

UVa



Universidad de Valladolid

“DEBAJO DEL HIYAB”

GRADO EN TRABAJO SOCIAL.

TRABAJO FIN DE GRADO 2015.

AUTORA: SHEILA VILLACÉ MARTÍN.

TUTORIZADO POR: CARMEN DEL VALLE.

FECHA DE ENTREGA. 25/06/2015.

“DEBAJO DEL HIYAB”

Tabla de contenido

Introducción.	2
1. Justificación.	2
1.1 Relevancia de la temática elegida	2
2. Vinculación de la propuesta con las competencias propias del Título de Trabajo Social.	3
3. Fundamentación Teórica.	3
3.1 CONCEPTOS CLAVE.	3
3.2 Características de la Inmigración en España en el ámbito laboral.	5
3.3 El marco institucional del Islam en España.	6
3.4 Características de la inmigración magrebí femenina en el Estado español.	7
3.5 Las dos grandes corrientes del pensamiento; el movimiento feminista frente al movimiento tradicional.	8
3.6 MOTIVOS DEL USO PRESENTE DEL HIYAB.	11
3.7. PUNTO REFLEXIVO PARA EL TRABAJADOR SOCIAL.	12
CONCLUSIÓN DEL BLOQUE 1.	15
PARTE 2. INVESTIGACIÓN.	16
2.1 Objetivos e Hipótesis.	16
2.2 Metodología que se ha llevado a cabo para realizar la investigación.	16
2.3 Naturaleza de la muestra significativa.	17
<u>1. Encuesta Empresario/a. Debajo del Hiyab.</u>	18
<u>2. ENCUESTA MUJERES MUSULMANAS.</u>	22
<u>3. ENCUESTAS A LOS PROFESIONALES DEL TRABAJO SOCIAL EN VALLADOLID.</u>	28
Aportación propia en la metodológica en el trabajo social para la intervención social con mujeres musulmanas en el trabajo social.	33
CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN.	35
BIBLIOGRAFIA.	37

INDICE DE LA TABLA

1. Acciones de Orientación de Inserción Laboral	33 – 34
---	---------

Introducción.

Vivimos en una sociedad de cambio, donde la crisis económica que estamos viviendo potencia la brecha de la desigualdad que existe entre ricos y pobres de manera constante. Encontrar la fórmula secreta para alcanzar un pleno empleo actualmente, es una utopía que un orientador/a laboral y un trabajador/a social, entre muchos agentes sociales, cree, lucha y se esfuerza para poder conseguirlo. Pero es cierto que más allá del intercambio de bienes, el mercado, la economía social y política, existe la vida de diferentes personas que dan forma a una sociedad heterogénea bajo diferentes valores de una religión, de un rol, de un status social, de una cultura y sociedad cada vez más individualista.

Centrándonos en los colectivos que existen en España existen personas que circunstancialmente tienen en la actualidad mayores factores de riesgo y exclusión. Uno de los colectivos que preocupan en el trabajo social es la mujer magrebí y su contexto social. Para muchas personas, es sin lugar a dudas la más clara representación de una lucha constante en nuestro país por la inclusión social y la defensa de los derechos fundamentales. Los valores éticos juegan un papel importante y la enorme necesidad de empatía y comprensión abren diferentes preguntas a diferentes aspectos laborales.

1. Justificación.

1.1 Relevancia de la temática elegida

Los flujos migratorios en España ha sido un tema con carácter de investigación durante mucho tiempo, desde hace unos años se viene produciendo una feminización de los flujos migratorios. Como recoge (Colectivo IOE, 2012) ¹ “la inmigración laboral femenina ha crecido un 74% frente al 22% de los hombres”.

Esta nueva realidad plantea sin duda nuevos retos a todas aquellas organizaciones y profesionales que trabajan en la intervención laboral y social con personas inmigrantes.

Para diferentes entidades que trabajan con esto, ha sido imprescindible adaptar sus dispositivos y metodologías a esta nueva realidad.

Para Miguel Laparra (2003).

“Esta nueva forma de leer la realidad hace necesario que se arbitren nuevas formas de analizar, actuar y de valorar. Incorporar la perspectiva de género al hecho migratorio nos plantea diversas cuestiones en la inserción laboral y el desarrollo de la integración, para dar repuesta a todo ello, se ve la necesidad de crear una guía con el fin de dotar de herramientas para la capacitación de los trabajadores sociales, desde una perspectiva ética, la inserción socio laboral de las mujeres, en este caso, las mujeres magrebís.

Las mujeres magrebís sufren diferentes factores de exclusión que afectan notablemente a su autonomía y sus libertades personales. En el ámbito de la discriminación racial de esta población en el ámbito de empleo ha sido de un 54,5%.”

¹ Colectivo IOE en el estudio de Mujer, Inmigración y Trabajo

“DEBAJO DEL HIYAB”

2. Vinculación de la propuesta con las competencias propias del Título de Trabajo Social.

El trabajo social está muy vinculado a los derechos humanos definidos por la *Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH)* como: “Inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición”

Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Defender la libertad y autonomía de cada persona para alcanzar el bienestar social es una tarea compleja ante la nueva realidad del mundo. El Trabajador/a social para dar las respuestas a las necesidades latentes, parten desde diferentes principios; como la de beneficencia, la autonomía personal y la justicia social.

En unión a las competencias del trabajo social y la mujer magrebí se debe de partir como eje y guía los derechos humanos y positivistas, con el objetivo de empoderar a la persona con el fin de alcanzar su bienestar social.

3. Fundamentación Teórica.

3.1 CONCEPTOS CLAVE.

Para situarnos de manera más clarificada, desarrollaremos unos conceptos claves que forman los pilares del trabajo social, el colectivo elegido y el empleo:

Estos contextos proceden de la guía metodológica de (Jimenez, 2012) EAPN²:

- **Inestabilidad laboral**: contrario a la situación estable en el mercado de trabajo, poca seguridad de mantener el mismo puesto de trabajo durante largo tiempo.
- **Pleno empleo**: Situación socioeconómica en la que la oferta es igual a la demanda de trabajo; toda persona en edad de trabajar tiene trabajo. El paro al igual no existe realmente, siempre hay un paro friccional que contempla la situación en estado de desempleo de aquellos trabajadores en proceso de cambio de trabajo.
- **Emigración**: Proceso social referido al momento en que un colectivo de personas se trasladan de su país de origen a otro país de destino con el fin de satisfacer diversas necesidades fisiológicas y/o psicológicas”

2

Jimenez, E. E. (2012). *Guía metodológica de la Inserción laboral de la personas en situación de vulnerabilidad*. Madrid: EAPN ESPAÑA.

“DEBAJO DEL HIYAB”

-
- **Magreb**: definido por (Reimundo, 2010)³ (poniente en la astronomía árabe) equivale a hablar del occidente del mundo árabe. Su contraparte es el “Mashrek”, que corresponde al oriente de dicho universo. Otro uso para “Magreb” es “Al Magrib” y que es el nombre de Marruecos en dialecto marroquí. Sin embargo, lo frecuente es que se hable del Magreb para referirse a una amplia zona del norte de África. El Magreb es la región que contempla todo el territorio de Mauritania, Marruecos, Argelia, Túnez, Libia y el Sahara Occidental (este último, reivindicado por los marroquíes). Algunos investigadores hablan del “Magreb central” o “Magreb histórico”, considerando que Argelia, Marruecos y Túnez fueron los ejes de esta región y que, posteriormente, se fueron uniendo los países “periféricos”, es decir, Libia y Mauritania”
- **Feminización de la pobreza**: Según Tortosa Blasco, José María⁴ se refiere al hecho de que la pobreza afecta, con más frecuencia, a las mujeres. Sin embargo, esta «feminización» no se encuentra reflejada en las mediciones convencionales, e incluso cuando se producen cuantificaciones de la misma no se introduce un elemento fundamental para explicar dicha «feminización», a saber, la posición de la mujer en la estructura social y su vulnerabilidad estructural. Es decir, la perspectiva de género. s
- El consejo general de Trabajadores Sociales en su código deontológico del 2012⁵ define:

Justicia Social : Con la sociedad en general y con las personas con las que se trabaja, dedicando su ejercicio profesional a ayudar a los individuos, grupos y comunidades en su desarrollo y a facilitar la resolución de conflictos personales y/o sociales y sus consecuencias.

Autonomía: Ejercida desde la confianza en las capacidades propias de los profesionales, sin coacciones externas.

³ Reimundo Gregorio. (2010) El Magreb.

⁴ TORTOSA BLASCO, José María. “Feminización de la pobreza y perspectiva de género”. Revista Internacional de Organizaciones. N. 3 (2009). ISSN 2013-570X, pp. 71-89

⁵ Código Deontológico de Trabajo Social del Consejo General del Trabajo social Texto aprobado el 9 de junio de 2012. Pp.8,910 y 11.

3.2 Características de la Inmigración en España en el ámbito laboral.

Introducción.

Hablar del empleo en España es hablar de la época de crisis, protagonizados por los diferentes cambios sociales, culturales y económicos.

El tema de mercado de trabajo es muy amplio y hoy en día está en continuo cambio. La crisis financiera mundial genera muchísima inseguridad laboral, de tal manera que debemos centrarnos en dos conceptos relevantes; la crisis y la globalización. La crisis que está sufriendo Europa por la debilidad monetaria, ha permitido la globalización, visto desde una tesis no únicamente económica sino también política, tecnológica y cultural. En este último caso, “la globalización es la reordenación del tiempo y la distancia en la vida social. (Giddenes, 2000).

3.2.2 La Población inmigrante en España.

Según datos de Roig, M. y Castro Martín, T. (2007) y del INE⁶ (2009) la economía española vivió un largo ciclo de crecimiento entre 1995 y 2007, esta dinámica se expresó en 7,8 millones de personas ocupadas. Esta situación es paralela a la incorporación de la mano de obra de la población inmigrante extranjera, de manera que al finalizar el 2007 el 19% la población ocupada era de nacionalidad no española. El proceso migratorio fue compatible con la incorporación laboral y un descenso del nivel de desocupación general en el país.

Sin embargo no todos los inmigrantes se incorporaron con igual intensidad en la actividad económica. En el caso de inmigrantes marroquíes durante el ciclo de crecimiento económico se registraba en ocupaciones poco cualificadas, de carácter manual y con contratación temporal.

Tras la crisis económica los datos avanzados para el 2013 sugieren que este proceso se ha agudizado, generando un saldo negativo de flujos migratorios, sobre todo entre Marruecos y España, debido a un movimiento de retorno voluntario protagonizado por hombres jóvenes. Mientras que las mujeres presentan un saldo más positivo aunque también decreciente. Es decir, que el empleo indefinido registra un incremento mayor en las ocupaciones de las mujeres pero de peor calidad, aumentando su pluriempleo y la falta de expectativas al respecto.

Por otro lado en Valladolid encontramos que el Observatorio de Derechos Humanos de la Universidad de Valladolid y Red Íncola hacen público el informe de “Conocer al vecino, juntar mundos”. En este informe se recoge un dato importante sobre el colectivo marroquí.

“La comunidad marroquí en Valladolid representa el colectivo inmigrante más numeroso fuera del ámbito de la UE, con 2.456 marroquíes. Por delante se sitúan los extranjeros procedentes de los países pertenecientes a la U.E.(Bulgaria y Rumanía).”

Ante esta realidad, se considera que hoy más que nunca es clave avanzar en la integración e inclusión social de este colectivo.

⁶ Roig, M. y Castro Martín, T. (2007) “Childbearing Patterns of Foreign Women in a New Immigration Country: The Case of Spain”. Population Spanish edition 62 (3): 351-380;

3.3 El marco institucional del Islam en España.

El proceso de institucionalización del islam está determinado en España por dos dinámicas; Por un lado el propio acceso al asociacionismo y la visibilización de este mismo, con la comunidad plural que ejerce la población musulmana en España, y por otro lado el reconocimiento de la libertad religiosa y de 1967 que permitió el primer impulso. En la península de finales de los años 60 empieza a estructurarse un incipiente activismo asociativo que sigue siendo latente durante toda la década de los 80 y 90.

La ley orgánica de 7/1980 de libertad religiosa incluye la cooperación del Estado con otras religiones[...*El estado, teniendo en cuenta las creencias religiosas existente en la sociedad española, establecerá, en su caso, Acuerdos o Convenios de cooperación. Con las Iglesias, Confesiones y Comunidades Religiosas inscritas en el Registro que por su ámbito y número de creyente hayan alcanzado notorio arraigo en España...*].

Esta ley dio el primer paso para el reconocimiento jurídico de las comunidades musulmanas como minoría religiosa.

El 17 de Septiembre de 1989, surge la primera Federación: La Federación de Entidades Islámicas de España que tiene como fin, la voluntad de juntar los intereses de las asociaciones y ser el representante de las organizaciones con capacidad de negociar con el responsable de la administración.

