; apparentemente entra a pieno titolo nelle dinamiche della vita familiare. Questo rapporto "intimo", tuttavia, a giudicare dai dati analizzati nella nostra indagine, è spesso più apparente che reale. La conoscenza delle vicende personali della lavoratrice è infatti spesso superficiale e si limita, in molti casi, a dati generici quali l'età, la provenienza e lo stato civile della Colf. A dimostrare ciò è il fatto che, nonostante una quasi totale maggioranza degli intervistati dichiari di conoscere i particolari della vita privata della propria Colf (95,3%), dato abbastanza significativo è che solo il 25,6% degli intervistati sa, ad esempio, quanti figli ha la propria Colf, e solo il 34,9% è informato sulla residenza o meno di questi a Roma, e il 48,8% è informato sulla presenza o meno del coniuge a Roma.





Ulteriore dato da evidenziare è che tra le fasce d'età analizzate, quella più bassa risulta essere, in percentuale, la meno informata sui suddetti dati; ad esempio, tra il già esiguo 25% degli intervistati sul totale che conosce il numero di figli, solo il 18,2% fa parte della fascia più bassa. Inoltre, ad un'ulteriore domanda : "Chiede alla sua Colf informazioni riguardanti la sua famiglia nelle Filippine?", ben il 75% appartenenti a questa stessa fascia ha risposto di no (vedi tabella 1).

Tabella 1

Chiede informazioni alla sua Colf riguardo la famiglia nelle Filippine?			
Età	Si	No	Totale
dai 28 ai 45	28,6%	75,0%	37,2%
dai 46 ai 65	48,6%	12,5%	41,9%
oltre i 65	22,9%	12,5%	20,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

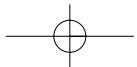
La rilevanza di questi dati è che proprio i temi più a cuore alle domestiche filippine, quelli che hanno anche determinato la difficile scelta migratoria, e che sono fonte di grande sofferenza quotidiana per queste donne (come ad esempio la separazione da marito e figli, anche in tenerissima età), vengono spesso ignorate dai datori di lavoro, che si concentrano invece su informazioni più funzionali ad un rapporto lavorativo.

Quello che viene da chiedersi è: un datore di lavoro definirebbe mai la propria Colf una "*eroina dei giorni moderni*", cioè una persona che ha fatto enormi sacrifici e scelte drammatiche, prendendosi carico del sostentamento della propria famiglia, in modo da consentirle una qualità di vita nettamente migliore e, nel contempo, contribuire in modo significativo all'economia del paese di origine⁶.

La presenza della Colf filippina in casa rappresenta un'occasione per comprendere i processi che stanno dietro ad ogni singola vicenda migratoria personale, processi che dimostrano in modo evidente il fenomeno della divisione del lavoro su scala internazionale. Tuttavia, quello che emerge da questa indagine è che nella relazione interpersonale Colf/datore di lavoro esiste una difficoltà da parte di quest'ultimo nel voler osservare e riconoscere qualcosa di diverso dalla "brava domestica" che quotidianamente risolve i problemi della gestione familiare, perdendo così l'occasione di leggere dietro alla vicenda personale nella sua interezza, e al di là degli stereotipi.

Ad avvalorare questa ipotesi è il fatto che, ad esempio, una considerevole parte degli intervistati della fascia più bassa d'età, dichiara di essere interessato alle vicende migratorie filippine, ma di informarsi su tali questioni solo dai mass media ed internet, rimanendo invece prevalentemente disinteressato, come già menzionato, al dialogo diretto e alle questioni "personalì" che riguardano la Colf. Questa parte del campione è infatti quella più informata sulla presenza di organizzazioni che si occupano di assistenza di immigrati filippini (il 70% di un, comunque esiguo, 23,3% sul totale che dichiara di esserne a conoscenza). Questo risultato potrebbe riflettere un generico interesse "intellettuale" presente nelle fasce d'età più giovani che non corrisponde però ad un desiderio di reale conoscenza dell'altro e ad una volontà di approfondire uno scambio umano che va oltre il rapporto lavorativo.

⁶ Le rimesse costituiscono la fonte più importante di trasferimenti di valuta straniera e la maggior parte di queste servono a coprire gli interessi annuali accumulati dalla Banca Mondiale e il Fondo Monetario Internazionale sui prestiti concessi alle Filippine.



La percezione della cultura filippina tra i datori di lavoro

Dalla descrizione delle relazioni interpersonali con la collaboratrice domestica si desume quindi un concetto significativo: la rappresentazione e la percezione della donna filippina solo all'interno del suo ruolo di Colf. In realtà la relazione Colf/datore di lavoro non è priva di quell'empatia emotiva che caratterizza i rapporti umani, nonostante la superficialità con cui viene affrontata la conoscenza della vita personale della Colf e del più complesso e drammatico fenomeno migratorio di cui lei è figura emblematica. Esempio di ciò è il fatto che gli intervistati riconoscono l'importanza del ricongiungimento familiare nel paese ospite e lo indicano come un diritto fondamentale della Colf, che la aiuta a vivere una vita più serena.

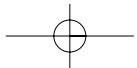
Nel momento in cui, invece, si passa dalla dimensione interpersonale, a quella più generale dell'esperienza di rapporto di lavoro, anche come incontro tra culture diverse, la rappresentazione del ruolo della donna filippina, come lavoratrice domestica, assume un significato determinante e spesso produce immagini stereotipate che corrispondono solo in modo molto superficiale alla reale cultura di provenienza delle Colf filippine.

