

EMAKUME MUSULMANEN INTEGRAZIOA IKUSPUNTU
KULTURARTEKO ETA INTERSEKZIONAL BATETIK: HIJABAREN
PROBLEMATIKA LAN MUNDUAN

Zaugarritasuna, zapalkuntza eta diskriminazioak



Aisling Bux Romatet
Kriminologiako Gradu Amaierako Lana
Justizia Sozialaren aldeko Klinika Juridikoaren bidez

2020/2021

Zuzendariak: Ana Leturia Navarrea eta Auxkin Galarraga Ezponda

Donostian, 2020ko ekainak 17an.

“Como mujer blanca yo vivo sin conciencia de los privilegios que el sistema racista me ha reservado desde la infancia. Están tan interiorizados y normalizados que no me percato de ellos y, por ende, me abrogo el derecho de no reconocerlos, a menos que alguien me los señale. Desde el momento en que ese señalamiento existe, sin embargo, yo me vuelvo responsable de los privilegios que las blancas gozamos en un mundo de racializaciones jerárquicas de las personas, según sus rasgos, sus pasaportes, su color de piel, su tipo de pelo, su estructura corporal. Ahí donde existe un privilegio, un derecho es negado, precisamente porque los privilegios no son universales, como son pensados los derechos (igualmente, ahí donde un derecho es negado, se construye un privilegio). El sistema de privilegios racistas que favorece a las blancas me otorga muchos argumentos para que no los reconozca como tales y pueda seguir gozándolos. Gracias a ellos, puedo esgrimir un discurso, que la academia me ofrece, con que justificar mis éxitos como buena estudiante y esforzada docente, obviando las facilidades que tuve para alcanzarlos.”

- Francesca Gargallo, 2013.

Eskerrak eman nahi nizkieke Maggy Barrère eta Juana Goizuetari, Klinika Juridikoko ikasle izateko aukera emateagatik, baita Ana Leturia eta Auxkin Galarragari, lan honetan nire ideiak garatzen laguntzeagatik eta pazientziagatik. Azkenik, bereziki eskerrak eman nahi nizkieke lan honetarako elkarrizketatu ditudan emakumeei, haien bizipenak hurbiletik ezagutzeko aukera emateagatik, konfiantzagatik.

LABURPENA

Dibertsitatea ezaugarri nagusitzat duten gaur egungo mendebaldeko gizarteentestuinguruan, emakume musulmanak bezalako hainbat kolektibok integratzeko oztopoak aurki ditzakete. Azken hamarkadetako literatura akademikoak, ezaugarri sozial konkretuek egoera zaurgarriekiko izan dezaketen eragina azpimarratzen du. Era berean, zaurgarritasunezko egoera hauek, pertsonen aurkako diskriminazioei intrintsekoki lotuak daudela ere ikusi da. Lan honek emakume arrazializatu, etorkin, langile musulmanek integratzearentzat aurki ditzaketen zailtasunetan jartzen du arreta. Haienganako diskriminazioetan, *genero*, *etnia*, *klase* eta *erlijio* ezaugarriak elkar lotuta ageri direla (*diskriminazio interseksionala*), eta hauek, kasu isolatu baino, egiturazko arazo baten isla direlaren hipotesitik abiatzen da. Diskriminaziozko egoera hauek, lan munduko hiyabaren problematikan modu azpimarragarrian islatzen direla argudiatzen da. Are gehiago, Europa mailan problematika honi ematen zaion erantzun politiko nahiz juridikoa, kulturarteko gidalerroei jarraiki gogobetegarria ez dela ere eztabaidatzen da. Ikerketa honen abiapuntua elkarrizketa bidez jasoriko testigantza batzuetan oinarritzen da. Lanean zehar, zati teoriko eta enpirikoa dituen metodologia aplikatu da.

Hitz-gakoak: hijab; erlijio askatasun; giza eskubide; zaurgarritasuna eta bazterkeria; kulturartekotasun eta integrazio; diskriminazio interseksional; dibertsitatea eta kudeaketa;

ABSTRACT

In the context of today's western societies, which are characterized by their diversity, groups such as that of muslim women may encounter obstacles in their integration process. Academic literature in the last decades has outlined the impact that certain social characteristics may have towards situations of vulnerability. These situations of vulnerability have seen to also be intrinsically related to discrimination one may suffer. This paper specifically focuses on the difficulties racialized, immigrant, working muslim women may encounter in their integration process. The main hypothesis is that *gender*, *ethnicity*, *class* and *religion* are factors that interrelate in the discrimination towards these women (*intersectional discrimination*); discrimination cases that are rather a reflection of a structural problem than a bunch of isolated cases. It is discussed that these situations of discrimination are reflected in the workplace in quite a salient way, particularly regarding the issue of the hijab. Furthermore, the political and legal

response this issue has gotten at a European level is argued to be unsatisfactory according to intercultural guidelines. The starting point of this research is in some testimonies that have been collected through interviews. The methodology that has been applied in this research has both theoretical and empirical parts.

Key words: hijab; religious freedom; human right; vulnerability and exclusion; interculturality and integration; intersectional discrimination; diversity and management.

RESUMEN

En el contexto de las sociedades occidentales actuales, que tienen como característica principal la diversidad, ciertos colectivos como el de las mujeres musulmanas, pueden encontrarse con obstáculos en su proceso de integración. La literatura académica de las últimas décadas ha subrayado la influencia que pueden tener ciertas características sociales hacia las situaciones de vulnerabilidad, las cuales también se han visto intrínsecamente relacionadas a las discriminaciones que las personas pueden sufrir. Esta investigación se centra concretamente en las dificultades con las que se pueden encontrar las mujeres racializadas, inmigrantes, trabajadoras musulmanas en su proceso de integración. Se parte de la hipótesis general de que el género, la étnia, la clase y la religión son factores que se interrelacionan en la discriminación hacia estas mujeres (*discriminación interseccional*), y que estas discriminaciones son más bien reflejo de un problema estructural que casos aislados. Se argumenta que estas situaciones de discriminación se reflejan en el ámbito laboral de manera destacable, especialmente en relación con la problemática del hijab. Además, se plantea que la respuesta tanto política como jurídica que se le ha dado a este problema a nivel europeo es insatisfactoria según las pautas interculturales. Esta investigación parte del relato construido sobre la base testimonios recogidos mediante unas entrevistas. La metodología empleada en el trabajo consta de una parte teórica y otra empírica.

Palabras clave: hijab; libertad religiosa; derecho humano; vulnerabilidad y exclusión; interculturalidad e integración; discriminación interseccional; diversidad y gestión.

AURKIBIDEA

I. SARRERA: PROBLEMATIKAREN ABIAPUNTUA ETA TESTUINGURUA	8
1. TESTIGANTZAK ABIAPUNTUTZAT	8
2. LANDUKO DEN PROBLEMATIKARI SARRERA	15
3. HIPOTESIAK ETA HELBURUAK	16
4. GAIAREN GARRANTZIA ETA INTERESA	18
a. KRIMINOLOGIAKO ARLOAN	18
b. KLINIKA JURIDIKOTIK JUSTIZIA SOZIALAREKIKO INTERESA	19
5. ERABILITAKO METODOLOGIA ETA EDUKIAREN EGITURA	21
II. PROBLEMATIKARI HURBILKETA INTERSEKZIONALA: ZAPALKUNTZEN INTERDEPENDENTZIA ETA DISKRIMINAZIO INTERSEKZIONALAK	23
1. ZERGATIK HURBILKETA INTERSEKZIONALA?	23
2. PROBLEMATIKAREN DIMENTSIOAK INTERSEKZIONALITATETIK DEKONSTRUITZEN:	27
a. GENEROA	27
b. ETNIA ETA JATORRIA	29
c. KLASEA	31
d. ERLIJIOA	32
3. “ZAPALKUNTZA VS PRIBILEGIO” SISTEMAREN ONDORIOA GIZARTEAN.	33
a. ZAURGARRITASUNEZKO EGOERAK ETA BAZTERKERIA	34
b. INDARKERIA SINBOLIKO ETA MATERIALA: ZAPALKUNTZATIK DISKRIMINAZIORA	39
i. INDARKERIA SINBOLIKO ETA MATERIALA	39
ii. ZAPALKUNTZATIK DISKRIMINAZIORA	42
c. ZAPALKUNTZEN INTERDEPENDENTZIATIK DISKRIMINAZIO INTERSEKZIONALAREN SORRERARA	46

III. EMAKUME HIJABIEN EGOERA MENDEBALDEAN: BEGIRADA SOZIOLOGIKOA	50
1. LAN MUNDUAN: IMMIGRAZIOA, PREKARIETATEA ETA OSASUN MENTALA	50
a. IMMIGRAZIO MAGREBTARRAREN FEMINIZAZIOA	50
b. EMAKUME ETORKIN HIJABIEN PREKARIETATEA	53
c. OSASUN MENTALA LAN MUNDUAREKIN LOTURAN	55
2. ISLAMOFOBIA ETA GENEROZKO ISLAMOFOBIA	57
a. MUSULMANEKIKO PERTZEPZIOAK ETA DISKRIMINAZIOAK ZIFRETAN	58
b. GENEROZKO ISLAMOFOBIA	61
3. EMAKUME MUSULMANAK: AHALDUNTZEA ETA INTEGRAZIOA	63
IV. DIBERTSITATEAREN KUDEAKETA POLITIKOA	66
1. DIBERTSITATEA KUDEATZEKO EREDU POLITIKOAK	66
a. ASIMILAZIONISMOA	67
b. MULTIKULTURALISMOA	68
c. KULTURARTEKOTASUNA	71
2. KULTURARTEKOTASUN KRITIKO BATERANTZ	73
a. INTEGRAZIOA ABIAPUNTU ERREAL BATETIK	73
b. KULTURARTEKOTASUNA ERLIJO KUDEAKETAN: LAIKOTASUNA INTERPRETATZEN	77
V. ERLIJO ASKATASUNAGATIKO DISKRIMINAZIOA TERMINO JURIDIKOTAN: HIYABAREN LAN ARLOKO PROBLEMATIKARI HURBILPENA	80
1. ERLIJO ASKATASUNA ETA DISKRIMINAZIOA ARAUDIAN	80
a. ERLIJO ASKATASUNA	80
b. DISKRIMINAZIOA	84
c. ERLIJO ARRAZOIENGATIKO DISKRIMINAZIOA LAN EREMUAN	86
2. ERLIJO ASKATASUNAREN MURRIZTAPENEN AURREAN JURISPRUDENTZIAREN POSIZIONAMENDUA	88

a. GIZA ESKUBIDEEN EUROPAKO AUZITEGIA: LAIKOTASUNAREN AUZIA	89
b. EUROPAR BATASUNEN JUSTIZIA AUZITEGIA: NEUTRALITASUN KLAUSULAK	92
c. PONDERAZIOAK: MURRIZTAPEN LEGITIMOA ETA ARRAZOIZKO EGOKITZAPENAREN ARTEAN	95
VI. JUSTIZIA SOZIALERA HURBILDUZ: BITARTEKARITZA IRTENBIDE INKLUSIBO GISA	99
1. BITARTEKARITZAREN OINARRI TEORIKOA	99
2. BITARTEKARITZA ESPAINIAN: JUSTIZIA SISTEMAREN ZERBITZU OFIZIALA	102
3. SOS ARRAZAKERIAREN BERDIN PROGRAMA: GERARD CARREREREKIN ELKARRIZKETA	104
VII. ONDORIOAK ETA PROPOSAMENAK	107
1. LANAREN ONDORIOAK	107
2. PROPOSAMENAK	111
a. PROPOSAMEN OROKORRAK	111
b. DISKRIMINAZIOAREN INTERPRETAZIOAREN INGURUAN HAUSNARKETA	112
VIII. ITURRIAK	115
ERREFERENTZIA BIBLIOGRAFIKOAK	115
ITURRI JURIDIKOAK: ARAUDIA, JURISPRUDENTZIA ETA BESTELAKOAK	128
IX. ERANSKINAK	132
1. ERANSKINA: AMIRAREN TESTIGANTZA	132
2. ERANSKINA: SARAREN TESTIGANTZA	154
3. ERANSKINA: EVAREN TESTIGANTZA	156
4. ERANSKINA: RAFAAREN TESTIGANTZA	161
5. ERANSKINA: FATOUREN TESTIGANTZA	164
6. ERANSKINA	170
7. ERANSKINA	170

8. ERANSKINA: GERARD CARRERERI ELKARRIZKETA	171
X. LABURPEN EXEKUTIBOA	181

I. SARRERA: PROBLEMATIKAREN ABIAPUNTUA ETA TESTUINGURUA

1. TESTIGANTZAK ABIAPUNTUTZAT

Lan honek Amiraren¹ kontakizunean du abiapuntua. Bere testigantza izan zen problematika zabalago batetan sakontzera eramanez; hain zuzen ere, norbanako baten kasu isolatua baino, kolektibo batek pairatzen duen injustizia sozial baten isla zelaren hipotesira eramanez. Horrenbestez, Amiraren istorioa da ondoren jasotzen nituen testigantzak eta datuak biltzera nahiz oinarri teorikoak lantzera eramanez.

Klinika Juridikora problematika sozialen kasuak helarazten dituzten erakundeen artean, *Era Berean* sareko *CEAR-Euskadi* izan zen Amirarena aurkeztu zuena. Problematika azaldu zen moduak, lehen begiradan, arazoaren interpretazio *sinple* batetik abiatzera eramanez: Amira, bere nagusiak eragindako erlijioagatik diskriminazio baten biktima sentitu zen, hijabaren² erabilera aurpegiratu ziola-eta. Hasierako interpretazio sinplearen aurka eta nire susmoekin bat, berekin izan nituen bi elkarrizketen eta gaur arte mantendu dugun kontaktuaren harira, hiru oinarritzko ondorioetara iritsi nintzen. Hauek, hein handi batetan lan honen noranzkoa zehaztu dute.

Batetik, Amira salatzerantz heldu zen ustezko erlijio-diskriminazioa, ordura arte bizi izan zituen gainontzeko zapalkuntzen azkena soilik izan zen; hain zuzen ere, azkena izan bazen ere, jasandako guztien artean gainditua sentiarazi zuena. “Marra gorri bat” izan zen, bere hitzetan, ordura arteko dena pairatzea nolabait onargarria izango balitz bezala. Bigarrenik, Amira EAera heldu zenetik, eta are gehiago lan munduan murgildu zenetik, bizi izan zituen zapalkuntzak elkarlotuak zeudela zirudien. Ezin nituen ulertu elkarren arteko loturarik gabeko diskriminazio edo zapalkuntzat. Are gutxiago, Amiraren testigantza eta gerora jasoko nituen emakume musulmanen kontakizunen artean hainbeste bateragarritasun aurkitzen nituelarik. Azkenik, aipatu berri dudana horri loturan, konturatzen hasi nintzen Amirarena ezin zela kasu isolatu moduan ikertu. Hain zuzen ere, ikuspuntu kriminologiko batetik, pentsatzekoa zen sistematikoki gertatzen ari zireneko egoera batzuetatik eratorritako testigantzen aurrean nengoela. Azken ondorio

¹Testigantzen atean dagoen pertsonaren egiazko nortasuna babesteko erabiliko dudana fikziozko izena.

² Hijab-a erabiliko dut kontzeptu bezala, zapi edo belo kontzeptuek baino kultura-erlijiozko konotazio hurbilagoa baitu; hala ere, aipagarria da nolakotasun eta jatorriaren arabera kontzeptu ezberdinak direla (e.g. *mahlfā*, *burka*, *etab*)

honetatik jaio zen, beraz, testigantza gehiago biltzearen burutazioa, kasu isolatuak ez direlaren hipotesiari jarraiki.

Amira nekatuta zegoen bere bizipenak hainbeste aldiz errepikatu eta honek berari irtenbiderik ematen ez ziola ikusteaz. Honegatik, kasua helarazi eta hasiera batetan “bitartekari” moduan ibili zen CEAR-eko langile honek, ziurtatu nahi zuen egingo nuena ez zela Amiraren bizipenen erabilera akademiko soil bat izango. Nik ere ez nuen nahi bera orain arteko sentsazioarekin utzi, eta gutxienez berak elkarrizketa honetatik probetxu pertsonala izatea nahi nuen, ez inolaz ere arrazoi akademiko soilarekin erabilitako testigantza bezala sentitzea. Honegatik, bitartekari honekin adostu nuen lan honetarako erabiliko nuen edozein oinarri doktrinal, jurisprudentiaren analisi eta ondorio (lana, orokorrean) Amirak bere esku izango zituela. Gainera, hala nahi izan ezker, bere egoerarekiko Kriminologiako ikasle gisa lagundu nezakeen heinean, laguntzeko prest izango ninduela.

Amira 25 urterekin etorri zen Espainiara, ia lotura sozialik gabe eta bakarrik, oraindik erdaraz ez zekielarik eta oinarrizko ikasketekin. Lehenengo urtean hiru titulu ezberdin atera eta praktikak bukatu bezain laster, zaharren egoitza batean hasi zen lanean. Lan munduan sartu eta gutxira, ohartu zen zegokion soldata baina gutxiago jasotzen zuen hilabetero eta jaiegunetan beti lanera bidaltzen zuten, esaterako. Baina hark esan bezala: “Lana behar zuen pertsona gisa (...) gertatzen zena gertatzen zela, ez nuen hitzik esango edo kexurik egingo. Ez nekien hizkuntza, ez neukan inor, bakarrik nengoen. Barrutik erretzen ari nintzen jada, borrokatu gabe eta isilik zegoen jendeaz probetxua ateratzen zutela ikusten nuen”. Are gehiago, hasiera batean aipaturiko arazoak ia langile denek bazituzten ere, Amirak azpimarratzen du “bera bezalako” pertsonen probetxu gehiago ateratzen zutela, bakoitzak “bere beharren arabera pairatzen zituela arazoak”. Pixkanaka, Amira bihurtu zen eskusiboki jaiegun denetan lanera joan behar zena eta soldatatik dirua kentzen ziotena, besteak beste. Hau, bere ustetan, baldintza horietan lana mantentzearen jarraituko zuen bakarra zelako.

Egoera *prekario* eta *esplotatu* honetan urte bete inguru igaro zuen, bi edo hiru pertsonarentzat adina lan zama jartzera arte iritsi zirelarik. Halako batean, lana zegoenean itzuliko zelaren promesapean, enpresaren jabeak paper bat sinarazi zion, Amirak hizkuntza edo lege kontuak kontrolatzen ez zituela bazekielarik. Hori

Lanbiden³ aurkeztean kobratuko zuela esan bazion ere, bere lagun bakarretako batek papera irakurri eta engainatua izan zela esan zion, borondatezko baja bat sinatu zuela, ez zuela ezer kobratuko. Gutxi balitz, aurrerago ikasi zuen bera izan zela dirurik jaso ez zuen bakarra (engainatua izan zena, hain zuzen ere), bera izanda egoera zaurgarrienetarikoa zegoen pertsona, hau zuzendariak ongi zekielarik.

Beste zentro baten hasi zen lanean, non dena ondo zihoakion, egoera egonkorragoa ekarriko zion kontratu mugagabea ez bazuen ere. Hain zuzen ere, lehenengo zentroa berriz kontaktuan jarri zen berarekin egun batean, oraingoan kontratu mugagabea, bere familia Espainiara etortzeko laguntza eta zor zioten dirua emango ziotela aginduz. Gertaturikoa atzean lagata, Amira itzuli egin zen. Itzuli bezain laster konturatu zen, oraingoan sinarazi zioten kontratua baja bat ordezkatzeko soilik zela; berriz engainatua izan zen. Oraingoan, ez zegoen bakarrik; enpresa barruan langileen ordezkari zenak, bide batez bere laguna ere zena, bere alde egin zuelarik, laneko bajatik haratago enpresan jarraitzea lortu zuen. Beste urtebetez jarraitu zuen lanean: bitarte honetan, oraindik zegokion solda baina gutxiago jasotzen zuen, “zor zioten” diru hori ez zioten eman, eta lanera joan ezin zuenetan (teorian, bere jaiegunak) frogagiriak ekarri behar izaten zituen gainera. Are gehiago, enpresak garbiketa lanak egiteko kontratatua zuen pertsonak 15 egunetarako baja hartu behar izan zuenean, berak *egin behar* zituela adierazi zioten, eta kontratuz kanpoko lan gisa ordainduko ziotela (kontratuz zegokion lana egin ondoren egiten baitzuen, ez orde). Hau ere ez zioten ordaindu. Garai honetan, sindikatu batekin kontaktuan jarri zen, bertan afiliatu nahiz salaketa bat jartzeko gomendioa eman bazioten ere, berriz, kontratu mugagabea egingo ziotela promesa egin ziotenez, beldurrez, ez zuen ezer egin.

Enpresan 5 bat urte zeramala, bere bikotea ezagutu eta ezkondu zenean, ezkonbidaia egiteko baimena eskatzera joan zen nagusiarengana. Honek, haurrak izateko aurreikuspenik zuen galdetu zion, Amirari deigarria iruditu zitzaion modu batean. Egoeraz kontzienteagoa zelarik, nagusiak eskatzen zizkion “faboreei” ezezkoa ematen hasi zenean, hau bueltan tratu ez oso egokia ematen hasi zitzaion: ongi zetorkion ordutegia arrazoirik gabe aldatzen, kontratua “fabore gisa” egin zizkiotela esanez eta “ordainetan ezer egiten ez zuela” aurpegiratzen, etab. Egun batean “kontratuko

³ Lanbide, Eusko Jaurlaritzak martxan jarritako euskal enplegu zerbitzua da. Besteak beste, “lana bilatzeko prozesuan laguntza eta orientabidea eskeintzen” eta lanarekin loturiko gainontzeko prozesuak tramitatzen laguntzen du.

klausulak aldatuko zizkion” paper bat sinatzeko eskatu zion. Honen aurrean, esperientziatik ikasita, sinatu aurretik kopia bat eskatu zion, sindikatukoei erakusteko aurrean, hala gomendatu ziotelako. Honen aurrean, haserretuta, nagusiak “opor moduan etxera bidali” zuen Amira, honek hala nahi izan gabe. Egun hauetan “lanera azaldu ez zela” adierazi zuen (hori zela-eta, egunak ez zizkion ordainduko, hain zuzen ere). Hemen, lehenengo aldiz egoera formalki salatzeari ekin zion, zehazki etxera bidali zuen egun horietan azaldu ez balitz bezala hartu eta ez ordaintzearen harira. Hala ere, abokatuen gomendioz, “modu adiskidetsuan” amaitzerantz, erdia ordainduko ziolakoan geratu ziren. Hau dena modu txarrean amaitu bazen ere, gutxira, enpresa saldu eta, horrenbestez, zuzendaria aldatu zuten.

Zuzendariaren aldaketa Amira bere lehenengo haurdunaldiagatikko bajan zegoela gertatu zen, eta 2017an hasi zen berriz lanean, amatasunagatik lanaldi murriztuan. Denbora gutxira, bere lan egiteko modua era txarrean eta denen aurrean aurpegiatzen, beste langileekin konparaketak egiten eta orokorrean berekiko egoera nahiko bortitza bihurtzen hasi zen. Aurretiaz bere lankide izandakoak (gutxi batzuk enpresan jarraitu zuten) ere nolabait “bere aurkako” jarrera hartu zuten, haien eginbeharrak ere berari pasatzen saiatzen, behin batek eskua altxa ere egin ziolarik. Amira, hau denaren aurrean zuzendariari kexatu zenean, honek erabat modu txarrean erantzun eta “ez bazaizu lana gustatzen paper bat sinatu eta amaituko” zutela adierazi zion. Hau denaren ostean, gainera, zigor moduan “diziplinazko neurri bat” jarri zioten⁴. Are gehiago, liskar hori gertatu aurretik ere nagusiak sinatzeko eskatu zion dokumentua (Amirak lana laga nahi zuela jartzen zuena) aurretiaz prestatua zuela ohartarazi zen.

Hau guztiaren aurrean, sindikatuaren laguntzarekin neurriari erantzun bat idatzi ondoren, medikuak *egokitzapenagatikoko antsietate nahaste*⁵ bategatik baja eman zion. Aipagarria da, beraz, Amiraren testigantzan oinarritzen ari banaiz ere, badaudela egoera honek beregan izan zuen eragina oinarritzeko frogak (esaterako, erakutsi zidan medikuaren txostena, edo beranduago azalduko den grabazioa).

⁴Hemen kontatzen dudana Amiraren testigantza da; aipagarria da, diziplinako neurria ezartzeko egin zuten idatzian ikusten den bezala, esaterako, zuzendariak ez zuela bertsio edo justifikazio bera. Zuzendariaren arabera, arazoa Amiraren lan egiteko erarekin zuen.

⁵Psikopatologia alorrean, euskeraz, “herstura” erabiltzen da hizkera “arruntean” antsietate bezala ezagutzen dugun nahasteari erreferentzia egiteko (erderaz: trastorno de ansiedad). Medikuek txosten konkretu honetan, egokitzapenagatikoko kontsideratzen zuen herstura (erderaz adaptativo). Ikus 4. atalean “Pekarietatea eta osasun mentala” atala.

Baja honen jarraian bigarren haurdunaldiagatik beste baja bat hartu ondoren, lanera itzuli zen. Egoerak berdin jarraitu zuen. Oraingoan, ordutegia eta beste gauza batzuk zirela medio, eztabaida bat hasi zen nagusiaren eta Amiraren artean. Aipagarria da, Amirak bere buruarekiko sentitzen zuen egoera zaurgarriaren adierazle, jasotzen zuen tratua frogak izateko, azken elkarrizketa hau grabatzen hasi zela mugikorrean, nagusiaren bulegora sartu aurretik. Halako batean, elkarrizketaren ildoarekin bat ez zetorren moduan, honakoa esan zion: “(...) nahi duzun bezala jantzita joaten zara, izan ere, nik ere esan diezazuket uniforme jantzita etortzera derrigortuta zaudela (...) *zuk daramazuna ez da, zure zapia ez da uniformearen parte*”. Hau “marra gorri bat” izan zen Amiraren hitzetan. Honen ostean, bigarren aldiz antsietate nahaste bategatik baja hartu zuen, sindikatuarekin egoera salatu nahi izan zuen, eta gaur arteko eszedentzia hartu zuen jarraian.

Ia bi urte beranduago, laneko ikuskaritzatik erantzuna jaso zuen: ez zegoela diskriminazio edo tratu txarrik jaso zuenaren zantzurik. Gainera, ez zuten Amirak zituen grabaketarik jaso nahi izan. Orduan izan zen, besoak gurutzaturik geratu nahi ez zuelarik, CEAR Euskadiren berri izan eta kontaktuan jartzea erabaki zuela.

Honen aurrean eta gaurko egunera arte, ez du aurkitu urratua sentitu duen eskubide hori edota sorturiko mina erreparatu nahiz konpentsatuko dion irtenbide juridikorik, saiakerak-saiakera. Izan ere, hainbatetan zapaldua eta baliogabetua sentitzearekin batera (lan baldintza okerrenak izateagatik, atzerritarra izateagatik, kontratuen bidez engainatua izateagatik), bere hijabarengatik ere diskriminatua sentitu da. Are gehiago, bizi duenaren aurrean abokatuen eta ikuskaritzaren arabera ezer egin ezinak, diskriminazio sentsazioa areagotu dio. Abokatuek, zerbait egitekotan negoziaketa bat proposatzen bazioten ere (bitartekaritza itxura eman nahian, baina konpentsazio ekonomikoaren proposamenarekin), Amirak argi zuen berak zer nahi zuen honekin. Seguraski eskainiko zioten dirua baino, zuzendariak (eta gizarteak orokorrean) “honetatik ikastea” nahi zuen. Are gehiago, “nire janzkera onartzen ikastea, ez hautatzea niregatik edo ni hautatzera behartzea. Askatasunaren inguruan ari bagara, nik ere hijaba janzteko askatasuna izatea”. Hain zuzen ere, askatasun horrek, bere ezaugarri sozialegatik tratu ezberdina ez jasotzea edo aurpegiratzerik ez jasan beharra suposatu beharko luke.

Maiatzean berriz lanera itzuli zen Amira. Egoerak, berriz, medikuaren gomendiopean, beste irtenbide bat bilatu bitartean bere osasun mentalagatik baja bat hartzera eraman du. Bere egoerak irtenbiderik ez duela eta Marokora itzultzea pentsatzen ari dela aipatu dit.

Esan bezala, beste lau elkarrizketa egin ditut. Hasiera batean, SOS Arrazakerian egiten ari nintzen praktiken eta bestelako kontaktu pertsonalen harira ezagutzen ari nintzen emakume musulman ezberdinekin modu informalean egiten nuen; haien integrazioa nolakoa izan zen ikustearren, besteak beste. Baina konturatzen hasi nintzen hau dokumentatu beharra zegoela. Are gehiago, haiek kontziente zirela “haiek bezalako” pertsonen “honetan” gertatzen diren gertaerak dakiezen gauzak direla. Beste hitzetan, hainbatetan honelako egoerak pairatzea *normalizatu* zutela, kasu isolatuak ez zirelaren jakinaren gainean zeudelako. Gainera, haien arazoek nahiko garrantzia ez zutela, edota ahotsak entzunak ez zirela sentitzen zuten hainbatetan. Testigantza hauek ere haien osotasunean eransketan gorde, eta ondorioztaturiko hainbat datu 3. atalean txertatuko baditut ere, aipamen bat merezi dute abiapuntu gisa.

Sara⁶, 23 urteko emakume marokarra, kimikako erdi mailako ziklo bat amaitzeaz zegoelarik, praktiketarako inon onartua izan ez zen bakarra izan zen, bere klasekide den beste emakume hijabi batekin batera. Zentroko irakasleek ere diskriminazio kasu baten aurrean zeudela uste zuten, hau hijabaren harira izan zelarik; enpresek hijaba zeramatela jakin bezain laster zentzu gabeko aitzakiak erabiltzen zituztela zioten. Diskriminazio sententzia beste alorretan ere sentitu duela azaltzen zuen: alokairu bila, edo kaletik jendeak esandako gauzetan, adibidez. Egoera honek Marokora itzultzeko gogoia ematen diola ere adierazi zuen.

Eva⁷ren kasuak gainontzeko profilekin kontraste bat suposatu zuen: jatorri nahiz familia euskaldun, kristau eta ez-arrazializatukoa da. 40 urterekin Islamera konbertitu den pertsona bezala, islamofobia (zehazki hijabaren erabilera dela eta) nabariagoa da bere begietan. Gainera, aitortzen du, kontziente dela Islamerako aldaketa “egoera pribilegiatu batetik” egin zuela. Bere inguru hurbileko pertsonen aldaketarekiko izan zuten jarrera negatiboaz gain, lan munduan diskriminatua sentitu zen. Jarrera diskriminatzaileak hainbat modutan jaso dituela dio: “feminismo kolonialaren

⁶Testigantzaren atzean dagoen pertsonaren egiazko nortasuna babesteko erabiliko dudan fikziozko izena. *Ikus 2. eranskina.*

⁷ *Ikus 3. eranskina.*

salbazionismo moduan”, kanpotarra delaren suposizioan, etab. Aipagarriena lan munduan izan zen, non, hijaba eramaten hasi aurretik bere nagusia (eta laguna) urteetan zehar izan zenak, hijaba eramaten hasi zenean “itxura geroz eta biolentoagoa” zuela aurpegiratu zion, kezkatuta. Sindikatuak ere, honelako egoera baten aurrean zer egin ez zekitela jakinarazi zion, egoera asko hobetu gabe.

Rafa⁸ emakume Saharar errefuxiatu bat da, zeina musulmana eta melfaduna den (haien zapia ez da hijaba, melfa da). Orain, Gureak-eko aldi baterako lan-zerbitzuaren bidez, gune geriatriko bateko garbitegian egiten du lana, berak Giza Baliabideetako titulua badu ere, European hau konbalidatzea ezinezkoa egin zaiolarik Melfagatik leku gehienetan lanerako kontratatzen ez dutela dio, batzuetan esplizituki esanda horregatik dela, beste batzuetan berak ondorioztatuz. Are gehiago, “berea bezelako egoera batean” egonda, garbitzaile lanak egin beharra normalizat jotzen du; eta *eskertu* egiten duela, behintzat melfareki lanean utzi diotela. Gune zehatz honetan ezer esan ez badiote ere, gizon bat aurrean egon ezean, melfa kentzen duela onartzen dit, jada barneratu duela-eta “hemen” nahiago dugula ez eramatea. Beste alor batzuetan diskriminatua sentitu dela aitortzen du, melfa nahiz jatorriagatik. Esaterako, dendetako saltzaileak inoiz hurbiltzen ez zaizkiola besteei bezala, banku batean esertzean jendea altxa ohi dela, edota poliziarengandik ere tratu desegokiak jasan dituela, besteak beste, behin bere pasaporteak “ezertarako balio ez zuela” esan zioten, errefuxiatua zela adierazten zuelako.

Fatou⁹, Eva bezala, profil “orokorretik” nolabait aldentzen da: hain zuzen ere, Senegalen jaioa eta betidanik musulmana bada ere, ez du inoiz hijab edo analogorik eramane. Oso gaztetatik EAEn bizi izan da, eta gaur Frantziako energia berriztagarrien enpresa batean lanean dabil. Gainera, Fatouk sare sozialetan aktibismoa egiten du: ikuspuntu afrofeminista islamiar batetik abiatuta, injusitizien inguruan ibili ohi da. Pairatu dituen diskriminazioak oro har heziketa arloan eta etnia arrazoietan oinarrituak izan direla azpimarratzen du, baina oso kontziente da hijaba daramaten emakumeekiko islamofobiaren existentziaz. Adibide bat kontatzen du, non Frantzian hegaldi-enpresa batetan izan zuen lankide batek lanerako hijaba kentzen zuen, beste *ezertarako* kentzen ez zuen bitartean. Esplizituki hau eramatea debekatu zioten ez badaki ere, “Frantzian

⁸ *Ikus. 4. eranskina.*

⁹ Testigantzen atzean dagoen pertsonaren egiazko nortasuna babesteko erabiliko dudan fikziozko izena. *Ikus 5. eranskina.*

zeudenez” diskriminazioak prebenitzeko kentzen zuen. Bestalde, komunitate musulmanetik kanpo, emakumeek hijaba behartuta erabiltzen dutela pentsatzen den bitartean, komunitatean baitan hijaba ez erabiltzearekiko jarrera negatiboak badaudela dio. Askoz gehiago baloratzen dutela hijabi bat. Komunitate berean, beltzekiko diskriminazioa existitzen dela ere azpimarratzen du. Frantziar estatuan aplikatzen den laiktasunaren inguruan, hau erlijio adierazpenen aurka joan daitekeela adierazten du. Gainera, *liberté, égalité, fraternité* (askatasuna, berdintasuna, anaitasuna) esamoldetik, oro har emakume hijabiak baztertzeko direla.

2. LANDUKO DEN PROBLEMATIKARI SARRERA

Azaldu diren bizipenak, emakume musulmanek mendebaldeko gizarteetan integratzeko aurki ditzaketan oztopen adibide dira. Problematika hau literatura akademikotik nahiz aktibismotik ezagutarazi den bat da. Integratzeko oztupoak, esan daiteke, modu nahiko adierazgarrian aurkezten direla lan arloan, bereziki hijabaren erabilerari loturan. Hain zuzen ere, hijabaren erabilerak jasan ditzakeen murrizpenak azken hamarkadetan hainbat aldiz judizializatu dira, baita Europako auzitegi gorenetera iritsi ere.

Hainbat oinarri teoriko jarraiki, integratzearen oztupo hauek hainbatetan *zapalkuntza, zaugarritasun* eta *diskriminazio* potentzialen isla izan dezaketela ikertuko da lan honetan. Are gehiago, literatura akademikoan erabili izan den *diskriminazio hirukoitzaren* nozioari laugarren elementu bat gehitzea posible dela defendatuko da. Horrenbestez, diskriminazioa *genero, etnia/arraza, klase eta erlijio*agatikoa izan daitekeen aztertuz: hau da, diskriminazio laukoitza. Ideia teoriko hauek defendatu eta egindako hipotesiak kontrastatzeko, emakume hijabien egoera sozialaren inguruko datu enpirikoak erabiliko dira. Gainera, Europako nahiz Espainiako araudian erlijio askatasunak duen babesa ere aztertuko da. Baita, ildo berari jarraiki, Europako jurisprudentziak hijabaren murriztapenen aurrean izan duen jarrera. Izan ere, giza eskubide honen bermea, gizarte demokratikoetan bizikidetzak baketsu bat bideratzeko oinarritzakoa da. Hau, dibertsitatearen kudeaketan *kulturartekotasunaren* araberako politikak aplikatuz hobetu daitekeen ikertu nahi da. Era berean, maila juridiko batean problematikak izan duen trataera egokia izan den zalantza jarriko da. Honelako kasuetarako *bitartekaritza* proposamen gisa aztertu nahi da. Azkenik, diskriminazioaren

interpretazio juridikoak interseksionalitatearen nozioari lotura gehiago izateko, aldaketarik egin daitekeen planteatuko da.

Teoria interseksionalei jarraiki, emakume hijabiena botere sistemaren baitan zapalduenetariko kontsidera daitezkeen kolektiboetako bat da (ahaztu gabe etorkinak, arrazializatuak, langileak eta ikasketa maila baxukoak izan ohi direla, ikusiko den bezala). Nire inguruan errealitate hau nahiko sarri ikusi izan dut. Oro har, diskurtso zapaltzaile eta paternalisten artean ikusezin bihurtu daitekeen errealitate bat dela dirudit. Desirée Bela-Lobedde aktibista eta idazle afrofeministaren aburuz: “talde minorizatueta emakumeek ez dute behar ahotsa ematea, jada badutelako”. Hain zuzen ere, nire asmoa, aspektu paternalistetatik aldendu eta haien borrokan aliatu moduan, mundu akademikoan azpi-ordezkatua dauden horretan entzutera ematea da. Ez nuen nahi inondik ere nirea ez den errealitate baten inguruan aritu hori bizi duten norbanakoen hitzetatik abiatu gabe.

3. HIPOTESIAK ETA HELBURUAK

Hasieran kontatu diren testigantzetatik abiatuta, problematika bere testuinguruan kokatu da. Hain zuzen ere, problematika bere testuinguruan kokatze horrek hainbat auzi planteatzera eramane nau. Horrenbestez, auzi bakoitzeko hipotesi bat planteatzen da, lanean zehar landuko diren bloke nagusiak hauen arabera zehaztu eta egituratzeko. Aipagarria da, landuko diren hipotesiak elkar lotuta daudela.

Batetik, emakume hijabiek paira ditzaketen diskriminazio-bizipenak kasu isolatu gisa aztertu behar diren, edo gertakari elkarlotu gisa aztertze arrazoirik dagoen ikertu nahi da. Era berean, auzi nagusi honen baitan, hipotetikoki pairatzen dituzten diskriminazioetan *genero*, *etnia*, *klase* eta *erlijio* aldagaiak nola harremantzen diren ikertu nahi da. Beste hitzetan, ea faktore independente gisa agertzen diren, bakoitzak egoera ezberdinak eragiten, edo ea faktore inderpendenteak diren. Bigarrenik, diskriminatzaileak suerta daitezken egoerak bereziki zein arlotan ematen diren ikusi nahi da. Hirugarrenik, Europako justizia eta politikak problematika honen aurrean ematen ari diren erantzunak, kulturarteko gidalerroak jarraiki zilegiak diren ikusi nahi da.

Planteaturiko hiru auzietan oinarrituta, honako hiru hipotesietatik bideratuko da lana, bakoitza auzi bati erantzun gisa:

- a. Emakume hijabien diskriminazio-bizipenak, kasu isolatuak baino, botere sistemaren baitan modu sistematikoan ematen direlaren hipotesitik abiatzen da lana. Are gehiago, generoa, etnia, klasea eta erlijioa, emakume hijabiekiko diskriminazio hipotetikoan aldagai interdependente gisa aurkezten direla planteatzen da; hau da, *diskriminazio interseksional* moduan.
- b. Diskriminazio interseksional honen adierazpenak, bereziki lan arloan eta oro har *hijabaren problematikan* islatuak ageri direla planteatzen da.
- c. Europako justizia sistema hijabaren murriztapenen aurrean ematen ari den erantzuna kulturarteko gidalerroekiko oso bateragarria ez dela planteatzen da.

Planteatu diren hipotesien harira, honako helburuak ezarri zaizkio lanari:

- Oro har, emakume musulmanekiko zapalkuntza eta diskriminazioak existitzen direla frogatzetik haratago, hauek egiturazko eta interseksionalak direla argudiatu.
- Elkarrizketa bidez jasotako testigantzak egiturazko arazo sozial baten adierazpen zehatzak bezala aurkeztu.
- Azken hamarkadetan, *zaurgarritasun, zapalkuntza eta diskriminazioaren* inguruan eman diren oinarri teoriko garrantzitsu batzuk landu. Ikuspuntu interseksionalaren aportazioei arreta berezia eskaini nahi zaie, hauen bidez *dekonstruituz* problematika.
- Datu enpiriko bidez, emakume musulmanek Espainian bizi duten errealitate soziala ezagutarazi. Hiru bloketan jarriko da arreta berezia: immigrazioa, prekarietatea eta osasun mentalaren arteko harremana batetik; islamofobiak emakumeengan duen nagusitasuna bigarrenik; emakume musulmanen zailtasunak integratuz, azkenik.
- Erlijio adierazpenak dibertsitatearen oinarrietako bat kontsideratuz, dibertsitatearen kudeaketarako politika-eredu ezberdinak haiengan izan dezaketen eraginak baloratu; konkretuki, *asimilazionismoa, multikulturalismoa* eta *kulturartekotasun* ereduak.

- Erlajoagatiko diskriminazioaren oinarri juridikoak nahiz trataera jurisprudenzialaren argudio nagusiak ikertu, lan arloan arreta berezia jarritz.
- Problematikaren kudeaketa egokiago bat suposatu dezaketen proposamen batzuk egin: bitartekaritzaren erabilpenak nahiz diskriminazioaren interpretazio berri batek ekar ditzaken onurak azaldu.

4. GAIAREN GARRANTZIA ETA INTERESA

a. KRIMINOLOGIAKO ARLOAN

Gai honek kriminologiako arloan duen interesaren zergatia azaldu aurretik, Kriminologia diziplinarteko zientzia gisa zertan datzan aztertzea interesgarria litzake. Hain zuzen ere, diziplina bertan aurki ditzakegun polemika denetan garrantzitsuenetariko bat bere aztergaia eta helburuen definizioarena da. Dena den, aztergaitzat historikoki delitua, delitugilea, faktore eragileak eta delituaren aurkako neurriak izatera mugatu bada ere (Garófalo, 1885), gaur egungo esparru zabalagoez arduratzen dela esan daiteke.

Esaterako, gaurko definiziotan delituaren testuinguru nahiz interpretazio kulturalak eta gatazken erresoluzioak ere garrantzia irabazi du (Roldán, 2009). Bestalde, kriminologiaren baitan ikuspuntu biktimologikoa II Mundu Gudatik aurrera gehiago barne hartu eta garatu da (Fattah, 2014). Horrenbestez, biktimizazio potentzialekiko lotura duen zaugarritasunaren azterketa bezalakoak garatzen dira gaur, delituen prebentzioan biktima potentzialaren babesari ere garrantzia emanaz. Kriminologiako ikasketek, delitugilea ikertzetik haratago, biktimetan zentratzea, zaugarritasuna aztertzea, eta gatazka sozialen konponketa estrategiak bilatzea baimentzen digute; estrategia hauek arlo politiko, soziologiko nahiz juridikotan barneratu daitezkeelarik (Kriminologiako Gradua, 2020).

Azkenik, Kriminologiak, balio nahiz egitura kulturalak, arau sozialek eta botere sistemek delitu eta honen tratamenduan duten eragina ere aztertu dezake (Gómez, 1983).

Lan honetan ikuspuntu kriminologikoa garrantzitsua izango da. Emakume musulmanen errealitate sozialak zaugarritasunezko egoerak nola suposatu ditzaken, dibertsitatearen kudeaketa egokiak erlijio askatasunarekiko errespetua bermatu behar duela, araudiek

kulturartekotasunarekiko errespetua gorde behar dutela eta lan munduko berdintasunaren bermea bezalako gaiak ukituko dira-eta. Ikuspuntu biktimologikoa barneratua duen kriminologia berri batetik, ezinbestekoa da zaugarritasunezko egoeran aurki daitezkeen kolektiboen babesaren bermatzea, baita bizikidetzaren baketsu batetarantz garamatzan dibertsitatearen kudeaketa ereduak bultzatzea ere. Kasu honetan, literatura akademiko eta ikerketek erakusten dutenez, Espainian, emakume musulmanek egoera zaugarrian dagoen kolektibo bat osatzen dute (Rubio, 2005).

Erljio askatasun honen bermea (edo mugatze diskriminatzaile bat jasotzera iritsi daitezkeen edozein eskubiderena) norbanakoaren garapen eta integrazio pertsonalerako oinarri-oinarrizkoa diren (oinarrizko) eskubideen gauzatze garrantzitsuak dira. Honen inguruan egon daitezkeen irregulartasun oro, denok gizarte baketsu eta kulturarteko batetan bizitzea ekiditen duen heinean, beraz, interes kriminologikokoak dira.

Azkenik, oinarrizko eskubideen tratamenduari kulturarteko helburuak aplikatzearekiko gai honek duen garrantzia ere aipagarria da: aniztasunaren kudeaketa egokiak, gizartea osatzen duten kolektibo ororen eskubide eta askatasunen bermea suposatuko beharko luke. Are gehiago, gutxiengoaren babesaren ezinbestekoa da *marginalizazio* eta gatazkak ekiditeko, integrazio inklusibo bat bideratzeko. Zuzenbideak gizarteko harremanak defendatu eta haien izaera gatazkatsuen muturreneko adierazpenak arautu nahi dituelarik, kolektibo oro kontuan izan eta gizartearekiko etengabeko egokitzapenean egon beharko da.

b. KLINIKA JURIDIKOTIK JUSTIZIA SOZIALAREKIKO INTERESA

Ikuspuntu kriminologikoz gain, eta era berean harekin batera, lan honen oinarrian garrantzi handikoa den ikuspuntua EHUKo Justizia Sozialaren aldeko Klinika Juridikoarena da.

Hasieran aipatu bezala, azken ikasturte honetan eta Kriminologiako Gradua amaitzeari begira, hautaketa prozesu baten ondoren Derrigorrezko Praktikak nahiz Gradu Amaierako Lana, Klinika baitako ikasle gisa egiteko aukera izan dut. Klinikatik bideratuta, batetik, *SOS Arrazakerian* eta honek parte hartzen duen *Harrera Sarean* praktikak egiteko aukera izan dut, egoera zaugarrian dauden kolektiboen

errealitatearekin kontaktu zuzena izanaz. Bestetik, lan honekiko zuzeneko lotura duelarik, lan hau Klinikarekin harremanetan dagoen *CEAR Euskadik* luzaturiko kasu bat abiapuntutzat hartuta egiteko aukera izan dut. Horrenbestez, Klinikako testuinguru batetik bideratutako lanen berezkoa den bezala, lana injustizia sozial baten isla den kasu erreal batetik abiatzen da.

Hau esanda, ezinbestekoa iruditu zait Klinikak *justizia sozialarekiko* duen konpromisoari erreferentzia egitea. Beste hitzetan, lan honen berezitasuna, metodologia atalean sakonduko dudana bezala, kriminologiaren ikuspuntua justizia sozialaren bilaketarekin bateratzean datza, zeina Klinika Juridikoarekiko oinarrian dagoen.

Esan bezala, metodologia arloan gehiago sakonduko badut ere, aipagarria da Klinikaren helburuetako bat ikasleonek ikasketa prozesuari errealitatearekiko hurbilketa sakonago bat eskaintzea dela, ikuspuntu teoriko batetik haratago. Honela, gizarteko errealitate ezberdinei hurbilketa kriminologiko kritikoago bat egiten diogu, problematika bakoitzak botere-sistemaren baitan duen posizionamendua aztertuz. Honegatik, sentsibilizazio soziala garatzeko formakuntza gehigarriak eskaintzeaz gain, gure Gradu Amaierako Lan nahiz praktikak hurbilketa sozialago bat izatera bideratzen dituzte. Nire kasuan, praktikak nahiz Gradu Amaierako Lanak, diskriminazio anitz jasaten dituzten kolektiboenganako hurbilketa suposatzen dituzte, egoera hauek haien jatorri, etnia, genero, egoera administratibo-ekonomiko, edota sinesmenegatik direlarik.

Honen bidez, botere sistema eta egiturazko diskriminazioek gizarte mekanismotan duten esangurarekiko kontzientzia bilatzen da, diskriminazioaren aurkako estrategia juridiko eta kriminologikoen behar eta aplikazioan sakonduz, honetarako pentsamendu kritikoa bultzatuz (Justizia Sozialaren aldeko Klinika Juridikoaren web-orria, 2021). Honek denak ikasketa juridiko eta kriminologikoen arloan suposatzen duen iraultza azpimarragarria da.

Behin Klinikaren testuinguruan jarrita, bere justizia sozialarekiko lotura eta ikuspuntu interseksionala ezinbestekoak dira lan honen bidez jorratu nahi dudana gaitegiari ekiteko. Izan ere, emakume hijabiek bizi dituzten eguneroko injustizia bizipenak botere sistemekiko duten lotura aztertu nahi da. Are gehiago, emakume hauengan pilatzen diren ezaugarri sozialek (genero, etnia, jatorri, klase, erlijio) haienganako tratamenduan zer nolako eragina duten ikusi nahi da; interseksionalitatearen arabera, hau dena. Hain

zuzen ere, *kriminologia interseksional*, *feminista*, *inklusibo* batetik, garrantzitsua da injustizien artean eman daitezkeen loturak aztertzea.

5. ERABILITAKO METODOLOGIA ETA EDUKIAREN EGITURA

Lan honek jarraituko duen metodologian bi ereduren elementuak batuko dira: Kriminologiako Gradu Amaierako ikerketa proiektu batena, eta Klinika Juridikoko Gradu Amaierako Lan batena.

Klinika, hain zuzen ere, helburu nahiko konkretuekin sortu zen Donostiako Zuzenbide Fakultatean: orokorrean, zuzenbide eta kriminologia irakasteko metodo ezberdin baten bilaketan, ikasleei errealitate sozialarekiko hurbilketa sakonago bat eskaintzeko asmoarekin. Zehazki, justizia sozialaren kontzeptuan enfasia eginaz, unibertsitateen funtzio sozialean sakondu nahi zen. Ikasleoi, gure inguru sozialean errotuta dauden injustizia eta arazo sozialekiko kontzientzia areagotzea eragin digute, honetarako pentsamendu kritikoa ezinbesteko tresna bihurtuz. Horrenbestez, Klinika Juridikoko metodologiari berezkoa zaion bezala, kasu erreal batzuk ikertuz hasi dut lana. Kasu hauek aurkezten duten problematika, botere sistemen baitan ematen diren injustizia sozialen adibide gisa azalduko da (Justizia Sozialaren aldeko Klinika Juridikoaren webgunea, 2021; Justizia Sozialaren aldeko Klinika Juridikoaren Araudia, 2016).

Era berean, Kriminologiako lan batek galdatzen duen lanketa teoriko nahiz enpirikoa eskainiko dizkiot problematikari. Behin problematika bere testuinguruan eta botere sistemen baitan kokatuta, oinarri teorikoa lantzeari ekingo zaio. Honetarako, *zapalkuntza*, *zaugarritasun eta diskriminazioaren* inguruko nozio teoriko batzuen berrikuspen bibliografikoa egingo da. Honen bidez, urteetan zehar problematika honi eta analogoei eman zaizkien azalpen doktrinalak ikusi nahi dira. Erabat teorikoak diren lanen berrikuspenarekin batera, hainbat araudi eta dokumentu politikoen nahiz jurisprudentziaren berrikuspen bat bideratuko da.

Atal enpirikoari dagokionez, hau lehen mailako eta bigarren mailako iturri nahiz datuen bidez egingo da. Lehen mailakoak izango dira, hain zuzen ere, elkarrizketa bidez bildutako 5 testigantzetatik ondorioztaturikoak. Elkarrizketatuak, azaldu bezala, profil orokor beraren baitan ezaugarri ezberdin batzuk dituzte, hertsiki amankomunean

generoa eta erlijioa dutelarik. *Sakoneko elkarrizketa* metodoan oinarrituta diseinatu ziren elkarrizketak, fenomeno biktimologiko baten inguruan datuak biltzeko tresna metodologiko baliagarrietarikoa denez (Juaristi Larrinaga, 2003). Orokorrean, konfidantzazko klima bat sortu ondoren, haien burua aurkezteko eskatzearekin, haien integrazioa nolakoa izan den eta honek suposatu dituen oztopoetaz hitz egiten hasten ziren. Gehienetan ez zitzaizkien galdera gehiegi egin behar izaten, batzuetan “galdera zehaztzaile” edo bideratzaile batzuk soilik txertatuz. Datu hauek estatistikoki adierazgarriak ez badira ere (lagina txikia denez), kualitatiboki baliagarriak dira: batetik, lehenengo pertsonan kontaturiko biktimizazio bizipenak jasotzeko; bigarrenik, ateratako ondorioak bigarren mailako datuekin alderatzeko. Hain zuzen ere, bigarren mailako (gehienbat kuantitatibo) datuen errebisio baten bidez, problematikaren adierazgarritasun soziala ikertu eta ondorioak aterako dira.