Más adelante el acuerdo de Cooperación del Estado español con las comisiones Islámicas de España estableció un marco jurídico que señala y delimita las reglas de la representación institucional de las minorías, a la vez que regula la visibilidad pública del islam a través de una normativa sobre la protección de mezquitas y la educación religiosa en las escuelas públicas. Pero sin duda la fórmula buscada para representar a los musulmanes en esta etapa es a través de los representantes de las grandes federaciones.

En 2004, con el objetivo de dar respuesta a las dificultades económicas se crea la Fundación Pluralismo y Convivencia, que trasciende el ámbito meramente económico con un objetivo general, visibilizar la diversidad religiosa de España, y promocionar la libertad religiosa y la integración de las minorías.

Tras la apertura de canales de comunicación, surgen a nivel municipal y autonómico: Cementerios musulmanes, cesión de terrenos para la construcción de mezquitas, educación islamista en centros educativos, intervención en conflicto ético del uso del hiyab. Estas alternativas se han llevado a cabo parcialmente en Madrid, Baleares, Valencia, Murcia Andalucía y Cataluña, aquí en Castilla y León no encontramos ningún reflejo.

3.4 Características de la inmigración magrebí femenina en el Estado español.

Las mujeres magrebíes forman un colectivo que progresivamente feminiza el mercado laboral extracomunitario en nuestro país. Los lugares de origen de este colectivo son: Argelia, Libia, Túnez, Marruecos, Sahara Occidental y Mauritania. La religión predominante en toda área magrebí es la musulmana.

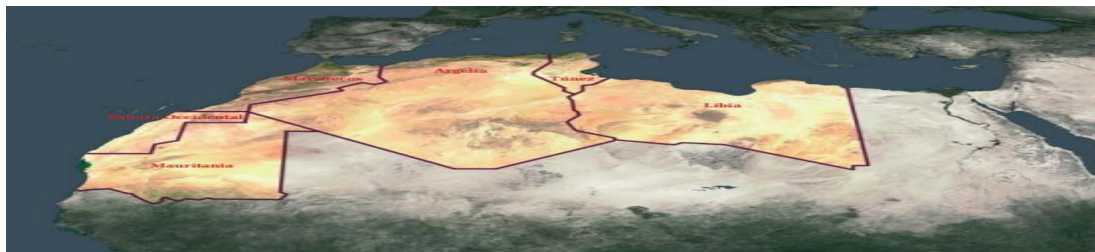


FOTO: SOLIDARIDAD INTERNACIONAL. En el Magreb con ojos de Mujer. Página 2.

Cuando en Occidente se habla de la discriminación de las mujeres magrebíes (y musulmanas en general) se da por sentado que su religión es el origen de sus males. En realidad, a poco que se indague en su historia y libros sagrados, hallamos que en contra de lo supuesto, la religión musulmana no es en sí misma discriminatoria de la mujer.

Las mujeres magrebíes en España, se sitúan en riesgo de vulnerabilidad y de exclusión por una doble condición: el género y el país de origen. La condición de extranjera supone, en España, una determinada categorización; mientras que el género les desafía en una dualidad cultural: son mujeres en una situación socio-jurídica en Marruecos y otra situación en España. Esta realidad es paralela a los estereotipos que existen actualmente y se mitificación a partir de los prejuicios que éstos generan. Las personas inmigrantes, en muchas ocasiones, son etiquetadas como personas conflictivas.

En cambio, las prácticas discriminatorias que sí se dan en gran parte de los países del mundo árabe (al igual que, bajo formas diferentes ocurre en muchos países occidentales) obedecen más bien a la interpretación interesada de la religión que hace la parte de la sociedad que ha detentado históricamente el poder: los hombres. Así pues, hemos de buscar las causas de esta discriminación en la política de los Estados correspondientes y en la herencia sociocultural patriarcal de sus sociedades.

¿Es el velo símbolo de la diversidad religiosa y cultural o de la represión de la mujer?

En el siglo XXI el hiyab tiene múltiples interpretaciones pero nunca fue un imperativo del Corán. En el trabajo podremos advertir que el profeta Mahoma no impuso ninguna obligación de uso o de un arquetipo de indumentaria; llevar velo no está en la lista de los preceptos del Islam. El significado de portar velo ha cambiado en las últimas décadas, esencialmente desde la revolución iraní de 1979, momento en el cual los integristas y fundamentalistas lo utilizan como un signo de distinción para reafirmar su identidad y la pertenencia a un credo; pero el velo, es asimismo una expresión de oposición política a los regímenes vigentes en los Estados árabes y a Occidente -mirado como cínico sustento de los gobiernos absolutistas del mundo árabe y musulmán-, al que culpan de de la decadencia actual de esa región (Naïr, 2007); es una prueba del problema que existe entre Occidente y el islam. Finalmente, analizaremos si el velo oprime a la mujer y si prohibirlo conculca la libertad.

“DEBAJO DEL HIYAB”

2.- Una aproximación histórica al hiyab:

El hiyab es, de modo general, un código de vestimenta islámica el cual impone que debe cubrirse la mayor parte del cuerpo femenino y que en la práctica, se hace ostensible mediante diferentes tipos de prendas, según regiones y épocas. En sentido restringido, designa un atavío concreto moderno, llamado también velo islámico. El término hiyab procede de la raíz *ḥaḥaba*, que significa "esconder", "ocultar a la vista" o incluso "separar": da lugar también a palabras como "cortina" o "pantalla", y por tanto su campo semántico es más amplio que el del castellano "velo". El término "*hijeb*" aparece en el Versículo 53 de la Sourat 33 del Corán y refiere a la "cortina" detrás de la cual es más "puro" hablar con las esposas del profeta si uno está de visita en su casa.

Qué es lo que el Islam dice sobre el velo?:

“...Deben bajar sus túnicas externas desde su cabeza sobre su rostro. Esto es más conveniente para que sean así reconocidas y no molestadas. Pues Al-lah, es el Sumo Indulgente, Misericordioso.” (Capítulo 33- versículo 60).

“Y di a las mujeres creyentes que recaten su mirada y protejan sus partes privadas, y no muestren su belleza y sus adornos, excepto lo que sea visible de ellos, y coloquen sus velos sobre sus pechos, y no muestren su belleza y sus ornamentos más que a sus maridos...” (Capítulo 24-versículo 32).

3.5 Las dos grandes corrientes del pensamiento; el movimiento feminista frente al movimiento tradicional.

En el trasfondo se asienta el gran desafío al que se enfrenta Europa: el encaje del Islam en los estados laicos y la integración exitosa de esta minoría que ya cuenta con una segunda generación de jóvenes ciudadanos que, nacidos en suelo europeo, ansían adquirir similares niveles de bienestar que el resto de sus compatriotas, así como conservar sus profundas raíces culturales y religiosas. El debate se halla vinculado a cuestiones conexas, tales como el rol de las mujeres musulmanas, la oposición entre el comunitarismo y la política de asimilación, la confusión frecuente entre musulmanes, árabes y magrebíes y la realidad o no de la amenaza islámica y de la islamofobia en tiempos de la globalización. Según los heterogéneos estilos de cada país, la mujer musulmana no puede exhibir el cuerpo para seducir a los hombres. Esta tradición, sin embargo, permite el velo (hiyab) como símbolo de dos posturas: signo de pertenencia a la religión islámica, y rechazo a la occidentalización de sus costumbres. Muchas mujeres de hoy han aceptado esta usanza sin convencimiento, sólo a efectos de resaltar su identidad frente a un racismo que se hace sentir en algunas sociedades occidentales. Contextualizando podemos hablar de dos corrientes de pensamiento a grandes rasgos que generan la verdadera discriminación de la mujer musulmana.

“DEBAJO DEL HIYAB”

Movimiento Tradicionalista:

Es inevitablemente una exigencia familiar, como podría suponerse: es habitual en una misma familia seguir la historia del uso del hiyab a través de las generaciones: la abuela con atuendo tradicional, la madre vestida al modo europeo y la nieta con velo (frecuentemente son las hijas las que implantan la moda en sus hogares, haciendo que la madre y la abuela adopten el velo). Si bien, como dijimos, tiene su origen en el auge del islamismo.

Las discusiones vinculadas a la portación en las escuelas del hiyab, la pretensión de no consumir cerdo y sí carne *halal* (sacrificada y procesada conforme con todos los requisitos del rito musulmán), la negativa a vestir uniforme de gimnasia y a ser atendidas por ginecólogos varones subsisten en varios países, robusteciendo de modo permanente la imagen conflictiva del Islam. No podemos olvidar este tema que existe y que se manifiesta, muchas mujeres que usan el velo no lo usan simplemente por su elección, sino que son obligadas por la familia por la presión social en el entorno o por la propia religión que intenta calificarla negativamente. En estos casos es un síntoma de discriminación y falta de liberación de la mujer como un instrumento para la limitación a las mujeres en su libertad de elección.

Por ejemplo podemos recoger diferentes partes del Corán que muestran la sumisión de la mujer aceptando el Hiyab como símbolo de opresión patriarcal.

“Por tanto, ya que la modestia es una cualidad amada por Al-lah, nuestras hermanas deben conformarse con saber que ellas son modestas y que no son como aquellas mujeres que se exhiben a sí mismas ante el mundo. Tales mujeres no estarán protegidas de la ira de Al-lah. El Mensajero de Al-lah, sallallahu ‘alayhi wa sallam, dijo: *“Toda mujer que se quita la ropa en otro lugar que no sea la casa de su esposo, ha roto el escudo de Al-lah sobre ella”*.”

Por lo tanto, vemos que el Hiyab de la mujer musulmana es de hecho parte de su modestia. La modestia acompaña a la fe (Iman). Es por eso que el Mensajero de Al-lah, sallallahu ‘alayhi wa sallam, dijo: *“La modestia es parte del Iman y el Iman está en el Paraíso”*. [At-Tirmidhi] También: *“La modestia y el Iman son compañeros, cuando la una se va, la otra también se va”*. [Al Hākim y otros]”

El Mensajero de Al-lah, sallallahu ‘alayhi wa sallam, dijo: *“Las mejores de vuestras mujeres son las afectuosas, fértiles, consoladoras y complacientes, si temen a Al-lah. Las más malas de vuestras mujeres son aquellas que se exponen y se exhiben a sí mismas y aquellas que presumen (para mostrarse), ellas son las hipócritas. Aquellas que entren al Yannah (al Paraíso) son como el cuervo de pico rojo”*. [Al Baihaqī] La analogía con el cuervo de pico rojo es para mostrar que aquellas que entren al Paraíso serán tan raras como lo es esta clase de cuervos.

<http://www.islamweb.net/esp/index.php?page=articles&id=148864>.

“DEBAJO DEL HIYAB”

Movimiento Feminista Magrebí

Las luchas y reivindicaciones de los movimientos de mujeres vienen determinados por la realidad que a éstas les toca vivir en la época y lugar determinados en que se inscriben. Así, en sociedades en donde todavía no se ha alcanzado la equidad en cuestiones como el estatuto personal, el acceso a la educación, al mercado laboral, a la participación en la vida pública, etc., resulta consecuente que no se prioricen reivindicaciones del tipo de las que se dan en áreas y países occidentales (equidad salarial, cobertura social a la maternidad, etc.).

En este sentido, en el Magreb han sido relativamente pocas las organizaciones dedicadas a defender los derechos de las mujeres que se han dedicado a perseguir una mayor presencia y poder de la mujer como objetivo colectivo y deber de la sociedad en su conjunto, en la línea de lo que en occidente es considerado como "feminismo".

3.6 MOTIVOS DEL USO PRESENTE DEL HIYAB.

El fenómeno del velo es complejo, su significado varía considerablemente según los países, las clases sociales e incluso las personas. Su uso es obligatorio en Irán, y de ningún modo en las capitales occidentalizadas donde primero se extendió.

Cabe recordar a Durkheim (1965), quien señala que “lo religioso es la expresión de lo social”, “una metáfora de la sociedad”. Las religiones – todas- son también hechos de poder: se nutren de las interpretaciones que les favorecen, asentando en ellas su legitimidad y control social (Abdelaziz, 2004).

A menudo su uso es una expresión de religiosidad personal. También puede ser consecuencia de determinada obligación social o familiar; pero en muchos casos es un signo de reivindicación cultural en un medio donde se observa rechazo (especialmente en las comunidades musulmanas occidentales). En muchas otras circunstancias es un signo de reivindicación femenina, y ahí se conecta con el significado más antiguo del hiyab: mostrar que la mujer no es un objeto (se puede comparar con cierta estética surgida del feminismo en Occidente, con prendas largas y holgadas destinadas a sustraer el cuerpo a la mirada masculina). Por último, con frecuencia, es meramente una forma de vestir que está de moda.