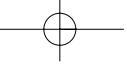
Nell'indagare sulla percezione della cultura filippina propria dei datori di lavoro intervistati, si è chiesto di indicare quali fossero le possibili similitudini e differenze culturali tra loro e le loro Colf. Le risposte hanno evidenziato un dato sorprendente: il 72,1% del campione afferma di non trovare differenze o di non saperle indicare. Paradossalmente, alla richiesta di indicare delle similitudini tra le due culture, le risposte sono ugualmente sorprendenti: il 55,8 % del campione riconosce che esistono delle similitudini, mentre il 44,2% non riesce a individuarne.

Le risposte date da coloro che hanno individuato delle similitudini in parte giustificano questi dati, apparentemente sorprendenti. Infatti, le similitudini indicate sono prevalentemente un'immagine riflessa di quelle caratteristiche funzionali a far sì che la collaboratrice domestica sia un buona Colf. Non a caso, i "valori condivisi" tra le due culture, in modo particolare la comune radice cattolica, la capacità nella cura dei bambini, il senso della famiglia, il rispetto delle persone anziane, ecc. sembrano essere un'immagine stereotipata di ciò che si vuole cogliere di una cultura, che sicuramente, è molto più articolata di quello che appare da queste risposte.

Con questo non si vuole imputare totalmente al datore di lavoro un'incapacità di costruire un incontro culturale con la propria Colf, ma forse anche una volontà della filippina stessa di fornire un'immagine di sé e delle proprie "qualità", culturalmente determinate, che la rendono adeguata alla mansione svolta e quindi meno a rischio di perdere il lavoro e, di conseguenza, il permesso di soggiorno.

Questo spiegherebbe anche la quasi totale assenza di risposte significative che indichino differenze culturali. Le differenze culturali possono essere potenzialmente fonte di conflitto, soprattutto in un contesto di relazione umana come quello descritto. Viene da domandarsi, a questo punto, quanto desiderio di fare emergere le "differenze" sia proprio delle Colf, e quanto desiderio di "indagare" possibili terreni di scontro sia proprio dei datori di lavoro.





Nel momento in cui si è chiesto agli intervistati se i lavoratori immigrati filippini hanno un ruolo positivo nella società italiana, ciò che è emerso è nuovamente un elenco simbolico di sane virtù da domestica: attaccamento alla famiglia, rispetto per gli anziani, particolare attitudine ad accudire i bambini, onestà, ecc. Tutte caratteristiche che lasciano presupporre che non vi può essere all'orizzonte, per le Colf filippine, un futuro diverso. Viene allora da chiedersi: è la cultura che crea le Colf o è il ruolo di Colf che ora rischia di ridefinire un'intera cultura?

Colf, ma anche persone, il senso della vera integrazione

Analizzare, comprendere, costruire il senso vero di integrazione risulta uno dei più grandi rompicapi degli studiosi sociali. Sono innumerevoli le interpretazioni che si danno di questo termine. L'integrazione è uno di quei concetti "stratificati" in cui un intersecarsi complicato di fattori storici, culturali, sociali, di fattori contingenti e strutturali, di fattori psicologici, antropologici e sociologici ne determinano variabili e confini di interpretazione. Dal *melting pot* americano, all'assimilazionismo francese, al disordinato stato di perenne emergenza delle sanatorie italiane⁷, il "problema" migratorio è stato sempre tradotto in politiche nazionali che nascondevano, neanche celatamente, un senso particolare di ciò che si intende per "integrazione" degli immigrati. Senza volerci addentrare in un tema spinoso, che richiederebbe strumenti e analisi approfondite, si vuole solo banalmente sottolineare il fatto che l'integrazione, oltre ad essere un argomento da politici e da studiosi sociali, è un dato tipicamente umano, dell'incontro positivo con l'altro.

Nei paragrafi precedenti si sono analizzati i termini dell'incontro tra il datore di lavoro e la Colf. In questo paragrafo si cerca di riportare in che modo questo incontro viene concettualizzato dagli intervistati secondo le coordinate del tema generale dell'integrazione. In altre parole, gli intervistati credono che le loro Colf siano integrate? E che tipo di integrazione hanno in mente?

Nella sezione del questionario dedicata al tema dell'integrazione, si spazia dai temi generali dell'immigrazione in Italia ad alcuni suoi eventuali "effetti" sociali come i matrimoni misti, al tema più specifico dell'immigrazione filippina.

La presenza degli immigrati in Italia è giudicata in maniera favorevole dalla quasi totalità degli intervistati (93%, tab.2), ma una generica buona predisposizione ad accogliere l'immigrato risulta subordinata quasi necessariamente alla condizione di lavoratore (tab.3). L'apparente apertura nei confronti del tema "immigrati in Italia", mostra immediatamente il suo lato reale, in cui l'incontro con un altro da sé è un incontro fatto di scelte utilitariste e funzionali, nello specifico un "altro-lavoratore", che non conseguentemente è anche un "altro-persona", nella sua interezza.

Tabella 2

È favorevole alla presenza degli immigrati in Italia?

	Percentuale
Si	93%
No	7%
Totale	100%

⁷ Questa situazione è oggi parzialmente risolta nell'ambito della legge Bossi-Fini, del tutto discutibile nei suoi contenuti.

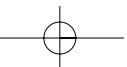


Tabella 3

**Il diritto di permanenza degli immigrati
dovrebbe essere subordinato al lavoro?**

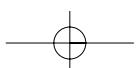
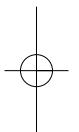
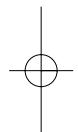
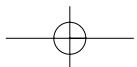
	Numero	Percentuale
Si	40	93%
No	3	7%
Totale	43	100%

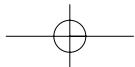
Anche il giudizio positivo attribuito alla comunità filippina, definita da un intervistato "la migliore tra le comunità di immigrati" si trasforma radicalmente di fronte all'eventualità dell'immigrato disoccupato, ovvero non più "economicamente utile". La fiducia e la stima espresse in un primo momento dai datori di lavoro nei confronti degli immigrati filippini si converte in questo caso in difidenza e indifferenza cinica per il dramma di ritrovarsi disoccupati, doppiamente grave per l'immigrato, che rischia di essere espulso dal paese ospite. A questo proposito è eloquente l'affermazione di un intervistato: "sono benvenuti se hanno un lavoro, sennò iniziano a rubare". La buona disposizione verso l'immigrato, in altre parole, è subordinata, come già più volte accennato, alla sua utilità per la società italiana e alla sua identificazione con ruoli lavorativi specifici, in particolare, "quegli che gli italiani non vogliono fare". Tutto ciò suggerisce l'idea che l'integrazione sia per gli intervistati il risultato di un'equazione immigrato=lavoro=integrazione nella propria percezione.

