

**Rachida el Kabouri**

# **EL HIJAB EN EL TRABAJO**

**TRABAJO DE FIN DE GRADO**

**Área temática: Sociología**

**Administración y Dirección de Empresas**



**FACULTAT D'ECONOMIA i EMPRESA**  
**Universitat Rovira i Virgili**

**Reus / Tortosa**

**Curso 2023-24**

## ÍNDICE:

<b>0. RESUMEN</b> .....	2
<b>1. PRESENTACIÓN</b> .....	4
<b>2. INTRODUCCIÓN</b> .....	5
<b>3. MARCO TEÓRICO</b> .....	7
3.1. El velo .....	7
3.2. La mujer y el <i>hijab</i> en el mundo laboral .....	9
3.3. Racismo e islamofobia .....	12
3.3.1 Racismo.....	12
3.3.2. Islamofobia .....	15
3.4. Oportunidades e inclusión .....	18
3.5. Legislación .....	19
3.6. Concienciación por parte de los organismos públicos .....	21
<b>4. METODOLOGÍA</b> .....	24
4.1. Técnicas utilizadas .....	24
4.2. Medios de difusión de la encuesta.....	25
4.3. Muestra de la encuesta .....	25
4.4. Perfiles de la encuesta .....	26
<b>5. ANÁLISIS</b> .....	27
5.1. Experiencia durante su trayectoria educativa .....	27
5.2. Islamofobia y racismo.....	29
5.3. <i>Hijab</i> en el trabajo .....	32
5.4. Mujeres inmigrantes .....	36
5.5. Legislación y concienciación por parte de los organismos públicos.....	37
<b>6. CONCLUSIÓN</b> .....	40
<b>7. AGRADECIMIENTO</b> .....	42
<b>8. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	43
<b>9. ANEXOS</b> .....	47

## **0. RESUMEN**

España ha sido y es un país de destino muy frecuente para grandes flujos de inmigración provenientes de países norteafricanos, es decir, la mayoría de ellos con prácticas religiosas diferentes a las occidentales, el islam.

Esta parte de la población y sus descendientes que mantienen las prácticas religiosas, mayoritariamente son un público con posibilidades de exclusión en el mundo laboral. Siendo las mujeres las más afectadas al tratarse de este tipo de discriminación ya que son las que más cumplen con la vestimenta reglamentaria, el *hijab*. El *hijab* es una prenda que se utiliza en la religión islámica con la finalidad de cubrir el cabello de las mujeres y por tanto una forma de exteriorizar las creencias religiosas. Esto hace que el público femenino musulmán en España reciba más rechazo y menos oportunidades laborales.

La finalidad de este trabajo será estudiar este colectivo e identificar los posibles problemas y oportunidades que se les presentan. Analizando desde las evidencias científicas sobre la exclusión de mujeres musulmanas en el mundo laboral hasta las evidencias científicas sobre oportunidades de inclusión que se les presentan, centrandolo en el análisis en las discriminaciones y oportunidades nacionales. Para finalizar se realizará una propuesta de mejora o actuación para favorecer la integración de este colectivo en el mundo laboral.

### **PALABRAS CLAVE**

Hijab, inclusión laboral, diversidad religiosa.

### **RESUM**

Espanya ha estat i és un país de destinació molt freqüent per a grans fluxos d'immigració provinents de països nord-africans, és a dir, la majoria d'ells amb pràctiques religioses diferents a les occidentals, l'islam.

Aquesta part de la població i els seus descendents que mantenen les pràctiques religioses, majoritàriament són un públic amb possibilitats d'exclusió en el món laboral. Sent les dones les més afectades en tractar-se d'aquesta mena de discriminació ja que són les que més compleixen amb la vestimenta reglamentària, el hijab. El hijab és una peça que s'utilitza en la religió islàmica amb la finalitat de cobrir el cabell de les dones i per tant una manera d'exterioritzar les creences religioses. Això fa que el públic femení musulmà a Espanya rebi més rebuig i menys oportunitats laborals.

La finalitat d'aquest treball serà estudiar aquest col·lectiu i identificar els possibles problemes i oportunitats que se'ls presenten. Analitzant les evidències científiques sobre l'exclusió de les dones musulmanes en el món laboral com a les evidències científiques sobre les oportunitats d'inclusió que a aquestes se'ls presenten, centrant l'anàlisi sobretot en les discriminacions i oportunitats d'àmbit nacional. Per a finalitzar es realitzarà una proposta de millora o actuació per a afavorir la integració d'aquest col·lectiu en el món laboral.

### **PARAULES CLAU**

Hijab, inclusió laboral, diversitat religiosa.

### **ABSTRACT**

Spain has been and continues to be a very frequent destination country for large flows of immigration from North African countries, that is, most of them with religious practices different from those of the West, islam.

This part of the population and their descendants who maintain religious practices are, for the most part, a public with possibilities of exclusion in the world of work. Women are the most affected by this type of discrimination, as they are the ones who are most likely to comply with the prescribed dress code, the hijab. The hijab is a piece used in the Islamic religion to cover women's hair and is therefore a way of externalizing religious beliefs. This means that the female Muslim public in Spain receives more rejection and less job opportunities.

The objective of this work will be to study this group and identify the possible problems and opportunities they face. It will analyse from the scientific evidence on the exclusion of Muslim women in the labour market to the scientific evidence on the opportunities for inclusion that they have, focusing the analysis especially on national discrimination and opportunities. Finally, a proposal for improvement or action will be made to favour the integration of this group in the world of work.

### **KEYWORDS**

Hijab, labor inclusion, religious diversity.

## 1. PRESENTACIÓN

Como mujer portadora del velo es cierto que la mayoría del tiempo que establezco conversaciones con terceros ajenos al colectivo musulmán, la característica que más destacan es el hecho de ser *hijabi*. Es por eso que la elección del contenido de este trabajo viene motivada por mi situación personal, mis experiencias, las de mi entorno y la incertidumbre sobre mi futuro laboral. Como ciudadana española e hija de inmigrantes provenientes de un continente, creencias y culturas diferentes con las que he crecido criada y rodeada dentro de mi núcleo familiar, este trabajo me permite estudiar y enriquecer mi conocimiento sobre la situación en la que nos encontramos las mujeres con las mismas características que yo en relación con el mundo laboral.

Como mujer ambiciosa y con metas que incluso en momentos siente la necesidad de demostrar su nivel académico e intelectual por verse “diferente”, me preocupa no ser considerada una mujer con la suficiente capacidad para llevar a cabo tareas laborales de las que soy más que apta, dada a la formación que he recibido. Por otra parte, el miedo a ser condicionada a “sacrificar” parte de mis valores como mujer musulmana, que ha decidido por voluntad propia ser portadora de esta prenda, a cambio de conseguir sus metas laborales.

Este trabajo se lleva a cabo aplicando el conocimiento adquirido durante mi grado de administración y dirección de empresas, destacando sobre todo materias del ámbito social que hacen referencia a las relaciones dentro de las organizaciones y el factor trabajo. Centrados así sobre todo en las materias de responsabilidad social corporativa sobre la ética y las acciones de ámbito social que realizan las organizaciones para mejorar este tipo de conflictos en su entorno, organización de empresas; que trata sobre la estructura interna de las organizaciones, la imagen y valores de las organizaciones, recursos humanos, entre otros, también se aplicaran conocimientos adquiridos en la materia de sociología y la materia de comportamiento organizativo que trata sobre los roles dentro de las empresas, los trabajadores y métodos de empleo y por último economía mundial concretamente tema cinco que trata sobre *movimientos de trabajo y capital entre países* que trata sobre los flujos de inmigración.

## 2. INTRODUCCIÓN

Este trabajo se centra en estudiar las dificultades de un grupo minoritario de la sociedad, el grupo de mujeres musulmanas, marcando como objetivo el estudio del uso del *hijab* o velo islámico y su influencia en el ámbito laboral. El origen de este grupo son los movimientos migratorios provenientes del *Magreb*, es decir, el norte de África, con mayoría religiosa musulmana. El continente africano es conocido por un alto nivel de pobreza en la gran mayoría de sus países y en los que “más de la mitad de las personas que se encuentran en el umbral de esa pobreza son mujeres” (Castilla Vázquez C., 2017, p. 143-171), estos flujos de inmigración parten con destino a la península ibérica en busca de un mejor nivel de vida y oportunidades laborales. Actualmente la población extranjera de origen africano residente en la península es de 1.217.706 personas, de las cuales el 40 por ciento, concretamente 489.178 son mujeres (INE, 2023), una gran parte de estas lleva a cabo prácticas religiosas como el uso del *hijab*.

Partiendo de que el árabe es una lengua rica en vocabulario, implicando así complicaciones a la hora de especificar el significado de una palabra, debido a que tienen un campo semántico amplio y su significado varía dependiendo del contexto. En el caso de la palabra *hijab*, proveniente de *hayaba* tiene varios significados entre los cuales se encuentra; esconder, ocultar a la vista, separar e incluso cortina o pantalla. En término religioso describe el código de comportamiento y vestimenta islámica (Corán, 24:32 y 24:31), aunque actualmente solo se utilice para hacer referencia al velo, es un concepto genérico que implica cubrir con prendas la mayor parte del cuerpo tanto del hombre como de la mujer, estas prendas pueden variar según el país, la cultura y época.

Estas mujeres han sido y son durante las últimas décadas terreno de discusiones y debates entre los tradicionalistas islámicos y los grupos feministas. Para los primeros el velo representa la identidad religiosa, es decir, lo consideran una orden divina de protección y preservación de la mujer en la sociedad, mientras que las feministas lo consideran opresión y obligación patriarcal que impide a las mujeres ser libres y tomar decisiones sobre sus cuerpos. Para la sociedad occidental el uso del velo se considera una forma de opresión a la mujer de la cual tiene que ser liberada, mientras que en la sociedad oriental es una obligación y una expresión de modestia (Lamrabet, A., 2014). Cada uno de estos colectivos intenta interpretar el uso del velo islámico desde su punto de vista y mentalidad sin considerar ninguno de ellos la diversidad de pensamientos de estas mujeres y su libertad de práctica religiosa.

El rechazo y odio a esta inmigración islámica vienen respaldados por la opinión pública, como los discursos políticos y los medios de comunicación que no han jugado un papel moderador en relación con este tema. Desde los atentados terroristas en Europa la islamofobia y rechazo a los árabes han ido en aumento debido a una opinión equivocada desde el desconocimiento sobre el islam, produciendo así un rechazo hacia lo árabe-musulmán. La relación violenta entre el extremismo radical ideológico de oriente y occidente perjudica a las personas creyentes y practicantes de esta religión residentes en comunidades occidentales, independientemente de la opinión verídica de esta religión sobre este radicalismo.

Cabe destacar que los partidos conservadores contribuyen en el aumento del rechazo hacia el colectivo inmigrante haciendo referencia a las diferencias entre el islam y los musulmanes con la cultura y creencias españolas, complicando así aún más la integración de esta parte de la población. En referencia a los medios de comunicación respaldan el rechazo usando términos como; yihadista, islam, islamista... sin el uso de ningún criterio (Moreras J., 2005). Volviendo a nuestro público objetivo, las mujeres "hijabis" están en el punto de mira debido al uso del velo, que es considerado un medio de exteriorización de sus creencias, es decir pasan menos desapercibidas que los hombres y esto hace que sean señaladas y víctimas de rechazo.

Este rechazo y exclusión también se produce en el ámbito laboral. Según estudios previos las mujeres musulmanas son la proporción de la población que sufre mayor discriminación religiosa en el mundo laboral, destacando así que reciben triple discriminación; por ser mujer, ser musulmana y por ser inmigrantes (García Yeste, Carne, Ouarda El Miri Zeguari, Pilar Álvarez y Teresa Morlà Folch, 2020). En un estudio realizado en 2017 por la European Unión Agency for Fundamental Rights aparecen reflejadas las diferencias entre los géneros en relación a la discriminación en la búsqueda de trabajo y en los mismos puestos de trabajo, en referencia a la vestimenta el 35% de mujeres son rechazadas durante la búsqueda de trabajo en comparación con el 4% de hombres, en los lugares de trabajo el 22% de mujeres musulmanas son víctimas de discriminación en comparación con el 7% de los hombres (European Union Agency for Fundamental Rights, 2017).

Este trabajo tratará de explicar las oportunidades y dificultades que se les presentan a estas mujeres, comentando la actuación nacional y comparándola con otras situaciones más precarias o favorables que se presentan dentro de la unión europea. Ofreciendo así actuaciones ejemplares que se pueden llevar a cabo en España para así mejorar la inclusión de estas mujeres.

### 3. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. El velo

Este primer apartado intenta identificar el origen y significado de esta prenda y lo que supone su uso para las mujeres. Para empezar el *hijab* o velo no es de uso exclusivo para la comunidad musulmana ni es originario de esta religión, sino que procede de prácticas religiosas anteriores como el judaísmo y el cristianismo. En el judaísmo el velo es llamado *tichel* que para la mujer simboliza la distinción y lujo, es decir incrementa la dignidad y les concede superioridad a las mujeres nobles. Aunque no se utilice con tanta frecuencia como en épocas anteriores, actualmente las mujeres judías se cubren el cabello para entrar a sinagogas e incluso en algunas sectas las mujeres judías utilizan pelucas para sustituir este velo y cubrir su cabello.

En el cristianismo aparece reflejado en sus escrituras bíblicas el uso del velo como prenda utilizada por las mujeres creyentes;

“Toda mujer que ora o profetiza con la cabeza descubierta, afrenta su cabeza; porque lo mismo es que si se hubiese rapado. Porque si la mujer no se cubre, que se corte también el cabello; y si le es vergonzoso a la mujer cortarse el cabello o raparse, que se cubra” - (*Corintios 11:5 – 16*)

Actualmente esta práctica no está tan presente en la comunidad de mujeres cristianas, pero un claro ejemplo de la presencia de esta prenda en el cristianismo son las monjas, que son mujeres que todavía conservan el uso del velo y la cobertura de su cuerpo como forma de sumisión a dios.

En referencia al islam aparece un capítulo de sus escrituras coránicas que hace referencia exclusivamente a las mujeres en el que constan sus derechos y obligaciones entre los cuales aparecen versículos que hacen referencia al velo;

“Profeta, di a tus esposas, a tus hijas y a todas las mujeres creyentes que se cubran con sus vestidos. Es lo mejor para que se las distinga (musulmanas) y no sean molestadas. Alá es siempre el Indulgente, el Misericordioso.”- Corán (33, 59).

El colectivo de mujeres de esta última religión, aunque menos que en épocas anteriores, si conservan esta práctica y como consecuencia actualmente el velo está asociado exclusivamente a la religión musulmana.

En referencia a la cultura oriental es bastante típico el uso del *hijab* o velo islámico y es una prenda bastante respetada entre las comunidades arabe-musulmanas. En la cultura occidental antiguamente se usaba la *toquilla* que servía para tapar el cabello, pero actualmente solo se utiliza para cubrir o adornar el cuello y hombros. El velo en las celebraciones en la cultura occidental también aparece como prenda que cubre el rostro de la novia y que levanta el novio al terminar la ceremonia (Margarita Pintos de Cea-Naharro, 2008).

Como se ha comentado brevemente en la introducción de este trabajo, gran parte de las mujeres inmigrantes originarias del *maghreb* conservan estas creencias religiosas y tradiciones culturales entre las cuales destaca la vestimenta. Este trabajo se centra concretamente sobre el velo de las mujeres musulmanas o *hijab* y este tiene como se comenta en los apartados anteriores varios significados tanto religioso como cultural, es decir, forma parte de la identidad de estas mujeres.

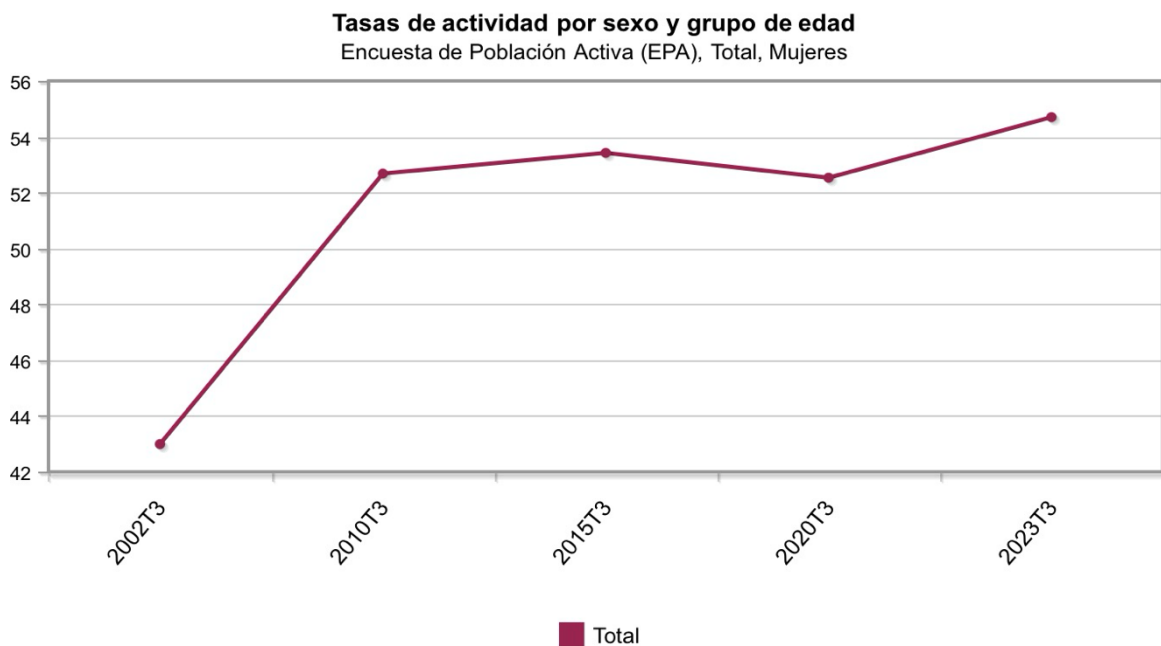
El libro *filosofía de la moda* (Simmel, 2014) muestra cómo la moda puede ser complicada, ya que puede ayudar a integrarse, pero también puede causar tensiones al querer ser diferente. Si aplicamos este contenido a las mujeres que llevan velo por motivos culturales o religiosos concluimos que estas tienen un sentimiento de pertinencia y están conectadas con su comunidad y sus creencias, pero, por otro lado, en la sociedad occidental, donde el uso del velo es poco común, pueden destacar y enfrentarse a críticas y rechazo. Con este análisis podríamos decir que estas mujeres están en un equilibrio entre querer encajar en la sociedad y mantener su identidad cultural y religiosa.

Estas mujeres tienen dificultades para adaptarse y suelen ser un público bastante señalado y juzgado por la sociedad occidental ya que son consideradas víctimas de machismo y opresión y la idea de la elección de llevar el *hijab* como forma de identidad o como práctica religiosa impuesta por sí mismas no es concebida por esta sociedad. En occidente también se considera el uso de esta prenda por parte de la generación de mujeres inmigrantes como de sus descendientes una fuente de dudas sobre las intenciones de integración de este colectivo (Checa y Olmos, F., 2019).

### 3.2. La mujer y el *hijab* en el mundo laboral

Hasta los últimos años la participación de la mujer occidental y oriental en el trabajo asalariado era casi nula, estas se dedicaban a las tareas domésticas, mantenimiento del hogar y crianza de los hijos, es decir debían cumplir exclusivamente con su papel como madre y esposa. Mediante la lucha y la continua reclamación de sus derechos la mujer en el siglo XIX finalmente consiguió introducirse en el mundo laboral y recibir condiciones similares, aunque no iguales a las del sexo masculino. (Pita, M. D. P. S., & Naranjo, L. M. P., 2015)

En relación al ámbito nacional, desde la promulgación de la constitución española en 1978 la mujer española se introdujo en el mercado laboral y desde entonces ha ido en crecimiento, actualmente y según el Instituto Nacional de Estadística (INE), durante el tercer trimestre del año 2023, la participación de las mujeres en el mercado nacional de trabajo es del 54,70%, como podemos observar en el gráfico siguiente en el que se toma como referencia el tercer trimestre de los años; 2002, 2010, 2015, 2020 y 2023;



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2023

Estos porcentajes, aunque a nivel nacional son un logro comparado con años anteriores, comparados con otros países europeos como Islandia o Suecia que pueden llegar hasta un 70%, la participación de la mujer española en el mercado laboral es poco elevada.

En relación con la mujer musulmana portadora del velo y ciñéndonos en primer lugar en las generaciones que deciden inmigrar de su país a otro. Este tipo de mujeres van en aumento en el mercado laboral español debido a que a partir de los años noventa la causa principal de la inmigración femenina, concretamente de marrocos, pasó de ser exclusivamente por reagrupación familiar a ser una inmigración autónoma, por razones laborales, académicas o económicas ya que la mayoría de estas mujeres pasaron de ser exclusivamente casadas a ser también solteras o divorciadas que toman la decisión de emigrar para mejores condiciones laborales o económicas, cabe destacar que esta inmigración se considera como una ayuda económica para la familia en el país de origen. Estas mujeres una vez en España la inserción laboral por lo general esta sesgada hacia ocupaciones marginadas del mercado laboral de destino, destacando trabajos domésticos y limpieza. Esto se puede observar en el ámbito general de la unión europea como en el ámbito nacional;

Sector	Empleo de ciudadanos de terceros países	Empleo de ciudadanos de la UE
Hostelería y restauración	11,3%	4,2%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	7,6%	3,9%
Trabajo doméstico	5,9%	0,7%
Construcción	9,1%	6,6%

Fuente: Eurostat 2022

Trabajos que realizan o han realizado musulmanes que viven en España						
Trabajo/años	2010	2009	2008	2007	2006	Sociedad española
Obreros especializados	25%	22%	23%	26%	38%	23%
Obreros no especializados	19%	20%	22%	20%	12%	10%

Fuente: Metroscopia 2011

Estas mujeres no solo tienen el problema de ser inmigrante, no conocer el idioma o cultura española, sino también el hecho de ser musulmanas y llevar velo, esto se debe a que los valores de esta religión son tachados por la mayoría de la población occidental

de misóginos. Aunque en su país de origen hayan desarrollado trabajos más cualificados o dispongan de niveles académicos elevados que les permitan trabajar en puestos más “prestigiosos”, estas mujeres deciden inmigrar debido a la poca oferta laboral en sus países y a la baja remuneración económica en comparación con el país de destino, en este caso España, también a la libertad que sienten al inmigrar, además de la independencia económica y prestigio que les proporciona pasar a ser un agente económico de su núcleo familiar y por lo tanto tener un mayor status en su familia y país de origen (Sierra, S. S., 2003) .

En segundo lugar, tenemos la generación descendiente de estas mujeres que realizan o inmigración autónoma o entran al país a razón de sus parejas por reagrupación familiar, esta generación se forma, educa y acude a universidades españolas integrándose así desde pequeñas en la sociedad.

Muchas de estas mujeres musulmanas son portadoras del velo, concretamente en Europa casi la mitad de las mujeres musulmanas llevan esta prenda. En territorio español durante el 2005 el 45% de estas mujeres eran portadoras mientras que un tercio de ellas nunca lo usaron (Pew Research Center, 2010). Estas mujeres pueden resultar rechazadas tanto externamente como internamente en el mundo del empleo por el uso de este símbolo religioso-cultural. Este rechazo se presenta muchas veces como barreras de acceso y progreso en el trabajo.

Algunas veces suelen tratarse de discriminación indirecta ya que hacen referencia a políticas que no discriminan de forma directa a la mujer musulmana, pero el impacto que producen en estas mujeres puede acabar perjudicándolas, como en el caso de la prohibición del uso del *hijab* en lugares públicos, a primera vista parece neutral, pero perjudica a este colectivo impidiéndoles el acceso a oportunidades de trabajo en el sector público. (García-Yeste, C., 2021)

En relación al empleo en Europa es sabido que las minorías étnicas tienen mayores dificultades laborales que los nativos por diferentes motivos entre ellos motivos relacionados con las creencias ideológicas, pero no existe ningún estudio que corrobore que el rechazo laboral en la UE es por estos motivos religiosos, pero si existe información sobre la ocupación de minorías procedentes de países musulmanes en comparación con los nativos, por ejemplo, en Bélgica durante el año 2003 la empleabilidad de las mujeres de nacionalidad belgas era cinco veces mayor que la de las ciudadanas marroquíes y turcas residentes en el país.

Las minorías étnicas y musulmanas se encuentran en desventaja en los mercados tanto español como europeo, entre otras razones, por bajos niveles de estudio, desconocimiento de la lengua, en este caso española o por motivos religiosos, estos factores varían por ejemplo según el lugar de nacimiento, generalmente las mujeres musulmanas nacidas en España asocian esta desventaja a la discriminación por motivos religiosos, mientras que las mujeres nacidas en su país de origen lo asocian a los demás factores, como el bajo nivel académico.