Lanaren helburuak gradualki lortzeko moduan egituratuko da edukia. Behin lanari sarrera eginda (bere abiapuntu, testuinguru eta gainontzeko oinarriak landuz), oinarri teorikoetatik abiatuz problematika botere sistemaren baitan kokatuko da. Honetarako, kasuistikak ikuspuntu teoriko-interseksional batetik dituen dimentsioak banaka landuko dira. Jarraian, emakume musulmanen errealitate sozialari hurbilpen enpirikoa egingo zaio. Ondoren, Europako Kontseiluaren *Liburu Zuriari* jarraiki, dibertsitatea kudeatzeko hiru eredu aztertuko dira (*asimilazionismoa, multikulturalismoa eta kulturartekotasuna*). Bostgarren atalean, erlijio askatasuna eta honekiko diskriminazioaren tratamendu juridikoaren oinarritzko eremua aztertuko da. Honetarako, aurrena Europa eta Espainia mailako araudi azpimarragarria izango da kontuan, ondoren, jurisprudentzia mailan emandako hainbat epai esanguratsuk erabilitako argumentu nagusiak aztertuko. Ondorioetara iritsi aurretik, arlo honetan inklusiboagoa suerta daitekeen bitartekaritza izango da aztergai. Honek zehazki diskriminazio kasuetarako izan ditzakeen onurak ikusiko dira, *Berdin* proiektuan arreta jarritz. Azkenik, lanaren ondorioak atera eta aurrera begira proposamenak egingo dira, diskriminazioaren interpretazio juridikoaren inguruko hausnarketari arreta berezia eskainiz.

II. PROBLEMATIKARI HURBILKETA INTERSEKZIONALA: ZAPALKUNTZEN INTERDEPENDENTZIA ETA DISKRIMINAZIO INTERSEKZIONALAK

Atal teoriko honen bidez, alde batetik, lanaren oinarrian dagoen problematikaren inguruan irakurketa sakonago bat eskaini dezaketen azalpen teorikoak landu nahi dira; begirada interseksionaletik abiatutako irakurketa bat, hain zuzen ere. Bestetik, diskriminazio kasuez ari garenean begirada interseksionalak eskaintzen duen lanketa holistikoa sakontzea da helburua. Hain zuzen ere, lanketa honek, kolektibo batzuk pairatu dezaketen zapalkuntza anitzetan zentratzea baimentzen du. Alegia, hainbat ezaugarri sozialen aldi bereko izateak suposatzen dezakeen zapalkuntza mota. Hain zuzen ere, lan honetan abiapuntutzat jo diren bizipenek, oro har, jatorria egiturazko injustizietan dutela argudiatuko da. Horrenbestez, ondorioztatuz, emakume musulmanen integrazioarako zailtasunak, botere sistemaren funtzionamenduarekin erabat bat datoztela. Lanketa teoriko honekin, egiturazko zapalkuntza eta honen emaitza diren zaugarritasunezko egoerek, diskriminazioko kasu konkretuetan duten isla argiago ikusi nahi da. Era berean, atal enpirikoan landuko diren datuak modu sistematikoago batean ulertzeko oinarria sakonduz. Horretarako, *zapalkuntza, zaugarritasuna eta diskriminazioa*, funtsezko nozio teorikotzat hartuko dira.

Ikuspuntu teoriko hau behar bezala garatzeko, lehenengo hurbilpen interseksionalaren egokitasuna edo hautaketaren zergatia azalduko dut, jarraian testigantzekiko adierazgarriak diren “ezaugarri” interseksionaletan banan-banan barneratuz (genero, etnia, klase eta erlijioa, besteak beste). Azkenik, teoria interseksional honek azaltzen duen “zapalkuntza *versus* pribilegioen” araberako gizarte-antolakuntzak suposatzen dituen ondorioetara iritsiko naiz: hau da, zaugarritasunezko egoeretan dauden kolektiboak eta hauen gaineko indarkeria forma ezberdinak. Amaitzeko, oro har emakume hauek, haien gaineko zapalkuntzen interdependentzia dela-eta, bizi dutena diskriminazio interseksional gisa kalifikatzeari ekingo diot, hala egiteak dakarren garrantzia azalduz.

1. ZERGATIK HURBILKETA INTERSEKZIONALA?

Lan honetako problematika aztertzeko ikuspuntu interseksionala komenigarria den aztertu ahal izateko, lehenengo ikuspuntua zertan datzan zehaztu behar da. Hitz gutxitan

esatearren, ezaugarri sozial ezberdinen arabeko botere-harremanak, eta hauen ondorioz sorturiko zapalkuntza, pribilegio nahiz diskriminazioen sistematizazioa aztertzen du interseksionalitateak (Shields, 2008; Vigoya, 2016).

Ikuspuntu teoriko honek hamarkadetan zehar izan duen garapena aurrerantzean azalduko bada ere (izan ere, teoria bat baina gehiago, ikuspuntu teoriko integratu bat da), XVIII. menderaino jo daiteke ideien oinarriari jarraiki (Vigoya, 2016). Doktrina gehiengoak, hala ere, 70. eta 80. hamarkada bitartean ezartzen du honen izendatze ofiziala (Bunjun, 2010). Hain zuzen ere, gai honen inguruko ikerketa gehienek bi idazleren lanari egiten diote bereziki erreferentzia: Patricia Hill Collins soziologoa eta Kimberle Crenshaw abokatua.

Kimberle Crenshaw, bere 1989ko, “Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics” lanaren bidez kontzeptuaren izendapen ofiziala emateagatik ezagutzen da, besteak beste. Lan honetan, ekarpen itzelak egin zituen zapalkuntza, diskriminazio eta botere-sistemaren ulermen integratu batetarantz. Azken hamarkadan ideia hauek pixkanaka garatuz joan baziren ere, *kulturalki* sistematizaturiko zapalkuntzen elkar eragina azpimarratu zuen lehenengotarikoa izan zen: lotura arrunt batetik haratago, zapalkuntzak elkarrekiko osagarriak zirela ikusi zuen (Crenshaw, 1989).

Patricia Hill Collins-en lan garrantzitsuena “The Difference That Power Makes: Intersectionality and Participatory Democracy” (2017), berriz, botere eta zapalkuntzen arteko elkarreragin sistematizatuaren irakurketa intersekszionalean¹⁰ zentratzen da. Hau, gehienbat, kolektibo zapalduen (emakume arrazializatuak, adibidez) parte-hartze eta antolakuntza politikoaren aspektuetan sakonduz. Lan honetarako garrantzitsua da kontutan hartzea, hark esan bezala, egun ez dela existitzen ikuspuntu interseksionalaren definizio zehatzik. Hala ere, ikuspuntu interseksional batetik lan egiteko kontuan hartu beharreko hainbat ideia aipatzen ditu. Besteak beste: zapalkuntzen arteko lotura eta *interdependentziaren* existentzia; desoreka sozialak zapalkuntzen arteko

¹⁰ Hau da, botere eta zapalkuntzen arteko interakzioa ikuspuntu teoriko-interseksional batetik azalduaz, *interseksionalitate* interpretatuaz. Botere sistemaren oinarrian dagoen *pribilegio vs zapalkuntza* funtzionamendua, interseksionalitatearen arabera azaltzen du.

ebakipuntuetatik eratorzen direla; arazoak hautemateko moduak norbanakoaren botere-sistemako posizionamenduaren isla direla, etab. (Collins, 2017).

Bi oinarrizko ekarpen hauetatik, zapalkuntzak jasaten zituzten kolektiboen inguruko lanketak egitean, hauen ezaugarri sozial denen arteko interakzioa aintzat hartu behar dela ikusi zen. Hau da, ez dela berdina izango emakumeek jasaten duten zapalkuntzaz hitz egitea, edo emakume arrazializatuak jasaten dutenaz hitz egitea; etnia eta generoa, esaterako, zapalkuntza kategoria gisa elkar eragiten diren faktoreak baitira. Horrenbestez, abiapuntu honek *diskriminazio anitz* jasan ditzaketen kolektiboen gaineko zapalkuntzak modu bateratu batean ikertzeko balio digu. Hau honela, zergatik da komenigarria ikuspegi bateratu hau erabiltzea, orokorrean? Eta, are gehiago, zergatik da hau interesgarria emakume hijabi langileen bizipenak aztertzean?

Ikuspuntu interseksionala aplikatzeko arrazoietako bat, beraz, zapalkuntza nahiz diskriminazioak identifikatzeko beharra litzake. Izan ere, zapalkuntzen aldiberekotasuna aitortzea ere identifikazioaren parte da, aldiberekotasunak dakarren eragin kaltegarriatik. Hain zuzen ere, ikusiko dugun bezala, ezinbestekoa da aurretiaz identifikatzea, hauen aurrean jarduteko; ez identifikatu edo ezagutarazteak, errealitate honen aurrean ez jarduteaz haratago, zapalkuntza bat suposatu dezake bere baitan (Taylor, 1993).

Interseksionalitatetik abiatzen diren ikerketek adierazten dute, emakume etorkin langileak, “diskriminazio hirukoitza” dela-eta, zaugarritasunezko egoera batetan aurkitu ohi direla (Parella Rubio, 2005). Musulmana izatearen kasuan, hau lauukoitza bihur daitekeela argudiatzen da (are gehiago, fede honen adierazpide, zapi musulmana erabiltzen duten horiengan). Izan ere, datu enpirikoetan nahiz jurisprudenzian adierazita ikusiko den bezala, emakume musulmanek hainbatetan haien erlijio askatasunarekiko murriztapenak ere jasan ditzakete. Hau bereziki aipagarria da bizikidetzari begira. Izan ere, eskubide bat pribilegio izatera ez igarotzeko, denona izan behar da (Wilhelmi & Pisarello, 2008). Are gehiago, eskubide baten “onurak” kolektibo batzuk ezin dituztenean baliatu, pribilegio potentzial batzuen aurrean egongo ginateke alde batetik, eta diskriminazio baten aurrean bestetik. Hau denagatik, emakume hijabiengan ematen diren zapalkuntzen benetako eragina ulertzeko, ikuspuntu interseksionala beharrezkoa izan daiteke.

Ikuspegi interseksionalaren onuragarritasun potentziala argi izanda, hau diskriminazio aurkako zuzenbidean txertatzea, hainbat eskubideren bermerako onurgarria izan daitekeela argudiatzen da. EHUko irakasle nahiz bertako Justizia Sozialaren aldeko Klinika Juridikoaren zuzendarietako bat den Maggy* Barrèrek (2018) adierazi bezala, gaur ez dugu jada soilik “diskriminazioaren aurkako zuzenbide” baten beharra. Are gehiago, gakoa, zuzenbide honek gaur duen funtzionaltasunean dago: esaterako, diskriminazioa deskribatzeko kategoria juridikoen errealitatearekiko erabilgarritasuna nahiko den zalantzan jartzea¹¹, ikuspegi interseksionala txertatzeko beharra azpimarratzea, etab. (Barrere Unzueta, 2018). Aipagarria da, aurretik bide luzea badago ere, behintzat gaur Europar Batasunaren berdintasunaren aldeko gomendioen artean ere aurki genezakeela ikuspegi interseksionala aplikatzearena (Bachiller, 2010).

Ikuspuntu honek ikerketarako dituen onura zehatzak ere goraiatu izan dira hainbatetan literatura akademikoan. Besteak beste, ikuspegiaren “aldiberekotasuna”, hainbat zapalkuntza *batera* existitzeko aukera aurreikusten baitu; “konplexutasuna”, aipaturiko aldiberekotasunaren baitan ere, azalpenetan beharrezko xehetasunak ematen direlako; “murriztu ezintasuna”, arazoen konplexutasunari dagokion xehetasun maila aitortzean, behar bezala zabaltzen baitira azalpenak; “inklusibitatea”, beste mugimendu batzuen izate baztertzaila kritikatu zen ikuspuntu bat izanda, zapalkuntza modu denentzat baitu azalpena (Carastathis, 2014). Edozein kasutan, komenigarria litzake kontutan izatea, Lykkek bere 2011ko lanean ongi ohartarazi bezala, interseksionalitatea ez dela denerako irekia dagoen kategoria bat bezala erabili behar, hain zuzen ere, bere balioa galdu ez dezan (Lutz *et al*, 2011).

¹¹ Esaterako, lanean zehar berriz aipatuko den bezala, ea “zuzeneko eta zeharkako diskriminazio” kategoriak nahikoa diren errealitatea maila juridiko batean ordezkatzeko, etab.

2. PROBLEMATIKAREN DIMENTSIOAK INTERSEKZIONALITATEK DEKONSTRUITZEN:

a. GENEROA

Hainbat arrazoi direla medio, garrantzitsua da *analisi* edo *dekonstrukzio interseksional* bat *generoaren* ezaugarri sozialetik hastea analisi-unitate gisa. Alde batetik, teoria forma hartu ere egin aurretik, botere-harremanen arteko *ebakipuntuen*¹² edo interseksionalitatearen ideia *feminismo beltz* edo *afrofeminismotik*¹³ jaio zen (Vigoya, 2016). Hain zuzen ere, generoagatiko diskriminazioa aztertze horretan hasi zen garatzen diskriminazio honen jatorria edo nolakotasuna haratago zihoala azpimarratzen duen ideia. Honela, emakumea*¹⁴ arrazializatua, txiroa, edota heteronormatibismotik at egon ezkerro, esaterako, zapalkuntzak elkarlotuz doaz, gehituz. Honek zapalkuntza sakonago bat suposatzen zuela ikusi zen. Lehenengo arrazoi honi jarraiki, azaldu beharra dago “generoak” duen garrantzia: batetik, interseksionalitatearen baitan analisi-unitate gisa, bestetik, emakume hijabien kasuan abiapuntutzat hartzeko. Izan ere, lanean zehar berriz aipatuko den bezala, hijabiek mendebaldeko gizarteetan dituzten problematikak, feminismo baitan ere liskarrak sortu ditu. Afrofeminismoak AEBtan egin zuenaren antzera, *feminismo islamiarrak*¹⁵ ere kritikatu du feminismoan nahiz islamean, oro har emakume musulmanen ahotsa kontutan hartu ez izana.

Stephanie A. Shields-ek (2008) dio, ikuspuntu interseksionala, genero dimentsioak errealitatean duen esangura ongien azaltzen duen oinarri teorikoa kontsideratu ohi dela. Hau, gainontzeko ezaugarri sozialekiko duen elkarreragin eta nolabaiteko menpekotasuna azaltzeagatik izan daiteke. Izan ere, ikuspuntu teorikoetatik at, ikuspuntu honek aldi berean eta hainbatetan gainjarriak azaldu ohi diren testuinguru politiko eta egitura sozialen baitan kokatzen du emakumea (Mohanty, 2003). Aldi berean, batzuetan homogenea kontsideratu izan den “emakume” kategoria baitan, ezaugarri ezberdinek suposatu dezaketen botere-harremanen desoreka are sakonagoak

¹²Ingeleseaz intersection; gazteleraz intersección. Interseksionalitatean nozio garrantzitsu bat.

¹³ AEBko mugimendu feminista orokorraren aurrean, emakume beltzen eskubide zibilegatiko mugimendu gisa jaio zena (*ikus Medrano Lopez, 2020*).

¹⁴ Genero adierazpenen aniztasuna kontuan, generoagatiko diskriminazioa emakume izatetik haratago doa; asterisko bat jartzen dudanean honegatik izango da. Hala ere, lan honen helburuei loturan, emakumeei egingo zaie erreferentzia oro har.

¹⁵ Besteak beste, islamaren baitako emakumearen rol-a eta diskurtso feminista hegemonikoen inklusibitate behararen alde posizionatzen da (4. epigrafean sakonago). *Ikus* Salem-en 2014eko “Feminismo islámico, interseccionalidad y decolonialidad

azpimarratzeko balio du interseksionalitateak. Honen bidez, etnia, klase edo erlijioagatiko sailkapenek, esaterako, emakume batzuegan suposatzen duten diskriminazio sakonagoa azpimarratzen da (Vigoya, 2016).

Epigrafe honen baitan gradualki azalduko den moduan, ikuspuntu honek lan honen bidez garrantzia eman nahi zaion sujetu politikoarekiko zuzeneko lotura du (hau da, emakume hijabi arrazializatu langilea, oro har etorkin edo familia etorkinekoa). Hain zuzen ere, emakumea izateaz gain, “etorkinak” (edo familia etorkinekoak), musulman nahiz hijabiak, eta langileak dira, oro har. Emakume hauen errealitatearen inguruko ikerketa bat egitean, beraz, ezinbestekoa da generoa abiapuntutzat hartzea, hau baita, Lamrabeten (2019) aburuz, “gainerako desoreka sozialen oinarria”. Gaur egun, gainera, generoaz gain, etnia, klase edo bestelako egiturazko faktoreek (erlijioak ere) kolektiboen marjinazio edo bazterkeria egoeran eragina dutela aitortzen da (Expósito, 2012).

Garrantzitsua da, bigarrenik, abiapuntu hau aztertzea, beste arrazoi bategatik: korrante feministen baitan ikuspuntu interseksional eza kritikatzeko hastek, mugimendu feminista (*hegemoniko*) beraren kritika bat suposatu zuen. Beste hitzetan, generoaz hitz egitean, garrantzitsua da kontuan hartzea diskurtso feministek interseksionalak izan behar dutela. Hau da, feminismoa ezin dela generoagatiko diskriminazioaren kritikara mugatu. *Feminismo hegemonikoaz* hitz egitean, Gramsci (2009) ren “hegemonia” kontzeptuari erreferentzia eginez, mendebaleko emakume zurien edo pribilegiatuagoen interpretaziotik abiatutako hortaz ari gara (Bunjun, 2010). Hain zuzen ere, interpretazio pribilegiatuago horietatik abiatutako interpretazio baten hanka-sartzea, besteak beste, aldi berean zapalkuntza gehiago jasaten dituzten emakumeen egoerak ez erreparatzean datza.

Generoagatiko zapalkuntza beste zapalkuntzekin lotu zuen lehenengotarikoa, interseksionalitate kontzeptua oraindik esplizituki erabili ez balu ere, Angela Davis izan zen (nahiz eta, lehen aipatu bezala, XVIII. menderaino joan liteke kontzeptuaren oinarrietan). Hain zuzen ere, Davisek *Emakumeak, arraza eta klasea* (1981) liburuan, hiru ezaugarriak elkarlotu eta diskriminaziorako konbinazio itzela bezala ikusi zituen. Are gehiago, gaur egun jada interseksionalitateari erreferentzia esplizitua eginez, genero-berdintasunaren inguruko diskurtso feminista hegemonikoak kritikatu izan ditu

Davisek, etnia edo klase ikuspuntu ezagatik (Coleman, 2019). Azken horrekin eta hurrengo puntuetan landuko diren ezaugarri sozialekin loturan, Davisek, bere kritiken baitan, feminismo honen baitako *islamofobia* eta “emakume zurien gehiegikeria” ere aipatzen ditu (Kwateng-Clark, 2019).

Teoria honen baitako lehen blokearekin amaitzeko, *generoaren irakurketa interseksionalak* exijitzen duen ikuspuntu aldaketaz hitz-egin behar da. Izan ere, aipatu berri diren puntuetan oinarrituta, egungo posizionamendu feministak interseksionalak behar dutela dirudi. Ikuspuntu honen garrantzia azaltzean¹⁶ esan bezala, gogoratu beharra dago ez dela oso baliagarria ezaugarri diskriminatu bakoitza independente bezala ikustea *polidiskriminazioen* ikerketan. Errealitatean, hain zuzen ere, hertsiki lotuak eta baldintzatuak egon daitezke norbanako bakoitzaren gaineko zapalkuntza oro, ikuspuntu teoriko honek azaldu bezala.

Beraz, ez da ahaztu behar, generoa diskriminazio faktore garrantzitsuenetariko bat dela (Lamrabet, 2019). Hori horrela izanda ere, kontutan hartu behar da, generozko diskriminazio sakonenean beste ezaugarri batzuk izan ditzaketela atxikiak (etnia, jatorria eta erlijioa, besteak beste). Horrenbestez, emakume arrazializatu, etorkin edo hijabiek diskriminazio gehiago paira ditzakete, edo oro har, egoera zaurgarriagoetan egon daitezke, gerora datu enpirikoekin ikusiko den bezala. Ondorioz, generoa analisi unitate isolatu gisa hartzeak, bere mugak dakartza (Bunjun, 2010); honen aurka, *feminismo interseksionalak* emakume musulman eta hijabiek bizi dituzten diskriminazioekiko ulermen holistiko eta koherenteago bat eskaini dezake, feminismo hegemonikoak ez bezala (Salem, 2014).

b. ETNIA ETA JATORRIA

Behin generoa ikuspegi interseksionalaren baitan azalduta, etnia eta jatorria azalduko dira. Ordenaren jarraipen hau, alde batetik, ezaugarri-talde orokorragoetatik zehatzagoetara joatearren da (emakume, arrazializatu edo “etorkin”, langile, hijabi). Bestetik, ikuspuntu teorikoa historian zehar garatzen joan den heinean, elkarlotuz joan diren ezaugarrien ordena nolabait kronologikoki jarraitzearen, doktrinari jarraiki. Kasu honetan, interesgarria izango da *etorkin* eta *arrazializatu* izateak, Espainia edo EAEko

¹⁶*Ikus* epigrafe honetako 1. *Zergatik hurbilketa interseksionala?* puntua.

gizarteetan suposatu dezakeen egoera ikertzea; bereziki, egoera honek emakume izatearekin bat-egiten duenean suposatu dezakeena.

Hasteko, beraz, aurreko atalean esandakoa gogoraziz, AEB-tan irakurketa pribilegiatu edo hegemonikoen ordeztatu ikuspuntu intersektionala erreklamatzeko hasi zirenak, hain zuzen ere, emakume arrazializatuak izan ziren (Bunjun, 2010). Espainian ere Desiree Bela-Lobedde bezalako aktibistek mugimendu feministaren ikuspuntu inklusibo eza salatzen dute. Hain zuzen ere, bere *Ser mujer negra en España* (2018) liburuan, izenak hobeto esan ez dezakeen bezala, emakume arrazializatu izateak Espainiako gizartearen suposatzen duena kontatzen du. Esan beharra dago, emakume arrazializatu nahiz etorkinen inguruan egin izan diren ikerketen artean, emakume marokoar, saharar edo bestelako lurralde arabiarretako inguruan izan dela gutxien topatu daitekeena. Hau, bere horretan jada adierazgarria da.

Edozein kasutan, etnia eta kolektibo arrazializatu bakoitzean zehaztea askoz ere komenigarriagoa izan badaiteke ere, *orokorrean* literatura akademikoak argi erakusten du emakume etorkin eta arrazializatuak nolabait *zapalkuntza bikoitza* jasaten dutela. Lan honen harira jaso diren testigantzetatik ondorioztatuz, esan daiteke emakume hauen bizipenen ehuneko handi bat etnia-arrazoi edo etorkin *estatusagatik* izan direla.

Sidanius eta Venegasek (2013) adierazi bezala, “arraza” eta generoa printzipioz elementu bananduak bezala ulertzea komeni badaiteke ere, *zapalkuntzaz* hitz egitean, ezin da ukatu haien arteko elkarlotura. Interesgarria da, gainera, intersektionalitatearen oso pareko ideia erabiltzen duen *gizarte-menderakuntza teoria*¹⁷ erabiltzen dutela hau azaltzeko, zeinak botere-harremanak eta menderakuntza adin, genero, etnia eta erlijioa bezalako ezaugarrien arabera eraikitzen direla ondorioztatzen duen. Genero-etnia elkarloturaren isla negatiboa frogatu duten ikerketak ere badaude (gehienbat AEB-tan). Esaterako, Browne eta Misra-k (2013), soldata arrakala, diskriminazio eta estereotipazioa bezalako kategoriak neurtuz, lan munduan etnia eta generoaren arteko elkarloturen ondorio negatiboak azpimarratzen zituzten.

¹⁷ Ingelesez *Social dominance theory (SDT)*, erderaz *Teoría de la dominancia social*. Gizarte psikologian botere-harreman (hierarkikoak) zapalkuntza bidez iraunarazten direla azaltzeko erabili ohi den teoria.

Jatorriaz hitz-egitean, gainera, migrazio fenomenoaz ere hitz egin behar da. Izan ere, kolektibo honek orokorrean jasotzen dituen hainbat diskriminaziotan ez zaie zuzenean etnia leporatzen, immigratu izana baizik (batzuetan immigratu ere egin ez dutenean). Gainera, migrazio fenomenoak normalean desoreka sozial bat baina gehiagoren isla izan dezakeelarik, ikerketa interseksionalerako interesgarria suerta daiteke. Migrazioaren inguruko ikerketek, fenomenoaren baitan elkarlotzen diren ezaugarri sozialek kolektibo hauen baztertzear eta eskubide-desorekan duen eragina aitortzen dute, alde batetik. Bestetik, genero eta etnia edo etorkin estatusaren arteko loturak duen esangura interseksional garrantzitsua azpimarratzen dute (Magliano, 2015).

Hurrengo bi atalekin lotura eginaz, aipatu berri den Maglianoren ikerketak egiten duen bezala, gehienek, klasea eta lan munduko egoera ere *immigrante estatusetik* edo etniatik banandu ezin den kategoria gisa aitortzen dute. Hau da, *klasea*, *jatorri* edo *etniari* lotuta ageri dela. Bestalde, Davisek hainbatetan azpimarratzen du arrazismoak islamofobiarekin ere duen zuzeneko lotura, emakumeekiko eragiten duelarik bereziki; oro har, komunitate musulmana etnia eta erlijio arrazoiegatik isolatu duen diskurtso hegemonikoa seinalatzen du diskurtso honekin (Kwateng-Clark, 2019).

c. KLASEA

Atal honetan, “klase sozialen” sailkapen sistemak emakume hijabi (oro har arrazializatu eta etorkin) langileetan duen esangura interseksionalari buruz arituko naiz. Generoa eta etnia/jatorriaren ondoren azaltzen dut, kasu honetan azken horiekiko erabateko lotura duelako. Beste behin, arlo honetan ikerketa gehiegi ez badago ere, daudenak argi erakusten dute, batetik, badagoela arrakala ekonomiko bat bereziki emakume musulmanengan Europar Batasuneko estatuetan. Bestetik, bereziki aipagarria dena, “harrera” gizartean hau askotan diskurtso asimilazionista eta Islamarekiko ideia estereotipatuen bidez justifikatzeko joera dagoela (Kumbrián, 2012).

Almeriako Unibertsitateko ikerketa experimental batek erakutsi bezala, klase sozial baxuak proportzioan eragin handiagoa du komunitate magrebiarrekiko aurreiritzi negatiboetan, etniak bere kabuz baino (Blanco Rodriguez, 2020). Beste hitzetan, pertsona magrebiarrekiko jarrerak negatiboagoak izan ohi dira, hauek pobreak direnean.

Ildo bera jarraitzen duten beste ikerketa batzuek, zati honetarako bereziki interesgarriak diren datuak eskaintzen dituzte, klase soziala etnia, jatorri eta generoarekin lotuz. Batetik, “etniagatiko arrakala ekonomikoa” gehienek pentsatu baina handiagoa da (Kraus *et al*, 2019). Bigarrenik, etorkinekiko “aporafobia”¹⁸ gehiago nabari daiteke, aporafobia hutsa ideia xenofobo eta arrazistekin nahasten delarik (Fernandez, 2020). Azkenik, Estatistikaren Institutu Nazionalaren zifrei jarraiki, kale egoeran dauden gehiengoak gizonak badira ere, kaleko egoeran egoteagatiko eraso gehienak emakumeek jasaten dituzte (Valverde *et al*, 2019).

Esan daiteke, beraz, literatura feminista-interseksionalak gaur arte azpimarratu nahi izan duen *diskriminazio/zapalkuntza hirukoitza*¹⁹(Magliano, 2015), emakume musulman-etorkin- arrazializatu-langileengan, oro har, ematen dela. Hau da, oro har genero, etnia eta klaseagatiko zapalkuntza jasaten dutela. Argudiatuko da, gainera, erlijioa laugarren elementu gisa ageri daitekeela. Honekiko salbuespenak, noski, beti hartu behar dira kontutan: badaude emakume musulman txuri euskaldunak, emakume magrebtar ez musulmanak, klase altuko emakume musulmanak...

d. ERLIJOA

Sailkapen interseksionalarekin amaitu eta honen gizarte-ondoriotan sartu aurretik, lan honetarako eta emakume hijabien integraziorako bereziki garrantzitsua den sailkapen baten inguruan hitz-egingo da: erlijioarena. Hain zuzen ere, beste kategoriekin zuzenean lotura izan arren, doktrinak gutxien ikertzen duen aspektua dela esan daiteke. Honegatik, hein batean berria den problematika baten ikerketan barneratu nahi da honen bidez.

Hain zuzen ere, aurreko atalaren amaieran aipatzen den idazle berak adierazi bezala, *diskriminazio hirukoitzaren* ideiatik abiatuta, ikuspegi interseksionalak argi uzten du “gizarte-sailkapen mekanismo bakoitzeko norbanakoa menpekoago eta zaurgarriago”²⁰ bihurtzen dela” (Magliano, 2015). Ulertu daiteke, erlijio-komunitate batekoa izateak

¹⁸ Txiroenganantzo bazterkeria, arbuio edo gaitzezpena.

¹⁹ Oro har, emakumea, arrazializatua eta klase erdi-baxukoa. *Ikus* Davis-en *Emakumeak, Arraza eta Klasea*.

²⁰ Pertsona zaurgarri bezala aipatu dut, itzulpen textuala egiten ari nintzelako. Lanean zehar, hala ere, pertsonaren egoera zaurgarriari egingo diot erreferentzia, eta ez pertsonaren zaurgarritasunari.

gizarte sailkapen bat gehiago suposatzen duela. Horrenbestez, ondorioztatu daiteke erlijio-komunitate bateko kide izatea, eta are gehiago honen adierazpide gisa hijab bat eramatea, *diskriminazio laukoitzerako* arrazoi izan daitekeela. *Islamofobiaren*²¹ kontzeptua, hain zuzen ere, egokia da puntu honetan. Haratago joaten, pentsa daiteke emakume musulman batekiko diskriminazio laukoitz hau sortzeko aukera gehiago daudela, historikoki konfesional-kristaua izan den estatu laiko edo akonfesionala batean²².

Gainera, aipagarria da islamofobia bereziki kaltegarria izan daitekeela emakumeekiko. Hau gero datu enpirikoen bidez kontrastatuko da, erakutsiz, hain zuzen ere, emakume musulmanek eraso islamofobo gehiago jasaten dituztela (Kale, 2016). Are gehiago, Davis berak ere esaten zuen, “islamofobiak arrazismoa eraldatu duela, hau talde arrazializatu ia denek bizi dutelarik” (Kwateng-Clark, 2019).

Azkenik, Kanadako emakume musulmanen integrazioaren inguruan egin zen ikerketa batek emaitza azpimarragarriak eman zituen. Ikusi zen, oro har mendebaldeko gizartetan aurki daitezkeen komunitate musulmanarekiko misoginia suposizioak, zuzenean diskriminatzaileak eta islamofoboak izateaz gain, oztopo bat gehiago bihurtzen direla emakume musulmanen integratiorantz (Nagra, 2018). Honelako emaitzak kontuan hartzekoak dira, politika eta diskurtso ustez feminista-inklusiboak lantzean, hauek ez dezaten kontrako eragina sortu.

3. “ZAPALKUNTZA VS PRIBILEGIO” SISTEMAREN ONDORIOA GIZARTEAN.

Atal honetan, aurreko ataletan azalduko kategoriaren arteko interakzio intersektionalak gizartean duen isla ondorioztatuko da. Batetik, genero, etnia, klase eta erlijioaren kategoria sozialek, kolektibo batzuegan sortu dezaketen *egoera zaurgarria* azaldu nahi da. Gainera, zaurgarritasun honi aurre egiteko integrazio teknika ezaren emaitza den *gizarte-bazterketa* fenomenoaren ere ukituko da. Hain zuzen ere, oro har

²¹ Laugarren atalean gehiago landuko da. *Grosso modo* islamarekiko arbuio edo gaitzezpina. *Ikus* Observatório Islamofobia: “¿Qué es la islamofobia?” <http://www.observatorioislamofobia.org/que-es-la-islamofobia/>

²² Laikotasun eredu ezberdinak badaude ere, eta laiko naiz akonfesional izateak demokrazia, eta horrenbestez erlijio askatasunaren errespetua esan nahi badu ere. Zehaztapen hauek laugarren epigrafean landuko dira. Orokorrean “musulmana ez den mendebaldeko lurraldeari” egin nahi zaio erreferentzia.

zaurgarritasuna eta honen emaitza posible den gizarte-bazterketak, *indarkeria*, *zapalkuntza* eta *diskriminazioarekin* duen loturara iritsi nahi da. Izan ere, honek denak orokorrean emakume musulmanen integrazioa zailtzen du.

Bigarrenik, kolektibo hauengan *indarkeria sinboliko* bidez iraunarazten diren *indarkeria materialak* aztertu eta azalduko dira. Gainera, zapalkuntza, indarkeria sinbolikoarekin zuzenean lotuta dagoela argudiatuko da; diskriminazioa, berriz, zapalkuntzatik eratorritako indarkeria materiala dela. Honetarako, nozio hauek denak azaldu eta ezberdindu dira. Azpialt honen helburua indarkeria mota oro zaurgarritasun gehiena jasan dezaketen kolektiboengan ematen dela, eta hau gizarte-azpiegitura²³ eta botere-sistema *funtzional* baten bidez iraunarazten dela ikustea da; beti ere, ikuspegi interseksional batetik azalduz.

Azkenik, hirugarren azpiatalean, *polidiskriminazioen* alorrean emakume musulmanek pairatzen duten *diskriminazio interseksionalaz* arituko naiz, Europar Kontseiluko analisia jarraiki. Orain arte landuriko dena, hain zuzen ere, lau ezaugarrietan oinarrituta ematen den diskriminazio interseksional honen existentziaz aritzera bideratuta egon da.

a. ZAURGARRITASUNEZKO EGOERAK²⁴ ETA BAZTERKERIA

Komenigarria da, alde batetik, zaurgarritasuna zer den edo zer izan daitekeen hausnartzea. Honen bidez, kategoria sozialekin izan dezakeen lotura eta interseksionalitatearen arabera zaurgarritasunezko egoerak zeinek paira ditzaketen ondorioztatzeko. Hau jakite hutserako baino, botere-sistemen egitura baitan hau *zergatik* eta *nola* gertatzen den ondorioztatzeko ikertzen da.

Fenomeno edo *egoera* hau, Kriminologian hainbat ikuspuntutatik ikertu nahi izan da. Hain zuzen ere, ia edozein diziplinatan aurki daitezke kontzeptu honen inguruko ikerketak, denak errealitate ezberdinei erreferentzia egiten badiote ere. Hainbat arlo

²³ Ingelesez *social infrastructure*, gazteleraz *infraestructura social*. Bizitza maila eta funtzionamenduaren oinarrian dagoen egitura eta instituzio oro.

²⁴ Ingelesez *situations of vulnerability*; gazteleraz, *situaciones de vulnerabilidad*. Euskeraz “zaurgarritasunezko egoera” erabiliko dut, “egoera zaugarri” esatea, beste bi hizkuntzekin alderatuta ikusi bezala, ez litzatekeelako errealitatearekiko zuzena izango: egoera ez da zaugarria, pertsonak egoeran pairatzen du zaurgarritasuna.

ezberdinetako definizioak irakurri ostean, zerbait amankomuna ikus daiteke, ezer bada: *ezintasun* edo *zailtasun* bat da, *arazo* edo *mehatxu* baten aurrean, eta *laguntza* bat galdatzen du. Beste hitzetan, arazo, egoera edo testuinguru konkretu baten aurrean izan daitekeen “ezintasun, zailtasun”, “sentiberatasun” edo “ahultasuna” da. Honela, beraz, begi-bistakoa da *zerbaitek* eragindako egoera bat dela, gerora aipatuko den bezala. Edozein kasutan, hainbat arlotan barneratu beharrean, zuzenean gai honetarantz intereseko arloan sakonduko da: Kriminologiaren arloa.

Kriminologiaren alorrean ere, zaurgarritasuna askotan erabiltzen den kontzeptu bat da. Kriminologia Graduan zehar hainbatetan erabiltzen da biktima potentzialak zein diren ulertzeko, zein ezaugarriren arabera den “biktima perfektua”, etab. (ikus, esaterako, Nils Christie-ren 1986ko *The ideal victim*). Esan daiteke, hau dela Graduan gehien entzuten den “zaurgarritasun mota”, hala nola, delitu sexualen edo *bullying* aren biktimak izateko aukera gehien dituen profila. Hala ere, Kriminologia arloan ere hainbat zaurgarritasun mota ezberdinetaz hitz egin daiteke. Denek hein batean Biktimologiarekin lotura dute, eta horrenbestez, oro har “zaurgarritasuna ekiditeko” asmoa (Sarachu *et al*, 2011).

Zaurgarritasun *soziodemografikoaz* hitz-egin daiteke, batetik. Honek kolektiboei egin ohi die erreferentzia, norbanakoari beharrean: globalizazioa, kapitalismoa, aldaketa politikoak, nahiz hauek eragindako pobrezia eta mobilizazioak sortu dezakete mota hau (Foschiatti, 2010).

Zaurgarritasun *informatikoa* ere existitzen da gaur, zeinak sistemaren ahuleziari egiten dion erreferentzia, delitu informatikoak (*hacking*-a, adibidez) ematea errazten duena. Interesgarria da, zaurgarritasun informatikoaz hitz egitean, honek “sistema esplotatu/ustiatu ahal izateko” erraztasuna ematen duela aipatzen dela (Mieres, 2009); modu batean, lan munduan zaurgarritasunezko egoeretan aurki daitezkeen hainbat kolektiborekin antzekoa egiten dela esan daiteke, baina ideia hau ez dago literaturan islatuta.

Kriminologiako *zaurgarritasun biktimologikoaz* (honen baitan bat baina gehiago dagoelarik ere), *soziodemografikoaz* eta *informatikoaz* gain gehiago aipatu badaitezke ere, ez doaz zuzenean intereseko gaira. Zaurgarritasun *sozialak*, hain zuzen ere, gehiago

egiten dio erreferentzia lan honetan landu nahi den gaiari. Hainbat definizioen arteko ezaugarri amankomunak biltzen dituen ikuspegi bat aipatzearen, talde batek egoera konkretu baten aurrean biziraun edo aurrera ateratzeko dituen baliabide (ezari) egiten zaio erreferentzia zaugarritasun sozialarekin (Ruiz Rivera, 2012, 65.or.); edo “inguruabar konkretuetara egokitzeko gaitasun baxuko taldeei” (Cardona, 2002, 1.or.).

Edozein kasutan, zaugarritasuna *zer* den baino, are interesgarriagoa da *zergatik* den hala. Hain zuzen ere, Cardonaren(2002) aburuz, argi dago zaugarria izateko, hori eragiten duen egoera/mehatxua ezinbestekoa dela. Ideia honek zeresana izan beharko luke zaugarritasunaren prebentzio edo aurre zaintzan. Izan ere, askotan talde edo norbanakoen zaugarritasuna gutxitzeko moduen hausnarketara mugatzen gara, horren eragileak zaugarritasun hau nola *ez* eragin pentsatu beharrean. Zaugarritasunaren ideia ikuspegi interseksionaletik ulertzean, hein batean, talde sozial bakoitzak modu ezberdinean bizi duen arrisku bat bezala ulertzen da (Susman *et al*, 2019).

Aipagarria da, gainera, gaur nabari dela ikuspuntu interseksionalak indar gehiago duela zaugarritasunaren ikerketan, eta honen aurrean aurkitzen diren kolektiboekiko tratuan. Beste hitzetan esanda, jada badaude ikerketak zeinak genero, etnia, klase edo erlijioa, zaugarritasuna sortu dezaketen faktore gisa ikusten dituzten; are gehiago, bateratzen direnean. Honen adibide dira, esaterako, EHU baitan zaugarritasunezko egoeran kontsidera daitezkeen kolektiboen inguruan egiten diren ikerketak (zehazki Kriminologiaren Euskal Institutuan). Esaterako, Orbegozoren(2009) “Emakume Immigrantea Biktimologiatik”, zeinak kolektibo honen zaugarritasunezko egoera aztertzen duen (emakume eta etorkina), honen inguruan praktika etikoagoak galdatzeko asmoz. Beste adibide bat izan daiteke, Gurutze Gorriak zaugarritasun sozialaren inguruan urtero argitaratzen duen txostena. Txosten hau bost arlo (ekonomikoa, soziala, familiakoa, etxebizitza, pertsonala) kontutan hartutako ikerketa baten emaitza izan ohi da. Honen bidez, zaugarritasunerantz arriskua suposatu dezaketen egoerak ikertzen dituzte, inklusio sozialaren alde egiteko helbururekin.

Zaugarritasunaren pareko, *gizarte bazterkeria* hainbat arlotan erabili ohi den kontzeptu bat da. Kasu honetan, esanahiaren espektroa ez da hain zabal edo anitza bere baitan, baina hainbat modutan erabili daiteke (pobreziarekin, psikiatriarekin, nahiz ekonomiarekin loturan, adibidez). Hala nola, beti zaugarritasunaren kontzeptuarekin

loturan ageri da. Kasu honetan, bibliografiari jarraiki, arlo kriminologikoarekin zuzeneko lotura duela esan daiteke, eta ezin dela zaugarritasunaz aritu honek gizarte-bazterkeriarantz suposatzen duen arriskuaz aritu gabe. Hain zuzen ere, lanaren sarreran aipatu bezala, kriminologiaren helburu eta zereginen baitan aurkitzen da giza talde ororen integrazio eta elkarbizitza baketsua bermatzea. Gizarte arazo konkretuek integrazio hau zaildu edo, are gehiago, zaugarritasun eta bazterkeria hipotetiko bat eragin dezaketenean, kriminologiatik ikertu beharreko arazo bat izan daiteke. Hain zuzen ere, interesgarria litzake egoera hauek sustatu ditzaketen kriminalitate nahiz biktimizazioen aurrezaintza egitea.

Alde batetik, gizarte bazterkeria zer den eta zaugarritasunetik bertara nola igaro daitekeen azalduaz hasiko da atal hau. Jarraian ikertuz, kategoria sozialek (interseksionalitatearen arabera), botere sistemaren baitan nola erraztu ditzaketen egoera hauek. Hurrengo atalekin lotura eginaz, bi fenomeno hauek indarkeria, zapalkuntza eta diskriminazioarekin nola elkarlotzen diren aipatuz amaitzeko.

Gizarte-bazterketak, hitzak esaten duen bezala, orokorrean “gizarte testuingurutatik atzeari” egiten dio erreferentzia. Oro har, doktrinan, arlo ekonomikoarekin, eta horrenbestez, klase sozialari nahiz prekarietateari lotuta ageri ohi da (Castel, 1995; Sen, 2000; Agulnik *et al*, 2002). Europar Batasunak berak ere hainbatetan “gizarte-bazterketa kontzeptua erabiltzen du pobrezia erabili beharrean” (Goodin, 1996, 343.or.). Hain zuzen ere, gizarte-politikarako oinarrizko zutabeetako bat kontsideratzen da gaur gizarte-bazterketaren tratamendua (Rawal, 2008).

Zer lotura du, beraz, gizarte-bazterkeriak zaugarritasunarekin? Hain zuzen ere, hor dago eztabaida. Castelek (1995), bazterkeria, egoera gisa deskribatu beharrean, prozesu bat dela dio (horrenbestez, fenomeno iragankor bat). Zaugarritasuna, *prekarietate* eta *lotura sozial ahulekin* lotuz, eta bazterkeria, berriz, lotura horien galerarekin (biak “prozesu iragankorrak” dira, bere ustez). Horrenbestez, bazterkeria, zaugarritasunean zeuden baliabide gutxien galera bezala ulertzen du.

Ikuspuntu interseksionaletik, aurreko atalean ikusi bezala, pertsonarekiko *printzipioz* iragankorrak ez diren ezaugarriek (genero, etnia, erlijio²⁵), zuzeneko lotura dute klase nahiz egoera sozialarekin (zeina bazterkeriarekin lotura duen, ikusi bezala). Horrenbestez, prekarietateak ere, iragankorra izan ohi ez delarik, lotura izan dezake egoerarekin, eta horrenbestez, bazterkeria potentzial batekin. Honela, beraz, Castel-ek bere “Integrazio, Zaurgarritasun eta Bazterkeria”-ren arteko eskemarekin (ikus 6. eranskinean) prozesu hauen iragankortasuna azaldu nahi badu ere, noraino dira iragankorrak benetan? Izan ere, pentsa daiteke, kolektibo batzuk “kondenatuak” daudela, haien ezaugarri sozialegatik, zaurgarritasun edo bazterkeriatik hurbilago egotera.

Castelen (1995) aburuz, bazterkeriatik integratziora igarotzeko tratamendua zaurgarritasunetik hasi behar da, aurre zaintzatik. Bere ideia hein batean aldatuz, batetik, hauek iragankorrak bezala ikusteak konponbide bat bilatzea suposatzen dezake eta horrenbestez, komenigarria izan daiteke. Hala ere, bestetik, kategoria edo egoera hauek talde sozial konkretuetan eta belaunaldietan zehar nolabait iraunkorrak bihurtzeak (hortik, klase sozialak), esku-hartzearen norabidea zalantzan jartzea dakar. Izan ere, lehen aipatu bezala, agian egoera hauek *sortzen* dituzten agenteetara zuzendu beharko litzateke aurre zaintza, eta ez jasaten dituzten horietara soilik.

Amaitzeko, indarkeria, zapalkuntza eta diskriminazioen gaira igaro aurretik, komenigarria da hauek bazterkeria eta zaurgarritasunarekin lotuta daudela aipatzea. Izan ere, ikusiko den bezala, zaurgarritasuna eta bazterkeria kolektibo zapalduengan beharrezko egoerak ez badira, hertsiki lotuak daude. Zapalkuntza, zaurgarritasuna eta bazterkeriazko egoeretan, diskriminazio potentzialak gertagarriagoak dira. Are gehiago, zapalkuntza, diskriminazio bat emateko aurretiazko baldintza da.

Hurrengo atalean ikusarazi nahi dena ondorengoa da: batetik, egoera zaurgarrian dauden kolektiboen gaineko zapalkuntza indarkeria sinboliko bidez iraunarazten da; zapalkuntza modu ohikoenetako bat, hain zuzen ere, bazterkeria da (Artigas, 2018). Gainera, diskriminazioa bezalako indarkeriak jasateko aukera gehiago dituzte, iragankorra dela suposatzen baina historian zehar kolektibo beretan errepikatzen den

²⁵ Funtsean erlijioa aldatu daitekeen ezaugarria bada ere, ez da ulertzen “prozesu iragankor” bat bezala.

egoera honetan. Zentzu horretan, interesgarria da “Espainiar Erreinuko inklusio sozialaren aldeko akzioaren plan nazionala” (2013-2016)²⁶ bezalakoek, zaugarritasunezko egoeran kontsideratzen dituzten kolektiboen artean honakoak ere txertatzen dituztela: etorkinak, ijitoak (gutxiengo etniko), jatorri etniko edo arrazagatiko diskriminazioaren biktimak, etab. Hain zuzen ere, diskriminazio eta zapalkuntza gehien jasaten dituzten kolektiboak, datu enpirikoen bidez kontrastatuko den bezala.

b. INDARKERIA SINBOLIKO ETA MATERIALA: ZAPALKUNTZATIK DISKRIMINAZIORA

Atal hau, aspektu orokorretik zehatzera joango da: indarkeria mota ezberdinen azalpenetik hasiz, haien formetako bat den diskriminaziora igaro, eta zehazki diskriminazio interseksionalera, iristeraino. Atala *indarkeria sinboliko eta materialaren* kategoriak azalduz hasiko da. Hain zuzen ere, indarkeria materiala egoera zaugarrian eta bazterkeria arriskuan dauden kolektiboengan ematen delako, eta kolektibo hauek egoera zaugarrian jartzen dituzten botere-harremanen iraupenerako funtsezkoak delako indarkeria sinbolikoa. Honela, batetik, biak kategoria ezberdin baina *interdependente* bezala ulertzea da helburua; bestetik, kategoria hauek jada hainbatetan aipaturiko *zapalkuntza* eta *diskriminazio* kontzeptuetan duten isla ulertu nahi da. Azken helburua, hain zuzen ere, egoera zaugarrietan aurki daitezkeen kolektiboek (emakume etorkin langile musulmanek, zehazki) fenomeno hauek nola eta zergatik bizi dituzten ulertzeko. Gainera, honek epigrafe honetako azken atalari bide emango dio, *diskriminazio interseksionalaren* existentzia justifikatzeko eremua prestatuz.

i. INDARKERIA²⁷ SINBOLIKO ETA MATERIALA

Indarkeria sinboliko eta materiala, elkarren artean guztiz ezberdin baina elkarrekiko beharrezkotzat jotzen diren bi kategoria dira. Hain zuzen ere, ikusiko da, indarkeria sinbolikorik gabe ez dagoela indarkeria materiala *justifikatu* edo iraurarazterik gizartean; alderantziz, indarkeria materialik gabe ez legoke sinbolikoaren “beharrik”.

²⁶https://www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/docs/PlanNacionalAccionInclusionSocial_1_2013_2016.pdf

²⁷ Euskerazko literatura akademikoan *biolentzia sinboliko* ere erabiltzen da.

Zapalkuntzaren oinarrian dagoen *indarkeria sinboliko* kontzeptua, hein batean, Pierre Bordieu soziologo-filosofoari zor zaio. Hain zuzen ere, bera izan zen indarkeria honen ikusezintasun, normalizazio, eta horrek suposatzen duen botere-harremanen mantenurako eraginkortasunaz hitz egin zuen lehenengoa (Calderone, 2004). Bere doktrinaren arabera, *indarkeria sinbolikoa*, materiala izatera heltzen ez den kategoria baino, beste indarkeria forma orori guztiz oinarrizkoa zaion hori da. Beste hitzetan esatearren, *oinarrizko* indarkeria, edo indarkerien ezinbesteko oinarria dela, askotan sinboliko hitza indarkeria hau *gutxiesteko* ohiturarekin ulertu ohi bada ere. Indarkeria sinbolikoaren funtsa eta botere harremanengan duen eragina ulertzeko, hark esan eta gerora doktrinan errepikatua izan den bezala, ezinbestekoa da nozioa “koakzio²⁸ eta kontsentimenduaren arteko dikotomiatik at” ulertzea (Calderone, 2004; Goikoetxea *et al.*, 2020). Are gehiago, Bordieu berak subjektuak *onarturiko* indarkeria bat bezala aurkezten du, honek botere-harremanen iraupenerako izan dezakeen esangurarekin.

Interesgarria da, Estatua biolentziaren gaineko erantzule nagusia den heinean (“Estatuak du indarkeriaren monopolioa”), indarkeria sinboliko honen gauzatzean edo iraunarazpenean duen rola azpimarratzen duela Bourdieuk. Lanaren gaira hurbiltzen, beraz, biolentzia sinbolikoa oro har menperakuntza eta asimetriazko botere-harremanak iraunarazten dituen mekanismotzat hartu daiteke (Bourdieu *et al.*, 2001; Fernandez, 2005). Bourdieuren ideietan gehiegi ez geratzearren (asko baitira), amaitzeko, bere “Botere Sinbolikoaz” (2000) lanean txertatzen duen eskeman “tresna sinboliko” deituriko hainbat azaltzen ditu (ikus 7. eranskinean). Intereseko batzuk aipatzearren, “komunikabideak (lengoaia, kultura)”, “lan banaketa (klase sozialak)”, horren ondorioz sorturiko “menperakuntza” eta “kultura legitimoaren produkzio monopolioa” aipatzen ditu. Hauek, zapalkuntzak jasaten dituzten kolektiboen gaineko indarkeria iraunarazteko tresna sinbolikoak direla argudiatzen da; hau da, aurrerantzean azalduko diren indarkeria materialak iraunarazteko baliatzen direnak

Goikoetxea *et al.* (2020) ere *Euskal Demokrazia Patriarkala* liburuan, indarkeria sinbolikoaren inguruan aritzen dira. Bourdieuren ildo bera jarraituz, indarkeria hau mundu fisikoaren “azpiegituraren diseinu” moduan ikusten dute. Interseksionalitatearekiko zuzeneko aplikagarritasunarekin, indarkeria sinbolikoz

²⁸ Euskeraz kontzeptu zuzena “bortxa, gogorkeria edo hertsapen” izango bazen ere, erabilitako erreferentziak hitz hori erabiltzen zuela-eta hori mantendu da, autorearen hitzak ez aldatzeko.

diseinaturiko azpiegitura hori, “patriarkatua, kapitalismoa, arrazismoa” eta “espzismoa” bezalako sailkapenekin lotzen dela diote (Goikoetxea *et al*, 2020); horrenbestez, kolektibo konkretuen gaineko zapalkuntzek, indarkeria sinboliko bidez diseinaturiko azpiegiturretan dute oinarria. Ideia hau lanera hurbilduz, emakume etorkin-musulman-langileek patriarkatu, kapitalismo, arrazismo eta laikotasun nahiz kristautasunaren²⁹ egituretan indarkeria sinbolikoz iraunarazten diren botere-harremanen menpe jasaten dituzte zapalkuntzak. Hain zuzen ere, indarkeria sinbolikoaren (eta ez materialaren) fruitu den “egiturazko subordinazio” horri *esker iraunkortzen*³⁰ dira botere harremanak; botere harreman horien baitan, beraz, emango dira indarkeria materialak. Are gehiago, lehen azalduriko zaurgarritasunarekin loturiko, eta bazterkeriaren berezko den “*segregazioa*” ere, “biolentzia sinboliko bidez egiten” dela diote. Beraz, esan daiteke, inongo biolentzia material, fisiko, edota diskriminaziorik emateko, indarkeria sinbolikoa nolabait aurre betekizun bat dela (Goikoetxea *et al*, 2020, 16-88.or.)

Esan beharra dago, sinbolikoaren inguruan bibliografia gehiago badago ere (gehienbat Bourdieu lanetik abiatuta), indarkeria *materialaren* inguruan ia ezer ez dagoela. Jada indarkeria sinbolikoaz azaldutakoarekin, materiala zer den ondorioztatu daiteke hein batean. Indarkeria materiala, hain zuzen ere, sinbolikoaren bidez egunerokotasunaren alderdi normal bat bihurtzen diren indarkeriazko akzioak dira; akzio hauek sinbolismotik haratago joaten direlarik. Era berean, “indarkeria sinbolikoa materialaren bidez birsortzen da” (Goikoetxea *et al*, 2020). Izan ere, indarkeriaren adierazpen materialek nolabait baieztatu egiten dute sinbolikoki jada sortu den indarkeria bat. Autore berek aipatzen zuten, indarkeria material hau batzuetan ikusgaitza ere bihur daitekeela, sinbolismoaren bitartez normalizatzen dugun heinean. Hau honela, indarkeria fisikoa, esaterako, materialaren muturreko adierazpen bat litzateke.