Ai datori di lavoro è stato chiesto in che modo gli immigrati filippini possono integrarsi meglio nella società italiana. Solo un intervistato su 43 suggerisce come strategia di integrazione il valorizzare e far conoscere la cultura filippina agli italiani, ad esempio con "iniziativa culturali da parte delle autorità filippine in Italia, favorendo occasioni d'incontro tra le due culture". In tutti gli altri casi invece, sembra che ci si dimentichi che nei processi di integrazione i termini in gioco sono due: io e l'altro.

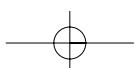
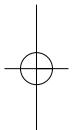
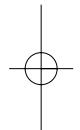
Ad esempio, le risposte più ricorrenti sono state quelle che invitano gli immigrati filippini a non rimanere chiusi nella propria comunità, ma ad "interessarsi al paese che li ospita", "studiare la cultura italiana", "mandare i figli alla scuola italiana" e perfezionare loro stessi la conoscenza della lingua.

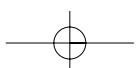
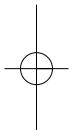
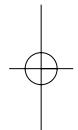
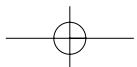
Nella maggior parte delle strategie proposte lo sforzo di integrazione è quindi univocamente richiesto all'immigrato e si rivolge principalmente all'acquisizione di elementi dell'essere italiano. Se potrebbe essere vero, come gli stessi intervistati sottolineano, che vi è da parte degli immigrati filippini, una certa pigrizia (e forse timidezza), nell'uscire dal gruppo di appartenenza ed acquisire elementi fondamentali per integrarsi meglio nella società italiana è anche vero, d'altro canto, come questa indagine ha evidenziato, che gli intervistati non riconoscono la necessità di farsi promotori di uno scambio culturale, e non manifestano la curiosità dell'incontro verso un altro che comunque è diverso da sé.

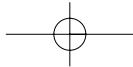




PARTE TERZA
Conclusioni e raccomandazioni



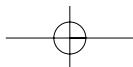


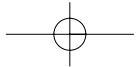


I risultati di questa ricerca mostrano quanto sia complesso affrontare le problematiche delle collaboratrici domestiche filippine in relazione ai ruoli che vorrebbero o sono tenute ad impersonare in Italia e nel loro paese di origine. Il metodo di ricerca impiegato dalla nostra organizzazione, il *Filipino Women's Council* (FWC), si è rivelato un utile strumento per riflettere su tali questioni. Gli stadi che abbiamo affrontato dalla concettualizzazione di questo studio fino al suo compimento hanno rappresentato uno spazio per riflettere sulla nostra situazione. Siamo in trappola? Possiamo fare qualcosa? Cosa dobbiamo fare ora? I molti aspetti della vita di una collaboratrice domestica filippina devono essere compresi ed esaminati. Dobbiamo capire il contesto in cui la donna gioca diversi ruoli – una collaboratrice domestica per una famiglia italiana, una lavoratrice per la società italiana, una cittadina delle Filippine, un motore dell'economia filippina, la persona che garantisce la sussistenza alla sua famiglia, una madre distante, una moglie distante... se mettiamo insieme tutti questi ruoli possiamo immaginare cosa rappresenta tutto ciò. Per capire la situazione di ogni singola collaboratrice domestica è necessario quindi considerare tutta una serie di dimensioni e come queste interagiscono tra loro.

Molte delle ricerche attuali tendono a catturare questa multi dimensionalità cercando di prendere in considerazione gli aspetti dell'immigrazione legati alla condizione femminile. Un esempio specifico, in questo senso, si ottiene esaminando le vite delle famiglie trasnazionali, cioè quelle famiglie i cui membri vivono in due nazioni differenti. In questo caso la madre lavora e risiede in Italia mentre gli altri membri della famiglia, tutti dipendenti dal suo lavoro, vivono nelle Filippine. Questo fenomeno delle famiglie trasnazionali è stato studiato a fondo da una ricercatrice filippina Rachel Parrenas, come pure da altre ricercatrici come Pierrette Hondagneu Sotelo e Ernestine Avila. Esse definiscono la pratica della maternità a distanza come "maternità trasnazionale".

Qui di seguito intendiamo ricapitolare i risultati della nostra ricerca attraverso "percorsi predeterminati", che una collaboratrice domestica filippina – la Colf – deciderà di intraprendere come da copione. Questo è il nostro modo di mostrare come dietro ogni singola collaboratrice domestica filippina vi sia un volto umano che porta con sé la propria storia personale.



