

# ACTIVA *Bi3IA*

[Revista de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Navarra]

FRANQUEO CONCERTADO Nº 34/290 · PERIODICIDAD CUATRIMESTRAL



**100 años** conmemorando  
el día **8 de Marzo** como  
**Día internacional de la Mujer**

**Edita**

SECRETARÍA DE LA MUJER  
DE COMISIONES OBRERAS  
Avda Zaragoza 12 - 4ª planta  
31003 Pamplona - Iruñea  
Teléfono: 948 24 42 00  
Fax: 948 24 43 11  
www.navarra.ccoo.es

**Consejo de Redacción**

PILAR ARRIAGA  
DAVID ESCOBOSA  
DANIEL HERNÁNDEZ  
JESÚS AGUINAGA  
BEATRIZ LACALLE  
SONIA PEDROSA  
PILIT RUIZ  
IZASKUN GURUCEAGA

**Directora**

PILAR ARRIAGA  
parriaga@navarra.ccoo.es

**Coordinación**

ARANTXA HERNÁNDEZ  
ahernandezl@navarra.ccoo.es  
ARANTXA ZAZPE  
azazpe@navarra.ccoo.es

**Fotografía**

IÑAKI ZALDUA  
Unión Sindical de CCOO de Navarra  
Irsa + esc comunicación

**Diseño y maquetación**

Irsa + esc comunicación

**Tirada**

18.000 ejemplares

**Depósito Legal**

NA-1459/2008

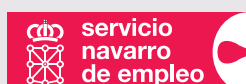
**ISSN**

1888-7082

ACTIVA-BIZIA quiere agradecer su confianza a todas las afiliadas y afiliados que hacen posible esta publicación.

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de los artículos, fotografías y demás contenidos gráficos de la revista.

Financiada por:



# El derecho al aborto

Al cierre de esta edición continúa la pugna política entre quien exige que se cumpla la Ley de interrupción voluntaria del embarazo y quien entiende que la referida ley debe ser objeto de recurso de inconstitucionalidad porque vulnera la constitución. Lo cierto es que el debate, ya superado, del derecho al aborto, sigue en el ideario de algún grupo político que, amparándose en la pretendida "inconstitucionalidad" de la reciente ley, intenta imponer su singular moralidad a toda la sociedad en general, impidiendo un derecho y sin entender que las mujeres tenemos derecho, a decidir sobre nuestra propia sexualidad, que incluye la decisión o no, de ser madre.

No es una situación nueva en Navarra, ya con anterioridad el ejercicio del referido derecho era imposible en nuestra comunidad. Muchas mujeres se han visto en la tesitura de tener que salir fuera de Navarra para interrumpir el embarazo. Las razones o mejor dicho, las excusas del Gobierno de Navarra son que todos/as los/as profesionales son objetores de conciencia o, la última, que la ley es inconstitucional. Como hemos podido ver, existen profesionales de la sanidad: medicina, enfermería etc. que están dispuestos/as a dar cumplimiento a la ley, si el Gobierno de Navarra pone los medios para que puedan hacer su trabajo y, si definitivamente se regula el derecho a la objeción de conciencia. En cualquier caso, existe una gran falta de voluntad política ante la obligación de garantizar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres por parte de la Comunidad Foral de Navarra. Deberíamos dejarnos de falsas moralidades y centranos en lo que tiene importancia. Esta probado que la prohibición del aborto no consigue reducir su número sino que conduce al incremento de abortos clandestinos y al aumento de la mortalidad maternal.