Bestalde, CEAR EUSKADI-k, bere “Asilo Hiztegia”, indarkeria materiala zuzeneko kontsidera daitekeen edozein motari deritzo. Honekin, berriz, uler genezake diskriminazioa edozein formak zuzeneko indarkeria forma hartzen duenean, indarkeria

²⁹Aipatzekoa da, laikotasun eta kristautasuna *per se* Islamari kontrajartzen ez bazaizkio ere, 4. atalean ikusiko den bezala, errealitatean emakume musulmanen adierazpenekiko murriztapenak suposatu ditzaketela.

³⁰ Goikoetxea *et al*.ek botere harremanak birsortzen direla diote; lan honek, hala ere, botere harreman hauek indarkeria sinboliko bidez iraunarazten direla defendatzen du, eta ez birsortzen.

material kontsidera daitekeela. Edozein kasutan, lanean beranduago aipatu eta azalduko diren “zeharkako diskriminazioak”, beraz, kolokan geratzen dira indarkeria sinboliko eta materialaren artean... Esan daiteke, doktrinak ez duela indarkeria material eta sinbolikoaren arteko “sailkapen ofizialik”.

Hala ere, sinboliko eta materialaren arteko harremanaren adibide gisa, lan arloko *esplotazioa* hartzen dute Goikoetxea *et al.*(2020, 79.or.)-ek: esplotazioa indarkeria materialtzat ulertuta, hau “marko diskurtsibo zehatzek legitimatzen” dutela diote (hau da, indarkeria sinbolikoak). Adibide berari loturan azaltzen dute, indarkeria sinbolikoaren bitartez, gizon eta emakumeei atxikitzen zaien “kapital ekonomiko, politiko, kultural, sozial” bidez, gerora jasango/ez dituzten esplotazioak determinatzen direla. Beste hitzetan, marko diskurtsibo zehatzek genero bakoitzaren “kapitala”(balioa, nolabait esateko) determinatzen dutela, eta horrenbestez, honengan inposatu daitekeen esplotazioa. Zentzu horretan, autore hauen aburuz, genero eta arrazaren kategoria ustez deskriptiboak, indarkeria materiala legitimatu, normalizatu eta betikotzeko “politikoki sorturiko” kategoriak dira (Goikoetxea *et al.*, 2020).

ii. ZAPALKUNTZATIK DISKRIMINAZIORA

Zapalkuntza eta diskriminazioa, jada azalduko zaugarritasun eta bazterkeria kontzeptuak bezala, hainbat diziplina eta ikuspuntu ezberdinetatik definituak izan dira. Hau honela, ez denez posible definizio bakar bat ematea, gaiarekiko aipagarriak diren hainbat ikuspuntu landuko dira aurrerantzean, lehenengo zapalkuntzarekin eta gero diskriminazioarekin.

Cuddek (2005), *aukeraketa arrazional estrukturalaren* teoria erabiliaz, *zapalkuntza* modu “enpiriko” batean ulertu behar dela dio. Hain zuzen ere, fenomeno ondo ulertzeko, “nola, zergatik, zer egoeretan edo zeinekiko” ematen den, eta bere “iraunkortasunaren zergatia” ikertzearen beharra azpimarratzen du. Bere aburuz, hau egitura sozialen *baitan eta bidez* gauzatzen da norbanakoekiko, nahiz eta *beti kolektibo baten* baitako norbanako gisa. Beste hitzetan, zapalkuntza zuzenean bizi duena norbanakoa bada ere, honek suposatzen duen “injustizia”, kolektibo baten parte den heinean pairatzen du. Hau honela, sistematikoki eta modu bidegabean ematen den kalte bat bezala definitzen du, zeinak itxura “psikologiko” edota “materiala” har dezakeen.

Azken hori (*zapalkuntza materiala*), interesgarria litzake jada azalduriko *indarkeria materialarekin* lotzea. Cuddek, *zapalkuntza materialarekin*, fisikoa izan daitekeen edozein kalte, edota norbanakoaren oinarrizko baliabide, eskubide nahiz “baliabide material” kontsidera daitekeen edozeren txikitzeari egiten dio erreferentzia (bortxaketa bat edo lan esplotazioa, esaterako). Honela, printzipioz ondorioztatu daiteke, *zapalkuntza* materialetik datorrela diskriminazio forma har dezakeen *indarkeria* material oro. *Zapalkuntza psikologikoa*, berriz, norbanakoaren gaineko edozein indarkeriaren ondorioetako bat delarik (Cudd, 2005); indarkeriak orokorrean utziriko “arrastoa”, nolabait esatearren.

Bestalde, *zapalkuntzak* har ditzaken forma ezberdinak ere aztertu daitezke hau hobeto ulertzeko. Hernández Artigasek (2018, 278.or.), bere “Opresión e interseccionalidad” artikuluan, bost *zapalkuntza* modu ezberdintzen ditu: “esplotazioa, bazterketa, botere gabezia, inperialismo kulturala eta indarkeria”. Gainera, hainbat kolektibok *zapalkuntza* hauek batera eta, horrenbestez, “modu interseksionalean” bizi dituela aipatzen du (orain arte lan honetan azaldurikoaren pareko). Hemendik, besteak beste, hiru ondorio garrantzitsu atera daitezke. Lehenengoa, orain arte azaldutako *indarkeria* (sinboliko nahiz materiala), idazle honen arabera *zapalkuntzak* hartzen duen formatako bat dela. Bigarrenkoa, *emakume etorkin langile hiyabiak*, oro har, *zapalkuntzaren* forma denak modu interseksionalean jasateko arriskuan daudela. Azkenik, idazleak hala esplizituki esaten ez badu ere, inplizituki egiten du indarkeria sinboliko eta materialaren arteko banaketaren analogia bat. Hain zuzen ere, historikoki zapalduak izan diren kolektiboak (egoera zaugarriak pairatzen dituztenak), “ohitura multzo, arau, jarrera eta sinbologiaren bitartez” zapalduak direla dio (Hernández Artigas, 2018, 276. or). Beste hitzetan, indarkeria sinbolikoaren bidez. Ildo berari jarraiki, bere indarkeriaren interpretazioa irakurri ondoren (bortxaketa bat adibide gisa erabiliz, 280. or), Goikoetxea *et al* (2020)-ek indarkeria materialtzat edo, are gehiago, fisikotzat hartzen duten horrekin pareka daiteke.

Oraingoz, ondorioztatu daiteke doktrinan ez dagoela guztizko adostasuna edo ulermen bera indarkeria eta *zapalkuntzaren* arteko ezberdintasunaren artean. Hala ere, badirudi, guztiz elkarlotuak eta baldintzatuak dauden kontzeptuak direla, eta kolektibo konkretu batzuegan (zaugarritasunezko egoeran daudenengan) ematen direla gehienbat. Atal honetako azken gaiari heltzeko (diskriminazio interseksionala), aurrena

diskriminazioaren kontzeptua aztertuko da. Kontzeptua ulertzeko, honako azpigaiak ukituko dira: diskriminazioaren definizioa(k) doktrinan, zapalkuntza eta indarkeria materialarekiko ezberdintasun nahiz lotura, eta diskriminazio mota ezberdinen aipamena.

Diskriminazioa bezalako kontzeptuak definitzea oro har zaila izan ohi da, eta bada hala behar duela dioenik. Izan ere, definizio zehatzek, kontzeptuaren errealitatea mugatzeaz gain, eman nahi zaion itxura arruntarekin, inkoherentziak ere sor ditzakete hain korapilatsua den errealitatearen ulermenarekiko. Are gehiago, diskriminazioaren kasuan, arazotsua izan daiteke *berdintasun printzipioaren* oinarritik eratorri behar den kontzeptu bat bezala ulertzea (Rodriguez Cepeda, 2006). Izan ere, honek, “tratu ezberdina” suposatzen duen akzio batetara mugatu dezake definizio orokorra, askoz errealitate zabalago batez hitz egin daitekeenean. Rodriguez Cepeda (2006) berak esaten duenez, garrantzitsua da beti *giza eskubideen* testuinguruan ulertzea diskriminazioa, hauekiko eragina izan beharko lukeelarik bere ustetan.

Ildo berari jarraiki, giza eskubideen babesean eta honen aurkako diskriminazioen aurrean egin diren hainbat hitzarmenek, diskriminazioaren kontzeptua eskubideekiko arlorantz zuzentzen dute, definizioa erabilgarriagoa bihurtuz³¹. Esaterako, Nazio Batuen 1981eko *Erljioan edo sinesmenetan oinarritutako intolerantzia eta bereizkeria modu guztiak ezabatzeari buruzko Adierazpena*, zeinak 2.2. artikuluan honakoa adierazten duen: “(...)esamoldea honetara ulertzen da: erlijio edo sinesmenean oinarritutako halako bereizketa, bazterketa, murrizketa edo lehentasun oro, berdintasun baldintzetan giza eskubide eta oinarritzko askatasunen aintzatespena, gozamina edo egikaritza deuseztatzea edo murriztea denean horren helburu edo ondorioa”. Definizio honen funtzio deskribatzailea baino, erabilgarriagoa izan daitekeena, aipatzen den helburu eta ondorioak dira. Izan ere, honek bereizketa, bazterketa, edo ezberdintasunen adierazpen soil bat, giza eskubideen deuseztatze edo murriztea sortzen ez badu, diskriminazioaren eremutik aldentzen du. Honela, diskriminazio kontzeptua arlo kriminologikoagora hurbiltzen da, giza eskubideen aurkako jarrera izan behar duela adieraziz. Arlo kriminologikora, hain zuzen ere, giza eskubideen errespetua bizikidetzatza baketsua

³¹Diskriminazio eta diskriminazio ezaren oinarri orokorra Giza eskubideen nazioarteko aldarrikapenean nahiz Nazio Batuen Giza Eskubideen Komitearen 18. ohar orokorrean dago, esaterako. Gehiegi ez sakontzearen, legedi aipamenak lanaren beste atal batean aipatuko dira.

lortzeko bidean oinarri-oinarrizkoa delako. Eta horrenbestez, beste behin argi geratzen delako, diskriminazioaren aurkako borroka beharrezkoa dela, bizikidetzak baketsua oinarri duen gizarte bat lortzeko (Rodriguez Cepeda, 2006).

Era berean, Roriguez Cepedak (2006) eskaintzen duen “diskriminazio eza”ren definizioa, hein batean diskriminazioa definitzea bezain erabilgarria izan daiteke. Izan ere, definizioan ezartzen duen esparrutik at, diskriminazio potentzial bat baloratu daiteke: “persona orok, modu homogeneoan, bazterkeria, ezberdintze edo bidegabeko mugarik gabeko tratua jasotzeko dugun eskubidea, zeinak gure oinarrizko eskubide eta askatasunen errespetua, nahiz gizarteko aukeren probetxua ahalbidetzen duen”. Hau da, Rodriguez Cepedak diskriminazio gabeko egoera bat definitzearekin, egoera hortatik kanpo eman daitezkeenak diskriminazio kontsideratu ahalko direla ulertarazten du. Gainera, salbuespen garrantzitsu bat ere aipatzen du: kolektibo batengan errepresio historikoak eragindako kaltea erreparatzeko edo zaurgarritasuna gutxitzeko aldi bateko *diskriminazio positiboa*³² (Roriguez Cepeda, 2006).

ERABEREANen “tratu berdintasuna eta diskriminaziorik eza-oinarrizko gidak”, *zeharkako* eta *zuzeneko* diskriminazioak modu dibulgatzaile batetan lantzen ditu (12. or). Honen bidez, uler daiteke orokorrean bi kasutan egon daitekeela diskriminazioa: zuzenekoa, norbanakoak tratu kaltegarri bat pairatzen duenean beste batzuetatik ezberdintzen duen eta berekiko berezkoa den ezaugarri bategatik (adibidez, etniagatik lan prekarioagoak esleitzea). Eta zeharkakoa, itxuraz neutroa den erabaki batek, bere helburua beste modu legitimoago batean lortu badezake, norbanako bati desabantaila bat suposatzen dionean aipaturiko ezaugarriengatik. Adibidez, enpresako itxuraz neutroa den arau baten bidez hijabaren erabilera oztopatzea, lanerako uniformeak ez den ezer jantzi ezin den heinean, uniformeak hijab bat eskaini beharrean).

Zapalkuntza, *diskriminazio* eta *indarkeriaren* inguruko doktrinatik, ondorengo ondorioak atera daitezke, besteak beste: batetik, indarkeriak, zapalkuntza eta diskriminazioa, erabat lotuta daude eta *interdependenteak* dira. Egoera batzuetan kontzeptu bat bestearekin parekatu badaiteke ere, ezberdintasunak dituzte elkarren artean. Bigarrenik, zapalkuntza diskriminazioaren oinarrian dagoelarik, diskriminazioak

³² *Diskriminazio positiboa* politikan erabili ohi den kontzeptua da, kolektibo batek pairatzen duen berdintasun-gabeziako egoerari aurka egiteko, nolabait neurri bereziki positiboak martxan jarritz.

esplizituki ematen diren egoerak direla (zeharka bada ere), zapalkuntza egoera orokor eta hainbatetan “ez hain begi-bistakoa” den bitartean. Beste hitzetan, diskriminazioa zapalkuntzazko egoeren indarkeria-adierazpenak dira, hauen baitan ere mailak daudelarik. Hirugarrenik, diskriminazioak indarkeria material mota bat dira, nahiz eta indarkeria material oro ez den diskriminazio bat (baina bai zapalkuntzaren adierazle eta indarkeria sinbolikoaren ondorio). Laugarrenik, indarkeria material oro diskriminazio bat ez bada ere, indarkeria sinbolikoaren bidez iraunarazten eta sostengatzen da; are gehiago, zapalkuntzazko testuinguru batean ematen da, horrenbestez, diskriminazioak izatera heldu gabe, desoreka sozialen isla izanez.

Amaitzeko, ERABEREAN-ek³³ honako diskriminazio kategoriak ezberdintzen ditu: arrazakeria eta xenofobiagatikoak, ideologiagatikoak, desgaitasunagatikoak, sexu-identitate edo sexu-orientazioagatikoak, erlijio sinesmen edo praktikengatikoak, sexu eta generoagatikoak, aporafobia eta antisemitismoa³⁴. Hurrengo atalean, intersekzionalitateari jarriki, hauek aldi berean pairatzen dituzten kolektiboak daudela argudiatuko da.

c. ZAPALKUNTZEN INTERDEPENDENTZIATIK DISKRIMINAZIO INTERSEKZIONALAREN SORRERARA

Ikuspuntu intersekzionala, diskriminazioa ikertzen duten hainbat arlotan ezaguna egin da (juridikoa, politikoa, soziologikoa...). Hain zuzen ere, diskriminazioaz hitz egitean, geroz eta gehiago planteatzen da hau intersekzionala izateko aukera. Era berean, geroz eta gehiago kritikatzeko da diskriminazioarekiko ikuspuntu “esentzialistaren”³⁵ aplikazioak suposatzen duen ikuspegi murrizta (Fredman, 2016). Politika mailan, diskriminazio modu batzuk ulertzeko geroz eta gehiago erabiltzen den kontzeptu bat bada ere, maila juridikoan, oraindik lurralde gutxi atera dira oinarrizko diskriminazio eredutik (esentzialista). Hau, gizartean ikuspegi intersekzionala integratua ez duten

³³ Bere “Tratu berdintasun eta diskriminaziorik eza, oinarrizko gida”-n.

Ikus:<https://www.euskadi.eus/informazioa/eraberean-oinarrizko-gida/web01-a2eraber/eu/>

³⁴ Gehiago egon daitezke irakurtzen den iturriaren arabera.

³⁵ Diskriminazio bakoitza modu bananduan eta elkarloturaren existentziari jaramonik egin gabe

borroka sozial tradizionalak errotuta daudelako (feminismo hegemonikoa³⁶, esaterako) izan daiteke, hein batean (Smith, 2016).

Aipagarria da, hala ere, azken hamarkadan, pixkanaka araudi batzuetan diskriminazio interseksionalari erreferentzia inplizitu edo zeharkakoa txertatu dela: esaterako, Erresuma Batuko 2010ko *Equality Act*-ean, non “combined discrimination” kontzeptua barneratzen duten. Aipagarria da, kontzeptu hau diskriminazio *bikoitz* moduan planteatzen bada ere, norbanakoak banakako diskriminazioak eragin ditzakeen bi ezaugarri baina gehiago ditugun heinean, bikoitza baina gehiago izan daitekeela (Fredman, 2016).

Hainbatetan, doktrinan *polidiskriminazioa* edo *diskriminazio anizkoitza* bezalako kontzeptuen testuinguruan aipatu ohi da, ikusiko den bezala. *Diskriminazio interseksionala*, kontzeptu berak adierazi bezala, pertsona baten hainbat berezko ezaugarrienganako (genero, etnia, jatorri, orientazio sexual, erlijio edo sinesmen, etab) elkar eraginezko eta *aldi bereko* diskriminazio bat da. Diskriminazio mota hau, aipaturiko *polidiskriminazio* edo “*diskriminazio anizkoitza*”³⁷-ren azpitaldeetako bat da, *diskriminazio gehigarria*³⁸-rekin batera”. Are gehiago, Fredmanek, 2016an Europar Batasunaren testuinguruan eginiko interseksionalitatearen inguruko ikerketa batean, bi horiekin batera, *sekuentziazko diskriminazio*³⁹ deiturikoa identifikatu zuen. Azken hori diskriminazio *gehigarritik* ezberdintzea zaila bada ere, pertsona batekiko une edo gune ezberdinetan ematen diren diskriminazioak dira (Europako Kontseilua, d.g.⁴⁰).

Oro har, doktrinak diskriminazio *interseksionala* kontzeptu erabilgarriagotzat jotzen du diskriminazio *gehigarria* baino. Hain zuzen ere, fenomeno gisa aztertu eta kontzeptua arlo juridikoan txertatzeak, bere existentziaren oinarrien nahiz botere-harremanen

³⁶ Ikus atal honetako II.2.a “GENEROA” azpiatala.

³⁷ Ingelesez *multiple discrimination* ; erderaz, *discriminación múltiple* edo *polidiscriminación*.

Diskriminazio kausa bat baina gehiago ematen direnean (ez derrigorrez elkarlotuak ez eta elkarreaginak). Ikus Smith, B. (2016) ren “*Intersectional Discrimination and Substantive Equality: A Comparative and Theoretical Perspective*”, 80.or.

³⁸ Ingelesez *additive discrimination*; erderaz, *discriminación acumulativa* edo *aditiva*. Interdependentzia gabeko diskriminazio bat baina gehiagoren presentzia pertsona berdinarekiko. Ikus Smith, B. (2016) ren “*Intersectional Discrimination and Substantive Equality: A Comparative and Theoretical Perspective*”, 80.or.

³⁹ Ingelesez *sequential multiple discrimination*. Ikus Fredman (2016).

⁴⁰ Datarik gabe. Paragrafo honetako kontzeptuak, ikus:

<https://www.coe.int/en/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>

aurkako borrokari lagunduko liokeela ulertzen da (Smith, 2016). “Bere existentziaren oinarri”ekin, orain arte aipaturiko zaurgarritasun, zapalkuntza eta indarkeria sinboliko nahiz materialei egiten zaie erreferentzia, bere iraunkortasunean eragin duten heinean.

Azkenik, Europako Kontseiluak, diskriminazio interseksionala azaltzean, emakume ijitoen lan munduko egoera jartzen du adibide gisa, zeina analogia nahiko estua izan daitekeen emakume hijabien lan munduko egoerarekiko. Adibidean aipatzen denez, emakume ijito bat hipotetikoki hiru diskriminazioaren menpe egon daiteke lan baterako izen ematean (adibide konkretu honetan, beste aldagaiak ere sar daitezke eta). Batetik, etnia (ijitokiko aurreiritziak aplikatzean, esaterako mesfidantza), generoa (haurrak izateko aukeraren baldintzatzea) eta adina (gaztea izanik asko ez duela jakingo pentsatzea). Are gehiago, ondorioztatzen da hiru diskriminazio horien *ebakipuntua* edo batera-egitea dela kasu honetan diskriminazioaren ondorio erabat negatiboak sortu ditzakeena, banaka negatibo izango balira ere. Diskriminazio horien elkarreragin eta aldiberekotasunagatik da “berezia” kasua, eta horrenbestez *polidiskriminazio-interseksional* azpitaldean kokatu daiteke, diskriminazioaren emaitza ezaugarritzen duena haien arteko elkarreragina baita.

Hau emakume marokoar⁴¹, etorkin, hijabi baten lan munduko egoera batekin alderatuz (mendebaldeko gizarteetan), antzekotasun anitz aurki daitezke. Batetik, etniagatik diskriminatua izan daiteke: marokoarrekiko existitzen diren aurreiritzien bitartez, mesfidantza, etab. Bigarrenik, generoagatik, adibideko emakume ijitoak (edo beste hainbatek) jasaten duen diskriminazioaren parekoa jasan dezake: amatasunaren inguruan, esaterako⁴². Azkenik, aldaketa bat txertatuz kasu honetan (nahiz eta adinarena ere erabili daitekeen, beste hainbat bezala), erlijio arrazoiengatik diskriminazioa ere jasan dezake: hijabaren erabilera dela-eta. Hemen egoera ekonomikoa edo klasea ere gehitu daiteke, atal honetan landu den bezala.

Amaitzeko, doktrinari jarraiki, zapalkuntza, indarkeria nahiz diskriminazioak, eta haien arteko ebakipuntuak, nolabait interdependienteak direla ikusi da. Lan munduan

⁴¹ Marrokoarra aipatzen da, hurrengo atalean ikusiko den bezala, Espainian etniari eta immigrazioari dagokionez komunitate adierazgarria delako. Hala ere, aipagarria da nazionalitate askotarikoak izan daitezketela emakume hijabiak, Espainiarrak barne.

⁴² Aipagarria da, oinarritzko testigantzan jaso bezala, *Amirak* kasu konkretu hau ere bizi izana planteatu zitekeela momentu konkretu batean bere nagusiarengandik jaso zituen galderegatik.

hijabaren erabilerarekiko murriztapenak pairatzen dituen emakumea (oro har etorkin eta arrazializatua), bere gain dituen zapalkuntza denen bat-egiteen biktima da, ez haietako bakarrarena. Alegia, diskriminazio interseksional bat pairatzen du. Mendebaldeko gizarteen balio hegemonikoen menpe nahiz lan munduko kodeekin integratzeko, fede musulmanarekiko errespetua kolokan jartzen zaie. Emakumeek orokorrean pairatzen dituzten lan eremuko diskriminazioez gain, emakumeak direlako daramate, eta horrenbestez kritikatzten zaie, hijabaren erabilera lanean. Prekarietateak (klase sozialak) eraginda daude lan munduan: bakoitzaren behar-izan egoerak hautemandako *kapitalean*⁴³ eragina duelarik, eta horrenbestez, baita esplotazio mailan ere.

Aipaturiko ezaugarri sozialen eta diskriminazioen pilaketak, horrenbestez, bat egiten du mendebaldeko lan munduan emakume musulmanek bizi ditzaketen integratzaile oztipoekin. Nolabait esateko, pertsona hau ez balitz musulmana, etorkina, emakumea, arrazializatua edo langilea, pentsa daiteke ez lukeela hain diskriminazio sakona jasango. Ez eta botere-sistema baitan hain egoera zaurgarrian egongo, zeinak, esan bezala, bazterkeria errazten, eta integratzaile zailtzen duen. Azkenik, Davis-ek 1981ean aipatzen zuen “diskriminazio hirukoitzari” (genero, arraza eta klasea) analogia bat eginez, emakume musulmanek *diskriminazio lauhoitza* jasaten dutela esan daiteke, erlijio arrazoia gehituz.

⁴³ *Ikus Goikoetxea et al (2020), 79. or.*

III. EMAKUME HIJABIEN EGOERA MENDEBALDEAN: BEGIRADA SOZIOLOGIKOA

Mendebaldeko estatuetan orokorrean, eta Espainiar estatu nahiz EAE-n zehazki emakume hijabiek bizi duten egoera soziala ikertu ahal izateko, atal hau hiru bloke nagusitan banatzen da. Hasteko, lan arloan zentratuko da, integrazio eta ongizaterako funtsezkoa kontsideratu daitekeen heinean. Lehenengo azpiatal hau, *immigrazioari* aipamen bat eginaz hasiko da, ondoren azalduko diren *egoera prekario* eta *osasun mentaleko* arazoei lotuta dagoelako. Bigarren azpiatal gisa, azken hamarkadetan eman den *islamofobiaren* gorakadan sakonduko da, zehazki emakume hijabiengan izan dituen eraginak nabarmenduz (*generozko islamofobia*). Azken atala, azalduriko egoerak emakume hijabien integrazioerantz eta ahalduntzerantz duen esanguraz arituko da. Atal honetan, ahalduntzeak autodeterminazio eta emantzipazioarekin duen loturan sakonduko da, besteak beste.

1. LAN MUNDUAN: IMMIGRAZIOA, PREKARIETATEA ETA OSASUN MENTALA

Emakume musulmanek Espainian bizi dituzten lan baldintzen inguruan hitz egiten hasi aurretik, ezinbestekoa da immigrazio prozesu beraz aritzea. Musulmana izatea etorkina izateari lotuta egotea beharrezkoa ez bada ere⁴⁴, Espainiako estatuan immigrazioa dela-eta hedatu den erlijio bat da. Are gehiago, ikusiko den bezala, emakume hauek lan arloan paira ditzaketen baldintza prekarioak, hein batean immigrazio fenomenoari lotuta daude.

a. IMMIGRAZIO MAGREBTARRAREN FEMINIZAZIOA

XXI. mendeko immigrazioaren gorakada orokorrak, kolektibo gehiagoren presentzia soiletik haratago, gizarte aniztasuna, eta horrenbestez, honen kudeaketa beharra dakar. Kudeaketa hau, ezinbestekoa izango da bizikidetzak baketsu bat bideratzeko. Bereziki Europan, mundu mailako immigrazio tasa altuena duen bigarren kontinentea delarik; edo Espainian, non immigrazio internazionala 2020 an 6,8 miloi ingurukoa izan zen (Mundu Mailako Migrazio Datuen Ataria, 2020)⁴⁵. Hain zuzen ere, aniztasunak

⁴⁴ Evaren elkarrizketan ikusi dugun bezala, badaude Islamera bihurturiko euskaldun eta espainiarrak, baita familia musulmaneko hirugarren belaunaldi autoktonoak ere.

⁴⁵ Erdaraz *Portal de Datos Mundiales sobre la Migración* (<https://migrationdataportal.org>). Nazio Batuen 2020ko datuak iturritzat. Europa, Asia baino %1 gutxiagorekin, immigrazioaren ehuneko

suposatu ditzakeen ezberdintasun sozialak ukatzeak edo hauek politika publikoen bidez ez kudeatzeak, hurrengo atalean ikusiko den bezala, arazo bat sortu dezake. Atal honetan aurkeztuko den emakume musulmanen egoera soziologikoa, zaurgarritasunarekin duen loturagatik, politika publikoen bidez kudeatu beharreko egoera bat bezala ikusarazi nahi da.

Estatistiken arabera immigrazio magrebtarrak⁴⁶ duen nagusitasuna dela-eta, fokoa orokorrean honetan jarriko da, eta batzuetan zehazki marokoarrean. *Estatistikaren Institutu Nazionaleko* datuetan oinarrituz, 2020an EAEn guztira 2.189.490 biztanle zeuden. *Ikuspegiren*⁴⁷ aburuz (Estatistikaren Institutu Nazionaleko datuetan oinarrituta), urte berean etorkinak 241.724 ziren, hau da, biztanleriaren %11 inguru. Kopuru horren baitan, kontinente Afrikarretik datozenak 51.482 dira, hau da, etorkin guztien zenbatekoaren baitan %21a gutxi-gora-behera, honek EAEnko biztanleria osoaren %2,35a suposatzen duelarik. Afrikatik datozenen kopurua, gainera, 2001tik etengabeko igoeran egon da, zehazki 2001eko 6.543 zirenak, 2020an 51.359 izatera iritsiz. Azkenik, marokoarra da Euskadiko etorkinen artean gailentzen den komunitatea (estatukako sailkapenean): jatorrizko estatuen artean zifra altuenarekin (27.347), etorkin kopuru osoaren %11,3a eta kontinente afrikarretik iristen direnen erdia baina gehiago (%53,11) suposatuz. Are gehiago, marokoarra EAE baitan modu adierazgarrian beste komunitate afrikarrak baina handiago izateaz gain, 2001-2020 artean modu “azkar eta jarraian” hazi den komunitate bat da (*Ikuspegi*, 2020)⁴⁸. Azpiko grafikoan irudikatzen da errealitate hau⁴⁹:

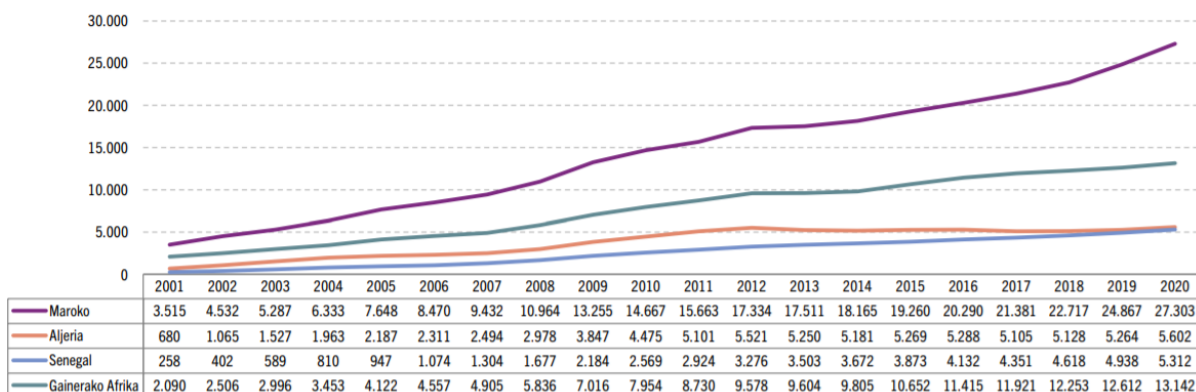
handiena jasotzen duen bigarren kontinentea da (%30); Espainiako immigrazioa punturik gorenean dago, 2008-2014 bitartean bakarrik izan duelarik beherakada.

⁴⁶ “Magreb”ekoa, Afrika ipar-mendebaldeakoa: Maroko, Argelia eta Tunez (Real Academia Española).

⁴⁷ Immigrazioaren Euskal Behatokia, 2020an eguneratutako datuak.

⁴⁸ *Ikuspegiko* txosten ezberdinetatik eratorritako datuak eta ikasleak haien oinarrian elaboraturikoak erabili dira paragrafoan zehar. Hala nola: *Jatorri Afrikarreko biztanleria EAEn (2020)*, 77. panoramika; *Jatorri kanpotarreko biztanleria EAEn*, 76. panoramika (2020).

⁴⁹ Irudian ageri diren zifra batzuk goiko testuan aipatzen direnekiko alda daitezke zenbaki batzuetan, hilabete batzuetako diferentziarekin eginiko kalkuluak izan daitezkelako; ezberdintasuna ez da adierazgarritzat jotzen.



Iturria: *Ikuspegi* (2020ko abuztua). 77.

panoramika

Datu honek aipatu berri direnen adierazgarritasun estatistikoa ez badu ere, aipatzekoa da elkarrizketatuen artean errepikatu zen jatorri bakarra marokoarra zela (2 pertsona). Denbora faltagatik elkarrizketa egitera iritsi ez baina egiteko eskaini zirenen artean gehiengoa ere marokoarrak ziren.

Espainiako immigrazioaren *de-maskulinizazioa* edo *feminizazioa*⁵⁰ eman da azken hamarkadetan: immigrazio internazional orokorrarena, baina baita zehazki magrebtarrarena ere. Immigrazioaren gorakada orokorra eta honen *feminizazioa*, globalizazio eta kapitalismoari lotuta egotetik haratago, hauek bultzatu dutela ondorioztatzen duten ikerketak daude (Muñoz Jumilla, 2002). Salvatori (2009) bezalako autoreek, aldaketa honek emakume hauen lan egoeran izan duen eragina aztertu dute, bere hitzetan (2009, 42. orr.): “emakumeak eta etorkinak, soldata baxuen inposizioa ahalbidetzen eta eskari asko sortzen duten baldintzetan lan egiteko eskulan-eskaintza gisa agertzen dira”. Horrenbestez, *immigrazioaren feminizazioak* emakume hauengan ezartzen eta normalizatzen den esplotazioan eragina izan du, baita *pobreziaren feminizazioan*⁵¹ ere. Hain zuzen ere, (emakume) etorkin gehiagoren presentziak, baldintza kaskarretan eta erregularizazio gabe eskaini daitezkeen lanpostuen merkatu bat errazten du, lanpostu hauek onartuko dituen jende gehiago baitago (Salvatori, 2009).

⁵⁰Hau da, emakumeen presentzia hareagotu eta gizonen nagusitasuna gutxiago dela.

⁵¹ Pobrezia egoeran daudenen artean emakumeak nagusitzea. Ikus:

<https://www.observatorioigualdadyempleo.es/la-feminizacion-de-la-pobreza-un-fenomeno-a-nivel-mundial/>

Hala ere, aipagarria da, Moreno Marquezek jaso zuenez (2018), *Biztanleria Kanpotar Etorkinari eginiko Inkestaren* arabera, immigrazioa, orokorrean, *feminizazio* bat jasaten ari zela. Joera hau oraindik mantentzen da, 2020-2021 artean emakumeek immigrazio orokorraren %52,5 a suposatu dutelarik (Ikuspegi, 2020-2021). Hau, faktore ekonomiko, politiko nahiz sozialek eraginda izan da. Immigraziorako arrazoi nagusiak, “bizitza berri bat hasteko asmoak” zirelarik (Moreno Marquez, 2018).

Immigrazioan emakumeen presentzia altuagoak, eta haiengan baldintza laboral kaskarren normalizazioak, izaera prekariotik haratago, lan-eskaintzaren izaerarekin ere badu lotura. Hain zuzen ere, azken urteetan, “emakumeentzat” kontsideratu ohi diren lanpostuak edota betetzeko emakumeak exijitzen diren lanpostuen gorakada ikusi baita, batez ere zerbitzuen sektorean: zaintza lanetan. Hau, pentsa daiteke, espainiar estatuko biztanleriaren zaharkitze tasa azken urteetan proportzionalki altuagoa izateari lotuta dagoela (Otero *et al*, 2004). Edozein dela ere arrazoa, garrantzitsua da ikertzea zer nolako ondorioak suposatzen dituen honek emakume etorkinentzat lan munduan (oro har magrebtar, musulman eta hijabiak).

b. EMAKUME ETORKIN HIJABIEN PREKARIETATEA

Egoera ekonomiko orokorrari aipamen bat egitearren, ehunekotan, zifrek diote biztanleria magrebtarren gehiengoa “diru sarrerarik gabe” (%31,7) edo “diru-laguntza sozialak” bakarrik jasotzen (%29,7) mantentzen dela. Aipagarria da, biztanleria afrikar orokorrarekin alderatuz diru-laguntza gutxien jasotzen dituztenak magrebtarrak badira, era berean, “diru sarrera gabeko” kopuru handienak betetzen dituztenak ere haiek direla. Are deigarriagoa da, orokorrean jatorri afrikarreko biztanleriak lanerako oztopo nagusizat haien “jatorrizko lurraldea” kontsideratu zutela. Hau kontsideratu zuen magrebtarren ehunekoa, nazionalitate afrikar denen artean altuena zen, 4 urteko tarte batean ia *bikoizten* (magrebtarren) senegaldarren artean, esaterako, areagotu ez zen bitartean (Moreno Marquez, 2018, 33-34.or.)⁵². Datu hauetatik ondorioztatzen da, atzeritarren kasuan eta batez ere magrebtarren kasuan, zailtasun nabarmenak aurkitu ohi dituztela lan merkatuan beren jatorria dela eta.

⁵² Datu hauek denak iturri beretik ateratakoak dira.

Moreno Marquezek (2018, 31-32.or.), gainera, orokorrean biztanleria etorkin afrikarraren ikasketa maila eza edo baxua azpimarratzen du. Are gehiago, emakume etorkinen artean konparaketa eginda, magrebtarrak daude ikasketa maila baxuena dituztenen artean. Bestalde, ikasketak dituztenen artean, hauen homologazioaren ezintasuna arazo bilakatu da Espainiako estatuan, zeinak ikasketa gabe izango luketen egoera berdinerara daramatzen (Martinez Liboreiro *et al.*, 2009)⁵³. Azken hori, elkarrizketatuetako baten kasua izan da (Rafaa, 4. eranskina).

Formakuntza edo ikasketa eza eta dutenen artean hauen maila baxua, hizkuntza ez jakitea eta egoera zaugarri orokorra (lotura sozial eza, bizirauteko diru beharra, etab.) bateratuta, lan prekarioetarako alde aurretiko joera baten aurrean aurki daitezke. Are gehiago, afrikarren artean oso altua ez bada eta gehienek ikasketa gutxi badituzte ere, *ginkualifikazio*⁵⁴ bat existitzen da kolektibo hauen baitan. Hau aipagarria da, maila baxuan bada ere, orokorrean etorkinen ginkualifikazioa autoktonoengan ematen dena baina handiagoa baita, bereziki zaintza arloan lanean dabilzan emakumeen artean (Moreno Marquezek, 2018,6.or; 32.or.). Beste hitzetan, oro har ikasketa maila baxuak badituzte ere, ikasketak dituztenen artean batzuetan “bete beharko luketena” eta oro har espainiarrak baina lan postu baxuagoa esleitzen zaie. Aipagarria da, elkarrizketaturiko emakumeetako bik bizi izan dutela errealitate hau, non duten kualifikazio maila baina baxuagoko lanak egin behar izan dituzten, edo lanpostu bertan bere lankideak baina funtzio baxuagoak ezarri zaizkien (Amira, 1. eranskina; Rafaa, 4. eranskina).

Azkenik, badaude zehazki lan munduarekin loturiko zailtasunak ere. Batetik, ikusi izan da, lanean hasteko beharrezkoak diren “paperen” tramitazioak legez aurreikusirikoa baina gehiago luzatzen direla etorkinen kasuan (bizileku-baimenak, gizarte segurantzarekin loturikoak, etab). Bestalde, badaude bestelako trabak ere etorkina den pertsona bat kontratatzeke, autoktonoen kontratazioan agertzen ez direnak (adibidez, kontratua formalizatzeko nagusia gobernu ordezkariordetzan fisikoki aurkeztu beharra). Honek, pertsona hauek Espainiara iristean hainbatetan egoera administratiboki

⁵³ Hau ere, elkarrizketetan ikusi bezela, Rafaa-k izan duen zailtasun bat da, esaterako.

⁵⁴ Erderaz *sobrecualificación*, betetzen duen lanposturako behar baina prestakuntza edo kualifikazio gehiago izatea.

irregularrean, lanposturik gabe edo kontraturik gabeko lan prekariotan geratzea eragiten duela ikusi da, besteak beste (Martinez Liboreiro *et al.*, 2009).

Lehen aipaturiko zaintza lan eskaintzen gorakadaren harira, Salvatorik (2009, 43.or) azpimarratzen du, esperientzia eta ikasketak izanda ere, gehienetan emakume etorkinek ez dutela hauetaz gain beste lan-aukerarik. Are gehiago, hainbatetan lan egoera honek eta Espainian bizirauteko galdatzen zaizkien baldintza administratiboek, esplotazio eta prekaritatezko egoerak onartzera behartzen dituzte. Aipaturiko immigrazioarako helburu nagusia den “bizitza hobe bat” lortzeko nahiak, azken finean, oinarrizko eskubide, lan arloko eskubide eta duintasunari uko egitera darama (Salvatori, 2009).

Ikerketa gehienetan honi esplizituki erreferentzia egiten ez bazaio ere, azpimarragarria da hijabaren erabilera ere (eta horrenbestez, beste oinarrizko eskubide bat, erljio askatasuna), hainbatetan mugatua izaten dela lan arloan⁵⁵. Honen seinale, elkarrizketatuak izan direnen artean biri zuzenean aurpegiratu zaiela horren erabilera (Amira, 1. eranskina; Eva, 3. eranskina); beste bat laneko-praktikak egitetik baztertua izan da, zantzuen arabera, hijabaren erabileragatik (Sara, 2. eranskina); beste bat hainbatetan ez dute lanetarako onartu zapia daramalako (Rafaa, 4. eranskina); eta elkarrizketatuen artean, zapi musulmanik ez daraman bakarrak ere izan zituen lankideak zeintzuk lan arloan hijaba kentzen zuten honegatik diskriminatuak izatea ekiditeko (Fatou, 5. eranskina).

Ikusi da, eta Parella Rubiok (2005) azpimarratzen du, emakume etorkin langileek, lan arloan etnia, genero eta klasearen oinarrian *diskriminazio hirukoitza*⁵⁶ pairatzen dutela, zeinak *zaurgarritasunezko egoera*⁵⁷ batetan jartzen dituen. Diskriminazio honi laugarren arrazoi bat gehitzea ere posible dela aipatzen du: erlijio musulmana (Parella Rubio, 2005, 116.or). Hurrengo azpiatalean ikusiko da, egoera honek osasun mentalarekiko duen eraginaz hitz egitean, hein batean, *osasun mentalaren zaurgarritasunaz* ere hitz egin litekeela.

⁵⁵ 5. atalean problematika honen nondik-norakoak sakonago landuko dira ikuspegi juridiko batetik

⁵⁶ Etnia, genero eta klasea. Ikus 2. atala eta Davisen(1983) “Women, race and class”.

⁵⁷ Ikus 2. atala.

c. OSASUN MENTALA LAN MUNDUAREKIN LOTURAN

Ikusiko den bezala, ikerketek erakutsi dute osasun mentala hertsiki lotuta dagoela prekaritate nahiz immigrazioarekin. Bigarrenarekin, hain zuzen ere, batetik, immigrazio berak suposatu dezakeen doluzko prozesuagatik, eta bestetik, aurreko ataletan ikusi bezala, askotan immigrazioari lotzen zaion prekaritateagatik.

Amable *et al.*-ek, 2001ean, prekaritateak osasun mentalarekiko suposatzen duen zaurgarritasunaren inguruan ondorio azpimarragarriak atera zituzten. Abiapuntutzat hartzen duten lan-prekarioaren definizioa “lau dimentsioren arabera da: behin-behinekotasuna, zaurgarritasuna, diru-sarrerak, eta babes soziala” (Amable *et al.*, 2001, 176. orr.). Haien ikerketaren emaitza azpimarragarrienak, lan honen interesari dagokionez, bitan banatu daitezke. Batetik, laneko prekaritatearekin zuzeneko lotura zuten hiru fenomeno aurkitu zituzten: “langabezia, laneko ziur gabezia⁵⁸ eta behin-behineko lanak”. Bestetik, antsietate nahiz depresio nahasteak (joera suizida, eta autoestimua galera bezalako ezaugarriekin) zirela, besteak beste, prekaritatearekin gehien lotu zitezkeen arazo psikopatologikoak.

Aurreko ataletan Espainiako etorkinen egoera prekarioaren berri eman ondoren, arrazoizkoa litzake aipatu berri den ikerketak prekaritate eta osasun mentalaren artean egiten duen lotura, immigrazioarekin ere lotzea. Hala ere, badaude ikerketak immigrazio eta osasun mentalaren artean ere zuzeneko lotura ikusi dutenak. Zentzu honetan aipagarria da, esaterako, Collazos Sánchez *et al.*-ek (2014) argitaraturiko ikerketa, zeinak gai honen inguruko lan garrantzitsuenak errebisatu zituen, Espainiako etorkinen osasun mentala aztertzeko asmotan. Besteak beste, osasun mentalak lan egoerarekiko zuzeneko lotura zuela ondorioztatu zuten. Zehazki, esan daiteke immigrazioa “arrisku faktore” gisa ageri dela, baina ez faktore isolatu gisa. Beste hitzetan, immigrazioa faktore eragile soil bezala hartu baino, ezin da ukatu fenomeno gisa beste faktore batzuekin lotura duela (prekaritatea, esaterako). Faktoreen arteko lotura horiek, argiago azaltzen dute immigrazioa eta psikopatologiaren arteko lotura. Gainera, aurretik egon diren ikerketetan oinarrituz, arrisku faktore honek emakumeengan eragin handiagoa duela azpimarratzen da (Collazos Sánchez *et al.*, 2014).

⁵⁸ Ingelesez *job insecurity*: lan galeraren pertzepzioarekin loturiko fenomeno psikologikoa, non ikusi den hau aplikatzeak laneko eraginkortasunean eragin positiboa izan dezakeen.

Immigrazio eta lan munduak osasun mentalean duen eraginaren inguruko ikerketek, lan honekiko interesekoak diren bi psikopatologia aipatzen dituzte bereziki. Bata, “egokitzapenagatiko antsietate nahastea” (Enguita Martín *et al.*,2013), bereziki lan arloan ematen dena. Bestea, immigrazioak suposatzen duen kulturara egokitzearekin eta diskriminazioaren pertzepzioarekin loturan, “akulturazioagatiko estresa⁵⁹” (Collazos Sánchez *et al*, 2014). Aipatzekoa da, lan honen testuinguruan egin diren elkarrizketetan ere honen zantzurik topa daitekeela. Esaterako, Amiraren kasuan (1. eranskina), egokitzapenagatiko antsietate nahastea hiru aldiz laneko baja arrazoia izan da; bere testigantza eta gertakarien ordenari jarraiki, ukazina da honetan eragin handiena eta ia eskusiboa izan zuena lanean jasaten ari zen esplotazio eta tratu desegokizko egoera zela; baita, bigarren kasuan, hijabarekiko jasan zuen ustezko diskriminazioa ere. Beste elkarrizketatuak mutur honetaraino iritsi ez badira ere, osasun mentalaren testuinguruan, harrera gizarteko integrazio prozesuan jasan dituzten hainbat jarrerak, autoestimaren galera, inseguritatea eta frustrazioa sortarazi dietela ondorioztatu daiteke.

Ondorioz, azpimarratzekoa da, batetik, osasun mentala prekarietatearekin eta immigrazioarekin lotuta dagoela. Bestetik, psikopatologietan arrakala bat dagoela genero eta klaseari dagokienez, Espainiako Osasun Ikerketa Nazionalak (2017) ere adierazi bezala. Horrenbestez, pentsatzekoa da emakume hiyabiek, osasun mentalaren egoera zaurgarrienetarikoa pairatzen duen kolektiboa osatzen dutela, oro har bizi duten lan eta gizarte egoeragatik (genero, klase, etnia eta erlijioan oinarrituta).

2. ISLAMOFOBIA ETA GENEROZKO ISLAMOFOBIA

Europako Kontseiluak (2004), *islamofobia* arrazismoak hartu dezakeen formetako bat bezala deskribatzen du, hau etnia bati atxikitu ohi diogun ohitura edo erlijio arazoiekin nahasten denean. Honela definitzen du txosten batean: “Islama, musulmanak eta haiei loturiko gaiekiko beldur edo aurreiritzietan oinarrituriko jarrera” (Remberg, 2004).

⁵⁹*Akulturazio* prozesuarekiko loturikoa: “talde kultural gehiagorekin kontaktuan jartzean ematen den eraldaketa kultural prozesua”, zeinak “egokitzeko ahalegina” dakarren. Ikus: Collazos *et al.*,(2008): *Estrés Aculturativo y salud mental en la población inmigrante*. Hurrengo ataleko *asimilazioari* lotua.

Hein batean, islamofobiaren gorakada azken hamarkadetako mendebaldeko eraso terroristak islam erradikalaren hainbat oinarriekin justifikatu nahi izanari lotzen da. Aipagarria da, gainera, hamarkada berean izan dela magrebtarra bezalako immigrazioen gorakada, baita haien mendebaldeko lan munduko sarrera. Bi egitate hauek ere diskurtso islamofoboetan presente daude oraindik. Testuinguru honetan, Europar Batasuneko estatuen baitan eman diren desadostasunen aurrean, azpimarratzen da argi dagoela aniztasunaren *kulturarteko* kudeaketak oraindik bide luze bat duela egiteko, zehazki erlijio arrazoiei loturan (Ramberg, 2004). Honen islatzat jo daitezke, esaterako, musulmanekiko estigma nahiz pertzepzio estereotipatuak eta eraso islamofoboak (gorroto delituak⁶⁰ barne), baita mendebaldeko *immigrazioaren feminizazioarekin* bat, *islamofobiaren feminizazioa* eman izana ere.

a. MUSULMANEKIKO PERTZEPZIOAK ETA DISKRIMINAZIOAK
ZIFRETAN

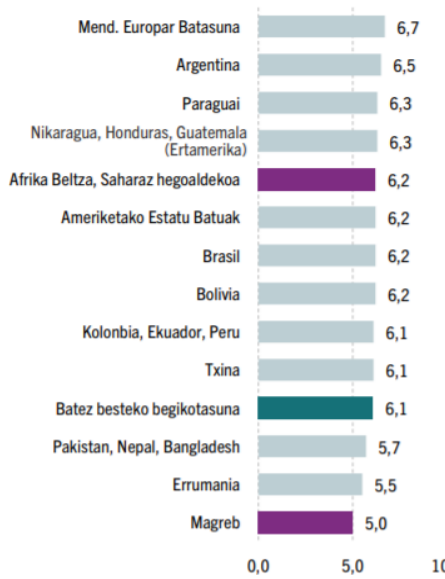
*Ikuspegi*⁶¹-k 2020an argitaraturiko Euskal Barometroaren txostenaren arabera, magrebtarrekiko erakusten da sinpatia maila baxuena (Ikuspegi, 2020, 86.or.). Aukeran aurkezturiko nazionalitate denen artean, kontuan hartzekoa da hauek direla islama erlijio gisa gailentzen den lurraldeak. Jarraian agertzen den grafikoa honen adierazle da:

⁶⁰ “Delitu-mota horren ezaugarri nagusia egilearen motibazioa da, hots, desberdintzat jotzen dituenekiko gaitzespena edo etsaitasuna. (...) intolerantzia-, etsaitasun- edo diskriminazio- jokabideak erakusten ditu, estereotipoetan eta aurreiritzietan oinarrituta, uste duelako biktimak gainerakoek baino eskubide gutxiago dituela”. Ikus: <https://www.ertzaintza.eus/lfr/eu/web/ertzaintza/que-es-un-delito-de-odio>

⁶¹ Immigrazioaren Euskal Behatokia

8. grafikoa

Atzerritar jatorriko biztanleekiko begikotasun-maila, jatorrizko herrialdearen arabera. 2019



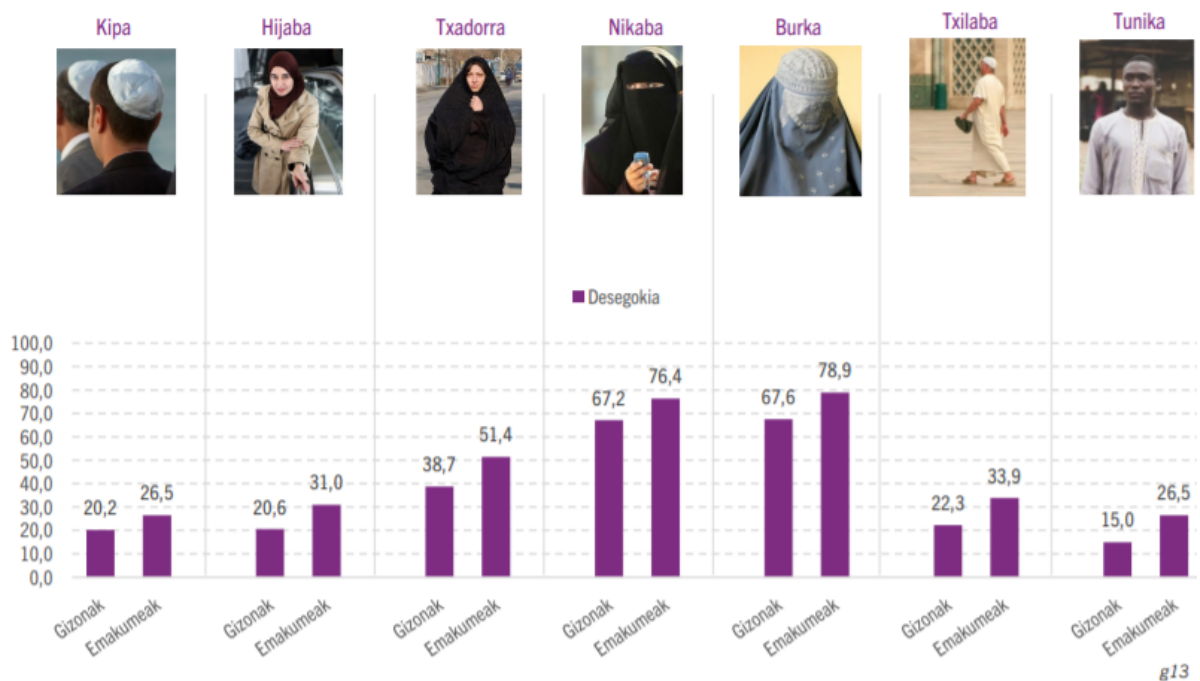
Iturria: *Ikuspegi* (2020ko abuztua). 77. panoramika

Ohitura eta erlijio pertzepzioei dagokienez, euskaldunen gehiengoak etorkinen erlijio ohiturek euskal gizartea arriskuan jartzen dutela pentsatzen ez badute ere, erdiak baina gehiagok “denok ohitura eta tradizio berdinak izatea hobe dela” uste du. Hau 5. atalean landuko bada ere, aipagarria da, txosten berak aipatu bezala, joera “*asimilazionista bigun*” baten seinale dela, gainera hau 2004tik nahikoa igo delarik. Are gehiago, “etorkinek hemengo legeriarekiko arazotsu izan daitezkeen erlijio-ohiturak alde batera utzi beharko lituzketela” dio erdia baina gehiagok (Ikuspegi, 2020, 65-71.or.).