Es lícito reconocer que en muchos casos el uso del velo islámico u otras exigencias aparecieron más como provocación, que como un signo de pertenencia confesional. Las musulmanas en Europa indican que portan el velo en prueba de respetabilidad, pero también de discreción. Alicia Delibes (2004) se interroga si el velo es un símbolo de desafío islámico: algunos piensan que simplemente es una moda propia de países de cultura distinta y que como tal no hay razón alguna para oponerse. Otros coinciden que se trata de una imposición religiosa y arguyen que coexistimos en una sociedad plural que debe ser tolerante y que no puede reprimir a nadie que acate los dictados de su conciencia. La crítica feminista lo razona como signo de sumisión de las mujeres en un islamismo que las confina en una inferioridad y dependencia, impidiéndoles toda evolución (Touraine, 2006:213).

El velo inicial era un código de liberación de la mujer y por haberse convertido a menudo en símbolo de su sometimiento no corresponde al espíritu del Corán y debe desaparecer. En el mundo árabe y musulmán también se ha jugado con esta “simbólica” del velo en las decisiones y demostraciones de modernización: M. Kemal Atatürk, fundador de la República Turca, desveló a las mujeres y prohibió el uso del velo. Lo hizo también el Shah de Irán M. Reza Pahlevi, y el presidente H. Bourguiba de Túnez que lo eliminó de las universidades.

En Turquía volvió a surgir, como señal de hostilidad política a los gobernantes y dentro de las inmigraciones turcas en Europa ha estado siempre presente y valorado como una posibilidad democrática denegada en el país de origen. En Irán, también fue expresión pública de rechazo del régimen del Shah antes de mudarse en una obligación rigurosamente vigilada por los pasdaran de la “Guardia de la Revolución Islámica”. Cabe señalar entonces, que lejos de ser estático, el velo puede contener diversos significados y seguir desemejantes comportamientos y mensajes.

El velo, remite a un espacio geográfico, su uso, puede ser desentrañado como estrategia, elección, e incluso error de las mujeres, desde la solidaridad y una actitud ofensiva para el cambio de las relaciones de poder entre géneros. Gaspard y Khosrokhavar (1995) sostienen que muchas mujeres usan velo como signo de independencia ante su familia y que la mayoría de las estudiantes con chador compartían las ideas de la modernidad.

3.7. PUNTO REFLEXIVO PARA EL TRABAJADOR SOCIAL.

Los nuevos retos laborales son la adaptación a los cambios que exige el mercado en el trabajo, de manera que la formación debe de ser continua y permanente. El hiyab es un elemento religioso que está estrechamente relacionado con situación de vulnerabilidad de los derechos humanos, ya que en cierto modo está relacionado con la discriminación racial y religiosa. No existe ninguna ley que ampare o regule los símbolos religiosos únicamente en la legislación vigente encontramos.

Encontramos situaciones que vulnerar los derechos humanos y por tanto el código ético del profesional del trabajo social ¿Principio de Libertad o Principio de Autodeterminación?

Si recogemos el código deontológico los principios básicos que recogen son: “El trabajo social está fundado sobre los valores indivisibles y universales de la dignidad humana, la libertad la igualdad tal y como se recogen en la Declaración Universal de los derechos humanos, las instituciones democráticas y el Estado de derecho. En ello se basan estos principios básicos.

- Dignidad: la persona humana, única e inviolable, tiene valor en sí misma con sus intereses y finalidades.
- Libertad: La persona, en posesión de sus facultades humanas, realiza todos los actos sin coacción ni impedimentos
- Igualdad: Cada persona posee los mismos derechos y deberes compatibles con sus peculiaridades y diferencias.
 - De estos principios se recogen los generales.

La autodeterminación: Como expresión de la libertad de la persona y por lo tanto de la responsabilidad de sus acciones y decisiones.

Aceptación de la persona en cuanto tal con sus singularidades y diferencias.

Aquí entra en juego la actuación del profesional con cada persona, en este caso mujer magrebí que tiene como finalidad la reflexión junto con la persona de identificar todas sus fortalezas para promover su empoderamiento. Art.12.⁷ Código Deontológico.

3.5.1. CASOS PRÁCTICOS

A partir de esta reflexión, ¿EL HIYAB PUEDE SER UNA FORTALEZA O UNA AMENAZA?, que debemos de tener en cuenta como profesionales.

Es cierto como anteriormente hemos visto que el hiyab es una forma de identidad personal, en la corriente feminista y que la mayoría de las mujeres lo llevan por su fe en la religión islámica. Pero es cierto que el choque cultural que reproduce estos símbolos hace que una mujer con hiyab parta desde una perspectiva social de una desventaja mayor comparada con una mujer que no lleve el hiyab.

⁷ **Artículo 12.-** Los/las profesionales del trabajo social tienen la responsabilidad de ejercitar su profesión a fin de identificar y desarrollar las potencialidades fortalezas de personas, grupos y comunidades para promover su empoderamiento.

“DEBAJO DEL HIYAB”

2.5.2 CASO PRÁCTICO

En estos casos el hiyab toma un papel muy importante en el empleo tanto, que esto supone una amenaza para los empleadores por ejemplo el caso de Rachida.

“No podemos contratarla para puestos de oficina cara al público porque no queremos perder clientes”, asegura que llegaron a decirle por llevar velo. Otra excusa a la que recurrían sus potenciales empleadores era que a los demás trabajadores no les agradaba el hiyab.

Rachida se puso en contacto con más de 40 agencias de viajes. Con frecuencia le dijeron abiertamente que no aceptaban el pañuelo en la cabeza, denuncia Amnistía Internacional. Por toda solución, el Servicio Público de Empleo de Flandes aconsejó a Rachida que solicitara puestos administrativos que no requiriesen contacto directo con clientes”

WEB: http://noticias.lainformacion.com/religion-y-credos/credo-fe/no-podemos-contratarla-porque-lleva-velo_Zx8qHdanSG85PmmYQ1TPV6/

O una vez que has obtenido tu puesto de trabajo y sufras algún tipo de discriminación.

“Una empleada de Disney ha denunciado a la compañía por discriminación religiosa y acoso al haber sido despedida por usar su velo islámico.

Imane Boudlal, una mujer de 28 años, trabajaba como dependienta en la cafetería de uno de los restaurantes de Disneylandia en Anaheim, California (Estados Unidos), según su denuncia ante una corte federal, que fue presentada a la prensa el lunes.

Cuando llevaba dos años trabajando, Boudlal pidió permiso para llevar un hijab, un tipo de velo islámico que cubre el pelo y deja visible el rostro. Según su versión, ofreció llevar un pañuelo a juego con los colores de su uniforme, o que tuviera el logo de Disney”

WEB: <http://www.rtve.es/noticias/velo-islamico/>

CONCLUSIÓN. Estos ejemplos tienen que tomarse para la reflexión en conjunta tanto como el profesional que debe de tener en cuenta estas realidades como el derecho a recibir esta información para la toma de decisiones y la autodeterminación de la mujer musulmana.

Todo ello se puede fundamentar con el Art. 1⁸3 del Código Deontológico.

⁸ Artículo 13. Los profesionales del Trabajo social, desde el respeto a la diferencias proporcionan la mejor atención posible a todos aquellos que soliciten su intervención profesional según la identidad de cada cual sin discriminación por razón de género, edad, capacidad, color, clase social, religión, lengua, creencias políticas, inclinación sexual o cualquier otra diferencia.

“DEBAJO DEL HIYAB”

3.5.3 CASO PRACTICO 2.

¿Qué trabajos son compatibles o no con la mujer islamista desde una perspectiva tradicionalista?

Es cierto que el colectivo feminista busca la libertad de las mujeres y desenmascarar a todas esas presiones que el sistema patriarcal amenaza a la mujer. Para poder realizar una intervención de empleo debemos de ser consciente de que esta realidad existe.

“El trabajo de la mujer, en sí, está permitido, más bien, a veces es recomendable u obligatorio, si ella lo necesita; como en el caso de que la mujer pierda a quien la mantenga, por divorcio, viudez, orfandad o incapacidad de gastar y ganar dinero, y no tenga una fuente de sustento para vivir, siendo capaz de trabajar y ganar para que no esté obligada a pedir limosna de la gente o asediarla.

También, si la mujer realiza un trabajo que la sociedad necesita, como la profesión médica, de enfermera o de profesora de mujeres. Entonces, le está permitido trabajar en este campo, aunque ella no necesite este trabajo, porque la sociedad lo necesita; más bien, esto podría ser obligatorio en ciertos casos.

Sin embargo, la permisión del trabajo de la mujer está condicionada al seguimiento de las reglas de la Shari‘ah.

El trabajo, que usted mencionó, (ENFERMERA EN UN HOSPITAL GERIARTICO) no cumple con estas condiciones, ya que incluye ver y tocar lo prohibido, mezclarse con hombres que no son Mahrim (Plural de Mahram) (es decir: ajenos) para usted, y ver ‘Awarat (Plural de ‘Awhah) de los hombres (su intimidad). Por estas razones, este trabajo no le está permitido.

Le aconsejamos trabajar en un campo que no incluya faltas contra la Shari‘ah, y alejarse de los situaciones dudosas y de corrupción.”

Bibliografía.:

WEB: <https://www.islamweb.net/esp/index.php?page=showfatwa&FatwaId=109090>

Como profesional del Trabajo social debemos de tener en cuenta, esta visión y no juzgar el por qué una mujer magrebí puede tomar la decisión de dejar su empleo de “enfermera en un hospital Geriátrico”, si no hacer reflexionar sobre la situación.

CONCLUSIÓN DEL BLOQUE 1.

Nuestras sociedades democráticas occidentales se caracterizan por haber precisado un ámbito en el que el sujeto es autónomo y responsable, y que debe permanecer exento de toda intromisión de poderes externos. Este ámbito que configura los derechos individuales.

La proposición de que todas las tradiciones son indistintamente respetables lleva a la desmembración de la sociedad en etnias u otras agrupaciones estancas, en cuyo interior los individuos carecen de derechos o ven a estos definidos por un estatus personal. La sociedad democrática moderna es incompatible con el reconocimiento de disímiles estatus personales en función de la cultura, religión u otra característica. El hiyab no es una simple prenda, sino un signo de afirmación social y religiosa; y, en la actualidad un síntoma.

Hoy el velo puede interpretarse de varias formas: como una postura tradicionalista, que muestra, sobre todo, el respeto a una costumbre; como enunciación de resistencia social (contra los ricos), nacional (contra los colonos), sexual (contra los hombres que acosan); a lo que se añaden ciertos movimientos feministas islámicos para los que llevar el velo se traduce en una “feminización de la religión”, que permite a las mujeres acceder a responsabilidades sociales y políticas.

Diferentes mujeres usan el velo en la cabeza por diferentes motivos. Algunas, por hábito o por razones tradicionales más que religiosas. Para otras, la motivación es política. No todas usan el hiyab por un conservadurismo religioso. Y no todas las mujeres con la cabeza cubierta son “ignorantes” o “reprimidas” (Shafak, 2007:27).

PARTE 2. INVESTIGACIÓN.

Una vez que ya se ha tratado la base teórica en la que se sustentan las características de las mujeres magrebí, es el momento de descubrir qué relación existe actualmente entre el Trabajo Social y este colectivo, para tal fin a lo largo de este segundo bloque se expone los resultados obtenidos de la investigación que se ha llevado a cabo, donde han participa, trabajadores sociales, empresarios y empresarias de Valladolid, y mujeres musulmanas pertenecientes a diferentes entidades y Ongs. El bloque siguiente está estructurado de la siguiente manera:

2.1 Objetivos e Hipótesis.

Objetivos y finalidad de la investigación

Los objetivos

- Identificar si los símbolos y actos religiosos de la religión musulmana influyen directamente en la búsqueda de empleo.
- Reflexionar al profesional sobre la religión musulmana y sus prácticas.
- Conocer si existe una discriminación directa hacia la mujer musulmana y el sentimiento que produce a esta.
- Realizar unas actuaciones de mejorar en la intervención laboral del profesional del trabajo social y la mujer magrebí.
- Conocer el grado de tolerancia que existe entre el empresario y la religión musulmana en España.
- El código deontológico como base firme en las intervenciones del T.S.

En conclusión la finalidad de la presente investigación es obtener conocimiento acerca de la relación existente entre el Trabajo Social y las mujeres magrebí musulmanas, así como los procedimientos que se puedan llevar a cabo para conseguir una mejora de dicha relación fortaleciendo una sinergia poderosa que repercuta de una manera directa en el bienestar social de las personas

2.2 Metodología que se ha llevado a cabo para realizar la investigación.

La investigación llevada a cabo es de carácter tanto cualitativo como cuantitativo, donde a través de las encuestas realizadas a una muestra significativa de la población que era objeto de estudio, se ha obtenido una serie de datos los cuales se han analizado, con el fin de determinar la relación existente entre las mujeres magrebí, la persona responsable de la empresa y el Trabajo Social. Las encuestas se han difundido a través de Internet junto con el trabajo de campo realizado en Valladolid, guardando en anonimato de quien las contestaba.