Estas minorías de mujeres también reciben rechazo debido al racismo, xenofobia e islamofobia en varios sectores como bien afirma la comisión europea contra el racismo y la intolerancia;

“Las personas musulmanas están sometidas a diversas formas de racismo e intolerancia, como se describe en varios apartados de este informe. En concreto, algunos sectores de la opinión pública no distinguen entre terroristas, extremistas religiosos y la población musulmana en general. En algunos casos se afirma que esos prejuicios dan lugar a discriminación, sobre todo en el empleo, pues se rechaza a musulmanes para puestos por causa de las sospechas que se albergan sobre ellos. Las mujeres que llevan el pañuelo encuentran especiales dificultades para acceder al empleo, la vivienda y los bienes y servicios que se ponen a disposición de la población en general.” – (Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), Fourth Report on Belgium, 26 de mayo de 2009).

### **3.3. Racismo e islamofobia**

Los factores que influyen en el rechazo laboral de la mujer portadora del *hijab* puede deberse a varios factores entre ellos el racismo o islamofobia; la movilidad de estos flujos de inmigración y sus descendientes no son bienvenidos por todos los grupos que forman las comunidades de los países de destino, este rechazo y odio se denomina con el término de racismo, en referencia al rechazo únicamente hacia el colectivo musulmán; islamofobia.

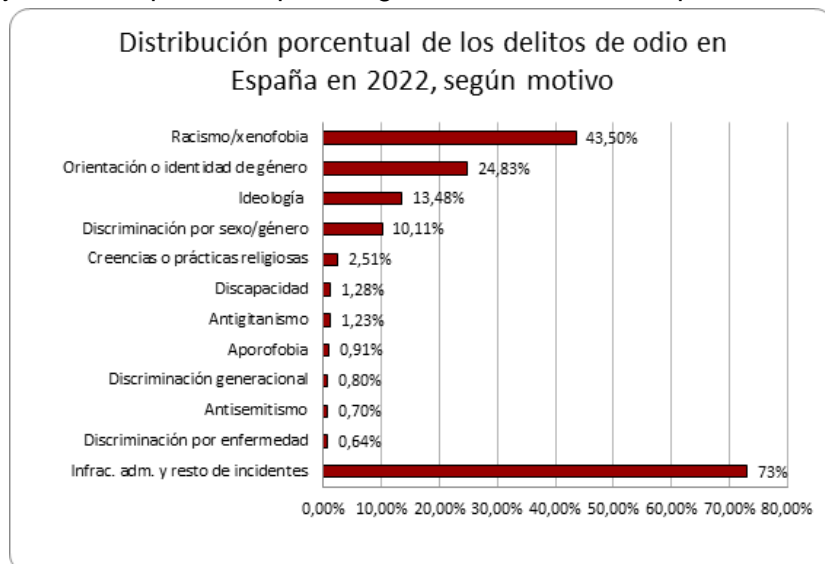
#### **3.3.1 Racismo**

En primer lugar, el racismo está basado en una jerarquización en la que unas razas son superiores a otras sin ninguna justificación biológica, simplemente se basan en una ideología sin fundamentos para justificar el rechazo o explotación. El racismo fue favorecido durante la expansión colonial, tanto por motivos raciales, es decir,

características físicas y biológicas, como características étnicas, haciendo referencia a prácticas culturales y sociales de los individuos. Las causas de este rechazo pueden deberse a varios factores, entre ellos, según la *teoría del conflicto social*, un aumento de la inmigración al país junto con un empeoramiento económico provoca más rechazo debido a que aumenta la competencia y enemistad entre los grupos de inmigrantes y nacionales por la adquisición de esos bienes económicos. La sensación de desprotección laboral y económica de los nativos hace que perciban al inmigrante como el enemigo o la amenaza (Maldonado, A. M., & Velásquez, G. G., 2008).

En España el aumento del rechazo a la inmigración viene relacionado con la percepción de la inmigración como excesiva y como se comenta en el apartado anterior la percepción del inmigrante como posible impedimento hacia la seguridad económica y laboral de los nativos, esto hace que los españoles pidan en los últimos años políticas de inmigración más restrictivas para impedir la entrada excesiva de inmigrantes. La relación de este rechazo con una percepción excesiva de la inmigración viene reflejada en los años en los que España sufrió la crisis económica; durante el año 2011 fue aminorándose, aunque el rechazo a este colectivo no disminuyó, no fue hasta el año 2012, en el que se continuó reduciendo el porcentaje de esta población en la península, incluso algunos inmigrantes ya establecidos volvieron a sus países de origen cuando este rechazo también se redujo y la demanda de políticas de inmigración debido a que hubo una oleada de jóvenes españoles que emigraron en busca de oportunidades laborales en países norte-europeos.

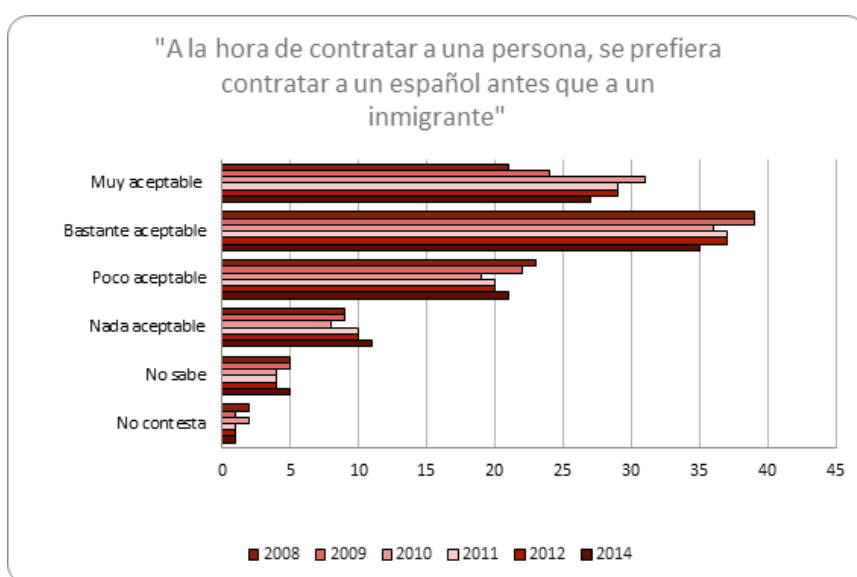
Como indicador sobre el nivel de este odio o rechazo de estos colectivos en España podemos observar el porcentaje de delitos de odio por temas del año 2022;



Fuente: Estadista, 2023

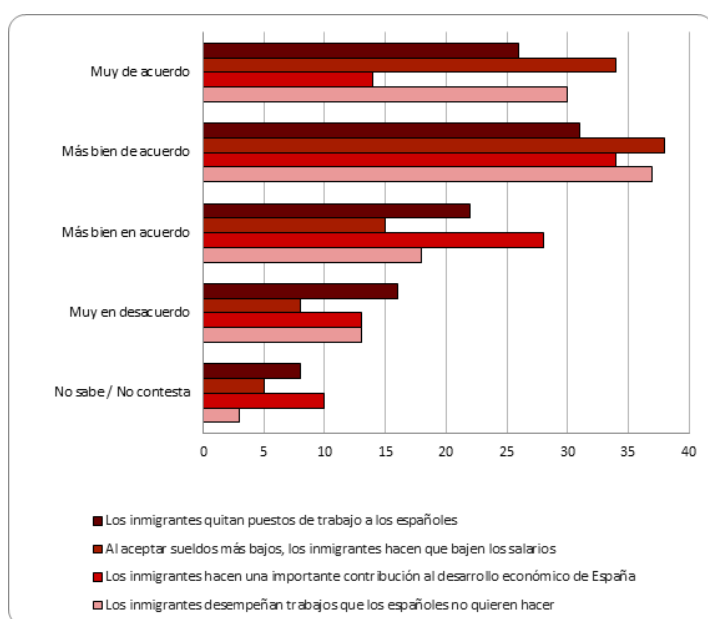
En este gráfico aparece el 43,5% de los delitos de odio, poco menos de la mitad son racistas. Aunque a lo largo de los dos últimos años este motivo ha tenido un aumento porcentual de hecho del año 2021 al 2022 tuvo un aumento del 18,15%.

En relación al tema central de este trabajo, el tema laboral y continuado con la percepción del inmigrante como enemigo o impedimento a la hora de conseguir un puesto de trabajo, según estudio OBERAXE mediante encuestas del año 2014, con la información del ministerio de empleo y seguridad social; según los datos extraídos de este estudio y del siguiente gráfico podemos observar que la mayoría de los individuos encuestados considera que las oportunidades laborales del país deben ofrecerse en primer lugar a los nacionales.



Fuente: Estudio Oberaxe, 2014.

En este segundo gráfico aparece la percepción de esta entrada de inmigrantes como amenaza a las posibilidades laborales de los nacionales, donde aparece reflejada la opinión de estos sobre algunas de las afirmaciones sobre este tema, la primera de las afirmaciones con la que la mayoría está de acuerdo hace referencia al arrebatación de las oportunidades laborales de los nacionales por parte de los inmigrantes (Cea D'Ancona, Á., & Valles Martínez, M. S., 2015).



Fuente: estudio Oberaxe, 2014.

### 3.3.2. Islamofobia

Islamofobia hace referencia al rechazo de un colectivo más específico, es decir el colectivo musulmán. Este término tiene origen en los años 80 como finalidad de otorgar un nombre a la discriminación contra el islam y los musulmanes, es decir, la exclusión de este colectivo de la vida social, economía y pública de un país. Este rechazo a experimentado un crecimiento entre la comunidad occidental debido a los atentados terroristas producidos en las últimas décadas asociados de forma automatizada al islam, independientemente de que estos valores sean contrarios a los de cualquier religión.

Varios organismos internacionales estudian desde hace bastantes años la islamofobia como una manifestación de racismo especificado. En 1998 *European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia* (EUMC), que actualmente, desde el año 2007, es denominado *Fundamental Rights Agency (FCR)*, comenzó sus actividades para estudiar y detectar los atentados y acciones racistas y xenófobos que se producían en los países europeos. En el año 2006 EUMC emitió un informe nombrado *Muslims in the European Union: Discrimination and Islamophobia* esto suponía el reconocimiento de la islamofobia como una muestra de racismo específico sobre la comunidad musulmana, concluyendo así que los musulmanes no solo son excluidos por motivos religiosos, sino que padecen un rechazo étnico, racial, color, lengua, genero, nacionalidad, e incluso el estatus. Este informe destaca la poca información sobre los musulmanes y su discriminación en la comunidad europea a parte de la poca concienciación respecto a este tema ya que estos indicios islamofobos están poco representados. En referencia a las mujeres musulmanas es cierto que estas se enfrentan con más intensidad a esta exclusión que el resto de los inmigrantes musulmanes, por el motivo que se viene arrastrando desde el inicio de este trabajo, el velo islámico y por este motivo se les dificulta la inserción y desigualdad.

Volviendo al ámbito nacional, un informe elaborado por Pew Global Project Attitudes en 2006 expone que España y Alemania son los países con porcentajes más bajos de aceptación hacia la comunidad musulmana con un 36 por ciento y 29 por ciento respectivamente y destaca también que el 41 por ciento de los españoles piensa que los musulmanes en sus respectivos países apoyan a los grupos extremistas (Mijares, L., & Ramírez, Á., 2008).

Continuando con el informe realizado entre los años 2008 y 2014 sobre el rechazo al inmigrante en España realizado mediante encuestas OBERAXE en el que aparece una pregunta que hace referencia al velo y a las mezquitas islámicas, en este estudio aparece reflejada la opinión de los ciudadanos españoles durante el año 2014; el 30 por ciento de los entrevistados está “muy” o “bastante” de acuerdo con la exclusión de una alumna que sea portadora de velo, dato que no resulta tan alarmante comparado con el 49 por ciento del año 2010, mientras que el 38 por ciento consideran aceptable o bastante aceptable realizar protestas en contra de la construcción de mezquitas, que representa un porcentaje más reducido comparado con el 49 por ciento del año 2010 (Cea D'Ancona, Á., & Valles Martínez, M. S., 2015), independientemente del derecho constitucional a la libertad religiosa (Ley Orgánica 7/1980, 1980).

Este rechazo al colectivo arabomusulmán en España no tiene un origen reciente, sino que se viene arrastrando durante décadas como aparece reflejando en el siguiente texto;

“Según el autor, diversos episodios de la historia, desde el siglo VIII hasta la actualidad, han favorecido una percepción negativa, por parte de los españoles, de los arabomusulmanes en general, y de los marroquíes en particular, en la que convergen toda una variada serie de prejuicios y estereotipos. La relación entre la imagen negativa y la tolerante no ha sido nunca estática y depende de los cambios inducidos por la coyuntura política española, la de los propios países arabomusulmanes y la internacional. Por deseo de venganza o para recuperar lo perdido, la imagen de los marroquíes ha sido demonizada e identificada con la barbarie en épocas y circunstancias distintas.” (Eloy Martín Corrales, 2004, p. 39-51).

En la comunidad española siente el mayor rechazo hacia la comunidad maghrebí y/o musulmana, uno de los motivos del aumento de esta islamofobia se debe actualmente los medios de comunicación reciben un papel muy importante a la hora de influir sobre estos temas, este papel no es neutro ni se trata de un papel resolutivo, sino que forman parte de la propia motivación a crear islamofobia entre la población. Según un informe realizado en el 2015 mediante el cual se estudia el papel de periódicos muy conocidos en el ámbito nacional como es *El país* y *La Razón* respecto al discurso asociado con la islamofobia. A través de este estudio se llega a la conclusión que durante el año 2013 estos dos periódicos mediante la selección de una serie de fuentes, atributos, imágenes, metáforas y eufemismos en los titulares consigue crear o alimentar la opinión negativa de la población española nativa sobre la comunidad musulmana, este estudio concluye

que existe una estrecha relación entre el ámbito mediático y la existencia de este rechazo. (Martí, S. P., 2015, p.137-156). Según un informe más reciente realizado en 2019 este tipo de alimentación a la islamofobia sigue presente tanto en televisión como en los periódicos. (Delgado, V. T., & Contreras, A. I. P., 2019)

Retomando el punto central de este trabajo, es cierto que el uso del *hijab* al tratarse de la máxima representación de la creencia y práctica de la religión islámica en la vida cotidiana, es el debate más utilizado para hacer referencia a la situación de los jóvenes y mujeres en las comunidades occidentales y a la islamofobia. El *hijab* en algún momento pasa de ser objetivo de sumisión al hombre a ser identificado en algunos casos como un símbolo agresivo en contra de la sociedad española, porque por lo general en primer lugar se suele asociar a una prenda impuesta por los padres o pareja y en el segundo lugar a un símbolo de radical o de terrorismo. En España aunque durante el año 1992 se firmó un acuerdo de cooperación entre la Comisión Islámica de España y el Estado Español en el reconoce los derechos religiosos de esta minoría, es cierto que ha habido casos en los que se ha expulsado de los colegios o institutos a alumnas musulmanas por el hecho de llevarlo, como es el caso de *Fátima* durante el año 2002 o el caso de Shaima en 2007, casos que hicieron que naciera una necesidad de regular el uso del velo en los espacios públicos sobre todo en los colegios o institutos. Esto hace que estas mujeres sientan que el velo y por tanto sus cuerpos son objetivo de críticas y rechazo tanto dentro como fuera de sus países. (Mijares, L., & Ramírez, Á., 2008, p. 121-135).

Este rechazo por el *hijab* que parte desde el punto de que esta prenda es una clara representación del islam y que además es considerado entre la comunidad occidental como un símbolo de opresión o retraso, negándoles así a sus portadoras el derecho a incluirse en varios ámbitos de la sociedad española, pasando así por alto las cualidades, aptitudes o capacidades de estas mujeres, por ejemplo, un alto nivel académico. (García, A., Vives, A., Expósito, C., Pérez-Rincón, S., López, L., Torres, G., & Loscos, E., 2011).

### 3.4. Oportunidades e inclusión

Es cierto que el racismo e islamofobia y por tanto las desigualdades que estos producen entre los colectivos sigue siendo uno de los problemas más destacables en la sociedad occidental o europea, pero también es cierto que el colectivo de inmigrantes entre ellos las mujeres musulmanas reciben muchas más oportunidades en países europeos que en sus países de origen, debido a la escasez de recursos o por las oportunidades formativas. A lo largo de este punto se tratarán las medidas que se llevan a cabo para integrar o facilitar la integración de estas mujeres en la sociedad, tanto de las mujeres inmigrantes como de las mujeres musulmanas nacidas en España;

En primer lugar, a estas mujeres después de su llegada a la península reciben atención por parte de un asistente social que les ayuda a regular su situación en España si no está todavía regulada. Aparte de esta primera atención al llegar, también reciben atención y asesoramiento durante el asentamiento, empieza a tener más autonomía social y personal y a tener el mando de su vida cotidiana, todo esto con la ayuda de un asistente social, evitando así que se produzca alguna crisis de identidad por la pérdida de referencia cultural, lingüística, entre otras, mediante un seguimiento de entrevistas. Estas fases de inserción en la sociedad terminan cuando la mujer se encuentra medianamente integrada en la sociedad.

Esta ayuda la reciben mediante asociaciones españolas especializadas en trabajo social, que tienen como función la integración del colectivo inmigrante, entre ellos la mujer, en la sociedad española. Como claro ejemplo destacamos la fundación Accem, fundación que empezó su trabajo como soporte a la inmigración durante la segunda mitad de los años 90, esta organización tiene como finalidad la integración social, atención psicológica, asesoramiento jurídico, apoyo social y acogida, con tal facilitar la inserción de las personas inmigrantes en la sociedad ya que considera que “la diversidad es un valor que nos enriquece a todos”.

Esta fundación a atendido un total de 21.689 personas durante el 2022 dentro de las cuales 6.888 son mujeres, refiriéndonos a la práctica religiosa, la mayoría de los inmigrantes atendidos por esta fundación son originarios de Marruecos, país con mayoría musulmana, así que, aunque no conste en las estadísticas podemos concluir que gran parte de estas mujeres son musulmanas (Accem, 2022).

### 3.5. Legislación

En referencia tanto a la mujer inmigrante musulmana como la mujer española musulmana, ambas portadoras de velo islámico padecen un rechazo dentro de la comunidad autóctona en varios ámbitos, entre ellos el laboral, esta discriminación cada vez es más estudiada entre el tribunal europeo y afortunadamente, aunque no se apliquen todas las medidas posibles varios países de la UE, entre los cuales aparece España, intentan tomar medidas para reducir este aspecto y mejorar la integración de este colectivo.

Existen varias leyes y normas regulan estas situaciones desprivilegiadas;

- Artículo 18 de La declaración universal:  
“La libertad de manifestar la propia religión o las propias creencias puede ejercerse individual o colectivamente, tanto en público como en privado. La libertad de manifestar la religión o las creencias mediante el culto, la celebración de los ritos, las prácticas y la enseñanza abarca una amplia gama de actividades.” – (Naciones Unidas)  
Defiende la libertad religiosa, en concreto en el artículo 18, defiende la libertad de manifestar las religiones o creencias tanto en el ámbito privado como en el público.
- Normativa del Tribunal Europeo de Derechos Humano;  
“La libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás.” (Convenio Europeo de derechos humanos)  
Apoya la libertad de expresión religiosa y que no debe suponer un perjuicio a ninguna persona o en este caso, mujer y cualquier impedimento a esta expresión religiosa debe estar justificada, en la normativa y que sea contraria a una sociedad democrática.
- Tribunal Constitucional; entiende que este derecho tiene una doble dimensión:
  - una dimensión interna; consistente en garantizar un “claustro íntimo de creencias y, por tanto, un espacio de autodeterminación intelectual ante

el fenómeno religioso, vinculado a la propia personalidad y dignidad individual”

- una dimensión externa, que permite a los ciudadanos “*actuar con arreglo a sus propias convicciones y mantenerlas frente a terceros*”- (Rodríguez C.D., 2015)
  
- Derechos Humanos de Naciones Unidas; dictamen del 5 de noviembre del 2004; “garantizar los derechos de los inmigrantes a la libertad de pensamiento, de expresión y de religión (artículos 12-13)”
  
- Artículo 14 de la constitución española; “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”
  
- Artículo 16 de la constitución española: “Proteger a todos los españoles y pueblos de España en el ejercicio de los derechos humanos, sus culturas y tradiciones, lenguas e instituciones”.
  
- Artículo 3 de la Ley Orgánica de Libertad religiosa; “El ejercicio de los derechos dimanantes de la libertad religiosa y de culto tiene como único límite la protección del derecho de los demás al ejercicio de sus libertades públicas y derechos fundamentales, así como la salvaguardia de la seguridad, de la salud y de la moralidad pública, elementos constitutivos del orden público protegido por la Ley en el ámbito de una sociedad democrática.” – (BOE)
  
- Ley 26/1992: por la que se aprueba el acuerdo de cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España.

Destacando que a pesar de toda la legislación española que garantiza la libertad religiosa e inclusión, es cierto que los mecanismos adoptados para garantizar su aplicación son insuficientes (García –Yeste, C., 2021).

### 3.6. Concienciación por parte de los organismos públicos

En el ámbito mundial actualmente se tiene como objetivo el cumplimiento de los 17 ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) que abordan desafíos globales como el hambre, la salud, la educación, la igualdad de género, el cambio climático y la paz y la justicia. Fueron fijados por todos los estados miembros de la ONU en el año 2015 y esperan cumplirse en el año 2030. Los objetivos que pueden contribuir a reducir las desigualdades de estas mujeres son;

1. ODS 5: Igualdad de género: puede contribuir a promover la igualdad de oportunidades laborales y eliminar la discriminación de género en el trabajo.
2. ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico: puede contribuir a garantizar condiciones laborales justas y equitativas para todas las mujeres, incluidas aquellas que usan el *hijab*.
3. ODS 10: Reducción de las desigualdades: puede ayudar implementando políticas y programas que aborden las barreras socioeconómicas y culturales que enfrentan las mujeres con *hijab* en el ámbito laboral.
4. ODS 4: Educación de calidad: este objetivo busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad para todos. Ayudando de esta forma a proporcionar oportunidades de educación para que estas mujeres puedan mejorar sus perspectivas laborales.
5. ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas: este objetivo en relación con el tema del *hijab* en el ámbito laboral ayuda al promoviendo la existencia de un entorno laboral justo, respetuoso e inclusivo donde todas las personas, incluidas estas mujeres, puedan participar plenamente sin enfrentar discriminación o barreras injustas.

El gobierno de España lleva a cabo medidas para reducir esta discriminación, entre ellas una campaña muy reciente, que hace referencia al conjunto de colectivos que sufren algún tipo de discriminación en el ámbito laboral, la más reciente fue la siguiente;



Fuente: Ministerio de igualdad, 2022

Esta campaña titulada “Si es racismo” realizada por el Ministerio de Igualdad mediante la dirección general para la igualdad de trato y diversidad étnico racial. La finalidad de esta campaña es la de luchar contra el racismo y discriminación racial e informar sobre la existencia del servicio de asistencia y orientación a víctimas de discriminación racial o étnica del CEDRE;

“La campaña se dirige tanto a las personas que sufren con más asiduidad la discriminación racial como a la población general, mostrando situaciones de racismo y buscando la identificación y la solidaridad de la sociedad en su conjunto, y animando a que los y las testigos de situaciones de discriminación racial, se solidaricen y lo denuncien, de forma que se ponga el foco en el hecho de que la mejor herramienta para luchar contra el racismo es una comunidad que lo rechaza.” (Ministerio de Igualdad, 2023)

En **Cataluña**, aunque no existan muchos conflictos relacionados con el velo en colegios o instituciones, la Generalitat para motivar el respeto a la diversidad de creencias y culturas en espacios públicos;

- La primera guía durante el año 2010 que hacía referencia que defendía las enseñanzas con entendimiento entre religiones y culturas y la tolerancia.
- Durante el 2015 se hizo la actualización de la primera guía y se publicó la “*guía per el respecte a la diversitat de creences als centres educatius de Catalunya*”.