EAEn dagoen Islamarekiko konfiantzaz galdetzean, 1-10eko eskala batean (1 baxuena delarik) 3.12an geratzen da bataz-bestekoa, gainera hau inoiz baina altuagoa delarik. Ildo berari jarraituz, gehiengoak hijabaren erabilera zehazki egokitzen jotzen badu ere, *burka* eta *nicab*⁶²-a oso arbuatuta daude. Azkenik, *chador*⁶³arekiko jarrera ia erditik banatuta dago, zeinak aurpegiaren estaltzeagatik argumentua kolokan jartzen duen (Ikuspegi, 2020, 91-105. or.). Ondorengo grafikan irudikatzen da pertzepzio-egoera hau:

⁶² Emakumeen zapi musulman mota bat zeinek aurpegiaren gehiengoa tapatzen duten bi kasuetan.

⁶³ Aurreko aldean irekia (aurpegia ezta gabe) baina oinetaraino den zapi musulmana.



Iturria: Ikuspegi (2020).

Barometroa.

Pertzepzioekin amaitzeko, matxismoaren ingurukoaz bi datu aipagarri aurki daitezke. Batetik, zifra hau azken urtean jaitsi bada ere, euskal biztanleriaren gehiengoak, “etorkinak haiek baina matxistagoak direla” dio. Ehuneko aipagarri batek (%35,1) “immigrazioak matxismoaren gorakada dakarrela” ere uste du. Bestetik, interesgarria da “etorkinak matxistagoak izatearen” pertzepzioa, krisi ekonomikoekin igo egin ohi dela nolabait (Ikuspegi, 2020, 80-112.or.).

Matxismoarekiko pertzepzioaren inguruan, elkarrizketetan behin baina gehiagotan aipatzen da askotan emakumeek hijaba behartuta edo inposatuta daramatelaren ustea nagusitzen dela gizartean. Are gehiago, aurrerago jurisprudenzian ere erabiltzen den argumentu bat dela ikusiko da: hijabaren erabilera emakumearen subordinazioa suposatzen duen ohitura gisa estigmatizatua dago.

Aipatu berri diren datuak testuinguru berean ulertuz, pentsatzekoa da komunitate magrebiarra eta konkretuki marokoarra, etorkin denen baitan estigmatizatuena dela. Sinpatia gutxiena jasotzen duena, eta baita matxistaren estigma jasotzen duena ere. Gainera, kontuan hartuta, euskaldu gehiengoaren usteen arabera etorkin gehiengoak

erlijio musulmana gailentzen den lurraldeetakoak direla. Honek, lotura ukaezina du islamarekiko pertzepzioekin, eta aipaturiko joera asimilazionisarekin ere.

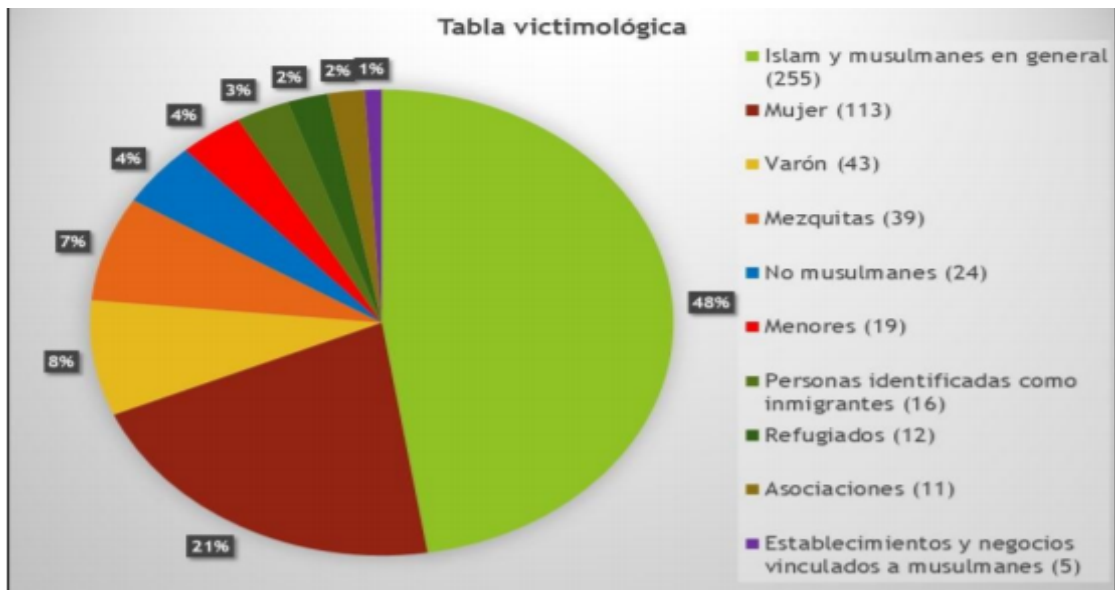
OBERAXE⁶⁴ko testuinguruan eginiko txostenek diotenez, islamofobiagatiko gorroto delituen gehiengoak zibernetikoak dira (Aparicio Gomez *et al.*, 2020, 18.or.). Gainera, kasu gehienak “kalumniak, difamazioak, libeloak, diskriminazio eta eskubide ukatzeak” dira, gutxiengoan artean aurkitzen direlarik eraso fisikoak (Aparicio Gomez *et al.*, 2020, 18.or.). Kasu gehienak talde eta norbanako ultraeskuindarrendandik baldin badatoz ere, azpimarragarria da komunikabideek ehuneko aipagarri bat osatzen dutela, askotan terrorismoarekin lotzen dutelarik, adibidez (PCCI⁶⁵, 2017). Edozein kasutan ere, ikuspegi Biktimologiko nahiz Kriminologiko batetik, islamofobiaren baitan azpimarragarriena, bere genero- arrakala da.

b. GENEROZKO ISLAMOFOBIA

Islamofobiaren inguruan jada hitz egiten bazen ere, azken urteetan arreta gehiago lortzen ari da honek (ere) izan duen *feminizazioa*. Hau, hein batean, zifrek erakusten baitute eraso eta diskriminazio islamofobo gehienak emakumeek pairatzen dituztela. Esaterako, Herritarron Islamofobiaren Aurkako Plataformak (PCCI) bere 2017ko txostenean azaltzen du, erasoen %21a (113 kasu) *zuzenean* emakumeen aurkakoak zirela, %8 (43 kasu) zirelarik zehazki gizonetara zuzenduak. Hurrengo grafikoa zifra horiek irudikatzen ditu, besteak beste:

⁶⁴ Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia. <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/index.htm>

⁶⁵ Plataforma Ciudadana Contra la Islamofobia (PCCI).



Iturria: Herritarron Islamofobiaren Aurkako Plataforma (2017).

Generozko islamofobia, gainera, ez da Espainiara mugatzen. Frantzian ere, CCIF⁶⁶-en 2019ko txostenaren arabera, eraso islamofoboak urte betean %50 igotzeaz gain, %70 a emakumeen aurka izan ziren. Are gehiago, FEMYSO⁶⁷-ren (2016) arabera, hau Europa osora orokortu daitekeen egoera bat da. Emakumeak dira islamofobiaren biktimen gehiengoa, askogatik, eta bereziki hijabaren erabileragatik eta lan arloan (FEMYSO, 2016).

SOS Arrazakeriak ere gai honek behar lukeen garrantzia azpimarratzen du bere “Islamofobia y Género” (2017) txostenean, hainbat estatistika eta zifretan oinarrituta, generozko islamofobiak gorakada itzela izan duela esanaz. Txosten berak dio, gainera, bereziki zapi musulmana erabiltzen duten hauengan nagusitzen dela, eta hainbatetan “objektu” eta ez “subjektu” bezala tratatuak direla emakume musulmanak. Askotan inplizituagoa den diskurtso islamofobo baten baitan, emakume hijabienganako zapalkuntzaren seinale da hijabaren erabilera (Mijares *et al.*, 2008). Pentsaera hau, Mijares *et al.*-ek (2008) ere aipatzen zuten bezala, korrante feminista batzuen baitan ere azaldu da, hainbatetan “bateraezin” bezala tratatuaz musulman eta feminista izatea (PCCI, 2017).

⁶⁶ *Collectif contre l'Islamophobie en France*. Frantziako islamofobiaren aurkako kolektiboa.

⁶⁷ Forum of European Muslim Youth and Student Organizations- Europako Gazte eta Ikasle Musulman Organizazioen Forua.

Gorakada hau, pentsa daiteke, atal honetako lehenengo azpiatalean aipatu den *immigrazioaren feminizazioak* eragin duela, hein batean. Gainera, lan honetan jada hainbatetan aipatu bezala eta SOS Arrazismok (2017) azpimarratu bezala, islamofobia hau egitura patriarkal, arrazista eta klasistekin harremanetan jartzen da; diskriminazio hauek, hain zuzen ere, genero, etnia, klase eta erlijioaren ebakipuntuan ematen dira.

3. EMAKUME MUSULMANAK: AHALDUNTZEA ETA INTEGRAZIOA

Emakume musulmanen ahalduntzea hainbat arlotan eztabaidatu izan da: besteak beste, hijabaren erabileraren inguruan, immigrazioan, eta lan munduko integrazioaren inguruan. Aipagarria da, diskurtso hauek, oro har, emakume musulmanak ez diren kolektiboengandik datoztela. Gainera, jada esan bezala, *feminismo hegemoniko* eta nolabait islamofobo batetik, hainbatetan bateraezintzat jo izan da hijabaren erabilera, adibidez, ahalduntzearekin, emantzipazioarekin, edota autodeterminazioarekin.

Interesgarria da, hau *emantzipazio* eta *autodeterminazioarekin* nola harremantzen den ulertzearen, *ahalduntzearen* definizioa errepatatzea. Kontzeptu hau 80. hamarkadatik ia komodin gisa erabiltzen hasi den bat da, gehienbat emakumeekiko erabili bada ere. Doktrinaren ekarpen ezberdinen artean, menderakuntzari uko egitea, eta *botere* (berezi garrantzitsua, bere ingelesezko eta erdarazko kontzeptuaren⁶⁸ baitan baitago) nahiz kontrola (berr)eskuratzea azpimarra daitezke (Batliwala *et al*, 1997). Batetik, azken hori norberaren erabakimenean eragin dezaketen kontrolei uko egitearekin parekatu daiteke, zeinak lotura adierazten duen autodeterminazio nahiz emantzipazioarekin. Bestetik, ahalduntze bat egoteko, aurretiaz kolektibo honenganako kontrola ezartzen duen norbait egon behar dela ulertzen da.

Lehenengo ideia garatuz, *autodeterminazioa*, Real Academia Española-k (RAE) jasotako definizioaren arabera, “norberak bere kabuz erabaki bat hartzeko gaitasuna” da. Norberak bere erabakiekiko kontrola izatea ahalduntzerantz oinarrizkoa da, hau gabe ezin baita *boteredun* sentitu. Bestalde, *emantzipazioak*, bere zentzu zabalenean, “botere, autoritate, tutela edo beste edozein menderakuntzatik askatzeari” egiten dio

⁶⁸ Erderaz empoderamiento; ingelesez empowerment.

erreferentzia. Bigarren hau, beraz, autodeterminazioa galarazten zuen kontrol horretatik uko egitea bezala uler daiteke. Bi kontzeptu hauek, ahalduntzerantz beharrezkoak dira.

Bigarren ideari dagokionez, emakumeen ahalduntzeari edo pertsona arrazializatuen ahalduntzeari erreferentzia egitean, haiengan egitura patriarkalek eta gizonek, nahiz egitura arrazial-kolonial eta txuriek zuten kontrola auresuposatzen dugu. Beraz, emakume musulmanen ahalduntzeaz ari garenean, oinarrizkoa da haiengan ezartzen diren kontrolak eta hauek norengandik datozen zehaztea.

Feminismo islamiarrak, feminismo interseksional-dekolonialak⁶⁹ emantzipaziorako duen balioaz hitz egiteaz gain, emakume musulmanengan ezarri izan diren kontrolen inguruan analisi sakon bat eskaintzen du. “Mendebaldeko” pentsaerei dagokienez, Islamarekiko existitzen diren aurreiritzietatik eratorritako kontroletaz aritzen da korrante hau: sekularizazioaren inposizioa eta emakume musulmanen gaineko zapalkuntza estereotipoak, besteak beste. Salemek (2014) dio, feminismo hegemonikoaren hitzetan, erlijioak *per se* emakumeekiko zapalkuntza bat dakarrela, eta *benetako ahalduntzerako* sekularizazioa behar dela auresuposatzen duela. Hain zuzen ere, jarrera honek bere baitan kontrol bat suposatzeaz gain, emakume musulmanekiko bazterkeria dakar. Bestalde, feminismo islamikoak oro har mendebaldean islamarekiko existitzen diren aurreiritzien aurka jarduten du, fede honen baitan ere emakumeak ahaldunduak izan daitezkeela aldarrikatuz. Azkenik, Islamaren baitan emakume musulmanen ahalduntzeagatik ere borrokatzen dute (Salem, 2014).

Edozein kasutan ere, norbanakoen ahalduntzeaz hitz egitean, hauen integrazioerantz lagungarriak izan daitezkeen diskurtsoak bilatu behar dira. Eta, hain zuzen ere, feminismo hegemonikoen eztabaidek, antza, komunitate musulmanarekiko aurreiritziak sendotu baino ez dituzte egiten. Are gehiago, honek, ikusi den bezala, emakume musulmanengan du eragin sakonena. Integrazioari dagokienez, Moreno Marquez (2018)ek aipatu bezala, emakume musulmanek oraindik hainbat zailtasun aurkitzen dituzte gaur egun Espainia bezalako estatuetan integratzeko: besteak beste, aurreikusitako egoera administratiboki irregularrak (gutxienez %40ak), proiektuak martxan jartzeko ezintasunak, eta oro har lotura sozialak egitekoak. “Harrera gizartean” lan bat

⁶⁹ Lanean zehar planteaturiko ikuspuntu interseksionala mantenduz, dekoloniala den feminismo bat.

lortzen dutenean ere, ia beti honek zaintza lanekin eta prekarietatearekin lotura duelarik, emakumeen ahalduntzea ahalbidetzen ez duela azpimarratzen du Salvatorik (2009). Zerbaitek onura egiten badie, administratiboki erregularizatzea izan ohi da (Salvatori, 2009). Orokorrean, zifrek adierazi bezala, esan daiteke haiengan existitzen diren aurreiritzi, jarrera diskriminatzaile nahiz baztertzaila, egoera administratibo, laboral, etxebizitza bat bilatzeko ezintasun eta osasun mentalerako dituzten trabekin, oso zaila dela integrazio bat lortzea.

IV. DIBERTSITATEAREN KUDEAKETA POLITIKOA

Atal honetan, mendebaldeko gizarteetan etengabeko hazkundean dagoen dibertsitatea kudeatzeko eredu politiko ezberdinak eta hauek izan ditzaketen ondorioak ikertu nahi dira. Historian zehar dibertsitatea kudeatzeko eredu asko sortu, martxan jarri, sistematizatu eta kritikatu badira ere, lan honek hiru aztertuko ditu. Hain zuzen ere, Europako Kontseiluak⁷⁰ bere *Kulturarteko elkarrizketari buruzko liburu zurian*⁷¹(2008) aipatzen dituenak: *asimilazionismoa, multikulturalismoa eta kulturartekotasuna*.

Helburu orokorra, hiru eredu horiek kulturen arteko bizikidetzan izan dezaketen eragina aztertzea da. Kulturen arteko bizikidetzaren alorrean, erlijio adierazpenekiko tolerantzian arreta berezia jarri nahi da, zehazki hiyabaren erabileran. Hain zuzen ere, erlijio askatasunaren bermea, gizarte anitzetan elkarbizitza baketsu eta demokratiko baterako oinarrietako bat da (E.K., 2008, 27.orr.). Are gehiago, jada ikusi bezala, emakume hiyabien integraziorako funtsezko aspektu bat da haien erlijio adierazpenaren onarpena. Ahaztu gabe, gainera, erlijio askatasunaz ari garenean, hurrengo atalean ikusiko den bezala, giza eskubide batetaz ari garela, zeina ezin den edozein arrazoiengan oinarrituta murriztu. Lan honetan kulturartekotasunetik pentsaturiko kudeaketa bat defendatu nahi bada ere, interseksionalitatearen nozioari jarraiki, kulturartekotasun hau ezin da edonolakoa izan. Hain zuzen ere, injustizia sozialak aintzat hartuz diseinatu beharreko kudeaketa bat proposatu nahi da: kulturartekotasun *kritiko* bat .

1. DIBERTSITATEA KUDEATZEKO EREDU POLITIKOAK

E.K.-k, “elkarrekin bizi duintasun berarekin ” lemapean, *Kulturarteko elkarrizketari buruzko liburu zuria* argitaratu zuen 2008an. Izenburutik abiatuta, badirudi *kulturartekotasuna*, gizarte anitzetan denok duintasunez bizi ahal izateko kudeaketa eredu gisa hobesten duela. Are gehiago, hitzaurrean aipatu bezala, liburu honetako gidalerroak gatazka kulturalen prebentzio eta konponketarako tresna gisa aurkezten dituzte (E.K., 2008, 4-5or.). Hau sakonago aztertzeke asmotan, honakoa landuko da lehen azpiatal honetan: lehenik, E.K.-k dibertsitatearen kudeaketarako desegokitzat jotzen dituen ereduak (*asimilazionismoa eta multikulturalismoa*) azalduko dira;

⁷⁰ E.K. hemendik aurrera.

⁷¹ Ingelesez: White paper on Intercultural Dialogue; gazteleraz: Libro blanco sobre el diálogo intercultural. https://www.coe.int/t/dg4/intercultural/source/white%20paper_final_revised_en.pdf

bigarrenik, eredu bakoitzaren nolakotasun eta ondorioak ulertzeko adibide batzuk emango dira; azkenik, E.K.-k proposatzen duen *kulturartekotasun* eredua, bere oinarriko ezaugarri den *kulturarteko elkarriketa*, eta hau kudeaketa eredu gisa sustatzeko ematen dituen gidalerroak nahiz defendatzeko erabiltzen dituen argudioak azalduko dira.

a. ASIMILAZIONISMOA

Mendebaldeko Europako estatu liberalen testuinguruan, *asimilazionismoa*, 1870-1945 urte bitartean dibertsitatea kudeatzeko eredu politiko gisa nagusitu zen. Gaur, E.K.-k (2008) “desegokitzat” jotzen duen kudeaketa eredu bat da. Surt fundazioak⁷², etorkinak harrera gizartean integratu ahal izateko, inposatzen zaien *kultura hegemonikoaren* lehenestea bezala definitzen du, honetarako *bertakoak* ez diren ohiturak baztertu behar izaten direlarik.

Testuinguru honetan, “harrera gizarteko” kulturarekiko bateraezintzat jota, hiyabaren erabilera bezalako “kanpoko” erlijio ohiturak, baztertu eta arbuiatu egiten dira. Asimilazionismoa desegoki kontsideratzeko arrazoen artean, kultura hegemonikoaren inposizioaren bitartez, giza eskubide batzuk babesa galdu dezaketela aipagarria da, eta horrenbestez, baita kolektibo batzuk ere. Izan ere, modu honetako planteamenduek derrigorrezko akulturazioa dakartzate, eta horrek herritarren eskubideak urratu ditzake.

Esaterako, gure ikuspuntutik, estatuak erlijio-fenomenoaren aurrean jarrera neutrala izateak, ez luke suposatu beharko gertatu ohi diren Islamaren hainbat adierazpenen murriztapenak, esaterako, hiyabaren erabileraren ingurukoak. Aipatzekoa da, testuinguru horretan, Giza Eskubideen Europako Hitzarmenak (1950) erlijio askatasuna babesten duela bere 9. Artikuluan; bertako 9.2. artikuluan, erlijio adierazpenak jasan ditzakeen mugak zehazten dira: demokrazia, segurtasun, ordena, osasun nahiz moral publikoaren bermearako beharrezkoak. Politika asimilazionistak, erlijio askatasunari aipaturiko murrizte-eremu legitimo horretatik kanpokoko mugak ezartzeagatik arbuiatzen dira, besteak beste (adibidez, arlo publikoan hiyabaren erabilera galaraztea).

⁷² 90. hamarkadatik “genero berdintasunaren alde eta diskriminazioen aurka emakumeen eskubide ekonomiko sozial eta kulturalak bermatzeko lanean dabilen entitatea da Surt”(surt.org).

1945tik aurrera mendebaldeko Europako lurralde batzuetan *multikulturalismoa* gailendu bazen ere (gehienbat immigrazio tasa altukoetan), praktikan badaude oraindik asimilazionista kontsidera daitezkeen politikak. Gainera, hainbatek diote, politika hauek zehazki komunitate musulmanengana zuzentzen diren debekuak sortu dituztela: Frantzia, esaterako, laikotasunaren defentsan politika asimilazionistak erabiltzearen adibide tradizionala da (García Curiel, 2017; Retortillo Osuna, *et al.*, 2006). Gainera, Frantzian, laikotasunaren esanahi hertsia baten defentsan, zapi musulmanaren esparru publikoetako erabilera debekatzeko joera nabari daiteke (Palacios, 2014; Melchiori, 2011). Betiko adibide frantsesa albo batera utzita ere, Suitzak duela gutxi argitaratu du asimilazionista kontsideratu daitezkeen politika bat: leku publikoetan *burka* eta *niqabaren* debekua ezarri da, baina hauek publikoan *mozorro* gisa erabiltzea baimentzen jarraitzen dute (Oltermann, 2021). Segurtasun arrazoiengatik aurpegia tapatzearen debekutik haratago, politika honen iniziatiba izan zuen talde ultraeskuindarrak neurri honekin “Suitzaren islamizazioa” ekidin nahi zuen. Hau, gainera, ikerketen arabera niqaba daramatenak Suitza osoan 20-30 inguru eta burkadunak ia batere ez badira ere (*El País*, 2021). Urrutiegi joan gabe ere, aurreko atalean azaldu bezala, Euskadi bertan “joera asimilazionista bigun” bat zegoela baieztatu zuen *Ikuspegiren* (2020, 62.or.) Euskal Barometroak.

b. MULTIKULTURALISMOA

II. Mundu Gerra geroztik eta immigrazio internazionalaren gorakadarekin, mendebaldeko Europako hainbat lurraldeetan gailendu zen kudeaketa eredua da *multikulturalismoa* (E.K., 2008, 23.or.). “Gutxiengoaren akomodazio politiko” bezala ere ezagutzen den eredu hau, esan bezala, immigrazio tasa altuko lekuetan gailendu zen gehienbat, bereziki estatu anglosaxoietan (Modood, 2016). Erresuma Batua da honen adibide bat, non gainera, etorkin gehienak “Islamari loturiko ohitura ez-europarrekoak” ziren (Muchowiecka, 2013). Politika guztiz multikulturalak ia inon ematen ez badira ere, hau da gaur arte gailendu den eredua (E.K., 2018, 23.or.).

Aipatzekoa da, *multikulturalismo* eta *multikulturalitate* kontzeptuak nahastuta erabiltzen direla hainbatetan. Ezberdintzea oinarritzekoa da, izan ere, E.K. (2008) berak dionez, gure errealitatea *multikulturala* (kulturaniztuna) da, *multikulturalismoa* hau

kudeatzeko eredu politiko bat delarik. Eredu hau asimilazionismotik aldentzen duena, kultura ezberdinen aldi bereko existentziarekiko (aniztasunaren) tolerantzia litzake. Alegia, hegemoniaren parte ez diren kulturak eta haien praktikak *onartzen* direla, baina bakoitza bere eremuan eta elkarren arteko interakzioa sustatu gabe. Zentzu batean, esan daiteke politika hauen bidez “gutxiengo taldeek haien identitate eta praktika kolektiboak mantendu ahal izatea” lortu zela, asimilazionismoarekin alderatuz (Song, 2010). Hala ere, kultura hegemonikoak besteen gainetik duen lehentasuna mantenduz, “gehiengo eta gutxiengo” dikotomia azpimarratzen da, asimilazionismoaren antzera, bazterketa sustatuz. Horrenbestez, *kulturartekotasunetik* ere aldentzen da, kultura bakoitza bere guneetan mantentzearekin konformatuta, ez duelako komunitateen arteko bizikidetzaren integratua bilatzen (Mira, 2001).

Eredu hau ere desagokitzat jotzen du gaur E.K.-ak. Izan ere, eredu honek gehiengoaren ohituren inposizioa defendatzen ez badu ere, kulturak ezberdintzeko joerarekin, gutxiengoaren bazterketa “bultzatu” eta estratifikazioa sustatzen du. Hain zuzen ere, kudeaketa eredu honen bidez sortu zen *ghettifikazio prozesu*⁷³ gisa ezagutzen den fenomeno. Hain zuzen ere, ghetifikazioak ez du soilik estratifikazio geografikoa eragingo: are gehiago, komunitate hauen bazterkeria bereziki maila ekonomiko batean emango da, eta horrenbestez, baita sozialean ere (Valdés, 2007). Ondorioz, komunitate batzuen estigmatizaziotik haratago, “eskubideen ahultze”, pobrezia, *gizarte desorganizazioa* eta delitugintzaren kontzentrazioa sortu dezake (Athens, 1998; Pettway, 1985; E.K., 2008).

Multikulturalismoan oinarrituriko kudeaketa politiken adibideak Europa osoan aurki badaitezke ere, Espainia bertan adibiderik badago: Najwa Malhariren kasua, esaterako. Ikusiko da, kasuak hasiera batean politika asimilazionisten aldekoa badirudi ere, kudeaketa batek sortu ditzakeen *ghettifikazio* eta estratifikazio ondorioen adibidetzat hartu daitekeela. Horrenbestez, era berean asimilazionismo eta multikulturalismoaren arteko tarte finaren adibide ere bada. Kasu honetan, Madrilgo Camilo José Cela eskola publikoak, bertako ikasle zen Najwari hiyaba kentzeari uko egiteagatik jarritako zigorrarekin hasi zen arazoa. Eskolaren barne araudiak “burua estaltzearekiko” zuen debekua izan zen honen oinarria, araudiak zuzenean hiyaba arbuiatzen ez bazuen ere.

⁷³ “Gainontzekoengandik bananduriko gutxiengo bat bizi den auzoa” da ghetto, non etnia, erlijio edo kultura komunitateak automatikoki multzokatzen diren, harreman asimetrico eta ezberdintasun sozialak areagotuz. Hauen aztarnak Erdi Aroan ere aurki daitezke judutar eta kristauen arteko banaketan. *Ikus* Valdés, E. (2007). Fragmentación y segregación urbana.

Beste hitzetan, itxuraz neutrala zen arau hau, ikasle guztiei aplikatzen zitzaien, baina kaltea kolektibo zehatz batengan eragin zen (zeharka): ikasle hiyabiak.

Kasu hau asimilazioaren adierazgarri kontsideratu badaiteke ere, multikulturalismo kutsua du. Izan ere, kutsu hau argi utzi zuena, arau itxuraz neutranean oinarrituta hiyabaren erabilera zigortzetik haratago, horren aurrean jarritako helegitearen ebazpenean eman zitzaion erantzuna izan zen. Epaiak, Najwaren *duintasun* edo *erlijio askatasunak* (E.K. 10.1. eta 16. artikulua) urraperik pairatu ez zuela ondorioztatu zuen, eskolak bizikidetzaren babesean hartu zitzakeen neurriak zirela argudiatuz. Are gehiago, Giza Eskubideen Europako Auzitegiaren jurisprudentzian oinarrituz⁷⁴, estatuak hiyabaren debekurako oinarri juridikoak baditu, hau diskriminatzailea ez dela ere argudiatu zuten. "Oinarri juridikoekin", debekua legez aurreikusita egotea edo demokraziarako beharrezkoa izatea ulertzen zen. Are gehiago, kasu honetan, "eskolaren neutraltasuna eta estatuaren laikotasuna" ordena publikoaren oinarri gisa, nahiz "gainontzekoen eskubideak" izan ziren debeku honen beharra justifikatu zutenak, haien hitzetan. Gainera, problematika honen aurrean, Najwak ikastetxea hautatzeko eskubidea zuelarik, arazoari aurre egiteko modu gisa eskolaz aldatzea planteatu zen (35/2012 Epai; Torres Benayas, 2012).

Aipagarria da, hainbat arrazoi daudela ikuspegi honetatik bideraturiko politikak bizikidetzak baketsu batetarantz oztopo gisa ikusteko. Batetik, kulturartekotasuna "printzipio informatzaile gisa hartu ez izanagatik" (Leturia Navaroa, 2013, 415 orr.), ustez neutrala zen arau batek, gutxi batzuen bazterzea eragin zuen (hiyabiak). Bigarrenik, esan bezala, segurtasun publikoaren, laikotasunaren eta gainontzeko ikasleen eskubideen babeserako, erlijio adierazpen hau murriztea beharrezkoa zela ulertarazi zen. Aipaturiko babestu beharreko printzipio edo eskubide horiek arriskuan egotearen zantzurik ez zegoela kontuan hartuta, beharrezkotasun hori eztabaidagarria zen (Leturia Navaroa, 2013, 417 orr.). Azkenik, hiyaba onartuko zuen ikastetxe batera joateko aukera arazoari aurre egiteko modu gisa planteatzeak, *ghettifikazioa* sustatzea dakar. Ondorioz, arrazoizkoa litzake pentsatzea, multikulturalismoa ez dela "denok duintasun berarekin" bizitzeko kudeaketa eredu egokiena. Izan ere, eredu hauen aplikazioak, bizikidetzak edo integratzera baino, *koexistentzia* soil batetara garama. Koexistentzia bat, non, gainera, bazterkeria nagusitzen den. Izan ere, errealitate erabat

⁷⁴ Hain zuzen ere, hurrengo atalean landuko den jurisprudentzia.

ezberdinak espazio juridiko-politiko berean txertatu nahia, gizarte kohesioari begira, ez da mesedegarri.

c. KULTURARTEKOTASUNA

Azken hamarkadetan, aniztasunaren gorakada eta, horrenbestez, honen kudeaketa demokratiko beharra oinarrizko bilakatu da hainbat sektoreen ustetan. Honen adibide, E.K., zeinak aniztasun hau ongi kudeatzeko *kulturartekotasuna* hobesten duen. Hain zuzen ere, Giza Eskubideen Europar Hitzarmenean oinarritzen da hau hobesteko, bertan aitorturiko eskubideen babes *eta* sustapena dakarren eredu bat delarik. Horrenbestez, E.K.-k, eskubideen bermerako neurri eraginkorrak eta bizikidetza sustatzeko eredutzat jotzen du.

Aurreko bi eredu elementu onuragarriak barne hartzen dituela esan daiteke, berri batzuk ere bilduz. *Liburu zurian* aipatu bezala, “asimilazionismotik, norbanakoari ematen zaion lehentasuna hartzen du, eta multikulturalismotik, kultura-aniztasunaren aitortpena” (E.K., 2008, 23.orr.). Horrenbestez, aniztasuna aitortzetik haratago doala uler daiteke, hau norbanako denentzat eraginkorra izan dadin neurriak hartzen. Eredu honen ekarpen berria, berriz, integrazio nahiz kohesiorako beharrezkotzat jotzen den *kulturarteko elkarrizketa* da. Hain zuzen ere, hau aniztasunaren kudeaketa egoki batetarako oinarrizkoa da, baita bizikidetza baketsu baterako pausu garrantzitsu bat ere, besteak beste. Izan ere, kolektibo eta norbanako bakoitzaren beharrak ulertu eta kudeatzeko tresna bat da. Honela definitzen du E.K.-k *elkarrizketa* hau (2008, 14.orr.): “etnia, kultura, erlijio eta hizkuntza jatorri nahiz ondare ezberdinetako pertsona eta taldeen artean, elkarrekiko ulermenean oinarrituriko errespetuzko iritzi truke irekia” .

Eredu hau besteetatik gehien ezberdintzen duena, *koexistentziaz* haratago aniztasunaren baitan *bizikidetza baketsu* baterako beharrezkoak diren *kohesio* eta *integrazioaren* sustatzea litzake. Hain zuzen ere, aipaturiko *kulturarteko elkarrizketa*, kohesio eta integrazio horretarako beharrezko zimenduak identifikatu ahal izateko tresna bat da. *Bizikidetza baketsua*, norbanako ororen ongizatea bermatu daitekeenean lortuko da: gizarte kohesioaren baitan, hain zuzen ere. Kohesio eta integrazioarako, gainera, *solidaritatea* ere beharrezkoa litzake, non gutxi batzuen beharra denon ongizaterako funtsezkoa izango den (E.K., 2008, 14.orr.). Izan ere, egoera zaugarrian

aurkitzen direnek babes bereziaren beharra izan dezakete, hau eskaintzea integrazioa modu inklusiboan⁷⁵ bermatzeko beharrezkoa izango delarik.

E.K.-k ohartarazten du, kulturarteko elkarrizketa ez emateak ondorio kaltegarriak dakartzala, gehienbat “gutxiengoekiko” (2008, 19-20 orr.): besteak beste, “estereotipoak”, “mesfidantza”, “turko burutzat hartzea”, “diskriminazioaren areagotzea”, giza eskubide nahiz oinarrizko askatasunen kaltetzea... Are gehiago, kulturarteko komunikazio ezak sortzen duen ezulertze eta mesfidantzatik, hainbatetan jarrerak polarizatu daitezke, non “extermismo eta terrorismoa” bezalakoak ematen diren (E.K., 2008, 19.or.).

Ikusi da, beraz, integrazioarako, kultura eta ohituren ukapena, hauen baztertzea, nahiz *ghettifikazioa* bezalako fenomenoak ekiditea beharrezkoa dela. Izan ere, muturreko egoera hauek krisi ekonomiko, sozial edo polarizazio politikoekin lotu daitezke, eta muturreko diskriminazio nahiz gorroto delituak sustatu (E.K., 2008, 46.orr.). Bizikidetzak hobe bat emateko, beraz, beste faktoreen artean, kudeaketa eredu egokietan oinarrituriko politikak behar dira. Aipagarria da, gainera, kulturarteko elkarrizketa emateko aurretiazko baldintzak eta aldi berean helburuak direla *giza eskubideekiko errespetua, demokrazia eta zuzenbidezko estatua*. Hiru oinarri hauek gidalerrotzat hartuta, askatasun eta eskubideen arteko gatazka ororen aurrean aplikagarri diren bi ondorio azpimarra daitezke. Batetik, kultura arrazoiengan oinarrituriko hainbat praktika (giza eskubideen errespetua oinarritzat harturik) onartezinak dira: esaterako, emakumezkoen kontrako genitale mutilazioa, edo indarkeriak erlijio arrazoiekin justifikatzea. Bigarrenik, ideia asimilazionistetan oinarrituriko erlijio edo kulturagatiko diskriminazioa ere bidegabekoa da (E.K., 2008). Azken ideia horren adibide, esaterako, hiyabaren debekua, leku publikoetan bada ere, oinarrian arrazoi trinkorik ez dagoenean.

Amaitzeko, lan honen hasieran azalduriko *interseksionalitatea*, ikuspuntu teoriko gisa, *kulturarteko elkarrizketarako* kontutan hartu beharrezkoa da. *Liburu zuriak* erreferentzia egiten ez badio ere, E.K.-k 2. atalean aipatu bezala, *diskriminazio interseksionalaren* existentzia aitortzen du. Are gehiago, *Arrazakeria eta Intolerantziaren aurkako Europar*

⁷⁵ Integrazioaren baitan denontzat baliabide eta aukera berak bermatu ahal izateko ezberdintasunak kontutan izatea.

*Komisioak*⁷⁶, bere 2017ko Montenegroko txostenean, diskriminazio interseksionalen aurrean botere publikoen esku-hartzea erreklamatzeko du. Beste behin, E.K.-ren antzera, politikan ikuspuntu interseksionala behar dela azpimarratuz. Ikuspuntu interseksionaletik bideraturiko neurri hauek, gainera, bereziki emakumeen heziketa sistemako integrazioa bezalako egoeretara bideratu behar direla dio. Aipagarria da, politikan ikuspuntu interseksionala aplikatzea Europar Batasunaren gomendioen baitan ere aurki daitekeela (Bachiller, 2010). Hala ere, E.K.-ren *kulturarteko elkarrizketarako gidalerroak* politikarantz bideratzean, hauek ikuspuntu interseksional *kritiko*⁷⁷ batetik abiatzea ezinbestekoa izango da, ikusiko den bezala.

2. KULTURARTEKOTASUN KRITIKO BATERANTZ

a. INTEGRAZIOA ABIAPUNTU ERREAL BATETIK

Ikusi bezala, integrazio inklusibo baterako beharrezkoa da kudeaketa-politiken *kulturarteko elkarrizketa* bezalako oinarri teorikoak lantzea. Baina, are garrantzitsuagoa da kudeaketa-politika hauek abiapuntu erreal batetik abiatzea. Beste hitzetan, kudeatu nahi den egoera, zein gizarte, kultura eta botere sistemen baitan ematen den identifikatzea. Identifikazio honek adieraziko dizkigu, hain zuzen ere, kudeaketa politika hauek gizarte konkretu batean izango dituen erroka eta beharrak.

Landu nahi den errealitate soziala nolakoa den identifikatzeko prozesuan, gizartearen baitako aniztasuna, botere-harremanak, zapalkuntzak, eta antolakuntza hau iraunarazten duten mekanismoak ikertu beharko dira. Hala ere, identifikazioa ez da nahikoa honekiko kritikoak ez bagara. Kulturartekotasun *kritiko* batez ariko gara, hain zuzen ere, aniztasun eta ezberdintasunak identifikatzeaz haratago, hauen baitako botere-harreman eta asimetriaz ari garenean. Are gehiago, genero-klase-etnia-kultura egituren baitan ematen diren zapalkuntzetatik emantzipazioa bilatu behar da (Viaña *et al*, 2009, 8-65orr.). Izaera kritiko eta iraultzaile hau izan ezean, doktrinak *kulturartekotasun funtzional* edo *neoliberal* bezala ezagutzen duen horren aurrean

⁷⁶ Ingelesean: *European Commission against Racism and Intolerance (ECRI)*. Europako Kontseiluaren baitan Giza Eskubideen monitorizazioaz arduratzen den erakunde independentea. (<http://www.coe.int/ecri>).

⁷⁷ Datorren azpiatalean landuko den ikuspuntua.

egongo ginateteke, zeina aniztasunaren eta honek suposatu ditzakeen zailtasunen deskribapenera mugatzen den (Idáñez & Buraschi, 2018, 81 orr.). Tubinok (2004, 4-6,orr.) esaten duenez, interkulturalitatearen bi modutan uler daiteke: bata, unitate deskriptibo huts bezala, zeinak “asimetriaren errora jo gabe kulturarteko elkarrizketa bilatzen duen” (*interkulturalitate funtzional* edo *neo-liberala*); bestea, “proposamen etiko-politiko” gisa, non “kulturen arteko asimetriazko harremanak hobetzea edo transformatzea bilatzen den” elkarrizketa hori eman ahal izateko (*interkulturalitate kritikoa*, baizik).

Botere harremanak eta hauen bidez ahalbidetzen diren zapalkuntza mekanismoak identifikatzeak, haien baitan ematen diren diskriminazioak ikertzea eta aurka jotzea dakar. Beharrezkoa da, beraz, errealitatean aldiberean ematen diren diskriminazioak badaudela aitortzea, aurkako neurriak hartzeko. Crenshawek esan bezala, politika inklusiboak egitea zaila da, aurretiaz batzuek jasaten dituzten aldibereko diskriminazioak (interseksionalak) identifikatzen ez badira (Wakefield & Safier, 2019).

Lan honek lantzen duen errealitateari, eta horrenbestez, “politizatu nahi den egoerari” dagokionez, Europako, Espainiako edota EAeko hiyabaren problematikataz ari gara. Aipaturiko hiyabaren problematikak, mendebaldean duen testuinguruaz ari garelarik, beraz, batetik, mendebaldeko *kultura hegemonikoaz* ari gara (Gramschi, 2009), bestetik, botere-sistema patriarkal, kapitalista-klasista, etnozentrismoa nahiz kolonialista batez (Goikoetxea *et al*, 2020; Viaña *et al*, 2009). Hau denak norbanako ezberdinen suposatzen duen klasifikazioa, eta ondorioz suposatu dezakeen zapalkuntza nahiz diskriminazioa, 2. atalean azalduko ikuspuntu interseksionalak azaltzen ditu.

Gramschi (2009)-ren *hegemonia* ideiak, zuzeneko lotura du botere-harremanekin. Hain zuzen ere, bere doktrina jarraiki, *kultura hegemonikoa* da gainontzekoen gainetik ezartzen dena, botereduna. Ondorioz, hegemonia honekiko hurbiltasun eta ezberdintasunen arabera izango da beste kultura eta taldeekiko “balorazioa” gizarte konkretu batean. Beste hitzetan, “klase menperatzaileak”⁷⁸, “menperatuengan” ezartzen duen hori da kultura hegemonikoa. Hein batean, azken ideia hori *asimilazionismoaren* nozioarekin lotu daiteke, non “etorkinei” “harrera gizarteko” ohiturak inposatu nahi zaizkien. Gainera, kultura hegemoniko honek

⁷⁸ Gainontzeko klaseen gainetik boterea duena (teoria marxistan, burgesia). *Ikus*: Marx, K., & Engels, F. (1845). The ruling class and the ruling ideas.

sortzen dituen harremanen baitan ematen da “menperatze kultural” deiturikoa: asimetriazko botere harremanek, hain zuzen ere, “menperatzaileak” “menperatuengan” egiten duena. Hau, Gramschi-ren hitzetan *hegemoniaren* bidez iraurarazten den bitartean, *indarkeria sinboliko*⁷⁹ bidez betikotzen dela argudiatzen zuen Bordieuk (2001). Bi autoreen arabera, botere sistema honen oinarria, hein batean, zapalkuntzaren “onarpenean” dago (Burawoy *et al.*, 2014). Onarpen hori, testuinguru honetan, norbanakoen integrazteko nahiak bultzatuta, jarrera asimilazionista nahiz baztertzaileak onartzeko duten joerarekin parekatu daiteke. Ideia hauen bidez ondorioztatu daiteke, kudeatu nahi den egoera, gure gizarte-funtzionamenduari berezkoa eta naturala zaion baztertze mekanismoek sortua dela.

Behin kudeatu nahi den egoera identifikatuta, Idáñez eta Buraschik (2018) arbuiazen zuten *kulturartekotasun funtzionalean* erortzearen arriskuak baloratu behar dira. Edo beste hitzetan, E.K.-k gidalerrotzat jotzen zuen kulturartekotasunaren izaera kritiko beharra azpimarratu. Hasteko, pentsatzekoa da gobernuek zapalkuntza eta diskriminazio egoerak ez antzemateak, problematika hauekiko inplikazio faltara daramala. Baina, kulturartekotasun funtzional batetaz ari garenean, hitz gutxitan esatearren, egoera hauek errekonozitu arren, ez kudeatzeaz ari gara. Jarrera honek, asimetriarekiko nolabaiteko normalizazioa, tolerantzia edota adostasuna adierazten du.

Kulturartekotasun politika funtzionalen adibide izan daiteke, esaterako, berdintasuna legerian adierazi baina hau bermatzeko neurriak ez hartzea. Edo neurri hauek, existitzen diren asimetriak kontuan izan gabe, biztanleria osoarekiko aplikatu eta eragina izango dutela suposatzea (Viaña *et al.*, 2009).

E.K.-k (2008, 33.orr.) ere ematen zuen arrisku honen berri *Liburu zurian*, “berdintasun formala beti nahikoa ez dela” aitortzean. Hain zuzen ere, Giza Eskubideen Europako Hitzarmenaren parte diren estatuek badute biztanleriarekiko “betebehar positibo” deituriko bat: berdintasun eta diskriminazio ezaren bermea, zehazki (Arnardóttir, 2003). E.K.-k (2008) egiazko berdintasunera hurbildu ahal izateko, betebehar hau *neurri positibo* bidez hornitu behar dela dio. Espainiako Konstituzioa ere, 9.2. artikuluan, botere publikoek, norbanakoen askatasun nahiz

⁷⁹ *Ikus* 3. ataleko “indarkeria sinbolikoa”.

berdinasuna egiazko eta materiala edo efektiboa izateko neurriak hartzeko duten betebeharrak aritzen da. Are gehiago, hala ez egitekotan, doktrinak *diskriminazio pasibo*⁸⁰ gisa ezagutzen duen hori eman daiteke. Honen adibide izan daitezke, aipatu bezala, berdintasunaren aldeko edo diskriminazioaren aurkako neurriak modu asimetrikoan aplikatzea, edo diskriminazio intersektionalaren aitorpen falta (E.K., 2008; Arnardóttir, 2003).

Azkenik, *neurri positiboen* ildoari jarraiki, errealitatearen aniztasuna abiapuntutzat hartzea, kulturartekotasun kritikoak galdatu bezala, ez litzateke mugatu beharko eman daitezkeen injustiziak aurreikustera. Aniztasunaren baitan existitzen diren adierazpen ezberdinak eta hauek behar duten eskubideen bermea ere garrantzitsua da, aipatu bezala. Kasu honetan, aldi berean existitzen diren erlijioak aurreikusi eta haien adierazpena bermatu beharko da. Hain zuzen ere, estatuen *betebehar positiboez* ari gara beste behin, beharrezkoa izango baita estatua erlijio askatasunaren “bermatzaile neutro eta inpartziala izatea” (E.K., 2008, 27.orr). Alegia, behar diren neurriak hartuz eta dauden oztopoak kenduz, herritarren eskubideak benetako egitea (Espainiako Konstituzioa, 9.2 art). Honen adibide bat jartzearren, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailak, 2016an “buruko zapiaren erabilpenaren inguruan” emandako gomendioak aipagarriak dira: gomendioen artean, neska hiyabien eskolatzea bermatzea gomendatzen zuten, eta honen aurkako barne araudirik egotekotan, hauek dibertsitate eta inklusibitatearen izenean berrikustea, buruko zapiak onartuz”. Hau printzipioz *kulturarteko* neurri gisa sailkatu baliteke ere, aipagarria da ez dagoela argi gomendio bat noraino kontsidera daitezkeen eskubideen berme bat, non ez den loteslea betetzen ez duen horrekiko. Ondorioz, *soft law*⁸¹ izatera mugatzen dela esan daiteke, instituzioetako agintarien hausnarketa bat sustatzetik haratago, funtsean erlijio askatasuna bermarazten ez duelako. Honela, gomendio hauek jarraitzen badira, eskolako aginteriek hala erabaki dutelako izango da; baina berdina gerta liteke alderantziz, ez jarraitzea erabakiko balute.

⁸⁰ Diskriminazio aktiboa *egite* baten bidez sortzen den bitartean, diskriminazio pasiboaren nozioak *betebehar positiboa* dutenen *ez egiteak* sortu dezakeen egoerari egiten dio erreferentzia. Babesgabezia, diskriminazioen hipotetikoen aurrean neurri positiboak ez hartu izana... *Ikus*: Arnardóttir, O.M. (2003). *Equality and non-discrimination under the European Convention on Human Rights*

⁸¹*Soft law* “juridikoki lotesleak ez diren akordio, printzipio eta adierazpenak” dira, *hard law*, alderantziz, “legez betebeharreko eta lotesle direnez, epaitegietan betearazi daitezkenak dira” (ECCHR: European Center for Constitutional and Human Rights).

b. KULTURARTEKOTASUNA ERLIJIO KUDEAKETAN:
LAIKOTASUNA INTERPRETATZEN

Liburu zuriak badu zehazki “erlijio dimentsioan” sakontzen duen azpiatal bat. Giza Eskubideen Europako Auzitegiak arlo publikoko erlijio adierazpenaren problematikaren inguruan izan duen erabakimenari erreferentzia egiten zaio, besteak beste (E.K., 2008, 27 orr.). Aipatu beharra dago, honek estatu europarrei erlijio askatasunaren inguruan eskainitako hautemate marjinak zabalak arazoak sortu dituela. Hain zuzen ere, lehen aipatutako Najwaren kasua honen adibide analogoa da, non, kasua aztertu zuen auzitegiak erlijio askatasunarekin bateragarri kontsideratu zuen, eskolako barne araudiaren arabera, hiyaba eramateagatik ikaslea zigortzea. Hau, funtsean, Espainiar estatuak duen hautemate marjinek isla kontsideratu daiteke, Europako Giza Eskubideen Auzitegira iritsi ez bazen ere. Ikusiko den bezala, Frantziaren laikotasunaren interpretazioak ere hautemate marjina zabal hauen baitan, bide bera jarraitu du. Esan daiteke, Frantziak, laikotasuna defendatzeko, beharrezkotzat jotzen duela erlijio adierazpenak batzuen begitan bidegabea kontsideratu den modu batean mugatzea. Gainera, kontuan hartzekoa da Frantziako eskoletan 2004ko Lege⁸² baten bidez erlijio sinbolo deigarriak (hiyaba, gehienbat) debekatu ere egin direla.

Hasteko, interesgarria litzake argitzea *laikotasuna*, *laizismoa* eta *akonfesionaltasuna* zer diren eta zertan ezberdintzen diren, bakoitzak zer eragin dezakeen ikusi aurretik.

*Laikotasuna*⁸³, “erlijio fenomenoaren aurrean estatuaren inpartzialtasunari” deritzo (Leturia Navaroa, 2013,415. orr.). Beste hitzetan, erlijio-fenomenoaren aurrean estatuen neutraltasunezko jarrera bezala uler daiteke, hala nola, Estatu eta erlijio-konfesioen artean banaketa bat egiten. Neutraltasunak, printzipioz, aniztasunarekiko eragin positiboa suposatu dezake, inpartzialtasunaren isla den heinean. Izan ere, ez luke biztanleriaren erlijio askatasunarekiko mugarik suposatu beharko, beti ere araudiko mugak errespetatzen badira, eta are gutxiago gaur egun Espainiar edo Frantziar gizartetan dagoen erlijio aniztasuna kontutan izanik.

Ezinbestekoa da hau *laizismotik*⁸⁴ ezberdintzea, zeinak erlijioekiko balorazio negatiboa suposatzen duen, laikotasunak mantendu nahi duen neutroa baino. Honela,

⁸² 2004-228 Legea, 2004ko martxoak 15ekoa.

⁸³ Gazteleraz *laicidad*.

⁸⁴ Gazteleraz *laicismo*.

laikotasunaren baitan, estatua inpartzial izanda ere erlijio askatasuna bermatuko duen bitartean⁸⁵, baliteke laizismoa hau mugatzearen alde aurkeztea.

Akonfesionaltasuna, berriz, RAEk erlijio zehatz batekiko identifikatzen ez den hori bezala definitzen du. Espainia, historikoki Katolikoa izan bada ere, gaur Estatu *akonfesional* gisa identifikatzen da, honen isla Konstituzioko 16.3 artikuluan inplizituki eginiko erreferentzia (“inolako erlijiorik ez du estatu izaera izango”). Hala ere, biztanleriaren sinesmenak kontutan hartuko direla ere aitortzen du, gainera lankidetzaren harremanak mantenduz Eliza Katolikoarekin eta gainerako erlijio-konfesioekin. Zentzu honetan, interesgarria da azpimarratzea lankidetzaren harremanak elkarrekiko izango dutela Estatuak eta konfesioek: estatuak konfesioei lagundu bezala, hauek ere Estatuari lagunduko diote bere helburuak bete ditzan (Llamarés Fernández, 1989). Are gehiago, Estatuak erlijio fenomenoarekiko duen jarreraren adierazle da konfesioekin lankidetzaren harremanak mantentzea, Llamarés Fernándezek (1989, 200.or.) esan bezala, ez luke egingo ez badu positibo kontsideratzen erlijio jardunen existentzia.

Are gehiago, esan daiteke Espainia laikotasunaren aldekoa dela: Espainiar Konstituzioak bere 16.1. artikuluan erlijio askatasuna bermatu beharra aitortzen du; 9.2. artikulua bidez, askatasun honen bermea botere publikoen esku dagoela ulertaraziz. Honek, noski, zuzeneko lotura du aipatu den lankidetzaren harremanak mantentzearekin, harreman hauek nolabait botere publikoak bermatze funtzio hori egiteko modu bat dira. Zentzu horretan, Konstituzio Auzitegiak ere bere 46/2001 epaian, Espainiaren erlijio fenomenoarekiko jarrera *laikotasun positibokoa* zela aitortu zuen.

Frantziaren kasua desberdina da. Izan ere, hainbat autorek kasu frantsesa *laikotasun hertsia* bat bezala deskribatzen badute ere, badago arrazoirik pentsatzeko, bertan hartu izan diren hainbat neurriren harira, aipatu dugun laizismoaren kutsurik dutela (Bachiller, 2010), bereziki islamaren adierazpenen aurrean. Esan bezala, haien politika asimilazionisten antzera, esan daiteke jarrera laizista hau konkretuki islamaren aurrean sumatu ohi dela (Val, 2020). Zalantzarik gabe, azken hilabeteetan bereziki, Frantzia etengabeko eztabaida politikoan dabil erlijioarekiko duen jarrera definitu nahian. Hauek dira, besteak beste, gatazkaren azken hilabeteetako puntu aipagarri batzuk (Bassets, 2021; Innerarity, 2005): Laikotasunaren Behatokia ezabatzearen inguruko eztabaidak (laikotasun hertsia baten alde); adin txikikoei leku publikoetan hiyaba erabiltzea

⁸⁵ Ikus 1978ko Konstituzioko 9.2. artikulua.

debekatu nahia, zifrek argi badiote ere honek emakume musulmanen bazterketa eragiten duela; politikari batzuk hiyabaren erabilpena laikotasunarekiko mehatxu handiagotzat jotzea, honen aurkako debekuak suposatzen duen diskriminazioa baino, etab. Jada 2016an, problematika honen aurrean, Errepublikako buru den Macron-ek honela zion bere *Révolution* liburuan, “laikotasuna debeku bat baino, eskubide bat da”.