El proceso llevado a cabo en la investigación ha sido el siguiente:

1. Estudio documental, donde se ha analizado la literatura existente sobre las características de la mujer magrebí, la relación actual entre el empresario y la religión musulmana, y el Trabajo Social, con el fin de crear un soporte teórico para la investigación.
2. Elaboración de encuestas. Se han elaborado tres modelos de encuestas, uno por cada tipo de profesional, empresario/a y las mujeres magrebí.

“DEBAJO DEL HIYAB”

Se ha diseñado una encuesta porque es una de las mejores formas de recoger información más detallada, poder representar gráficamente la situación que se quiere investigar y poder cuantificar, sistematizar y evaluar el resultado de los datos.

3. Elección de la muestra significativa.

4. Se ha hecho llegar las encuestas diseñadas a la muestra tanto por Internet, como visitas diferentes empresas, Ong y encuestas personales de campo. Previamente seleccionada, y posteriormente se ha recogido los resultados.

5. Una vez recogidos los resultados, se han analizado y sistematizado.

-Análisis por separado de los resultados obtenidos entre los trabajadores sociales y las integrantes de las diferentes entidades y ONG y los empresarios o empresarias.

-Análisis en conjunto de los resultados anteriores, donde se ha hecho una síntesis de las aportaciones y sinergias existentes entre las mujeres musulmanas magrebí y el Trabajo Social según las propias personas encuestadas.

-Recopilación de las actuaciones que se han llevado a cabo por los trabajadores/as sociales y el empresario.

- Identificar causas de la discriminación existente en Valladolid hacia la mujer magrebí

Y por último conclusiones finales de la investigación.

Este segundo bloque supone la culminación del presente dossier y viene a complementar de una manera empírica la presentación teórica que antes se ha desarrollado.

2.3 Naturaleza de la muestra significativa.

La muestra elegida no carece de representación estadística pero aun así, la investigación ha estado compuesta por las siguientes personas:

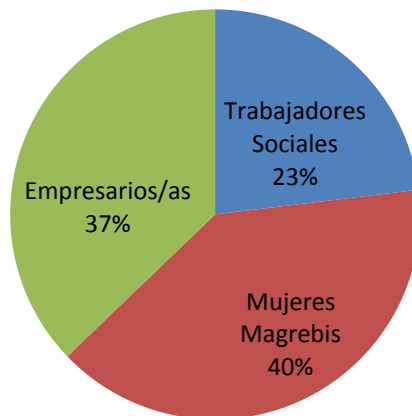
Trabajadores Sociales de Valladolid y 1 trabajadora Social de Palencia ha sido un total de 18 en los ámbitos de empleo o trabajo directo con mujeres magrebí.

Mujeres musulmanas 31 algunas pertenecientes a diferentes ONG como Accem y Cáritas Valladolid y otras mujeres entrevistadas en el trabajo de campo en Valladolid.

Empresarios y Empresarias en Activo en Valladolid han colaborado 29. De los cuales han sido empresarios de barrio la Victoria (19), Recursos Humanos de la Empresa Telepizza, Recursos Humanos de Ikea, Recursos Humanos de Cárnica poniente, y otras empresas del tercer sector.

El total del encuestado ha sido de 78 personas encuestadas.

Personas encuestadas



Elaboración Propia.

En esta primera parte a y partir de las diferentes hipótesis y objetivos diseñados realizaremos la evaluación de las encuestas.

Hipótesis: Solo un 2% de los empresarios adaptarían la empresa/negocio a la población musulmana si esto fuese necesario.

Hipótesis: Solo un 10 % de los encuestados conocen el significado del Hiyab.

Hipótesis: Ser mujer magrebí musulmana refleja una mayor dificultad de buscar empleo en Valladolid.

1. Encuesta Empresario/a. Debajo del Hiyab.

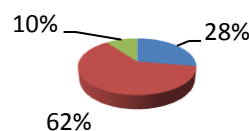
Tras el análisis exhaustivo de las respuestas de los empresarios/as de Valladolid desde Julio y Agosto del 2014. Los resultados recogidos han sido:

GRAFICA 1. EDAD DE LOS EMPRESARIOS/AS.

Ilustración

1 - Edad

■ Entre 18 y 25. ■ Entre 26 y 40 ■ Más de 40



Elaboración propia

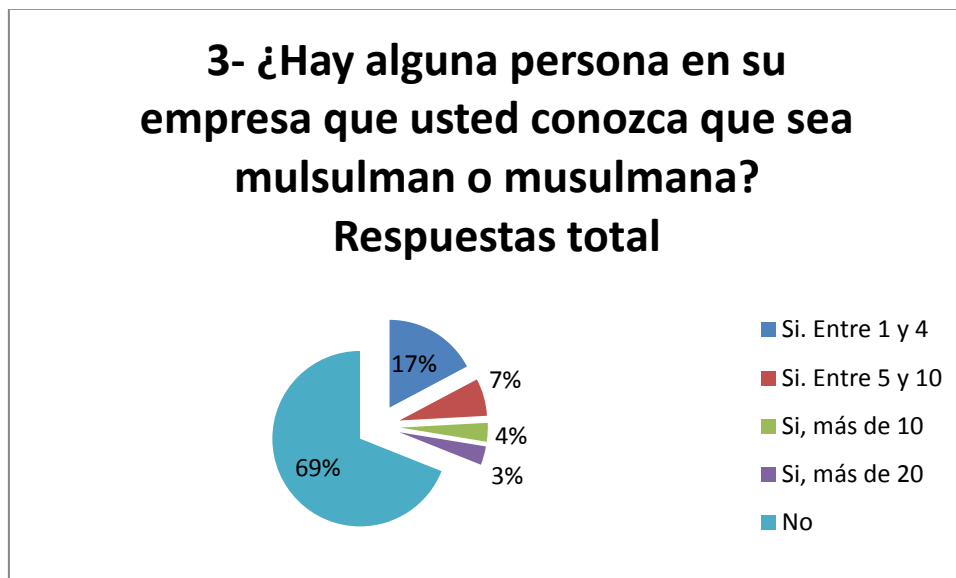
El 62% de los encuestados en Valladolid tienen entre 26 y 40 años de edad, solo un 28% entre 18 y 25 años y un 10% más de 40 años. Esto refleja la dificultad de encontrar nuevo empleo emprendedor en los jóvenes.

“DEBAJO DEL HIYAB”

GRAFICA 2. Mujer actualmente empleada.

El 100% han contestado que existe al menos una mujer en su empresa. El total de mujeres han sido 65.

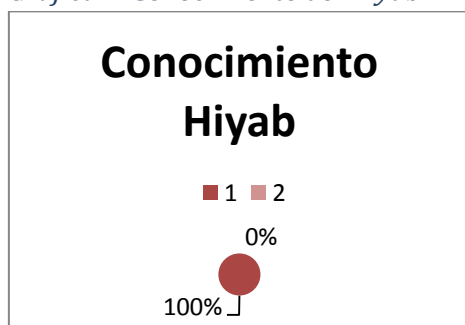
GRAFICA 3. PERSONAS MUSULMANAS.



Elaboración Propia.

Al analizar que el 100% de los casos que existen mujeres en las empresas de Valladolid, de esas 65 mujeres el 69% no son musulmanas y solo un 31% de las mujeres son musulmanas. Hay un 3% de empresario que tienen contratado más de 20 personas musulmanas, un 4% de más de 10 personas musulmanas y un 7% entre 5 y 10% y el máximo porcentaje de contratación sería un 17% de personas musulmanas entre 1 y 4. Comparando con la otra tabla que en el total de las empresas hay 65 mujeres en total, se puede deducir que la mayoría serán hombres musulmanes.

Grafica 4. Conocimiento del Hiyab



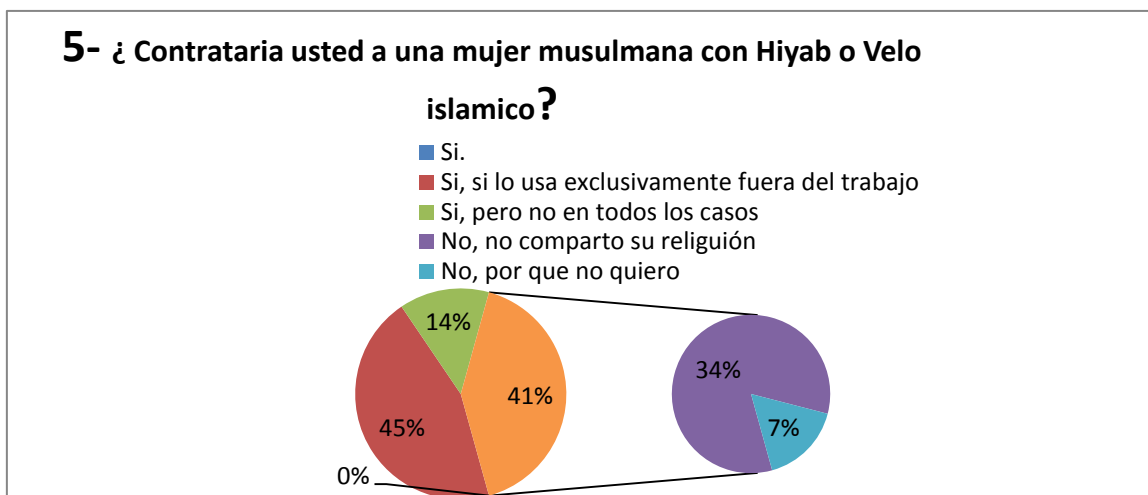
Elaboración Propia 2014.

La tabla muestra que El 100% (1) de los empresarios encuestados han contestado que si conocen el hiyab y de los 29 entrevistados ninguno ha contestado que no (2) conoce su significado. Aquí se detecta que el empresario cree conocer de una manera u otra que es el hiyab Estas son las respuestas más comunes que he recogido:

“DEBAJO DEL HIYAB”

- “Sí, es un velo que llevan las mujeres musulmanas porque se supone que no deben de ser vistas por nadie más que su marido” (7).
- “Un símbolo religioso que llevan las mujeres musulmanas (3).
- “Si, por que les obliga su religión” (10)

GRAFICA 5. Contrato Mujer Musulmana.

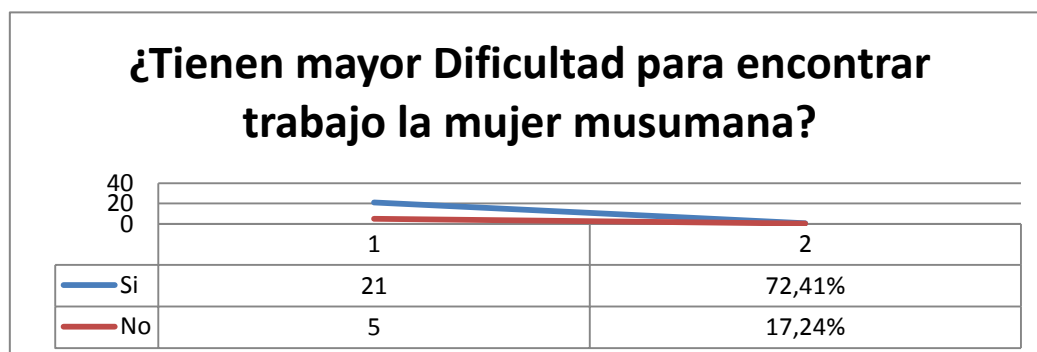


Elaboración Propia

Esta es una de las gráficas más interesantes, que refleja realmente la negativa del velo islámico, es decir ningún empresario/a de Valladolid han contestado que contratarían a una mujer con velo. Todos los encuestados en este caso empresarios/as rechazan, o son reticentes a la contratación de mujeres musulmanas con hiyab.

Por otro lado el porcentaje más alto es el 45% que si contratarían a una mujer con hiyab mientras que no lo lleve puesto en el trabajo, el 14% han contestado que si pero no en todos los casos. Por otro lado la respuesta negativa identificada como “no” ha sido el 41% con poca distancia con el sí, este se divide en un 34% que no la contrataría por que no comparte su religión y el otro 7% no porque no quiero.

Gráfica 6. Mayor Dificultad.