Estas guías no solo tienen la finalidad la integración de estas comunidades en los colegios catalanes, sino que considera que la propaganda de estos valores y hábitos de respeto sobre la diversidad influyen de forma positiva en toda la sociedad;

“Els centres educatius concentren aquesta pluralitat que es manifesta a través de les diferents maneres de fer de les persones que formen la comunitat escolar. Per la seva funció, el centre educatiu es converteix en un espai privilegiat de formació en ciutadania i d'adquisició d'hàbits de socialització i relació. Ensenyar i aprendre a viure i conviure amb persones que pensen o creuen de manera diferent, des d'una relació respectuosa amb la pluralitat, a partir del diàleg, l'escolta activa i el reconeixement de l'altre en un marc de valors compartits, forma part de la tasca educativa.” (Guia per al respecte a la diversitat de creences als centres educatius de Catalunya, 2016, p. 8)

Aunque es cierto que mediante el estudio realizado por Carme Garcia Yeste el año 2021, se observa que en la comunidad autónoma catalana las complicaciones que tienen las estudiantes musulmanas a la hora de acceder a prácticas educativas o al trabajo es una situación presente y que varias de las mujeres entrevistadas destacan la falta de regulación sobre este tema.

En referencia con las prácticas educativas se realizó una entrevista al coordinador de prácticas en el ámbito de salud, que destacó que las organizaciones no realizaban ningún esfuerzo respecto al tema de modificar el marco legal para así poder establecer mayor diversidad de religiones en las organizaciones.

En cambio, Leandro coordinador de prácticas del ámbito fisioterapeuta de la Universidad Rovira y Virgili, destacó en la parte práctica de este artículo la barrera que estas estudiantes tenían a la hora de encontrar empresas para prácticas era debido al rechazo por parte de los clientes a ser atendidos por estas chicas, debido a prejuicios que tienen sobre estas.

Con relación al ámbito laboral se realizó una entrevista a un Carles, representante político que destacó la discriminación que sufre este colectivo en nuestro entorno, citando textualmente: “in the workplace, basically, the most common issue has been labor discrimination against women of Muslim faith who express this faith or want to express this faith in clothing such as it is the veil” (Garcia-Yeste, C., 2021).

## 4. METODOLOGÍA

### 4.1. Técnicas utilizadas

Para investigar este trabajo se usan dos metodologías;

En primer lugar, una entrevista cualitativa, con preguntas que varían según la persona entrevistada, su cargo y el ámbito al que pertenece, aunque el número de preguntas promedio de todas entrevistas oscila entre 15 y 20 preguntas. A lo largo de las entrevistas se han añadido preguntas que se han considerado necesarias para explicar el contexto o profundizar algún tema comentado brevemente en respuestas anteriores que se considera de interés para la investigación.

Este método está compuesto por cuatro entrevistas, realizada desde diferentes perspectivas para obtener mejores resultados (mirar anexo 2).

La muestra de las entrevistas está compuesta por cuatro mujeres hecho con la finalidad de analizar el conflicto desde cuatro diferentes puntos de vista;

Desde la perspectiva de la investigación y ámbito empresarial;

Nombre	Cargo	Experiencia	Institución o empresa
Carmen Garcia Yeste	Vicedecana	24 años	URV
Núria Foraster	Directora RR.HH.	26 años	Gòma-camps

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Desde la perspectiva de las trabajadoras usuarias del hijab;

Pseudónimo	Edad	Nacionalidad	Residencia	Sector de trabajo	Uso del hijab
Trabajadora 1	25 años	Española (origen magrebí)	Tarragona	Hospital público	Si
Trabajadora 2	23 años	Española	Tarragona	Empresa privada	Si, empezó hace 6 meses.

Fuente: Elaboración propia, 2024.

En segundo lugar, una parte cuantitativa compuesta por una encuesta anónima de 30 preguntas divididas en 7 secciones, cada una de las preguntas que componen estas secciones están elegidas precisamente de forma que encajen con el contenido y

apartados del marco teórico, que se consideran los subtemas más importantes a la hora de explicar este problema social. Excepto la primera sección, que reúne preguntas de introducción y preguntas filtro, que permiten destacar a aquellas que no cumplen con las características necesarias para participar en la investigación (mirar anexo 1).

#### **4.2. Medios de difusión de la encuesta**

Para difundir de la encuesta, se utilizaron principalmente dos canales. El primero consistió en la colaboración con dos páginas de Instagram dirigidas a un público musulmán e inmigrante que reside en España. En referencia a su público *@mgharba.bl* cuenta con 17,2 mil seguidores, mientras que la otra cuenta *@sukiadel* con 57,3 mil seguidores.

Según las estadísticas proporcionadas por estas páginas, el perfil de edad mayoritario oscila entre los 25 y 34 años, y su público objetivo está compuesto en su mayoría por mujeres, representando entre el 70% y el 80% del total de seguidores.

El segundo canal de difusión fue el correo electrónico del campus Bellissens de la Universidad Rovira y Virgili (URV). Esta plataforma proporcionó un medio efectivo para llegar exclusivamente a estudiantes de la universidad, facilitando una mayor participación en la encuesta.

#### **4.3. Muestra de la encuesta**

En la encuesta hubo 201 respuestas de las cuales 1 prefirió no responder sobre su género y 10 fueron hombres, que quedaron directamente excluidos de responder el resto de las preguntas, ya que se considera que esta investigación va dirigida a estudiar la situación laboral de las mujeres musulmanas y que gran parte de estas preguntas hacen referencia al público femenino y otras a las portadoras de velo, prenda característica de las mujeres que practican el islam. Esta muestra se divide en segmentos dependiendo de su nacionalidad, estudios, entre otros, que aparecen reflejados en el siguiente apartado.

#### 4.4. Perfiles de la encuesta

De las 190 participantes restantes el 79,6% que equivale a 160 mujeres son de nacionalidad española y 18 de estas mujeres, un 15,5% del total, se identifican como norteafricanas, las restantes se reparten entre varias nacionalidades; uruguaya, peruana, alemana, italiana, turca y colombiana. En relación con las edades de las participantes, el 43,3% se encuentran entre 21 y 25 años, un 29,9% entre 18 y 20 años y un 15,9% entre 26 y 30.

Respecto a la comunidad autónoma de residencia tenemos un público diverso, aunque bastante concentrado en Cataluña con un poco más de la mitad de las participantes, en concreto un 61,2%, a continuación, con un 10,9% aparece la comunidad valenciana, en tercer lugar, aparece la comunidad de Madrid con un 6%, en cuarto lugar, Andalucía con un 4% y el resto se divide entre todas las comunidades autónomas restantes.

Otro de los aspectos a destacar del público estudiado, es los sectores en los que trabajan o han trabajado, aparecen cargos de todos los sectores, el sector con más encuestadas fue el de atención al cliente con un el 25,3%, el siguiente con un 23,7% es hostelería y turismo y en tercer lugar con un 13,1% es limpieza y mantenimiento. El resto de las participantes se dividen entre puestos de trabajo muy variados, desde dependientas, industria química, administración, peluquería, entre otros.

En relación con las creencias de las participantes, como es de esperar la gran mayoría son musulmanas con un 91,5%, aunque también aparecen cristianas con un 4%, las demás existe un pequeño porcentaje de 2,5% que prefiere no responder y, por otra parte, aparece una participante en transición, es decir, que según comenta “estoy aprendiendo sobre el islam para informarme correctamente antes de realizar cualquier paso”. Relacionado con las creencias y la forma de vestir de las encuestadas el 71,1% usan una prenda religiosa como el *hijab*, mientras que el 27,4% no la usan y el 1,5% prefiere no responder.

En referencia a su trayectoria educativa el 98,5% afirman haber cursado estudios en España.

## 5. ANÁLISIS

### 5.1. Experiencia durante su trayectoria educativa

Como se ha comentado en el apartado de perfil de la encuesta, el 98,5% de las 201 mujeres si han cursado estudios en los centros educativos españoles. Las preguntas relacionadas con la discriminación del colectivo partiendo desde la formación académica de estas. La primera pregunta que aparece; ¿En qué situaciones te condicionó el hecho de llevar *hijab*? Va acompañada de situaciones de las que se pueden seleccionar como máximo tres. Las opciones más seleccionadas fueron:

1. En la discriminación por parte de los otros estudiantes con 53 votos que representa un 26,4%.
2. En la percepción y trato de los profesores con 50 votos, un 24,9% de la muestra.
3. En las interacciones con compañeros con 44 votos, un 21,9% de las encuestadas.

Estas respuestas aparecen relacionadas con algunas de las respuestas obtenidas mediante las entrevistas cualitativas; la respuesta más votada, que hace referencia a los compañeros se podría corroborar mediante la entrevista realizada a la investigadora Carme García Yeste en la que afirma que durante su trayectoria como vicedecana en la facultad de ciencias sociales vivió una experiencia que le sorprendió; “tuve en la universidad con una chica que llevaba *hijab* y vestía ancho, cuando empezó las clases yo recuerdo escuchar comentarios como “si dejamos que la gente venga así vestida como vamos a acabar”. Eso me hizo pensar ¡guau! a lo que se tiene que enfrentar esta chica” (Carme García Yeste).

La segunda respuesta está estrechamente relacionada con el relato de la entrevista de la trabajadora 1, que cita textualmente dos situaciones en las que se ha encontrado en su trayectoria estudiantil:

“Después de haber empezado a llevarlo un día decidí llevar a mi hermana a mi anterior colegio y recibí comentarios, incluso me encontré con una profesora y me estiró de forma ligera el *hijab* en plan broma mientras me decía riéndose que me lo quitase,

aunque fue una broma no me gustó mucho, para mí no fue una broma de buen gusto” (Trabajadora 1).

Y continúa explicando otra experiencia; “además, en el ciclo superior mi tutora comentaba siempre “sino llevases el velo no parecería marroquí” y “estarías más guapa sin velo” como si parecer marroquí fuese algo negativo” (Trabajadora 1).

Respecto a la última respuesta que trata sobre la interacción con los compañeros se puede relacionar con esta respuesta a una de las preguntas sobre cuando se puso el *hijab* y porque lo hizo, realizada en la entrevista:

“Decidí ponerme el *hijab* al iniciar mi etapa de instituto, ya que sentía que si me lo ponía por ejemplo en 6to de primaria el cambio sería más difícil porque recibiría comentarios, en cambio decidí ponérmelo al empezar una nueva etapa y que en ese centro ya que conociesen de entrada así, porque iba a cambiar de compañeros y de profesores, así que no recibiría tantas miradas o comentarios” (Trabajadora 1).

En el apartado de respuestas de la encuesta cualitativa, una de las chicas de la muestra utiliza el apartado de respuestas abiertas para comentar: “*estoy terminando un curso de FP y la empresa a la que iba a hacer las prácticas me ha rechazado por usar el hijab*”.

Experiencia bastante exclusiva en el ámbito de prácticas educativas que también ha vivido una de las entrevistadas; “mi primera experiencia en prácticas no me trae buenos recuerdos. La experiencia no me gustó mucho en las prácticas del curso de recepción en un hotel de Tarragona, porque cuando me dieron el uniforme me dijeron que no podía llevar velo y eso me hizo sentir mal, me dio coraje porque era joven y no sabía qué responder, ni podía decir que no me parecía bien y salí llorando de allí, pero al final acabé aceptando porque no tenía otra opción” (Trabajadora 1).

Y continúa explicando su experiencia en unas segundas prácticas en las que la que hizo quitarse el *hijab* fue la tutora: “después en el CFGS quise hacerlas con velo, pero mi profesora de ese entonces insistía mucho diciendo que a las empresas eso no les gusta, eso me chocó demasiado. Así que las hice sin, pero luego me informé de que, si se podía, hablé con la encargada y me dijo que, si se podía, así que me lo puse y a raíz de eso una compañera empezó a decir “desde que llevas el velo soy diferente” “¿que si lo hacía por algún hombre?” (Trabajadora 1).

Aunque la mayoría de respuesta han sido sobre experiencias negativas, otras respuestas aseguran no haber sido condicionadas en ningunas de esas situaciones y la respuesta de la investigadora Carme en referencia a esta exclusión en el ámbito de prácticas fue:

“Por otro lado, yo fui responsable del grado de educación social y hubo un año que unas compañeras, en una clase que había una alumna que, si llevaba *hijab*, pidieron que no se hicieran convenios con centros que no aceptaran alumnado con *hijab* a la hora de hacer las prácticas. El grupo de clase me lo planteó ya raíz de allí empecé a ver que existen esas dificultades” (Carme García Yeste).

## **5.2. Islamofobia y racismo**

La segunda sección de la encuesta trata sobre la islamofobia y el racismo, con la finalidad de comprobar si existe alguna relación entre este rechazo social con las dificultades de este colectivo de mujeres.

La sección se introduce proponiendo una serie de situaciones acompañadas de la pregunta: ¿Has vivido alguna de estas situaciones? Desgraciadamente estas fueron las tres respuestas más seleccionadas;

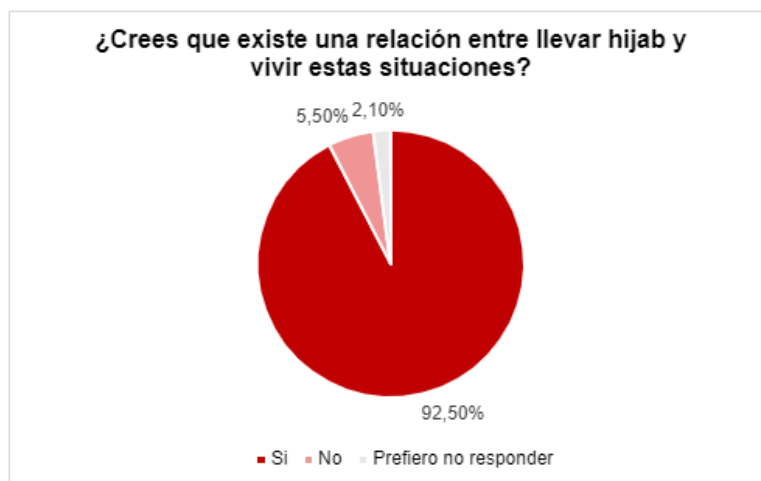
1. He sido objeto de comentarios racistas con 103 votos, un 70,5% de las respuestas.
2. He sido excluido de oportunidades educativas y laborales con 77 votos, un 52,7% de los votos.
3. He sido estereotipada o prejujada por mi origen étnico con 66 votos, un 45,2% de la muestra.

Esta pregunta está estrechamente relacionada con otras tres; una que pregunta sobre la frecuencia de estas situaciones en las que el 46,6% destaca que las ha vivido ocasionalmente, un 19,2% las ha vivido con frecuencia, mientras que solo un poco menos del 9% no las ha vivido.



Fuente: Elaboración propia, 2024.

Otra de las preguntas relacionadas es; ¿Crees que existe relación entre llevar el *hijab* y vivir esas situaciones? La respuesta más común fue un sí con el 92,5% de los votos, mientras solo un 5,5% cree que no.



Fuente: Elaboración propia, 2024.

La tercera pregunta hace referencia a la frecuencia en la que han recibido comentarios islamófobos debido al uso del *hijab* o cualquier tipo de vestimenta religiosa, desgraciadamente el 97,3% ha recibido al menos una vez comentarios islamófobos, de las cuales el 43,2% destaca haberlo recibido más de tres veces.

Respuestas que se pueden relacionar directamente con una de las declaraciones de la trabajadora 2, en la que afirma que nunca recibió ningún comentario racista hasta que decidió usar el *hijab* en enero de este año. Citando textualmente;

“Nunca recibí, hasta que me puse el velo, choque con un hombre conduciendo y empezamos a discutir porque no quería hacerme el parte y empezó a gritarme que me fuera a mi país” (Trabajadora 2).

Esto queda estrechamente relacionado con lo comentado en el marco teórico; este rechazo por el *hijab* que parte desde el punto de que esta prenda es una clara representación del islam (García, A., Vives, A., Expósito, C., Pérez-Rincón, S., López, L. Carme García Yeste Torres, G., & Loscos, E., 2011).

Y esta percepción negativa por parte de la sociedad española también aparece reflejada en el marco teórico; el *hijab* en algún momento pasa de ser objetivo de sumisión al hombre a ser identificado en algunos casos como un símbolo agresivo en contra de la sociedad española, porque por lo general en primer lugar se suele asociar a una prenda impuesta por los padres o pareja y en el segundo lugar a un símbolo de radical o de terrorismo (Mijares, L., & Ramírez, Á., 2008).

Para intentar encontrar el origen de este tipo de rechazo en la sociedad se plantea esta pregunta a las encuestadas: *¿De los siguientes ámbitos cuales son los 3 que, según tu opinión, fomentan más el racismo e islamofobia actualmente?* Las respuestas, ordenadas de la más votada a la menor fueron:

1. Medios de comunicación con 127 votos, representando un 87% de las respuestas.
2. Redes sociales con 104 votos que representan el 71,2% de las respuestas.
3. Política con 77 votos, un 52,7% de las respuestas.

Estas respuestas eran de esperar debido a que hay evidencias científicas que aparecen en el marco teórico que indican que los medios de comunicación influyen mucho en este rechazo, en los que se afirma que; mediante la selección de una serie de fuentes, atributos, imágenes, metáforas y eufemismos en los titulares consigue crear o alimentar la opinión negativa de la población española nativa sobre la comunidad musulmana, este estudio concluye que existe una estrecha relación entre el ámbito mediático y la existencia de este rechazo (Martí, S. P., 2015).

En las entrevistas realizadas una de las mujeres portadoras: “Creo que la imagen que se da de nosotros en los medios de comunicación solo nos complica aún más las cosas y crean prejuicios, como por ejemplo en las noticias siempre que ocurre algo negativo

hecho por un extranjero especifica la nacionalidad, pero en el caso contrario no, incluso cuando un inmigrante hace algo positivo no se resalta tanto su origen, sino que ya se considera español. Creo que el estado debería utilizar esas herramientas para llegar al público y normalizar todo tipo de creencias, culturas y orígenes en su sociedad. En vez de aprovechar esa fuente para crear unión la utilizan para alimentar prejuicios” (Trabajadora 1).

Y a continuación hace referencia a éxitos televisivos españoles, uno de ellos fué un éxito de alcance internacional;

“como en el caso de la que se avecina, programa muy conocido, en la única temporada que salieron musulmanes fue para dar a entender que las mujeres eran oprimidas y que usábamos bombas, aunque fue con una connotación cómica” (Trabajadora 1).

“También en la serie Elite en la que la actriz musulmana se “libera” quitándose el hijab, dando a entender que todas lo llevamos por obligación de nuestros padres o maridos. Creo que en vez de alimentar esos prejuicios se debería crear más contenido de unión y semejanza entre nosotros, para que el resto de la sociedad deje de vernos como algo violento o lejano” (Trabajadora 1).

En relación con la respuesta que relaciona estos ataques racistas e islamóforos con la política aparece también en la encuesta cualitativa, donde la entrevistada niega que haya preocupación por parte de las instituciones gubernamentales justificándose de esta forma; “Creo que no, porque incluso se permite que haya partidos políticos que tienen discursos dan pie a este tipo de odio” (Trabajadora 2).

### **5.3. Hijab en el trabajo**

Para introducir esta sección se pregunta a las encuestadas en que situaciones se han encontrado durante su búsqueda de trabajo con el *hijab* y las tres respuestas más repetidas fueron;

1. Dificultades para encontrar ofertas laborales que representen el uso del *hijab*, 99 de los votos, que representa el 67,8% de los votos.
2. Rechazo en las entrevistas debido al uso del *hijab*, con 70 votos, es decir, un 47,9%.
3. Inseguridad sobre cómo abordar el tema del *hijab* durante las entrevistas, con 67 votos, representando un 45,9%.

La respuesta más votada hace referencia a otra evidencia científica que aparece al principio del trabajo: “las mujeres que llevan el pañuelo encuentran especiales dificultades para acceder al empleo, la vivienda y los bienes y servicios que se ponen a disposición de la población en general” – (Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), Fourth Report on Belgium, 26 de mayo de 2009).

Esto también se ve reflejado en las diferencias notorias de las respuestas de las entrevistadas a la pregunta de cómo encontraron su trabajo actual, cabe recordar que durante esta búsqueda solo una llevaba *hijab* y era la trabajadora 1;

Trabajadora 1: “encontré el trabajo gracias a que mi hermana ya trabajaba aquí, fue la única forma de conseguir trabajo para mí, porque llevaba tiempo buscando trabajo y casi nadie me llamaba.”

Trabajadora 2: “en infojobs, me inscribí en la oferta y a los dos días me contactaron y a la semana me contrataron. Me contrataron a los 3 meses de haber dejado mi anterior trabajo. Actualmente llevo 2 años con ellos.”

Siguiendo con la segunda pregunta más repetida, que hace referencia al rechazo en las entrevistas debido al uso del *hijab*, se puede enlazar con la siguiente evidencia científica, que aparece más detallada en el marco teórico; en referencia a la vestimenta el 35% de mujeres son rechazadas durante la búsqueda de trabajo en comparación con el 4% de hombres, en los lugares de trabajo el 22% de mujeres musulmanas son víctimas de discriminación en comparación con el 7% de los hombres (European Union Agency for Fundamental Rights, 2017).

Desde el punto de vista empresarial Núria afirma; “no es mi caso porque nunca me encontré en esa situación y nunca me encontré con una mujer con el *hijab* en el proceso de selección, pero pienso que incluso a veces la gente no es consciente de los prejuicios que tiene, por ejemplo, en el caso de tener tres currículums y la mujer que lleva *hijab* destaca por ser diferente, de entrada, al verla con *hijab* y sin hacerlo de forma intencionada, se deja llevar por los prejuicios y elige otro curriculum justificándolo con otro aspecto” (Núria Foraster).

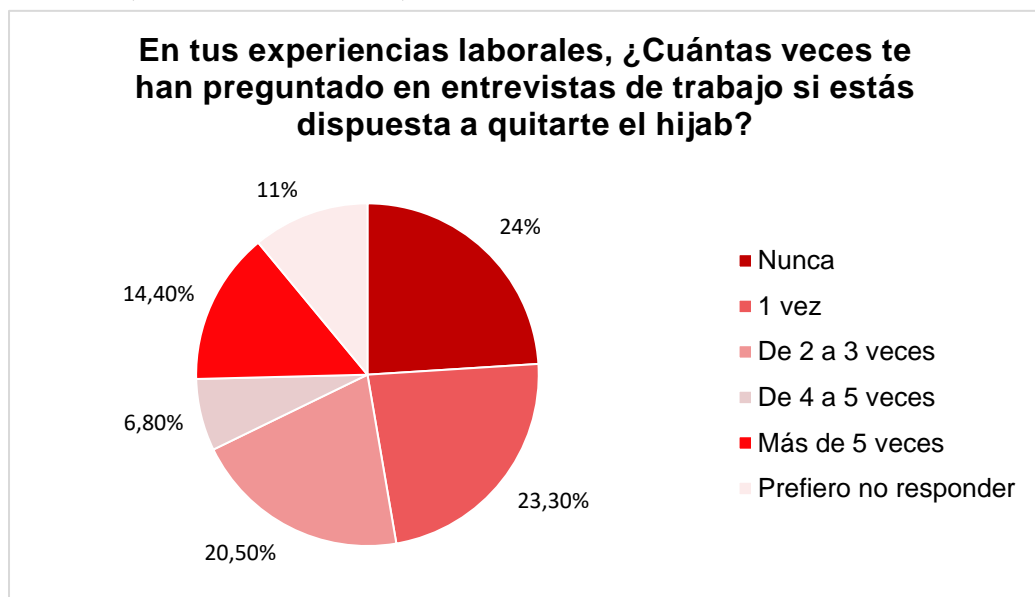
Continúa explicando por qué en algunos casos es complicado usar el *hijab* en el algún puesto de trabajo; “para los trabajos de oficina considero que no hay ningún problema, pero para trabajar en la fábrica, puede tener un problema porque está prohibido llevar

cualquier cosa que pueda engancharse a una máquina como pendientes, anillos, bufandas, etc. Por la protección de los trabajadores, pero si tuviésemos alguna trabajadora que lleve *hijab* se buscaría una solución, pero actualmente no se ha hecho porque no se ha dado el caso” (Núria Foraster).

Finalmente, la última situación más repetida es la de la inseguridad de cómo abordar este tema, está asociada a una de las declaraciones de la investigadora Carme: “también bastantes chicas que comentaban que ya descartaron estudiar según qué profesiones por ese tema, a mí eso me dolió porque pensé que su itinerario académico dependía de eso, es decir, algunas que querían estudiar educación infantil no lo hacían porque pensaban que tendrían más obstáculos” (Carme García Yeste).

Los motivos que pueden hacer que estas situaciones se produzcan según la investigadora Carme; “uno de los principales es el que mucha gente piensa que son sumisas, que llevan el *hijab* por orden del marido o padre, que obedecen a los hombres y ya está y esto las pone en una situación de que no las ven como que tengan formación o que no tienen capacidades intelectuales como otras, esto hace que les resten profesionalidad. Porque solo ven el *hijab*. En segundo lugar, es que piensan que son más radicales que las mujeres que no lo llevan” (Carme García Yeste).