## ¿Cuál debe ser la prioridad?

El hecho de que 15.307 jóvenes, menores de 19 años, tuvieran que abortar en el año 2008 en nuestro país, y el número de embarazos no deseados, debe llevarnos a cuestionar la eficacia y orientación de las políticas públicas de prevención (educación sexual, anticoncepción, recursos sociosanitarios, etc.) en materia de sexualidad puestas en marcha. La educación sexual está ausente en el currículo escolar y no forma parte de la oferta educativa de la mayoría de los centros. La educación integral en salud sexual y reproductiva es, según el Consejo de la Juventud de España, la mejor arma para reducir la tasa de embarazos no deseados y de abortos entre los y las jóvenes. Para abordar la sexualidad en este colectivo, es necesario partir de la comprensión de que las relaciones sexuales en esas edades son asumidas con naturalidad y forman parte de su vida cotidiana.

Según el Instituto de la Juventud de España, la edad media de la primera relación sexual se sitúa en los 16 años y diez meses. Es en la adolescencia donde se comienza la experimentación sexual. Las relaciones sexuales representan una ruptura con la pubertad y un paso hacia la madurez, pero no son actos planificados. Se conciben como una fuente de placer, son espontáneas y no se asocian ni a la maternidad ni a las enfermedades, por tanto el uso de medidas de prevención de embarazos y enfermedades de transmisión sexual, siendo mayoritaria, no es completa entre los y las jóvenes.

A nuestro parecer, es en este punto donde debería estar el debate público, porque el debate del derecho al aborto ya está ampliamente superado.

## [sumario]

### Editorial

El derecho al aborto.....2

### Laborando

Orientar para la elección de la profesión sin restricciones de género desde Forem.....3

Programa experimental Anafe - Cite.....3

### Actualidad

100 años conmemorando el día 8 de Marzo como Día Internacional de la Mujer .....4

### Encuentros

Entrevista a Ana Gutierrez y María Díaz de Cinfa.....6

### Documentales

La Secretaría de Acción Sindical y Mujer presenta su trabajo en materia de igualdad.....7

### Saber más

sobre el Pacto Local por la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres del segundo ensanche de Pamplona.....7

### Espacios

"Cigarreras".....7

### El globo

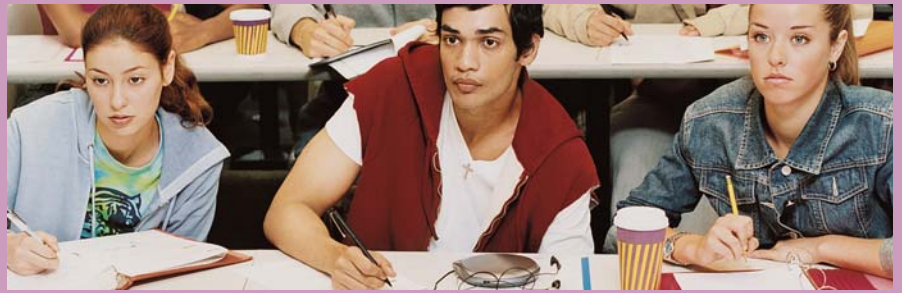
A vueltas con el hijab .....8



## Orientar para la elección de la profesión sin restricciones de género

La presencia en el mercado de trabajo de estereotipos y prejuicios en torno al género influyen negativamente a la hora de que hombres y mujeres accedan en igualdad de condiciones al empleo, a la formación profesional y a la promoción profesional. Esta desigualdad de trato o discriminación negativa hacia las mujeres en el mercado laboral se traduce en: una menor participación de la mujer en la población activa, en la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y sectores, la escasez de población femenina ocupando puestos de responsabilidad en las empresas de nuestro entorno productivo, etc. Si bien se reconoce la enorme complejidad y la lentitud en las intervenciones para corregir estas situaciones discriminatorias, en la propuesta que se formula, y en especial en la elaboración de itinerarios formativos y/o construcción vocacional de las personas, juega un papel fundamental la elección de la formación y/o profesión sin restricciones de género.