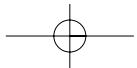


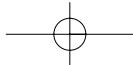
Primo caso analizzato: una collaboratrice familiare filippina "madre trasnazionale"

Nel diagramma riportato qui di seguito intendiamo mostrare, come esempio, il contesto in cui possiamo analizzare un caso di madre trasnazionale. La prima serie di elementi da prendere in considerazione sono relativi alla valutazione che la donna fa di se stessa: si valuta come donna sana in età riproduttiva (di solito tra i 20 e i 40 anni), ha conseguito, come minimo, un diploma di maturità, la sua educazione e i suoi valori ne fanno una "timida", ma lei è consapevole di essere in grado di affrontare i problemi, nonostante tutto sa assumere rischi e prendere iniziative. Una seconda serie di elementi di autovalutazione sono relativi al suo ruolo attuale e potenziale nei confronti della famiglia, essa valuta il suo ruolo come madre (in genere ha più di due figli) e si rende conto che i suoi figli crescono e hanno bisogno di una buona istruzione; gli stipendi nel paese d'origine sono appena sufficienti per soddisfare le prime necessità quotidiane. A questo punto è necessario che ci sia una persona che si sacrifichi per il bene della famiglia, questa considerazione porterà a compiere la scelta di diventare l'eroina della famiglia (possiamo anche definirla "l'agnello sacrificale"). La donna quindi arriverà a considerare le diverse opzioni per giungere alla conclusione che non esistono alternative alla migrazione per emancipare la sua situazione e rispondere alle proprie necessità economiche.

Una volta combinati questi quattro passaggi la donna considererà l'esistenza di opportunità che garantiscono profitti economici e un sistema "attrattivo" nei paesi all'estero, così come hanno fatto amici e parenti che l'aiuteranno ad affrontare la solitudine di una vita lontana dagli affetti sicuri, essa quindi si muoverà verso il quinto passo: la partenza.

Non possiamo ignorare che molti fattori, contribuiscono a rendere "attrattivi" i sistemi dei paesi all'estero. In particolare il cambiamento nel mercato del lavoro porta sempre più donne occidentali a nuovi ruoli che modificano le dinamiche del nucleo familiare. La pulizia della casa, le cure verso i figli vengono così delegate ad una terza persona. Questo diventa il fattore di necessità ed attrazione che definisce la nicchia per le donne filippine che andranno a corrispondere questo ruolo predeterminato diventando collaboratrici domestiche.





Percorsi di una Colf filippina, madre transnazionale

1. La valutazione di se stessa

- età produttiva – dai 20 ai 40 anni
- ha ottenuto come minimo un diploma di maturità
- personalità timida
- in grado di affrontare problemi, adattarsi, assumere rischi prendere iniziative

2. I suoi ruoli

- Madre di > 2 bambini
- Garantisce il sostentamento della famiglia e i bisogni più urgenti (cibo, rette scolastiche, medicine)



3. La percezione del suo ruolo dal suo punto di vista e da quello degli altri

- L'eroina



4. Situazione economica nelle Filippine (paese di origine)

- Nessuna opportunità di lavoro nel paese di origine

5. Sistema "Attrattivo" in Italia (paese ospitante)

Affrontare i problemi sul posto (chiesa, incontri sociali, amici)

La cultura del posto crea le collaboratrici familiari

Opportunità di lavoro per le collaboratrici familiari



Il potere della globalizzazione (nel mondo occidentale)

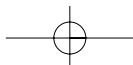
Trasformazione, sviluppo, modernizzazione

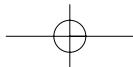
Emancipazione femminile, cambiamenti nella gestione familiare

Accresciuta domanda di lavoro (specialmente per le donne emancipate)



La Brava Collaboratrice Domestica Filippina





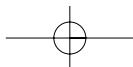
Qual è l'impatto di questo percorso? Si è verificata un'alterazione della struttura familiare e un cambiamento di ruoli. Questi cambiamenti improvvisi rendono sempre più difficile mantenere le famiglie unite. La lunga separazione dal marito porta ad un estraniamento nella coppia. Alcuni studi hanno mostrato che non solo si è creato un marito e la famiglia economicamente dipendente, ma addirittura un'intera comunità⁸. Questo percorso ha portato cambiamenti nella famiglia e nei valori della comunità. In pratica, le madri trasnazionali filippine, che lavorano come collaboratrici domestiche, sono diventate il principale mezzo di sostentamento, il "pane quotidiano" della famiglia, creando una forte dipendenza dei membri della propria famiglia.

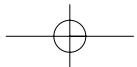
I nostri risultati, mostrano che, a meno che la donna non si trovi in una situazione di estrema difficoltà per se stessa, ad esempio quando perde il lavoro o il permesso di lavoro/soggiorno, o nel caso di malattia o di perdita di un membro della famiglia essa continuerà ad essere una madre trasnazionale che lavora come collaboratrice domestica.

Il rapporto numerico delle madri trasnazionali, ossia di quelle donne che hanno lasciato i loro figli nel paese d'origine, che abbiamo avuto nel nostro gruppo di discussione, era del 70%. Uno studio fatto da Parenna sulle Famiglie Trasnazionali Filippine aveva la stessa proporzione raggiungendo il 70% delle donne intervistate⁹. Il problema delle madri trasnazionali è di grande interesse per molti ricercatori, tuttavia non è stato fatto ancora nessuno studio su larga scala su questo argomento. Raccontando le esperienze di consulenza del FWC, ci rendiamo conto che, anche se i dati non sono sempre stati raccolti sistematicamente, questa è una problematica di grande importanza, che necessita di essere affrontata con assoluta priorità.

8 Estrella Dizon-Anonuevo and Augustus T. Anonuevo, *Coming Home: Women migration and reintegration*, 2002.

9 Parrena, Rachel Salazar, *Feminist Studies, Mothering from a Distance: Emotions, Gender, and Inter-generational relations in Filipino Transnational Families*, 2001.





Il secondo caso: una collaboratrice familiare filippina a Roma con la sua famiglia (Il ricongiungimento familiare)

L'analisi sistematica dei passi compiuti da ogni donna ci ha permesso di osservare meglio ogni singolo caso. Possiamo usare lo stesso sistema anche per esaminare il secondo caso: la vita di una collaboratrice domestica filippina che lavora a Roma e vi risiede con la sua famiglia. Ci sono delle madri che sono riuscite a tenere unite le famiglie nonostante la lontananza e quelle che con successo sono riuscite ad ottenere un ricongiungimento familiare.