Una de las preguntas centrales de esta encuesta es la que hace referencia a cuántas veces se les ha preguntado en entrevistas de trabajo si están dispuestas a quitarse el *hijab* solo el 24% nunca se les ha preguntado, pero un 65% a recibido esta pregunta al menos una vez, de las cuales un 14,4% más de cinco veces.



Fuente: elaboración propia

En relación con la forma de vestir, un 58,7% piensan que para conseguir sus metas laborales deben cambiar su forma de vestir. Aunque vaya en contra de su voluntad, como por ejemplo este caso;

“Para mí el *hijab* pasó a formar parte de mi identidad, yo no me imaginaría salir a la calle sin él, para mí sería algo equivalente a lo que sería para otra mujer, no musulmana, salir sin camiseta” (Trabajadora 1).

La trabajadora 2 en cambio destaca que no tiene ningún problema con la empresa; “es una empresa internacional británica, que cuenta con una plantilla muy diversificada, incluso tiene anuncios y carteles con modelos con *hijab*” (Trabajadora 2).

Para encontrar posibles soluciones a esta problemática, se planteó una pregunta sobre las situaciones que se realizan en su lugar de trabajo para mejorar el ambiente de trabajo. Las tres respuestas más repetidas fueron:

1. Prefiero no responder con 68 votos (33,8%)
2. Reglas claras sobre el acoso y discriminación con 54 votos (26,9%)
3. Flexibilidad en los horarios para adaptarse a la necesidad de todos con 47 votos (23,4%)

Tomando el ejemplo de Gomà-Camps las medidas que llevan a cabo son:

“Dentro de los valores de la compañía, uno de ellos es el respeto a las personas y a la diversidad, es muy importante para nosotros, ya que es una empresa de origen familiar y esto se nota en el trato que tenemos con nuestros trabajadores.

Para conseguir esto tenemos una política y un protocolo delante de cualquier forma de acoso tanto por temas culturales, de género, de identidad religiosa... y esto es algo que lleva años acordado, para que cualquier persona que detecte cualquier conducta indebida la pueda denunciar. También tenemos un comité ético y un canal de denuncias interno para que en caso de cualquier conducta indebida pueda denunciarse por estos medios internos” (Núria Foraster).

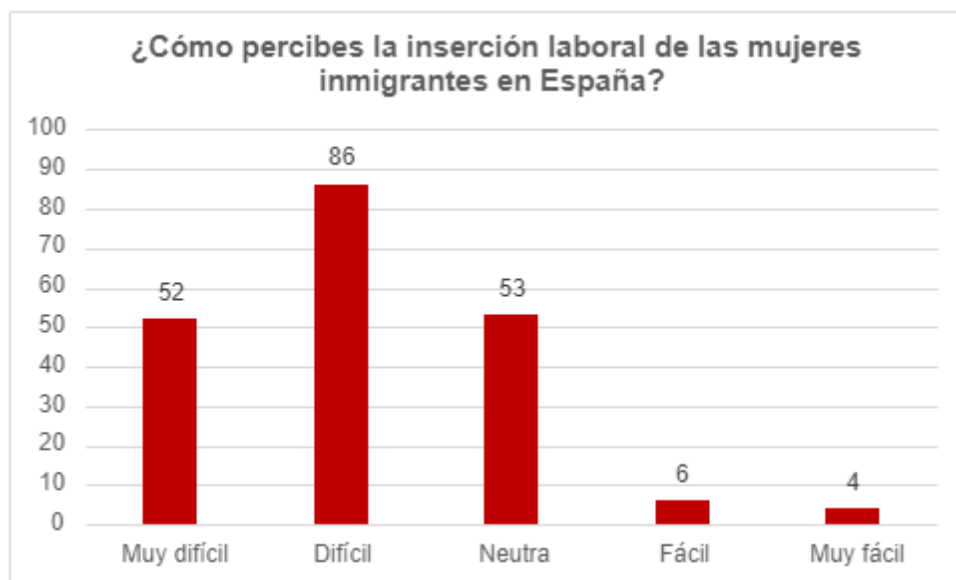
Carme comenta que durante su investigación si se topó con algunas empresas que, sí apoyan la diversidad, pero casi siempre han sido empresas de un sector y tamaño específico; “algunas empresas nos sorprendieron gratamente porque decían que a ellos les daba igual, que miraban el cv y ya está. También encontramos empresas que

buscaban esta diversidad sobre todo empresas vinculadas a temas tecnológicos, como ingenierías y macroempresas, puede ser quizás porque tengan que relacionarse con otros países. Por ejemplo, alguna empresa que tiene sede en Bélgica es más común que tenga trabajadoras con *hijab*” (Carme García Yeste).

Esto último aparece corroborado en la entrevista realizada a Núria que comenta; “la diversidad social y laboral sea más fácil y normalmente las empresas más grandes son las que primero cambian, porque tienen más obligaciones socialmente hablando, pero las empresas más pequeñas, locales y familiares tardan más, cuesta más” (Núria Foraster).

Y por último la investigadora Carme destaca que facilitar la inclusión de estas mujeres en el ámbito laboral, no solo las perjudica a ellas sino a la sociedad en su conjunto: “Igual que cuando la mujer no estaba incorporada en el mundo laboral perdíamos talento, pues dificultando y obstaculizando la incorporación de estas mujeres musulmanas al mundo laboral en igualdad de condiciones y oportunidades resta talento claramente” (Carme García Yeste).

#### 5.4. Mujeres inmigrantes



Fuente: elaboración propia

Un 68,7% considera o muy difícil o difícil la inserción laboral de las mujeres inmigrantes en España.

Según asegura la investigadora Carme; “hay que cambiar, pero también es verdad que nosotros aún no somos sociedades como Francia en tercera y cuarta generación y que quizás las primeras generaciones que llegaron aquí no han optado tanto por trabajar ellas, sino por hacer lo posible para que sus hijos e hijas se eduquen mejor y tengan mejor futuro” (Carme García Yeste).

Esta pregunta viene precedente de otra en la que pide a las entrevistadas que elijan tres sectores en los que han visto más mujeres inmigrantes y con *hijab* y los más destacados fueron;

1. Limpieza y mantenimiento con 157 votos (78,1 %).
2. Servicios domésticos y de cuidado con 153 votos (76,1%).
3. Agricultura y trabajo agrícola con 83 votos (41,3%).

Este sesgo hacía estos sectores, aparece reflejado en las evidencias físicas utilizadas en el marco teórico, en las que se afirma; “estas mujeres una vez en España la inserción laboral por lo general está sesgada hacia ocupaciones marginadas del mercado laboral de destino, destacando trabajos domésticos y limpieza. Esto se puede observar en el ámbito general de la unión europea como en el ámbito nacional.” (Sierra, S. S., 2003).

## **5.5. Legislación y concienciación por parte de los organismos públicos**

En relación con los derechos laborales de las mujeres musulmanas (portadoras de *hijab*) en España, solo un poco más de la mitad los conoce, en concreto el 51,2%, que representan 103 respuestas. Además de las que responden que los conocen solo el 12% considera que son eficientes.

La experiencia de la trabajadora 1 refleja los inconvenientes que se les presentan a estas mujeres que no tienen conocimiento sobre sus derechos. Asegura que ella no se le presentó este inconveniente porque su hermana le facilitó la trayectoria, pero sí compartió la experiencia de su hermana; “no, mi hermana no lo llevó desde un principio, nadie le informó de que podía, tuvo que informarse por su cuenta y preguntar después a sus encargados sí podía y de hecho cuando recién empezó a hacerlo recibió comentarios y algunas compañeras se quejaron a su encargado de porque ella llevaba *hijab*. Digamos que mi hermana mayor hizo el trabajo duro y me abrió camino por eso lo tuve más fácil” (Trabajadora 1).

En relación con las instituciones públicas el 86,5% de las encuestadas considera que están entre poco y nada preocupadas por la mejora de la diversidad religiosa en las empresas, de las cuales el 51,7%, poco más de la mitad de la muestra, considera que ni siquiera están preocupadas.

Las declaraciones de la trabajadora entrevistada concuerdan con estos resultados, declaraciones en las que comenta; “que yo sepa no, hacen como si no existiéramos, dan prioridad a otros colectivos y hacen miles de campañas sobre el feminismo, pero nosotras también somos mujeres, para mí solo se alza la voz por las mujeres blancas y occidentales” (Trabajadora 2).

Las declaraciones de la investigadora respecto a esta falta de interés son; “si vamos a defender que una chica vaya sin depilar porque no vamos hacemos una política que defienda los derechos humanos de las mujeres que lleven hijab o cualquier prenda religiosa independientemente de su religión” (Carme García Yeste).

Aunque las cosas respecto a este tema avanzan a pasos cortos, la investigadora Carme puso su granito de arena junto con algunas alumnas para aprobar una moción en Tarragona. Declara; “decidimos que podíamos moverlo para que se haga una moción aquí, en tarragona, de que intentemos como ciudad para que se pueda hacer algo en las instituciones, para que se permita llevar el *hijab* y la verdad es que al final hablando con políticos y trabajando con un grupo de chicas y chicos que habían creado una asociación conseguimos que se aprobara una moción en el ayuntamiento de tarragona en la que recomienda a las empresas velar por la libertad de vestimenta de sus trabajadores” (Carme García Yeste).

Por último, se pide a las entrevistadas tres propuestas de acciones que podrían realizar las instituciones públicas para mejorar la situación de estas mujeres en el mercado laboral y las tres respuestas más repetidas fueron:

1. Prohibir la discriminación por motivos religiosos con 142 votos (70,6%)
2. Promover la libertad de vestimenta en las empresas con 128 votos (63,7%)
3. Educar sobre diferentes religiones en el trabajo con 111 votos (55,2%)

En relación con las entrevistas las dos trabajadoras están de acuerdo con estas medidas y una de ella comenta: “pues políticas que sancionen los comentarios ofensivos,

políticas de libertad de vestimenta, pero como ya comenté antes es importante también informar a los trabajadores de esas políticas y de los derechos que tienes, porque muchas empresas tienen esas políticas para mejorar su imagen, pero ni siquiera informan a los trabajadores de eso (Trabajadora 1).

Por otra parte, Núria considera que es un proceso y que como cualquier proceso toma tiempo y declara; “simplemente que creo que es cuestión de tiempo, de que haya personas como tú que quieran ser respetuosas con sus creencias, pero a la hora también integrarse en lo que es la educación y en el mundo del trabajo, así que creo que es posible si hay este esfuerzo por parte de todos” (Núria Foraster).

Una de las trabajadoras considera que el problema parte de la sociedad, es decir, considera que estamos muy distanciados entre los diferentes grupos étnicos alegando; “creo que si hubiese más diversidad y se diese a conocer, todos nos sentiríamos más cercanos al otro, como no estamos acostumbrados a ver gente de color en según qué puestos o gente con *hijab* en otros, eso nos hace pensar que eso es algo ajeno o lejano a nosotros como sociedad española y no es así, estamos en proceso de globalización todos deberíamos aceptar a todos. Siento que incluir en el día a día a los colectivos minoritarios, como mujeres como nosotras, haría que tuviésemos más motivación a conseguir cosas” (Trabajadora 2).

Las declaraciones de Núria, desde el punto de vista empresarial, se asemejan el mensaje transmitido por la trabajadora 2, declarando que el conflicto nace de las diferencias que se produce en la sociedad, citando textualmente; “desde mi punto de vista lo que pasa dentro de las empresas es un reflejo de la sociedad, entonces si la sociedad no cambia por mucho que se estire desde la empresa no cambiará. A medida que la sociedad evolucione y se integren todas las culturas que hay, yo creo que también se irán integrando todas las personas en las empresas, pero sino será muy difícil ir a contracorriente” (Núria Foraster).

La investigadora Carme también destaca; “pienso que realmente a nivel público no hemos generado un discurso realmente transformador” (Carme García Yeste).

## 6. CONCLUSIÓN

En conclusión, este trabajo ha expuesto las dificultades significativas que enfrentan las mujeres que llevan el *hijab* en el ámbito laboral español. A través de la investigación realizada, se ha evidenciado que estas mujeres experimentan barreras tanto en el acceso a prácticas educativas como en el acceso al mercado laboral. La existencia de una distancia marcada entre los diferentes colectivos étnicos dentro de la sociedad y la poca o casi nula concienciación por parte de los organismos públicos empeora esta situación y produce rechazo a estos colectivos, aumentando el racismo y la islamofobia.

Además, a muchas participantes de la investigación se les preguntó si estarían dispuestas a quitarse el *hijab*, lo que expone la falta de aceptación y normalización de las diversas creencias y vestimentas en las empresas españolas. Los resultados también muestran que no se tienen muy claros los derechos de las mujeres que llevan *hijab*, lo que a menudo lleva a que acepten la petición de las empresas de retirárselo. Es esencial que se realicen esfuerzos continuos para educar tanto a empleadores como a empleados sobre los derechos laborales de estas mujeres, asegurando que se respete su libertad religiosa y su derecho a la identidad.

También se debe trabajar para eliminar los prejuicios y estereotipos que existen en torno a estas mujeres. Los medios de comunicación tienen un papel fundamental en este aspecto y deben incentivarse a representar a los colectivos minoritarios de manera justa y precisa. Como comentó una de las entrevistadas, integrar a estos colectivos minoritarios en el día a día es importante para dejar de percibirlos como algo extraño y ajeno a la sociedad. Esto también podría conseguirse implementando más campañas como la del Ministerio de Igualdad "No al racismo" del año 2022 que fomenta una mayor concienciación sobre las diferencias que coexisten.

Considero que es crucial dar más voz a este colectivo de mujeres, no solo en el día de la mujer, sino también en el ámbito de los derechos laborales. En el estudio del ámbito educativo y las experiencias vividas por una de las entrevistadas (trabajadora 1), y según las experiencias explicadas por la investigadora Carme, entre ellas situaciones que ha vivido con sus alumnas, es evidente que se deben inculcar valores de respeto y diversidad desde el ámbito de la educación. Trabajar la diversidad en el ámbito educativo es fundamental, ya que estas son las generaciones futuras. Además, se debe incentivar la aceptación de la diversidad de vestimenta como parte de esa educación.

Durante la realización de este trabajo las principales barreras fueron la falta de estudios respecto a esta problemática en el ámbito tanto español como catalán y a la hora de realizar la investigación la búsqueda de mujeres voluntarias para realizar las entrevistas. Aunque durante su realización aprendí a aplicar de manera práctica los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera de administración y dirección de empresas, en créditos como; sociología, recursos humanos, investigación de mercados, responsabilidad social corporativa y organización de empresas, entre otros. Aplicarlos a esta investigación me ha hecho consciente de que estos conceptos teóricos son de gran utilidad.

En el ámbito personal, he ganado un mayor entendimiento de los derechos y legislaciones que protegen la libertad de vestimenta y creencias. Por otra parte, he descubierto que existen empresas como Gomà-Camps que están comprometidas con la integración y el apoyo a sus trabajadores en estas cuestiones e investigadoras como Carme García Yeste dedicadas a lograr una convivencia más inclusiva e igualdad de condiciones para estos colectivos minoritarios.

Sin embargo, considero que aún queda mucho trabajo por hacer y un largo camino por recorrer para alcanzar una verdadera inclusión y equidad en el ámbito laboral y en la sociedad en general. Como comentó Núria Foraster, directora de recursos humanos de Gomà-Camps: “la diversidad es que te inviten a la fiesta y la inclusión es que te saquen a bailar y yo creo que no estamos todavía en la fase de bailar todos juntos; a la sociedad le falta todavía mucho, todavía está aprendiendo que hay diversidad.”

Y la investigadora Carme García Yeste añadió: “estas situaciones que viven estas mujeres me hacen pensar más que en si se está haciendo bien o no las cosas, en que todavía nos queda mucho por hacer.”

Este trabajo es un paso hacia la meta, pero es solo el comienzo de un esfuerzo continuo y necesario para construir una sociedad más justa y respetuosa con la diversidad. En definitiva, la educación sobre la inclusión y diversidad debe ser prioritaria tanto en los centros educativos como en los lugares de trabajo. Solo así podremos avanzar hacia una sociedad más inclusiva y respetuosa con la diversidad, donde los prejuicios sean eliminados y todos los colectivos se sientan parte integral de la sociedad.

## 7. AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento a todas las personas que han hecho posible la realización de este trabajo. En primer lugar, a mi tutora, Mar Joanpere Foraster, por su constante apoyo y ayuda durante la realización tanto del contenido teórico como práctico del trabajo. Su guía y sus consejos han sido imprescindibles para alcanzar estos resultados.

En segundo lugar, al profesor de Marketing Industrial y de Servicios, Ignacio Sánchez Vergara, que, aunque este tema no forme parte del contenido de sus clases, me ha asesorado durante el desarrollo del trabajo y me ha facilitado información valiosa y apoyo.

También a la investigadora Carme Garcia Yeste, por enriquecerme y también enriquecer mi trabajo con su experiencia, adquirida durante su larga trayectoria de investigación. A la directora de recursos humanos de la empresa Gomà-Camps, Núria Foraster, por proporcionar una visión diferente al trabajo y por demostrar que sí hay empresas inclusivas.

También agradecer a las administradoras de las páginas de Instagram; @mgharba.bl y @sukiadel, que colaboraron compartiendo la encuesta, lo que permitió que tuviese un mayor alcance. Asimismo, las dos chicas que accedieron a ser entrevistadas, por su disposición y por compartir sus experiencias.

Finalmente, pero no menos importante, agradezco a todas las mujeres que participaron en la encuesta, dedicando su tiempo y esfuerzo para responder a las preguntas y proporcionar información importante para el análisis de este trabajo. Sin la ayuda y el compromiso de todas estas personas, este trabajo no habría sido posible.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

Castilla Vázquez, C. (2017). *Mujeres en transición: La inmigración femenina africana en España*. *Migraciones internacionales*, 9(2), 143–171.

Población extranjera por Nacionalidad, comunidades, Sexo y Año. (n.d.). INE. December, 2023.

*Corán 24:32 y 24:31.*

Lamrabet, A. (2014). *El velo (El Hiyab) de las mujeres musulmanas: entre la ideología colonialista y el discurso islámico: una visión decolonial*. *Tabula rasa*, 21, 31–46.

MORERAS, J. *¿Integrados o interrogados? La integración de los colectivos musulmanes en España en clave de sospecha*: Universidad de Murcia, 2005. p. 227-240.

García Yeste, Carme, Ouarda El Miri Zeguari, Pilar Álvarez, and Teresa Morlà Folch. 2020. *Muslim Women Wearing the Niqab in Spain: Dialogues around Discrimination, Identity and Freedom*. *International Journal of Intercultural Relations* 75: 95–105

European Union Agency for Fundamental Rights. 2017. *Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Muslims: Select Findings*.

Margarita Pintos de Cea-Naharro (2008). *La mujer y las religiones*.

Checa y Olmos, F. (2019). *La cuestión del hiyab en las aulas. ¿Un caso de conflicto intercultural?* *Estudios Pedagógicos*, 45(3), 297–312.

Checa y Olmos, F. (2019). *La cuestión del hiyab en las aulas. ¿Un caso de conflicto intercultural?* *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 45(3), 297-312.

Georg Simmel (2014). *Filosofía de la moda*.

Pita, M. D. P. S., & Naranjo, L. M. P. (2015). *Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo*. *Papeles de población*, 21(84), 3.

Sierra, S. S. (2003). *Transformation Process Of Religious Believers Among Morocco's Immigrant Women In Spain*. Migraciones. Publicación del Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones, (13), 107-135.

Pew Research Center. (2010, April 1). *Europeans debate the scarf and the veil*. Pew Research Center's Global Attitudes Project. <https://www.pewresearch.org/global/2006/11/20/europeans-debate-the-scarf-and-the-veil/>

Amnistía Internacional de España - Derechos humanos. Amnesty.org

Maldonado, A. M., & Velásquez, G. G. (2008). *La teoría del conflicto en la sociedad contemporánea*. *Espacios públicos*, 11(21), 196-221.

Cea D'Ancona, Á., & Valles Martínez, M. S. (2015). *Evolución del racismo, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia en España* (Informe-encuesta 2014).

Mijares, L., & Ramírez, Á. (2008). *Mujeres, pañuelo e islamofobia en España: un estado de la cuestión*. In *Anales de historia contemporánea* (Vol. 24, pp. 121-135).

Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa (BOE 177. 24 de Julio de 1980)

Corrales, E. M. (2004). *Maurofobia/islamofobia maurofilia/islamofilia en la España del siglo XXI*. *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, 66/67, 39-51.

Martí, S. P. (2015). La islamofobia en la prensa escrita española: aproximación al discurso periodístico de El País y La Razón. *Dirāsāt Hispānicas*. *Revista Tunecina de Estudios Hispánicos*, (2), 137-156.

Delgado, V. T., & Contreras, A. I. P. (2019). *Esa prensa que no nos representa*. In *Un cambio a nuestro alcance: islamofobia en los medios* (pp. 19-28). Instituto Europeo del Mediterráneo, IEMed.

García, A., Vives, A., Expósito, C., Pérez-Rincón, S., López, L., Torres, G., & Loscos, E. (2011). Velos, burkas... moros: estereotipos y exclusión de la comunidad musulmana desde una perspectiva de género. *Investigaciones feministas*, 2, 283-298.

*Inmigrantes: conoce su realidad.* (n.d.). Accem. Retrieved January 16, 2024, from <https://www.accem.es/personas-inmigrantes/>

United Nations. (n.d.). La Declaración Universal de los Derechos Humanos | Naciones Unidas.

Convenio Europeo de derechos Humanos: artículo 9

Rodríguez, C. D. (2015). *El derecho a la libertad religiosa y el uso del velo islámico en España.*: Premio de Ensayo Jurídico San Raimundo de Peñafort 2015. Anuario de la Facultad de Derecho. Universidad de Extremadura, (32), 19-19.

BOE-A-1978-31229 Constitución Española. (n.d.). Boe.es

BOE-A-1980-15955 Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa. (n.d.).

Normativa en materia de libertad religiosa. (n.d.). Gob.es.

La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el. (2015, September 25). Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

Campaña "Sí es racismo." (2023, June 23). Ministerio de Igualdad. <https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/campanas/campana-si-es-racismo/>

*Guia per al respecte a la diversitat de creences als centres educatius de Catalunya.* (2016, November 8). Xarxanet - Entitats i voluntariat de Catalunya per un món millor.

Garcia-Yeste, C., Botton, L. de, Alvarez, P., & Campdepadros, R. (2021). *Actions to promote the employment and social inclusion of Muslim women who wear the hijab in Catalonia (Spain)*. *Sustainability*, 13(13), 6991.

## 9. ANEXOS

### Anexo 2: Encuesta

CONCEPTO	PREGUNTAS
Preguntas iniciales	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Género</li><li>2. Nacionalidad</li><li>3. Edad</li><li>4. País de residencia</li><li>5. comunidad autónoma</li><li>6. Situación laboral actual</li> <li>7. Eres practicante de alguna religión, si la respuesta es sí cuál de las siguientes es tu religión:<ol style="list-style-type: none"><li>a. Cristianismo</li><li>b. Islam</li><li>c. Judaísmo</li><li>d. Hinduismo</li><li>e. Budismo</li><li>f. Sikhismo</li><li>g. Jainismo</li><li>h. Otra:</li></ol></li></ol>
2. Uso del <i>hijab</i>	<ol style="list-style-type: none"><li>8. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor tu forma de vestir diaria?<ol style="list-style-type: none"><li>a. Uso una prenda religiosa, como el hijab</li><li>b. No uso (encuesta terminada)</li><li>c. Ns/Nr</li></ol></li> <li>9. ¿Estudiaste en España?<ol style="list-style-type: none"><li>a. Si</li><li>b. No</li><li>c. Ns/Nr</li></ol></li> <li>10. Si la respuesta es sí, ¿en qué situaciones te condiciona el hecho de llevar <i>hijab</i>?</li></ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. En interacciones con compañeros</li> <li>b. En participación en actividades estudiantiles</li> <li>c. En la comodidad del ambiente estudiantil</li> <li>d. En la percepción y trato de los profesores</li> <li>e. En la discriminación por parte de otros estudiantes</li> <li>f. En las limitaciones en estilos de vestimenta requeridos por la escuela/ instituto o universidad.</li> <li>g. Ns/Nr</li> </ul>
<p>3. Mujer y velo en el mundo laboral</p>	<p>11. ¿Con cuál de estas situaciones te has encontrado a la hora de buscar trabajo con <i>hijab</i> en España?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Rechazo en las entrevistas debido al uso del <i>hijab</i>.</li> <li>b. Dificultades para encontrar ofertas laborales que respeten el uso del <i>hijab</i>.</li> <li>c. Prejuicios o estereotipos en plataformas de búsqueda de empleo.</li> <li>d. Discriminación por parte de agencias de contratación o reclutadores</li> <li>e. Inseguridad sobre cómo abordar el tema del <i>hijab</i> durante las entrevistas.</li> <li>f. Otra:</li> </ul> <p>12. En tus experiencias laborales, ¿cuántas veces te han preguntado en entrevistas de trabajo si estás dispuesta a quitarte el velo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Nunca</li> <li>b. 1 vez</li> <li>c. 2-3 veces</li> <li>d. 4-5 veces</li> <li>e. Más de 5 veces</li> <li>f. Ns/Nr</li> </ul> <p>13. ¿En qué situaciones crees que se producen esas diferencias?:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Interacción con reclutadores o agencias de empleo</li> <li>b. Participación en ferias de empleo o eventos de reclutamiento</li> <li>c. Acceso a oportunidades laborales en línea o en plataformas de empleo.</li> <li>d. Recepción de respuesta sobre solicitudes de empleo</li> <li>e. Proceso de selección previo a la entrevista</li> <li>f. Evaluación de habilidades o pruebas de competencia</li> <li>g. Negociaciones de condiciones laborales</li> <li>h. Recepción de ofertas de empleo</li> <li>i. Acceso a programas de formación y desarrollo profesional.</li> <li>j. Otras:</li> </ul>
<p>4. Racismo e islamofobia</p>	<p>14. ¿Has vivido alguna de estas situaciones?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. He experimentado discriminación en el trabajo.</li> <li>b. He sido objeto de comentarios racistas.</li> <li>c. He experimentado discriminación en el trabajo.</li> <li>d. He sido excluido de oportunidades educativas o laborales.</li> <li>e. He sido objeto de acoso verbal o físico por motivos raciales.</li> <li>f. He sido tratado injustamente por las autoridades debido a mi raza o religión.</li> <li>g. He sido negado el acceso a lugares públicos por mi apariencia racial o religiosa.</li> <li>h. He sido estereotipado o prejuizado por mi origen étnico.</li> <li>i. He sido objeto de discriminación en el ámbito de la vivienda.</li> <li>j. He sido detenido o registrado por motivos raciales sin causa justificada.</li> </ul>

k. Otra:

15. ¿Con qué frecuencia las has vivido?