Elaboración Propia

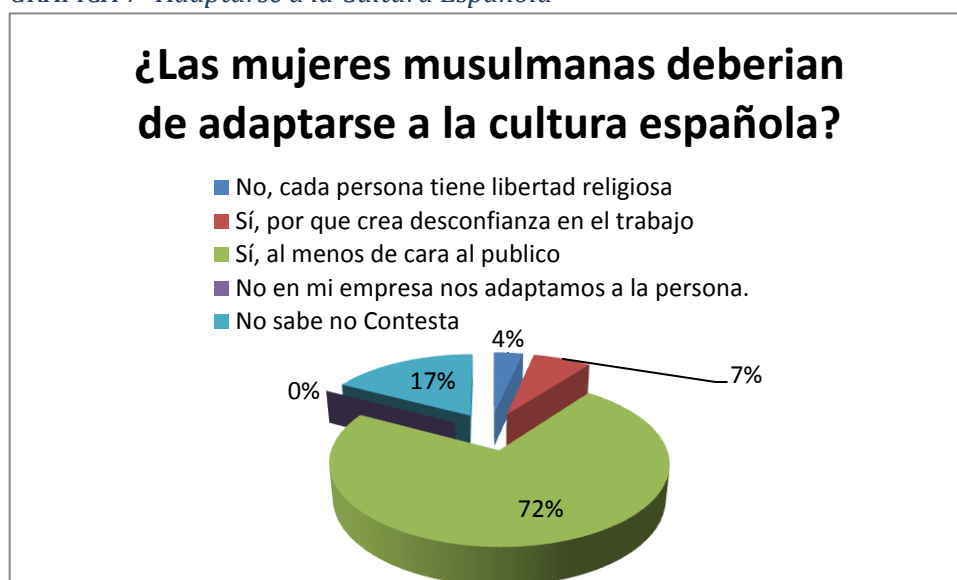
El 72.41% de los empresarios/as han contestado que las mujeres musulmanas tienen mayor dificultad para encontrar empleo. Frente a un 17,24 que opina que no tienen esa dificultad.

“DEBAJO DEL HIYAB”

El porqué de las opiniones es variable, se han recogido las siguientes.

- “Dificulta porque es una cultura diferente que dificulta a la hora de encontrar trabajo en nuestro país.”
- La dificulta, sobre todo de puestos de cara al público, porque las demás personas al no conocer ni tener conciencia de ello, se sienten incómodas y no se comportan con naturalidad
- Si, evidentemente en España por inadaptación.
- SI, por el velo islámico

GRÁFICA 7- Adaptarse a la Cultura Española



En esta tabla se refleja el sentimiento de la necesidad de “adaptación a España” solo un 4% acepta la libertad religiosa. Por otro lado el 72% opinan que al menos de cara al público deberían adaptarse a la cultura española, otros No saben no Contestan aproximadamente un 17%.

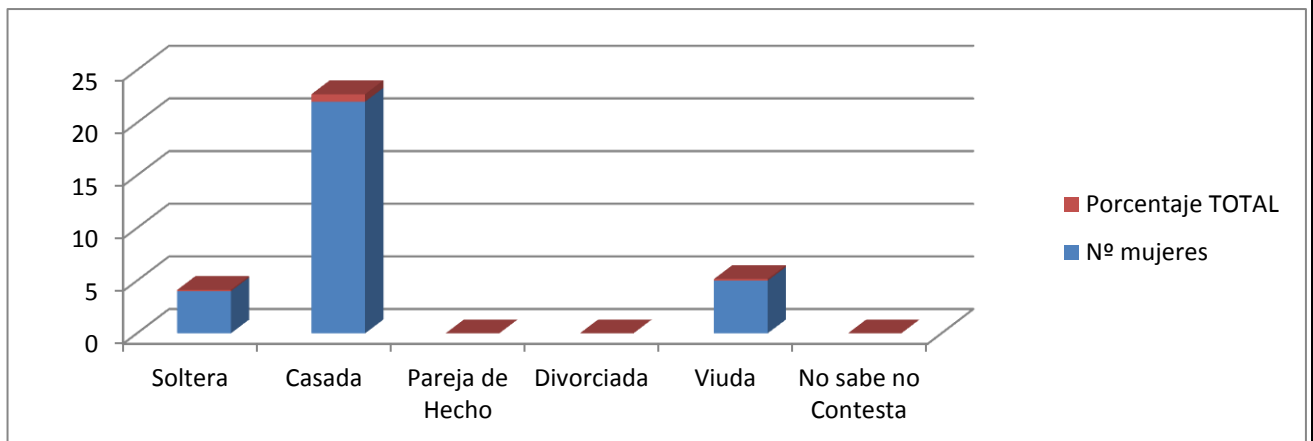
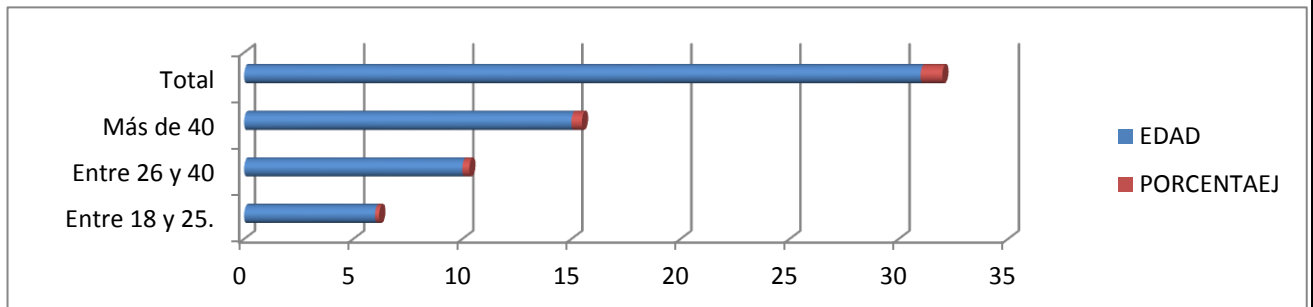
Por ultimo 7% de los empresarios/as señalan que existe desconfianza en el trabajo y por ultimo un 0% es decir ningún empresario adaptaría su empresa a personas musulmanes.

Con estas tres graficas concluimos que existe la certeza y conciencia social que utilizar el hiyab tiene una mayor dificultad a la hora de encontrar trabajo, ya que está condicionada por la nula adaptación del hiyab y la religión musulmana a los trabajos en España, además de la opinión general que sustentan los empresarios que no contratarían a nadie con hiyab salvo en casos muy excepcionales o si tuvieran el hiyab fuera del trabajo. La complejidad en la unión entre este símbolo religioso y empleo es un reto social actualmente.

2. ENCUESTA MUJERES MUSULMANAS.

Tras el análisis exhaustivo de las respuesta de las mujeres musulmanas perteneciente a diferentes entidades del tercer sector desde Julio y Agosto del 2014 en Valladolid. Los resultado recogidos han sido:

GRÁFICA 1. ESTADO CIVIL Y EDAD.



Elaboración Propia

En estas tablas se recogen la edad de las mujeres musulmanas y su estado civil. Por un lado vemos que el porcentaje mayor de edad es más de 40 años, y comparando con la otra tabla, más del 48.39% están casadas. Entre los 26 y 40 años aproximadamente se encuentra el 32.26% de las encuestadas y un 19.35% entre 18 y 25 años. Por otro lado de estas mujeres solo un 12% aproximadamente esta soltera, o en su caso un 16,13% de mujeres viudas. Esta estadística demuestra que hay un alto porcentaje siempre de mujeres musulmanas casadas.

“DEBAJO DEL HIYAB”

GRÁFICA 2. TIEMPO DE PRÁCTICA DE RELIGION MUSULMANA



EL tiempo que lleva practicando la religión musulmana, es más del 86% de las mujeres encuestadas, solo un 3% son menos de un año, y más de 5 años aproximadamente un 30%.

GRÁFICA 3. PERSONA QUE SUSTENTA LA ECONOMÍA FAMILIAR

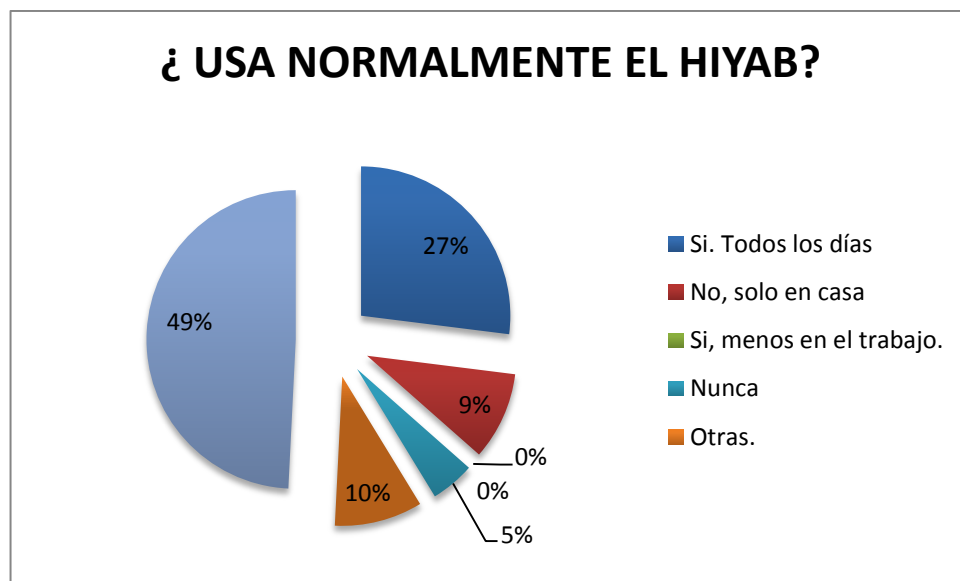


En esta tabla se refleja un claro y llamativo 0% de la persona que sustenta la economía familiar sea únicamente el marido, teniendo en cuenta que el 45% lo hace la propia mujer o el 32% que lo hacen en conjunto. Es difícil saber cuál son las causas pero es probable que la situación complicada que se está pasando Valladolid económicamente, crea la necesidad de que ambos cónyuges tenga trabajo

También podemos ver ese 10% de implicación del padre o el familiar también un 10% que mantiene y sustenta la familia o persona individual. Aun así se encuentra una gran diferencia de más del 20% en el sustento propio.

“DEBAJO DEL HIYAB”

GRÁFICA 4. USO DEL HIYAB



2014. Elaboración Propia.

El total de las mujeres musulmanas entrevistadas responden que, un 49 % no lo usan, un 27% lo usa todos los días y un 9% solo en casa.

Pregunta 5. ¿Conoce el Significado del Hiyab? Estas son las ideas más clave.

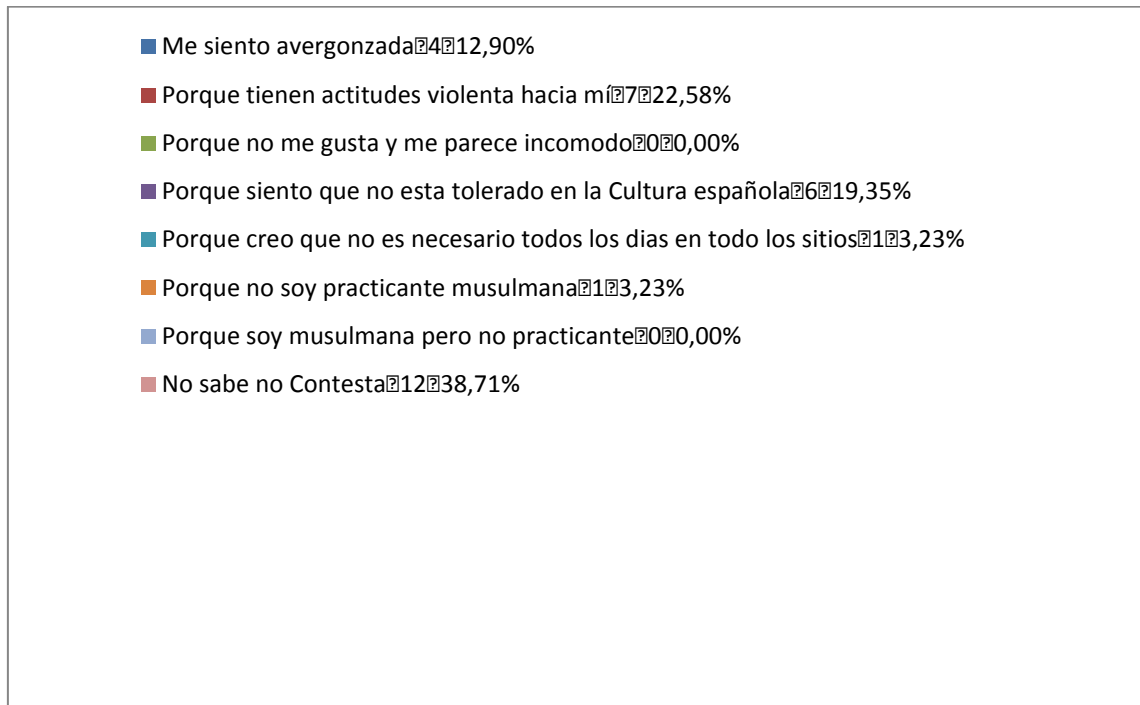
Esta pregunta era abierta y los resultados han sido.