Desde el área de empleo de Forem llevan varios años impartiendo charlas y talleres en Institutos de enseñanza secundaria con el fin de informar a los/as estudiantes de 4º curso de la ESO y 2º curso de Bachillerato sobre las diferentes posibilidades de formación y empleo que existen en su entorno más cercano. En estas sesiones además de mostrarles los aspectos más rele-



Durante el año 2009, 19.217 personas participaron en alguna de las actividades de formación y empleo que se ofertan desde FOREM. Notable incremento de la actividad en ambas áreas de trabajo, así como mayor diversificación de las acciones de formación y empleo que se han ofertado. Como dato relevante, las mujeres siguen siendo las que más se forman. Por séptimo año consecutivo el número de mujeres ( 5.457) que han recibido formación supera al número de hombres (5.038).

Debido a esta situación de crisis, el perfil de usuario/a de empleo ha cambiado radicalmente con respecto a años anteriores. El 2009, primer año que el número de varones ha superado en un 1% a las mujeres, motivado esto por el aumento de desempleo en sectores más masculinizados como la construcción y la industria y por el descenso del porcentaje de usuarios/as en situación de mejora de empleo, situación esta en donde las mujeres, 63%, superan a los hombres, 36%.

vantes del mercado de trabajo de nuestra Comunidad, se persigue que reflexionen sobre:

- El empleo como elemento decisivo para garantizar una buena calidad de vida a todas las personas, en especial a las mujeres.

- la importancia que tiene el acceso a un puesto de trabajo de los considerados "primarios", es decir, estable, bien pagado y con mayores posibilidades de promoción.
- las oportunidades de encontrar un empleo "primario" se incrementan con la cualificación profesional.

## Programa experimental: ¿QUE LE PONGO? ANAFE-CITE

Por sexto año consecutivo, la Fundación ANAFE-CITE pone en marcha el programa experimental de formación y empleo denominado ¿Qué le pongo? Se trata de un programa dirigido a facilitar la incorporación laboral en los sectores del comercio minorista, la hostelería y los servicios, del colectivo de mujeres inmigrantes con responsabilidades familiares no compartidas.

Consiste en una medida mixta de formación específica y acceso al empleo, con posibilidad de realización de prácticas no laborales en empresas del sector. En esta sexta edición, se van a poner en marcha cuatro itinerarios formativos dentro del programa experimental en los sectores de pesquería, charcutería, cocina y camareras.

La incorporación laboral de la mujer inmigrante debe salvar no pocas dificultades. A las de género, falta de oportunidades y de promoción, peores condiciones salariales y de empleo, las trabajadoras inmigrantes de-



*Las trabajadoras inmigrantes deben sumar su situación jurídico-administrativa, las barreras sociales, culturales y lingüísticas, que dificultan los procesos de inserción*

ben sumar su situación jurídico-administrativa, las barreras sociales, culturales y lingüísticas, que dificultan los procesos de inserción.

En el actual panorama de crisis económica adquiere mayor significado el desarrollo de políticas activas de empleo que potencien la participación en el mercado de trabajo de los colectivos de mayor vulnerabilidad económica. En esta línea, la puesta en marcha de programas experimentales en materia de empleo es un buen instrumento. Con ello, aumentaremos la empleabilidad de las participantes, su capacitación y así reducir la distancia existente entre la formación o estudios adquiridos en la sociedad de origen y los puestos desempeñados en la sociedad de acogida, potenciando la presencia progresiva del colectivo inmigrante en puestos de trabajo de mayor cualificación profesional y reconocimiento social.



## 100 años CONMEMORANDO el día 8 de Marzo como Día internacional de la Mujer Empleo e Igualdad de género en el Día Internacional de la Mujer

Este es el lema con el que este año CCOO de Navarra ha conmemorado el Día Internacional de la Mujer. Como en ediciones anteriores, a la asamblea de delegados y delegadas, a la que acudieron más de 300 personas, le siguió una también multitudinaria concentración a las puertas de la sede del sindicato en Pamplona, en la que se procedió a la lectura del manifiesto. El tradicional lunch puso el colofón a una jornada reivindicativa que puso encima de la mesa la persistente coyuntura de crisis, su especial repercusión en las mujeres, y el compromiso de CCOO por la defensa del empleo.