Testuinguru honetan, askok *laikotasun positibo* eta *negatiboaz* hitz egiten dute, laikotasunetik laizismorako tartiaz hitz egin beharrean. Esan bezala, Espainiaren *laikotasun positibo* ezaugarria, Konstituzio Auzitegiak izendatu zuen. Funtsean, izaera positiboa laikotasunak historikoki erlijioarekiko izan duen jarrera negatibotik aldendu, eta lankidetzaren sustatzean zegoen. Honela, laikotasuna erlijio askatasunarekiko *bermatzaileagoa* edo *laguntzaileagoa* bihurtzen da (Ollero, 2017).

Ondorioz, beste modu batean begiratuta, esan daiteke Espainiaren kasua laikotasun positiboaren adibide den bitartean, Frantziarena, laikotasun hertsia, zorrotz edo negatiborantz doan bat dela, lankidetzaren eta erlijio askatasunaren bermea beharrean, honen murrizteak nagusitzen baitira.

Erljioaren kudeaketa politikoa bizikidetzarako oinarri bat eta oinarrizko eskubide baten kudeaketa den heinean, interes kriminologikokoa da. Aipatu bezala, Frantzian hainbat politikariek Errepublikaren printzipioekiko arriskutsuagoa ikusten dute Islama (*islamismo radikal* deitzen diotena), oinarrizko eskubide den erlijio askatasunaren ez bermatzea baino. Ildo hortatik, honek esan nahi du hiyabaren erabilera, esaterako, laikotasunarekiko arazotsuagoa ikusten dutela, neurri hauek komunitate islamikoarekiko sortzen ari diren estigmatizazio eta ghetifikazioa baino. Are gehiago, jada lanean zehar aipatu bezala, honelako gizarte polemikek, aurreiritzien, bazterketen, diskriminazioen eta gorroto delituen gorakada ekar dezake. Bizikidetzarako problematika sakona suposatzen du, beraz, oinarrizko askatasun bat estatu baten laikotasun printzipioarekiko mehatxagarri kontsideratzeak: esan daiteke, printzipio politiko bat kolektibo baten ongizatearen gainetik jartzea eragin dezakeela.

V. ERLIJO ASKATASUNAGATIKO DISKRIMINAZIOA TERMINO JURIDIKOTAN: HIYABAREN LAN ARLOKO PROBLEMATIKARI HURBILPENA

Atal honetan, batetik, erlijio askatasuna eta honi legitimoki ezarri dakizkiokeen mugak juridikoki nola aurreikusi eta aplikatzen diren ikertuko da. Bestetik, legez aurreikusiriko mugatze horien aplikaziotik eratorri daitekeen diskriminazioaren aurrean sortu den polemikari hurbilpena egingo zaio. Horretarako, erlijio askatasunaren oinarri juridikoa lantzea izango da lehenengo pausua. Askatasun honen aitortzea nazioarteko eta Europa mailako hitzarmenetan, nahiz Espainiako ordenamenduan nolakoa eta norainokoa den aztertuko da. Diskriminazioak debeku gisa ordenamendu juridikoan duen aipamena ere ikertuko da. Kasu honetan, lanpostu publikotan mantendu beharreko laikotasuna eta lan munduko araudiak direla medio, erlijio askatasunak pairatu ditzakeen murriztapenei arreta berezia eskainiko zaie.

Lan arloko zehaztapen hori, hain zuzen ere, hurrengo azpiatalean landuko den jurisprudenzia gehienbat arlo horretan eman diren kasuei lotuta dagoelako. Hain zuzen ere, lan munduko (publiko nahiz pribatu)⁸⁶ erlijio adierazpenaren inguruko polemikek nahiko arreta izan dute azken urteetan. Are gehiago, azken azpiatalaren helburua, hiyabaren erabilerari mendebaldeko lan munduan ezarri ohi zaizkion mugen aurrean gehien ematen diren oinarri jurisprudenzialak lantzea da. Azken horretan, Europa mailako goi mailako bi auzitegik emandako argudio nagusiei eskainiko zaie arreta.

1. ERLIJO ASKATASUNA ETA DISKRIMINAZIOA ARAUDIAN

a. ERLIJO ASKATASUNA

Espainiako ordenamenduan arau gorena den 1978ko *Konstituzioak*, 16.1. artikuluan aitortzen du *erlijio askatasuna*. Hain zuzen ere, oinarrizko eskubide gisa⁸⁷ aitortua ageri da, I. Tituluan. Hainbat autorek “lehenengo askatasun” gisa hartu izan duten hau, OOEEtzat jotzen da, gizakiaren joera arrazionalaren seinale izateaz gain, bere izaerari intrintsekoa eta duintasunari garrantzitsua zaiolako. Gainera, *kontzientzia* eta *pentsamendu askatasunarekin* bateratzen da, oinarri amankomuna dutelako, eta

⁸⁶ Azpimarragarria da lan honetan, lan *munduari* erreferentzia egitean, arlo publiko nahiz pribatuari egiten zaiola erreferentzia.

⁸⁷ Hemendik aurrera OOEE.

horrenbestez, eskubide beraren hiru adierazpen kontsideratzen direlako; *askatasun-eskubidearenak*, hain zuzen ere (Rosell, 1999, 88-91.or.; Benasuly, 4.or).

16.1. artikulua, erlijio askatasunaren adierazpenek izango duten muga *bakarra*, legeak *ordena publikoaren* babeserako ezarritako mugak izango direla zehazten du. Bestalde, azpimarragarria da, Estatuak erlijio fenomenoekiko izango duen jarrerari dagokionez, 16.3. artikulutik izaera akonfesionala ondorioztatu daitekeela: “Inolako sineskerak ez du Estatu zeinurik izango”. Hau da, Espainiar Estatuak ez dela erlijio baten aldeko identifikatuko. Hala ere, botere publikoek espainiar biztanleriaren erlijio aniztasuna kontuan izan, eta horren arabera, “eliza Katoliko eta *gainontzeko konfesioekin*” lankidetzaren harremanak izango dituzte.

Artikulu honetatik, beraz, Estatuak erlijio fenomenoaren aurrean izango duen jarreraren inguruan bi ondorio atera daitezke. Batetik, 16.1.ari dagokionez, beste araudi batzuek garatuko dutela ordena publikoaren mantenurako ezarri daitezkeen mugak zein diren eta hauek noiz aplikatu. Hurrengo azpiatalean ikusiko den bezala, nazioarteko jurisprudentziak ere egin ditu hainbat zehaztapen muga hauei dagokienez. Bestetik, 16.3. artikulua itzuliz, Espainiar Estatuak *akonfesionala eta laikotasun positibokoa*⁸⁸ dela esan daiteke. Alegia, inolako erlijioekin identifikatu ez eta erlijio fenomenoarekiko neutrala mantentzen bada ere, lankidetzaren harremanak mantenduko ditu konfesioekin eta oro har erlijio askatasuna babestuko du. Zentzu honetan, esanguratsua da Areces Piñolek (1994, 37.or) Estatuaren erlijio askatasunarekiko jarreraren inguruan aipatzen dituen gidalerro positibo eta negatiboa. Positiboa, hau bermatzeko betebeharrak duela, honetarako beharrezko neurriak hartuz, Espainiar Konstituzioak ere aurreikusi bezala (9.2. artikulua). Negatiboa, ezingo duela esku hartu erlijio gaiei lotura duten norbanakoen erabakietan. Gainera, Konstituzioan aitortzeak jada eskubide konstituzional izaera ematen badio ere, ez da edozein eskubide konstituzional. Hain zuzen ere, Konstituzioko atal zehatz horretan aitortzeak OOEE lerruna aitortzen dio, ondorioz, “babes berezi” bat izango du, besteak beste: esaterako, urrapenen aurrean *babes helegitea*⁸⁹ jartzeko aukera.

⁸⁸ Ikus. IV. ataleko 2.b puntua

⁸⁹ Oinarritzko eskubide baten urrapenaren aurrean soilik jarri daitezkeen helegitea, Konstituzio Auzitegian.

Aipagarria da, nazioarteko araudietan askatasun hau aitortzea Estatu sinatzaileekiko loteslea dela, hitzarmen hauetan harturiko konpromisoen arabera izan beharko delako hein batean barne aitortzea Estatu barruan. Hala ere, konpromiso horiek ezarritako marjinen artean, Estatu bakoitzak bere ordenamenduan modu ezberdinean aitortu, babestu eta mugatu dezake. Are gehiago, askatasun honek Estatu konkretu baten ordenamendupean izango duen garapenak, Estatu honen sistema politiko nahiz testuinguru soziala islatzen du (Rosell, 2019, 92.or). Konstituzioaren 96. artikulua arabera, Espainiak sinatu eta ofizialki argitaratutako nazioarteko hitzarmenak ordenamenduaren parte izatera igaroko dira. Hain zuzen ere, erlijio askatasunaren nazioarteko aitortzea bereziki interesekoa da. Izan ere, honek nolabait gidalerroak ezartzen ditu nazioartean askatasun honen trataera gutxienez oinarri beretatik abiatu dadin.

Alor honetan, lehenengo aipatu beharrekoa Nazio Batuen 1948eko *Giza Eskubideen Aldarrikapen Unibertsala* litzake. Hain zuzen ere, honek ezarri zituzten Estatu sinatzaileek oinarrizko eskubide gisa babestu beharrekoak. Esan beharra dago, “unibertsal” izena badu ere, ez zutela Estatu denek sinatu, Espainia berak ere (garaian Frankismoa zela-eta) beranduago sartu zuelarik ordenamenduan. Hala ere, Konstituzioaren 10.2. artikulua hitzarmen honekiko lotura txertatzen du ordenamenduan, erlijio askatasuna bezalako oinarrizko eskubideen inguruko arauak, aldarrikapenari jarraiki ulertu beharko direla esanaz. Bere 18.artikuluak, hitzarmenak erlijio askatasuna aitortzen du, honen adierazpenak publiko nahiz pribatuan egin ahalko direla zehaztuz. Gainera, 2. artikulua, eskubide eta askatasun hauen bermea, erlijio arrazoietan oinarrituriko bereizketarik gabekoa izatea galdatzen du (inplizituki, diskriminazio-ezari erreferentzia eginaz).

1966an, Aldarrikapenarekiko harreman estuarekin, Nazio Batuek *Eskubide Zibil eta Politikoen Nazioarteko Ituna* sinatu zuten. Bere 18. artikuluan biltzen du erlijio askatasuna, *Aldarrikapen Unibertsalak* biltzen duen aitortpen berdinarekin. Hala ere, askatasun honen muga bakarrak, “segurtasun, ordena, osasun edo moral publiko nahiz gainontzekoen eskubide eta askatasunen babeserako” legeak beharrezkotzat jotzen dituenak izango direla gehitzen du.

Azken hori baina urtebete lehenago, gainera *Arrazagatiko Diskriminazioaren Forma Guztiak Ezabatzeari buruzko Nazioarteko Konbentzioa* eman zen. Honek, lehenengo begiradan erlijio askatasunarekiko lotura gabea badirudi ere, egiten dio aipamen bat. Bere 5. d. vii. artikulua, arraza edo etnia arrazoiengatik urratuak ez izateko bereziki babestuak izango diren eskubide eta askatasun zibilen artean sailkatzen du erlijio askatasuna, hain zuzen ere. Konbentzio hau bereziki aipagarria da, esan bezala, izaera lotesleagoa izateaz gain, gaur arte giza eskubideen arloan Estatu gehienek berretsi duten konbentzioa delako (Benasuly, 2008, 3.or.).

1981ean izenburuak zuzenean erlijioari erreferentzia egiten zion lehenengo Adierazpena egin zen: Nazio Batuen *Erljio edo Sinesmen Arrazoietan Oinarrituriko Intolerantzia eta Diskriminazio ororen aurkako Adierazpena*. Funtsean, adierazpen honek biltzen zuen aitortpena ere orain arteko hitzarmenek eginiko bera zen. Zehazki erlijio askatasunaren inguruko eta diskriminazioak arautzen zituen adierazpen bat garatzea izan zen bere ekarpena.

Europa mailan, berriz, 1950ean Europako Kontseiluak *Giza Eskubideak eta Oinarrizko Askatasunak babesteko Europako Hitzarmena* onetsi zuen. Bertan aitorturiko giza eskubideen urrapenak, Giza Eskubideen Europako Auzitegian epaitu daitezke. Aipaturiko giza eskubideen artean, hain zuzen ere, erlijio askatasuna 9. artikuluan jasotzen da. Hitzarmen honek erlijio askatasunari aitorturiko eremua, funtsean, azkena aipaturiko Itunaren berdina da. E.K. berak, 1998an *Gutxiengo Nazionalen Babeserako Hitzarmen-markoa* ere onartu zuen. Komunitate islamiarretaz hitz egitean interesekoa da hau, hain zuzen ere, RAEren arabera *gutxiengotzat* hartzen direlako erlijio arrazoiengatik Estatu bateko gehiengoarengandik ezberdintzen direnak ere. Bestek beste, honakoak dira erlijio askatasunaren inguruan aipagarrienak hitzarmenean: 5. artikuluan, Estatuak gutxiengoaren borondatearen aurka doan asimilazionismorik eragin dezakeen politikak ekiditea agintzen du; 6.ak, kulturarteko elkarrizketa sustatzea gomendatzen du, eta 7.ak erlijio askatasunarekiko errespetua ziurtatzeko betebeharra ezartzen dio Estatu sinatzaileei.

Bestalde, Europar Batasuneko eremuan, erabat aipagarria da 2009an Europar Batasuneko Tratatu eratzaile lerruna eman zitzaion⁹⁰ *Oinarrizko Eskubideen Gutuna*. Honek, bere 10. artikuluan aitortzen du erlijio askatasuna. Gainera, 21.artikuluak diskriminazioa debekatu, eta 22. artikulua erlijio aniztasunaren errespetua azpimarratzen du, besteak beste.

Benasulyren aburuz (2008, 4.or.), aipaturiko hitzarmenetan aitortua badago ere, bere babeserako neurri falta dela eta, besteak beste, nazioarteko testuinguru batean babes gutxiena jaso duen giza eskubidearen aurrean gaude.

Estatu mailara itzuliz, Konstituzio eta Zigor Kodeaz⁹¹ gain, aipatzekoa da *Erljio Askatasunaren inguruko 7/1980 Lege Organikoa*. Bere 3. artikuluan ikusten da, erlijio askatasunak Espainian izango dituen muga bakarrak, nazioarteko araudiek aipatzen dituzten berdinak izango direla: gainontzekoen eskubide eta askatasunen egikaritzea eta segurtasun, osasun eta moral publikoa. Hain zuzen ere, artikulua berak aipatu bezala, horiek dira “gizarte demokratiko batean legeak babesturiko *ordena publikoa* osatzen duten elementuak”. Bestalde, zehazki lan arloari nahiz diskriminazioari loturiko araudiak, hurrengo azpiataletan landuko dira.

b. DISKRIMINAZIOA

Diskriminazioari dagokionez, Espainiako Konstituzioak bere 14. artikuluan honen debekua aitortzen du, berdintasun-eskubidearen bermerako beharrezko baldintza gisa.

Nazioarte mailan, aurreko azpiatalean aipatu diren araudi denek modu inplizitu edo esplizituan diskriminazioaren debekuari erreferentzia egiten diote: diskriminazioa zuzenean arbuiatuz, edo erlijioa bezalako arrazoietan oinarrituriko bereizketak ez egitea aginduz.

⁹⁰ Izan ere, 2000 urtean onartu zen, baina 2009an lortu zuen Nazioarteko Hitzarmen lerruna, Lisboako Tratatuarekin.

⁹¹ Lan honetan honen inguruan sakonduko ez bada ere, Kode Penalak ere aurreikusten du diskriminazio bat (erlijio arrazoiegatik, kasu honetan) delitu izatera iristen denean (314.artikulua), arrazoi honegatiko gorroto delituak (510.artikulua), edo honegatiko diskriminazioa dela medio delitu bat egiten denean (astungarri moduan, 22.4.artikulua), besteak beste.

Estatu mailan, 7/1980 Lege Organikoko 1.2. artikulua erlijio arrazoietan oinarrituriko diskriminazioa debekatzen du, norbaiti lanpostu edo funtzio bat debekatzeko arrazoi hauek ezingo direlarik erabili. Are gehiago, Zigor Kodeak ere, 314. artikulua zehazki enpleguaren arloan (publiko edo pribatu) diskriminazio larria zigortzen du. Bestalde, garrantzia berezia dute, Europar Batasuneko zuzenbidearen eremuan, gai zehatzen aurkako diskriminazioak arautzen dituzten zuzentarauen transposizioak egin izan direla Estatu mailara. Hauen artean, azpimarratzekoa da hurrengo azpiatalean azalduko den 2000/78 Zuzentaraua⁹², zeinak lan munduko *zuzeneko eta zeharkako diskriminazioen* arteko bereizketa zehazten duen. Zentzu horretan, Langilearen Estatutua ere aipatzeakoa da, diskriminazioa debekatzen duen heinean; hau ere hurrengo azpiatalean landuko da.

Diskriminazioaren ildotik, azpimarragarria da, besteak beste Barrère Unzueta (2018; 2021, 61-66. or.) hausnartu bezala, oro har diskriminazioak izan ohi duen izaera *interseksionala* ez dagoela islatzerik Espainiako legeriaren sistema dikotomikoaren⁹³ bitartez. Are gehiago, *Giza Eskubideen Aldarrikapen Unibertsala* bezalako hitzarmenek jada inplizituki diskriminazio faktoreen izaera “banakako” eta “bateraezina” ulertarazi zutela dio, diskriminazio aurkako legeriaren oinarriak ezarriz (Barrère Unzueta, 2021, 66.or). Kategoria interseksionalak jurisprudentziaren bidez “sortu” edo txertatu badaitezke ere, honek gehiegizko dimentsioa duela eta aldaketa sakonagoak galdatzen dituela dio (Barrère Unzueta, 2021, 62.or). Esaterako, “interseksionalitatea, diskriminazio aurkako zuzenbidean printzipio orokor gisa jasotzea” bezalako aldaketak (Barrère Unzueta, 2018, 13.or), zeinak oraindik ez diren planteatu ordenamendu gehienetan.

Ondorioz, esan daiteke, diskriminazioaren inguruko araudiak garatuz joan badira ere, ordenamendu gehienek (Espainiakoa barne) oraindik ez dutela aitortzen diskriminazioak izaera *interseksionala* izateko aukera, bere garaian Crenshawek AEBn eta gaur Atreyek (2019) erreklamatu bezala⁹⁴. Honek, errealitateak legezko

⁹² 2000/78 Zuzentarauaren transposizioa, 62/2003 Legea, Abenduak 30ekoa, *Zerga, Administrazio eta Gizarte Arloetako neurriei buruzkoaren* bidez eginikoa.

⁹³ Hau da, diskriminazioa zuzeneko eta zeharkako bezala baino ez duena aurreikusten. Aipagarria da hau ez dela Espainiaren kasua bakarrik, baizik diskriminazioaren inguruko araudi ia denena. Hegoafrika da zentzu honetan salbuespen aipagarriena. *Ikus.* Barrère Unzueta, M. (2020). *La introducción de la interseccionalidad en el derecho con especial referencia a la legislación sobre igualdad de mujeres y hombres*

⁹⁴ *Ikus.* II. Atala.

aurreikuspenetan duen errepresentazioa murrizten du, ez baititu kontuan hartzen errealtatean gertatzen diren hainbat egoera edo egoera hauen nolakotasuna. Horrenbestez, diskriminazio aurkako araudiak errealtatearekiko duen aplikagarritasuna murrizten da, egoera hauek pairatzen dituzten pertsonen babes egokia eskaini gabe.

c. ERLIJO ARRAZOIENGATIKO DISKRIMINAZIOA LAN EREMUAN

Jada aipatu bezala, gai honen inguruan lan arloko zehaztapena egitea komenigarria izan daiteke, bertan erlijio askatasunak jaso ditzakeen murriztapenak eta hauetatik eratorritako diskriminazio hipotetikoei arreta berezia eskainiko baitzaie.

Nazioarteko testuinguruan, Europar Batasuneko Kontseiluaren 2000/78 Zuzentaraua, *Enpleguan eta okupazioan tratu-berdintasunerako esparru orokorra ezartzeari buruzkoa* litzake arau azpimarragarriena. Hau transposizio bidez Espainiar ordenamenduan txertatu zen, hain zuzen ere, aipaturiko 62/2003 Legearen bitartez. Gainera, erlijio eta diskriminazioaren arteko harremanak lan arloan izan dezakeen islaren inguruan orain arteko araudirik zehatzena da (esklusiboki erlijioaren inguruko araudi bat izan gabe). Hau da, diskriminazio honek *zehazki* lanean izan dezakeen isla arautzen du.

Arau honen helburu orokorra, lan arloan erlijioa bezalako arrazoiengatiko diskriminazioa ezabatu, eta tratu berdintasuna bermatzea da. Horretarako, *zuzeneko* eta *zeharkako* diskriminazioaren arteko desberdintasuna ere zehazten du (2.1.artikulua): *Zuzeneko* diskriminazioa egongo da, “pertsona batek beste bati begira hain mesedegarria ez den tratua izan duenean edo izan lezakeenean, egoera analogo batean, 1. artikuluan aipatutako arrazoiengatik⁹⁵”; *zeharkakoa*, berriz, “itxuraz neutroa den xedapen, irizpide edo praktika batek aparteko desabantaila sor diezaiekenean erlijio nahiz pentsaera jakin bateko pertsonen (...) beste pertsona batzuekin alderatuz”. Bigarren kategoria honen salbuespen izan daiteke, xedapen, irizpide edo praktika hori objektiboki justifikatuta egotea, *helburu legitimoa* izan eta horretarako erabilitako bitartekoak beharrezko eta egokiak izateagatik.

⁹⁵ Hau da, erlijio edo sinesmen, desgaitasun, adin edo sexu-orientazioagatik (1. artikulua, 2000/78 Zuzentaraua)

Are gehiago, aurreko azpiatalean esan denari erreferentzia egiten, azpimarragarria da Zuzentarau honek bere 3. kontsiderazioan aipatzen duena, alegia, “hainbatetan emakumeak diskriminazio anizkunen biktimak direla”. Ez du intesekzionalitatea aipatzen, eta, 2. epigrafean ikusi den bezala, *diskriminazio anizkoitzak* ez du zertan intersekzionala izan behar. Baina, oro har, diskriminazioaren aurreikuspen dikotomikotik ateratzeko pausu bat kontsidera daiteke.

Bestalde, Langilearen Estatutua ere erabat aplikagarria da arlo honetan, noski, lan munduaz eta langileen eskubideez ari garelarik. Honek 3. artikuluan zerrendatzen dituen langileen eskubideen artean aurki ditzakegu, *diskriminazio zuzen nahiz zeharkakoak ez jasatekoa*, edo *intimitate nahiz duintasunari errespetua gordetzekoa* (erlijio arrazoiei loturan). Baina, bestetik, Estatutu berak 5. nahiz 20. Artikuluan, langileak bere nagusiak ezarritako betebeharrak eta arauak men egin beharko diela zehazten du. Ulertzen da, hala ere, hauek diskriminaziorik suposatzen ez duten bitartean soilik bete beharko direla, 17. artikulua diskriminatzaileak diren arau, klausula eta erabakiak baliogabekotzat jotzen baititu. Ondorioz, baloratu egin beharko litzateke, enpresa bateko nagusiak ezarri ditzakeen aurreikuspen eta betebeharren artean, zeintzuk eragin dezaketen diskriminazio bat. Hemen, aipagarria da, gerora jurisprudentziari buruzko azpiatalean ikusiko diren *neutraltasun klausulen* polemika. Izan ere, ikusiko da nola badagoen hauek kasu batzuetan diskriminatzaileak direla esaten duenik, baina baita hauek ezartzea legez justifikatuta dagoela esaten duenik ere.

Oro har, esan daiteke, lan eremuko hiyabaren erabilerari dagokionez, eskubideen arteko legezko enfrentamendu, talka edo gatazka bat sortzen dela. Hain zuzen ere, legeak aurreikusten dituen bi eskubide edo askatasun elkarrekiko bateraezinak bihurtzen direnean. Batetik, jada ikusi bezala, giza eskubide den eta langile orok duen erlijio askatasuna egongo da. Lehenengo honekin batera, gainera, Konstituzioak aitorturiko *norberaren irudiaren eta intimitate pertsonalaren* eskubidea (18.artikulua) ere alegatu daitezke. Bestetik, Estatutuak babesten duen “enpresaren askatasuna” ere agertuko da lehian (Konstituzioak ere bere 38. artikuluan babesten duena), zeinak honen “zuzendaritza boterea” suposatzen duen. Honela, batetik, erlijio adierazpen gisa honi dagozkion jantziak jantzeko eskubidea izango du langileak (hiyaba, kasu honetan); bestetik, nagusiak barne araudietan *neutraltasun klausuak* edo jantziekiko bestelako

mugak⁹⁶, txertatu ahalko ditu. Azken hori, enplegu publikoen kasuan, oro har, laikotasunaren argumentuarekin ordezkatu da, ikusiko den bezala. Eskubide talka honen aurrean, bereziki OOEEak tartean badaude, jada doktrinan ezaguna da eskubideen arteko *ponderazio* edo haztatzea bideratu behar izatea, ahal den neurrian, talkan dauden eskubideen arteko *egikaritzea bateratua* bideratu ahal izateko.

2. ERLIJIO ASKATASUNAREN MURRIZTAPENEN AURREAN JURISPRUDENTZIAREN POSIZIONAMENDUA

Atal honetan, esan bezala, erlijio askatasunaren murriztapen (hiyabaren erabilerarenak, zehazki) arazotsuen inguruko epai batzuk aztertuko dira. Hain zuzen ere, problematikaren aurrean jurisprudentziaren jarrera nahiko trinkoa dela argudiatuko da, eta oro har hiru bloke diskurtsibotan banatu daitekeela gehien erabiltzen diren argudioak. Batetik, arlo publiko eta zehazki lanpostu publikoetan *laikotasunaren* defentsa eta honi loturiko printzipioena; bestetik, enpresek ezarri ditzaketen *neutraltasun klausulena*; eta hirugarrenik, gatazkan dauden eskubideen *pondelazio* beharrarena. Bloke diskurtsibo horiek aztertzeke, gehienbat Giza Eskubideen Europar Auzitegiaren eta Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren epai batzuk aipatuko dira.

Estatu bateko jurisprudentzia ez da araudia baina garrantzia gutxiagokoa. Are gehiago, honen bidez aztertu daiteke epaitegiek araudiak errealitaterako nola aplikatzen dituzten, honetarako argudio eta interpretazio juridikoak erabiliz. Jurisprudentziak, beraz, botere handia izan dezake aldaketa juridikoak sustatzeko, eta honek gizarte arazoekiko konpromisoa dakar. Hain zuzen ere, aurreko azpiatalean azaldu den bezala, eskubideen arteko gatazka bat ematean, epaitegiek dute araudia interpretatzeko eskumena. Horrenbestez, araudiaz gain garrantzia handikoa izango da erlijio askatasunaren inguruan esanguratsuak izan daitezkeen arauak nola aplikatzen eta bideratzen diren, baita honen inguruan indarrean dagoen jurisprudentzia korrontea ere.

⁹⁶ Enplegu publikoen kasuan, esaterako, neutraltasun klausula beharrean laikotasuna alegatzen da.

a. GIZA ESKUBIDEEN EUROPAKO AUZITEGIA⁹⁷:

LAIKOTASUNAREN AUZIA

GEEA, hurrengo azpiatalean landuko den auzitegiaren antzera, erlijio askatasunaren mugen inguruan jurisprudenzia garrantzitsua eman duen auzitegi europarra da. Hain zuzen ere, aurretiaz aipatutako *Giza Eskubideen Europar Hitzarmenean*⁹⁸ bilduriko giza eskubideek pairatu ditzaketen urrapenen babeserako eratu zen auzitegi hau. Gainera, bere erabakiak (eta jurisprudenzia) lotesleak dira Hitzarmenaren Estatu sinatzaileekiko. Behin Estatu bertan bide judiziala agortuta eta Hitzarmenean aitorturiko eskubideren bat urratu dela kontsideratzen bada, norbanakoak salatu dezake Estatua GEEAra joaz.

Erljio askatasunaren ustezko urrapenen inguruan emandako epaietan, E.K-k laikotasuna argumentu zentralizat defendatzeko duen joerarekin, pentsa liteke laikotasuna edo erlijio fenomenoarekiko jarrera neutrala defendatzen duela; gaur Europako Estatu gehienek bezala.

Laikotasunaren auzi hau, esan daiteke, 90. hamarkadan *Karaduman vs. Turkia* eta *Bulut vs. Turkia* kasuekin hasi zela. Ia oinarri nahiz emaitza berberekin, bi gatazkak unibertsitate publikoko eremuan hasi ziren⁹⁹. Ikasketak amaitu ondoren, Gradu osoan zehar hiyaba eraman ondoren, graduako ziurtagiria ukatu zitzaien “burua estali gabeko” argazki bat ez entregatzeagatik. Unibertsitatearen jarrerak barne araudian zuen oinarria, zeinak esplizituki zapi islamikoarekin burua estaltzea debekatzen zuzen, besteak beste. Barne araudiko debekuak, berriz, bi oinarritan zuen jatorria: bata, Turkiako Konstituzioaren laikotasun printzipioa; bestea, zapi musulmana heziketa zentruetan erabiltzea konstituzio kontrakoa zela erabaki zuen epai bat (Navas, 2011, 329. orr.).

Garaiko Europar Batzordeak¹⁰⁰ erabaki zuen unibertsitatearen erabakiak ez zuela erlijio askatasuna inolaz ere urratzen, eta horrenbestez, ez zegoela oinarririk kasu hauek GEEAra “igotzeko”. Are gehiago, azpimarratu zen fedean oinarrituriko *edozein* jarrera ez zela “erlijio praktika” kontsideratzen, eta Hitzarmeneko 9. artikulua ez zituela

⁹⁷ Hemendik aurrera “GEEA”.

⁹⁸ Hemendik aurrera “Hitzarmena”.

⁹⁹ Lan munduko problematiken inguruko kasuak ez badira ere, aipagarriak dira kasu hauek, hiyabaren problematikaren inguruko jurisprudenzian *laikotasunaren auziaren* abiapuntua ezarri baitzuten nolabait.

¹⁰⁰ Garai batean ezin zen zuzenean Giza Eskubideen Europar Auzitegira jo, Batzordeak baloratu behar zuen ea kasuak Auzitegira joateko oinarririk zuen.

hauen arlo publikoko adierazpenak *beti* babesten, hau da, mugak zituela noski. Azken horri loturan, zapiaren erabilerak gainontzeko ikasleengan eta ordena publikoarengan eragin negatiboak izan zitzakeela ere ondorioztatu zuten, eragin hauen arriskua oinarritzeko ageriko zantzurik gabe (Martínez-Torrón, 2009, 92.or.). 4. epigrafean eman diren azalpenetan oinarrituta, kasu honen aurrean Turkiaren jarreraren, nolabait *laikotasunetik laizismorako* pauso bat nabari daiteke: hau da, erlijioarekiko jarrera negatiboa. Baina, hemen azpimarragarria, Turkiaren jarrera baina gehiago, honen aurrean GEEAk izandako erantzuna izan zen, hura baitzen Turkiaren jarrera *ikuskatzen* zuena.

Testuinguru oso antzekoarekin, 2005an *Leyla Sahin vs. Turkia* kasuan ere, GEEAk arrazoia eman zion Turkiari. Kasu honen ezaugarri azpimarragarrienak aipatuko ditut. Oraingoan, aurreko bi kasuetan ez bezala, zapi musulmana erabiltzeagatik, emakume hau seminario, klase, azterketak eta tutoretzak egitetik baztertu zuten. Honen aurrean, Sahinek argudiatu zuen, erlijio askatasuna modu bidegabean mugatzeaz gain, heziketa eskubidea ere urratu zitzaioela. GEEAk, Sahinen alegazioak baztertzeaz gain, hartu ziren neurriak gainontzekoen askatasun eta eskubideen nahiz ordena publikoaren babesean zirela argudiatu zuen. Are gehiago, Tulkens epailearen boto partikularrak azpimarratu bezala, auzitegiak kasuari “genero berdintasunaren printzipioa” modu bidegabean aplikatu zion. Hau da, hiyaba emakumearen menpekotasunaren sinbolo gisa interpretatu zuten (Womens Link Worldwide, 2005).

Badirudi, erlijio askatasunaren arlo publikotako mugatzeen aurrean, GEEAk laikotasunaren doktrina aplikatuz jarraitu zuela geroztik, behintzat Turkiako heziketa publikoari loturan. Are gehiago, oinarri jurisprudenzial antzekoak dituzten kasuak aurkitu daitezke beste lurralde europarrekiko nahiz beste testuinguru batzuetan aplikatuta. Honen adibide da, *2001eko Dahlab vs. Suitza*, non islamera konbertitu zen ikastetxe publiko bateko irakasle bati, 5 urtean arazorik gabe erabili ondoren, laikotasun printzipioaren izenean debekatu nahi izan zitzaion hiyabaren erabilera. Kasu honetan, aurrekoetan ez bezala, erlijio askatasuna mugatzeko arrazoietakoa bat, Dahlab anderearen Estatuaren ordezkari-rola izan zen (ikastetxe publikoko irakasle gisa); are gehiago, haurren irakasle zela. Izan ere, auzitegiak oraingoan aitortu zuen bere askatasuna mugatu zela, baina mugatze hau legitimotzat jo zuen. Hain zuzen ere, epaian jaso zen bezala, eskola publikoko irakasle izateak, Estatuak defendatzen duen laikotasun printzipioaren isla izatea dakar, eta zehazki, “erlijio bakea” babestea.

Hiyab bat erabiltzea, antza, laikotasun eta erlijio bakearekiko bateraezintzat jo zen. Gainera, *Sahin vs. Turkia* kasuan alegatuko zutenaren antzera, hiyaba genero berdintasunaren printzipioarekin bateraezina kontsidera daitekeela zioten, zehazki *tolerantzia* eta *diskriminazio ezari* loturan.

Aipagarria da, kasu honetan ere ez zegoela ageriko zantzurik inoren eskubide, askatasun edo “erlijio bakea” arriskuan zegoenik, edo egon zenik 5 urtetan; genero berdintasunaren alegazioak ere ez zuen oinarri sendorik. Are gehiago, pentsa daiteke erlijio zeinuak debekatzea bateraezina dela laikotasunak defendatzen duen erlijio fenomenoarekiko neutraltasun eta aniztasunaren aitopenearekin (Martínez-Torrón, 2009, 94.or).

2018an, *Lachiri vs. Belgika* kasuak norabide aldaketa bat suposatu zuen orain arteko GEEAren jurisprudenzian. Kasu honetan, Lachiri bere anaiaren hilketagatik epaiketara parte zibil bezala joan zen. Epaitegira zapi musulmanarekin azaltzean, ordena publikoaren argudiopean, hiyaba kendu edo epaitegitik joateko eskatu zitzaion. Argitu beharra dago, laikotasunaren defentsa aipatu ez bazen ere, ulertu daitekeela erlijio adierazpen bat ordena publikoarekiko mehatxutzat jotzeak, Estatu honen jarrera laikoarekin lotura baduela; beti ere, laikotasuna erlijio-zeinuen ikusgarritasunarekin bateraezin ulertuta. Izan ere, ordena publikoa izan ohi da Estatu laikoetan erlijio adierazpenarekiko baten muga bakarretakoa. Zentzu honetan, aipagarria da, laikotasuna ulertzeko modu zehatz baten isla dela korrante doktrinal hau, hain zuzen ere, Frantzia, Turkia eta batzuetan Suitzan ere jarraitzen den hori.

GEEAk, lehenengo aldiz, zapi musulmana erabiltzearen debeku baten aurrean, biktimari arrazoia eman eta erlijio askatasuna modu bidegabean mugatu zitzaiola aitortu zuen. Edonola ere, auzitegiak azpimarratu zuen, kasu honetan Lachirik ez zuela Estatua ordezkatzeko. Honekin, inplizituki adierazi zuen, lanpostu publikotan erlijio askatasuna mugatzea justifikatu daitekeela laikotasunaren argudiopean.

Interesgarria da azken epai hau 2009ko Espainiako Zoubida Barik abokatuaren kasuarekin alderatzea. Kasu hau ez zen onartua izan GEEAn arrazoi prozesalak zirela medio (antza, ez zuen Espainiako bide judiziala guztiz amaitu). Kasu honetan, Estatu ordezkari ez bazen ere, hiyaba zermalako epaitegitik bota zuten Auzitegi Nazionaleko epaiketa batean. Kasu honetako argudioa, besterik gabe, abokatuek ikustaldian burua estalita eraman ezin dutela izan zen, horrek erlijio adierazpenarekiko errespetua baino pisu gehiago zuela ulertaraziz.

GEEAk erlijio askatasunarekiko duen ikuspegiarekin amaitzeko, aurretik aipaturiko Martínez-Torrónen (2009, 94.or) gogoetari jarraiki, ondorioztatzekoa da balitekela laikotasunaren interpretazio “mugatuegi” baten aurrean egotea. Beste hitzetan, laikotasuna eta neutraltasuna, *erlijio adierazpenen errepresioa* bezala interpretatzea ez dela oso bateragarria kulturarteko printzipioekiko. Are gehiago, lanpostu publiko orotan hauek debekatzea, laizismorantz pauso bat bezala interpretatu liteke, erlijio fenomenoarekiko jarrera negatibo orokor baten isla dirudien heinean. Gainera, nahiko polemikoa suerta daiteke Europa mailan giza eskubideen *zaindari* gorena den auzitegiak, giza eskubide baten mugatzea, genero berdintasun, ordena publiko eta gainontzekoen eskubide nahiz askatasunak babesteko dela kontsideratzea, hau argudiatzeko gure ustez oinarri sendorik gabe.

b. EUROPAR BATASUNEN JUSTIZIA AUZITEGIA¹⁰¹:
NEUTRALITASUN KLAUSULAK

GEEAren antzera, EBJA ere Europa mailan auzitegi garrantzitsua da, zehazki Europar Batasunaren eremuan. Batasuneko araudia Estatu kideetan errespetatu eta berdin aplikatzea da bere helburua, horrenbestez, aipatu den 2000/78 Zuzentaraua kasu honetan azpimarragarria da. Izan ere, EBJAren jurisprudentzia aipagarria da zuzentarau honetako hainbat artikuluren zentzua argitzeko. Lan honi dagokionez, hiyabaren erabileraren murrizpenen inguruan, GEEAarekin nahiko ikuspuntu bateragarria duela esan daiteke (Sánchez, 2019, 708or.). Hau da, jarrera antzekoa izan ohi dutela problematikaren aurrean. Aurreko azpiepigrafean ikusi bezala, hain zuzen ere, GEEAk hiyabaren “debekuaren” aurrean *laikotasuna* eta *ordena publikoa* argumentu zentralizat erabili duen bezala, EBJAk enpresen arloko *neutraltasun klausulak* azpimarratzen ditu, zeinak lan arloan polemiko bilakatu diren.

Testuinguru honetan, bereziki aipagarriak diren bi epai ditu EBJAk: *Achbita vs. G4S* eta *Bouagnaoui vs. Micropole*. Bi hauek diskriminaziozko kaleratze alegazioei jarraiki izan ziren, EBJA-ri 2000/78 Zuzentarauko arau batzuen aplikagarritasunaren inguruan galdetuz.

Achbitaren kasuan, 3 urtetan zehar enpresa berean lanean egon ondoren hiyaba eramaten hasi zenean, enpresak, antza idatzi gabe baina indarrean zuen barne arau

¹⁰¹ Hemendik aurrera EBJA

bat idaztea erabaki zuen. Aipatzekoa da, arau hau ez zegoela eskusiboki erlijio janzkeretara zuzendua: hain zuzen ere, “lantokian erlijio, filosofia eta politika sinboloak ikusgarri izatea” debekatzen zen, enpresaren neutraltasunaren babesean (epaiko 13. puntua). Hala ere, kasu konkretu honetan emakume musulman bati *bakarrik* eragin zion. Achbitak hijaba eramaten jarraitu zuen, eta ondorioz, lanetik bota zuten. 2000/78 Zuzentarauko 2.artikuluaren¹⁰² aplikagarritasunari zegokionez (3.1. artikuluekin lotuta)¹⁰³, EBJAk hasiera batetik zuzeneko diskriminazioa baztertu zuen: izan ere, arau hau langile denei zuzenduta zegoen, eskusiboki erlijio zeinuen arbuiake suposatu gabe. Zentzu horretan, “barne araua Achbitari modu ezberdinean aplikatu izan denik esaterik ez dago” (Epaiko 31. puntua). Honelako kasuetan hipotetikoki zeharkako diskriminaziorik egon *litekeela* aipatu bazuen ere (itxuraz neutralak diren arauak kolektibo bati desabantaila bat suposatu dezaketelako), hau ere baztertu egin zen, antza, enpresak ezarritako neutraltasun klausula legitimoa zelako (epaiko 37. puntua; Mustafa, 2020, 11.or.). Gainera, edozein kasutan ere, zeharkako diskriminazioa eman zela esateko, arau horrek zehazki emakume hiyabien egoeran eragiten zuela frogatu behar zela esan zuen.

Achbitaren epaiaren egun berean, EBJAk *Bouagnaoui vs. Micropole* kasua epaitu zuen. Kasu zehatz honetan, 2000/78 Zuzentarauko 4. artikulua¹⁰⁴ alegatu zen. Enpresa frantsesak langile batek hiyaba ez eramatea oinarritzko betebeharrak profesional bat zela ondorioztatu nahi izan zuen artikulutik; beste hitzetan, lanean erlijio-zeinurik ez eramatea, neutral agertzea. Hain zuzen ere, Bouagnaouik informatika-ingeniari lana egin bitartean, bezero bat kexatu egin zen bere hiyabaz. Enpresak, beraz, “hiyabaren erabilera hainbat bezeroentzat molestia bat zela kontuan harturik”, hau kentzeko eskari bat egin zion (epaiko 14. zenbakia). Are gehiago, “enpresan erlijio askatasuna errespetatzen dela“, baino “enpresaren garapenarekiko interesari loturan”, bezeroen nahiei men egiteko neutraltasuna mantentzera behartuta zeudela zioten (epaiko 14. zenbakia). Hau izan zen, enpresak kentzeko eskatu, hark ezezkoa eman, eta lanetik botatzea eragin zuena. Nahiko esanguratsua izan zen, kasu honetan, EBJAk aitortu zuela hiyab baten erabilera ezin zela betebeharrak profesional

¹⁰²Zuzeneko eta zeharkako diskriminazioa. Zuzeneko alegatzeko saiakera egin zen hasiera batean.

¹⁰³ Zuzentaraua lan eremu eta baldintzetara aplikatuko dela dio, baita lanetik botatzearen baldintzetara ere.

¹⁰⁴“Lanbide-betekizunak”: 1. 2. artikuluko 1 eta 2. paragrafoetan xedatutakoa gorabehera, Estatu kideek xedatu ahal izango dute, 1. artikuluko ezaugarriaren batean oinarritutako tratubereizketak bereizkeria-izaerarik ez izatea, baldin eta, kasuan kasuko lanbide-jardueraren izaera edo jarduera hori gauzatzeko ingurua dela bide, ezaugarri hori *oinarrizkoa eta erabakigarria bada lanbide-betekizun gisa*. Horrez gain, tratu-bereizketaren xedea legitimoa izan beharko da, eta lanbide-betekizuna proportzionala.“

bat kontsideratu, are gutxiago bezero baten eskaria betetzeko bazen.

Edonola ere, bi kasuetan, *neutraltasun klausulek*, adierazpen orori aplikatuak diren bitartean, diskriminaziorik suposatu beharrik ez dutela argudiatzen du EBJAk. Baina, hain zuzen ere, ez du kontuan hartzen neutraltasun klausulen harira erlijio adierazpenen murrizteak ia beti emakume musulmanei aplikatzen zaizkiela (Mustafa, 2020, 13.orr). *Amnesty Internationaleko* John Dalhuisenen (2017) aburuz, EBJAk honelako erabakiekin enpresei erlijio arrazoiengatiko “diskriminazio marjina” handiagoa ematen diete.

Amaitzeko, aipatzekoa da Espainian ere aurki daitekeela kasu hauen antzekorik, non hiyabaren erabilpena lan eremuan debekatzeko neutraltasun klausulak alegatu diren. Esaterako, Palma de Mallorcako lan arloko epaitegiaren 2/2017 epaia, non, aireko bidaien enpresa batek, bere barne-araudian oinarrituta hiyabaren erabilera aurpegiratu zion langile bati. Hain zuzen ere, kasu honetan ere ez zen zuzenean edo esplizituki hiyaba debekatzen araudian, ez eta erlijio jantziak ere. Barne araudi honek, uniformearen parte ziren eta erabiltzea posible zen jantzi zehatzak zerrendatzen zituen; zerrenda horretan hiyaba ageri ez zenez, horren erabilera araudiaren kontrakoa zela ondorioztatu zuen enpresak. Langilea honen inguruan ohartarazi ondoren, geroz eta zigor larriagoak ezarri zitzaizkion hiyaba erabiltzen jarraitzeagatik. Gainera, “hiyaba eramatearen debekua” (zeharkakoa) enpresak onarturiko jantzien artean ez zegoelako izan zela esan bazioten ere, enpresak mantendu zituen *neutraltasunarekin* lotura zuela ere adierazi zuten. Hau da, arazoa ez zen soilik uniformearen parte ez zen jantzi bat zeramala, honek enpresan mantendu nahi zen “irudi neutrala” oztopatzen zuela baizik.

Egoera honen aurrean, epaitegiak langileari arrazoia eman, eta bere oinarrizko eskubide zen erlijio askatasuna urratua izan zela aitortu zuen; horrenbestez, enpresa zigortuz. Hala ere, aipatzekoa da enpresa horretan idatzizko neutraltasun klausularik ez zegoela azpimarratzen zuela epaiak. Horrenbestez, erlijio askatasuna urratu zela aitortu bazen ere, hau zehazki neutraltasun klausula baten harira izan zelaren zantzurik ez zegoen, epaiaren arabera. Ondorioz, klausula hauen gaia nolabait irekia geratu zen Espainia mailan, alegia, ez zen zehaztu zer gertatuko zen debeku hau neutraltasun klausula idatzien harira izango balitz.

c. PONDERAZIOAK: MURRIZTAPEN LEGITIMOA ETA
ARRAZOIZKO EGOKITZAPENAREN ARTEAN

Jada azaldu bezala, erlijio askatasunaren inguruan murriztapenak ematen direnean, eskubide edo interesen arteko gatazka batekin aurki gaitzke. Gatazka bat non, batetik, erlijio askatasunaren titularraren interesa egongo den: kasu honetan, konkretuki emakume hiyabien eskubidea baliatzeko interesa, eta horrenbestez hiyaba eramatekoa. Bestetik, askatasun honi mugak ezarri dizkionaren interesak: kasu honetan, esaterako, enpresako nagusiarenak, enpresa askatasuna baliatu eta neutraltasuna mantentzeko. Lan munduan, gatazka hauen aurrean gehien alegatu ohi diren eskubide/interesak honakoak lirateke: *laikotasuna*, *enpresa askatasuna* eta *neutraltasuna* batetik; *erlijio askatasuna* edota *norberaren irudia*, esaterako, bestetik.

Gatazka juridiko honen aurrean, tartean OOEEak daudelarik, doktrina eta jurisprudenzian *eskubideen arteko ponderazioaz* hitz egiten da. Gatazka aztertzen duen auzitegiak ikusi beharko du eta posible den irtenbiderik bideratzea bi eskubideak modu bateratuan baliatzeko. Ildo honetan, kontuan hartzeko teknika juridikoa izango da *arrazoizko egokitzapena*, beti ere *bidegabeko zamarik* suposatzen ez duen bitartean.

Guastiniren (1999, 44.or) arabera, ponderazioa, egikaritzea bateratu bat bilatzea, eta “oreka” hau posible ez denean, bi eskubideren artean bat bestearen ordeztu aukeratu eta aplikatzean datza. Hau da, oreka posible ez bada, batzutan eskubide bati lehentasuna eman beharko zaio, honen alde “pisua jartzeko” ponderazioan. Honela, gatazka bat dagoen bakoitzean aplikatu beharko da, lehentasuna izango duena zein den jakiteko, ez baitago “*a priorizko* hierarkia bat” eskubideen artean, kasuz-kasu ezberdina izan dezake (Ruiz, 2007, 62.or.). Azpialdian honetan, erlijio askatasunaren murriztapen kasuetan ponderazio hau egiteko aplikatu izan diren bi “argudio multzo” aipatuko dira: bata, *murriztapen legitimoa* edo *justifikatua* ¹⁰⁵, eta bestea *bidegabeko kargarik gabeko arrazoizko egokitzapena*.

Lehenengoari dagokionez, erlijio askatasunaren arloan gehiena aplikatu ohi den ponderatzeko argudio multzoa dela esan daiteke. *Murriztapen legitimoa*, hain zuzen ere, legeak aurreikusitako mugatze arrazoiekin bateragarria kontsideratzen baitute kasu

¹⁰⁵ Lanean zehar ikerturiko argudioetatik ateratako kontzeptua. Ez da doktrinan existitzen den bat.

konkretuan alegaturikoa (hainbatetan honetarako pisuzko froga edo zantzurik gabe). Horrenbestez, eman den eskubidearen mugatzea legitimotzat jotzen da, eta ondorioz, gatazkan zeuden eskubideen arteko ponderazioa egina.

Adibide bat jartzearen, *Karaduman vs. Turkia* kasuan, laikotasunaren, ordena publikoaren eta gainontzekoen eskubideak babesteko hiyabaren erabilera debekatzea legitimotzat jo zen. Hau da, eginiko murriztapena legitimotzat jo zen, eta horrenbestez, gatazkan zeuden eskubideen ponderazioa egina. Gainera, ikusi bezala, balorazio hau ondorengo kasuetan murriztapen legitimoak baloratzeko oinarri gisa erabiliko zen. Hain zuzen ere, *Dahlab vs. Suiza* honen beste adibide bat litzake, non Auzitegiak erlijio askatasunaren murriztea egon zela aitortu bazuen ere, hau oinarri legitimoekin eman zela argudiatu zuen. Azken hori da, hain zuzen ere, irudikatu nahi den *murrizte legitimoaren* kontzeptua. Azkenik, *Achbita vs. G4S* kasuarekin berdina argudiatu daiteke, non *enpresa askatasuna* eta *erlijio askatasunaren* artean, lehenengoak pisu gehiago zuela ulertarazi zen, *neutraltasun klausulen* legitimitatea onartzean.

*Arrazoizko egokitzapenaz*¹⁰⁶ hitz egitean, berriz, inklusibitatearen bilaketaz eta bazterketa nahiz diskriminazioa ekiditeaz ari gara: behar diren egokitzapenak eginaz (arrazoizkoak) denok baldintza berdinak izan ditzagun, eta era berean *bidegabeko kargarik* suposatu ez dezan, kasu honetan enpresarentzat (Beaman, 2012). Hau Espainiako ordenamenduan oro har praktika jurisprudenzial gisa aurki daiteke, arau moduan jasota baino. Hala ere, 2000/78 Zuzentarauak aipamen bat egiten dio 5. artikuluan, hau desgaitasuna duten pertsonen kasutan erabiltzeko tresna bezala deskribatzen badu ere. Artikulu berak aipatu bezala, berdintasun printzipioaren babesean hartzeko neurri bat da egokitzapen hau. Lan arloko erlijio adierazpenei aplikatuz, laneko uniformearen parte den hiyab bat eramatea baimentzea izan daiteke, esaterako, hau enpresaren *irudi korporatiboarekin* bateragarri izan dadin, elkarrizketa bidez adostuz.

Literatura akademikoan gehienbat desgaitasuna duten pertsonen lan munduko integrazioaz hitz egitean erabiltzen da. Hala ere, analogiak egin daitezke kontzeptuak duen helburuen artean. Helburu orokorretako bat, hain zuzen ere, lan arloko

¹⁰⁶ Erderaz *ajuste razonable* edo *prácticas de armonización*. Ingelesez *reasonable accommodation*

diskriminazioak ekiditea litzake (Pérez, 2018). Esan beharra dago, *erlijioagatiko egokitzapenak* jada bere aitorten politiko, doktrinal eta jurisprudenzialak ere badituela. Esaterako, AEBko Barne Ministerioaren Eskubide Zibilen Bulegoa, zuzenean “desgaitasuna eta erlijio arrazoiengatiko egokitzapenaz¹⁰⁷” aritzen da. Hauen arabera, *erlijioagatiko egokitzapena* “lan arloan langileak bere fedea praktikatu dezan hartu beharreko edozein neurri” litzake. Esaterako, hiyaba eraman ahal izateko, burua estaltzearen debekuetatik salbuetsia izatea exijitu dezake langileak. Zentzu hertsiki juridiko batean, araudi edo betebeharrak batzuk sortu dezaketen diskriminazioa ekidin eta eskubide zehatz bat bermatzeko existitzen den tresna juridikoa da. Horrenbestez, erlijio adierazpena ukatua zaion pertsonarentzat hein batean tratatu ezberdina galdatzen du, hau aitortu ezean diskriminatua izango zelako (Ruiz Vieyetz, 2012, 20-21 or.).

Zentzu honetan, aipagarria da *Achbitaren* kasua. Bere alde egin ez bazen ere, epaiak aipatu zuen garrantzitsua zela ikustea ea lanetik bota aurretik eta honek gehiegizko zama bat suposatzen ez zuen bitartean, enpresak Achbitari jendaurrean egongo ez zen lanpostu bat eskaintzea baloratu zuen (non ez zen neutraltasunaren arazorik sortuko, bezeroekin ez zegoelako). Hau da, diskriminazioaren existentzia baloratzetik haratago, arrazoizko egokitzapen saiakerarik egon zen ikusi behar zela aitortu zuten.