- “Sí. Lo uso por obediencia a Allan. Alhamdulillah.” (2)
- “El hiyab sirve para taparse, esconder el cuerpo d la mujer para q sea respetado”(4)
- “cubrirse la cabeza, y vestir con decencia”
- “Hiyab, mala interpretación de la sura del Corán. Puede q haya servido en el pasado para proteger a la mujer en el mundo árabe Hoy en día en occidente tiene efecto contrario. La margina, la himilla, la ANULA como persona”
- “Yo siento que el Hijab, para muchas mujeres, es su mejor prueba de ser Musulmana .El hijab hace una pureza mayor para los corazones de los creyentes a hombres y mujeres porque esto protege contra el deseo del corazón. Sin el hijab, el corazón puede o no puede desear. Es por eso que el corazón es más puro cuando la vista es bloqueada (por el hijab) y así la prevención de fitna (malas acciones es muy manifestada). El hijab corta los pensamientos enfermos y la avaricia de los corazones enfermos”
- “Escondarse
- “PUDOR Y EVITAR EXCESIVA ATENCIÓN SOBRE LA MUJER”

Es curioso como las opiniones son tan distintas y variables, la más repetida es por la obediencia a Allah, o la representación de ser “musulmana” pero es cierto que se puede interpretar algunas opiniones de rechazo ya que argumenta que anula a la mujer, y por otro lado a mujeres que piensan que es por pudor y tentaciones de los hombres por vestir con decencia”.

“DEBAJO DEL HIYAB”

GRÁFICA 5. ¿Por Qué No usa El Hiyab Siempre?



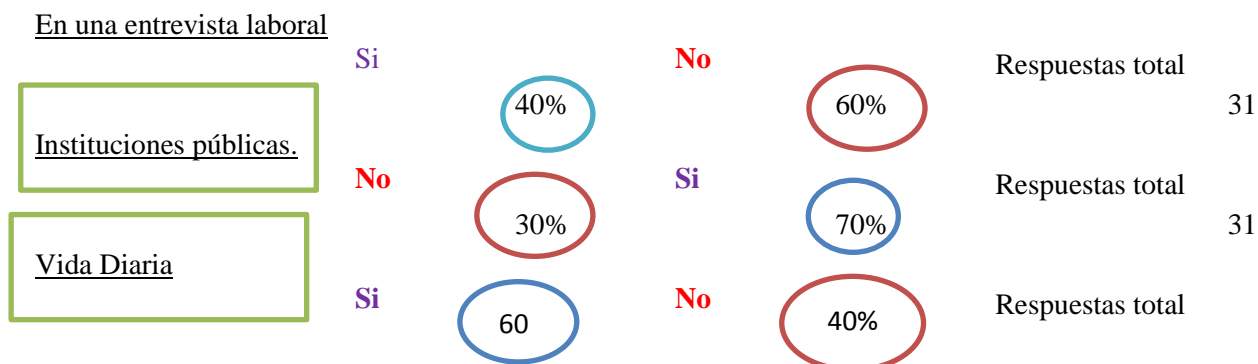
Elaboración Propia

Un 50% ha contestado que si lleva el Hiyab todos los días en todos los ámbitos de su vida, pero el otro 50% ha contestado que no lo usa porque:

Un 11% ha contestado que existen actitudes violentas hacia ellas, otro 10% porque sienten que no existe una tolerancia en la Cultura Española, por otro lado un 2% por que no le gusta o le parece incómodo y otro 2% por que no es practicante musulmana. Hay un 19% que ha seleccionado un No sabe No contesta.

“DEBAJO DEL HIYAB”

GRÁFICA 6. ¿Se ha sentido en algún ámbito discriminada por ser musulmana?



Elaboración Propia.

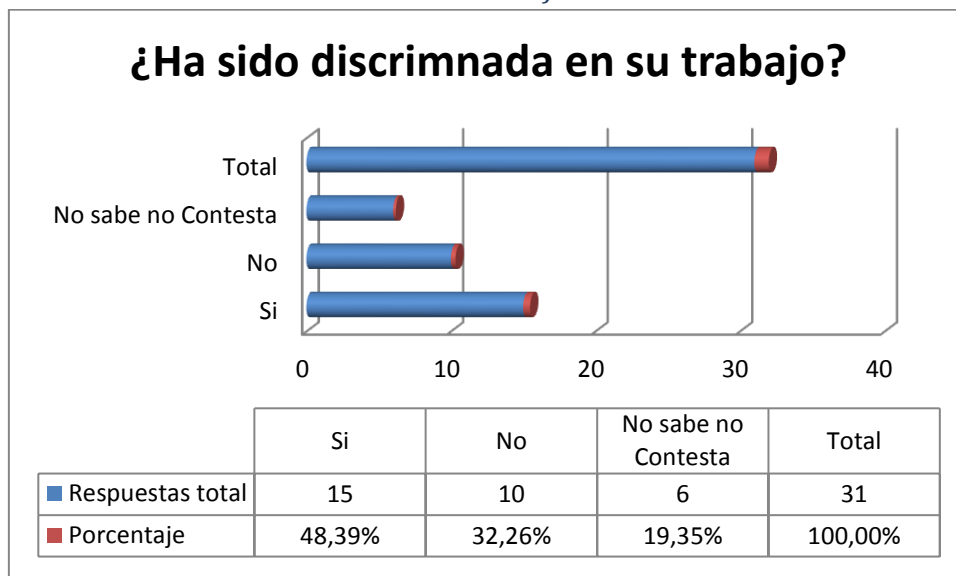
La pregunta del cuestionario de: ¿Se ha sentido en algún ámbito discriminada por ser musulmana? Las respuestas han sido:

De las 31 mujeres encuestadas el 50% dicen haberse sentido discriminadas en una entrevista laboral, mientras que otra 50 dicen que no.

Por otro lado un 60% se han sentido discriminadas por las instituciones públicas y un 40% no.

Y por último un 60% se ha sentido discriminada en su vida diaria mientras que un 40% no.

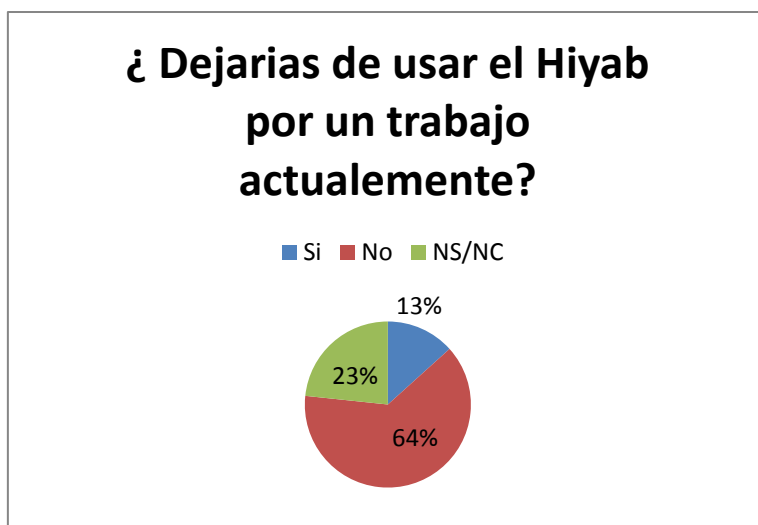
GRAFICA 7. DISCRIMINACIÓN EN SU TRABAJO



En esta tabla se muestra el porcentaje, in 48,39% se ha sentido en algún momento discriminada en su trabajo o en la búsqueda de trabajo, mientras que un 32,26% no lo ha sentido. Existe también un 19,35 de mujeres que no saben o no contestan. Se refleja que si existe una diferencia y que el sentimiento de discriminación es percibido de una manera u otra siendo mayor este mismo. 32.26%

“DEBAJO DEL HIYAB”

GRAFICA 8. AUSENCIA DEL HIYAB EN EL TRABAJO.



- Un 13% dejaría de utilizar el Hiyab para un trabajo actual, un 64% no lo haría y un 23% No saben No contestan.

Esta pregunta ha sido contestada por todas las mujeres musulmanas tenga o no tengan Hiyab.

PREGUNTA 14. DIFICULTAD EN LA INSERCCIÓN

En la pregunta 14 del cuestionario se ha pedido que respondan si existe para ellas una mayor dificultad y porque, y esta ha sido la notoria de las respuestas.

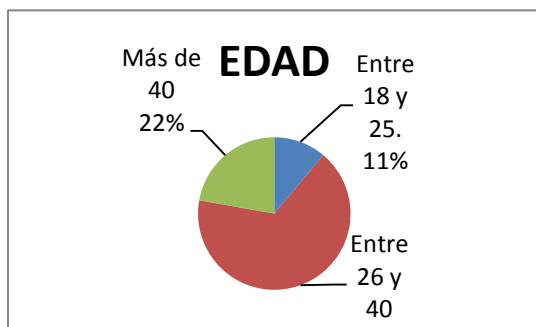
- “Lo dificulta porque las personas no conocen la religión y tienen muchos prejuicios. Usar hiyab representa empezar a informar a las personas”
- “si un empleo hace que mi practica de Islam se dificulte entonces no vale la pena ese empleo, Allah provee no el empleador”
- “El hecho de ser musulmana es irrelevante, lo q molesta es q se vaya pregonando la fe y utizando simbolos externos obsoletos hasta en la propia cultura”
- “dificulta totalmente la busqueda de empleo por el gran rechazo de gran parte de la sociedad española hacia los musulmanes. Por otra parte, gran parte de los trabajos implican alguna tarea no halal. (yo uso el hijab todos los días, siempre y en todas partes.”
- “SER MUSULMANA NO ES EL PROBLEMA...LA INCULTURA Y LA FALTA DE EMPATIA LO SON.”
- NO (6)

La mayoría de las respuestas ha sido un No, dentro del total de las respuestas, con un porcentaje del 31%, seguido de un 7% que si lo haría por encontrar un trabajo y un 11% que no sabe no contesta.

3. ENCUESTAS A LOS PROFESIONALES DEL TRABAJO SOCIAL EN VALLADOLID.

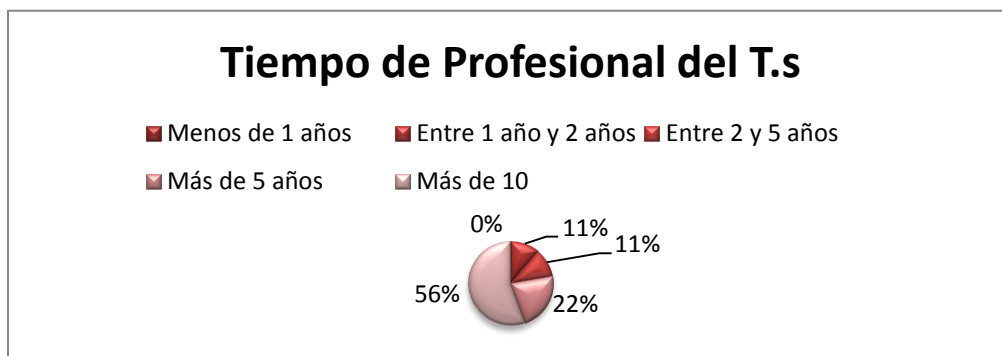
Tras el análisis exhaustivo de las respuesta de los profesionales del trabajo social perteneciente a diferentes entidades del tercer sector desde Julio y Agosto del 2014 en Valladolid y una trabajadora social en Palencia. Los resultados recogidos han sido:

GRAFICO 1. EDAD DEL PROFESIONAL



El 67% de los profesionales del trabajo social que han contestado a la encuesta en Valladolid y Palencia tienen entre 26 y 40 años, más de 40 años sería un 22% y un 11% entre 19 y 25 años.

GRAFICO 2. TIEMPO EN ACTIVO DEL TRABAJADOR SOCIAL



Elaboración Propia

El 56% de los profesionales encuestados llevan más de 10 años ejerciendo la profesión de Trabajo social, por otro lado un 22% llevan ejerciéndola más de 5 años pero menos de 10 años y por igual, un 11% entre 1 año y 2 años o entre 2 años y 5 años. No ha sido entrevistado ningún trabajador social que tenga de ejercicio profesional menos de 1 año.