- a. Nunca
- b. Raramente
- c. Ocasionalmente
- d. Frecuentemente
- e. Siempre
- f. Prefiero no responder

16. ¿Crees que existe una relación entre llevar *hijab* y vivir estas situaciones?

- a. Si
- b. No
- c. Ns/Nr

17. ¿Cuántas veces has recibido algún ataque islamóforo debido a tu vestimenta religiosa, como el uso del hijab u otro tipo de velo?

- a. Nunca he recibido un ataque islamóforo.
- b. Una vez.
- c. De dos a tres veces.
- d. Más de tres veces.
- e. No estoy seguro / Prefiero no responder.

18. ¿De los siguientes ámbitos cuales son los 3, que, según tu opinión, fomentan actualmente el racismo e islamofobia?

- a. Medios de comunicación
- b. Política
- c. Redes sociales
- d. Educación
- e. Leyes y políticas gubernamentales
- f. Cultura popular (cine, televisión, música)
- g. Interacciones cotidianas
- h. Otros:

<p>5. Oportunidades e inclusión</p>	<p>19. Según tu experiencia ¿Consideras que la siguiente afirmación es correcta o incorrecta? Las mujeres que usan velo enfrentan más obstáculos para avanzar en sus carreras profesionales en España.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Cierta</li> <li>b. Falsa</li> <li>c. Ns/ Nr</li> </ul> <p>20. ¿Cómo percibes la inserción laboral de las mujeres inmigrantes en España? En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Muy difícil" y 5 es "Muy fácil"</p> <p>21. ¿En qué sectores laborales identificas más mujeres inmigrantes en general?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Servicios domésticos y de cuidado.</li> <li>b. Hostelería y turismo.</li> <li>c. Limpieza y mantenimiento.</li> <li>d. Agricultura y trabajo agrícola.</li> <li>e. Industria manufacturera.</li> <li>f. Comercio minorista.</li> <li>g. Servicios de atención al cliente.</li> <li>h. Sector de la construcción.</li> <li>i. Sector sanitario y de cuidado de personas.</li> <li>j. Educación y formación.</li> <li>k. Tecnología y telecomunicaciones.</li> <li>l. Otros:</li> </ul> <p>22. ¿En qué sectores laborales identificas más mujeres inmigrantes que usen <i>hijab</i>?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Servicios domésticos y de cuidado.</li> <li>b. Hostelería y turismo.</li> <li>c. Limpieza y mantenimiento.</li> <li>d. Agricultura y trabajo agrícola.</li> <li>e. Industria manufacturera.</li> </ul>
-------------------------------------	--

- f. Comercio minorista.
- g. Servicios de atención al cliente.
- h. Sector de la construcción.
- i. Sector sanitario y de cuidado de personas.
- j. Educación y formación.
- k. Tecnología y telecomunicaciones.
- l. Otros:

23. Del 0 al 10 donde 0 es nada y 10 mucho, identifica en qué medida tendrías que cambiar tu forma de vestir para conseguir tus metas laborales.

24. Si trabajas o has trabajado en una empresa, cuál de las siguientes situaciones se han llevado a cabo para mejorar el ambiente de trabajo:

- a. 1. Entrenamientos sobre diversidad e inclusión.
- b. 2. Reglas claras contra el acoso y la discriminación.
- c. 3. Grupos o redes de apoyo para empleados diversos.
- d. 4. Eventos o actividades que promuevan la integración y el entendimiento.
- e. 5. Un buzón para expresar preocupaciones sin miedo.
- f. 6. Entrenamiento para líderes sobre cómo tratar a todos por igual.
- g. 7. Flexibilidad en los horarios para adaptarse a las necesidades de todos.
- h. 8. Participación de todos en las decisiones importantes.
- i. 9. Reglas justas para garantizar la igualdad de oportunidades.

	<p>j. 10. Otras acciones para mejorar el ambiente laboral (especificar).</p>
6. Legislación	<p>25. ¿Conoces tus derechos laborales como mujer musulmana en España?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Si</li> <li>No</li> <li>Ns/Nr</li> </ol> <p>26. ¿En caso afirmativo, valora del 0 al 10 en qué medida consideras que estos derechos laborales son eficientes para proteger la libertad religiosa de las mujeres musulmanas portadoras del <i>hijab</i> en España? Siendo 0 “poco eficientes” y 10 “muy eficientes”</p>
7. Concienciación por parte de los organismos públicos	<p>27. ¿En qué medida consideras que las instituciones públicas (gobierno local, autonómico y nacional) están preocupados por la mejora de la diversidad religiosa en las empresas?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Muy preocupadas.</li> <li>Preocupadas.</li> <li>Medianamente preocupadas.</li> <li>Poco preocupadas.</li> <li>No preocupadas.</li> <li>Prefiero no responder</li> </ol> <p>28. ¿Qué acciones crees que las instituciones públicas podrían tomar para mejorar la situación de las mujeres con velo en el mercado laboral español?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Educar sobre diferentes religiones en el trabajo.</li> <li>Prohibir la discriminación por motivos religiosos.</li> <li>Ofrecer capacitación sobre diversidad.</li> <li>Trabajar con empresas para incluir a todos.</li> <li>Proporcionar beneficios a empresas que sean inclusivas.</li> <li>Ayudar con programas de desarrollo y mentoría.</li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"><li>g. Permitir a todos vestirse como deseen en el trabajo.</li><li>h. Animar a mujeres con velo a participar activamente.</li><li>i. Facilitar conversaciones entre comunidades y empresas.</li><li>j. Tomar más medidas específicas para ayudar a mujeres con <i>hijab</i>.</li><li>k. Otros:</li></ul>
--	---

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 2: Entrevistas

### 1. Entrevista investigadora

#### Sobre la Autora

#### 1. **¿Podrías contarnos sobre tu formación académica y tu trayectoria profesional en el ámbito de la investigación social?**

Mi nombre es Carme Garcia Yeste soy vicedecana de la facultad de ciencias de la educación y psicología, además actualmente estoy en un grupo de investigación consolidado que se llama; investigación educativa con impacto social. Mi línea de investigación está muy vinculada a grupos vulnerables, éxito educativo, inclusión social, diversidad étnica y religiosa, es decir, diferentes perspectivas de lo que es la superación de las desigualdades. Y llevo en el ámbito de la investigación desde el año 2000.

#### Sobre el artículo

#### 2. **¿Qué te motivó a realizar la investigación sobre las mujeres musulmanas con *hijab* en Cataluña específicamente?**

Fue a raíz de un TFG, que no tenía que ver con el tema del *hijab*, pero vinieron a entrevistarme dos chicas que sí lo llevaban y a raíz de esa entrevista salieron problemáticas que tenían sobre el tema del *hijab* a la hora de buscar trabajo.

Por otro lado, yo fui responsable del grado de educación social y hubo un año que unas compañeras, en una clase que había una alumna que, si llevaba *hijab*, pidieron que no se hicieran convenios con centros que no aceptaran alumnado con *hijab* a la hora de hacer las prácticas. El grupo de clase me lo planteó ya raíz de allí empecé a ver que existen esas dificultades.

Siempre desde el grupo de investigación tanto de la URV como desde Barcelona, el grupo crea, que siempre hemos trabajado desde esa perspectiva de la diversidad, de que cada uno vista como quiera, da igual el significado que le damos a la prenda en concreto. Y a raíz de esa conversación con esas alumnas pues decimos que podíamos moverlo para que se haga una moción aquí en tarragona, de que intentemos como ciudad para que se pueda hacer algo en las

instituciones, para que se permita llevar el *hijab* y la verdad es que al final hablando con políticos y trabajando con un grupo de chicas y chicos que habían creado una asociación conseguimos que se aprobara una moción en el ayuntamiento de Tarragona en la que recomienda a las empresas velar por la libertad de vestimenta de sus trabajadores.

A raíz de eso cuando surgió una oportunidad en el departamento de “afers religiosos”, junto con la asociación anterior nos planteamos hacer un poco más de investigación tanto dentro del ámbito de prácticas del alumnado como en el ámbito de la empresa.

### **Contexto actual**

#### **3. ¿Cómo describirías el panorama actual de la diversidad religiosa y cultural en el ámbito laboral en Cataluña/España?**

En mi opinión veo que cada vez más hay más personas universitarias diversas, aun así, actualmente hay pocas, por ejemplo, en la facultad de educación, que formamos a personas que van a estar en centros educativos, yo a fecha de hoy hay muchas poblaciones que no veo que haya profesoras con *hijab*, por lo cual pienso que estamos bien pero no tanto. Pero en cambio en el grado de educación social y pedagogía que debería llamar más la atención solo hay una alumna con *hijab*, aunque hay más chicas musulmanas, algunas de ellas no lo llevan porque no quieren, pero otras porque piensan que las cosas serán más fáciles así o sus familias les han dicho “mejor no te metas en líos” y muchas me explican que están en esa situación, esto sí que me hace pensar más que en sí se está haciendo bien o no las cosas, sino que todavía nos queda mucho por hacer.

Yo puedo tener pensamientos muy negativos y violentos y nadie me va a decir no seas la profesora de mis hijos, en cambio creo que hay una idea errónea y equivocada, que una persona que muestra más públicamente su religión o simplemente quiere llevar *hijab* por otros motivos, es más rechazada en ese aspecto, una cosa tan normal como es en una escuela de monjas, que una monja te recoja a los hijos, allí no pasa nada, aunque no seas católico en cambio sí es del islam no pasa nada, para mí es una falta de comprensión. Pero por otro lado

ocurre que en educación social como acabas trabajando con colectivos de exclusión, no pasa nada, de hecho, es como un plus.

Por eso pienso que realmente a nivel público no hemos generado un discurso realmente transformador.

## **Metodología**

### **4. ¿Podrías explicar la metodología cualitativa que utilizaste y por qué la consideraste adecuada para este estudio?**

Utilizamos una metodología cualitativa pero además con un consejo asesor formado por chicas musulmanas que llevan hijab de diferentes profesiones que incluso participaron en el diseño del proyecto y las entrevistas, con la finalidad de evitar sesgos.

Y como método cuantitativo utilizamos datos y encuestas de estadísticas sobre los temas de exclusión, vestimenta del observatorio de desigualdad de la unión europea

Entrevistamos a etts porque ninguna empresa va a ser sincera respecto a este tema al 100%, así que preguntamos a las etts que era lo que les pedían las empresas y en algunos casos decían si no lo piden de forma específica, pero sí piden características que impiden que estas chicas puedan ser candidatas

Por otro lado, hicimos entrevistas en las universidades a diferentes responsables de grados en diferentes universidades de Cataluña y nos dimos cuenta de que había responsables de grado que ni siquiera habían pensado en eso

## **Resultados de la investigación**

### **5. ¿Cómo influye la combinación de género, origen étnico y religión en las experiencias de discriminación que enfrentan estas mujeres?**

En una entrevista a una ett, comentaron que varias empresas pedían que todas las personas fueran del mismo grupo étnico, para evitar conflictos o que según ellos un grupo étnico era mejor que otro para según qué tareas.

Creo que en Cataluña y en España en general se confunde lo que es el origen étnico y la religión y en mi opinión creo que se discrimina más por un tema de religión. “Muchos vinculan el hecho de ser religioso a actos terroristas”

**6. A lo largo de tu investigación ¿Cuáles fueron los principales desafíos que detectaste, a los que se enfrentan las mujeres musulmanas con hijab en el ámbito laboral?**

Uno de los principales es el que mucha gente piensa que son sumisas, que llevan el hijab por orden del marido o padre, que obedecen a los hombres y yasta y esto las pone en una situación de que no las ven como que tengan formación o que no tienen capacidades intelectuales como otras, esto hace que les resten profesionalidad. Porque solo ven el hijab.

En segundo lugar, es que piensan que son más radicales que las mujeres que no lo llevan.

**7. ¿Hay algún testimonio o historia específica de las participantes que te haya resultado especialmente reveladora?**

Realizamos también una investigación sobre mujeres con nikkab y burka, en general esa investigación me hizo pensar que realmente ellas tenían todas las puertas cerradas, que incluso recibían comentarios a la hora de sacarse el carné de conducir. Pienso que puedo tener mi opinión respecto a este tema, pero no puedo restarles derechos a esas mujeres.

una chica que había estudiado ingeniería informática y nos comentaba que no había forma de que la viesan como una informática y eso le generaba muchos problemas porque todos los trabajos a los que veía que podía aspirar tenían que ver con el sector de la limpieza o con otros sectores y ella decía es que yo he estudiado informática.

Y otra experiencia que tuve en la universidad con una chica que llevaba hijab y vestía ancho, cuando empezó las clases yo recuerdo escuchar comentarios como “si dejamos que la gente venga así vestida como vamos a acabar”. Eso me hizo pensar “¡Guau! a lo que se tiene que enfrentar esta chica”

También bastantes chicas que comentaban que ya descartaron estudiar según qué profesiones por ese tema, a mí eso me dolió porque pensé que su itinerario

académico dependía de eso, es decir ,algunas que querían estudiar educación infantil no lo hacían porque pensaban que tendrían más obstáculos.

**8. ¿Encontraste diferencias significativas en las experiencias de mujeres de distintos grupos étnicos dentro de la comunidad musulmana?**

Yo creo que por nuestro desconocimiento se cree que las mujeres por ejemplo de Mali que son musulmanas no son “tan radicales” como por ejemplo las de Marruecos, me comentaban que respecto a esas mujeres se ve más como una prenda cultural, no tan vinculada a la religión.

**9. ¿Qué medidas y estrategias efectivas destacaste para mejorar la inclusión laboral de estas mujeres?**

Hay que cambiar, pero también es verdad que nosotros aún no somos sociedades como Francia en tercera y cuarta generación y que quizás las primeras generaciones que llegaron aquí no han optado tanto por trabajar ellas, sino por hacer lo posible para que sus hijos e hijas se eduquen mejor y futuro.

**10. ¿Según tu investigación qué actitudes y percepciones tienen los jefes y otros actores relevantes hacia las empleadas musulmanas con hijab?**

Nos encontramos con empresas muy abiertas que estaban dispuestas a trabajar el tema de la diversidad.

Algunas empresas nos sorprendieron gratamente porque decían que a ellos les daba igual, que miraban el cv y ya está. También encontramos empresas que buscaban esta diversidad sobre todo empresas vinculadas a temas tecnológicos, como ingenierías y macroempresas, puede ser quizás porque tengan que relacionarse con otros países. Por ejemplo, alguna empresa que tiene sede en Bélgica es más común que tenga trabajadoras con hijab

**11. ¿Observaste alguna diferencia en estas percepciones dependiendo del sector económico o del tamaño de la empresa?**

Si, como comentaba, en macroempresas es más común encontrar esa diversidad y también el sector tecnológico e ingenierías.

Como también nos encontramos con etts a las que les pedían un perfil específico, pero no podría comentarte sobre ninguna empresa o sector en específico porque solo nos respondieron aquellas que tienen una actitud friendly con la diversidad.

**12. Según tu estudio, ¿cómo puede contribuir una mayor inclusión de las mujeres con hijab en el ámbito laboral a la construcción de una sociedad más inclusiva en general?**

Toda la investigación demuestra que como mayor diversidad haya en todos los espacios (laboral, educativo, de ocio...) más aportamos. Lo que yo pienso es que lo que nos perdemos es talento, tener una parte de la sociedad que por x motivos no se le incorpora en igualdad de condiciones al mundo laboral te hace perder talento que puede hacer que tu empresa funcione mejor, porque son miradas diferentes y siempre está bien tenerlas en todo. En el mundo laboral y empresarial esta diversidad mejora la productividad y el ambiente de trabajo. "Igual que cuando la mujer no estaba incorporada en el mundo laboral perdíamos talento, pues dificultando y obstaculizando la incorporación de estas mujeres musulmanas al mundo laboral en igualdad de condiciones y oportunidades resta talento claramente"

Pero por ejemplo en el ámbito educativo, no tiene plazas destinadas a crear diversidad, como por ejemplo en otros trabajos como los mossos y pienso que estaría bien tener esa diversidad, no porque haya alumnos de esa etnia o religión, sino porque la sociedad es diversa, entonces la administración pública debe ser diversa.

**13. ¿Qué papel consideras que juegan los organismos públicos en la promoción de la inclusión laboral de estas mujeres?**

Los organismos públicos deberían ofrecer una mayor visibilidad a toda la diversidad religiosa que hay y facilitar, por ejemplo, durante la época del ramadán y otras festividades haciéndolas más públicas dentro de la propia administración, de los organismos públicos.

Hacer más público que esta diversidad existe como por ejemplo haciendo espacios compartidos de oración, meditación o retiro en espacios públicos como ayuntamientos o universidades. Es decir, hacer más público que vivimos en una sociedad diversa, desde cosas más cotidianas como el menú o los horarios

incorporándose como algo normalizado y no como un favor que hacemos a nadie. Y a veces parece que esto solo lo deban reivindicar personas de esa religión, pienso que no, que debería ser la administración pública porque es un derecho.

**14. ¿Qué recomendaciones harías a los responsables de políticas y a las organizaciones no gubernamentales para apoyar a las mujeres musulmanas con hijab en el mercado laboral?**

Es difícil cambiar el discurso público cuando tenemos por ejemplo un protocolo de educación que identifica determinadas cosas vinculadas a una religión como radicalizarse.

Si como se ha hecho con otros colectivos, como las mujeres, los discapacitados hay muchas políticas afirmativas, pero pienso que tiene que haber una sobre la diversidad cultural y religiosa, sin concretar en ningún colectivo, pues políticas que exijan que en espacio donde hayan más de tantos trabajadores tiene que haber por ejemplo espacios de oración o meditación, y políticas que prohíban que se puedan meter en el tema de la vestimenta.

Yo estoy en un sindicato y hubo una polémica con una chica a la que se le pedía que se depilara cuando ella no quería y se defendió a la chica alegando que no está permitido meterse en ese asunto, pero por ejemplo con las chicas con hijab no. Si vamos a defender que una chica vaya sin depilar porque no vamos hacer una política que defienda los derechos humanos de las mujeres que llevan hijab o cualquier prenda religiosa independientemente de su religión.

**15. Y dentro de las empresas ¿Qué tipo de políticas y prácticas recomendarías implementar para promover una mayor inclusión y respeto por la diversidad religiosa?**

Dentro de las empresas entrevistadas ninguna tenía políticas de ese carácter aplicadas, su iniciativa respondía más a la voluntad del jefe.

Una sorpresa desagradable es que una empresa privada puede decidir la indumentaria y allí el gobierno no puede hacer nada, esto fue el descubrimiento más negativo. Pero esto no implica que todas las empresas privadas piden que se retire el hijab.

**16. Durante la realización de tu investigación, ¿cuáles fueron las lecciones más importantes que aprendiste, tanto a nivel profesional como personal, que te gustaría destacar?**

A nivel profesional como en aquel entonces era responsable del grado de educación social, pues el ser consciente de que esto es un tema que hay que hablarlo incluso con las empresas y que si por nota una chica le tocaba hacer prácticas en según qué empresa no debería impedírselo nada y pienso que esto es algo que deberíamos tener en cuenta todos.

A nivel personal, ya fuera del ámbito laboral, aprendí que cosas que yo hago como madre con mi hija, como no permitir que tenga redes sociales hasta cierta edad, si fuese musulmana serían vistas como radical como un caso en el que servicios sociales contactaron a una familia porque la hija explicó en el instituto que no se le permitía tener redes sociales, destacando que tanto la madre como la chica llevaban hijab, esto me hizo reflexionar sobre lo difícil que es para determinadas personas el tener que afrontar el día a día, porque todo está bajo esa mirada.

## **2. Entrevista directora de recursos humanos Goma-Càmps**

### **Información introductoria:**

Soy Núria Foraster, estudié psicología y después hice un programa desarrollo directivo, en el ámbito laboral y fui teniendo diferentes lugares de trabajo vinculado con los rrhh y finalmente hace 26 años entré a trabajar a Goma camps.

#### **1. ¿A qué se dedica la empresa y su tamaño en términos de empleados?**

Es una empresa que se dedica a la fabricación y transformación del papel tisú, es una empresa que se dirige principalmente al mercado profesional. Hasta el año pasado teníamos sedes en otros países como Portugal y Marruecos, pero actualmente sólo mantenemos los centros de trabajo de Cataluña que están compuestos por 300 trabajadores y tenemos una facturación de poco más de 100.000.000 euros.

#### **2. ¿Cuáles son las características principales del personal de la empresa?**

Lo que nos caracteriza mucho es que estamos en una zona rural, nuestra sede central está en la Riba, eso implica que la mayoría de personal a nivel operativo, de la fábrica, vienen de los pueblos de aquí alrededor, en ámbito de gestión son de ciudades como Reus, Tarragona e incluso Barcelona.

Actualmente en la empresa no hay mucha diversidad cultural, sí que tenemos trabajadores de fábrica provenientes de países como Argelia, Marruecos, Senegal, Ucrania... aunque no en un porcentaje elevado.

Cuando teníamos sede en Marruecos, evidentemente teníamos personal del mismo país. Incluso a la hora de cerrar la sede en Marruecos, teníamos una trabajadora que trabajaba muy bien, Karima, así que decidimos traerla aquí y así fue, trabajó con nosotros 3 años más.

#### **3. ¿Consideras que es importante la diversidad en el trabajo?**

Yo he trabajado con gente de Marruecos, por ejemplo, en la sede que teníamos allá y de verdad me gustaría mucho que la gente viajase más y conociese el mundo, porque la imagen que tienen del país, Marruecos, no tiene nada que ver

con la realidad. Yo personalmente es lo que intento con mi hija, el año pasado estuvimos en Marrakech y “Me dijo la gente es muy normal, son gente muy buena”. Por eso considero que la diversidad hace que eliminemos los estereotipos.

**4. ¿Qué políticas y estrategias específicas tiene tu empresa para apoyar la diversidad religiosa, incluyendo el uso del hijab?**

Dentro de los valores de la compañía, uno de ellos es el respeto las personas y a la diversidad, es muy importante para nosotros, ya que es una empresa de origen familiar y esto se nota en el trato que tenemos con nuestros trabajadores. Para conseguir esto tenemos una política y un protocolo delante de cualquier forma de acoso tanto por temas culturales, de género, de identidad religiosa... y esto es algo que lleva años acordado, para que cualquier persona que detecte cualquier conducta indebida la pueda denunciar.

También tenemos un comité ético y un canal de denuncias interno para que en caso de cualquier conducta indebida pueda denunciarse por estos medios internos.

Nosotros en la sede que teníamos en Marruecos no teníamos mujeres con velo, no porque estuviera prohibido sino porque ellas de por si no lo llevaban. Pero practicaban la religión musulmana y nosotros como detalle por parte de la empresa, les facilitamos el horario en el mes de ramadán y les felicitamos por sus festividades.