A esta asamblea le precedió la proyección del documental "Cigarreras", en el que se relataba el papel de las mujeres que trabajaron como cigarreras en Tabacalera, en Madrid en el siglo XIX.

En la primera intervención de esta asamblea, José María Molinero, Secretario Gene-

ral de CCOO de Navarra, incidía en los nefastos efectos que esta crisis, sin precedentes históricos, está suscitando en las mujeres.

Así mismo, Molinero reconocía " la crisis está incidiendo más duramente en los sectores de la construcción e industria, ocupados mayoritariamente por hombres pero las mujeres parten de una situación más precaria".

En este contexto, el Secretario General, exigió que la crisis no fuese la excusa de la patronal para retrasar la negociación de convenios pendientes de renovar pues esto, a su vez, retrasa la inclusión o la mejora de los planes y medidas de igualdad. Destacaba en su intervención que el bloqueo en la negociación de convenios está afectando fundamentalmente al sector de servicios, sector ocupado mayoritariamente por mujeres o el de las clínicas dentales,

donde la patronal se niega a negociar salarios por encima del SMI dejando a muchas personas trabajadoras sin subidas salariales y sin la posibilidad de mejorar sus condiciones de trabajo.

Por su parte, Pilar Arriaga, Secretaria de Acción Sindical y Mujer de CCOO Navarra, destacaba "el trabajo que seguimos impulsando con el fin de hacer efectiva la igualdad de género mediante la acción sindical", promoviendo y participando en la elaboración y aplicación de planes y medidas de igualdad en las empresas a través de la negociación colectiva, así como demandando una mayor presencia de mujeres en los ámbitos de representación y en los procesos de negociación colectiva para reforzar el compromiso sindical con las políticas de igualdad.

Quiso hacer hincapié en la necesidad de resolver el problema de la empleabilidad del colectivo femenino, proponiendo me-



Concentración de delegados y delegadas el pasado 8 de marzo en Pamplona.

didias como potenciar la corresponsabilidad o la puesta en marcha de la Ley de Dependencia y servicios de proximidad para atención a la infancia, medidas estas generadoras de empleo.

Pilar Arriaga, denunciaba “la persistencia crónica de las diferencias salariales entre el sector masculino y femenino”, citando la brecha salarial en 7.100€ al año, ocasionada entre otros factores por la contratación a tiempo parcial, y la incesante segregación ocupacional. Respecto al contrato a tiempo parcial Pilar, destacó que es “el factor que más discriminación causa”. Apuntaba que ésta contratación no resulta una opción libre al colectivo femenino, dado que recurren a el como medio para compatibilizar el cuidado de personas dependientes y al mismo tiempo como fórmula para conservar el puesto de trabajo, contrariamente, dijo, a la opción masculina, ya que “éstos recurren al contrato a tiempo parcial para potenciar sus estudios y mejorar su empleabilidad”.

También, dio repaso a los procesos de Expedientes de Regulación de Empleo (ERE,s) y puso de manifiesto como se han multiplicado exponencialmente. Así, Pilar indicaba como desde el sindicato se han contabilizado desde Octubre de 2008, 25.939 personas trabajadoras afectadas por suspensiones y extinciones de contrato con la consiguiente pérdida de salarios y merma de sus prestaciones por desempleo. También en este aspecto, la crisis ha golpeado de diferente forma a hombres y mujeres. Denunciaba, como ante un mismo hecho, se observan desigualdades si distinguimos entre hombres o mujeres. La mayoría de los expedientes de suspensión del contrato se han dado en construcción e industria y han sido negociados con complementos de salarios a las prestaciones por desempleo. Sin embargo, en el sector Servicios un sector ocupado mayoritariamente por mujeres, no ha habido complementos en la gran mayoría de empresas. Esto hecho ha supuesto que:

Las mujeres, mayoritariamente, hayan percibido menos salario durante la situación de crisis e igualmente hayan percibido menos prestaciones de desempleo, consecuencia de los menores salarios que per-

ciben en base a la segregación ocupacional que padecen en el mercado de trabajo.