“DEBAJO DEL HIYAB”

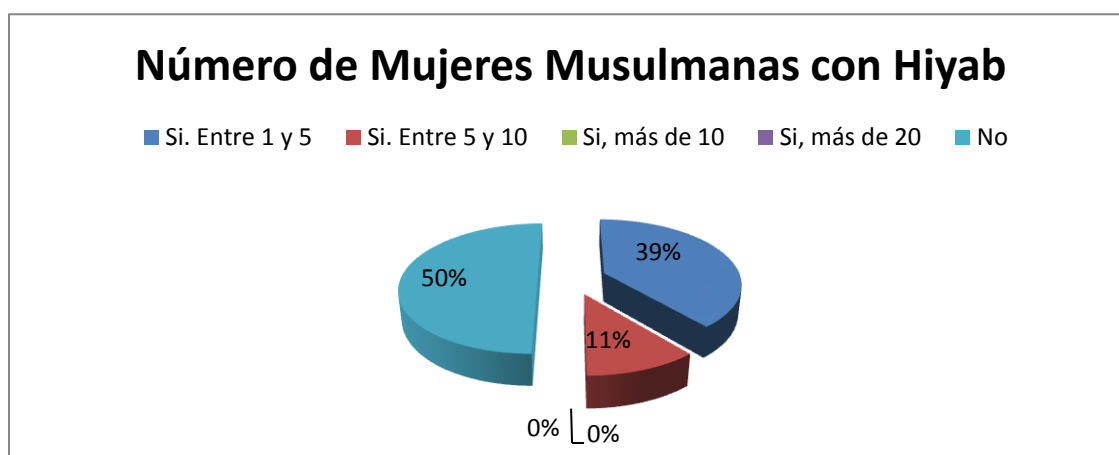
GRAFICO 3. MUJERES MUSULMANAS USUARIAS EN EL TRABAJO SOCIAL

En el cuestionario la pregunta 3, se dirigía a saber cuántas mujeres musulmanas pasaban por los despachos del Trabajo social, y el total ha sido de 48 diariamente.

Si existen 18 profesionales y pasan 48 mujeres musulmanas por orientación laboral, 2,6% mujeres musulmanas pasan diariamente por los trabajadores sociales. Esto quiere decir que es una población bastante activa en los servicios de orientación labora

Otras han contestado que no están en orientación laboral.

GRAFICO 4. NÚMERO DE MUJERES CON HIYAB



En el caso de las 48 mujeres musulmanas que son atendidas diariamente en Valladolid, un 50% no acuden a las entidades con Hiyab, otro 39% sí y diariamente entre 1 y 5 mujeres con hiyab, en otras entidades entre 5 y 10 acuden con Hiyab y un 0% en más de 10 mujeres musulmanas con hiyab y de más de 20 mujeres con Hiyab.

ENCUESTA 5. CONCIMIENTO DEL HIYAB

La siguiente pregunta recoge el conocimiento de los profesionales del Trabajo Social sobre el Hiyab. Han contestado un 22% que no conocen su significado y un 88% que sí, explicándolo brevemente como:

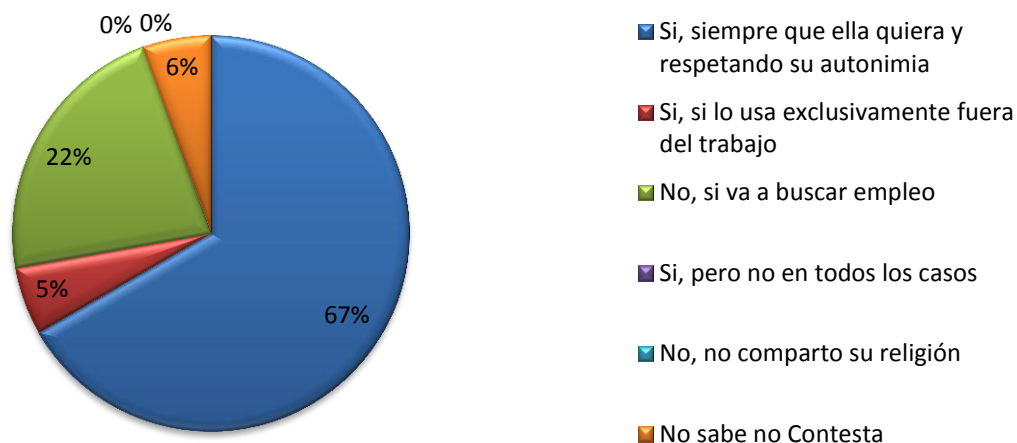
- “Si es por una razón cultural llevar la ropa típica tradicional de chilaba, Kaftan, en lugar de vestimenta más occidental etc”
- “Si, es un velo islámico que representa e identifica a la mujer musulmana, lo lleva con diferentes fines, como reivindicación del Islam, con la idea de no ser vista como un objeto sexual, por las escrituras del Corán o por la sumisión a su pareja.”
- “Si, pero el significado que otorga cada mujer al uso del velo es diferente. Unas lo ven como una imposición de su religión sin entrar en otro tipo de justificaciones. Para otras es forma de hacerse respetar en su relación con los hombres y otras mujeres musulmanas. En otros casos argumentan que es una forma de ser valoradas por sus cualidades personales y no por el aspecto físico; para otras es una forma de dar mayor valor a su marido que es el único hombre para el que reservan el derecho de mirarlas descubiertas,..”.

“DEBAJO DEL HIYAB”

Estas son las opiniones más comunes y con mayor argumentación por eso se recogen de manera más precisa.

GRAFICO 5. OPINIÓN SOBRE EL USO DEL HIYAB

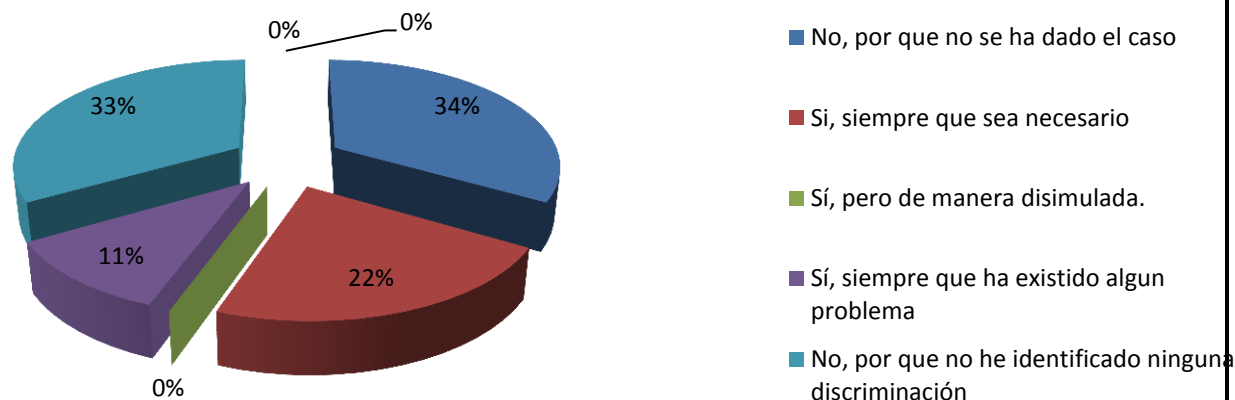
¿ Cree Usted que una mujer musulmana debe de utilizar el Hiyab?



El 67% de los trabajadores sociales opinan que las mujeres musulmanas deben llevar el Hiyab siempre y cuando ella quiera y se respete su autonomía en la decisión, por otro lado un 22% piensa que no si va a buscar empleo, el 5% si lo usa exclusivamente fuera del trabajo y un 6% No sabe no Contesta. Las opiniones no, no comparto su religión y si en todos los casos el tanto por ciento es 0%, por lo que ningún profesional opina así.

GRÁFICO 6. USO DEL CODIGO DEONTOLOGICO

¿Ha recurrido al Código Deontológico?



Esta grafica muestra si los profesionales del Trabajo Social recurren al Código Deontológico en algún momento de la intervención con la mujer musulmana en el ámbito laboral. Un 34% dice no utilizarlo porque no se ha dado el caso, un 33% muy seguido, dice no haber identificado ninguna discriminación, el 22% si opina que sí, siempre que ha sido necesario, un 11% si existe algún problema, un 0% lo hace de manera disimulada.

9. ENCUESTA RESPUESTA ABIERTA.

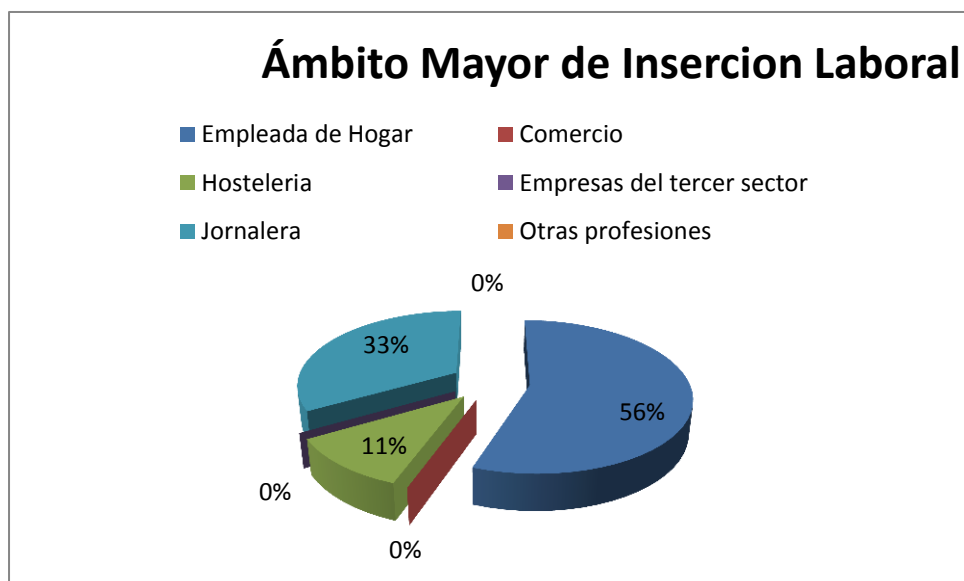
En su opinión, ¿Cree usted que ser musulmana dificulta o facilita la búsqueda de empleo, y por qué?

En esta respuesta abierta han contestado de los 18 técnicos del trabajo social, 6 que no dificulta ni facilita la búsqueda de empleo pero no hay explicaciones del porqué. Los otros 12 técnicos han contestado, respuestas muy variadas, he seleccionado las más variadas que opinan:

- “Dificulta porque nuestra sociedad todavía, pese a la legislación , no acepta la diversidad cultural en la práctica y se están dando algunas manifestaciones racista y xenófobas no sólo en la ciudadanía y en los empleadores, sino incluso entre representantes institucionales de la clase política que tampoco favorecen”
- “Dificulta mucho la búsqueda de empleo porque no hay una tolerancia ni adaptación. A la religión islámica y al hiyab”
- “Son los aspectos exteriores los que limitan su búsqueda de empleo (pañuelo, ramadán..), pues muchos empleadores rechazan estos aspectos, desde su punto de vista individual o pensando en el resto de la sociedad que usa o utiliza los servicios o productos de la empresa lo rechazaría
- Igualmente hay ciertas costumbres derivadas de su tradición islámica que dificultan su búsqueda de empleo al resultar está más limitada (no empleos que requieran contacto con productos del cerdo o derivados, con alcohol, o trabajo directo sólo con hombres).”

“DEBAJO DEL HIYAB”

GRÁFICO10. ÁMBITO MAYOR INSECIÓN LABORAL



Este gráfico refleja que en opinión con los profesionales del trabajo social, la mayor inserción laboral de mujeres musulmanas es en el ámbito de Servicios domésticos, en empleadas de Hogar con un 56%.

Por otro lado el 33% de los trabajadores sociales opinan que el trabajo de inserción es de jornalera, un 11% en hostelería y un 0% en comercio.

PREGUNTA ABIERTA 12. APORTACIONES.

En la última pregunta abierta, en la cual hablamos de las aportaciones que realizarían los técnicos del trabajo social se recogen en:

APORTACIONES:

- “Mayor conocimiento mutuo. Trabajar la interculturalidad y la gestión de la diversidad en el ámbito de la empresa. Pero también con la sociedad en general, y con las propias mujeres musulmanas”
- “Concienciación y sensibilización.”
- “Información y mayor concienciación en las tareas del trabajo de intermediación laboral”
- La comunicación

“DEBAJO DEL HIYAB”

Aportación propia en la metodológica en el trabajo social para la intervención social con mujeres musulmanas en el trabajo social.

En todas estas áreas y estadios para la intervención social tiene que partir de una metodología que dé respuesta a las necesidades no solo demandas, si no latentes en todos los ámbitos de la mujer marroquí, una de las formas de intervenir y realizar unas buenas prácticas es la aportación de esta tabla de acciones orientadas a la inserción de empleo de la mujer musulmana.

Tutoría Individualizada.