**5. ¿Qué crees que debería cambiar para que haya más diversidad en el ámbito laboral?**

Como comentamos anteriormente para perder los prejuicios que existen la gente ha de conocer y tener vivencias positivas, ahora hay pocas mujeres musulmanas con hijab tanto en universidades como en puestos de trabajo, pero los compañeros que hayan crecido estudiando con estas mujeres, pensarán que una mujer puede llevar velo, estudiar y ser perfectamente una compañera de clase como uno de los demás, aprenden cosas. Estas pocas mujeres que están

en el ámbito educativo y laboral serán las pioneras y serán las encargadas de que se pierdan estos estereotipos.

Desgraciadamente a las de ahora os costará más que a las generaciones futuras, por ejemplo, en mi caso, cuando recién empecé en la empresa no había ninguna mujer en ningún puesto de mando, yo en dos años fui jefa de departamento y en cuatro la primera directora que ha tenido esta empresa, pero me ha costado mucho esfuerzo, pero siempre tiene que haber alguna generación que tiene que hacer la batalla.

Son cosas que con los años cambian, pero para que cambien necesitan que haya personas que tengan el carácter de luchar por ello.

**6. ¿Cuál crees que es el papel de las administraciones públicas y empresas en esta desigualdad de oportunidades?**

Es cierto que lo que hacen las instituciones y leyes ayuda a que la diversidad social y laboral sea más fácil y normalmente las empresas más grandes son las que primero cambian, porque tienen más obligaciones socialmente hablando, pero las empresas más pequeñas, locales y familiares tardan más, cuesta más.

**7. ¿Consideras que el hijab influye en una selección de personal?**

Si, no es mi caso porque nunca me encontré en esa situación, pero sí que considero que si por ejemplo en una entrevista hay cinco personas y una de ellas lleva el hijab de entrada seguramente tendría que ser mucho mejor que las demás para que la escogiesen, esto seguramente sea así, como pasaba antes con las mujeres, que una mujer se tenía que esforzar mucho más que el hombre para conseguir el puesto.

En muchas selecciones de personal, no es que se tenga un problema en que esa mujer lleve hijab, pero pienso que incluso a veces la gente no es consciente de los prejuicios que tiene, por ejemplo, en el caso de tener tres curriculum, la mujer que lleva hijab destacará por ser diferente, de entrada, al verla con hijab y sin hacerlo de forma intencionada, se deja llevar por los prejuicios y elegirá otro curriculum justificándolo con otro aspecto. Muchas veces no se hace de forma consciente o verbalizada y actualmente en grandes compañías han empezado

a hacer procesos de selección en los que no se ve ni el género, ni la religión, haciéndolos neutros y eso me parece bien.

**8. ¿Habéis recibido alguna queja por comentarios discriminatorios o racistas? Si la respuesta es sí, ¿Qué protocolo habéis seguido?**

Yo casos de discriminación por temas de raza o culturales no he tenido ninguno, en mis 26 años solo he recibido denuncias por acoso sexual y en los dos casos hemos despedido al autor, incluso un caso nos causó mucho prejuicio porque era un director comercial pero la reacción fue inmediata y fulminante, pero en caso de se produjera acoso por demás de discriminación religiosa actuaríamos de la misma manera.

**9. Antes comentamos que en la fábrica tenéis personal de diferentes nacionalidades, ¿Tenéis algún mecanismo o métodos para favorecer la convivencia de estos en el trabajo?**

La verdad somos muy afortunados porque eso fluye entre nuestros trabajadores y nunca nos hemos encontrado con algún caso de discriminación.

Por ejemplo, el único caso que tuvimos la necesidad de explicar las pautas de trabajo fue cuando aumentamos nuestra plantilla con personal de la sede de Portugal, porque la habíamos cerrado y tuvimos que hacer unas charlas para explicarles cómo funcionaba y cómo debíamos hacer las cosas para que se sientan acogidos ya que la cultura portuguesa es diferente de la española.

**10. ¿Consideras que el hijab presenta algún inconveniente para realizar según qué tareas dentro de la empresa? Si la respuesta es sí ¿qué solución se le propone?**

Para los trabajos de oficina considero que no hay ningún problema, pero para trabajar en la fábrica, puede haber un problema porque está prohibido llevar cualquier cosa que pueda engancharse a una máquina como pendientes, anillos, bufandas, etc. Por la protección de los trabajadores, pero si tuviésemos alguna trabajadora que lleva hijab se buscaría una solución, pero actualmente no se ha hecho porque no se ha dado el caso.

**11. ¿Qué beneficios crees que aporta a la empresa tener una plantilla diversa?**

Tolerancia, respeto y comprensión, sobre todo. Ayuda a entender y conocer, es algo enriquecedor.

Antes cuando vendíamos a consumidores finales te hubiese dicho que tener diversidad de plantilla nos ayuda a ver la diversidad de opiniones, ya que todos son clientes potenciales.

**12. Desde un punto de vista empresarial ¿Qué aspectos crees que deberían cambiarse con relación a este tema?**

Desde mi punto de vista lo que pasa dentro de las empresas es un reflejo de la sociedad, entonces si la sociedad no cambia por mucho que se estire desde la empresa no cambiará. A medida que la sociedad evolucione y se integren todas las culturas que hay, yo creo que también se irán integrando todas las personas en las empresas, pero sino será muy difícil ir a contracorriente.

**13. ¿Crees que actualmente se ha conseguido la inclusión de las minorías tanto en la sociedad como en el trabajo?**

La inclusión es un hecho muy difícil de conseguir. El otro día escuché una frase que decía, la diversidad es que te inviten a la fiesta y la inclusión es que te saquen a bailar y yo creo que no estamos todavía en la fase de bailar todos juntos, a la sociedad le falta todavía mucho, todavía está aprendiendo que hay diversidad.

**14. ¿Algún comentario que quieras añadir?**

Simplemente creo que es cuestión de tiempo, de que haya personas como tú que quieran ser respetuosas con sus creencias, pero a la hora también integrarse en lo que es la educación y en el mundo del trabajo, así que creo que es posible si hay este esfuerzo por parte de todos.

- 3. Entrevista con una trabajadora que inició trabajando sin hijab y ahora lleva 6 meses con él en el mismo trabajo.**

**Edad:** 23

**Nacionalidad:** española con origen marroquí

**Residencia:** Tarragona

### **Formación académica y prácticas**

- 1. ¿Qué estudios realizaste? ¿Cómo estuvo tu experiencia en el ámbito educativo español?**

Estudios: ESO, CFGM de gestión administrativa, CFGS de administración y finanzas, actualmente estoy en un CFGS de comercio internacional mientras trabajo al mismo tiempo.

- 2. ¿Tuviste alguna experiencia de prácticas antes de tu primer empleo? Si es así, ¿dónde y cómo fue esa experiencia?**

Mi experiencia en prácticas fue todo bien.

### **Búsqueda de empleo**

- 3. ¿Cómo encontraste tu trabajo en la empresa actual?**

En infojobs, me inscribí en la oferta y a los dos días me contactaron y a la semana me contrataron, me contrataron a los 3 meses de haber dejado mi anterior trabajo. Actualmente llevo 2 años con ellos.

- 4. ¿Cuáles fueron tus impresiones iniciales sobre la empresa y el puesto?**

La primera impresión que tuve fue que es un trabajo en equipo, es decir si alguno hace algo mal te puede perjudicar a ti también.

**5. ¿Cómo era el ambiente laboral al principio, con tus compañeros, clientes y gerentes?**

El ambiente inicial fue muy bueno, me recibieron bastante bien y desde el principio hubo buen rollo con mis compañeros.

**Decisión de usar el hijab**

**6. ¿Cuándo decidiste comenzar a usar el hijab y qué te motivó a hacerlo?**

Decidí llevarlo a principios del mes de enero y empecé a llevarlo a finales de enero de este año. Siempre había querido llevarlo, pero no lo hacía por miedo, por las experiencias que tenían mis amigas que sí lo llevaban.

**7. ¿Cómo reaccionaron tus compañeros de trabajo y tus superiores cuando empezaste a usar el hijab?**

No se lo esperaban, porque yo era una chica que iba siempre con el pelo suelto, siempre me halagaban el pelo. Un día antes de ponérmelo se lo comenté a mi encargada, cuando me presenté en el trabajo les chocó muchísimo, me hicieron bastantes preguntas. La primera pregunta que me hicieron fue si me había obligado alguien, si me había casado, no entendían que yo me lo había puesto por voluntad propia. Luego me soltaron comentarios como que con el pelo suelto estaba mejor o que estaba más guapa sin velo.

**Impacto en el trabajo diario**

**8. ¿Has notado algún cambio en el trato de los clientes desde que empezaste a usar el hijab?**

Si, noto un trato diferente por parte de los clientes. Anteriormente se dirigían a mí en catalán o castellano, actualmente solo y castellano, incluso si empiezan con catalán rápido cambian a castellano, pensándose que no los entenderé.

Desde que me puse el velo el número de clientes que se acercan a mí para que los ayude es menor que antes, incluso si estoy en el pasillo, van al otro pasillo a buscar otro de mis compañeros. Lo que sí ha aumentado es el número de inmigrantes, por ejemplo, familias árabes o musulmanas, que se acercan a mí a pedirme ayuda.

**9. ¿Has enfrentado algún desafío particular en tu trabajo actual debido al hijab?**

Si una compañera con la que coincidía mucho y trabajamos juntas bastante bien, empezó a distanciarse de mí a raíz de eso y no me sentía muy cómoda porque coincidimos en el turno de trabajo.

Aparte de lo comentado de los clientes y el exceso de preguntas de mis compañeros nada más.

**10. ¿Has recibido algún comentario o reacción por parte de los clientes o personal que no te haya gustado? ¿Y alguna positiva?**

Si por parte de una clienta, yo fui a ayudarla a elegir su producto, me ignoró y fue a preguntar a una compañera.

**Apoyo y políticas de la empresa**

**11. ¿Sientes que la empresa te ha apoyado adecuadamente en tu decisión de usar el hijab?**

Si es más, cuando les envié el mensaje mi encargada me respondió que todo aquello que a mí me haga feliz que a ellos también, que no había ningún problema.

**12. ¿Existen políticas específicas en la tienda sobre la diversidad y la inclusión que te hayan beneficiado?**

Si es una empresa internacional británica, que cuenta con una plantilla muy diversificada, incluso tiene anuncios y carteles con modelos con hijab.

**¿Te han informado sobre los derechos que tienes como mujer con hijab?**

No, solo me pidieron que el hijab fuese de un color específico.

**13. ¿Qué cambiarías o añadirías como política de empresa para mejorar la inserción de estas mujeres?**

En mi caso las políticas de la empresa no son el problema.

**Lecciones aprendidas**

**14. ¿Qué has aprendido durante este proceso de adaptación en tu entorno laboral?**

Me di cuenta de que yo tuve la suerte de que la empresa en la que estoy solo valora el esfuerzo y tu consistencia en el trabajo, no las creencias o vestimenta de la gente.

Pero que por lo general verás muchas más mujeres con velo en trabajos con menos prestigio como limpieza, pero por ejemplo en el grupo Inditex no verás ninguna dependienta con hijab.

**15. ¿Qué consejo le darías a otras mujeres que están considerando usar el hijab mientras trabajan de cara al público?**

Que no tengas miedo, si es lo que te hace feliz y lo llevas porque quieres, mantente en tus principios y esfuérate lo máximo y conseguirás lo que te propongas. Este es el consejo que me hubiese gustado escuchar ya que cuando decidí ponérmelo mi madre me dijo que mejor no lo hiciese porque me complicaría las cosas, ya que ella lleva desde joven en España, fue de las primeras generaciones en llevar velo aquí y se le complicó bastante, supongo que me dijo eso por miedo.

**Planes futuros**

**16. ¿Cuáles son tus aspiraciones profesionales a futuro?**

Hace poco estuve en Londres y vi mujeres con hijab en todos los trabajos, incluso como conductora de autobús y aquí actualmente nunca se vería un caso así. Siento que allí están más desarrollados en ese aspecto y me sentiría menos excluida

**17. ¿Cómo ves el papel de la diversidad y la inclusión en tu desarrollo profesional?**

Creo que, si hubiese más diversidad y se diese a conocer, todos nos sentiríamos más cercanos al otro, como no estamos acostumbrados a ver gente de color en según qué puestos o gente con hijab en otros, eso nos hace pensar que eso es algo ajeno o lejano a nosotros como sociedad española y no es así, estamos en proceso de globalización todos deberíamos aceptar a todos. Siento que incluir en el día a día a los colectivos minoritarios como mujeres como nosotras haría que tuviésemos más motivación para conseguir cosas.

**18. ¿Piensas que las organizaciones públicas hacen algo respecto a este tema?**

Que yo sepa no, hacen como si no existiéramos, dan prioridad a otros colectivos y hacen miles de campañas sobre el feminismo, pero nosotras también somos mujeres, para mí solo se alza la voz por las mujeres blancas y occidentales.

**19. ¿Alguna vez recibiste algún comentario racista?**

Nunca recibí, hasta que me puse el velo, choque con un hombre conduciendo y empezamos a discutir porque no quería hacerme el parte y empezó a gritarme que me fuese a mi país.

**20. Por último ¿Qué te gustaría destacar sobre tu trayectoria con hijab y el trabajo en España?**

Pues que me gustaría que en un futuro las chicas que quieran llevar velo no se enfrenten a esas acciones y comentarios de la gente, ya que es una decisión importante y lo último que se debería hacer es complicarnos más las cosas.

#### **4. Entrevista trabajadora hospital público**

**Edad:** 25 años

**Lugar de residencia:** Tarragona

**Nacionalidad:** española de orígenes norteafricanos.

#### **Formación académica y prácticas**

##### **1. ¿Qué estudios realizaste? ¿Cómo estuvo tu experiencia en el ámbito educativo español?**

Estudios realizados: Primaria, ESO, CFGM de auxiliar de enfermería, curso de recepción en alojamiento y un CFGS de asistencia a la dirección.

La experiencia fue buena porque en todos los centros en los que curse había mucha diversidad de alumnado y no me sentía excluida.

##### **2. ¿Realizaste prácticas durante tu formación? Si es así, ¿dónde y cómo fue esa experiencia?**

Mi primera experiencia en prácticas no me trae buenos recuerdos. Fueron las prácticas del curso de recepción en un hotel de Tarragona, la experiencia no me gustó mucho porque cuando me dieron el uniforme me dijeron que no podía llevar velo y eso me hizo sentir mal, me dio mucho coraje porque era joven y no sabía qué responder, ni podía decir que no me parecía bien y salí llorando de allí, pero al final acabé aceptando porque no tenía otra opción.

Después en el CFGS quise hacerlas con velo, pero mi profesora de ese entonces insistía mucho diciendo que a las empresas eso no les gusta, eso me chocó demasiado. Así que las hice sin, pero luego me informé de que, si se podía, hablé con la encargada y me dijo que, si se podía, así que me lo puse y a raíz de eso una compañera empezó a decir “desde que llevas el velo soy diferente” “¿que si lo hacía por algún hombre?”

## **Búsqueda de Empleo**

### **3. ¿Cómo encontraste tu trabajo en el hospital público?**

Encontré el trabajo gracias a que mi hermana ya trabajaba aquí, fue la única forma de conseguir trabajo para mí, porque llevaba tiempo buscando trabajo y casi nadie me llamaba.

### **4. ¿Cuáles fueron tus primeras impresiones sobre el hospital y el puesto?**

La impresión fue buena, pero al principio entre con miedo, por las experiencias que tuve anteriormente, además de que soy una chica bastante tímida, me daba miedo que la gente me mirase raro, aunque con mis compañeros actualmente no ha sido así.

## **Decisión de usar el *hijab***

### **5. ¿Cuándo decidiste comenzar a usar el *hijab* y qué te motivó a hacerlo?**

Decidí ponerme el *hijab* al iniciar mi etapa de instituto, ya que sentía que si me lo ponía por ejemplo en 6to de primaria el cambio sería más difícil porque recibiría comentarios, en cambio decidí ponérmelo al empezar una nueva etapa y que en ese centro ya que conociesen de entrada así, porque iba a cambiar de compañeros y de profesores, así que no recibiría tantas miradas o comentarios.

### **¿Para ti el *hijab* qué significa?**

Para mí el *hijab* pasó a formar parte de mi identidad, yo no me imaginaría salir a la calle sin él, para mí sería algo equivalente a lo que sería para otra mujer, no musulmana, salir sin camiseta.

Un día decidí llevar a mi hermana a mi anterior colegio, pero llevando el velo y recibí comentarios, incluso me encontré con una profesora y me estiró de forma ligera el velo en plan broma mientras me decía riéndose que me lo quitase, aunque fue una broma no me gustó mucho, para mí no fue una broma de buen gusto.

Además, en el ciclo superior de asistencia a la dirección mi tutora comentaba siempre “sino llevase el velo no parecería marroquí” y “estarías más guapa sin velo” como si parecer marroquí fuese algo negativo.

**6. ¿Te condicionó el hecho de llevarlo en el trabajo? Si la respuesta es sí, ¿En qué aspectos?**

En el trabajo actual no, pero en la búsqueda de trabajo sí.

**7. ¿Recibiste algún comentario negativo o te sentiste diferente a lo largo de tu trayectoria con *hijab*?**

Antes de este trabajo, el único trabajo en el que pude trabajar sin ningún inconveniente fue de limpieza, allí hay muchas extranjeras.

Actualmente solo veo caras de asombro en algunos pacientes incluso les parece raro ver a una chica con velo en la recepción de un hospital, cuando para nosotras es algo normal.

**Impacto en el trabajo**

**8. ¿Has notado algún cambio en el trato de los pacientes o compañeros en comparación con tus compañeras no portadoras?**

Cuando yo entré a trabajar ya sabían que venía una chica con velo por mi hermana, así que no existía la posibilidad de recibir rechazo. Pasaba bastante desapercibida, aunque me sentía un poco excluida, mis compañeros no me hablaban casi, me sentí muy apartada del grupo, pero al paso del tiempo si empezaron a saludarme y hablar conmigo.

**¿Tu hermana lo llevó desde el principio?**

No mi hermana no lo llevó desde un principio, nadie le informó de que podía, tuvo que informarse por su cuenta y preguntar después a sus encargados sí podía y de hecho cuando recién empezó a hacerlo recibió comentarios y algunas compañeras se quejaron a su encargado de porque ella llevaba *hijab*. Digamos que mi hermana mayor hizo el trabajo duro y me abrió camino por eso lo tuve más fácil.

**9. ¿Has enfrentado algún desafío particular en tu trabajo actual debido al *hijab*?**

Si trabajando de auxiliar de enfermería me dijeron que quitase la vía a una mujer y ella preguntó; ¿puede ser otra persona la que me la quite?

**10. ¿Qué destacarías sobre trabajar en un hospital de cara al público y llevar *hijab*?**

Destacaría que cuando viene un inmigrante lo primero que hace es venir a mí, porque piensa que quizás yo pueda entenderlo mejor o se siente más cómodo porque me siente como más cercana. En cambio, cuando viene una persona que no es inmigrante va antes a mis compañeros.

**Apoyo y políticas del hospital**

**11. ¿Sientes que el personal del hospital te ha ofrecido las mismas oportunidades y apoyo que a todos tus compañeros?**

Actualmente creo que sí, pero en los anteriores trabajos y prácticas siento que tuve que sacrificar parte de mis valores para que me aceptasen, mis compañeros con peinados y vestimentas diferentes no tenían problemas pero yo sí.

**12. ¿Existen políticas específicas en el hospital sobre la diversidad y la inclusión que te hayan beneficiado?**

Supongo que, sí y pienso que deberían tenerlos en todos los lugares, pero lo que diría es que se nos informa poco a las trabajadoras sobre esas políticas, como comenté antes mi hermana empezó sin y tuvo que indagar ella por su cuenta para darse cuenta de que sí podía trabajar con el *hijab*.

**Lecciones aprendidas**

**13. ¿Qué has aprendido durante este proceso de adaptación en tu entorno laboral?**

Que tengo que tener más seguridad en mí misma, que el *hijab* no es un inconveniente para nadie y que la decisión de ponérmelo no afecta a nadie, excepto a mí. También pienso que las que lo llevamos debemos poner más

empeño y esfuerzo que las demás a la hora de encontrar y adaptarnos en el trabajo.

**14. ¿Qué consejo le darías a otras mujeres que están considerando usar el *hijab* mientras trabajan de cara al público?**

Que no se lo piensen mucho, que no tienen que depender de la opinión de otras personas tanto para ponerlos como para quitárselo y que siempre se defienden y defienden sus derechos.

**Planes futuros**

**15. ¿Cuáles son tus aspiraciones profesionales a futuro?**

Crear mi propio negocio para que nadie tenga que decirme como tengo que vestir.

**16. ¿Cómo ves el papel de la diversidad y la inclusión en tu desarrollo profesional?**

Considero que la diversidad siempre nos ayuda a aprender cosas de los demás mientras no se tome como algo negativo y cada persona hable desde el respeto, creo que la diversidad nos ayuda a crecer como personas y a pensar que ninguna persona es más privilegiada que otra por su aspecto.

**17. ¿Qué políticas crees que se deberían implementar en las empresas para evitar los problemas que tuviste?**

Pues políticas que sancionen los comentarios ofensivos, políticas de libertad de vestimenta, pero como ya comenté antes es importante también informar a los trabajadores de esas políticas y de los derechos que tienes, porque muchas empresas tienen esas políticas para mejorar su imagen, pero ni siquiera informan a los trabajadores de eso.

**18. ¿Crees que las organizaciones públicas y gubernamentales tienen en cuenta este problema? ¿Ha cambiado mucho desde que empezaste a usar velo hasta ahora?**

Creo que no, porque incluso se permite que haya partidos políticos que tienen discursos dan pie a este tipo de odio. Creo que, si se producen cambios, pero muy lentos.

**19. ¿Qué consideras que deberían hacer las organizaciones públicas para mejorar este aspecto?**

Creo que la imagen que se da de nosotros en los medios de comunicación solo nos complica aún más las cosas y crean prejuicios, como por ejemplo en las noticias siempre que ocurre algo negativo hecho por un extranjero especifica la nacionalidad, pero en el caso contrario no, incluso cuando un inmigrante hace algo positivo no se resalta tanto su origen, sino que ya se considera español. Creo que el estado debería utilizar esas herramientas para llegar al público y normalizar todo tipo de creencias, culturas y orígenes en su sociedad. En vez de aprovechar esa fuente para crear unión la utilizan para alimentar prejuicios como en el caso de la que se avecina, programa muy conocido, en la única temporada que salieron musulmanes fue para dar a entender que las mujeres eran oprimidas y que usábamos bombas, aunque fue con una connotación cómica.

También en una serie muy conocida llamada Elite en la que la actriz se “libera” quitándose el *hijab*, dando a entender que todas lo llevamos por obligación de nuestros padres o maridos. Creo que en vez de alimentar esos prejuicios se debería crear más contenido de unión y semejanza entre nosotros, para que el resto de la sociedad deje de vernos como algo violento o lejano.

**20. Por último ¿Qué te gustaría destacar sobre tu trayectoria con *hijab* y el trabajo en España?**

Destacar que si eres una mujer *hijabi* te va a costar mucho más, aunque tengas formación, a mí personalmente me costó llegar al trabajo en el que estoy ahora y estoy agradecida con mi hermana de haberme ayudado, sino fuese por ella creo que todavía estaría buscando trabajo.