Por otro lado, Arriaga se mostraba satisfecha por poder contar ya con la Ley para la interrupción voluntaria del embarazo. Indicaba que, con independencia de la libre opción de cada mujer, CCOO entiende que esta ley supone un avance en el respeto a la autonomía de las mujeres y su derecho a decidir y confiere mayores garantías judiciales a las mujeres y profesionales. En este contexto exigía al Gobierno de Navarra, que se cumpliera íntegramente la Ley posibilitando en Navarra, la interrupción voluntaria del embarazo a aquellas mujeres que así lo decidan.

José María Molinero y Pilar Arriaga, quisieron concluir su intervención recordando a las víctimas de la violencia de género. Insistieron en la necesidad de seguir trabajando y denunciando el poco compromiso social que todavía existe contra la violencia así como de intensificar las estrategias para eliminar esta lacra, proponiendo tres formulas que CCOO considera claves: la educación, la protección y el empleo.

*Las mujeres, mayoritariamente, han percibido menos salario durante la situación de crisis e, igualmente, han percibido menos prestaciones de desempleo, consecuencia de los menores salarios que perciben en base a la segregación ocupacional que padecen en el mercado de trabajo*



Asamblea de delegados y delegadas.

ANA GUTIERREZ · *Secretaria de la sección sindical de CCOO en Laboratorios Cinfa.* MARÍA DÍAZ · *Presidenta del comité de empresa de CCOO en Laboratorios Cinfa.*

## Las medidas de conciliación garantizan mejoras organizativas en la empresa

Ana Gutierrez y María Díaz, cuentan como vieron en las medidas de conciliación la solución que les permitiría garantizar mejoras organizativas en la empresa, al mismo tiempo que sus trabajadores y trabajadoras podrían conciliar su vida personal, familiar y laboral.

### ¿Cómo se inicia el proceso de negociación del pacto en materia de igualdad?

Laboratorios Cinfa tiene un gran porcentaje de plantilla que ha reducido su jornada y ha elegido la mañana como turno de trabajo. Este hecho ha repercutido al resto de personal, que ha multiplicado las tardes, con el consiguiente malestar que esta situación generaba. Este problema y otros relativos a igualdad y a la conciliación de la vida laboral y familiar de la plantilla han hecho que la empresa viera en este tipo medidas una grata solución al malestar y a los problemas que se iban generando.

### ¿Habéis participado como comité de empresa en este proceso?

Sí. Además, al iniciar la negociación nos beneficiamos de que ya existía dentro del propio comité una comisión de igualdad muy bien formada.

Propusimos a la empresa medidas de conciliación para paliar la problemática que las reducciones de jornada y la elección masiva del turno de mañana generaba, como se indicaba anteriormente. Hasta ahora la empresa prefería tratarlo de manera individualizada con cada trabajador/a. Cuando este problema se ha masificado la empresa ha visto en ellas una óptima solución al respecto.



### ¿Qué medidas se han llevado a la práctica y cuáles prevén tener mejor acogida?

En general, todas las medidas están teniendo una gran acogida por parte de todo el personal, dado que nos afecta tanto a trabajadores y trabajadoras, tengamos o no responsabilidades familiares.

Por el momento se ha llevado a la práctica una de las propuestas por la empresa. La correspondiente a incentivar, en la sección donde exista un problema de conciliación, el turno de tarde con un "plus económico" importante. Ya hay gente voluntaria en la plantilla, beneficiándose de las

ayudas económicas u horarias trabajando en turno de tarde.