Ildo berari jarraituz, Espainian ere badago adibiderik, non epai batek erlijio adierazpenaren parte diren jantziak langileari ezin zaizkiola ukatu ondorioztatu zuen, arrazoizko egokitzapena aplikatuz; hain zuzen ere, Balear Uharteetako Justizia Auzitegi Gorenak emandako irailak 9ko 457/2002 epaia. Kasua autobus gidari batena zen, zeinak erlijio arrazoietan oinarrituta buruan txapel bat zeraman. Epaiak bere alde egin zuen (aurretiaz lan arloko epaitegiak bezala), txapel horren erabilerak oinarrizko eskubide baten adierazpena suposatzen zuelarik, enpresak honek eragin zitzakeen kalteak alegatu behar zituela esanaz. Enpresak ez zuen kalterik alegatu, txapel hau uniformetik kanpo egon eta enpresaren neutraltasunaren aurka joateaz haratago. Ondorioz, ponderazioa egitean, alegazio hauek ez ziren nahiko kontsideratu oinarrizko eskubide bat mugatzeko, are gehiago, enpresaren jarrera murriztaile hori “intolerantea” zela aitortuz. Hau honela, kasu honetan arrazoizko egokitzapen baten aurrean egongo

¹⁰⁷ Office of Civil Rights: “Disability and Religious Accommodations”.
<https://www.doi.gov/pmb/eeo/disability-and-religious-accommodations>

ginateke. Are gehiago, arrazoizko egokitzapen hau egon ezean, modu legitimoan justifikatu gabeko murriztapen bat kontsidera liteke.

Funtsean, arrazoizko egokitzapena dibertsitatez josiriko gizarteetan norbanako ororen integrazioa bermatzeko tresnatzat jo daiteke, eta horrenbestez, elkarbizitza baketsu baterako egokiagozat. Gainera, kulturarteko printzipioekin bateragarriagoa da, besteak beste, “bertakoak” ez diren ohitura kulturalak lan arloan onartzea eragiten baitu.

VI. JUSTIZIA SOZIALERA HURBILDUZ: BITARTEKARITZA IRTENBIDE INKLUSIBO GISA

Azken atal honetan, orain arte ikusitako problematikari eman ohi zaion trataera judizialarekin alderatuz, bitartekaritza erantzun inklusiboago bat emateko tresna gisa proposatu nahi da. Hau inklusiboagozat joko da, emango diren arrazoietan oinarrituta, errealitatearen zati handiago bat kontuan hartu, gizarteko beharrei gehiago egokitu, eta oro har gatazka baten parte diren alderdiei erantzun onuragarriago bat eskaini dezakeelako. Ikusiko da, prozesu judizialetan baino garrantzia gehiago eskaintzen zaiela alderdiei eta haien beharrei, era berean erreparazioa errazten. Zentzu honetan, gehienbat biktimetan jartzen den arreta kontuan izanda, ikuspegi biktimologiko-kriminologiko batetik sustatu beharreko praktika bat kontsideratu daiteke.

Lehenengo, bitartekaritzaren abiapuntu teorikoa eta Espainian duen aitorpena aipatzeaz gain, biktimen errealitatearekin kontaktu estuagoan lanean dabilen elkarte baten proiektua aurkeztuko da; hain zuzen ere, SOS Arrazakeriaren *Berdin* programa. Hau azaltzeko, bertan lanean dabilen Gerard Carrereri eginiko elkarrizketa erabiliko da interes bereziko iturri gisa.

1. BITARTEKARITZAREN OINARRI TEORIKOA

Bitartekaritza, gatazkak konpontzeko teknika edo metodo alternatibo bat da. Alternatiboa, hain zuzen ere, epaiketak bezalako bide judizial ohikoenetatik aldentzen delako bere teknikan (de Armas Hernández, 2003). Hain zuzen ere, lurralde anglosaxoitan *Alternative Dispute Resolution (ADR)*¹⁰⁸ bezala ezagutzen diren tekniken parte da. Gaur, metodo honen inguruko ezagutza eta arloak zabaltzen doazen heinean, geroz eta gehiago ari da erabiltzen. Bitartekaritza martxan jartzeko oinarritzkoa, gatazkaren bi alderdiak eta bitartekari neutral baten presentzia da. Egoera edo prozesuaren arabera, alderdi, aholkulari eta babesa eskaintzeko pertsona gehiago egon daitezke (Dingle & Kelbie, 2013, 8.or.).

¹⁰⁸ External Dispute Resolution (EDR) bezala ere ezaguna. Gazteleraz: *Métodos Alternativos de Resolución de Disputas*. Gatazkak ebazteko metodo alternatiboak (epaitegitik kanpo): besteak beste, arbitrajea, bitartekaritza, negoziazioa...

Teknika hau aipaturiko bide judizial ohikotik gehienbat alderdien duena, alderdien beharrei legearen aurreikuspeni baina arreta gehiago jartzean datza. Hain zuzen ere, esan daiteke, hartzen diren erabakiak gehiago izango direla gatazkaren alderdien araberakoak, epaile batek legeari jarraiki egin behar duenaren araberakoa baino (Dingle & Kelbie, 2013, 8.or.). Honegatik, besteak beste, oinarrizkoa izango da prozesu hauek bi alderdien borondatez hasi izana (Rozenblum, 1988). Gainera, Dingle & Kelbiek (2013, 8.or) *The Mediation Handbook*en azpimarratu bezala, bitartekaritza, orokorrean etorkizunera begira erabiltzen den tresna bat da. Hau da, beharrezkoa izan ezean (gatazka konpontzeko baliagarria delako), ez da iraganeko gertakizunetan zentratuko; egoerak aurrerantzean beharko duen kudeaketan baizik.

Hemen komeni da argitzea, etorkizunerantz zuzenduriko lanketa bat bada ere, lan honetan interesekoa diren diskriminazioen kasuetan, esaterako, beharrezkoa suerta daitekeela iraganeko gertakariak lantzea, biktimaren erreparazioari begira. Azken hau Dingle & Kelbieren hitzetan (2013) *bitartekaritza transformatzailea* litzake. Transformatzaileen barruan kokatzen da, esaterako, *Victim-offender mediation* (VOM)¹⁰⁹ deiturikoa (Alberstein, 2006, 330.or.). Honek, bitartekaritzaren “aurrera begirako joera” orokorra mantentzen badu ere, erreparazioa eta erantzukizuna ere bilatzen du (Centre for Justice & Reconciliation¹¹⁰).

Badaude ikerketak zeinak ondorioztatu duten bitartekaritzak, berrerortze tasan jaitsiera esanguratsua suposatu duela, aurretik egin diren ikerketen ondorioak egiaztatuz (Jonas-van Dijk, *et al.*, 2020). Gainera, justizia eta ahalduntze sentsazio handiagoa sortu dezake (O’Reardon, 2011). Izan ere, alderdiek haien arteko gatazka konpontzeko prozesuan parte hartzen dute, epaiketa batean gutxitan gertatzen den bezala. Bitartekaritzaren ezaugarri azpimarragarrienetako bat, hain zuzen ere, justizia sistema tradizionalan ez bezala, biktimaren parte-hartze eta erreparazioari ematen zaion garrantzia da (Fattah & Peters, 1998). Dakigunez, delitu bat prozesu baten parte egiten den momentuan, biktima, akusazioaren parte ez bada, ez da prozesuaren parte ere izango gehienetan; delituari aplikatzen zaion irtenbidea ere ez dagoelarik bere onurara bideratua (Fattah & Peters, 1998, 16.or.). Honela, justiziaren esanahia erreparaziotik

¹⁰⁹ Biktima eta *delitugilearen* arteko bitartekaritza.

¹¹⁰ Centre for Justice & Reconciliation: Lesson 3: Programs. *Victim Offender Mediation*. <http://restorativejustice.org/restorative-justice/about-restorative-justice/tutorial-intro-to-restorative-justice/lesson-3-programs/victim-offender-mediation/#sthash.QYdAMRyx.dpbs>

aldendu, eta zigorrera hurbildu ohi da. Bitartekaritzan, justizia tradizionalako tresnetan ez bezala, biktimak rol aktiboa du, eta ez pasiboa.

Hala ere, azpimarragarria da teknika honek alderdien arteko aurkaritza arbuiatzen duela. Beste hitzetan, “irabazle-galtzailearen posizionamendu antagonikoa ekiditen du” (de Armas Hernández, 2003, 126.or.). Esan daiteke, ingelesez “win-win” deitu ohi zaion egoera bilatzen dela (Dingle & Kelbie, 2013, 8.or). Hau da, onurak ez dira biktimarentzat bakarrik bilatzen, ez eta *delitugilearen*¹¹¹ zigortzea bilatzen ere. Izan ere, prozesu judizialean teoriarik pasiboa *epaitua den* pertsonarena da, biktimarena ere hala sumatu badaiteke ere. Horrenbestez, nolabait esan daiteke gatazkako bi alderdi garrantzitsuak (hau da, eskubidea urratu duena eta eskubidea urratua izan zaiona) pasibo bilakatzen direla prozesu judizial batean. Bitartekaritzaren helburua kontrakoa da.

Pentsatzekoa da, gainera, bitartekaritzak eman ohi dituen emaitza positiboak, teknikak gatazkaren ulermenean jartzen duen enfasiari zor zaizkiola. Izan ere, azpimarratu daiteke, baldintzak alderdien artean erabakitzeak (nahiz eta hauek edonolakoak ezingo diren izan, honetarako baitago bitartekaria), haien betearazpenari mesede egiten diola (de Armas Hernández, 2003, 126.or.).

Interesgarria da ikustea, bitartekaritzaren nozioarekin bateragarriak diren ideiak agertu zirela lan honen abiapuntutzat hartu diren elkarrizketetan. Interesgarria da, hain zuzen ere, elkarrizketatu ziren emakumeak ustezko diskriminazioen biktimak edo diskriminazioen biktima potentzialak diren heinean. Izan ere, honek diskriminazio kasuen aurrean erabiltzen ditugun tresnen beharrezkotasun edo onuragarritasunaren inguruan hausnartzea dakar. Aipatzekoa da, batetik, haien diskriminaziozko bizipenen inguruan edo diskriminazioen inguruan orokorrean aritzean, honen aurrean heziketa eta kontzientziazio behar sakona azpimarratzen zutela. Are gehiago, zigorraren aldeko jarrerarik ez zen agertu elkarrizketetan. Hain zuzen ere, diskriminazioen aurrean haiek hobeto sentiaraztea eragin zezakeena zer zen galdetzean, barkamen, errekontziliazio, erreparazio eta ulermenari loturiko desirak agertu ziren.

¹¹¹ Hain zuzen ere, teknika honen planteamendua jarraituta, erabiltzea komeni ez den terminologia.

2. BITARTEKARITZA ESPAINIAN: JUSTIZIA SISTEMAREN ZERBITZU OFIZIALA

Bitartekaritza erlatiboki metodo berria izanik, nahiko modu eta arlo ezberdinetan aplikatu daiteke estatuz estatu. Lurralde batzuetan, hilketa kasuetan zigor-arloko bitartekaritza eman izan da (Nordenstahl, 2020); edota bortxaketa kasuetan ere beste batzuetan (Hodak, 2003). Era berean, ordenamendu ezberdinek baldintza ezberdinak eskatzen dituzte bitartekaritza egin ahal izateko, modu ofizialean egin nahi bada behintzat.

Espanian, bitartekaritzaren egikaritza ofiziala uztailak 6ko 5/2012 Legeak¹¹² arautzen du. Hitzaurreak azpimarratu bezala, bitartekaritza “Justizia Administrazioaren tresna osagarri” kontsideratuko da. Gainera, legearen izenburu berak eta 2.1. artikulua diotenez, merkataritza eta arlo zibileko gaietara mugatuko da tresna. Are gehiago, 2.2. artikulua esplizituki baztertzen du zigor arloko, administrazio publikoarekiko eta lan munduko bitartekaritza lege honen bidez egitea.

Aipagarria da, 980/2013 Errege Dekretuak ere 2012ko Legearen inguruko aspektu batzuk gehiago garatu zituela, zehazki, aurreko legeak aipatu baina sakondu ez zuen bitartekarien formazio zehatzaren inguruan. Bestalde, Bitartekari eta Bitartekaritza Instituzioen Erregistro baten sorkuntza aitortzen da, zeinak nolabait monopolizatu egiten duen bitartekaritza funtzioa Espainian.

Aipaturiko legearen arabera Espainian bitartekaritza zerbitzu ofiziala pertsona eta enpresen arteko negozio harremanetara eta gai zibiletara baino ezin da aplikatu. Hala ere, ASEMED¹¹³en arabera, *erakundeen arteko/baitako bitartekaritza* ere hitz egin daiteke, hain zuzen ere, honek lan harremanak barne hartzen dituelarik. Esaterako, nagusiengandik langileenganako diskriminazio edo bidegabeko murrizpenak, zeina, haien arabera *bitartekaritza bertikala* izango zen (ASEMED). Are gehiago, Justizia Ministerioak 2012ko azaroak 27an argitaraturiko prentsa-oharrak, bitartekaritzaren eremua zigor eta administrazio auzien arloetara zabaltzea planteatzen ari direla aipatzen du.

¹¹² Auzi Zibil eta Merkataritzakoetako bitartekaritza buruzkoa. Gazteleraz: *de mediación en asuntos civiles y mercantiles*.

¹¹³ Asociación Española de Mediación (ASEMED). <https://www.asedmed.org/>

Lan munduko harremanetan sakonduz, esan daiteke bitartekaritza oso onuragarri suerta daitekeen arlo honetan. Farré-k (2005) esan bezala: “bitartekaritzak enpresetara barkamenaren kultura itzuli eta bakearen kultura sortzen du”. Bereziki erabilgarria izango da, lan munduko harreman bertikaletan ematen diren diskriminazioez hitz egitean. Hain zuzen ere, enpresa barruan ematen diren diskriminazioak gutxiagotan judizializatu nahi izaten dira, eta are gutxiago harreman bertikaletan ematen direnean. Beste hitzetan, ez da izan ohi alderdien interesekoa enpresetako gatazkak bide judizialek eramatea, are gutxiago epaiketa hipotetiko bat izatea. Hain zuzen ere, gero azalduko den bezala, diskriminazioen biktimak askotan egoera zaurgarrian egon daitezke, non ez zaien komeni ohi arazoak judizializatzea edo lana arriskuan jartzea. Enpresa berari (edo nagusiari) ere ez zaio komeni ohi diskriminazio potentzial baten inguruan bide judizial bati aurre egin behar izatea, honek bere enpresaren interesak kaltetu ditzakeen heinean.

Quintana Garcíak (d.g.) enpresa baten baitan ematen diren “balore-gatazken” baitan (zeinak bitartekaritzarako arrazoi izan daitezkeen), “intrintsekoki baztertzailleak diren helburuak” eta “bizimodu, ideologia, erlijio, etab. ezberdinak” aipatzen ditu. Lehenengoarekin ulertzen da enpresa batean ezarri daitezken helburuak zeinak berez duten izaeragatik bazterkeria suposatu dezaketen. Honen adibide gisa hartu daiteke, esaterako, *neutraltasunaren* mantenua helburutzat izatea: neutraltasun klausulak enpresa askatasunaren parte badira ere, “intrintsekoki baztertzailleak” dira emakume hijabiekiko, esaterako. Bigarrenari dagokionez, hijabaren erabilera bera izan daiteke, beste behin, balore gatazka horren arrazoi.

Auzitegietan ez bezala, bitartekaritzan, diskriminazio bat egon den edo ez determinatuzetik haratago, gatazkaren parte diren alderdien beharrak landuko dira. Hau da, ez dago epaile batek eskubide baten urrapena egon den edo ez baloratu beharrik. Honela, lan egoera hobea izateko, alderdien beharrak identifikatu, horien legitimazioa baloratu, eta horren arabera akordio batetara iritsiko dira. Zentzu honetan, aurretiaz landu den *ponderazioaren* ideiarekin parekatu daiteke. Izan ere, behar bat ez da aintzat hartuko ez bada beste alderdiaren eskubideekiko bidezko. Adibidez, emakume hijabi langile baten kasuan, bere beharra izango da bere fedea lan eremuan askatasunez adieraztea; enpresarena, berriz, langileek araudia errespetatzea. Kasu honetan, beraz,

enpresaren araudiak izan ditzaken neutraltasun klausulen legitimitatea baloratu beharko da, langilearen erlijio eskubidea mugatu eta urratu dezakeen heinean. Hemen sartuko da, esaterako, arrazoizko egokitzapen bat proposatzeko aukera.

Edonola, gogoraraztekoa da, gatazkak hein batean justizia sistemaren parte egin behar direla hasiera batean, bitartekaritza bat proposatu ahal izateko. Hau, ikusiko den bezala, oztopo bat bilakatu daiteke biktimei begira, bereziki lan munduko harreman bertikaletako gatazkei loturan.

3. SOS ARRAZAKERIAREN *BERDIN* PROGRAMA: GERARD CARREREREKIN ELKARRIZKETA

SOS Arrazakeria¹¹⁴ izenpean, 1995tik aurrera modu autonomoan baina helburu amankomunarekin lanean dabiltzan Espainia mailako hainbat elkarte ezagutzen dira. Helburu orokortzat duten arrazismo eta xenofobiaren aurkako borrokaren testuinguruan, hainbat proiektu ezberdin jartzen dituzte martxan, bakoitza helburu konkrituagoetara bideratua. *Berdin* sarea, hain zuzen ere, helburu konkritu batekin abiarazitako proiektuetako bat litzake, zeina Foru Aldundiaren 2015ko iniziatiba batetik datorren. Funtsean, arrazismo eta xenofobiaren inguruan informazio eta sentsibilizazioa sakontzeko asmotan ekimen ezberdinak martxan jarritz hasi zen. Besteak beste, intolerantziatzko jarrerren mugako adierazpenak diren *gorroto delitu* eta *giza eskubideen urrapenak* ekiditeko lanak egiten dituzte. Azpimarratzekoa da, gainera, *elkarbizitza planak* ere sustatzen dituztela.

Testuinguru honetan, SOS Arrazakeriako langile eta *Berdinen* arduradunetako bat den Gerard Carrerek, programaren funtzio nagusietako bat den bitartekaritza zerbitzuaz hitz egiten digu¹¹⁵. Azpimarratzekoa da, besteak beste, nondik hasi zen ekimen hau. Izan ere, diskriminazioarekin edo eskubideen urrapenekin loturan, laneko aholkularitzarekin hasi baziren ere, bitartekaritza lanetan dabiltza gaur. *Berdin* diputazioaren lankidetzaren proiektu gisa abiatu bazen ere, SOS Arrazakeriak aurkeztu zuen proposamena. Hain zuzen ere, urteetan zehar problematikarekin zuzeneko kontaktuan egon ondoren,

¹¹⁴<https://sosracismo.eu/quienes-somos/>

¹¹⁵ Elkarrizketa osoaren transkribapena 8. eranskinean

gizartean zeuden beharrei erantzun bat eman nahi zioten. Horrenbestez, diskriminazio hauek askotan lan eremuan islatzen direla kontuan harturik, honi irtenbide bat emateko asmotan diseinatu zuten programa, besteak beste. Esan beharra dago, atal honetan sakonduko den diskriminazioei irtenbide bat bilatzeaz gain, sentsibilizazio eta formakuntza lanak ere egiten direla (esaterako, *diskriminazioaren aurkako agenteak* garatzen). Hala ere, bizikidetzarekiko jarrera kaltegarrienetarikoak diren heinean, diskriminazioetan jarriko da arreta. Hauen aurrean, *Berdinek* aholkularitza eta informazio orokorra, nahi izan ezkeror salaketa jarri eta arazoa judizializateko laguntza, edota bitartekaritza eskaintzen dute.

Gerarden hitzetan “askotan, bide juridiko batean salaketa jartzean biktima albo batera geratzen da. Azken finean *legea martxan jartzen da* bere dinamika propioekin, eta diskriminazio agentea zigortuta ateratzen bada, biktima esku hutsik”. Bide judizial arruntaz gain, aurreko atalean ikusi bezala, gure justizia sistemak badu bitartekaritza zerbitzu bat. Hala ere, esan daiteke nahiko aplikazio-eremu mugatua duela. Horrela, hainbat baldintzek asko zailtzen dute prozesu bat abiaraztea, besteak beste: aplikazio eremua, gertakarien onarpenak galdatzen duen borondate adierazpena, lehen momentu batean gatazka judizializatu beharra...

Berdin programan, kontziente dira sistema judizialak nahiko oztopo suposatu ditzakela biktimei begira. Esaterako, Gerardek azpimarratu bezala, “askotan ematen du diskriminazioa oso erraza dela definitu eta detektatzea, baina ez da. (Diskriminazio) gehienak zeharkakoa baita”. Jasotzen dituzten kasu gehienak zeharkakoak izanik, definizio juridikotan islatzea jada zaila bada, are zailagoa bilakatu daiteke agente diskriminatzaileen parte-hartzeko borondatea lortzea. Bestalde, iristen zaizkien kasu gehienak lan arloko esplotazio edota lanetik botatzearekin lotura dutela dio Gerardek. Are gehiago, haien asistentzia bila etortzen diren hainbat eta hainbat emakume (gehienak zaintza zerbitzuetan lanean dabiltzan emakumeak dira) egoera administratiboki irregularrean daude; edo irregularrean ez badaude ere, egoera ekonomikoki eta sozialki zaugarrian daude. Honen aurrean, haien arazoak judizializatzek beldurra suposatu dezake, bereziki lan eremukoak direnean. Hain zuzen ere, honek lan galera, prozesu judizialeatik eratorritako gastuak, edota egoera are zaugarriagoak ekar ditzake.

Azken honen harira, *Berdinek* eskaintzen duena “bitartekaritza zerbitzu alternatiboa” kontsidera daiteke. Alternatiboa, hain zuzen ere, justizia sistemaren eskaintzatik eratorri daitezkeen “hutsuneak” betetzeko saiakera bat baita. Gainera, esan daiteke, biktimen laguntza zerbitzu batekin parekatu daitekeela, bereziki haien ongizatera bideratua dagoen heinean. Horrenbestez, bitartekari neutral lanetan badabilta ere, haien helburua diskriminazioa jasan duen pertsonaren erreparazio eta beharrei erantzutea da, funtsean. Ondorioz, gatazkan dauden interesen ponderazio bat eginda, biktimaren eskubidearen alde egitea bilatzen da; eskubide-talka batetik haratago, diskriminazio bat jasan duen pertsona baten esperientziatik abiatzen direlako. Gainera, gertakari zehatzen lanketatik abiatuz, gizarte-arazoak maila sakonago batean kudeatzen saiatzen dira. Esaterako, bitartekaritza prozesuetan, diskriminazioaren jatorria izan den instituzio edo enpresan kontzientziazio edo sentsibilizazio programak martxan jartzea, protokoloak egokitzea, etab. proposatu ohi dute. Adibide gisa, hijabaren erabileragatik praktikak esleitu ez zaizkion nesken kasuan¹¹⁶, enpresei *curriculum itsuen*¹¹⁷ erabilpena proposatu diezaioke etorkizuneko diskriminazioak ekiditeko, adibidez.

Azkenik, diskriminazio interseksionalaren inguruan galdetzean, haiek jasotzen dituzten kasuetan oso islatua dagoen errealitate bat dela aitortzen du Gerardek. “Denon gorputzetan hainbat lerro gurutzatzen dira” esaldiarekin, emakume hauen kasuan gutxienez hiru lerro gurutzatu ohi direla dio: etorkin izatea, emakume izatea, eta langile izatea. Kasuz kasu, erlijioa bezalakoak ere txertatu daitezke, ikusi den bezala. Are gehiago, politika publikoek integrazio eta kulturartekotasunari oso onuragarria ez zaion ikuspuntua dutela uste du Gerardek. Eta horren isla nahiz ondorio gisa, legeria errealitate honetara moldatuta ez dagoela ere badio. Horrenbestez, haiek jasotzen dituzten kasu gehienak maila juridiko batean erantzunik gabe geratzen direla dio, gehituz, “nire ustez, legeriazkoak ez badu diskriminatzen, diskriminazioa erraztu edo sustatzen du nolabait”.

¹¹⁶Zeinari elkarrizketa egin zaion lan honetan. Ikus 2. eranskina.

¹¹⁷Hautagaiarekiko diskriminazio bat eragin dezakeen ezaugarri biltzen ez duen kurrikuluma, inpartzialtasuna bermatzeko; besteak beste, genero, jatorri, argazki, etab.

VII. ONDORIOAK ETA PROPOSAMENAK

1. LANAREN ONDORIOAK

Lan honek abiapuntutzat hartu dituen testigantzak ez dira kasu isolatu edo esporadikoak, emakume etorkin, arrazializatu eta konkretuki hijabien egunerokotasunaren parte dira. Are gehiago, botere sistemen funtzionamendu naturaletik eratorritako injustizia sozialak dira. Ikusi da, gainera, kasu isolatuak bezala tratatzeak funtsezko problematika ikusezin bilakatzea eragiten duela.

Interseksionalitatea ikuspuntu teoriko-politikotzat hartuta, posible da emakume hijabien injustizien oinarrian dagoen zapalkuntzaren aldebereotasuna ulertzea. Hau da, jasaten dituzten zapalkuntzak modu bateratuan ikertzen dira, ez banaka eragiten duten faktore gisa. Emakume hijabiek pairatzen duten zapalkuntzak, hain zuzen ere, lau ezaugarri sozialetan du oinarria: genero, etnia, klase eta erlijioa. Hain zuzen ere, lau ezaugarri horiek izan dezakete banakako eragina hainbat egoeretan; baina, lauak batera eragiten duten egoera orokorra da arreta berezia merezi duena. Modu sistematizatuan, esan daiteke emakume hauek lau ezaugarritan oinarrituriko zapalkuntza pairatzen dutela, zeinak egoera zaurgarrian jartzen dituen; egoera honetan, diskriminazioak pairatzea probableagoa bilakatzen da. Gainera, pairatzen duten diskriminazioa ez da edonolako izango.

Orain arte Davis (1981) bezalako autoreen lanetatik *diskriminazio hirukoitz* bezala ezagutu dena, emakume hijabien kasuan, *diskriminazio lauukoitzean* bilakatu daitekeela ikusi da. Aipaturiko lau ezaugarriek, banaka eta modu isolatuan eragin baino, bakoitzak zapalkuntza areagotu, eta egoera zaurgarriagoa bilakatzen du. Zapalkuntza hauek interdependenteak direla argudiatzen da, eta horrenbestez, haietatik eratorritako diskriminazioak interseksionalak. Ondorioz, emakume hijabi, etorkin, arrazializatu eta langileek, diskriminazio bizipen amankomunak izan ditzakete edozein emakumerekin, “gutxiengoko” etnia edo “etorkinekin”, eta “langile-klaseko” nahiz egoera ekonomikoki baxuko pertsonekin, baita gizon musulmanekin ere. Baina, pairatzen duten zaurgarritasun orokorra, emakume hijabi, etorkin, arrazializatu eta langileen artean soilik izango dira amankomuna. Hainbat formetan ageri daiteke jasaten duten egiturazko indarkeria. Doktrinan, indarkeria *material* eta *sinbolikoa* ezberdintzen dira:

materiala (diskriminazioak, esplotazioa...), hain zuzen ere, indarkeria sinboliko bidez iraunarazten dela diote autore batzuk; indarkeria sinboliko hori da kasuistika hau normalizatzea eragiten duena.

Oro har emakume hauek mendebaldeko gizarteetan topatzen dituzten injustizia eta trabek, haien integrazioa zailtzen dute. Horrenbestez, bazterkeria arrisku handiagoarekin topa daitezke. Oinarri teorikoek proposatu bezala, datu estatistiko eta elkarrizketa bidezko testigantzek baieztatu dute emakume musulmanak egoera zaugarrian aurkitu ohi direla. Egoera bat zeina estigma, laneko arazo, prekariedade, lotura sozial eza eta osasun mentalaren narriadurak ezaugarritzen duten. Ikusi bezala, azken urteetan emakume musulmanen immigrazioak gorakada handia izan badu ere, honek harrera gizartean baldintza kaskarrak pairatzera darama. Hori gutxi balitz, aipatzekoa da bereziki emakumeek pairatzen duten islamofobiak (*generozko islamofobia*), bizi duten egoera zaugarriagoa bilakatu, eta bazterkeria areagotu dezakeela.

Gizarte pluralitateko integrazio politiken porrotaren seinale, egoera soziologiko orokortu horrek, hainbatetan bizitza hobea baten bila abian jarritako immigrazio proiektua bertan behera lagatzea planteatzea eragiten du.

Lanean zehar hainbatetan azpimarratu eta elkarrizketen bidez ere ikusi da, pairatzen dituzten zapalkuntza eta injustizien testuinguruan, hijabaren erabilera dela mendebaldeko gizarteetako integrazioan gehien eragiten duena. Esan liteke, nahiko polemikoa bilakatu den erlijio adierazpen bat dela.

Hijaba, erlijio adierazpen oro bezala, dibertsitatearen parte den heinean, hau kudeatzeko aplikatzen diren eredu politikoek eragina izango dute bere erabilpenean; edo hobeto esanda, erabilpenarekiko tolerantzia eta errespetuan. Esaterako, E.K-k ez aplikatzea gomendatzen dituen eredu *asimilazionista* nahiz *multikulturalisten* aplikazioak, hijabien integrazioari faborerik egiten ez diotela ikusi da. Lehenengoak, erabat arbuiatzen duelako bere erabilera, harrera gizarteko ohitura ez den heinean; bigarrenengoak, zuzenean arbuiatu gabe, aparteko eremu batean geratu behar den praktika bat bezaala tratatzen duelako, *kultura hegemonikotik* separatuz eta ghetifikazio prozesua sustatuz.

Zentzu honetan, E.K-k defendatzen duen *kulturartekotasunak*, hijabaren erabilera gainontzeko praktika eta ohituren errespetu eta onarpen maila berdinerara ekartzen du; horrenbestez, emakume hijabien integrazioa ahalbidetuz, besteak beste. Hala ere, *kulturartekotasun funtzional* batek suposatzen dezakeen erosotasunean erortzearen arriskuak kontutan izanez, politika hauek abiapuntu erreal batetik aplikatu behar dira. Hain zuzen ere, nozio teorikoetatik haratago joan eta modu *kritiko* batean formulatu behar dira politikak, gizarte konkretu bateko botere-harremanak eta hauetatik eratorritako pribilegio nahiz zapalkuntzak aintzat hartuz. Zentzu horretan, aipatzekoa da garatu izan direla Euskadi mailan ere kulturarteko gidalerroak jarraiki eta zehazki hijabaren problematikari zuzenduriko gomendioak¹¹⁸. Hala ere, oinarrian politika hauek duten helburua zalantzan jartzeko asmorik gabe, kulturartekotasun funtzional batetara mugatzen direla argudiatu daiteke, hain zuzen ere, kasu honetan *soft law* forma hartuz. Beste hitzetan, hijabaren problematikak kolektibo honenganako baztertzertantz hainbesteko eragina duela jakinda, baliteke ez izatea nahikoa honelako gomendiotara mugatzea.

Nazioarteko nahiz estatu-mailako araudietan ere aitortu eta babesten da erlijio-askatasuna (eta horrenbestez, hijabaren erabilera, oro har). Agerikoa da, erlijio askatasun oro bezala, hijabaren erabilerak muga edo murriztapen posible batzuk izango dituela. Baina zehazki lan munduko murriztapenak polemikaren guneetako bat bilakatu dira, hainbatek diskriminaziotzat jo dituelarik. Legeak aurreikusten duen diskriminazioaren dikotomiari jarraiki, aipatzekoa da kasu hauek diskriminaziotzat kontsideratzea oso zaila izan ohi dela. Batetik, murriztapen hauek ia inoiz ez dutelako zuzeneko diskriminazio bat suposatzen. Bestetik, zeharkako kontsideratu litezkenak ere jurisprudentziaren arabera legean oinarrituriko justifikazioak izan ohi dituztelako. Horrenbestez, gatazka hauen aurrean eskubideak ponderatzean, kasu gehienetan, erlijio askatasunari egin zaion murriztapena legitimotzat jotzen du jurisprudentziak. Pentsa liteke, kolektibo oso batek injustiziatzat jotzen duenaren legitimazio eta iraunarazpena dakarrela honek.

Arazotsua edo hausnarketa beharrekoa kontsideratzen dena, hala ere, ez da erlijio adierazpenei orokorrean mugak ezartzea. Izan ere, baliteke kasu batzuetan hau

¹¹⁸ 4. atalean aipaturiko Eusko Jaurlaritzaren 2016ko “buruko zapiaren erabilpenaren ingurukoa”

objetiboki justifikatzea. Gainera, ulertzekoa da eskubide eta askatasun orok behar dutela muga hipotetikorik gizarte demokratiko batean, beste askatasun eta eskubideen errespetuan. Hain zuzen ere, eztabaidaren funtsa, murriztapenen beharrezkotasunean dago. Izan ere, ulertzen da giza eskubideek legeak ezarritako mugak baino ez dituela izango, muga hauen beharrezkotasunak ere oinarritua izan behar duelarik. Ildo horretatik, ondorioztatzen da laikotasunaren edo neutraltasunaren defentsak ez duela erlijio zeinuen debekua galdatu behar. Are gehiago, hijabaren erabilerak, ordena publiko edo gainerako eskubideak arriskuan jartzen dituela pentsatzeko oinarri objektiborik ere ez da alegatu. Hausnartu liteke, gainera, emakumeek hijaba eramatea haien menpekotasunaren seinale modura interpretatzea, haien erabakigarritasun eta autonomia gutxiesten duen argudio bat dela.

Kasuistika hauetan, hein txikiago batean arrazoizko egokitzapena ere erabili izan da. Hau egokiagoa kontsideratzen da, emakume hijabien erlijio askatasuna bermatzeko esfortzu handiago baten seinale delako.

Edonola ere, azken hipotesiari erantzun gisa, ondorioztatzen da oro har Europa mailan *hijabaren problematikari* eman zaion trataera judiziala, ez dela kulturarteko gidalerroekin oso bateragarria. Hain zuzen ere, badirudi ia beti pisu gehiago eman zaiola laikotasunaren defentsa edo enpresa askatasunari, emakume hauen integraziorako hain oinarritzkoa den erlijio askatasunaren bermeari baino. Gainera, esan bezala, gehienetan argudio hauek justifikazio gutxirekin alegatu direla ondorioztatzen da. Zentzu honetan, Europa mailan babesgabezia pairatzen duen erlijio adierazpen bat dela ondorioztatzen da. Horrenbestez, babesgabezia hau emakume hiyabiengan ematen dela ere esan liteke.

Bitartekaritza, gatazka hauen aurrean metodo egokiagozat proposatu du lan honek. Egokiagoa, hain zuzen ere, alderdien beharrak eta bereziki biktimaren erreparazioa aintzat hartzea helburu duelako, besteak beste. Espainian bitartekaritza “zerbitzu ofizialak” uzten dituen hutsuneen baitan, SOS Arrazakeriako *Berdin* proiektuak egiten duen bitartekaritza, biktimentzako honek suposatu ditzakeen onuren adibide da. Hain zuzen ere, hainbatetan bide judizialera jo beharrak biktimei oztopoak suposatzen dizkiete. Prozesu judizialek, gainera, inolako onurarik eskaintzen ez dietenean, etsipena eta frustrazioa nagusitzen da biktimengan, Amiraren kasuan ikusi den bezala.

2. PROPOSAMENAK

A. PROPOSAMEN OROKORRAK

Problematika honen inguruko kudeaketari dagozkien proposamenak egin aurretik, aipatzekoa da merezi eta behar duena baina askoz modu azalekoago batean ikertu dela gaia lan honetan. Izan ere, aipagarrienak diren arlo nagusiei gainbegirada bat egiteko saiakera egin bada ere, ikerketa askoren beharrea dagoen gai bat da. Horrenbestez, lehenengo proposamena, funtsean, gai hau etorkizunean hainbat aspektutan ikertzea da. Aspektu horien artean, besteak beste, zaugarritasunaren ikerketa, interseksionalitatearen nozioa honen prebentzioan nola aplikatu, kulturartekotasunetik bideraturiko integrazio planen proposamenak, islamofobiari loturiko gorroto delitu eta diskriminazioen prebentzioa, etab.

Lan honetan emakume hijabien testigantzei eman nahi izan zaien garrantziaren harira, aurrera begira, interesgarria litzake kolektibo konkretuek pairatzen dituzten problematiken inguruko lanketak egitean, haien ahotsak kontuan hartzea. Hau da, kolektibo bat ia eskusiboki eragiten duen problematika baten inguruan ari garenean, haien bizipenetatik abiatzea eta ahotsak entzutera ematea.

Emakume etorkin, konkretuki magrebtar eta musulmanen errealitate sozialaren inguruan ditugun datuak kontuan hartuta, komenigarria litzake, jarraipen sakonagoa egiteaz gain, politiketara bideratzea hau. Esaterako, hainbat ikerketek adierazten badute nolabaiteko lotura dagoela lan mundu, prekaritate, immigrazio eta psikopatologiaren artean, lotura hau zehazki nolakoa den argi ez dagoelarik, ikerketak arlo honetara bideratzea komenigarria litzake. Ildo horretatik, lotura honen berri badugu, politika publikoak problematikari erantzunak ematera bideratu daitezke: osasun mentalaren aurre zaintza eta tratamenduak inplementatzea lan arloan, arreta berezia jartzea egoera zaugarrian dauden pertsonen, etab.

Dibertsitatearen kudeaketa erduei dagokienez, nazioarteko diskurtso politikoak teoriatik haratago joatea komenigarria litzake. Beste hitzetan, E.K. bezalako erakundeek kulturarteko elkarrizketa sustatzea gomendatzen badute ere, honek errealitate sozialekiko duen inplikazioaz hitz egin behar da. Era berean, *asimilazionismo* eta *multikulturalismoa* bezalako ereduak aplikatzea integrazioarako komenigarria ez dela

esatetik haratago, errealitatean European zehar ematen diren praktiken inguruan ere hitz egin beharko litzateke. Honela, esaterako, Liburu Zuriaren gidalerroak amankomunean dituzten estatuen artean, kolektibo konkretuen bazterketa edo estigmatizazioa eragin dezaketen politiken inguruan arreta jartzea komenigarria izan daiteke.

Azken horri jarraiki, maila politiko batean sustatu nahi den kulturartekotasuna, maila juridiko gidalerroekin parekatzea ere gomendagarria litzake. Honela, Europako lurraldeen artean eskubideak ponderatzean kulturarteko gidalerroak kontutan izateko, besteak beste. Zentzu honetan, garrantzitsua izan daiteke ikuspegi juridikoa kriminologikoarekin ere bateratzea. Izan ere, Kriminologia oro har zientzia juridikotan garrantzi gehiegi ematen ez zaion diziplina bat izanda, azpimarratzekoa da zuzenbideak arautzen dituen hainbat jarreraren inguruko ekarpen garrantzitsuak egiten dituela. Besteak beste, Kriminologiak indarkeria eta bere forma ezberdinak, egoera zaurgarriak nahiz bazterkeria, eta delituarekin lotura izan dezaketen beste hainbat fenomeno eta faktore ikertzen ditu. Lan honetan ikertu nahi izan den gaiarekiko ere, ekarpen garrantzitsuak izan ditzake. Esaterako, kasu honetan emakume hijabiekiko mugako jarrerak kontsideratu daitezkeen gorroto delitu eta diskriminazio kasuen azterketa, hauek nondik datozen eta nola ekidin daitezken ondorioztatzeko. Ildo berean, emakume hijabiak bezalako kolektiboek pairatu dezaketen zaurgarritasuna edo bazterkeria nola ekidin, eta egoera hauetatik integrazioarantz nola jo aztertu. Gainera, beste lurralde batzuetan egiten den bezala, politika kriminaletan zeresana izan dezakegu, fenomeno kriminologikoak aztertzen dituzten aditu gisa, etab. Funtsean, azpimarratzekoa da, honelako gaiak ikuspegi kriminologiko batetik behar bezala aztertzeke, interseksionalitatearen abiapuntu teorikoa garrantzitsua izango dela, aldi berean eta modu interdependentean ematen diren zapalkuntzen errora jotzeko.

B. DISKRIMINAZIOAREN INTERPRETAZIOAREN INGURUAN HAUSNARKETA

Diskriminazioaren interpretazioa berrikustea errealitate honek galdatzen duen praktika inklusiboetako bat dela proposatu nahi da. Hain zuzen ere, berrikuspen hau ikuspegi interseksionalaren ekarpenei loturan egitea proposatzen da, zehazki diskriminazioak interseksionalak izatearen aukera hausnartuz. Esan daiteke, diskriminazioak pairatzen dituztenen errealitatea kontutan hartzea, justizia sozialerantz hurbiltzeko behar den

aldaketetako bat izan daiteke. Kasu honetan, emakume hijabiek pairatzen dituzten injustiziak oinarri interseksionala dutela argudiatu da.

Diskriminazioa hainbat arlotan luze eta zabal aztertu den fenomeno bat izanez, definizioari dagokionez ere, lan honetan zehar ikusi bezala, asko aurkitu daitezke. Zehazki aldatu beharrekotzat jotzen dena, kasu honetan, termino juridikotan diskriminaziotzat jotzen dena da; hau da, diskriminazioa, kategoria juridiko gisa, zertan datzan.

Orain arte landu diren ataletan ikusi bezala, ikuspuntu teoriko asko daude diskriminazioak har ditzakeen forma ezberdinak azaltzen dituztenak, edota pertsona batek paira ditzaken diskriminazio mailak “neurtzen” dituenak. Are gehiago, zuzenbidearen eremuan adituak (Barrère Unzueta, 2018; 2021) nahiz biktimekin lanean dabiltzanek (Gerard Carrere) zuzenbidearen diskriminazioarekiko aurreikuspen murriztegia salatzen dute; ez dela errealitatearekiko adierazgarria, edo aplikagarritasun eremu txikia duela. Zentzu honetan, esan liteke diskriminazioaren aurkako zuzenbidean, berrikuntzak txertatzeko beharra hausnartu daitekeela.

Lanean zehar jada aipatu bezala, gizarte arazoei, beharrei eta jarrera larrienei aurre egiteko tresna gisa balio behar lukeen heinean, zuzenbidea ezin da aldagaitza izan. Hau da, gizartea etengabeko eboluzioan dagoen bitartean, zuzenbideak honekin bat etengabeko egokitze prozesu batean egon behar du. Horrenbestez, diskriminazio aurkako legeak errealitatean ematen diren formetara ez egokitzeak, Arnardóttirk (2003, 95-105.or.) aipatzen zuen botere publiko eta estatuen *betebehar positiboa* ez betetzea dakar. Honek, gainera, *diskriminazio pasibo* bat eragin dezake, jada lanean aipatu bezala (Arnardóttir, 2003, 95-121.or.). Aipatzekoa da, problematika bera planteatu litekeela Europako giza eskubideen araudi nahiz auzitegien diskriminazioarekiko jarreraren inguruan ere, Arnardóttirk (2003) egin bezala. Alegia, diskriminazioarekiko aplikatzen duten interpretazio hertsia, diskriminazio pasibo bat eragin dezakeela, eskubideak benetako bihurtzearen betebehar positiboa betetzen ez den heinean.

Ikusi bezala, kasu askotan norbanakoek pairatzen dituzten diskriminaziozko gertakarietan, faktore bat baina gehiago daude jokoan. Beste hitzetan esatearren, hainbatetan *diskriminazio anitzeko* egoeretaz hitz egin daiteke, ikusi bezala. Gai honen

inguruan, Fredmanek 2016 Europar Batasunaren testuinguruan garaturiko txostenak bezalakoak ere badaudela ikusi dugu, zeinak diskriminazio interseksionalak eragin dezakeen desabantailazko egoerak azpimarratzen dituzten. Maila juridiko batean, kategoria interseksionalaren txertatzea erreklamatzeko dutenak ere badaude (Barrère Unzueta, 2021; Atrey, 2019). Ondorioz, esan daiteke, diskriminazio interseksionalaren existentzia, garai batean izan zen hausnarketa teoriko soiletik haratago, gaur maila politiko nahiz juridiko batean planteatzen dela.

Hala ere, aldaketa baten inguruan hitz egitean, ez da nahikoa izango teorikoki edo aurreikuspen juridikoetan interseksionalitateari aipamena egitea. Ez da nahikoa izango, hain zuzen ere, kulturartekotasunarekin egin den bezala, maila funtzional-teoriko batetara mugatzea. Diskriminazio interseksionalaz hitz egiteak, botere sistemaren eta bertan iraunarazten diren harremanen dekonstrukzioaz hitz egitea dakar (Barrère Unzueta, 2021, 65.or.). Izan ere, hau gabe ezingo da diskriminazio interseksionalaren jatorrira jo, eta kontzeptu teoriko funtzional bat izatera mugatuko da, *benetako berdintasunera*¹¹⁹ (materialera) aurrerapausorik ahalbidetu gabe. Hau da, botere harremanen dekonstrukzioa gabe, ezingo dira sustatu herritar orok beren egoeraren arabera eskubideak baliatzeko behar dituzten neurriak.

Azkenik, Barrère Unzuetak (2021, 67.or, 26. oharra) Espainiar jurisprudentzian *interseksionalitateari* hurbilpen minimo bat egin dioten bi kasu aipatzen ditu¹²⁰. Saiakerak saiakera, diskriminazio interseksionalaren aitorten juridikoak bide luze bat du aurretik.

¹¹⁹ Ingelesez *substantive equality*; gazteleraz *igualdad sustantiva*. Denon berdintasuna formalki aitortzetik haratago, ezberdintasun eta desabantailak identifikatu eta hauek errotik lantzea, emaitza berdinak izan ditzagun. Ikus: Fredman, S. (2016). Substantive equality revisited. *International Journal of Constitutional Law*, 14(3), 712-738.

¹²⁰ Biak GEEAn epaituak izaten bukatu zuten: 2009ko *Muñoz Díaz vs España* (genero eta etnia arrazoiak alegatu ziren) eta 2012ko *Beauty Solomon vs España* (genero, etnia eta prostituzioan aritzea alegatu ziren).

VIII. ITURRIAK

1. ERREFERENTZIA BIBLIOGRAFIKOAK

Alberstein, M. (2006). Forms of mediation and law: Cultures of dispute resolution. *Ohio St. J. on Disp. Resol.*, 22, 321

Amable, M., Benach, J., González, S. (2001). La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 4(4), 169-184

Amnesty International. (March 2017). EU: ECJ Rules no violation in dismissal of women for wearing headscarves at work.

Anónimo (2021). Suiza aprueba por un estrecho margen prohibir el burka en sus calles, según los sondeos. *El País*.

Aparicio Gómez, R., Doménech Santos, C. (2020). Informe sobre la intolerancia y la discriminación hacia los musulmanes en España: recopilación de información y prácticas de lucha contra la islamofobia. OBERAXE Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

Areces Piñol, M. T.(1994). La frontera entre la libertad religiosa y la libertad ideológica. *Anuario de derecho eclesiástico del Estado*, 10, 11-68.

Arnardóttir, O. M. (2003). *Equality and non-discrimination under the European Convention on Human Rights* (Vol. 74). Martinus Nijhoff Publishers.

Artigas, A. H. (2018). Opresión e interseccionalidad. *Dilemata*, (26), 275-284.

Asociación Española de Mediación (ASEMED).

Athens, L. (1998). Dominance, ghettos, and violent crime. *The Sociological Quarterly*, 39(4), 673-691.

Atrey, S. (2019). *Intersectional discrimination*. Oxford University Press, USA

Bachiller, C. R. (2010). Indagando en la diversidad: un análisis de la polémica del Hijab desde el feminismo interseccional. *Revista de estudios de juventud*, (89), 15-38.

Barrère Unzueta , M. Á. (2018). Filosofías del Derecho antidiscriminatorio:¿ qué Derecho y qué discriminación?: una visión contra-hegemónica del Derecho antidiscriminatorio. *Anuario de filosofía del derecho*, (34), p11-p42.

Barrère Unzueta, M.A. (2021). La introducción de la interseccionalidad en el derecho con especial referencia a la legislación sobre igualdad de mujeres y hombres. *Justicia en Clave Feminista: reflexiones en torno a la inserción de la perspectiva de género en el ámbito judicial*, 59-79.

Bassets, M. (2021). Francia da la batalla por definir una palabra: laicidad. *El País*.

Batliwala, S.& León, E. M., (1998). El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción. *Poder y empoderamiento de las mujeres*, 187-211

Beaman, L. G. (Ed.). (2012). *Reasonable accommodation: managing religious diversity*. ubc Press.

Bela-Lobedde, D. (2018). Ser mujer negra en España. PLAN B.

Benasuly, A. (2008). La ONU y los derechos humanos: El disenso sobre la libertad religiosa. *Encuentros multidisciplinares*

Blanco Rodríguez, E. (2020). Prejuicio hacia personas musulmanas:¿ Cuestión de etnia o de clase social?

Bourdieu, P., Wacquant, L. J., & Dion, L. (1995). Respuestas por una antropología reflexiva. 306 B6, p. 120

Bourdieu, P. (2000). Sobre el poder simbólico.

Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (2001). Fundamentos de una teoría de la violencia simbólica. Bourdieu, Pierre y Passeron, Jean-Claude. La Reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza. España, Popular, 15-85.

Browne, I., & Misra, J. (2003). The intersection of gender and race in the labor market. *Annual review of sociology*, 29(1), 487-513.

Bunjun, B. (2010). Feminist organizations and intersectionality: contesting hegemonic feminism. *Atlantis: Critical Studies in Gender, Culture & Social Justice*, 34(2), 115-126.

Burawoy, M., Cervantes, J. H., Agüí, N. Á., & Peralta, M. Á. (2014). La dominación cultural, un encuentro entre Gramsci y Bourdieu. *Gazeta de antropología*, 30(1)

Calderone, M. (2004). Sobre violencia simbólica en Pierre Bourdieu. "La Trama de la Comunicación", 9. Argentina.

Carastathis, A. (2014). The concept of intersectionality in feminist theory. *Philosophy Compass*, 9(5), 304-314.

Cardona, O. D. (2002). La necesidad de repensar de manera holística los conceptos de vulnerabilidad y riesgo

Castel, R (1995). De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso. Archipiélago, 21, Barcelona.

CEAR EUSKADI. Diccionario Asilo

<https://www.cear-euskadi.org/diccionario-de-asilo/>

Coleman, A.L. (2019ko martxoa). What's Intersectionality? Let These Scholars Explain the Theory and Its History. Time.

Collazos Sánchez, F., Ghali Bada, K., Ramos Gascón, M., & Qureshi Burckhardt, A. (2014). Salud mental de la población inmigrante en España. *Revista española de salud pública*, 88(6), 755-761

Collectif contre l'Islamophobie en France. (2019). Report of Islamophobia in 2018.

Council of Europe (2021). Intersectionality and Multiple Discrimination. <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *u. Chi. Legal f.*, 139.

Cudd, Ann. (2005). How to Explain Oppression. *Philosophy of The Social Sciences*. 35. 20-49.

Davis, A. (1983). Women, race and class.

De Armas Hernández, M. (2003). La mediación en la resolución de conflictos. *Educación*, 125-136

Dingle, J., & Kelbie, J. (2013). *The Mediation Handbook*. L.: London School of Mediation Ltd.

Eiras Nordenstahl, C. (2020). Mediación en un caso de homicidio culposo.

Enguita Martín, R. C., & Ramos Muñoz, R. (2013). Trastorno de adaptación: análisis de la Incapacidad Laboral por contingencias comunes en Ibermutuamur, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59(232), 322-344.

ERABEREAN. Tratu berdintasun eta diskriminaziorik eza, oinarrizko gida. Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Politiketako saila. <https://www.euskadi.eus/informazioa/eraberean-oinarrizko-gida/web01-a2eraber/eu/>

Estatistikaren Institutu Nazionala (2020). Biztanleria data, sexu eta adinaren arabera: probintzizka. www.ine.es

Europako Kontseilua (2008). *Kulturarteko elkarrizketari buruzko liburu zuria*. Estrasburgo.

Expósito, C. (2012). ¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España. *Investigaciones feministas*, 3(1), 203-222.

Farré, S. (2005): *Cultura de paz en la empresa*. Ponencia I Congreso Nacional de Mediación Empresarial, Valencia.

Fattah, E. & Peters. T. (1998). Support for crime victims in a comparative perspective. *Leuven University Press*.

Fernández, D. L. (1989). El principio de cooperación del Estado con las confesiones religiosas: fundamentos, alcances y límites. *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, (3), 199-231.

Fernández, J. M. F. (2005). La noción de violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: una aproximación crítica. *Cuadernos de trabajo social*, 18, 7-31.

Fernández, M. A. (2020). Aporofobia: Investigación social de aproximación Forum of European Muslim Youth and Student Organizations (May, 2016). Muslim women are the first to pay the price for islamophobia in Europe.

Foschiatti, A. M. H. (2010). Las dimensiones de la vulnerabilidad sociodemográfica y sus escenarios.

Fredman, S. (2016). Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law. European Commission, DG for Justice and Consumers, Directorate D–Equality, Unit JUST/DI, Brussels.

Fredman, S. (2016). Substantive equality revisited. *International Journal of Constitutional Law*, 14(3), 712-738.

García Curiel, K. D. (2017). La exclusión de " los de fuera": un análisis de los modelos de integración de los inmigrantes.

Goodin, R. E. (1996). Inclusion and exclusion. *European Journal of Sociology* 343-371.

Goikoetxea, J., Lujanbio, L., Garai, E., Rogriguez, Z., (2020). Euskal demokrazia patriarkala. Elkar.

Gramsci, A. (2009). Hegemony, intellectuals and the state. *Cultural theory and popular culture: A reader*, 2, 210-16

Guastini, R. (1999). Principios de Derecho y discrecionalidad judicial. *Jueces para la democracia*, (34), 39-46

Hill Collins, P. (2017). The Difference That Power Makes: Intersectionality and Participatory Democracy. *Revista de Investigaciones Feministas* 8 (1), 19-39.

Hodak, K. M. (2003). Court sanctioned mediation in cases of acquaintance rape: A beneficial alternative to traditional prosecution. *Ohio St. J. on Disp. Resol.*, 19, 1089.

Idáñez, M. J. A., & Buraschi, D. (2018). La interculturalidad como proyecto político, social y profesional. *Mediación intercultural y gestión de la diversidad: instrumentos para la promoción de una convivencia pacífica* (pp. 75-98). Tirant lo Blanch.