## ANEXOS

### Anexo 2: Encuesta

CONCEPTO	PREGUNTAS
Preguntas iniciales	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Género</li><li>2. Nacionalidad</li><li>3. Edad</li><li>4. País de residencia</li><li>5. comunidad autónoma</li><li>6. Situación laboral actual</li> <li>7. Eres practicante de alguna religión, si la respuesta es sí cuál de las siguientes es tu religión:<ol style="list-style-type: none"><li>a. Cristianismo</li><li>b. Islam</li><li>c. Judaísmo</li><li>d. Hinduismo</li><li>e. Budismo</li><li>f. Sikhismo</li><li>g. Jainismo</li><li>h. Otra:</li></ol></li></ol>

<p>2. Uso del <i>hijab</i></p>	<p>8. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor tu forma de vestir diaria?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Uso una prenda religiosa, como el <i>hijab</i></li> <li>b. No uso (encuesta terminada)</li> <li>c. Ns/Nr</li> </ul> <p>9. ¿Estudiaste en España?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Si</li> <li>b. No</li> <li>c. Ns/Nr</li> </ul> <p>10. Si la respuesta es sí, ¿en qué situaciones te condicionó el hecho de llevar <i>hijab</i>?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. En interacciones con compañeros</li> <li>b. En participación en actividades estudiantiles</li> <li>c. En la comodidad del ambiente estudiantil</li> <li>d. En la percepción y trato de los profesores</li> <li>e. En la discriminación por parte de otros estudiantes</li> <li>f. En las limitaciones en estilos de vestimenta requeridos por la escuela/ instituto o universidad.</li> <li>g. Ns/Nr</li> </ul>
<p>3. Mujer y velo en el mundo laboral</p>	<p>11. ¿Con cuál de estas situaciones te has encontrado a la hora de buscar trabajo con <i>hijab</i> en España?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Rechazo en las entrevistas debido al uso del <i>hijab</i>.</li> <li>b. Dificultades para encontrar ofertas laborales que respeten el uso del <i>hijab</i>.</li> <li>c. Prejuicios o estereotipos en plataformas de búsqueda de empleo.</li> <li>d. Discriminación por parte de agencias de contratación o reclutadores</li> <li>e. Inseguridad sobre cómo abordar el tema del <i>hijab</i> durante las entrevistas.</li> <li>f. Otra:</li> </ul>

12. En tus experiencias laborales, ¿cuántas veces te han preguntado en entrevistas de trabajo si estás dispuesta a quitarte el velo?

- a. Nunca
- b. 1 vez
- c. 2-3 veces
- d. 4-5 veces
- e. Más de 5 veces
- f. Ns/Nr

13. ¿En qué situaciones crees que se producen esas diferencias?:

- a. Interacción con reclutadores o agencias de empleo
- b. Participación en ferias de empleo o eventos de reclutamiento
- c. Acceso a oportunidades laborales en línea o en plataformas de empleo.
- d. Recepción de respuesta sobre solicitudes de empleo
- e. Proceso de selección previo a la entrevista
- f. Evaluación de habilidades o pruebas de competencia
- g. Negociaciones de condiciones laborales
- h. Recepción de ofertas de empleo
- i. Acceso a programas de formación y desarrollo profesional.
- j. Otras:

<p>4. Racismo e islamofobia</p>	<p>14. ¿Has vivido alguna de estas situaciones?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. He experimentado discriminación en el trabajo.</li> <li>b. He sido objeto de comentarios racistas.</li> <li>c. He experimentado discriminación en el trabajo.</li> <li>d. He sido excluido de oportunidades educativas o laborales.</li> <li>e. He sido objeto de acoso verbal o físico por motivos raciales.</li> <li>f. He sido tratado injustamente por las autoridades debido a mi raza o religión.</li> <li>g. He sido negado el acceso a lugares públicos por mi apariencia racial o religiosa.</li> <li>h. He sido estereotipado o prejuzgado por mi origen étnico.</li> <li>i. He sido objeto de discriminación en el ámbito de la vivienda.</li> <li>j. He sido detenido o registrado por motivos raciales sin causa justificada.</li> <li>k. Otra:</li> </ol> <p>15. ¿Con qué frecuencia las has vivido?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Nunca</li> <li>b. Raramente</li> <li>c. Ocasionalmente</li> <li>d. Frecuentemente</li> <li>e. Siempre</li> <li>f. Prefiero no responder</li> </ol> <p>16. ¿Crees que existe una relación entre llevar <i>hijab</i> y vivir estas situaciones?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Si</li> <li>b. No</li> <li>c. Ns/Nr</li> </ol>
---------------------------------	---

	<p>17. ¿Cuántas veces has recibido algún ataque islamófobo debido a tu vestimenta religiosa, como el uso del hiyab u otro tipo de velo?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Nunca he recibido un ataque islamófobo.</li> <li>Una vez.</li> <li>De dos a tres veces.</li> <li>Más de tres veces.</li> <li>No estoy seguro / Prefiero no responder.</li> </ol> <p>18. ¿De los siguientes ámbitos cuales son los 3, que, según tu opinión, fomentan actualmente el racismo e islamofobia?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Medios de comunicación</li> <li>Política</li> <li>Redes sociales</li> <li>Educación</li> <li>Leyes y políticas gubernamentales</li> <li>Cultura popular (cine, televisión, música)</li> <li>Interacciones cotidianas</li> <li>Otros:</li> </ol>
<p>5. Oportunidades e inclusión</p>	<p>19. Según tu experiencia ¿Consideras que la siguiente afirmación es correcta o incorrecta? Las mujeres que usan velo enfrentan más obstáculos para avanzar en sus carreras profesionales en España.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Cierta</li> <li>Falsa</li> <li>Ns/ Nr</li> </ol> <p>20. ¿Cómo percibes la inserción laboral de las mujeres inmigrantes en España? En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Muy difícil" y 5 es "Muy fácil"</p>

	<p>21. ¿En qué sectores laborales identificas más mujeres inmigrantes en general?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Servicios domésticos y de cuidado.</li><li>b. Hostelería y turismo.</li><li>c. Limpieza y mantenimiento.</li><li>d. Agricultura y trabajo agrícola.</li><li>e. Industria manufacturera.</li><li>f. Comercio minorista.</li><li>g. Servicios de atención al cliente.</li><li>h. Sector de la construcción.</li><li>i. Sector sanitario y de cuidado de personas.</li><li>j. Educación y formación.</li><li>k. Tecnología y telecomunicaciones.</li><li>l. Otros:</li></ul> <p>22. ¿En qué sectores laborales identificas más mujeres inmigrantes que usen <i>hijab</i>?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Servicios domésticos y de cuidado.</li><li>b. Hostelería y turismo.</li><li>c. Limpieza y mantenimiento.</li><li>d. Agricultura y trabajo agrícola.</li><li>e. Industria manufacturera.</li><li>f. Comercio minorista.</li><li>g. Servicios de atención al cliente.</li><li>h. Sector de la construcción.</li><li>i. Sector sanitario y de cuidado de personas.</li><li>j. Educación y formación.</li><li>k. Tecnología y telecomunicaciones.</li><li>l. Otros:</li></ul> <p>23. Del 0 al 10 donde 0 es nada y 10 mucho, identifica en qué medida tendrías que cambiar tu forma de vestir para conseguir tus metas laborales.</p>
--	--

	<p>24. Si trabajas o has trabajado en una empresa, cuál de las siguientes situaciones se han llevado a cabo para mejorar el ambiente de trabajo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. 1. Entrenamientos sobre diversidad e inclusión.</li> <li>b. 2. Reglas claras contra el acoso y la discriminación.</li> <li>c. 3. Grupos o redes de apoyo para empleados diversos.</li> <li>d. 4. Eventos o actividades que promuevan la integración y el entendimiento.</li> <li>e. 5. Un buzón para expresar preocupaciones sin miedo.</li> <li>f. 6. Entrenamiento para líderes sobre cómo tratar a todos por igual.</li> <li>g. 7. Flexibilidad en los horarios para adaptarse a las necesidades de todos.</li> <li>h. 8. Participación de todos en las decisiones importantes.</li> <li>i. 9. Reglas justas para garantizar la igualdad de oportunidades.</li> <li>j. 10. Otras acciones para mejorar el ambiente laboral (especificar).</li> </ol>
6. Legislación	<p>25. ¿Conoces tus derechos laborales como mujer musulmana en España?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Si</li> <li>b. No</li> <li>c. Ns/Nr</li> </ol> <p>26. ¿En caso afirmativo, valora del 0 al 10 en qué medida consideras que estos derechos laborales son eficientes para proteger la libertad religiosa de las mujeres</p>

	<p>musulmanas portadoras del <i>hijab</i> en España? Siendo 0 “poco eficientes” y 10 “muy eficientes”</p>
<p>7. Concienciación por parte de los organismos públicos</p>	<p>27. ¿En qué medida consideras que las instituciones públicas (gobierno local, autonómico y nacional) están preocupados por la mejora de la diversidad religiosa en las empresas?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Muy preocupadas.</li> <li>b. Preocupadas.</li> <li>c. Medianamente preocupadas.</li> <li>d. Poco preocupadas.</li> <li>e. No preocupadas.</li> <li>f. Prefiero no responder</li> </ol> <p>28. ¿Qué acciones crees que las instituciones públicas podrían tomar para mejorar la situación de las mujeres con velo en el mercado laboral español?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Educar sobre diferentes religiones en el trabajo.</li> <li>b. Prohibir la discriminación por motivos religiosos.</li> <li>c. Ofrecer capacitación sobre diversidad.</li> <li>d. Trabajar con empresas para incluir a todos.</li> <li>e. Proporcionar beneficios a empresas que sean inclusivas.</li> <li>f. Ayudar con programas de desarrollo y mentoría.</li> <li>g. Permitir a todos vestirse como deseen en el trabajo.</li> <li>h. Animar a mujeres con velo a participar activamente.</li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"><li>i. Facilitar conversaciones entre comunidades y empresas.</li><li>j. Tomar más medidas específicas para ayudar a mujeres con <i>hijab</i>.</li><li>k. Otros:</li></ul>
--	--

Fuente: Elaboración propia

## **Anexo 2: Entrevistas**

### **1. Entrevista investigadora**

#### **Sobre la Autora**

##### **1. ¿Podrías contarnos sobre tu formación académica y tu trayectoria profesional en el ámbito de la investigación social?**

Mi nombre es Carme Garcia Yeste soy vicedecana de la facultad de ciencias de la educación y psicología, además actualmente estoy en un grupo de investigación consolidado que se llama; investigación educativa con impacto social. Mi línea de investigación está muy vinculada a grupos vulnerables, éxito educativo, inclusión social, diversidad étnica y religiosa, es decir, diferentes perspectivas de lo que es la superación de las desigualdades. Y llevo en el ámbito de la investigación desde el año 2000.

#### **Sobre el artículo**

##### **2. ¿Qué te motivó a realizar la investigación sobre las mujeres musulmanas con *hijab* en Cataluña específicamente?**

Fue a raíz de un TFG, que no tenía que ver con el tema del *hijab*, pero vinieron a entrevistarme dos chicas que sí lo llevaban y a raíz de esa entrevista salieron problemáticas que tenían sobre el tema del *hijab* a la hora de buscar trabajo.

Por otro lado, yo fui responsable del grado de educación social y hubo un año que unas compañeras, en una clase que había una alumna que, si llevaba *hijab*, pidieron que no se hicieran convenios con centros que no aceptaran alumnado con *hijab* a la hora de hacer las prácticas. El grupo de clase me lo planteó ya raíz de allí empecé a ver que existen esas dificultades.

Siempre desde el grupo de investigación tanto de la URV como desde Barcelona, el grupo crea, que siempre hemos trabajado desde esa perspectiva de la diversidad, de que cada uno vista como quiera, da igual el significado que le damos a la prenda en concreto. Y a raíz de esa conversación con esas alumnas

pues decimos que podíamos moverlo para que se haga una moción aquí en tarragona, de que intentemos como ciudad para que se pueda hacer algo en las instituciones, para que se permita llevar el *hijab* y la verdad es que al final hablando con políticos y trabajando con un grupo de chicas y chicos que habían creado una asociación conseguimos que se aprobara una moción en el ayuntamiento de tarragona en la que recomienda a las empresas velar por la libertad de vestimenta de sus trabajadores.

A raíz de eso cuando surgió una oportunidad en el departamento de “afers religiosos”, junto con la asociación anterior nos planteamos hacer un poco más de investigación tanto dentro del ámbito de prácticas del alumnado como en el ámbito de la empresa.

### **Contexto actual**

#### **3. ¿Cómo describirías el panorama actual de la diversidad religiosa y cultural en el ámbito laboral en Cataluña/España?**

En mi opinión veo que cada vez más hay más personas universitarias diversas, aun así, actualmente hay pocas, por ejemplo, en la facultad de educación, que formamos a personas que van a estar en centros educativos, yo a fecha de hoy hay muchas poblaciones que no veo que haya profesoras con *hijab*, por lo cual pienso que estamos bien pero no tanto. Pero en cambio en el grado de educación social y pedagogía que debería llamar más la atención solo hay una alumna con *hijab*, aunque hay más chicas musulmanas, algunas de ellas no lo llevan porque no quieren, pero otras porque piensan que las cosas serán más fáciles así o sus familias les han dicho “mejor no te metas en líos” y muchas me explican que están en esa situación, esto sí que me hace pensar más que en sí se está haciendo bien o no las cosas, sino que todavía nos queda mucho por hacer.

Yo puedo tener pensamientos muy negativos y violentos y nadie me va a decir no seas la profesora de mis hijos, en cambio creo que hay una idea errónea y equivocada, que una persona que muestra más públicamente su religión o simplemente quiere llevar *hijab* por otros motivos, es más rechazada en ese aspecto, una cosa tan normal como es en una escuela de monjas, que una monja

te recoja a los hijos, allí no pasa nada, aunque no seas católico en cambio sí es del islam no pasa nada, para mi es una falta de comprensión. Pero por otro lado ocurre que en educación social como acabas trabajando con colectivos de exclusión, no pasa nada, de hecho, es como un plus.

Por eso pienso que realmente a nivel público no hemos generado un discurso realmente transformador.

## **Metodología**

### **4. ¿Podrías explicar la metodología cualitativa que utilizaste y por qué la consideraste adecuada para este estudio?**

Utilizamos una metodología cualitativa pero además con un consejo asesor formado por chicas musulmanas que llevan hijab de diferentes profesiones que incluso participaron en el diseño del proyecto y las entrevistas, con la finalidad de evitar sesgos.

Y como método cuantitativo utilizamos datos y encuestas de estadísticas sobre los temas de exclusión, vestimenta del observatorio de desigualdad de la unión europea

Entrevistamos a etts porque ninguna empresa va a ser sincera respecto a este tema al 100%, así que preguntamos a las etts que era lo que les pedían las empresas y en algunos casos decían si no lo piden de forma específica, pero sí piden características que impiden que estas chicas puedan ser candidatas

Por otro lado, hicimos entrevistas en las universidades a diferentes responsables de grados en diferentes universidades de Cataluña y nos dimos cuenta de que había responsables de grado que ni siquiera habían pensado en eso

## **Resultados de la investigación**

### **5. ¿Cómo influye la combinación de género, origen étnico y religión en las experiencias de discriminación que enfrentan estas mujeres?**

En una entrevista a una ett, comentaron que varias empresas pedían que todas las personas fueran del mismo grupo étnico, para evitar conflictos o que según ellos un grupo étnico era mejor que otro para según qué tareas.

Creo que en Cataluña y en España en general se confunde lo que es el origen étnico y la religión y en mi opinión creo que se discrimina más por un tema de religión. “Muchos vinculan el hecho de ser religioso a actos terroristas”

**6. A lo largo de tu investigación ¿Cuáles fueron los principales desafíos que detectaste, a los que se enfrentan las mujeres musulmanas con hijab en el ámbito laboral?**

Uno de los principales es el que mucha gente piensa que son sumisas, que llevan el hijab por orden del marido o padre, que obedecen a los hombres y yasta y esto las pone en una situación de que no las ven como que tengan formación o que no tienen capacidades intelectuales como otras, esto hace que les resten profesionalidad. Porque solo ven el hijab.

En segundo lugar, es que piensan que son más radicales que las mujeres que no lo llevan.

**7. ¿Hay algún testimonio o historia específica de las participantes que te haya resultado especialmente reveladora?**

Realizamos también una investigación sobre mujeres con nikkab y burka, en general esa investigación me hizo pensar que realmente ellas tenían todas las puertas cerradas, que incluso recibían comentarios a la hora de sacarse el carné de conducir. Pienso que puedo tener mi opinión respecto a este tema, pero no puedo restarles derechos a esas mujeres.

una chica que había estudiado ingeniería informática y nos comentaba que no había forma de que la viesan como una informática y eso le generaba muchos problemas porque todos los trabajos a los que veía que podía aspirar tenían que ver con el sector de la limpieza o con otros sectores y ella decía es que yo he estudiado informática.

Y otra experiencia que tuve en la universidad con una chica que llevaba hijab y vestía ancho, cuando empezó las clases yo recuerdo escuchar comentarios como “si dejamos que la gente venga así vestida como vamos a acabar”. Eso me hizo pensar “¡Guau! a lo que se tiene que enfrentar esta chica”

También bastantes chicas que comentaban que ya descartaron estudiar según qué profesiones por ese tema, a mí eso me dolió porque pensé que su itinerario académico dependía de eso, es decir ,algunas que querían estudiar educación infantil no lo hacían porque pensaban que tendrían más obstáculos.

**8. ¿Encontraste diferencias significativas en las experiencias de mujeres de distintos grupos étnicos dentro de la comunidad musulmana?**

Yo creo que por nuestro desconocimiento se cree que las mujeres por ejemplo de Mali que son musulmanas no son “tan radicales” como por ejemplo las de Marruecos, me comentaban que respecto a esas mujeres se ve más como una prenda cultural, no tan vinculada a la religión.

**9. ¿Qué medidas y estrategias efectivas destacaste para mejorar la inclusión laboral de estas mujeres?**

Hay que cambiar, pero también es verdad que nosotros aún no somos sociedades como Francia en tercera y cuarta generación y que quizás las primeras generaciones que llegaron aquí no han optado tanto por trabajar ellas, sino por hacer lo posible para que sus hijos e hijas se eduquen mejor y futuro.

**10. ¿Según tu investigación qué actitudes y percepciones tienen los jefes y otros actores relevantes hacia las empleadas musulmanas con hijab?**

Nos encontramos con empresas muy abiertas que estaban dispuestas a trabajar el tema de la diversidad.

Algunas empresas nos sorprendieron gratamente porque decían que a ellos les daba igual, que miraban el cv y ya está. También encontramos empresas que buscaban esta diversidad sobre todo empresas vinculadas a temas tecnológicos, como ingenierías y macroempresas, puede ser quizás porque tengan que relacionarse con otros países. Por ejemplo, alguna empresa que tiene sede en Bélgica es más común que tenga trabajadoras con hijab

**11. ¿Observaste alguna diferencia en estas percepciones dependiendo del sector económico o del tamaño de la empresa?**

Si, como comentaba, en macroempresas es más común encontrar esa diversidad y también el sector tecnológico e ingenierías.

Como también nos encontramos con etts a las que les pedían un perfil específico, pero no podría comentarte sobre ninguna empresa o sector en específico porque solo nos respondieron aquellas que tienen una actitud friendly con la diversidad.

**12. Según tu estudio, ¿cómo puede contribuir una mayor inclusión de las mujeres con hijab en el ámbito laboral a la construcción de una sociedad más inclusiva en general?**

Toda la investigación demuestra que como mayor diversidad haya en todos los espacios (laboral, educativo, de ocio...) más aportamos. Lo que yo pienso es que lo que nos perdemos es talento, tener una parte de la sociedad que por x motivos no se le incorpora en igualdad de condiciones al mundo laboral te hace perder talento que puede hacer que tu empresa funcione mejor, porque son miradas diferentes y siempre está bien tenerlas en todo. En el mundo laboral y empresarial esta diversidad mejora la productividad y el ambiente de trabajo. "Igual que cuando la mujer no estaba incorporada en el mundo laboral perdíamos talento, pues dificultando y obstaculizando la incorporación de estas mujeres musulmanas al mundo laboral en igualdad de condiciones y oportunidades resta talento claramente"

Pero por ejemplo en el ámbito educativo, no tiene plazas destinadas a crear diversidad, como por ejemplo en otros trabajos como los mossos y pienso que estaría bien tener esa diversidad, no porque haya alumnos de esa etnia o religión, sino porque la sociedad es diversa, entonces la administración pública debe ser diversa.

**13. ¿Qué papel consideras que juegan los organismos públicos en la promoción de la inclusión laboral de estas mujeres?**

Los organismos públicos deberían ofrecer una mayor visibilidad a toda la diversidad religiosa que hay y facilitar, por ejemplo, durante la época del

ramadán y otras festividades haciéndolas más públicas dentro de la propia administración, de los organismos públicos.

Hacer más público que esta diversidad existe como por ejemplo haciendo espacios compartidos de oración, meditación o retiro en espacios públicos como ayuntamientos o universidades. Es decir, hacer más público que vivimos en una sociedad diversa, desde cosas más cotidianas como el menú o los horarios incorporándose como algo normalizado y no como un favor que hacemos a nadie. Y a veces parece que esto solo lo deban reivindicar personas de esa religión, pienso que no, que debería ser la administración pública porque es un derecho.

**14. ¿Qué recomendaciones harías a los responsables de políticas y a las organizaciones no gubernamentales para apoyar a las mujeres musulmanas con hijab en el mercado laboral?**

Es difícil cambiar el discurso público cuando tenemos por ejemplo un protocolo de educación que identifica determinadas cosas vinculadas a una religión como radicalizarse.

Si como se ha hecho con otros colectivos, como las mujeres, los discapacitados hay muchas políticas afirmativas, pero pienso que tiene que haber una sobre la diversidad cultural y religiosa, sin concretar en ningún colectivo, pues políticas que exijan que en espacio donde hayan más de tantos trabajadores tiene que haber por ejemplo espacios de oración o meditación, y políticas que prohíban que se puedan meter en el tema de la vestimenta.

Yo estoy en un sindicato y hubo una polémica con una chica a la que se le pedía que se depilara cuando ella no quería y se defendió a la chica alegando que no está permitido meterse en ese asunto, pero por ejemplo con las chicas con hijab no. Si vamos a defender que una chica vaya sin depilar porque no vamos hacer una política que defienda los derechos humanos de las mujeres que llevan hijab o cualquier prenda religiosa independientemente de su religión.

**15. Y dentro de las empresas ¿Qué tipo de políticas y prácticas recomendarías implementar para promover una mayor inclusión y respeto por la diversidad religiosa?**

Dentro de las empresas entrevistadas ninguna tenía políticas de ese carácter aplicadas, su iniciativa respondía más a la voluntad del jefe.

Una sorpresa desagradable es que una empresa privada puede decidir la indumentaria y allí el gobierno no puede hacer nada, esto fue el descubrimiento más negativo. Pero esto no implica que todas las empresas privadas piden que se retire el hijab.

**16. Durante la realización de tu investigación, ¿cuáles fueron las lecciones más importantes que aprendiste, tanto a nivel profesional como personal, que te gustaría destacar?**

A nivel profesional como en aquel entonces era responsable del grado de educación social, pues el ser consciente de que esto es un tema que hay que hablarlo incluso con las empresas y que si por nota una chica le tocaba hacer prácticas en según qué empresa no debería impedírsele nada y pienso que esto es algo que deberíamos tener en cuenta todos.

A nivel personal, ya fuera del ámbito laboral, aprendí que cosas que yo hago como madre con mi hija, como no permitir que tenga redes sociales hasta cierta edad, si fuese musulmana serían vistas como radical como un caso en el que servicios sociales contactaron a una familia porque la hija explicó en el instituto que no se le permitía tener redes sociales, destacando que tanto la madre como la chica llevaban hijab, esto me hizo reflexionar sobre lo difícil que es para determinadas personas el tener que afrontar el día a día, porque todo está bajo esa mirada.

## **2. Entrevista directora de recursos humanos Goma-Càmps**

### **Información introductoria:**

Soy Núria Foraster, estudié psicología y después hice un programa desarrollo directivo, en el ámbito laboral y fui teniendo diferentes lugares de trabajo vinculado con los rrhh y finalmente hace 26 años entré a trabajar a Goma camps.

#### **1. ¿A qué se dedica la empresa y su tamaño en términos de empleados?**

Es una empresa que se dedica a la fabricación y transformación del papel tisú, es una empresa que se dirige principalmente al mercado profesional. Hasta el año pasado teníamos sedes en otros países como Portugal y Marruecos, pero actualmente sólo mantenemos los centros de trabajo de Cataluña que están compuestos por 300 trabajadores y tenemos una facturación de poco más de 100.000.000 euros.

#### **2. ¿Cuáles son las características principales del personal de la empresa?**

Lo que nos caracteriza mucho es que estamos en una zona rural, nuestra sede central está en la Riba, eso implica que la mayoría de personal a nivel operativo, de la fábrica, vienen de los pueblos de aquí alrededor, en ámbito de gestión son de ciudades como Reus, Tarragona e incluso Barcelona.

Actualmente en la empresa no hay mucha diversidad cultural, sí que tenemos trabajadores de fábrica provenientes de países como Argelia, Marruecos, Senegal, Ucrania... aunque no en un porcentaje elevado.

Cuando teníamos sede en Marruecos, evidentemente teníamos personal del mismo país. Incluso a la hora de cerrar la sede en Marruecos, teníamos una trabajadora que trabajaba muy bien, Karima, así que decidimos traerla aquí y así fue, trabajó con nosotros 3 años más.