En cuanto a las medidas que propusimos como comité, son muchas las consultas de trabajadoras que actualmente se encuentran de baja maternal. En estos momentos estamos diseñando la forma de hacer extensible este punto, también a los hombres de la plantilla, ya que la idea inicial de la empresa en su propuesta, sólo contemplaba a las mujeres, y nos estamos encontrando con numerosas consultas por parte de los compañeros en este sentido.

### Medidas propuestas por la empresa.

Los contratos que se efectúen durante la vigencia del presente acuerdo se harán de tarde en las secciones donde sea necesario sustituir al personal que tiene turno de mañana.

Cuando en una sección exista un problema de conciliación y se opte por incentivar el turno de tarde, las personas que de manera voluntaria se comprometan a trabajar en el turno de tarde tendrán un incremento salarial mensual entre 300 y 600 euros mensuales, o una reducción de su jornada de dos horas un día a la semana,

siempre y cuando las condiciones organizativas lo permitan.

Aplicación de un plan de polivalencia en las líneas y/o secciones donde se considere necesario, es decir, formación de personal de todos los puestos de la cadena para que sepan desempeñar diferentes funciones.

### Medidas propuestas por el comité.

Que las trabajadoras a turnos puedan alargar la baja maternal hasta que el bebé cumpla 12 meses, recibiendo el 65% del salario base, con el compromiso por parte de

la trabajadora de no elegir turno fijo durante los 3 años siguientes al nacimiento.

Que el personal con jornada partida pueda realizar una jornada continua de 8:00 a 16:00 horas hasta que el/la bebé cumpla 12 meses, con el compromiso de no reducir la jornada durante dicho periodo.

Además de estas medidas recogidas en el pacto 2010, hay otras vigentes de pactos anteriores, como la flexibilidad horaria en la entrada/salida de personal con jornada partida o que los viernes y víspera de festivos, de forma alterna, puedan salir del trabajo a las 15:30 horas, siempre y cuando se garantice que el servicio queda cubierto.

## Trabajando cada día por la igualdad

Desde la Secretaría de Acción sindical y Mujer trabajamos durante el pasado año 2009, igual que en años precedentes, con el objetivo final de alcanzar la plenitud de derechos y condiciones, entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos de la vida, especialmente en el ámbito laboral.

Para ello son varias las líneas de trabajo que ofertamos al propio sindicato, a todas nuestras personas afiliadas y a la sociedad en general.

Uno de los que más éxito tiene es la **Ase-soría en Igualdad**. Durante el año 2009 atendimos un total de 333 consultas de personas que han pasado por la Secretaría. El asesoramiento se centra en temas relacionados con la Ley de Igualdad y a este respecto las consultas más frecuentes han sido de permisos retribuidos, reducciones de jornada, excedencias, maternidad, paternidad, adopción, prestación de riesgo durante el embarazo etc., Por otra parte la demanda de asesoramiento también ha sido de situaciones de acoso sexual, discriminación laboral, o violencia de género. También las distintas federaciones del sindicato nos demandan asesoramiento genérico o específico de todas estas materias comentadas. Esto nos ha permitido elaborar programas específicos de formación o información sobre temas de igualdad y de conciliación, teniendo en cuenta siempre cada sector, ya que cada uno tiene una problemática concreta y una regulación específica.

El **análisis de la negociación colectiva** desde una perspectiva de género es clave en esta Secretaría, por ello analizamos la situación real de la igualdad de género en la negociación colectiva de los convenios que se publican en Navarra. Como se van implementando las cláusulas de igualdad o los Pla-

nes de igualdad en las distintas empresas y sectores. Además del estudio de los convenios colectivos desde la perspectiva de género, **participamos e intervenimos en la negociación colectiva**, a través de nuestras federaciones. Llevamos a las mesas de negociación plataformas con propuestas relativas a políticas de género que posteriormente son plasmadas en el articulado de los convenios colectivos.