Ikuspegi (2020). Barómetro 2020: Percepciones y actitudes hacia la población de origen extranjero

Ikuspegi (2020, abuztua): 77 begirada. Afrikar jatorriko biztanleak EAEn. Leioa.

Ikuspegi. (2020). Jatorri kanpotarreko biztanleria EAE-n jatorrizko lurraldeka, sexu arabera. Leioa.

Ikuspegi (2021). Jatorri kanpotarreko biztanleria EAE-n jatorrizko lurraldeka, sexu arabera. Leioa.

Innerarity, C. (2005). La polémica sobre los símbolos religiosos en Francia. La laicidad republicana como principio de integración. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 111(1), 139-161

Jonas-van Dijk, J., Zebel, S., Claessen, J., & Nelen, H. (2020). Victim–offender mediation and reduced reoffending: Gauging the self-selection bias. *Crime & Delinquency*, 66(6-7), 949-972.

Juaristi Larrinaga, P. (2003). Gizarte ikerketarako teknikak. Teoria eta adibideak. Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatearen Argitalpen Zerbitzua

Kale, S. (2016). How islamofobia hurts muslim women the most. *Vice*.

Kraus, M. W., Onyeador, I. N., Daumeyer, N. M., Rucker, J. M., & Richeson, J. A. (2019). The misperception of racial economic inequality. *Perspectives on Psychological Science*, 14(6), 899-921.

Kumbrián, R. D. T. (2012). Trabajo social con comunidades y mujeres musulmanas. Diagnóstico y premisas de intervención para la plena pertenencia social. Universidad de Castilla-La Mancha.

Kwateng-Clark, D. (2019). Angela Davis Addresses the Whitewashing of Feminism and Islamophobia. *Vice*.

Lamrabet, A (2019): La igualdad de género en el mundo musulmán: se necesita una visión reformista. Observatório Islamofóbia.

Leturia Navarrea, A. (2013). Perspectiva intercultural en la educación: ¿velo en la escuela pública?. Anuario de los Cursos de Derechos Humanos de Donostia-San Sebastián.[16] Volumen XII. 391-434.

Lykke, N. (2011). Intersectional analysis: Black box or useful critical feminist thinking technology. Hemendik erreferentziatua: Lutz, S.H, et al (2011). Framing Intersectionality: Debates on a Multi-Faceted Concept in Gender p. 207-221

Macron, E. (2016). Révolution. Paris: XO Editions.

Magliano, M. J. (2015). Interseccionalidad y migraciones: potencialidades y desafíos. Revista Estudios Feministas, 23(3), 691-712.

Martí Sánchez, J. M. (2019). Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal de justicia de la Unión Europea. *Anuario de derecho eclesiástico del estado*, 35, 707-752.

Martínez Liboreiro, F., De la Hera Rogriguez, A. (2009). Obstáculos en el acceso de las personas migrantes al mercado laboral, servicios públicos de empleo y acciones derivadas de la ejecución de las políticas de empleo. *V. Seminario sobre la investigación de la inmigración extranjera en Andalucía*. 50.

Martínez-Torrón, J. (2009). La cuestión del velo islámico en la jurisprudencia de Estrasburgo. *Derecho y religión*, 4, 87-110

Melchiori, F. A. (2011). Laicismo y liberalismo como paradigmas de interpretación de los derechos humanos. Reflexiones sobre la configuración de la libertad religiosa a la luz del debate francés sobre el velo islámico. *Dikaion*, 20(2), 237-277

Mieres, J. (2009). Ataques informáticos. Debilidades de seguridad comúnmente explotadas.

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)

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social(2017). Encuesta Nacional de Salud de España (ENSE).

Mira, N. E. (2001). La máscara del multiculturalismo. *Scripta Nova: revista electrónica de geografía y ciencias sociales*.

Modood, T. (2007). Multiculturalism. *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*, 1-4

Mohanty, C. (2003). *Feminism Without borders: Decolonizing Theory, Practicing Solidarity*. London. *Duke University Press*.

Moreno Márquez, G. (2018). El proceso de integración del colectivo inmigrante en Euskadi. Análisis de la encuesta de la población inmigrante extranjera en la CAE (EPIE 2014).

Muchowiecka, L. (2013). The end of multiculturalism? Immigration and integration in Germany and the United Kingdom. *Inquiries Journal*, 5(06).

Mundu mailako migrazio datuen ataria (2020)

Muñoz Jumilla, A. R. (2002). Efectos de la globalización en las migraciones internacionales. *Papeles de población*, 8(33), 9-45.

Mustafa, N. (2020). *Muslim women don't need saving: gendered islamophobia in Europe*. Transnational Institute: Amsterdam.

Nagra, B. (2018). Cultural explanations of patriarchy, race, and everyday lives: Marginalizing and “othering” Muslim women in Canada. *Journal of Muslim Minority Affairs*. 38(2), 263-279

Navas, M. M. V. (2011). El uso de símbolos religiosos en la escuela pública en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. *Revista europea de derechos fundamentales*, (17), 321-347

Nazio Batuak. Ekonomiako Lankidetzeta eta Garapenerako Erakundea (2013). La migración mundial en cifras: una contribución conjunta del DAES y la OCDE al Diálogo de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la Migración y el Desarrollo, celebrado el 3 y 4 de octubre de 2013.

Ollero, A. (2017). Laicidad positiva, igualdad consiguiente: diálogo sobre el artículo 16 de la Constitución española. *Revista Persona y Derecho*, 93-131.

Oltermann, P. (2021). Switzerland to ban wearing of burqa and niqab in public places. *The Guardian*.

Orbegozo Oronoz, I. (2009ko abendua). La mujer inmigrante desde la victimología. *Eguzkilore* (23), 45-57.

O’Reardon, D. (2011). What Does “Empowerment” Look Like And How Can Mediators Facilitate It?. *Mediate.com*

Otero, Á., Zunzunegui, M. V., Rodríguez-Laso, Á., Aguilar, M. D., & Lázaro, P. (2004). Volumen y tendencias de la dependencia asociada al envejecimiento en la población española. *Revista española de salud pública*, 78, 201-213.

Palacios, M. O. (2014). La sentencia del TEDH en el asunto SAS c. Francia [GC], núm. 43835/2011, ECHR 2014, sobre la prohibición del velo integral en lugares públicos. *Diario la Ley*, (8363), 1

Parella Rubio, S. (2005). Segregación laboral y vulnerabilidad social de la mujer inmigrante a partir de la interacción entre la clase social, el género y la etnia. El uso de las políticas sociales por las mujeres inmigrantes. 97-136.

Perez, J. L. R. (2018). Una revisión de los conceptos de accesibilidad, apoyos y ajustes razonables para su aplicación en el ámbito laboral. *Derechos y libertades: revista de filosofía y del derecho y derechos humanos*, (39), 259-284.

Pettitway, L. E. (1985). The internal structure of the ghetto and the criminal commute. *Journal of Black Studies*, 16(2), 189-211.

Plataforma Ciudadana en Contra de la Islamofobia. (2017). Informe anual sobre la islamofobia en España.

Quintana García, A. (s.f.). Mediación en el ámbito mercantil.

Rawal, N. (2008). Social inclusion and exclusion: A review. *Dhaulagiri Journal of Sociology and Anthropology*, 2, 161-180

Retortillo Osuna, Á., Ovejero Bernal, A., Cruz Souza, F.3 R., Arias Martínez, B., & Lucas Mangas, S. (2006). Inmigración y modelos de integración: entre la asimilación y el multiculturalismo. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, (7), 123-139

Rodríguez Zepeda, J. (2006). Un marco teórico para la discriminación. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

Rosell, J. (1999). El concepto y contenido del derecho de libertad religiosa en la doctrina científica española y su incidencia en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Anuario de derecho eclesiástico del estado*, 15, 87-128.

Rozenblum de Horowitz, S. (1998). *Mediación en la Escuela: resolución de conflictos en el ámbito educativo adolescente*

Ruiz, R. (2007). La ponderación en la resolución de colisiones de derechos fundamentales. Especial referencia a la jurisprudencia constitucional española. *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, (10), 53-77.

Ruiz Rivera, N. (2012). La definición y medición de la vulnerabilidad social. Un enfoque normativo. *Investigaciones geográficas*, (77), 63-74.

Ruiz Vieyetz, E.J. (2012). Las prácticas de armonización como instrumento de gestión pública de la diversidad religiosa. *Documentos del observatorio del pluralismo religioso en España*, (4).

Salem, S. (2014). Feminismo islámico, interseccionalidad y decolonialidad. *Tabula rasa*, (21), 111-122.

Salvatori, S. (2009) La migración femenina marroquí en España: trabajo, integración social, empoderamiento1. *V. Seminario sobre la investigación de la inmigración extranjera en Andalucía*. 41.

Sarachu, A. I., Cruz, G. L. D. L., Álvarez, M. C., & Ruscitti, M. C. (2011). Victimología y derechos. In III Congreso Internacional de Investigación de la Facultad de Psicología. La Plata.

Sen, A. (2000). Social exclusion: Concept, application, and scrutiny. Office of Environment and Social Development, Asian Development Bank, Social Development Papers

Shields, S. A. (2008). Gender: An intersectionality perspective. *Sex roles*, 59(5), 301-311.

Sidanius, J., & Veniegas, R. C. (2013). Gender and race discrimination: The interactive. *Reducing prejudice and discrimination*, 47.

Smith, B. (2016). Intersectional discrimination and substantive equality: a comparative and theoretical perspective. *The Equal Rights Review*, 74.

Song, S. (2010). Multiculturalism. Stanford Encyclopedia of Philosophy

Susman, P., O'KEEFE, P. H. I. L., & Wisner, B. (2019). 14 Global disasters, a radical interpretation. Interpretations of Calamity: from the viewpoint of human ecology, 263.

Taylor, C. (1993). La política del reconocimiento. El multiculturalismo y la política del reconocimiento. México: Fondo de Cultura Económica.

Torres Benayas, V. (2012). La justicia da la razón al instituto de Pozuelo que vetó a la alumna con velo. *El País*.

Tubino, F. (2004). Del interculturalismo funcional al interculturalismo crítico. Rostros y fronteras de la identidad, 158, 1-9.

U.S Department of the Interior: Office of Civil Rights. Disability and religious accommodations. <https://www.doi.gov/pmb/eo/disability-and-religious-accommodations/#main-content>

Val, E. (2020). Francia lucha por preservar su laicismo. *La Vanguardia*.

Valdés, E. (2007). Fragmentación y segregación urbana. *Aportes teóricos para el*.

Valverde, E. M. P., Libroero, A. B. N., Ordaz, R. G., Macho, A. Y., & González, Á. J. (2019). Detección de la discriminación hacia los pobres, «aporofobia». Miscelánea Comillas. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 77(151), 417-430

Viaña, J., Claros, L., Estermann, J., Fonet-Betancourt, R., Garcés, F., Quintanilla, V. H., & Ticona, E. (2009). Interculturalidad crítica y descolonización. *La Paz: III-CAB*

Vigoya, M. V. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate feminista*, 52, p1-p17

Wakefield, S. & Safier, C. (2019). Benchmarking Report Diversity, Equity and Inclusion. *Gender at work*.

Wilhelmi, M. A., & Pisarello, G. (2008). Los derechos humanos y sus garantías: nociones básicas. Bonet Pérez, J. y Sánchez, V.M (comps.). *Los derechos humanos en el siglo XXI. Continuidad y cambios*, Barcelona, Huygens Editorial.

Womens Link Worldwide (2005). Observatorio: Leyla Sahin v. Turquía. <https://www.womenslinkworldwide.org/observatorio/base-de-datos/leyla-sahin-v-turquia>

2. ITURRI JURIDIKOAK: ARAUDIA, JURISPRUDENTZIA ETA BESTELAKOAK

Arrazagatiko Diskriminazioaren Forma Guztiak Ezabatzeari buruzko Nazioarteko Konbentzioa, Nazio Batuak, 1965eko abenduak 21.

Erljio edo Sinesmen Arrazoietan Oinarrituriko Intolerantzia eta Diskriminazio ororen aurkako Adierazpena, Nazio Batuak, 1981eko azaroak 25.

Eskubide Zibil eta Politikoen Nazioarteko Ituna, Nazio Batuak, 1966ko abenduak 16.

Espainiar Konstituzioa. *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 311, 1978ko abenduak 29, 29313-29424.

Europar Batasunaren Oinarrizko Eskubideen Gutuna, Europar Batasuna, 2000ko abenduak 7.

Europako Kontseilua (1950). *Giza eskubideen europar hitzarmena*. Roma.

Eusko Jaurlaritzak (2016). Heziketa, hizkuntza politika eta kultura sailaren buruko zapiaren erabilerari buruzko gomendioak.

Giza Eskubideen Aldarrikapen Unibertsala, Nazio Batuak, 1948ko azaroak 4.

Giza Eskubideak eta Oinarrizko Askatasunak babesteko Europako Hitzarmena, Europako Kontseilua, 1950eko azaroak 4.

Gutxiengo Nazionalen Babeserako Hitzarmen-markua, Europako Kontseilua, 1995eko otsailak 1.

Justizia Ministerioa, Merkataritza Ganberen Batzar Nagusia (2012ko azaroak 27). El ministro enumera los procesos en los que se aplicará la Ley de Mediación .

Legislation of Government of UK (2010). Equality Act 2010. Article 14.

Erljioan edo sinesmenetan oinarritutako intolerantzia eta bereizketa modu guztiak ezabatzeari buruzko adierazpena. (36/55 ebazpena). Nazio Batuen Biltzar Orokorra, 1981ko arazoaren 25a.

Ohar Orokorrak, 18. zenbakia. CPR, 37.sesioa, Nazio Batuen Giza Eskubideen Komitea, 1989ko arazoak 10.

Oinarrizko Eskubideen Gutuna, Europar Batasuna, 2009ko abenduak 1.

2000/78/EK Zuzentaraua, azaroak 27koa, Emplegu eta Okupazioan Berdintasunerako Traturako Marku Orokorra Ezartzearen ingurukoa. *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 303, 16-22.

7/1980 Lege Organikoa, uztailak 5koa, Erlijio Askatasunaren ingurukoa.
Estatuko Aldizkari Ofiziala, 177, 16804-16805.

10/1995 Lege Organikoa, azaroak 23koa, Zigor Kodearena, *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 281,

62/2003 Legea, abenduak 30koa, Zerga, Administrazio eta gizarte Arloetako neurriei burukoa, *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 313, 46874 - 46992

5/2012 Legea, uztailak 6koa, Gai Zibil eta Merkantiletako Bitartekaritzarena.
Estatuko Aldizkari Ofiziala, 49224 - 49242

980/2013 Errege Dekretua, abenduak 13koa, 5/2012 Legearen aspektu zehatz batzuek garatzen dituen. *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 105296 - 105311

2/2015 Errege Dekretua, urriak 23koa, zeinaren bidez Langilearen Estatutuaren Legearen testu berritua onartzen den. *Estatuko Aldizkari Ofiziala*, 255

Giza Eskubideen Europar Auzitegiko Batzordearen 16278/90. erabakia, 1993ko maiatzaren 3koa, Karaduman vs. Turkia kasua.

Giza Eskubideen Europar Auzitegiko Batzordearen 18783/91. erabakia, 1993ko maiatzaren 3koa, Bulut vs. Turkia kasua.

Giza Eskubideen Europar Auzitegiaren epaia, 2005eko azaroak 10ekoa, Leyla Sahín vs Turkia kasua.

Giza Eskubideen Europar Auzitegiaren epaia, 2001eko urtarrilak 15ekoa, Lucia Dahlab vs. Suitza kasua.

Giza Eskubideen Europar Auzitegiaren epaia, 2018ko irailak 18koa, Affaire Lachiri vs. Belgika kasua.

Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren Epaia (Sala nagusia), 2017ko martxoak 14koa, Samira Achbita vs. G4S Secure Solutions kasua.

Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren Epaia (Sala nagusia), 2017ko martxoak 14koa, Asma Bougnaoui vs. Micropole SA kasua.

Espainiako Konstituzio Auzitegiaren 46/2001 epaia, 2001eko martxoak 15koa.

Madrilgo 32. Administrazioarekiko Auzien Epaitegiaren urtarrilak 25ko 35/2012 Epaia.

Palma de Mallorcako lan arloko epaitegiaren 2/2017 epaia, otsailaren 6koa

IX. ERANSKINAK

1. ERANSKINA: AMIRAREN TESTIGANTZA

- *Háblame un poco de ti...*

Me llamo *Amira*¹²¹. Soy de Marruecos, vine aquí a Donosti en el año 2010. Tenía 25 años cuando llegué.. Tenía una tía aquí que me ayudó muchísimo, al menos a tener techo... Empecé a buscarme la vida. Hice formaciones, de ayudante de cocina, auxiliar de geriatría, informática... El primer año fue todo estudiar, en un año me saqué tres títulos. Vine sola, aunque con una familia de ahí en Marruecos que es de nuestro pueblo, pero bueno ellos también tenían sus hijos, sus cosas... Vine a estudiar en principio, mejorar mi vida de formación, tener más peso en mis títulos. Mis padres no son de familia rica, pero tampoco pobre, estaban bien. Tengo una hermana que estaba en Francia y luego vino aquí a donde mi. Al terminar la formación de auxiliar (en Antiguo), me mandaron a hacer prácticas en una residencia de ancianos, donde me cogieron en una semana para trabajar ya.

- *¿Cómo empezó tu proceso de integración en España?*

Bueno, no tenía amigas ni nada... pero empecé a hacer relaciones. Espera te voy a sacar más té (...). Aquí empecé a conocer a una chica, que se llama *Ane*, una psicóloga (pero no era mi psicóloga, era mi amiga). Cuando vine aquí mi tía me relacionó con los servicios de SMUS (donde trabajaba Ane), me ayudó mucho, desde SMUS me consiguieron un piso. A mi tía el propietario ni le dejaba meterme sin pagar muchísimo más. Me encontré entonces con varias mujeres: una maltratada, una que no tenía donde ir... Entonces una vez a la semana nos venía la psicóloga a cada mujer para ver cómo estábamos. Ella me hizo ver que “yo tenía algo” y que tenía que sacar la fuerza que tenía dentro más adelante. Me ayudaba con todos mis problemas posibles, me insistía en que tenía que salir adelante con los estudios y trabajo, que era joven etc. Sentía mucho apoyo de

¹²¹ Testigantzaren atzean dagoen pertsonaren egiazko identitatea babesteko erabiliko dudak fikziozko izena. Honetaz gain kontakizunean zehar erabiliko ditudan hainbat leku/enpresa/pertsonen nortasuna babesteko, fikziozko izenak erabiliko ditut.

ella como amiga. Fue la primera persona que me apoyó. Ahora viene la segunda mujer que me ayudó y marcó, en mi primer trabajo ya, era la delegada (María). Bueno mi marido también lo conocí aquí en España, que es de Jordania, y me cambió todo a bien. Entonces mi delegada era muy importante, me ayudaba muchísimo cuando lo veía todo en contra de mí, doy gracias a Dios todos los días por la gente como ella. Mis amigas de aquí empezaron a hacerme conocer gente de aquí, etc.

- *La que has mencionado fue entonces tu primera experiencia laboral en España (y en general), ¿cómo fue?*

La verdad que estaba muy contenta, lo sentía como una familia porque había muy buena gente. Tuve suerte ahí con las compañeras, la jefa también era muy buena al principio... Pero si hablamos del tema de dinero... Siempre nos quitaba de nuestras nóminas... Yo como persona que necesitaba trabajo en aquellos tiempos, y tampoco tuve muchos problemas, todavía no tenía las ideas que tengo ahora. Yo cuando vine decía “yo quiero trabajar, tener formación, y pase lo que pase... no hablaré, no voy a hablar, no me quejaré”. Porque, ya te digo, no sabía hablar... Y tampoco conocía a gente aquí que me apoyara, estaba sola y nueva. Pero por dentro ya me estaba quemando; en el interior veía que se aprovechaban de la gente callada, de nuestro silencio, de las que no luchan, *no quejan*¹²².

Cuando estaba aquí trabajando estaba solo mirando, observando, trabajando y pensando. Y no actuando. Tuvimos una compañera, nuestra delegada, la que te he dicho antes, que para mí ha sido un ejemplo de la lucha. Siempre nos juntaba “es que no, tenemos que hablar, tenemos derechos, nos están quitando de nuestro dinero, llamándote en días de fiesta.”... En el momento se aprovechaban de todas, pero de la que más, la que más... se aprovechaban de la gente como en mi caso que no hablaba bien castellano (yo era la única musulmana), todas eran fijas. Cada una aguantaba según sus necesidades. Me acuerdo de ella mucho ahora, me enseñó muchas cosas. La vida es una escuela, no se puede tener todo

¹²² Kurtsibaz azpimarratuko ditut literalki esan bezala jarri baina gramatikalki ondo esanda ez dauden zatiak. Ahalik eta aldaketa gutxien egiteko transkribapenari, bere hitzak ziren bezela uztearren.

desde el principio. Poco a poco sientes que lo que te quema, el fuego que tenía dentro se iba apagando, con la fuerza que hacer fuera con la rabia que tienes dentro, tienes que actuar, despertar, ¡ya basta de dormir tanto que no vamos a conseguir nada!

Entonces empecé a notar que siempre me llamaban en mis días de fiesta que necesitaban gente. Mi delegada me decía “*pero Amira, no tienes que acceder!*”, pero claro, ellos sabían que yo estaba sola y accedía, quería dinero y conservar el trabajo. El resto no lo hacía. Decía, “no joder si me echan del trabajo... quiero sacar mi vida adelante”. Y estas dos mujeres me decían (la delegada y la amiga psicóloga) “*Tú eres joven, tienes que seguir estudiando!*”; y yo decía, “*pero si yo estudio, ¿quien me va a mantener a mi?*”. Entonces nada, decía “*es lo que hay, tengo que aguantar*”. Y así pasó el tiempo: el primer año, el segundo, callada... callada... Me iban añadiendo más trabajo, no era trabajo que yo solo tenía que hacer, de dos o tres personas, también pasándome ahora a trabajar al centro de día. Yo no podía ya, estaba agobiada, cansada... Hasta que empezaron los problemas en el trabajo.

La dueña de la residencia tuvo problemas con Diputación, “le quitaron todos los residentes”. Ella entonces tenía a otra mujer trabajando que hacía como “magia negra”, no sé cómo decirlo, pero venía una vez a la semana. Cuando estaba en el centro del día, vi a esta señora por primera vez. Entró en el despacho, donde siempre tenían velas encendidas, etc... A mí me daba miedo. Estaba trabajando y vino la propietaria un día, y me dijo “una persona quiere conocerte”, presentándola como una mujer que era o más superior que ella o su socia de negocio (o sea, la residencia era de ella). Una compañera me dijo “todas nosotras hemos pasado por mano de ella”. Cuando entré dije “dios mío es ella...”. Me dijo “hola Amira, que tal, cuéntame tu historia”; dijo que era un tipo de subdirectora, pero yo tuve la sensación de que ella me quería “hacer perder”. Me estaba pidiendo mucha información; yo iba con cuidado. Le dije que vine para trabajar y estudiar y mejorar la vida y ya está. Me dijo que yo era una persona muy buena y que tenía que seguir adelante trabajando aquí, que no había trabajo ahora (era la época de la crisis) y ya está. Para mí ellos querían saber cómo era yo (si estaba casada, si estaba sola o con familia, o alguien quien

yo tenía que mantener, si conocía a algún nacional...) y que podían aprovechar de mi como trabajadora. Esto fue antes de que les quitaran todo, porque no hacía bien su trabajo, había muchas quejas del uso que le daba a la gestión del dinero de Diputación, también de los familiares...

Me acuerdo de este día, me llamó la encargada (con esta también tenía buena relación, aunque ella seguía siendo la mano derecha de la dueña, le tapaba de todo aunque sea buena). Me dijo “Te voy a contar una cosa. Igual no seguirás trabajando con nosotros. No es porque no queramos que sigas trabajando aquí, es porque no hay trabajo, supongo que sabes del tema...” Casi todas eran fijas, y yo no, iban a despedirnos a las que no. Me dijo “te prometo que cuando levantemos el problema te volvemos a llamar, jamás hemos tenido una chica como tú. Ahora pasarás con la directora y firmarás algunos papeles”. La directora me dijo lo mismo y dijo “solo tienes que firmar esto”. Yo le dije “¿que es esto?”, yo no entendía demasiado bien como para saber, ellas sabían que yo no entendía demasiado el idioma, que no conocía de los sindicatos y todo esto... Yo siempre que me decían “firma aquí y aquí” yo firmaba... Y solo dijo “nada solo firma aquí, es solo un papel que dice que tú has terminado el trabajo con nosotras, siempre lo damos al trabajador, no te preocupes es solo para certificar y lo tienes que presentar a Lanbide antes de 15 días”. Me dio otros 2 papeles que dijo “aquí dice que el motivo es que no había trabajo y nosotros por eso te echábamos, nada más” y que el otro era lo mismo que el anterior. Yo claro firmé todo, me despedí y me fui.

Lo primero que hice ahora fue contactar con mi amiga, la psicóloga. Le dije “tengo unos papeles y me tienes que ayudar”. Leyó todo y me dijo “no vas a cobrar nada...has dado baja voluntaria...” Trabajas con tu corazón y buena fe y mira lo que te devuelven... Me sentí muy débil, engañada, pensando “¿cómo me pueden hacer esto?”, sabían mi situación... Tampoco me llamaron.

- *Frente a esta situación, ¿qué hiciste? ¿Seguiste buscando trabajo?*

Mi segundo trabajo, fui a una oficina donde contratan para trabajos temporales. Tuve una entrevista y fue bien, comencé a trabajar en otra residencia de ancianos. Trabajé un mes y pico y muy bien, buena gestión (es de la

Diputación). Estaba muy bien, sí. Mientras ya estaba aquí, me llamó mi amiga Ane y me dijo, “oye ¿por qué no le hablas así, de buena manera, y le dices a tu jefa anterior, oye me tienes que dar lo mío?”. Y a ver si pensándolo ahora lo hacía... Un día llamé y me cogió la encargada... Le dije, “Hace mucho que no contacto con ustedes, pero quería comentar una cosa”, y me dijo: “Quieres que quedemos, mejor?”.

Accedí, quedamos, hay que decir que la encargada es muy buena... No le gustaba lo que me hicieron pero tampoco podía hacer nada más... Pero yo siempre pienso: *si tu ves injusticia y no haces nada, es como si estuvieras haciéndolo*... Quedamos en Donosti (yo y la encargada, ¡con la directora no se puede quedar!). Me dijo: “Mira Amira, ya lo siento por tí, no me gustó lo que te hicieron, pero yo no te puedo ayudar. Pero confía en mí que volverás, las cosas están volviendo a mejor, además ya te pagará también”. Diciéndome que había que entender la situación de la jefa (defendiéndola y que le daba pena), que también echó a más gente... Lo que más me quemó, que en toda esa situación, a la única que no le dio el dinero o le indemnizara fue a mí. A todas las demás les llegó el dinero. Creo que la verdad, no voy a decir que necesariamente sea la que más trabajaba, pero sí la que más necesitaba ese trabajo y ese dinero, y ellos lo sabían bien. Ahí empecé a notar algo... *¿Por que siempre yo?* Siempre le obedecía, siempre me llamaba en mis fiestas, siempre me pedía más, necesitaba más que nadie, no me pagaba solo a mí... Todo esto después de preguntarme si tenía gente aquí, si tenía familia... Le dije, “Pero porque me hizo esto?”, contestó “No es que tu como vas a volver al trabajo algún día, te lo pagará”. Yo incluso pensé, “ah bueno ya está, ya me lo pagara”, yo tenía buena fé. Mis amigas me aconsejaron no volver a trabajar ahí... La verdad que en el sitio de ahora yo estaba contenta, me pagaban todo lo que me correspondía... Lo único que no me gustaba tanto era que era temporal, que el contrato era de meses... Y dije, bueno, volveré con ellos, Dios sabrá lo que me conviene.

Un día, entonces, recibí la llamada de ellos: “Hola Amira, ¿qué tal estás cariño? Tengo buenas noticias, ¡que vas a volver a trabajar con nosotros! Te echamos de menos”. Me hablaba *como una madre*. Suponiendo que yo diría que sí y que me iba a aprovechar para todo. A mí me decían pasa a la derecha, pasaba, a la

izquierda, pasaba, metete al río, me metía... Esta mujer sabía hablar, manipular. Me prometió contrato indefinido, ayuda para traer a mi familia aquí... Bueno, muchas cosas, me puso flores en todos lados. Yo le expresé mi preocupación por dejar el otro trabajo, y me dijo: “Bueno tienes que dejarlo, es por meses al final...”.

Nada más volver me dijo la delegada, María: “Mal, no tenías que volver... Aquí no hay trabajo ni hay nada. Te han engañado, además, ¿el contrato que firmaste qué era?”, y yo dije “Para tres meses mínimo me han dicho”, me contestó, “no, es mentira, es para cubrir la baja de una señora. Amira... Tú tienes que aprender, ya aprenderás...”.

Pero ya no había remedio, tenía que trabajar, seguir... Estaba rezando, *¿cuando termine la baja a dónde iba a ir?* Una vez tuvimos una conversación entre yo, la delegada María y la encargada:

- (María): ¿Cuándo va a volver la de la baja?
- Bueno igual en una semana.
- ¿Y la pobre Amira? No os metáis con ella, no la vais a echar, se va a quedar aquí por que lo digo yo.”

Y me agarró de la mano, me dijo que estuviera tranquila y que buscaríamos una salida, que ella personalmente iba a insistir para que no ocurriera lo mismo de nuevo. Me volvió a recordar que me estaban engañando, que no tenían intención de que yo me quedara. Yo pensaba entonces *mientras yo vaya con fe y buena intención, no me pasará nada, Alá me protegerá...* Ella me repetía “¡Que no! ¡Ellos no van a cambiar! Tienes que abrir los ojos”.

Durante un mes o así estuve... Y me dijeron, ya viene mañana la de la baja, pero no me dijeron que me fuera. Había dos encargadas (la de la mañana es la que yo conocía, la de la tarde es otra). En una semana me dijo, “hola maja, mira firma esto, tienes un año de contrato” (esta vez era verdad). La delegada le volvió a recordar delante mío, que no bastaba con contratarme un año, que me tenían que pagar todas las nóminas. En ese momento ya habían hecho muchos partes a la delegada... Estoy muy agradecida a esta mujer, no tenía ningún hueso en la lengua.

Durante un año seguí así.. Es verdad que me siguieron quitando de las nóminas, pero yo quería seguir trabajando, era lo que había... Un día me llamaron para venir a trabajar (no me correspondía), y tenía una cita importante con lo que no podía (no sé si Extranjería...), me prometieron que me devolverían el día de fiesta, tal y lo otro... Le dije que no podría, me dijeron que *yo era la única que les podía salvar* poniéndome en un compromiso. Por una vez les mantuve que no podía, me dijeron *que disfrutara del día de fiesta entonces*, como si por una vez que tuviera fiesta y cita en Extranjería fuera a disfrutar de ello. Fue la primera vez que me negué a algo mínimamente, aunque tuve que traer incluso un justificante para justificar porque no puedo ir mi día de fiesta.

De ahí a un tiempo cogió baja la de la limpieza. Ese día me dijo la encargada que cuando pudiera fuera a donde ella, que ella quería hablar conmigo. Me dijo que necesitaban a alguien, que no habían encontrado a nadie, pero que necesitaban que lo hiciera yo. Yo dije: “Ah, entonces dejo el otro no?”. Y me dijo: “No no, nos arreglamos, esta semana de tardes y mañanas libres; luego trabajarás a la mañana de limpieza, y a la tarde de auxiliar de geriatría, dos horas de descanso de por medio”. Ni contrato me ofrecieron, diciéndome que me pagarían todo “en un sobre”. Yo me lo creí todo, y claro el dinero me venía bien. No me pagaron nada, ¡nada! Duró 15 días, pero me pasaba todo el día entero, trabajando. Para que luego no me pagaran nada, ni un céntimo. Y yo claro, no lo hacía solo por el dinero, sino para que ellos me quisieran ahí... Me acuerdo que una vez un familiar de un usuario dijo: “Ay que buena es esta chica”, y le contestó la directora, “sí, sí, ¡no dice ni mú!”.

Fue una temporada muy dura para mí. Ya cuando volvió la limpieza, me dijeron que me darían un par de días de fiesta, como si me hicieran un favor en ello. Yo me lo tomé como algo muy bueno y que habían pensado en mí, que bien... Ahora sé que eran míos, y que ni siquiera eran suficientes para lo que me correspondía. Al volver después de esos dos días, les recordaba constantemente que me tenían que pagar mi dinero... Me decían “sí sí sí sí”, pero nada... Hasta que me callé, no me gusta tener que ir detrás pidiendo. Pero claro, era mi dinero.

Un día me vino la delgada a recordarme lo que ella me había advertido, y que no me había pagado. Me dijo que como mínimo tengo que afiliarme en un sindicato. Yo no sabía nada. Que necesitaba una asesora ahora mismo. Cogí cita con Comisiones Obreras y expliqué. Me dijeron “¿Qué estás haciendo?! Estas permitiendo que te siga haciendo todo esto, y así a más gente como tú. Si quieres puedes denunciar”. Yo dije “denunciar?! No, no”. Dije que no, que no quería problemas.

Un día vino la encargada y me dijo

- “Amira, ¡tengo una sorpresa para ti! “. Dije,
- “Antes de que me digas nada, quiero decirte que me han aconsejado y he contado todo lo que ha pasado hasta ahora”.
- “¿Estás afiliada ya entonces?”
- “No. Pero lo que me dice la asesora es que denuncie por lo menos que me quitan de la nómina”.
- “Mira pues no te lo aconsejo... porque te venía con un contrato indefinido... Si lo haces no te van a hacer el contrato. Yo te entiendo, pero tienes que aguantar, son cosas que pasan, esto te conviene más...”. Claro, ¿qué me compensaba más en mi situación?... Me consoló un poco y nada, terminé firmando.

Pasó un tiempo... Conocí a mi marido, me casé. Hasta el momento me debían un montón de dinero y días de fiesta. Me acuerdo de este día, me comentó la delegada: “Oye Amira, que tienes derecho a pedir como unas vacaciones cuando te casas, ¿sabes? Para ir como de viaje. Te corresponde, pídelos”. Dije: “¡¿Y me lo van a dar?!”. La directora me dijo: “Ya me han dicho que te casas, ¡que bien!. ¿Vas a tener hijos entonces? ¿Piensas hacerlo ahora ya, más tarde...? Igual no bueno, pero yo creo que sí. ¡ Vas a tener un hijo!”, dije: “que sea lo que Dios quiera, yo ahora quiero aprovechar con mi marido”.

Y ya está, no le quería decir nada más. Yo ahora ya sabía cómo contestar a estas personas... Eso lo había aprendido, a esquivar. Yo creo que lo pregunto para saber si va a seguir aprovechándose de mí. Gracias a Dios que hoy tengo la capacidad de analizar estas situaciones. Me hizo saber que “apuntaban” las

vacaciones, que ahora yo elegía 15 días, y luego ellos me establecerán los otros 15. Claro, era la primera vez que me explicó esto. Me arreglé con una compañera porque ellos me habían dado vacaciones en una temporada que no era la que yo quería para el viaje. Tuve suerte.

Es muy mala... Yo me acuerdo que el único buen recuerdo que tengo de ella, es que me dijo al contratarme: “que sepas, que yo no tengo ningún problema con tu pañuelo”. Aunque claro, ahora sé que tampoco hace falta decirlo, no me ha hecho un favor, es algo mío, no te lo tengo que agradecer... Claro en el momento, había varios trabajos que no me habían aceptado por llevar el hijab.. Entonces para mí era mucho.

Me casé en los últimos de Marzo de 2015. Hasta entonces, más o menos, 5 años trabajando ahí. Mi matrimonio me cambió un montón. Hicimos el viaje a Chipre. Desconecte de todo por primera vez en 5 años. Yo ya a estas alturas consideraba que sí habían abusado de mí, aunque fuera indirectamente...

Al volver todos contentos, me felicitaron, etc... Pasó casi un mes, normal, no me pidieron o debieron nada, trabajando mis horas tal cual. Ya a partir de junio (2015).. otra vez empezaron con los favores. Ya ahora era mi marido quien se dio cuenta y me dijo que esto no era normal, que él también estaba trabajando y que esto no era así. Ya recién casados y no tenía tiempo de pasar con él, siempre trabajando. Ahora ya utilicé la excusa de estar casada para utilizar para decir que no podía permitirme estar siempre cubriendo todo y haciendo favores... Ahora ya eran ellas metiéndose en mi vida, que si mi marido tal o lo otro, diciéndome que estuviera tranquila que la semana que viene tendría fiesta... Y ya ahora empecé a decir que no, aprendí, ya había gente abriéndome los ojos. Empecé a escuchar a mi marido y a la delegada, empecé a relacionar todo y ver. Y me acuerdo las primeras veces diciendo que no, que pensé, *ala, ¡no ha pasado nada por decir que no!*

Al notar que yo empecé a decir que no (cuando en sí no me correspondía ir, hubiera sido un favor). ¿Sabes lo que me hicieron? En el momento estaba haciendo turnos de tarde o noche, y me dijeron: “oye Amira, te vamos a cambiar

al turno de día otra vez” . A mi me venía muy bien mi horario hasta ahora, ya lo sabían... Y también me empezó a saltar ya cuando decía que no: diciéndome que me habían hecho muchos favores, que me habían hecho contrato, que además indefinido, que me habían puesto un “buen” horario que me venía bien (después de 5 años)... Y que yo no estaba haciendo ningún favor de vuelta, comparando unas condiciones normales con yo ir a cubrir horas que no me corresponden. Me vino con un papel, me dijo que tenía que firmar algo ahora. Me dijo: “firma esto para cambiar las cláusulas del contrato”.

Yo ahí ya empezaba a hablar mejor, saber leer un poco más... Cada vez mejor. Le pedí una copia para consultarlo con mi asesora antes de firmar, acordándome de la asesora de Comisiones Obreras, la que me dijo que cualquier papel que me diera para firmar, le dijera que me diera una copia para mi abogada/asesora. En cuanto le dije esto me dijo: “¿¿COMO?!” . Parecía que me quería comer, no le gustó nada. Yo pensando, *¿cómo le puede sorprender que quiera una copia después de las que me ha hecho con cosas que he firmado?...* Me dijo: “Mira, como no quieres ayudarnos o apoyarnos un poco... Vamos a darte un día...”. Yo intenté justificarme, además, de el porqué no podía apoyarles y ayudarles más... Me dijo que ya estaba, que ya me habían hecho muchos favores y habían visto que yo no daba de vuelta. Y que a partir del día siguiente empezaba ya de mañanas (cuando en sí era una semana de fiesta que me correspondía, después de 7 días trabajando de noche). Le insistí con que me diera el papel y que ya vería si firmarlo, que no me estaba negando. Y ella siguió con que no y que no, que no. Entonces claro, me quedó claro que algo raro quería hacerme en el contrato sin que yo lo supiera...

El día siguiente, me llamó de nuevo diciéndome que me mandaba a casa como de “unas vacaciones”; yo le dije que ya había cumplido mis vacaciones, y ella me dijo que le daba igual, que no quería verme y que íbamos a cerrar el tema. Le pregunté que cuándo tenía que volver a trabajar, y contestó, simplemente, que “cuando me dijera ella”. Esto no lo hizo en ningún momento de buenas maneras. Volví a Comisiones Obreras, y me dijeron que no, que en mi contrato no ponía eso. Ella había hecho “como si yo no hubiera aparecido a trabajar algunos días”.. Me dijeron que tenía que llamarla pidiéndole un escrito de lo que

me había dicho por teléfono, ella me contestó que no, que me daban unas vacaciones y que yo tenía que aprovecharlas y punto. Entonces ya procedimos con abogados del sindicato y a “denunciarla”, reclamarle... Me quito del mes 15 días. Íbamos a llegar a un procedimiento formal, pero los abogados hablaron entre ellos antes, diciendo que sabían perfectamente lo que había pasado, etc... Acordaron terminar con esto de forma amistosa, me ofreció la mitad de lo que me debía (lo que me debía sólo de esta vez, es decir, la mitad de los 15 días); el abogado me aconsejó aceptar, ya que en su experiencia era mejor eso que lo que podía salir del juicio. Claro, lo hice...

A partir de ese momento ella empezó contra mí con todo. Ya buscaba cualquier cosa. Pero llegó el día en el que ni me volvió a llamar en mis días de fiesta, ni me volvió a decir nada, ni llamarme... Aprendió a respetarme un poco.

Llegó un día en el que quiso vender el negocio. Ella tenía deudas, etc... Ahora te explicaré, pero esta empresa pasó a otra directora que fue con quien hace poco he tenido el conflicto del pañuelo y demás... En este tiempo entonces, me quedé embarazada etc... Cuando pasó lo del velo yo estaba dispuesta a hacer todo (lo estoy). Era una línea roja, como poner sal en una herida. Si permitiera eso ya pueden incluso cogerme a mis hijos *que me quedo parada*. Eso no se podía, mi velo es sagrado. Pero bueno, estos primeros conflictos con la primera empresa me sirvieron mucho para abrir los ojos, para quitarme los miedos y saber defenderme, o saber que puedo defenderme, ¡que tengo derechos! También te digo, lo que me hizo “esa” me pareció poco comparando con lo que me ha hecho “esta”... Pero bueno, cada persona...

Cuando “llegó” la empresa nueva, yo intuyo que tuvieron una conversación entre ellas... Hablando del personal que mantenían, de los detalles de cada una... Esto lo he sacado yo eh, pero ¿tiene sentido no? Era básicamente todo lo mismo, solo cambiando la gestión de la empresa (la directora y poco más).

- *El otro día lo dejamos un poco en la transición a la dirección nueva de la empresa*¹²³...

Si. A ver, yo estaba de baja por embarazo de mi primera hija. O sea, día luz en 2016 julio, así que 2015 me quedé embarazada. Ellos pasaron la empresa al nuevo propietario en julio de 2015; Es decir, la transición fue mientras yo estaba embarazada y de baja. Tengo que decir, que el otro día se me olvidó contarte, el último mes (antes de pasar a la nueva dirección de la empresa), no se lo pagó a nadie.

Hicieron una reunión en junio de 2016 con los trabajadores nuevos, la directora actual, etc.. Ella no era la propietaria nueva, unos curas fueron los que lo compraron y la pusieron a ella de directora. Tuve una entrevista con ella, unos papeles para firmar (unos que eran más fáciles de entender)... Todo normal al principio. Después cogí la baja de maternidad, después un mes de vacaciones... Y al fin volví a trabajar. En el 2017 empezó el sufrimiento. Bueno... empezar después de un descanso.

Una vez hablé con los curas estos por teléfono. Me dijeron que ellos solo contratan a gente “limpia y respetuosa”, tampoco se dirigieron directamente al tema del hiyab.. pero bueno.

Entonces 2017 empecé de nuevo, entré contenta, tenían solo un par de mis compañeras antiguas, las demás eran nuevas. La delegada, mi amiga María, cogió baja por motivos de salud durante un largo tiempo. La primera semana fue bien. Antes de empezar a trabajar me dijo que mis tareas eran tal tal y tal, y empecé a trabajar en una jornada reducida por cuidado de mi hija, hacía de 08:00-11:30 de momento. Un día, a los 15 o 30 días, me llamó la directora y me dijo

- “Amira, tu sabes que tienes que bajar a las 10:00 al comedor a dar a los ancianos a comer (a los que no podían solos)”.
- “Yo no puedo bajar a esa hora, estoy haciendo las tareas que me mandaste, por eso hay una responsable del comedor. No me da tiempo”.

¹²³ Elkarriketaren jarraipena, bigarren eguna.

- “Pues tienes que hacerlo para esa hora, es lo que hay”.
- “Los residentes que yo tengo (algunos con más problemas que otros) necesitan más tiempo, tienes que ducharlos bien y con cuidado... Además hay días y días, pero en general en días normales no se puede terminar a las 10”.
- “Mira tus compañeras, terminan a las 10”.

Claro, ellas no se encargaban de los mismos tipos de residentes, y cada una trabajará a su manera...Yo siempre hacía lo mío y después apoyaba a quien necesitara. Los míos eran de movilidad reducida, discapacidades, etc... Claro ella tampoco sabía cómo funcionaba. Le dije que no era lo mismo que me pedía a mi o a otra compañera, que alguna tenía todos “andarines”, que claro que se podía. Que yo necesitaba la grúa siempre, que solo había una grúa, etc... Me dijo: “A ver, creo que no llegaremos a ningún acuerdo. Vamos a hacer una reunión y volver a gestionar el trabajo...” Claro, yo con esto entendí que hablaríamos todos de todo. También tengo que decir que yo ahí había visto cosas que no me gustaban nada... No sé si ella lo sabía, pero yo así no quería... Pues arrastrando a los usuarios de mala manera y así...A veces parece que solo les importa el dinero y el tiempo, no como hacemos el trabajo, al final estamos trabajando con gente...

Bueno, hicieron la reunión. Acudimos todas y empezó a preguntar a cada una a qué hora empezaban y terminaban cada una. Ella no dijo esto, pero parecía que esta reunión estaba hecha para mí, todo lo que estaba diciendo era para luego llegar a mí. Me miró y me dijo: “Mira Amira, tus compañeras, empiezan y terminan a ese tiempo”.

Delante de todas y de mala manera. Me sentí fatal, después de todo el tiempo que llevaba trabajando ahí y de lo feliz que estaban conmigo los usuarios, que se supone que tienen preferencia. Yo le dije que no venía a hacer carreras, que yo venía a hacer mi trabajo y hacerlo bien; que ya le había contestado el otro día... Me dijo:

- “Ya Amira, las demás también hacen eso” , insinuando que lo que había dicho no era una excusa. Le dije,

- “Mira si quieres mañana ven cuando empieza la jornada y verás como trabajo y si llego”. Claro, yo no quería perjudicar a mis compañeras, pero ella no me entendía. Dijo,
- “Mira chica yo no estoy aquí para vigilar cómo trabajáis. A ver, haremos así, todo el mundo terminará a las 10”. Y le dije,
- “Vale, como quieras, pero entonces no les podré hacer las duchas como debo”.
- “Ah y otro detalle que tienes que saber, la enfermera también se ha quejado, que si levantas tarde a los abuelos, tienen que tomar la medicación y hay poco tiempo”.
- “No es mi culpa entonces si no está bien gestionado, ¿no? O sea tiene necesidades tanto de higiene como de medicamento...”.
- “No, no, la culpa la tienes tú además...” (todo esto delante de todos) “No vamos a perder el tiempo discutiendo de esto ahora, ¡a las 10 todo el mundo!”

Me sentí atacada, como si hubiera convocado esta reunión para hablar mal delante de todos. Ella no creo que supiera lo que es trabajar con ancianos... Yo no podía poner su prisa por delante de la necesidad de ellos, son personas, a mí me parece lógico lo que yo hacía. Yo creo que estas son cosas que ella debería de saber, que yo no debería de tener que explicarle que este trabajo hay que hacerlo bien...

El día siguiente hice mi trabajo como siempre, terminé a eso de las 10.15, si a veces igual *están cagados* pues unos minutos más, como es lógico... Hablé con la delegada (que seguía de baja), me dijo que no me preocupara que esto no podía ser. Que siguiera como antes y que ella ya hablaría. Que ella sabía cómo se trabajaba en esa empresa y que no se podía terminar tan rápido con la mayoría. Es que además yo soy ágil, ni que fuera que soy una persona lenta, que también podía serlo...

Yo estaba afiliada en UGT ahora, antes con Comisiones Obreras. Lo hicimos las compañeras para estar todas en la misma cuando cambió la dirección; en relación al último mes que no pagó.

Bueno, el día 9 de Febrero de 2017 cogí *baja por ansiedad* y eso... Te explico lo de antes. Ah, pero antes de la baja por ansiedad... Al incorporarme en “la nueva empresa”, mis compañeras habituales eran yo y otras dos, porque la tercera, la delegada, estaba de baja. Y bueno cuando se cambia la gestión, el ambiente y todo cambia...

Bueno claro, también se me ha olvidado decirte, que también es importante luego... Después del primer parto me dijeron que tenía mucha anemia, me dieron pastillas por 6 meses y todo; además estaba dando el pecho a mi hija, más toda la tensión y los enfrentamientos que me hacían en el trabajo que yo estaba muy agobiada... Además, pasó un incidente justo antes. Yo estaba trabajando, y noté que las compañeras antiguas (las de la anterior empresa) como que habían cambiado mucho hacia mí... Pues una de ellas, la de la limpieza, vino y me dijo

- “¿Amira, has terminado?”
- “Si acabo de levantarlos y todo... Ahora voy a hacer las camas y luego bajar a lo demás”.
- “No, no, no, deja eso y ven aquí”. Hablándome como si fuera la jefa, no de buena manera. “Deja las camas y vete ya a fregar los platos”.

(Se ríe) en serio... yo no me lo pude creer. Dijo:

- “¿Que? ¿Perdona? ¿Me vas a decir tú que lo haga además cuando es tu tarea? ¿Quién te ha dicho eso, es orden de dirección?”
- “Si, claro. Aquí en esta casa somos un equipo y tenemos que terminar el trabajo en tiempo”.

Y claro, ¿quién iba a hacer las camas? ¿Quién me ayudaba a mí cuando decía que no llegaba a la hora que me habían pedido? O si por lo menos me hubiera pedido como favor, o si me hubiera dicho la directora que me correspondía... Pero ni siquiera mis tareas habían terminado. En el momento ya no sabíamos ni quién llevaba que, quién organizaba... ¡Habían despedido a las dos encargadas además! Le dije:

- “Yo nunca te he hablado de esta manera, porque me estas hablando de esta manera? No tiene sentido que me mandes así”.

- “A ver Amira, las camas tenían que haber estado hechas ya, vas tarde... Ya te han dicho cosas. Mira, le vamos a preguntar a la jefa”.

Justo venía por el pasillo y había una familia delante justo, entonces era obvio lo que iba a contestar... Le explicamos, y dijo: “Amira, vete a hacer las camas, luego irás a pasear con los abuelos”. Claro, lo que yo debía hacer como auxiliar... Lo que entraba dentro de mis tareas. Además vino la enfermera ese mismo día, antes de el despacho cuando estaba haciendo las camas; me acuerdo el ambiente y el sitio exacto. Me dijo:

- “Amira, baja a andar con los abuelos ya”.
- “Estoy terminando las camas, acabo de hablar con la directora que me ha mandado”.
- “no, no, no, baja ahora ya. A ver, soy yo la enfermera aquí, la responsable de la salud de los internos” .

Acto seguido al terminar las camas bajé a donde la directora a decirle que yo así no podía, que me estaban volviendo loca, que me estaban mandando todas y tratando de esa manera, que no se qué orden seguir. Me dijo:

- “A ver, ¿qué estás haciendo aquí?! ya te mandé a hacer las camas”.
- “Vale, pero hace poco vino la enfermera y me dijo otra cosa”.
- “A ver pero a estas horas tienes que estar con los abuelos, ¿todavía no has hecho las camas?!”. Claro sin tener en cuenta todo el tiempo que me habían hecho perder, como trabajaba o todo lo que tenía que hacer. Nunca se me había quejado o mandado ninguna compañera en el otro centro; aquí parecía que era yo el único problema.

El día siguiente me llamó la directora al despacho. Con un papel en mano, dijo.

- “A ver, mira, en primer lugar el otro día te avisé que tenías que terminar a las 10 y no lo has cumplido. En segundo lugar, estabas discutiendo con tu compañera. En tercero, aquí trabajamos en grupo, no hay “mi trabajo” o “mi categoría””.

Claro, pero cuando era mi trabajo no lo hacía la de la limpieza. Los usuarios no los puede manejar la de la limpieza, mucho menos los medicamentos ni yo debo de hacer su trabajo cuando tengo el mío pendiente. Dije:

- “A ver, cuando yo empecé con vuestra dirección no me dijisteis que trabajábamos sin organización y sin protocolo, cada uno mandando al otro, si cada uno tiene sus tareas y su salario. Esto no es una gestión normal... Si eso fuera así me podría haber ayudado a terminar primero y luego yo a ella... Y si esto te parece apoyo y buen trabajo, ¡que sepa la Inspección que la de la limpieza está dando medicamentos a los ancianos!”.
- “Si no te gusta trabajar en grupo, terminamos, firma este papel”.

Le entregó el papel a la subdelegada primero que también estaba ahí. Me pidieron que lo firmara y me negué, dije que no entendía el papel sin mi asesora o abogada. Me dijeron que la firma era para verificar que yo “había recibido” el papel; les contesté que si querían verificar eso podían entregarme el papel, y que podía darles una respuesta escrita si así lo quisieran. Me dijeron que no, que no querían una respuesta, que querían “solucionar esto” (o sea, que firmara). Le dije que como ella ya había dado “sus explicaciones” mediante este papel, yo pensaba tener el mismo derecho de dar mi versión por escrito, para buen entendimiento... Me dijo :

- “Ya está bien, porque siempre dices que te maltratamos, porque te quejas y no trabajas como las demás, siempre tarde y haciendo las cosas como quieres. Según tú dices que te tenemos manía y te tratamos mal, pues, ¡ahora si, te levanto la voz!” (estaba levantada enfrente mío dando golpes en la mesa, yo temblando).

Durante esta “conversación” la subdelegada intentó suavizar un poco las cosas... Pero ya que estaban así yo también dije, delante de la subdelegada, le comenté todo lo de que las de la limpieza les daban el medicamento a los usuarios, que ni siquiera se preocupaban en ver que se lo tomaban, que se lo daban incluso del suelo... La puerta estaba abierta desde el principio, claro, y en algún momento entró la enfermera. Dijo: “¡¿Tú me vas a decir como hacer mi trabajo?! Conmigo así no eh, ¡ojo, ojo!” Levantando la mano y todo.