Modalidad	Individual
Duración	5 horas
Contenidos	El trabajador social orientara a la mujer magrebí sobre las potencialidades de la persona y crearan en conjunto un ITINERARIO DE INSERCIÓN. (En algunos casos tenemos que contar con un mediador si la barrera lingüística lo exige)
Objetivos	Informar y Asesorar sobre técnicas de empleo. Realizar el itinerario de Inserción. Realizar un acompañamiento profesional

Desarrollo de los Aspectos Personales para la Ocupación.

Modalidad	Colectiva
Duración	18 horas
Contenidos	Índice en los aspectos personales y capacidades de la mujer magrebí. Mejora de lenguaje, formación, conocimiento cultural, Grupos de reflexión. Creación conjuntamente Curriculum, Entrega de listados. Reflexión, necesidades latentes y no demandadas
Objetivos	Adquirir habilidades y recursos para superar las barreras para alcanzar la inserción

Búsqueda Activa de Empleo

Modalidad	Colectiva
Duración	26 horas
Contenidos	Mejorar las capacidades de la mujer magrebí, Reflexión sobre el Hiyab, el islam y sus condiciones de trabajo, el marco institucional, Los éxitos en una entrevista. Realidades teóricas.
Objetivos	Conocer los instrumentos para la búsqueda activa de empleo. Adquirir habilidades Planificar de la búsqueda Reflexión de la influencia del islam

“DEBAJO DEL HIYAB”

Taller de Entrevistas.

Modalidad	Colectiva
Duración	23 horas
Contenidos	Reforzar los conocimientos sobre los procesos de selección de empleo. Fortalecer la confianza y la autonomía. Ensayo de habilidades y competencia. Mejora continua y Evaluación.

Información y Motivación.

Modalidad	Individual
Duración	6 horas
Contenidos	Motivación para el empleo, Empoderamiento. Reflexión de sus capacidades. Disfráz de defectos. Taller de autoestima. Coach Laboral.
Objetivos	Conocer las diferentes capacidades de la persona. Empoderar a la persona. Capacitar de técnicas para la entrevista de trabajo Capacitar a la mujer para una evolución de continua de mejora. Superación de miedos y temores.

Elaboración Propia. Extraído de M° Jose Jiménez. (2012).

CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN.

Las conclusiones de la investigación recogen una muestra significativa y compleja, ya que la ética y la libertad religiosa es ciertamente subjetivo, no existe una realidad fija y continua, ya que las personas somos diferentes y en continuo cambio, pero basándose en las Hipótesis y en las opiniones de las personas encuestadas encontramos que

El resultado de la encuesta de los empresarios/as de Valladolid, ha sido que ninguno adaptaría su empresa a personas musulmanes. Es decir, no estarían dispuestos a adaptar su empresa por lo que se entiende que no existe una tolerancia, ni la conciencia suficiente sobre la religión musulmana. Además si incluimos el resultado que si contratarían a una mujer musulmana que use el Hiyab y su resultado es un 0% es decir que igualmente ningún empresario/a la contrataría y que el porcentaje más alto es el 45% lo harían mientras no lo lleve puesto en el trabajo. Verifica y demuestra que la religión musulmana y el empleo son dos líneas paralelas que pocos empresarios/as de Valladolid están dispuestos a unir en un punto entre estas variables.

Ser mujer magrebí musulmana refleja una mayor dificultad de buscar empleo en Valladolid. Para responder a esta Hipótesis debemos recurrir a varios resultados de diferentes encuestas.

Por un lado; como bien hemos mencionado anteriormente los empresario/as de Valladolid no están dispuestos a adaptar su empresa y un 64% no dejaría de utilizar el Hiyab por su trabajo, solo el 17% lo haría, es decir se adaptaría a la regulación del empresario. Esto es un reflejo claro de la dificultad para la búsqueda de empleo de la mujer musulmana en Valladolid.

Por otro lado también, la intervención que se lleva a cabo en Valladolid en el ámbito del Trabajo social y las mujeres musulmanas reflexionemos si el uso del código deontológico es real en nuestra profesión.

También podemos analizar que un 11% han sentido actitudes violentas hacia ellas cuando llevaban el hiyab y otro 10% siente que no existe una tolerancia en la Cultura Española sobre el Hiyab.

En este sentido las mujeres musulmanas se han sentido discriminadas en algún momento de su vida el 50% dicen haberse sentido discriminadas en una entrevista laboral, en su vida diaria un 60% ,y por último un 60% se ha sentido discriminada en su instituciones públicas.

Esta última es una de la que más nos debemos de centrar y reflexionar dado que las instituciones públicas no debe percibirse ningún grado de discriminación. En este sentido hablaremos de los Trabajadores sociales encuestados tanto de carácter estatal como privado en Valladolid.

La investigación realizada en Valladolid por (Cayetana Rodriguez Fernandez, 2013) muestra que de un 57,89% de trabajadores sociales que conocen el código deontológico tan solo el 22,80% lo tenga en su puesto de trabajo frente a un 24,56% que lo tiene en casa o un 10% que cuando lo precisa acude al Colegio profesional a consultarlo. Es decir, un 34,56%⁹ no considera necesario utilizar el Código Deontológico en su quehacer diario.

9

Cayetana Rodriguez Fernandez, M. j. (2013). *Análisis y resultados de una investigación aplicada sobre las cuestiones ética y dilemas éticos más frecuente en la intervención profesional del trabajo social de hoy*. Marbella: Consejo Genereal de los trabajadores Sociales.

“DEBAJO DEL HIYAB”

Unido a la respuesta de la encuesta realiza en el cuestionario, Un 34% dice no utilizarlo porque no se ha dado el caso, un 33% muy seguido, dice no haber identificado ninguna discriminación, el 22% si opina que sí, siempre que ha sido necesario. Podemos hablar que los Trabajadores sociales de Valladolid y Palencia un 67% no ha tenido la necesidad de acudir al Código deontológico o no ha identificado ninguna discriminación.

Por otro lado las aportaciones que he recibido para mejorar las relaciones con la mujer musulmana y el trabajador social son;

- “Mayor conocimiento mutuo. Trabajar la interculturalidad y la gestión de la diversidad en el ámbito de la empresa. Pero también con la sociedad en general, y con las propias mujeres musulmanas”
- “Concienciación y sensibilización.”
- “Información y mayor concienciación en las tareas del trabajo de intermediación laboral”
- La comunicación

CÓNCLUSIÓN FINAL.

Esta investigación recoge y analiza a través de una metodología cuantitativa y la técnica de encuesta, se consigue reflejar la puesta en práctica del Islam que tienen las mujeres magrebís en Valladolid en su inserción laboral, la legislación que existe en esta competencia y las diferentes perspectivas que existe sobre el uso de los símbolos religiosos y el choque cultural que existe en la integración cultural en España

Por otro lado tras la investigación previa los resultados reflejan una discriminación hacia la situación de la mujer magrebí en el ámbito de la inserción laboral, la falta de concienciación y sensibilización de la religión islámica, y la escasa de la información en las tareas del trabajo en la intermediación entre los profesionales del ámbito laboral y las mujeres musulmanas magrebís.

Por lo tanto, como conclusión a todo ello, no podemos afirmar que las intervenciones que se han llevado a cabo actualmente por parte de los trabajadores sociales en el ámbito de uso del hiyab partan de la exigencia de implementar una ética máxima ya que esta investigación pone en duda si realmente la inserción de la mujer musulmana en Valladolid puede partir de los principios que empoderan al trabajo social, pero sí que es cierto que en todos estos casos se manifiesta ciertas lagunas éticas y profesionales, que no son fáciles de encontrar, y que promueven resultados sean satisfactorios o no, pero si se puede demostrar que los códigos éticos para una intervención social teniendo clarificados los máximos pueden ser ejemplos de buenas prácticas.



BIBLIOGRAFIA.

Web 05/05/2014. OBSERVATORIO PERMANENTE DE INMIGRACION. SUBSECRETARÍA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIA disponible en <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/index.htm> en el apartado de Afiliación de Trabajadores Extranjeros a la Seguridad Social

Web 11/05/2014

<http://www.islamweb.net/esp/index.php?page=articles&id=148864>.

“*Toda mujer que se quita la ropa en otro lugar que no sea la casa de su esposo, ha roto el escudo de Al-lah sobre ella*”. [Abu Dawud y At-Tirmidhi] “

Web: 16/05/2014. “<http://www.guioteca.com/internacional/el-magreb-y-su-importancia/>.”

16/05/2014. WEB: http://noticias.lainformacion.com/religion-y-credos/credo-fe/no-podemos-contratarla-porque-lleva-velo_Zx8qHdanSG85PmmYQ1TPV6/. “No podemos contratarla para puestos de oficina cara al público porque no queremos perder clientes”, asegura que llegaron a decirle por llevar velo.”

16/05/2013. WEB: <http://www.rtve.es/noticias/velo-islamico/>. “Una exempleada de Disney ha denunciado a la compañía por discriminación religiosa y acoso al haber sido despedida por usar su velo islámico.”

16/05/2014.WEB:

<https://www.islamweb.net/esp/index.php?page=showfatwa&FatwaId=109090>.

“Sin embargo, la permisión del trabajo de la mujer está condicionada al seguimiento de las reglas de la Shari‘ah”

10/06/2014. Recogida de datos de Afiliación de la Seguridad Social.

http://www1.segsocial.es/ActivaInternet/groups/public/documents/rev_anexo/rev_033536.pdf.

Web.<http://www1.seg>

[social.es/ActivaInternet/groups/public/documents/rev_anexo/rev_033527.pdf](http://www1.seg.es/ActivaInternet/groups/public/documents/rev_anexo/rev_033527.pdf)

Informe del 2012. Crisis e inmigración Marroquí del 2007 al 2011. Página 24 a la 30. Colectivo IOE.

TORTOSA BLASCO, José María. “Feminización de la pobreza y perspectiva de género”. Revista Internacional de Organizaciones. N. 3 (2009). ISSN 2013-570X, pp. 71-89

“NAYAT LABRADOR.2013. El islam y el Mundo del Trabajo. Inmigración femenina musulmana en el Estado Español. Autor.

SOLIDARIDAD INTERNACIONAL. En el Magreb con ojos de Mujer. Ministerio de Asuntos Exteriores Cooperativos. Ministerio de Asuntos Sociales, instituto de la Mujer.PP 2 -9.

“DEBAJO DEL HIYAB”

Ana Cecilia Umul Tiguilá y Sofía L. Vásquez Vargas. Guía Metodológica **MUJERES Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA.**

National Endowment for Democracy – NED Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer -UNIFEM, parte de ONU Mujeres

copyright © Instituto Nacional Demócrata para Asuntos Internacionales (NDI) 2010

Esta publicación también está disponible en formato electrónico (PDF) en los sitios institucionales:

http://www.ndi.org/guatemala_mujeres_participacion_politica

<http://www.kas.org.gt>

www.unifemca.org

“PERSONAL TÉCNICO DE CEPAIM Y CRUZ ROJA” Agrupación de Desarrollo

NEXOS.DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL DE PERSONAS INMIGRANTES: UNA

PROPUESTA METODOLÓGICA. La experiencia Bembea. N.4 (2012). PP. 3-22.

ANA SALAS RODRÍGUEZ Aportaciones del feminismo islámico como feminismo poscolonial para la emancipación de las mujeres musulmanas. Revisión bibliográfica de fuentes. 25-09-2012.

<http://www.revinciapolitica.com.ar/num17art8.php>

Prof. Lorena Lara. Debajo del *Hiyâb*: La identidad de la mujer musulmana. (2007).

MUTAHARI,M. Los derechos de la mujer en el Islam. P.6

HERNANDEZ VITORIA,M.J. “Religión y creencias” ponencia al seminario de a Red Europea de Formación Judicial “ la Transposición de las Directiva anti-discriminación en los Derechos internos y los colectivos especialmente afectados en el ámbito del empleo” Escuela Judicial, Barcelona,20 al 22 de octubre del 2008.

D. Eduardo López Busquet. *Evolución del mundo árabe. Tendencias.* 2011 CESEDEN-Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional.

Jesús Ignacio Martínez Paricio Eulogio Sánchez Navarro. “CENTRO SUPERIOR DE ESTUDIOS DE LA DEFENSA NACIONAL MONOGRAFÍAS del CESEDEN 122 LA INFLUENCIA SOCIAL DEL ISLAM EN LA UNIÓN EUROPEA Junio, 2011 Disponible en Web.19/05/2014

http://www.defensa.gob.es/ceseden/Galerias/destacados/publicaciones/monografias/ficheros/12_2_LA_INFLUENCIA_DEL_ISLAM_EN_LA_UNION_EUROPEA.pdf

Código Deontológico de Trabajo Social del Consejo General del Trabajo social Texto aprobado el 9 de junio de 2012.Pp.8,9,10 y 11