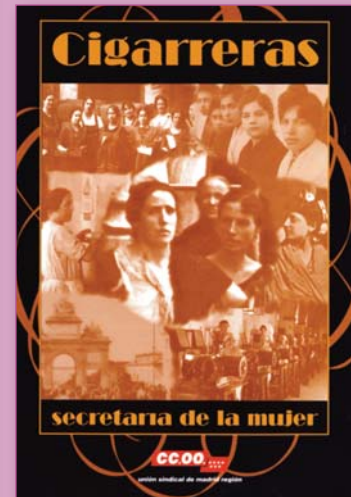
Nunca olvidamos, la **sensibilización e información**, al entender que es una actuación estratégica para acabar con las desigualdades. Para ello tenemos presencia en las empresas y visitamos sistemáticamente a los trabajadoras y trabajadores, al empresario navarro y en especial, a las personas que negocian convenios colectivos para hacerles entender la necesidad de incorporar políticas de género en las empresas o centros de trabajo. Todas estas visitas conllevan un soporte informativo en materia de igualdad que editamos y difundimos desde la propia Secretaría. Las nuevas personas que se incorporan al proyecto de CCOO son formadas durante varios años en materia de igualdad, incluyendo la elaboración e implementación de planes de igualdad en sus empresas. Las expertas que formamos parte de la secretaría, somos las encargadas de **formar a delegados y delegadas** a través de la formación sindical.

Aunque durante todo el año tratamos de difundir las políticas de igualdad en aquellos sitios donde entendemos estratégicos o se nos requiere, hay dos fechas en las que salimos a la calle, haciendo partícipe a toda nuestra afiliación y hacemos visible la labor de todo el sindicato en materia de igualdad de oportunidades: **el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, y el 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia de Género.**



Arantxa Zazpe, Raquel Pellejeros e Idoia Roncal, técnicas de la Secretaría de Acción Sindical y Mujer.

## [espacios]



“**Cigarreras**”, relata el papel de cientos de mujeres que trabajaron como cigarreras en Tabacalera, en el Madrid del siglo XIX. Una sociedad donde la mujer suponía mano de obra barata, sin apenas conciencia de clase ni ambiciones laborales y por eso es de destacar la saludable excepción que ellas representaron, pronto se convirtieron en el prototipo de la mujer obrera, apasionada defensora de sus derechos laborales.



## [saber más]

Comisiones Obreras, una de las entidades firmantes del Pacto Local por la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres del segundo ensanche de Pamplona 2010-2012. Más información en

[www.navarra.ccoo.es](http://www.navarra.ccoo.es)



Hassan El Chaouki  
Psicólogo y mediador intercultural de la  
Fundación ANAFE-CITE

**H**ablar del hijab o del chador como se conoce esta prenda en mi tierra, es un tema recurrente en los medios de comunicación de este país. No obstante, una vez más, el tratamiento que se hace de todo lo concerniente a “lo árabe” es, si me lo permitís, confuso y sesgado. Con frecuencia se tiende a confundir la parte con el todo, el Islam con el islamista, el árabe con el musulmán, el musulmán con el integrista y casi todos acaban convirtiendo a todo los anteriores en fundamentalistas/terroristas.

Con el caso de Nawal la polémica está servida ya que para abordar este tema del velo, hay que esbozarlo en su componente sistémico que reconoce que la realidad árabe/musulmana es diversa y abarca muchas realidades socioculturales y sociopolíticas. No es un todo homogéneo ni incluso el hecho de cubrir las cabezas tiene en determinados lugares el mismo significado. No siempre deberíamos necesariamente identificar como sumisas, pasivas e impúberes sociales a las mujeres que cubren parte de su rostro.