### **3. ¿Consideras que es importante la diversidad en el trabajo?**

Yo he trabajado con gente de Marruecos, por ejemplo, en la sede que teníamos allá y de verdad me gustaría mucho que la gente viajase más y conociese el mundo, porque la imagen que tienen del país, Marruecos, no tiene nada que ver con la realidad. Yo personalmente es lo que intento con mi hija, el año pasado estuvimos en Marrakech y “Me dijo la gente es muy normal, son gente muy buena”. Por eso considero que la diversidad hace que eliminemos los estereotipos.

### **4. ¿Qué políticas y estrategias específicas tiene tu empresa para apoyar la diversidad religiosa, incluyendo el uso del hijab?**

Dentro de los valores de la compañía, uno de ellos es el respeto las personas y a la diversidad, es muy importante para nosotros, ya que es una empresa de origen familiar y esto se nota en el trato que tenemos con nuestros trabajadores. Para conseguir esto tenemos una política y un protocolo delante de cualquier forma de acoso tanto por temas culturales, de género, de identidad religiosa... y esto es algo que lleva años acordado, para que cualquier persona que detecte cualquier conducta indebida la pueda denunciar.

También tenemos un comité ético y un canal de denuncias interno para que en caso de cualquier conducta indebida pueda denunciarse por estos medios internos.

Nosotros en la sede que teníamos en Marruecos no teníamos mujeres con velo, no porque estuviera prohibido sino porque ellas de por si no lo llevaban. Pero practicaban la religión musulmana y nosotros como detalle por parte de la

empresa, les facilitamos el horario en el mes de ramadán y les felicitamos por sus festividades.

**5. ¿Qué crees que debería cambiar para que haya más diversidad en el ámbito laboral?**

Como comentamos anteriormente para perder los prejuicios que existen la gente ha de conocer y tener vivencias positivas, ahora hay pocas mujeres musulmanas con hijab tanto en universidades como en puestos de trabajo, pero los compañeros que hayan crecido estudiando con estas mujeres, pensarán que una mujer puede llevar velo, estudiar y ser perfectamente una compañera de clase como uno de los demás, aprenden cosas. Estas pocas mujeres que están en el ámbito educativo y laboral serán las pioneras y serán las encargadas de que se pierdan estos estereotipos.

Desgraciadamente a las de ahora os costará más que a las generaciones futuras, por ejemplo, en mi caso, cuando recién empecé en la empresa no había ninguna mujer en ningún puesto de mando, yo en dos años fui jefa de departamento y en cuatro la primera directora que ha tenido esta empresa, pero me ha costado mucho esfuerzo, pero siempre tiene que haber alguna generación que tiene que hacer la batalla.

Son cosas que con los años cambian, pero para que cambien necesitan que haya personas que tengan el carácter de luchar por ello.

**6. ¿Cuál crees que es el papel de las administraciones públicas y empresas en esta desigualdad de oportunidades?**

Es cierto que lo que hacen las instituciones y leyes ayuda a que la diversidad social y laboral sea más fácil y normalmente las empresas más grandes son las que primero cambian, porque tienen más obligaciones socialmente hablando, pero las empresas más pequeñas, locales y familiares tardan más, cuesta más.

**7. ¿Consideras que el hijab influye en una selección de personal?**

Si, no es mi caso porque nunca me encontré en esa situación, pero sí que considero que si por ejemplo en una entrevista hay cinco personas y una de ellas lleva el hijab de entrada seguramente tendría que ser mucho mejor que las demás para que la escogiesen, esto seguramente sea así, como pasaba antes con las mujeres, que una mujer se tenía que esforzar mucho más que el hombre para conseguir el puesto.

En muchas selecciones de personal, no es que se tenga un problema en que esa mujer lleve hijab, pero pienso que incluso a veces la gente no es consciente de los prejuicios que tiene, por ejemplo, en el caso de tener tres curriculum, la mujer que lleva hijab destacará por ser diferente, de entrada, al verla con hijab y sin hacerlo de forma intencionada, se deja llevar por los prejuicios y elegirá otro curriculum justificándolo con otro aspecto. Muchas veces no se hace de forma consciente o verbalizada y actualmente en grandes compañías han empezado a hacer procesos de selección en los que no se ve ni el género, ni la religión, haciéndolos neutros y eso me parece bien.

**8. ¿Habéis recibido alguna queja por comentarios discriminatorios o racistas? Si la respuesta es sí, ¿Qué protocolo habéis seguido?**

Yo casos de discriminación por temas de raza o culturales no he tenido ninguno, en mis 26 años solo he recibido denuncias por acoso sexual y en los dos casos hemos despedido al autor, incluso un caso nos causó mucho prejuicio porque era un director comercial pero la reacción fue inmediata y fulminante, pero en caso de se produjera acoso por demás de discriminación religiosa actuaríamos de la misma manera.

**9. Antes comentamos que en la fábrica tenéis personal de diferentes nacionalidades, ¿Tenéis algún mecanismo o métodos para favorecer la convivencia de estos en el trabajo?**

La verdad somos muy afortunados porque eso fluye entre nuestros trabajadores y nunca nos hemos encontrado con algún caso de discriminación.

Por ejemplo, el único caso que tuvimos la necesidad de explicar las pautas de trabajo fue cuando aumentamos nuestra plantilla con personal de la sede de

Portugal, porque la habíamos cerrado y tuvimos que hacer unas charlas para explicarles cómo funcionaba y cómo debíamos hacer las cosas para que se sientan acogidos ya que la cultura portuguesa es diferente de la española.

**10. ¿Consideras que el hijab presenta algún inconveniente para realizar según qué tareas dentro de la empresa? Si la respuesta es sí ¿qué solución se le propone?**

Para los trabajos de oficina considero que no hay ningún problema, pero para trabajar en la fábrica, puede haber un problema porque está prohibido llevar cualquier cosa que pueda engancharse a una máquina como pendientes, anillos, bufandas, etc. Por la protección de los trabajadores, pero si tuviésemos alguna trabajadora que lleva hijab se buscaría una solución, pero actualmente no se ha hecho porque no se ha dado el caso.

**11. ¿Qué beneficios crees que aporta a la empresa tener una plantilla diversa?**

Tolerancia, respeto y comprensión, sobre todo. Ayuda a entender y conocer, es algo enriquecedor.

Antes cuando vendíamos a consumidores finales te hubiese dicho que tener diversidad de plantilla nos ayuda a ver la diversidad de opiniones, ya que todos son clientes potenciales.

**12. Desde un punto de vista empresarial ¿Qué aspectos crees que deberían cambiarse con relación a este tema?**

Desde mi punto de vista lo que pasa dentro de las empresas es un reflejo de la sociedad, entonces si la sociedad no cambia por mucho que se estire desde la empresa no cambiará. A medida que la sociedad evolucione y se integren todas las culturas que hay, yo creo que también se irán integrando todas las personas en las empresas, pero sino será muy difícil ir a contracorriente.

**13. ¿Crees que actualmente se ha conseguido la inclusión de las minorías tanto en la sociedad como en el trabajo?**

La inclusión es un hecho muy difícil de conseguir. El otro día escuché una frase que decía, la diversidad es que te inviten a la fiesta y la inclusión es que te saquen a bailar y yo creo que no estamos todavía en la fase de bailar todos juntos, a la sociedad le falta todavía mucho, todavía está aprendiendo que hay diversidad.

**14. ¿Algún comentario que quieras añadir?**

Simplemente creo que es cuestión de tiempo, de que haya personas como tú que quieran ser respetuosas con sus creencias, pero a la hora también integrarse en lo que es la educación y en el mundo del trabajo, así que creo que es posible si hay este esfuerzo por parte de todos.

**3. Entrevista con una trabajadora que inició trabajando sin hijab y ahora lleva 6 meses con él en el mismo trabajo.**

**Edad:** 23

**Nacionalidad:** española con origen marroquí

**Residencia:** Tarragona

**Formación académica y prácticas**

**1. ¿Qué estudios realizaste? ¿Cómo estuvo tu experiencia en el ámbito educativo español?**

Estudios: ESO, CFGM de gestión administrativa, CFGS de administración y finanzas, actualmente estoy en un CFGS de comercio internacional mientras trabajo al mismo tiempo.

**2. ¿Tuviste alguna experiencia de prácticas antes de tu primer empleo? Si es así, ¿dónde y cómo fue esa experiencia?**

Mi experiencia en prácticas fue todo bien.

### **Búsqueda de empleo**

**3. ¿Cómo encontraste tu trabajo en la empresa actual?**

En infojobs, me inscribí en la oferta y a los dos días me contactaron y a la semana me contrataron, me contrataron a los 3 meses de haber dejado mi anterior trabajo. Actualmente llevo 2 años con ellos.

**4. ¿Cuáles fueron tus impresiones iniciales sobre la empresa y el puesto?**

La primera impresión que tuve fue que es un trabajo en equipo, es decir si alguno hace algo mal te puede perjudicar a ti también.

**5. ¿Cómo era el ambiente laboral al principio, con tus compañeros, clientes y gerentes?**

El ambiente inicial fue muy bueno, me recibieron bastante bien y desde el principio hubo buen rollo con mis compañeros.

### **Decisión de usar el hijab**

**6. ¿Cuándo decidiste comenzar a usar el hijab y qué te motivó a hacerlo?**

Decidí llevarlo a principios del mes de enero y empecé a llevarlo a finales de enero de este año. Siempre había querido llevarlo, pero no lo hacía por miedo, por las experiencias que tenían mis amigas que sí lo llevaban.

**7. ¿Cómo reaccionaron tus compañeros de trabajo y tus superiores cuando empezaste a usar el hijab?**

No se lo esperaban, porque yo era una chica que iba siempre con el pelo suelto, siempre me halagaban el pelo. Un día antes de ponérmelo se lo comenté a mi encargada, cuando me presenté en el trabajo les chocó muchísimo, me hicieron bastantes preguntas. La primera pregunta que me hicieron fue si me había obligado alguien, si me había casado, no entendían que yo me lo había puesto por voluntad propia. Luego me soltaron comentarios como que con el pelo suelto estaba mejor o que estaba más guapa sin velo.

**Impacto en el trabajo diario**

**8. ¿Has notado algún cambio en el trato de los clientes desde que empezaste a usar el hijab?**

Si, noto un trato diferente por parte de los clientes. Anteriormente se dirigían a mí en catalán o castellano, actualmente solo y castellano, incluso si empiezan con catalán rápido cambian a castellano, pensándose que no los entenderé.

Desde que me puse el velo el número de clientes que se acercan a mí para que los ayude es menor que antes, incluso si estoy en el pasillo, van al otro pasillo a buscar otro de mis compañeros. Lo que sí ha aumentado es el número de inmigrantes, por ejemplo, familias árabes o musulmanas, que se acercan a mí a pedirme ayuda.

**9. ¿Has enfrentado algún desafío particular en tu trabajo actual debido al hijab?**

Si una compañera con la que coincidía mucho y trabajamos juntas bastante bien, empezó a distanciarse de mí a raíz de eso y no me sentía muy cómoda porque coincidimos en el turno de trabajo.

Aparte de lo comentado de los clientes y el exceso de preguntas de mis compañeros nada más.

**10. ¿Has recibido algún comentario o reacción por parte de los clientes o personal que no te haya gustado? ¿Y alguna positiva?**

Si por parte de una clienta, yo fui a ayudarla a elegir su producto, me ignoró y fue a preguntar a una compañera.

**Apoyo y políticas de la empresa**

**11. ¿Sientes que la empresa te ha apoyado adecuadamente en tu decisión de usar el hijab?**

Si es más, cuando les envié el mensaje mi encargada me respondió que todo aquello que a mí me haga feliz que a ellos también, que no había ningún problema.

**12. ¿Existen políticas específicas en la tienda sobre la diversidad y la inclusión que te hayan beneficiado?**

Si es una empresa internacional británica, que cuenta con una plantilla muy diversificada, incluso tiene anuncios y carteles con modelos con hijab.

**¿Te han informado sobre los derechos que tienes como mujer con hijab?**

No, solo me pidieron que el hijab fuese de un color específico.

**13. ¿Qué cambiarías o añadirías como política de empresa para mejorar la inserción de estas mujeres?**

En mi caso las políticas de la empresa no son el problema.

**Lecciones aprendidas**

**14. ¿Qué has aprendido durante este proceso de adaptación en tu entorno laboral?**

Me di cuenta de que yo tuve la suerte de que la empresa en la que estoy solo valora el esfuerzo y tu consistencia en el trabajo, no las creencias o vestimenta de la gente.

Pero que por lo general verás muchas más mujeres con velo en trabajos con menos prestigio como limpieza, pero por ejemplo en el grupo Inditex no verás ninguna dependienta con hijab.

**15. ¿Qué consejo le darías a otras mujeres que están considerando usar el hijab mientras trabajan de cara al público?**

Que no tengas miedo, si es lo que te hace feliz y lo llevas porque quieres, mantente en tus principios y esfuérzate lo máximo y conseguirás lo que te propongas. Este es el consejo que me hubiese gustado escuchar ya que cuando decidí ponérmelo mi madre me dijo que mejor no lo hiciese porque me complicaría las cosas, ya que ella lleva desde joven en España, fue de las primeras generaciones en llevar velo aquí y se le complicó bastante, supongo que me dijo eso por miedo.

**Planes futuros**

**16. ¿Cuáles son tus aspiraciones profesionales a futuro?**

Hace poco estuve en Londres y vi mujeres con hijab en todos los trabajos, incluso como conductora de autobús y aquí actualmente nunca se vería un caso así. Siento que allí están más desarrollados en ese aspecto y me sentiría menos excluida

**17. ¿Cómo ves el papel de la diversidad y la inclusión en tu desarrollo profesional?**

Creo que, si hubiese más diversidad y se diese a conocer, todos nos sentiríamos más cercanos al otro, como no estamos acostumbrados a ver gente de color en según qué puestos o gente con hijab en otros, eso nos hace pensar que eso es algo ajeno o lejano a nosotros como sociedad española y no es así, estamos en proceso de globalización todos deberíamos aceptar a todos. Siento que incluir en el día a día a los colectivos minoritarios como mujeres como nosotras haría que tuviésemos más motivación para conseguir cosas.

**18. ¿Piensas que las organizaciones públicas hacen algo respecto a este tema?**

Que yo sepa no, hacen como si no existiéramos, dan prioridad a otros colectivos y hacen miles de campañas sobre el feminismo, pero nosotras también somos mujeres, para mí solo se alza la voz por las mujeres blancas y occidentales.

**19. ¿Alguna vez recibiste algún comentario racista?**

Nunca recibí, hasta que me puse el velo, choque con un hombre conduciendo y empezamos a discutir porque no quería hacerme el parte y empezó a gritarme que me fuese a mi país.

**20. Por último ¿Qué te gustaría destacar sobre tu trayectoria con hijab y el trabajo en España?**

Pues que me gustaría que en un futuro las chicas que quieran llevar velo no se enfrenten a esas acciones y comentarios de la gente, ya que es una decisión importante y lo último que se debería hacer es complicarnos más las cosas.

**4. Entrevista trabajadora hospital público**

**Edad:** 25 años

**Lugar de residencia:** Tarragona

**Nacionalidad:** española de orígenes norteafricanos.

**Formación académica y prácticas**

**1. ¿Qué estudios realizaste? ¿Cómo estuvo tu experiencia en el ámbito educativo español?**

Estudios realizados: Primaria, ESO, CFGM de auxiliar de enfermería, curso de recepción en alojamiento y un CFGS de asistencia a la dirección.

La experiencia fue buena porque en todos los centros en los que curse había mucha diversidad de alumnado y no me sentía excluida.

**2. ¿Realizaste prácticas durante tu formación? Si es así, ¿dónde y cómo fue esa experiencia?**

Mi primera experiencia en prácticas no me trae buenos recuerdos. Fueron las prácticas del curso de recepción en un hotel de Tarragona, la experiencia no me gustó mucho porque cuando me dieron el uniforme me dijeron que no podía llevar velo y eso me hizo sentir mal, me dio mucho coraje porque era joven y no sabía qué responder, ni podía decir que no me parecía bien y salí llorando de allí, pero al final acabé aceptando porque no tenía otra opción.

Después en el CFGS quise hacerlas con velo, pero mi profesora de ese entonces insistía mucho diciendo que a las empresas eso no les gusta, eso me chocó demasiado. Así que las hice sin, pero luego me informé de que, si se podía, hablé con la encargada y me dijo que, si se podía, así que me lo puse y a raíz de eso una compañera empezó a decir “desde que llevas el velo soy diferente” “¿que si lo hacía por algún hombre?”

**Búsqueda de Empleo**

**3. ¿Cómo encontraste tu trabajo en el hospital público?**

Encontré el trabajo gracias a que mi hermana ya trabajaba aquí, fue la única forma de conseguir trabajo para mí, porque llevaba tiempo buscando trabajo y casi nadie me llamaba.

**4. ¿Cuáles fueron tus primeras impresiones sobre el hospital y el puesto?**

La impresión fue buena, pero al principio entre con miedo, por las experiencias que tuve anteriormente, además de que soy una chica bastante tímida, me daba miedo que la gente me mirase raro, aunque con mis compañeros actualmente no ha sido así.

**Decisión de usar el *hijab***

**5. ¿Cuándo decidiste comenzar a usar el *hijab* y qué te motivó a hacerlo?**

Decidí ponerme el *hijab* al iniciar mi etapa de instituto, ya que sentía que si me lo ponía por ejemplo en 6to de primaria el cambio sería más difícil porque recibiría comentarios, en cambio decidí ponérmelo al empezar una nueva etapa y que en ese centro ya que conociesen de entrada así, porque iba a cambiar de compañeros y de profesores, así que no recibiría tantas miradas o comentarios.

**¿Para ti el *hijab* qué significa?**

Para mí el *hijab* pasó a formar parte de mi identidad, yo no me imaginaría salir a la calle sin él, para mí sería algo equivalente a lo que sería para otra mujer, no musulmana, salir sin camiseta.

Un día decidí llevar a mi hermana a mi anterior colegio, pero llevando el velo y recibí comentarios, incluso me encontré con una profesora y me estiró de forma ligera el velo en plan broma mientras me decía riéndose que me lo quitase, aunque fue una broma no me gustó mucho, para mí no fue una broma de buen gusto.

Además, en el ciclo superior de asistencia a la dirección mi tutora comentaba siempre “sino llevase el velo no parecería marroquí” y “estarías más guapa sin velo” como si parecer marroquí fuese algo negativo.

**6. ¿Te condicionó el hecho de llevarlo en el trabajo? Si la respuesta es sí, ¿En qué aspectos?**

En el trabajo actual no, pero en la búsqueda de trabajo sí.

**7. ¿Recibiste algún comentario negativo o te sentiste diferente a lo largo de tu trayectoria con *hijab*?**

Antes de este trabajo, el único trabajo en el que pude trabajar sin ningún inconveniente fue de limpieza, allí hay muchas extranjeras.

Actualmente solo veo caras de asombro en algunos pacientes incluso les parece raro ver a una chica con velo en la recepción de un hospital, cuando para nosotras es algo normal.

**Impacto en el trabajo**

**8. ¿Has notado algún cambio en el trato de los pacientes o compañeros en comparación con tus compañeras no portadoras?**

Cuando yo entré a trabajar ya sabían que venía una chica con velo por mi hermana, así que no existía la posibilidad de recibir rechazo. Pasaba bastante desapercibida, aunque me sentía un poco excluida, mis compañeros no me hablaban casi, me sentí muy apartada del grupo, pero al paso del tiempo si empezaron a saludarme y hablar conmigo.

**¿Tu hermana lo llevó desde el principio?**

No mi hermana no lo llevó desde un principio, nadie le informó de que podía, tuvo que informarse por su cuenta y preguntar después a sus encargados sí podía y de hecho cuando recién empezó a hacerlo recibió comentarios y algunas compañeras se quejaron a su encargado de porque ella llevaba *hijab*. Digamos que mi hermana mayor hizo el trabajo duro y me abrió camino por eso lo tuve más fácil.

**9. ¿Has enfrentado algún desafío particular en tu trabajo actual debido al *hijab*?**

Si trabajando de auxiliar de enfermería me dijeron que quitase la vía a una mujer y ella preguntó; ¿puede ser otra persona la que me la quite?

**10. ¿Qué destacarías sobre trabajar en un hospital de cara al público y llevar *hijab*?**

Destacaría que cuando viene un inmigrante lo primero que hace es venir a mí, porque piensa que quizás yo pueda entenderlo mejor o se siente más cómodo porque me siente como más cercana. En cambio, cuando viene una persona que no es inmigrante va antes a mis compañeros.

**Apoyo y políticas del hospital**

**11. ¿Sientes que el personal del hospital te ha ofrecido las mismas oportunidades y apoyo que a todos tus compañeros?**

Actualmente creo que sí, pero en los anteriores trabajos y prácticas siento que tuve que sacrificar parte de mis valores para que me aceptasen, mis compañeros con peinados y vestimentas diferentes no tenían problemas pero yo sí.

**12. ¿Existen políticas específicas en el hospital sobre la diversidad y la inclusión que te hayan beneficiado?**

Supongo que, sí y pienso que deberían tenerlos en todos los lugares, pero lo que diría es que se nos informa poco a las trabajadoras sobre esas políticas, como comenté antes mi hermana empezó sin y tuvo que indagar ella por su cuenta para darse cuenta de que si podía trabajar con el *hijab*.

**Lecciones aprendidas**

**13. ¿Qué has aprendido durante este proceso de adaptación en tu entorno laboral?**

Que tengo que tener más seguridad en mi misma, que el *hijab* no es un inconveniente para nadie y que la decisión de ponérmelo no afecta a nadie, excepto a mí. También pienso que las que lo llevamos debemos poner más empeño y esfuerzo que las demás a la hora de encontrar y adaptarnos en el trabajo.

**14. ¿Qué consejo le darías a otras mujeres que están considerando usar el *hijab* mientras trabajan de cara al público?**

Que no se lo piensen mucho, que no tienen que depender de la opinión de otras personas tanto para ponerlos como para quitárselo y que siempre se defienden y defienden sus derechos.

**Planes futuros**

**15. ¿Cuáles son tus aspiraciones profesionales a futuro?**

Crear mi propio negocio para que nadie tenga que decirme como tengo que vestir.

**16. ¿Cómo ves el papel de la diversidad y la inclusión en tu desarrollo profesional?**

Considero que la diversidad siempre nos ayuda a aprender cosas de los demás mientras no se tome como algo negativo y cada persona hable desde el respeto, creo que la diversidad nos ayuda a crecer como personas y a pensar que ninguna persona es más privilegiada que otra por su aspecto.

**17. ¿Qué políticas crees que se deberían implementar en las empresas para evitar los problemas que tuviste?**

Pues políticas que sancionen los comentarios ofensivos, políticas de libertad de vestimenta, pero como ya comenté antes es importante también informar a los trabajadores de esas políticas y de los derechos que tienes, porque muchas empresas tienen esas políticas para mejorar su imagen, pero ni siquiera informan a los trabajadores de eso.

**18. ¿Crees que las organizaciones públicas y gubernamentales tienen en cuenta este problema? ¿Ha cambiado mucho desde que empezaste a usar velo hasta ahora?**

Creo que no, porque incluso se permite que haya partidos políticos que tienen discursos dan pie a este tipo de odio. Creo que, si se producen cambios, pero muy lentos.

**19. ¿Qué consideras que deberían hacer las organizaciones públicas para mejorar este aspecto?**

Creo que la imagen que se da de nosotros en los medios de comunicación solo nos complica aún más las cosas y crean prejuicios, como por ejemplo en las noticias siempre que ocurre algo negativo hecho por un extranjero especifica la nacionalidad, pero en el caso contrario no, incluso cuando un inmigrante hace algo positivo no se resalta tanto su origen, sino que ya se considera español. Creo que el estado debería utilizar esas herramientas para llegar al público y normalizar todo tipo de creencias, culturas y orígenes en su sociedad. En vez de aprovechar esa fuente para crear unión la utilizan para alimentar prejuicios como en el caso de la que se avecina, programa muy conocido, en la única temporada que salieron musulmanes fue para dar a entender que las mujeres eran oprimidas y que usábamos bombas, aunque fue con una connotación cómica.

También en una serie muy conocida llamada Elite en la que la actriz se “libera” quitándose el *hijab*, dando a entender que todas lo llevamos por obligación de nuestros padres o maridos. Creo que en vez de alimentar esos prejuicios se debería crear más contenido de unión y semejanza entre nosotros, para que el resto de la sociedad deje de vernos como algo violento o lejano.

**20. Por último ¿Qué te gustaría destacar sobre tu trayectoria con *hijab* y el trabajo en España?**

Destacar que si eres una mujer *hijabi* te va a costar mucho más, aunque tengas formación, a mí personalmente me costó llegar al trabajo en el que estoy ahora y estoy agradecida con mi hermana de haberme ayudado, sino fuese por ella creo que todavía estaría buscando trabajo.