In Italia la nuova politica per l'immigrazione ha modificato la legge, trasformando il lavoratore immigrato da soggetto avente diritti a semplice forza lavoro.

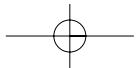
Il permesso di soggiorno è diventato permesso di lavoro e la validità del permesso è vincolata al contratto di lavoro: in un mercato regolato da contratti a tempo determinato e conseguente precarietà, è sempre più difficile per il lavoratore immigrato avere un contratto a tempo indeterminato e, di conseguenza, un soggiorno a lungo termine.

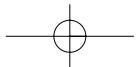
È impossibile programmare la propria vita e quella della famiglia. Il diritto al ricongiungimento familiare è vincolato non solo al reddito ma anche al contratto d'affitto.

La situazione è ancora più difficile per le lavoratrici che risiedono nella casa del proprio datore di lavoro che raramente concede la possibilità di ospitare altri membri della famiglia i quali sono costretti a rimanere nel paese di origine.

Uno scenario più complesso ci si offre non appena cerchiamo di analizzare le implicazioni derivanti dalle riunificazioni, problema che va quindi ulteriormente approfondito, in particolare le problematiche inerenti l'integrazione della seconda generazione in Italia: i figli degli immigrati sembrano essere quelli più vulnerabili e maggiormente colpiti dai cambiamenti nelle dinamiche familiari e dall'estraniamento delle relazioni. Le nostre ricerche hanno mostrato crescenti problemi per quelle famiglie ricongiunte, specialmente per quelle con figli in età adolescenziale, che non si inseriscono bene nel sistema educativo italiano vivendo una forte situazione di disagio .

Nel nostro processo di validazione realizzato attraverso i gruppi di discussione, molte madri hanno confermato che i loro figli, una volta arrivati in Italia, hanno esperito forti problemi. Alcuni genitori riuniti con i loro figli hanno riportato che i propri figli in età adolescenziale si sono letteralmente rifiutati di continuare gli studi a causa delle difficoltà linguistiche e quindi hanno cominciato a lavorare come collaboratori domestici.





Altri casi

Esistono due immagini di lavoratrici domestiche filippine. La prima immagine è quella di donne che si assumono dei rischi, con spirito intraprendente, donne capaci di affrontare i problemi e di adattarsi a situazioni differenti, capaci di offrire servizi che loro stesse apprezzano e che vengono apprezzati dai loro datori di lavoro, capaci di gestire il proprio ruolo e dare un contributo importante alle famiglie italiane e allo stesso tempo alle loro stesse famiglie.

La seconda immagine è relativa a quelle donne che non riescono ad uscire dalla povertà, avendo sempre problemi da risolvere, con una difficoltà a cogliere le opportunità, e che vivono l'esperienza di gravi problemi come la discriminazione, lo sfruttamento sul lavoro, le pressioni dovute alla separazione dalla famiglia, ecc. Potremmo andare oltre a lungo in questo scenario, ponendo differenti casi e problematiche per ogni lavoratrice domestica filippina.

Problematiche comuni

L'importanza di esaminare la specificità della vita personale di ogni lavoratrice domestica filippina è stata ampiamente considerata nella sezione precedente. In questa sezione toccheremo le problematiche comuni scaturite dai gruppi di discussione.

Autostima

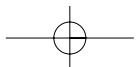
Attraverso i risultati della ricerca e la verifica del lavoro svolto, non è stato possibile raggiungere un accordo sulla definizione e sulla misurazione dell'autostima. Forse la nozione di "rispetto per se stessi" potrebbe essere il concetto che meglio esprime quella qualità ammirabile della lavoratrice filippina. La verifica del lavoro svolto su questo aspetto ci è stata di grande aiuto per sviluppare questo stesso concetto nel contesto della situazione della Colf.

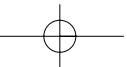
Economia – il guadagno

Lo scopo della migrazione è costituito dalla possibilità di guadagno economico, tuttavia è stato rilevato che una domestica filippina con uno stipendio medio di 600 Euro per un lavoro a tempo pieno, spenderà il 68% delle entrate per la famiglia e per le spese personali, il 24% andranno a coprire i debiti. Il rimanente 8% costituirà un risparmio che potrà essere utilizzato nei casi di emergenza.

La maggior parte delle intervistate naturalmente considera il guadagno come contropartita più importante alle proprie decisioni, in particolare alla decisione di venire in Italia e rimanervi. Il fattore monetario – consumismo/materialismo – preponderante nei valori culturali filippini (insieme a molti altri più veri) - è la grande sfida all'intervento nel campo dell'immigrazione.

Dalle risposte date dalle lavoratrici domestiche filippine, emerge che il denaro inviato alle proprie famiglie in patria, serve soprattutto a soddisfare dei bisogni primari; tuttavia in molte risposte è evidente il dubbio che il denaro venga invece speso per cose non veramente necessarie. Forse dovremo cominciare a guardare ai valori di altre culture che sembrano raggiungere la felicità senza aver bisogno di cose materiali.





Capire come e con chi affrontare i problemi – just the way we are

Il volto sempre sorridente delle Colf filippine, che rimane tale per quanto possa essere difficile vivere la propria situazione, può suscitare perplessità: la loro allegria, che spesso stupisce, sembra far trasparire una certa forma di "felicità". Le si vede di domenica riunirsi nei parchi dell'EUR (un quartiere di Roma), nei sottopassaggi della Stazione Termini e in altri posti, godendosi allegramente la compagnia delle amiche. Felipe de Leon, professore di Filippinologia all'Università delle Filippine, spiega che i filippini considerano se stessi come le persone di gran lunga più felici di tutte le culture asiatiche e occidentali. Le radici malesi (conosciute come calde e mistiche) si mischiano al Cattolicesimo e allo spirito festivo dei colonizzatori spagnoli (1565 – 1898) e anche con un certo americanismo (1902 – 1956). Il prof. de Leon, dopo dieci anni di ricerche, ha concluso che la cultura filippina è più comprensiva e aperta, se paragonata ad una cultura individualista occidentale, che invece dà enfasi esclusivamente alla realizzazione di se stessi. Probabilmente è proprio la combinazione di diverse culture che spiega perché i filippini riescono ad adattarsi, ricercando un senso di appartenenza in altri contesti culturali.