Confundimos con frecuencia Islam con Islams ya que dentro de éste hay muchas ramas y visiones. Podemos identificar la suni, maliki, chií, Wahabi etc... y la interpretación del islam difiere unos de otros. En Occidente se tiende a categorizar y por lo tanto a generalizar el todo por la parte, y con ello se cometen no pocos atropellos reforzando el síndrome del musulmán/árabe maltratador en el imaginario occidental inspirado en películas como “No sin mi hija” por ejemplo.

Pienso que separar la educación de la religión es esencial para una democracia duradera, y para una libertad real, para la justi-

cia y para la paz. Idea compartida por muchos intelectuales, entre ellos el ensayista Francés Sami Nair; Nawal Saadawi y el movimiento feminista Ni putas Ni sumisas, que integra a musulmanas en Francia y que promovió la aprobación en 2005 de la ley que vetó en las escuelas públicas, los velos islámicos, las Kipas judías etc. Cabe resaltar que la realidad sociocultural en Francia difiere y mucho de la realidad española.

## El hijab y el burka no son lo mismo

El burka es, bajo mi punto de vista personal, una prenda que me produce un doble rechazo porque es un símbolo de **sometimiento femenino y un regreso a los métodos más arcaicos de esclavismo**. Es intolerable en una sociedad laica que aspira a la igualdad y a la libertad individual.

Hay que subrayar que la ley de libertad religiosa lo permite, para proteger un derecho que se considera superior: garantizar la educación que es un derecho que ha de **prevaler por encima de los símbolos religiosos**.

Y el hijab. Podemos preguntarnos: ¿Se puede vetar el hijab en la escuela?, ¿es un símbolo de discriminación?, ¿se corrige la discriminación prohibiendo el velo?, ¿Se ata-

ja la discriminación eliminando aquello que sólo es un símbolo externo de la misma?.

Debemos pensar bien que hacemos o acabaremos ralentizando los cambios, provocaremos conflictos sociales de reafirmación identitaria, tan innecesarios como peligrosos, tal y como estamos viendo en otros lugares de la vieja Europa en los que grupos extremistas no dudan en azuzar y alimentar una creciente islamofobia que acaba estigmatizando todo lo musulmán. Y daremos alas a la creación de centros educativos islámicos para difundir su propia ideología. Una guerra en la que, desde mi punto de vista, siempre saldrá perjudicada la mujer, el laicismo y la libertad.

Creo que ahora la educación es la mejor herramienta para dismantelar la cognición de una mujer musulmana libre, crítica en contra de los métodos más arcaicos del machismo y su utilización en debates estériles. Eso es lo importante. Como soléis decir por esta tierra: “Que las ramas de los árboles, no nos impidan ver el bosque”.

En definitiva, lo que hay que hacer es bajar en el terreno de la enseñanza – educando para la igualdad, y en valores dando instrumentos educativos a los chicos y chicas, para que aquellas que ahora visten velo puedan quitárselo en el momento en el que ellas voluntariamente tomen tal decisión. De este modo, daremos nuestro apoyo a la lucha que muchas mujeres musulmanas están desarrollando contra la discriminación de género. Que no es sólo un problema de velo porque la discriminación existe con independencia del velo. Tal y como apunta la catedrática y arabista Gemma Martín Muñoz “*hoy día ya no es el velo el que marca el estatuto de libertad o sumisión de la mujer musulmana*”. A lo mejor debemos combatir ahora los hijabs del cerebro más que de la cabeza: estereotipos, prejuicios, desigualdades etc.

Nuestra visibilidad como musulmanes, y españoles depende de nuestra Visión crítica y contrastada, que reflejasen nuestros intereses, y necesidades reales de nuestros colectivos, comprometiéndonos todos con la realidad de nuestro tiempo alejándonos de los modelos de representación prejuiciosas y estereotípicas que se reproducen. Este camino es el que nos permitiría reducir o eliminar las barreras de género y las barreras culturales que se reproducen y mantienen en los medios de comunicación, y en el imaginario general.