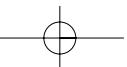
Ci troviamo d'accordo con quei ricercatori filippini, come Felipe de Leon, quando ritengono che la cultura filippina può essere identificata nel concetto di "kapwa", una parola tagalog che significa "essere condiviso". In poche parole: è per il loro ruolo, come punto di riferimento per le famiglie, che gli *Overseas Filipino Workers* (OFWs) si sono guadagnati il soprannome "bayani" – eroi. D'altra parte il concetto di *bayanihan* è usato per descrivere il tradizionale modo di traslocare casa nelle Filippine, in cui tutti gli abitanti del villaggio portano la capanna al nuovo posto, affrontando uno sforzo comune, che è la vera realizzazione. Questi due concetti – *kapwa* e *bayanihan* – rappresentano ciò che lega le donne filippine tra di loro, il fatto di essere eroine e che continuano a dividere questi valori anche se queste dimensioni "di felicità" sono difficili da comprendere osservando solo le condizioni di vita delle Colf in Italia.

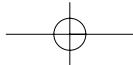
Il ricongiungimento familiare

L'Italia è la dimora di 2.395.000 immigrati secondo i dati del Dossier Statistico Immigrazione della Caritas di Roma all'inizio del 2003 e tra questi 74.030 sono filippini. Il tratto importante è che un numero impressionante di donne, circa il 62% (dati del 2002), lavora nel settore dei servizi in qualità di collaboratrice domestica, badante, baby-sitter.

Filippini residenti in Italia titolari del permesso di soggiorno (al 31.12.2002)

Per lavoro	93.3%
Per studi	0.5%
Per motivi religiosi	5.5%
Altri	0.7%
Totale	65.257





Secondo il Dossier Statistico Immigrazione della Caritas di Roma del 2003, il numero dei ricongiungimenti familiari nella comunità filippina è sotto la media (13,7% nel 2001). Questo dato combacia con quello relativo all'alto numero di madri trasnazionali, menzionato nelle sezioni precedenti. In effetti nessuna delle filippine intervistate ha richiesto un ricongiungimento familiare. La maggior parte dei familiari, giunti in Italia a seguito delle loro donne, hanno ottenuto un'assunzione direttamente dalle Filippine o sono arrivati clandestinamente e sono stati legalizzati con le amnistie concesse dalla legge nel corso degli anni. Questo può essere attribuito al semplice fatto che è molto difficile far entrare in Italia i propri familiari a causa delle leggi restrittive: non è facile ottenere un visto di entrata; il problema dell'alloggio aumenta le difficoltà per i membri della famiglia; severe richieste da parte delle istituzioni circa il numero di ore lavorate (quando la maggior parte delle Colf può solo dimostrare un numero basso di ore lavorative come da contratto) per gli alloggi, per i documenti necessari alle richieste, ecc.; o semplicemente a causa del tipo di lavoro svolto dalle Colf, specialmente nel caso in cui esse vivono presso le famiglie e quindi non hanno la possibilità di provvedere ad un alloggio per i loro familiari.

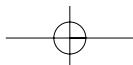
Rimane una perplessità quando alcune intervistate rispondono che non pensano di restare a lungo in Italia, così da giustificare il motivo per cui non vogliono portare con sé le loro famiglie. In ogni caso, questa motivazione è stata negata dalla maggior parte delle donne affermando che non sono riuscite a raggiungere il loro scopo a causa di varie circostanze che hanno impedito il tutto. In altre parole i loro obiettivi e piani, precedenti alla loro partenza, sono cambiati con il tempo – questo rimane il motivo più ovvio per cui si trovano ancora qui. Questi cambiamenti consistono per la maggior parte in nuove richieste e bisogni da parte dei familiari a casa, che necessitano di ulteriori sostentamenti, nuove spese per malattie o per i parenti più anziani, ecc.

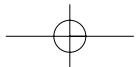
Una teoria sarebbe che molte delle nuove arrivate, hanno lasciato le Filippine senza un contratto di lavoro vero e proprio. Inoltre, molte di esse non possedevano documenti legali, come il permesso di soggiorno, al momento del loro arrivo. Comunque, una volta che riescono ad organizzare i loro documenti, hanno solo fatto il primo passo verso il loro status legale nel paese. Trovare un datore di lavoro che acconsenta al ricongiungimento della famiglia, può richiedere tempi lunghi.

Integrazione

Una grande barriera all'integrazione è la conoscenza della lingua. Questa è una importante responsabilità che si devono assumere le collaboratrici domestiche filippine. Ma fino a che non verranno facilitate le possibilità a disposizione degli immigrati, sarà difficile risolvere il problema.

La ricerca incoraggia la formulazione di strategie che riescano ad armonizzare il rapporto tra i datori di lavoro e le collaboratrici familiari. Il potere della globalizzazione conduce le donne immigrate filippine a nuovi dilemmi per i quali non esistono delle risposte preconfezionate. I problemi non sono solo economici, sociali e legali, ma anche interculturali. Abbiamo bisogno di comprendere meglio le similitudini e quelle differenze tra le due culture, andando oltre la riflessa immagine della brava collaboratrice domestica. I "valori condivisi" dalle due culture, in special modo la comune origine cattolica, la capacità di occuparsi dei bambini, il senso della famiglia, il rispetto per gli anziani, e così via, sembrano un'immagine stereotipata di ciò che si vuole afferrare di una cultura, ma





sicuramente sono da intendersi solo come alcuni dei tratti di essa che invece risulta essere certamente più articolata rispetto alle risposte ottenute attraverso questo studio.

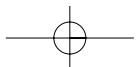
Il FWC sostiene sia l'integrazione delle Colf in Italia che la reintegrazione al ritorno nelle Filippine. E' necessario intendersi in modo condiviso sul significato di integrazione e reintegrazione. Quando una filippina perde il proprio lavoro, può essere ancora reintegrata nella società italiana? E allora come? Quando una collaboratrice domestica filippina decide di tornare nel proprio paese, quali meccanismi si attuano per reintegrarla nella sua famiglia e nella sua comunità?

È un serio problema di responsabilità che riguarda tutti noi – l'altro ed *Io, noi e loro: realtà e illusioni delle collaboratrici familiari filippine*. E' necessario che le istituzioni filippine così come quelle ospiti italiane si attivino per sviluppare soluzioni tese al miglioramento per aiutare il miglioramento di questa situazione.

Seguono una serie di raccomandazioni sviluppate sulla base dello studio e delle indicazioni dei membri della comunità. Ci auguriamo che questi orientamenti possano rappresentare una base di collaborazione e partnership con le autorità e le istituzioni sia filippine che italiane.

Abbiamo bisogno di riflettere sulla nostra autostima (o rispetto di se stessi) e abbiamo bisogno di riflettere sui vecchi modi di pensare nel nuovo mondo di oggi. I programmi e le decisioni cambieranno. C'è un senso di altruismo in ogni individuo, questo è specialmente vero per le collaboratrici domestiche filippine alle quali è dedicato questo studio. Esse sentono che continuano a condividere e a salvare. Pensiamo che la sindrome dell'eroina moderna continuerà ancora.

Charito Basa e Rosalud Jing de la Rosa



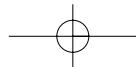
DIECI RACCOMANDAZIONI

Problemi e bisogni identificati, strategie e partners proposti

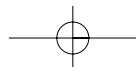
PROBLEMI E NECESSITÀ	STRATEGIE E PROPOSTE	PARTNERS
1. Apprendimento della lingua italiana	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitare l'accesso alle scuole di lingua; - aumentare il numero delle scuole di lingua per gli immigrati che abbiano orari adeguati alle loro necessità - promozione, pubblicità e campagne informative; - organizzare lezioni per le comunità; - offrire degli incentivi agli studenti per rendere le lezioni più allettanti; - organizzare e pubblicizzare le lezioni di lingua attraverso le organizzazioni filippine per gli immigrati. 	Organizzazioni filippine per gli immigrati e gruppi che fanno capo alla chiesa, scuole di lingua italiana, Ambasciata delle Filippine, Organizzazioni italiane per i servizi sociali.
2. Riferimenti e assistenza legale	<ul style="list-style-type: none"> - Offrire corsi paralegali alle organizzazioni per gli immigrati e alle altre organizzazioni della società civile; - realizzazione di un libretto comprensivo di tutte le informazioni disponibili sulle leggi, diritti e centri di assistenza; - istituire degli sportelli di assistenza nei punti di incontro degli immigrati; - disseminare informazioni attraverso la radio e i programmi televisivi filippini; - sviluppare collegamenti di riferimento con associazioni e gruppi di altre comunità, sindacati ecc.; - rafforzare la capacità di servizio delle organizzazioni per gli immigrati come erogatrici di informazioni alle comunità. 	Sindacati e altre istituzioni italiane, organizzazioni filippine per gli immigrati, Ambasciata delle Filippine

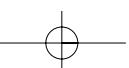
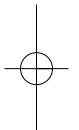
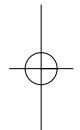
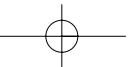
PROBLEMI E NECESSITÀ	STRATEGIE E PROPOSTE	PARTNERS
3. Corsi di formazione professionale	<ul style="list-style-type: none"> - Corsi di cucina, ristorazione, business management, franchising, ecc.; - facilitare l'accesso ai finanziamenti. 	<p>Istituzioni italiane per gli affari e il commercio, organizzazioni degli immigrati, organizzazioni con sede nelle Filippine, Ambasciata delle Filippine, Fondazione Risorse Donna, Comune di Roma, Provincia di Roma, Regione Lazio.</p>
4. Scambi culturali e consapevolezza politica	<ul style="list-style-type: none"> - Sviluppare e promuovere forum e discussioni sulla situazione economica e politica delle Filippine; - rafforzare la capacità di servizio delle organizzazioni per gli immigrati come erogatrici di informazioni alle comunità; - promuovere la partecipazione della comunità filippina in varie attività interculturali a livello locale e internazionale. 	<p>Professori e opinion leaders italiani, opinion leaders filippini, capi della comunità, Ambasciata delle Filippine, altre organizzazioni per gli immigrati in Italia, ONG italiane.</p>
5. Sviluppo delle capacità delle organizzazioni di immigrati	<ul style="list-style-type: none"> - Rafforzare la capacità delle organizzazioni per gli immigrati offrendo corsi di <i>empowerment</i> come quelli della FWC, al fine di espandere e ristrutturare gli attuali moduli di apprendimento, includendo argomenti sulla cultura e politica italiana, l'importanza dell'apprendimento della lingua, responsabilizzazione e auto-consapevolezza, confronto fra le due culture, studio delle differenze; - scambio di esperienze e rafforzamento delle attività con le altre organizzazioni di immigrati a livello nazionale, europeo ed internazionale - accesso al credito per attività legate all'immigrazione. 	<p>Organizzazioni degli immigrati, ONG con sede nelle Filippine, istituzioni internazionali, organizzazioni per gli immigrati con sede in altri stati europei e negli Stati Uniti d'America, Ambasciata delle Filippine, Comune di Roma, Provincia di Roma, Regione Lazio.</p>

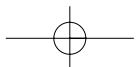
PROBLEMI E NECESSITÀ	STRATEGIE E PROPOSTE	PARTNERS
6. Consapevolezza dei problemi e dei valori specifici delle donne	<ul style="list-style-type: none"> - Adattare il Modulo di Apprendimento di Valori e il Moral Recovery Programme filippino; - organizzare dei programmi di formazione specifici per le donne. 	Organizzazioni degli immigrati, Moral Recovery Program, Education for Life Foundation.
7. Consultori familiari e sostegno	<ul style="list-style-type: none"> - Rafforzare, attraverso dei corsi di formazione, la capacità delle organizzazioni per gli immigrati di dare consiglio alle famiglie e favorire il rapporto di sostegno. 	Organizzazioni per gli immigrati, consulenti professionali, ONG con sede nelle Filippine, Ambasciata delle Filippine.
8. Attività di scambio e cooperazione attraverso programmi di sviluppo	<ul style="list-style-type: none"> - Stabilire collaborazioni con le organizzazioni per gli immigrati per le attività nel paese di origine (es. invio di denaro e programmi di investimento); - stabilire delle collaborazioni con organizzazioni filippine nel paese di origine. 	Organizzazioni per gli immigrati, organizzazioni per gli immigrati negli Stati Uniti, ONG con sede nelle Filippine, istituzioni internazionali.
9. Leadership e corsi professionali	<ul style="list-style-type: none"> - Organizzare corsi di leadership/formazione all'integrazione e programmi di re-integrazione dei mediatori della comunità di immigrati; - individuare o mobilizzare le capacità professionali dei filippini (espatriati) che lavorano in Italia per le organizzazioni internazionali, organizzazioni civili e nel settore privato, affinché possano dare supporto alle organizzazioni filippine per gli immigrati. 	Gruppi filippini che fanno capo alla chiesa e organizzazioni per gli immigrati, Ambasciata delle Filippine, Organizzazioni internazionali per le migrazioni, docenti di formazione alla leadership italiani e filippini, organizzazioni per gli immigrati con sede nelle Filippine, ONG che si occupano di re-integrazione, Ministero degli Affari Esteri Italiano (Ufficio Accordi Bilaterali), Office of Worker's Welfare Agency (OWWA).



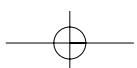
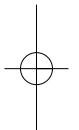
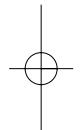
PROBLEMI E NECESSITÀ	STRATEGIE E PROPOSTE	PARTNERS
10. Collegamenti con i programmi di reintegrazione nelle Filippine	<ul style="list-style-type: none"> - Sviluppare nuovi "programmi abbinati" incentrati sulle opzioni e opportunità di reintegrazione degli emigrati di ritorno; - stabilire contatti con le istituzioni che lavorano su programmi per le comunità di immigrati e la loro terra di origine e altri più generali programmi di sviluppo. 	<p>Organizzazioni per gli immigrati in Italia, organizzazioni per gli immigrati con sede in Europa o negli Stati Uniti, organizzazioni internazionali che lavorano su programmi di sviluppo delle migrazioni, Ambasciata delle Filippine in Italia, Ministero degli Affari Esteri italiano (Ufficio Accordi Bilaterali), OWWA.</p>

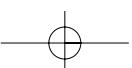
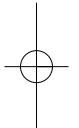
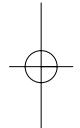
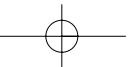


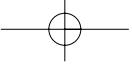




Le autrici







Charito Basa è lo spirito guida e presidente del Filipino Women's Council, un'organizzazione di immigrati che opera a Roma. Questa organizzazione vuole sensibilizzare e rendere consapevoli dei propri diritti le donne filippine migranti. Charito Basa è un'attivista filippina che ha condotto molte campagne nazionali e internazionali, inclusa quella per la cancellazione del debito pubblico in Italia dei paesi poveri, è una coraggiosa lobbyist e promotrice per i diritti delle donne migranti in campo internazionale. Punto di riferimento determinante anche negli esecutivi di altre organizzazioni di immigrati e rete di immigrati in Europa e membro attivo di associazioni e movimenti femminili italiani. Ha lavorato con ONG internazionali come la Isis International, Society for International Development, Foundation for a Compassionate Society e Centro Internazionale Crocevia e offre consulenza ad altre ONG italiane che si occupano di sviluppo e cooperazione—il tutto oltre la sua attività come volontaria per le donne immigrate. Charito si prodiga per le comunità di immigrati da ormai ben 18 anni. In Italia è uno dei pochissimi stranieri a cui è stato conferito il riconoscimento nazionale di Cavaliere della Repubblica dell'Ordine “Al Merito della Repubblica Italiana”, consegнатo dal Presidente della Repubblica Italiana, Carlo Azeglio Ciampi nel 2002.

Rosalud Jing de la Rosa è specialista sui temi di salute pubblica e sviluppo. Una immigrata filippina a Roma consulente volontaria del Filipino Women's Council sostiene le attività di ricerca e assiste in quelle che sono le esigenze formative dell'organizzazione. È un'attiva sostenitrice delle riforme politiche, delle donne come attori di cambiamento, approcci innovativi, impegni collettivi e protezione dei diritti individuali. Attualmente lavora come consulente presso le agenzie delle Nazioni Unite con sede a Roma. Ha conseguito un Master in salute pubblica internazionale nei paesi in via sviluppo presso la Columbia University, New York e lavora da 21 anni nel sistema delle Nazioni Unite e presso organizzazioni non governative orientate per lo Sviluppo.