Yo le dije que no estaba hablando de ella y que estaba hablando con la directora y que no se metiera por favor. A todo esto, le dije a la subdelegada, a ver si ahora estaba viendo cómo me estaban tratando... Les dije que no iba a permitir

que me levantaran la voz y se me pusieran así con la mano y todo, que si la directora no me escuchaba iba a tener que ir “más arriba”. Me dijo que entonces cogiera el papel e hiciera lo que quisiera. Salí temblando. Claro, a todo esto ella ya estaba preparada, tenía el papel y todo preparado... Era un papel además que decía para irme yo, ¡que quería irme yo! Total, además me pusieron “una medida disciplinaria”. Yo les di una respuesta, con ayuda de UGT, más que nada para no quedarme sin defenderme. Aquí fue ya que fui a coger la baja... El 9 de Febrero. Bueno, pues la misma situación del 2017 pasó en el 2018.

- *A ver, ponme en contexto otra vez...*

Bueno, después de la baja por ansiedad tuve mi segundo embarazo y tal, ya sabes... Pues luego volví a trabajar. Al volver me trataron más de lo mismo, otra vez metiéndose con todo lo que yo hacía. Pues fue aquí cuando pasó el conflicto del hiyab. Te cuento.

Hace mucho ya yo le había dicho que yo y mi familia no teníamos medio de transporte, solo autobuses y eso... Que si algún día me llamaban para ir en un festivo yo no tenía manera de estar ahí a las 8, porque donde yo vivía pues era imposible (yo vivía en Astigarraga entonces), no había nada de transporte, podía estar mínimo a las 9, y que en ese caso haría una hora más tarde y salir también una hora más tarde... Se lo avisé para que no fuera problema y estuvieran preparadas sabiéndolo. Yo pensaba que era para entender... En su momento me dijo “si, si”, y nada más, no me dio ningún papel a firmar...

Pues cuando llegó un día que me tocaba así el día siguiente, fui para tres cosas a su despacho: primero a recordarle lo del día siguiente y el horario, por si acaso, se lo volví a explicar; también para decirle *que a ver si me podían dar a mi también* el uniforme nuevo (yo seguía trabajando con el de la empresa anterior, todas tenían nuevos); y por último para pedirle mi calendáριο, que decían que ya lo harían pero no me habían pasado. Comisiones Obreras me había puesto por escrito lo que les quería decir. En resumen, la conversación en teoría era sobre que yo le quería avisar de que no podía entrar a las 8 el día siguiente, ya que era festivo y no tenía cómo llegar para esa hora. Me empezó a

hablar cada vez peor diciendome que en ningún lado pone que puedo faltar o cambiar horarios y que a ella no le consta en ningún papel haberme dicho que podía hacerlo. De repente me empezó a insinuar a ver si yo quería dejar el trabajo, y diciéndome que siempre hago lo que quiero y que trabajo como quiero, gritándome. Todo llevó a que ella, de repente, cuando no venía a cuento me dijo:

- “Mira Amira, yo no te hago nada, eres tú. Tú pones la hora, entras cuando quieres, te vas cuando quieres, vienes y preguntas lo que quieres, vienes y vas vestida como quieres, porque yo también te puedo decir que tienes obligación de llevar el uniforme puesto”.
- Contesté: “Ya, pero si esto es un uniforme...¿no?”.
- “Lo que tu llevas no, tu pañuelo no es parte del uniforme”.

Sentí que esto ya... Me sentí como una torta en la cara. Además que me lo diga así, insinuando que me estaba haciendo un favor de no decírmelo hasta ahora (lo del velo). Te digo de verdad que estoy muy cansada, no puedo más con este tema. Aquí cogí baja por trastorno adaptativo y ansiedad otra vez. Mientras estaba de baja denuncié el acto con Comisiones Obreras (2018). Después cogí excedencia hasta el día de hoy...

4 de diciembre 2020 recibí la contestación de la denuncia. Básicamente no consideraban que había sido discriminada. No quisieron coger mis audios... Decidí que no me iba a rendir. En el confinamiento contacté con CEAR Euskadi, que era otra vía... Parecía que ahora tenía que seguir con abogados porque no me escuchaba nadie... Me comentó lo de vuestra universidad y que igual me podríais aconsejar...

- *Entonces, ¿cuál es la situación actual... con tu abogada de ahora?*

Al contactar con ella, le llevé todos los papeles y escritos que tengo. Me dijo que no me aconsejaba volver a Comisiones Obreras después de todo, porque pensaba que la empresa iría más a por mí si les llegara Inspección, que no sería

favorable para mí. A mí me daba igual, sabía que iban a por mí sin o con Inspección. Me ha propuesto una “estrategia”, que lo va a plantear y explicarme a ver si me parece bien. Me dijo que después de todo, lo mejor pensaba hablar con ellos directamente, ya que UGT, Comisiones y tal ya habían hablado con ellos... Mi abogada sabía que ellos también estarían preparados, porque una vez cuando fui con Inspección, el gestor de la empresa se refirió a mi como “¿es esta la chica del pañuelo?”, indicando según mi abogada, que ya están al tanto de todo...

Yo a esta altura ya me he sentido discriminada hasta por Inspección, ya no tiene en cuenta nada que yo digo, como que ya tienen actitud de no admitir nada que yo diga, como lo que he sentido no es suficiente...Lo del audio me dijeron que como Inspección no pueden tenerlo en cuenta, y que en un juicio serviría según el juez... que es difícil. Mi abogada también me ha comentado hacer una cosa como Mediación, antes de llegar a juicio, como una solución. Me dijo a ver qué me parece así para negociar la salida. *Pero es que* ella me ofrecerá dinero... Que además como la grabación no me puede asegurar nada, además la jefa se puede quejar de grabar sin consentimiento... No es nada seguro.

Yo lo que quiero es que aprenda. En serio. Si fuera del trabajo puedo irme y ya está. Es que no es eso. Quiero que aprendan. Que acepten mi forma de vestir y todo. Que no elijan o me hagan elegir por ellos. Que si hablamos de libertad que yo pueda ponerme mi hiyab. Que me traten normal. Entonces ahora está esperando mi respuesta la abogada, diciéndome que si vuelvo a trabajar ahí seguramente volveré a donde ella con más... Tengo miedo ya, por cómo piensa ella que soy que le estorbo, que esta chica árabe y de otra tierra... No sé...

- *Además de estos casos en concreto, me has comentado que has vivido incontables discriminaciones no-laborales. ¿Quieres contarme un poco?*

Bueno, pues también me saqué el título de higienista hace tres años... Fuí la única que no cogieron en el centro de prácticas, evidentemente sabía que no era casualidad... Más de una vez también (a veces es una cosa diaria) me dicen cosas por la calle, como con superioridad. Una vez una señora me gritó por la

calle: “¿a donde vés así?” (insinuando el pañuelo) “¿que estamos en Donosti eh, Donosti!”. No le contesté, al final hay gente que no va a cambiar de opinión... Otra vez me paró una mujer en Astigarraga donde vivía, me dijo: “Oye , eres muy joven... ¿porque vas tan tapada?, tienes buena talla, tienes que aprovechar la vida y ¡enseñar un poco más! Seguro que es por el marido...” Y yo le dije: “Y tú por que vas así, con unos pantalones o poca ropa?”. Me dijo que para ella esas preguntas no tenían sentido, le dije que para mí la suya tampoco. No entiendo por que hay que meterse cuando no se está faltando el respeto a nadie... O ya los típicos de “¡vete a tú país!” pero con estos ni me esfuerzo porque... Ese último comentario incluso he tenido un vecino gritándome desde su casa de abajo, lo grabé y todo, por si acaso... Me hace gracia, por ejemplo, lo que se le criticaba a las que llevan niqab¹²⁴ en algunos países incluso que los querían prohibir y así... Ahora llevamos mascarilla y no pasa nada. En general, en el siglo XXI parece que le damos una importancia a tapar o no tapar a las mujeres...como si nunca fuera nuestra decisión. También he oído a mujeres decir, “es que vosotras tenéis que entender que por mucho que tengáis vuestras tradiciones, venís a un país que no es religioso, tenéis que respetar nuestras costumbres”, que gracioso me parece...

También tengo la sensación de que siempre se piensa mal de los musulmanes, se generaliza mucho. Hay que limpiar la mente, tener una buena convivencia que es muy importante...También me da rabia la palabra *extranjero*, se utiliza como algo malo. Por ejemplo, mis hijas son de aquí, ¡vascas, españolas! Por mucho que tengan raíces... Vete a Andalucía, si la mayoría seguro que tienen raíces árabes... La ignorancia es el enemigo de la persona. Pero tenemos que seguir, me gusta lo que estás haciendo tú por ejemplo, me da la sensación de que hay gente que está pensando en nuestros problemas. Tenemos que hacerlo para los que siguen estando afectados por estos problemas... Me han tratado como un insecto, y por eso he querido yo estudiar, formarse, trabajar, para tener un valor... Para participar en este mundo y sentirme integrada.

¹²⁴Agerian begiak soilik lagatzen dituen zapi musulmana

Tengo que confesarte que he pensado incluso volver a dejar el país... A veces no puedo más, simplemente por mi forma de vestir ya me miran mal, me tratan mal... Tengo amigas que incluso se han metido con sus críos, ¿que culpa tienen los críos? Si hacemos diferencias desde pequeños entre uno árabe, uno español... ¿Que esperamos que sean ya cuando crezcan?

2. ERANSKINA: SARAREN TESTIGANTZA

- *Empieza contando un poco de tí, o si prefieres directamente lo que ha pasado...*

Yo vine aquí hace 3 años, tengo 23 años, desde Marruecos vine. Yo vine a estudiar, buscarme la vida. Estaba haciendo un grado medio en Química, y al terminar era la hora de prácticas, ¿sabes? Mis profesores estaban buscando para todos, y ahora claro con el tema de COVID también es más complicado... Pero bueno, al final consiguieron a *todos*, menos a las que llevamos pañuelo. Cuando entregaron los curriculum a las empresas que si quieren o necesitan gente, siempre eligen a gente de aquí, los que no llevan nada y casi siempre ponen excusas... Al principio igual no dicen que no, pero cuando se dice que lleva hiyab ya ponen excusas. Eramos yo y mi compañera; ¡en clase éramos 15, chicas y chicos! Tampoco somos muchos. Nuestra profesora nos dijo que se estaban dando cuenta de eso. Que en el caso de el mio y de mi compañera, que creían que era por llevar pañuelo... Así fue. Entonces, no que hicieron en la escuela para no quedarnos sin práctica fue que las dos nos teníamos que quedar en la misma escuela a hacer prácticas. Pero en la escuela tienen una mujer que hace análisis químico de papel y así, y a quedarnos con ella...

No nos han contado que hayan dicho directamente que no por el pañuelo, pero claro es les habrá dicho a ellos, no nos van a decir a nosotras... Al final eso, quedarte a hacer prácticas en tu misma escuela donde has estudiado porque justo a las dos chicas con pañuelo no nos han cogido... Además se dieron cuenta hasta los profesores ya... Eran todo excusas que no tenían sentido. O sea, a ninguna empresa íbamos a ir. Pero, al final, ¡conseguimos una empresa!

Pero para mi la verdad, era muy fuerte. La primera cosa que me vino a la mente con esta situación fue, “¿Que hago aquí, en este país? Igual me debería o quiero volver a mi país”. Es que antes me contaba la gente estas cosas, pero yo pensaba que no pasaba nada, que no pasaría nada, que pasara tanto o me pasara a mí. Me contaban que hay *mucho racismo por llevar pañuelo*, que no querían que llevemos para parecer más abierta y así, para parecer como ellos, para no ser como rara para ellos. Vamos, llevamos una cosa encima de la cabeza pero eso no significa nada.

A la hora de buscar casa también, primero no ponen problema y luego nos ven en persona y dicen que “no somos el tipo que quieren”. Esto ha pasado más de una vez, siempre ponen excusas nada más saber que no eres de aquí... Claro, mi pareja está trabajando con contrato, él es marroquí pero nació aquí y habla español perfecto, entonces por teléfono no saben, no pregunta. Luego también, no sé, las miradas... Sobre todo la gente mayor, miran muchísimo y tú no notas, es algo muy raro. Una vez, antes de vivir con mi pareja vivía con compañeras. Un amigo de una de ellas una vez, había una conversación entre nosotros y me empezó a gritar, que si tenía que volver a mi país y no se que... Y diciéndome que yo no puedo hacer lo que me dé la gana aquí, que no es mi país...En mi casa...Yo no entiendo, lo que yo pienso es que yo no estoy afectando a la gente cuando me pongo pañuelo, está encima de mi cabeza, no de tu cabeza. Yo no estoy diciendo a nadie que se tiene que poner pañuelo. Una vez también, un hombre mayor me miró, en verano, por la calle, y me dijo “Qué, hija, tiene frío o que?” por el pañuelo... Y claro yo iba vestida de verano con hiyab.

Creo que la gente de aquí piensa que estamos obligadas, y joder.. no es así, yo lo hago porque quiero. Hay muchas que no utilizan hiyab ni nada. Yo soy libre, elijo esta cosa.

3. ERANSKINA: EVAREN TESTIGANTZA

- *Si quieres empieza contándome un poco de tí...*

Bueno, pues yo me llamo Eva, nací en San Sebastián, tengo 49 años. Hace casi 10 años cuando tenía 40, convertí al Islam. He tenido una eereducción cristiana aunque no era practicante ni casi creyente, pero hace 10 años pasó algo que me hizo cambiar y me hizo pasar al Islam. Soy madre de 2 hijas, trabajo como educadora social en un centro de inserción de adultos (aunque estudié psicología).

- *¿Cómo has vivido la islamofobia como persona que ha pasado la mayoría de su vida siendo “cristiana” y luego convertirse?*

Para ser sincera, la verdad, convertirse al Islam en esta sociedad es un esfuerzo grandísimo. Gracias a Dios que cuando una tiene fe y algo en lo que cree profundamente, pues eso te da la fuerza suficiente. Además esto supera en positivo todo lo negativo, digamos que en todos los ámbitos que lo puedas vivir. Además, las vives en todos los ámbitos. Yo muchas veces digo, que la gente que me conocía del barrio, amigos, mi familia... Pensaban “Eva, que chica más maja, tiene su carrera, tal...” Estaba considerada, entre comillas “una mujer”, ¿no? emancipada, valiente, con mis estudios, hijas, trabajo... Pero el día.. Bueno no el día, porque cuando la gente no sabe que te has convertido al Islam, igual pueden pensar que haces cosas mas raras, que ya no vas a potear, que igual te pregunten o no según la cercanía... El problema es cuando tu Islam es visible, y ese Islam visible es el pañuelo. Incluso a nivel familiar, cuando empecé a comentarles que estaba interesada en el Islam, mi madre, hermano y tal bueno, al principio se lo tomaron un poco a risa. Piensan que te ha dado un yuyu, que ya se te pasará. Cuando ven que vas cambiando hábitos y que te pones el pañuelo, la gente se siente incluso violenta cuando va contigo por la calle. Al final aquí una mujer con hiyab es el centro de miradas, y las miradas no son cariñosas, son las de “mira esta pobrecita mujer”, o “estos que vienen aquí” porque claro además piensan que soy extranjera, “a ver si esta mora va a su país”, o lo que van de buenos, buenamente “quieren salvarte.

Mira te pongo un ejemplo. Muchas veces me río porque ya.. enfin. Imaginate en el trabajo que estoy, acompaño a un chico joven de origen del norte de África al médico. Yo, como mi objetivo es que ellos sean autónomos, entró con él pero al principio me quedo callada y dejo que hable él. La mirada de la doctora, según él empieza a hablar y yo estoy callada, es de “pobrecita”. Me suelo llevar reacciones suponiendo que soy la madre, o de “pobrecita que no sabe ni hablar”. Esque además la gente no se corta, como que se piensa que eres tonta. Yo veo mucha islamofobia, pero con muchos componentes. Mucho etnocentrismo. Pensamos que nosotros somos los que tienen la vida guay y que los demás viven atrasados. El problema, el “salvacionismo” esta cuando la gente piensa que pueden decidir cuando una sociedad o modo de vivir es mejor. Todavía tenemos esa soberbia de pensar que “nosotros” sabemos, y los demás no. Ese feminismo colonial, que piensan que tenemos que ir a salvarles, como fue Colon a sudamerica no? Así se salva....

Pues lo del médico, que cuando veo que el chico no se está explicando bien o así... Pues igual intervengo y digo “mira soy su educadora, tal..”, pues la tía, como quien no puede evitarlo, al segundo su cara es de sorpresa, una reacción gestual imposible de detener. Su esquema tan rígido de la cabeza es que le queda una cara de flipada, que le cuesta reaccionar incluso. O en el juzgado pidiendo un papel. En cualquier sitio, cuando te ven, hasta que no hablo (en mi caso claro, porque al hablar se me ve el acento “normal” digamos), no empiezan a procesar. Es como que empiezan a pensar “vale, esta tía no es mora, sabe hablar, parece profesional y a mí se me está notando”. Intentan dar una respuesta natural pero... no pueden hacerlo. Esto para a diario, es un día-a-día, al final te cansa, como te digo, al final te lo tomas a risa.

Siempre hay alguna que te dice “hay chica esto es de antes, mira como vas”, además yo siendo de aquí, del barrio, la gente se cree con el derecho de decirte algo. Es que esta sociedad no está psicológicamente preparada para preparar al diferente. Las leyes quieren avanzar, pero la gente no va detrás de ellos. Es un problema social en general, aunque a nivel individual las personas pueden hacer el esfuerzo de adquirir más información... No pensar lo que les dice la tele de “mujeres sumisas y terroristas”. Además con lo de que “son los moros, los

malos, los que invadieron España...”. Hay una cultura muy ignorante. Y los medios de comunicación con un bombardeo continuode mensajes contra el Islam, si hay mensajes sobre ello son negativos. Mi propia madre, ahora después de los años lo ve diferente, aunque gracia no le hace.

No ha sido fácil en ningún sitio. La gente te rechaza. Muy poca gente se alegra por tí, cuando para tí es algo muy positivo en tu vida el convertirse. Siempre pidiéndote que justifiques porque crees y haces lo que haces. A la gente con fe cristiana no se le cuestiona tanto...

Y lo que hacen los medios de comunicación, ya es fomentar la islamofobia: solo sale para, por ejemplo cuando un chabal que es musulman hace una barbaridad se le asocia siempre al Islam, ya el Islam es eso, aun si el tiene problemas mentales. Pero si lo hace un neonazi claro es un pobre chaval enajenado mental. Claro que fomentan sí. Incluso los partidos que se supone que tienen que ser más progresistas, no lo veo... O sea, los ultraderechistas no se cortan nada en hacer campaña contra del Islam, pero los de izquierdas tampoco hacen mucho para compensarlo, digamos.

- *Me has dicho que desde que te convertiste al Islam has estado en el mismo centro verdad? ¿ Hubo algún cambio en tu ambiente laboral?*

Bueno, vamos a ver... Yo en principio tube contacto con el Islam en el mismo centro, en mi entorno laboral. Bueno son procesos largos de inserción social de 1 a 3 años, el único criterio para acceder al centro es la exclusión social, derivados desde Diputación. Llevo casi 15 años. Cuando entre la mayoría eran gente de aquí, basicamente todos. Llegó un momento en el que empezó a entrar mucha gente del norte de África, sobre todo argelinos y marroquíes. Sobre todo hombres, mujeres muy poquitas. El contacto con ellos me hizo tener la primera curiosidad hacia el Islam. Fue trabajando aquí entonces.

Yo tenía una jefa con la que me llevaba muy bien en el momento. Le empecé a comentar que me estaba interesando el Islam, y tal. Ella se declaraba Atea. Me decía que yo vería, que a ella no le parecía bien... Pasó el tiempo, y cuando ya

empecé a tomar más conciencia pues empecé a sentir la necesidad de llevar el pañuelo (claro, al principio comencé a convertirme y estudiarlo sin hiyab). Llegó un momento en el que le dije que quería ponerme un hiyab, ella le pareció mal, me lo dijo. Como que a nivel personal no le parecía bien para mí. Yo empecé a ponérmelo. Un día ya cuando solía llevar, entre al despacho y me dijo que mi aspecto era “cada vez más violento”, por el hiyab (yo pensé que igual era porque ese día me puse uno negro). Hablé con ella. Le dije que aquí se debería de valorar mi forma de trabajo, no mi pañuelo. Me dijo que vale, pero que estaba preocupada por mí...

Bueno cuando pasó esto, aunque hablamos, llamé a mi sindicato (LAB). Le conté a la chica (que ella era muy puesta, muy feminista, muy todo), le dije lo que había pasado, que a mi no me había sentado muy bien. Me dijo, casi preocupada, “es que ahora hay cosas que no se sabe muy bien cómo abordar...”, esto en el 2011. Y “qué quieres hacer?” me dijo. Yo le dije que no estaba “denunciando ningún acto”, que solo quería que consta. Que si a mi el día de mañana me decían algo en mi puesto de trabajo, que se vea que hay un precedente que a mi, entre comillas, me han llamado la atención por llevar pañuelo. Me dijo que hablaría y tal... Pero nada, no sabía cómo abordarlo. En algún momento incluso me dijo que era normal, que ahora como nos estamos encontrando con estas situaciones, o sea estas situaciones de conflicto, las cosas se irán normalizando con el tiempo.

- *En esa situación, ¿que respuesta te habría hecho sentirte mejor?*

Pues a mí, seguramente, me habría hecho sentirme mejor que me hubieran dicho que era un tema que se debería de trabajar en la empresa. Que se debería de trabajar desde la organización, que hubiera concienciación y formación sobre el tema. No necesariamente que le llamen la atención a esta persona, pero que igual demos una vuelta a esto, ¿no? Es que ¡estamos hablando de un centro de inserción! Que luego cuando igual hemos tenido que salir en algún lado, en la foto en algún lado o así, les gusta que salga yo en la foto... Hay mucha hipocresía. Además, en nuestro centro hacemos charlas de violencia de género, de identidad de género, de tal y lo otro... Pero nunca hemos hecho nada de esto. Estamos hablando de programas que trabajan la diversidad y la

interculturalidad, y deberíamos de primero hacer un análisis de si nosotros aceptamos esta diversidad, antes de gestionarla. También me da miedo que si aquí viéramos tanto la inmigración y diversidad como por ejemplo se hace en Francia, no sé si esto puede afectar negativamente...Mira ahora todas las terceras generaciones que hay en Francia (de marroquíes etc). Fíjate, un país que ha sido la bandera de la diversidad y de la integración y tal... Está racista, islamófobo... Haciendo leyes que vulneran los derechos humanos. Y el resto de Europa está callado. Aquí en España tampoco es como en Francia, pero en el ámbito privado por ejemplo (al alquilar una casa, por ejemplo), parece que se puede hacer lo que se quiera que no es punible.

Ya te digo, yo siempre digo que en esta vida puedes hacer de todo: llevar el pelo rosa, en punta, ir desnuda por la calle, hacer no se que... Menos convertirse en musulmana y llevar hiyab. Hay libertad para todo, pero no para eso. Cuando ven una mujer con hiyab ya sienten el derecho de juzgar y sentenciar. El caso es que el feminismo hoy en día está totalmente desvirtuado, para mí lo ideal sería que cada una hiciera lo que quisiera, sin juzgarlo entre nosotras. Si existen corrientes de este feminismo, pero muy poco. También hay quien desde su buena intención sigue fallando con no mirar desde donde está mirando... O sea es como que “nos quieren ayudar”, pero no necesitamos ayuda, necesitamos respeto. Como los que dicen “esque el Islam no le deja a las niñas estudiar”, pero quien no deja ir a estudiar (con velo), el Islam, o el colegio? O, “esque el Islam no deja a las mujeres trabajar”, ¿pero quien no deja trabajar (con velo), el Islam, o la empresa?

También tengo que decir que yo he convertido al Islam desde una posición privilegiada. Siendo de aquí, con mi sueldo, mi trabajo fijo, una educación que te da la fuerza que te da conocer tus derechos. Una persona que no domina bien el idioma, necesita el trabajo, etc.... Yo conozco a mujeres que han venido de Marruecos con hiyab y todo, y ¡hoy en día no utilizan porque necesitan trabajar! A mí da mucha pena, que te hagan elegir o esque ya has visto lo que hay cuando te pones un hiyab. No encuentras trabajo alquiler, etc... La gente pasa situaciones traumáticas. Aquí integrarte supone “ser como los demás”: ¡no hay integración, es asimilación !

4. ERANSKINA: RAFAAREN TESTIGANTZA

- *Si quieres empieza contándome un poco de ti, Rafaa.*

Bueno, antes que nada digo para que se sepa, ¡lo que yo llevo es Melfa!, ¡no es hiyab! La gente no suele distinguirlo y es muy importante para nosotras. Yo soy Rafaa, tengo 28 años y vivo desde hace un año y algo en España. Antes estaba en Argelia, en los campamentos de refugiados, yo nací refugiada, en un campo. Yo viví un tipo de racismo desde toda la vida pero de parte de los que nos reprimen en los campos, no nos dejaban tener nada por ser Saharaus.

Ahora estoy trabajando en la lavandería del centro geriátrico de aquí, en Zumaia, llevo tres meses. Antes he ido a otros sitios a por trabajo y no me han cogido con la Melfa, ya sea diciéndolo o sin decir y que tu sepas... Yo tengo estudios en Gestión de Recursos Humanos (estudié en Argelia), pero aquí no funciona mi diploma, les da igual, no me quieren convalidar en Europa. Yo aquí nunca me voy a sentar en un “bureau”, aquí si vienes como yo buscas algo como yo, pues limpieza o así, y ya está. Bueno, yo estoy agusto con mi trabajo eh, pero bueno esa es mi suerte, me da igual... Por lo menos tengo trabajo. Me encuentro tranquila, me he acostumbrado. Yo trabajo ahí pero de Gureak, pero es temporal. La verdad es que justo aquí no me han dicho nada por llevar la melfa... pero yo me lo quito a no ser que haya un hombre, ya me he acostumbrado a que aquí (en España) prefieren que no tengas.

- *¿Has sentido que te traten diferente por llevar melfa en algún otro sitio que no sea el trabajo o buscando trabajo?*

Si, si, si... mucho. La mayoría no te lo dicen directamente, pero siempre notas la diferencia, nosotras siempre sabemos entre nosotras. Por ejemplo, en una tienda, la recepcionista o esta ya sabes que en una tienda te acercan y te ofrecen ayuda, pues nunca se te acercan, parece que se te acercan. O en la calle si me siento en un banco al lado de la gente, hay muchísima gente que se me ha levantado e ido. Yo entiendo, les da miedo o así... Y no es culpa de ellos, al final son cosas que vienen de la educación, la televisión, la familia...

La televisión les dice cosas a la gente, y ellos se lo creen. Te dicen “quienes son los musulmanes” como quieren que tu pienses, y tu lo crees. Y se hace como que los musulmanes sean “iguales” todos, no algunos buenos y algunos malos como en todo, sino todos malos. Ponen una bomba: yasta, musulmanes. Pasa algo malo: musulmanes.

Otra vez, uf me hicieron llorar mucho... En Cádiz. Cuando venimos aquí éramos “apatrida”. Era en verano. Fui a la policía a ayudarme con los papeles. No me olvido de ellos... Estábamos yo, mi primo y mi prima (ella embarazada), las dos con melfa. Pedimos ayuda con papeles, nos hicieron esperar. Luego venía mas gente (españoles) les atendían a todos, a nosotros nos tenía ahí esperando, sin decir nada ni ninguna explicación. Y yo les dije “oye estamos esperando mucho tiempo nosotros”, porque éramos los únicos que no atendían. Solo queremos información. Y ellos dicen “oye pues ahí tienes la puerta, a salir, fuera”, yo dije “pues quiero hablar con tu jefe”, y no me dejaron, me dijeron que fuera y que nada. Te he contado muy simple... pero fue muy fuerte. Y yo salí pensando, ¿a quien le voy a preguntar, a quien me puedo quejar si la policía *trata así?* Incluso han llegado a decirme un policía que “mi pasaporte aquí no sirve de nada”, cuando estaba bien y todo y solo era para escribir bien mi nombre... Solo porque estoy refugiada.

Yo conozco a muchas mujeres aquí musulmanas que no le dejan trabajar con su velo o pañuelo, en hoteles y así sobre todo. O una vez con una amiga Pakistani, que iba con ropa así larga de pañuelo, y una señora le dijo por la calle “¡Quitate esto!”, y ella no se atrevió a decir nada, pero yo sí le contesté... Aquí siempre te puedes poner lo que quieras, pero un pañuelo no. Se dice muchas veces cosas de aquí en Europa hay Democracia, pero yo no sé lo que quiere decir eso ya... Yo creo que una de las peores cosas que puedes vivir en esta vida es eso, yo lo he vivido muchos diferentes en toda mi vida desde pequeña refugiada (discriminaciones). Además aquí te dicen que aceptan la diferencia, pero, ¡no la aceptan!

- *¿De donde crees que tiene que venir el cambio? O, ¿que necesitamos para que todas tengamos las mismas oportunidades?*

De pequeños, de niños, de educación... Si tu naces con algo y si de pequeño te enseñan, es más fácil. De mayores es difícil cambiar cosas en la cabeza. La gente está cambiando, pero muy poco a poco... Con lo que vienen puedes cambiar, con los que ya no tanto... Pero no puede ser así la policía y la gente que está para ayudar.. Desde pequeños tenemos que aprender todos a tratar a la gente, al final de mayor es difícil cambiar las opiniones.

Yo si veo que las redes sociales hoy están ayudando, dan información que la tele no. Nos hacen ser escuchadas, hay información diferente, ayudas... Yo a veces solo pienso que el mundo es así... siempre hay gente mala y gente buena, y ya está.

Pero sí, hace falta “conciencia” (concienciación), al igual que se hace con por ejemplo *las parejas de mujeres y mujeres y hombres y hombres*, pues ahora se habla más de esto en anuncios y así, o como con el coronavirus... Pues que hagan lo mismo con el Islam, con nuestro pañuelo y todo. Entonces entiendo lo que tu dices que es importante escuchar nuestra voz, porque somos nosotras tenemos que hablar de lo que vivimos, tienes razón. Para que sepa el mundo al final “*tienes que darle*” la verdad, pues red social, *tal...*

Al final, mi libertad *separa donde comienza tuya* (mi libertad termina donde empieza la tuya). O sea, la libertad es tuya, pero si toca la mía ya no es libertad. Al final ya sabes, como te he dicho es muy difícil cambiar la mente de la gente... Me gusta muchísimo lo que estás haciendo, ¡estoy encantada ! Pero animo, es muy difícil.

5. ERANSKINA: FATOUREN TESTIGANTZA

- *Si quieres empieza haciéndome una pequeña introducción de tí...*

Kaixo Aisling, pues me llamo Fatou, soy de Senegal pero he crecido y bueno llevo toda la vida en España (EAE), ahora estoy trabajando y viviendo en Francia. Soy musulmana, aunque no llevo hiyab como sabes. Bueno a parte de estudiar, en el mundo laboral empecé a trabajar desde que tenía 16 años y en cuanto al trabajo, empecé en la fábrica de mi padre, desde los 16, 18, 20.. Ha sido como mi primer empleo. He hecho un poco de todo, restaurantes, etc... Y ahora ya en lo que es mi empleo empleo llevo aquí en Francia desde 2019: como azafata en el aeropuerto; y ahora estoy trabajando en una empresa de energía renovable.

- *¿Consideras haber recibido algún trato desfavorable por haber crecido como mujer negra musulmana en España/Francia?*

De cara al racismo o islamofobia en el mundo laboral es verdad que personalmente no he presenciado mucho, igual en la escuela algo más... Pero sí he presenciado como otras sí lo han vivido por llevar velo. Por ejemplo tenía una amiga en la compañía de vuelos que ni siquiera se podía sacar una foto sin el velo (o sea, lo usaba *siempre*), pero para trabajar se lo quitaba. No estoy segura de si le dijeron algo directamente o lo hacía para prevenir, porque ya sabes en Francia... Sí que es verdad que las personas migrantes cuando vamos a países para vivir como en Europa, América y países “más desarrollados” lo hacemos para vivir mejor, para nuestros progenitores y así... Es verdad que sí que notamos ese cambio de la sociedad hacia nosotros, que somos como externos o que piensan que vamos a invadir o que queremos algo suyo. Y al final cada persona es una historia...

En cuanto a los musulmanes en este caso, yo por ejemplo soy musulmana pero no utilizo hiyab. No es que esté en contra del uso, es que un hiyab tiene que ser tu propia decisión. No tiene que ser por obligación o por nada. Hay muchas que utilizan hiyab y personas que se la juzgan, que piensan que ellas no tienen opción, que les obliga el padre, el marido... Cuando realmente hay muchas

mujeres que lo utilizan por su propia voluntad. Al final el islam es entre tu y dios... las personas externas y que juzgan no tienen nada que ver. Yo he decidido y no ha estado nunca en mis planes ponerme hiyab: mi madre no usa, las mujeres de mi alrededor (menos mi prima aquí en Francia) no han utilizado ni he notado ese impacto del hiyab. Me considero una musulmana liberal. Se que para muchos musulmanes no es el Islam correcto, no lo sigo a rajatabla... Cada persona tiene su opinión y decisiones.

- *O sea, por lo que me estás contando, tú has tenido como dos procesos de integración: uno en general en la sociedad de España; otro en la comunidad musulmana de España. ¿Cómo habrías descrito lo más difícil hacia tu integración siendo musulmana sin velo en ambos países (FR, ESP)? Y ¿lo de tu integración en el la comunidad Islámica?*

Más que por la religión, creo que ha sido mi color. Creo que he sufrido más diferencia, desprecio en cuanto a mi origen y piel que mi religión. En los años que llegué y en la escuela y todo... éramos la primera familia negra y africana. La gente aquí no está acostumbrado a eso. Yo creo que eso choca más que mi religión. Lo que es el Islam tampoco estaba muy diferenciado, entonces tampoco habia mucho impacto. O sea, una mujer musulmana Marroqui puede que no reciba la misma discriminación que una mujer musulmana negra. Cuanto más características físicas diferentes tengas, más discriminación puedes recibir. En cuanto al mundo musulman, por ejemplo cuando eramos pequeños yo mis hermanos y mi padre íbamos a la mezquita; lo dejamos de un día para otro, no se por que. Es mucho más valorada una mujer tapada y con hiyab que una que no lo utilice. Me parece muy mal, eso no quiere decir que seas más pura o no cometas más pecados. Si que se juzga muchísimo, incluso dentro de nuestra comunidad. También muchas veces se identifica una persona musulmana con una árabe, y eso no es así, es una simplificación. Existe discriminación entre musulmanes arabes y negros, por ejemplo.

- *¿Qué opinas sobre la aplicación de la “laicidad” en el ámbito educativo o laboral como lo hacen en Francia?*

Eso me parece que puede chocar con la libertad de expresión, y de la libertad religiosa por ejemplo. Se supone que Francia es un estado libre, laico... Pero en cuanto a los musulmanes, y mujeres hiyabis sobre todo, he conocido bastantes que digo, ¿dónde está el límite? ¿Y Liberté, égalité, fraternité? ¿Dónde está esa libertad que tanto proclamamos? ¿Dónde está cuando hablamos de las musulmanas?. Es igual de válido como persona siendo blanca, francesa, arabe, africano, con o sin hiyab.

Por ejemplo, en lo que es público en Francia, te tienes que amoldar a la mentalidad como oficial. No tienes libertad de expresión (religiosa), en el ámbito laboral sobre todo. Mostrarte neutro, todo lo que son tus creencias las tienen que guardar. En muchísimos ámbitos laborales e incluso escuelas donde hay mucha controversia con el uso del hiyab... En las empresas privadas se podría negociar con el jefe, igual no hay tanto problema... De cara al público es donde más problemas hay... Pasa al revés que en España, en donde el problema sobre todo está en empresas privadas que pueden decidir según su interés.

- *Eres una persona que hace bastante activismo con estas causas... ¿Como te surgió esto?*

Siento que vivir aquí en París ha sido muy necesario. He tenido un cambio drástico en general en mi vida, necesario para encontrarme. He sido una persona que he crecido con muchas inseguridades hacia mi persona, poca confianza en mí misma. Me han pasado cosas que yo no entendía... Al venir aquí, he pasado por experiencias bastantes fuertes, que me abrieron muchísimo los ojos. He llegado incluso a odiar esta ciudad; pero poniéndome a reflexionar... Son las personas que me he encontrado o las experiencias; no Paris. Yo por mi pasado o por mis traumas de la infancia me han hecho pasar por situaciones muy tóxicas, no entendiendo porque me tocaban a mi digamos... Mi embarazo, mi aborto, ya sabes.. vivir todo esto sola... Me han hecho reflexionar mucho como una mujer en mi posición. He tenido que pasar por todas las experiencias que he pasado para tener la mentalidad que tengo hoy en día en torno a esto. A base de mis experiencias, he abierto los ojos en todos los aspectos. He cogido las experiencias para aportar un granito de arena a la sociedad, para así aprender y decir que he llegado hasta aquí, aquí ahora pudiendo “ayudar”, intentar tener un

impacto o cambiar algo. El “Black lives mater” también me hizo abrir los ojos ante muchas cosas que se mezclaban con mi situación, no solo por lo que esta pasando con los negros en general, es todo lo que puede pasar a una persona como yo. Todo lo que no me atreví a hacer antes, me lo estoy sacando y las redes sociales me parecen que ayudan un montón. Que tienen sus lados positivos y negativos, claro... Pero si, muchísimo.

- *¿Entonces, apoyas la red social como herramienta para el cambio social?*
Si, totalmente. Son una plataforma que pueden ayudar positivamente y hacer llegar a mucha gente. Eso sí, hay que saber utilizarlo, como todo... Puede ayudar incluso a personas incluso que “no tienen voz” o tienen miedo, a lo mejor inspiras a las personas compartiendo algo, hagas lo que hagas no te puedes imaginar cuánto ayudas a las personas con TU historia. Ya sea una persona sin voz, que este en una situación similar, como para decir “joder igual no soy la unica, igual si quiero compartir, igual debería”. Por eso es tan importante partir de nuestras voces. De nuestra experiencia. Desgraciadamente siempre habrá quienes te juzguen... Pero hoy digo, hagas lo que hagas te van a juzgar... Nadie sabe realmente lo que he vivido, solo lo que yo les he hecho llegar.
- *Y ¿qué dirías que necesitamos a nivel político, para la integración de las mujeres musulmanas, que potencialmente sufren estas discriminaciones ?*
Yo creo que todo parte de la educación , ya empezando desde niño. Si no le educas a un niño diciéndole que somos iguales ya se la religion, color de piel... Ya crecerá pensando que somos diferentes, ya eso le puede dar eso de superioridad... Eso ya puede dar pie a n racismo, xenofobia, islamofobia... En las escuelas debería de haber muchísimos más talleres, charlas, incluso desde parvulitos. Incluso psicólogos o terapeutas en las escuelas. Me parecen tan importantes en el sistema en general... En las escuelas también necesitamos que tengan un rol más activo, a nuestra salud psíquica no se le da tanta importancia. Yo me acuerdo que tuvimos un orientador cuando estaba en nuestra escuela, que nos orientaba hacia nuestro futuro, pero... no intervenía en estas cosas. Sin la educación puedes ser la más brillante del mundo, pero sin eso no

sirve de nada para la convivencia. La concienciación desde entonces...Claro, y hay incidentes que no podemos prevenir por mucha educación que haya pero...

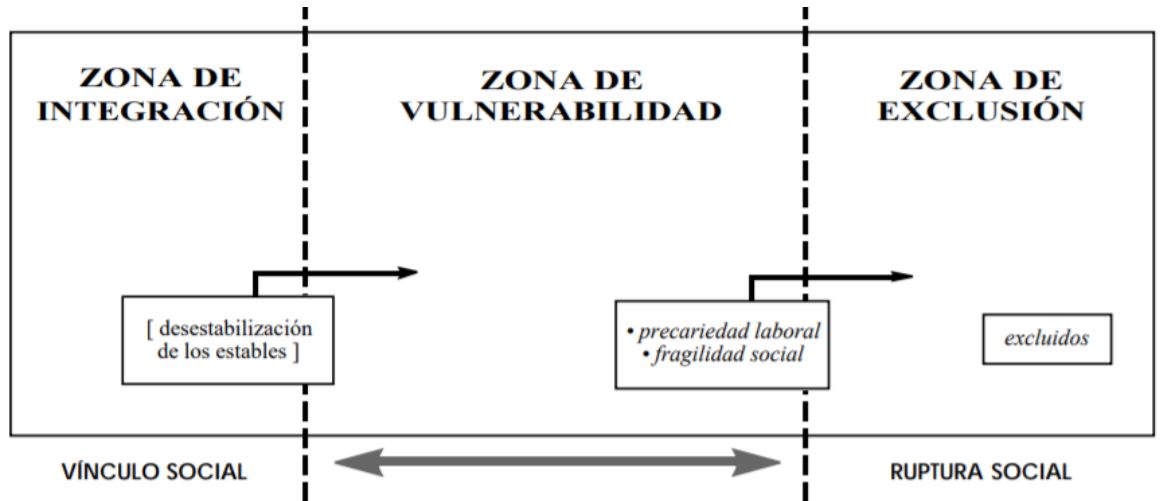
- *Si te encontraras en una situación de discriminación laboral, ¿qué harías? Y, ¿qué crees que deberíamos de poder hacer?*

Yo, en el mundo laboral en concreto, intentaría primero hablar con la persona y preguntarle por qué me está tratando así.. Si veo que no puedo llegar a ningún lado así, hablaría con el responsable o director para explicarle ese abuso que recibo... Ahora bien, si es el director quien me está tratando de esta manera, no sabría qué hacer. La verdad que no se me habría ocurrido nunca denunciar!! Nunca sabes en estas situaciones si es denunciabile. Iría a, como se dice, ¿sindicatos? O en un caso más extremo pues a lo mejor denunciará. Pero no es algo que se me ocurriría al principio. Yo no sé realmente si se puede denunciar claro, pero diría que sí es denunciabile, ¿no? También claro hay discriminaciones leves, más graves, directas o no... A veces tienes dudas y en esa situación dudas de si es denunciabile. Yo creo que últimamente con toda la controversia que está habiendo en contra de los musulmanes, sobre todo las mujeres, creo que si hay más personas que se atreven. Hay quien se conciencia también, que es importante, ¡muchas personas que ahora saben de sus derechos ! Creo que si no sabes y no conoces tus derechos no tendrás esa iniciativa, que tú sepas que mereces el mismo trato y sepas lo que realmente es injusto.

Ya cuando es para arreglar un conflicto laboral latente, por ejemplo cuando despiden a una mujer por estas situaciones... Lo que en mi opinión, en una situación de víctima hipotética, utilizaría las redes sociales para concienciar, no se si en primera persona pero lo contaría... Es algo que se hace ahora más que nada. Es que si te digo la verdad, no sé que se puede hacer frente a una discriminación. Pero en cuanto a lo que a mi me repararía o haría sentir mejor, me hubiera gustado sería que estas personas tengan más empatía y comprensión. O sea, que me digan lo siento mucho no podemos hacer más por ti, intenta adaptarte a nuestra sociedad si quieres trabajar, es una limitación para ti como persona... Ser más humanos en general. El problema es que suele ser un pensamiento ya muy arraigado, incluso con un discurso y repetir mil veces lo de

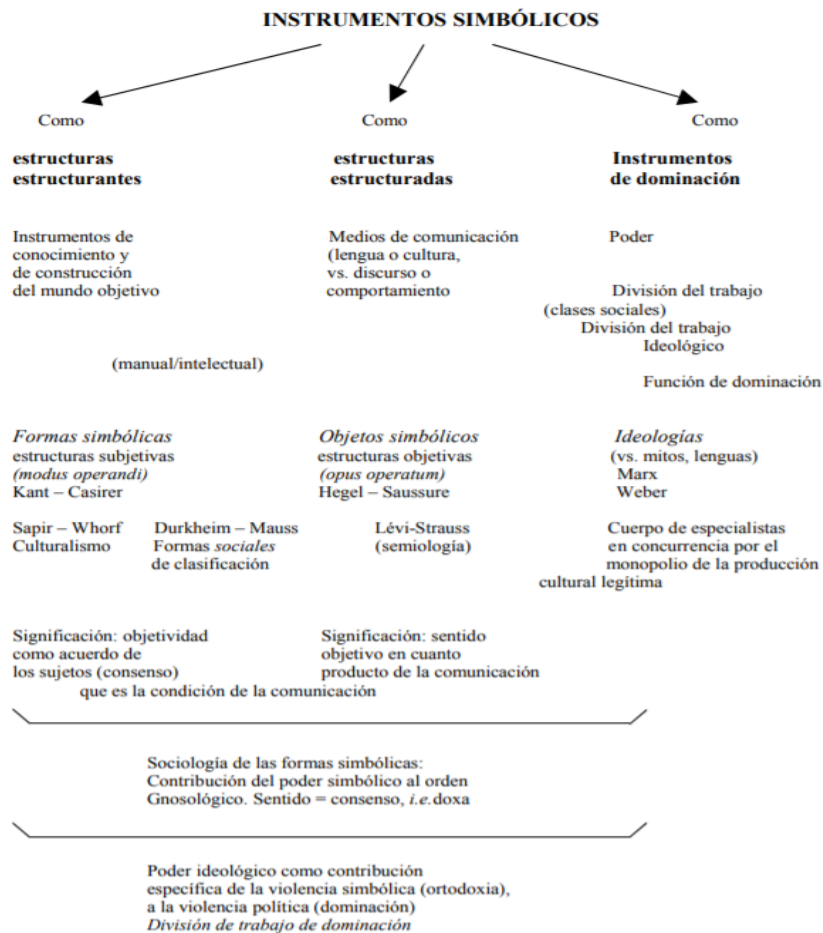
los derechos... Es que ya lo tienen entendido de otra manera. En mi opinión hay muy poco que hacer ya a esas alturas...El privilegio blanco, siento decirlo así, ¡pero hace muchísimo! una persona así te puede ayudar mucho más, tiene más privilegios, le escuchan más... Desgraciadamente es así. Que nos ayuden a alzar la voz desde su privilegio. Ser aliados. Y la educación tiene que ser seguida, que esté en más ámbitos, como en el trabajo, en la calle, espacios públicos, en la publicidad, ¡los medios impactan muchísimo! Por ejemplo, la belleza, las modelos, siempre vemos a modelos de un tipo y eso inconscientemente nos inculca muchísimo. La publicidad tiene que ser usada de una manera responsable, no solo necesitamos entretenimiento. Parece que los medios son para que nos olvidemos de nuestros problemas, no trabajan los problemas. Creo que somos cada vez más los que estamos despertando. Hablando. Concienciando. Que haya más humanidad, educación y respeto... Todos somos iguales y hechos del mismo material. El mundo podría ser muy diferente y contener mucho menos odio.

6. ERANSKINA



Iturria: Castel, R (1995). De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso.

7. ERANSKINA



Iturria: Bourdieu, P. (2000). Sobre el poder simbólico.

8. ERANSKINA: GERARD CARRERERI ELKARRIZKETA

- *Hasteko nahi baduzu egin zure aurkezpen bat: nor zaren, zer egiten duzun...*

Bueno ni Gerard Carrere naiz, SOS Arrazakeriako langilea. Oarso aldeko interbentzioa eta lana egiten ditut, orokorrean aktibitate ezberdinak... Konkretuki, bulegoan bi gauza: batetik, diskriminazioen aurkako salaketak jaso, eta bestetik sentsibilizazio lanak Berdin programaren barruan (Berdin SOS Arrazakeriak eta Diputazioarekin batera daukan konbenio bat da, 5 urte edo ditu programak). Etorkinei aholkularitza laborala ere ematen diegu, diskriminazio testuinguruan eta orokorrean. Gehienbat, gaur egun, lan gehiena horretan dago.

- *Nola iritsi zara honetan jardutera?*

Bueno, bizitza guztian egon naiz politika munduan edo lan sozialaren munduan eta bueno, Sos-eko kidea naiz duela 20 urte edo, borondatezko langilea. Eta bueno bulegoan plantillan 6 urte daramat lanean. Lanean sartu nintzenean izan zen, zehazki, Berdin proiektua martxan jarri zela, horrekin hasi nintzen. Enpresa batean lanean nengoan, Berdin programa onartu zen eta bueno, lana aldatu nuen. Eskaintza izan nuen eta bueno, niretzat honetan egonda bizitza osoan, ba lana konpromiso aldetik asko gustatzen zait, jendearekin lan egitea. SOS Arrazakeria, esango nuke, gaur egun potentzia handiko elkarte delako. Batetik, gaur oso garrantzitsua diren eremuetan batean lan egiten duelako. Bestetik, erabiltzen dituen tresna, helburu, eta kriterioak, oso interesgarriak eta praktikoak direlako, printzipio sakonekin. Eremu oso ezberdinetara hurbiltzen da.

Arlo ezberdinak badaude ere bulego honetan, normalean ni bakarrik ibiltzen naiz lanean. Aurreko urtean, adibidez, hiru “etxe-langile” izandakoak kontratatatu genituen beste etxe-langile batzuekin lan egin zezaten 6 hilabetez (SOSetik). Zehazki etxe-angileekin, lanean hasi ginenetik asko zabaldu den proiektu bat da. Gure helburu bat etxe-angileekin talde bat sortzea zen, hortik promozionatzeko haiek lan egitea zuzenean, haiek bizi baitute. Guretzat haiekin lana egiteko tresna bat da beraz, haien antolaketa promozionatuz, gizarte aurrean

antolakuntza etab. Haiak izateko bozeramaileak. Honetarako aprobetxatzen ditugu hainbat finantzazio. Aurten ere, Errenteriko udaletxearekin ere finantzazio bat lortu dugu, honen bidez etxe-langile bat kontratatzeke berriz.

- *Berdin Diputazioari loturiko proiektu bat da, beraz?*

Bere garaian, “aurrekontu partizipatiboaren” bidez, Diputazioak sortu zuen horretan aurkeztu genuen proiektua. 2015ean sortu zen, diskriminazioaren aurkako sare bat sortzeko proiektu gisa. Honek arlo ezberdinak ditu: sentsibilizazioa, formazioa (poliziarie ere) salaketak jasotzea eta tratatzea, *agente antidiskriminatzaileak* garatzea (diskriminazioa detektatzeko formatutako pertsonak, hau ematen den momentuan SOS-i bideratzen). Honetarako, adibidez, formazioak eman genituen gizarte zerbitzuetan, teknikariei, EPAko irakasleei, baita hainbat etorkinen elkarteetan ere... Askotan ematen baitu diskriminazioa oso erraza dela definitu eta detektatzea, baina ez da. Gehiena zeharkakoa baita, eta ez dizute esaten zuzenean diskriminatzen zaituztenik. Orduan, gehienbat, detektatzeko eta ikusteko zer egin dezakegun horrekin, zabaltzen dugu formakuntza eta. Helburu horiekin beraz, urtean zehar aktibitate ezberdinak definitzen dira.

- *Zer egin ohi duzue diskriminazio baten berri duzuenean? Zergatik esango zenuke askotan onuragarriagoa dela zerbitzu hau salaketa formal bat jartzea baino?*

Salaketa bat jasotzean planteatzen dugu, kasuaren arabera, “bueno, zer egin dezakegu?”. Kasu gehienetan, bitartekaritza lana egiten dugu. Diskriminazioa jasotzen duena eta agente diskriminatzailearen artean. Askotan, bide juridiko batean salaketa bat jartzean biktima albo batera geratzen da. Azken finean legea martxan jartzen da bere dinamika propioekin, eta diskriminazio agentea zigortuta ateratzen bada hortik, biktima esku hutsik. Askotan uste dugu hobe dela bitartekaritza hau. Helburuak, batetik, biktimak konponketa edo erreparazioa izatea, eta agentearekin sentsibilizazio lan bat egitea, zigor batek agian egiten ez duena...

Adibidez, Sararen kasuan¹²⁵, posible dugu biktima laguntzea enpresaren aurka legez joaten. Ez dugu baztertzeko aukera (bere esku dago). Baina guretzat, esan ohi dugu interesgarriagoa dela, adibidez ikastetxe barrualdera programa bat egitea honelako gauzen inguruan, sentsibilizazio programak eta. Enpresa bertan ere (agente diskriminatzailea kasu honetan), ikastetxearen babesarekin zer egin daitekeen ikustea. Enpresarekin protokolo bat adaptatzea ere negoziatu genezake, honelako egoerak ekiditeko (kasu honetan, adibidez, *kurrikulum itsuak* eta honelakoak planteatu daitezke).

Beste kasu bat izan genuen banketxe batekin, adibidez, gizon marokoar batek kotxe bat erosteko finantzazioa behar zuela-eta. Bankuarekin kontaktuan jarri ondoren, korreo bat iritsi zitzaion, nahastuta, bankuko langile eta kotxe saltzailearen artean, non gaizki hitz-egiten zuten pertsona honetaz: “estos moros que se piensan que no se que...”. Biktimarengandik lehenengo erreakzioa hau salatu nahia eta bankuak langile hau bota zedin nahi izatea izan zen. Banku bertan kexatu zen eta erantzunik ere ez zuen jaso zuzenean. Guregana jo zuen, gu harremanetan jarri ginen eta noski, SOS Arrazakeria bezala beste *sarrera* bat duzu... Lortu genuen arduradunarekin hitz-egitea. Egoera azaldu eta teknikarien nagusiak esan zuen ezin zuela egoera honek horrela geratu, baina ez zuela lanetik botako horregatik. Honela, biktimarekin bildu, hitz egin eta barkamenak eskatzeko prest zeudela esan zuten. Bestalde, diskriminazio agenteak berriz *bezeroentzako arreta* ikastaro bat egin beharko zuen, non gainera, kasu hau “praktika txar” eredu gisa erabiliko zuten. Enpresa beraren inizatiba izan zen hau. Guk baloratu genuen, hementxe bulegoan geratu ginen biktima eta bi nagusiekin, barkamenak eskatu ziren eta proposamena azaldu zitzaion. Agente diskriminatzaileak ere eskatu zion barkamena, bestalde. Biktima, kasu honetan nahiko ongi sentitu zen, garrantzitsuagoa iruditu zitzaion nagusiak etorri eta erantzukizuna hartzea, honelako egoeren aurrean akzioa hartzea zelako.

Beste kasu bat izan dugu, orain dela gutxi, *Alcanporekin*. Emakume Nigeriar bat bere seme alabekin supermerkatutik ateratzear zegoen, eta bertan liskar handi bat sortzen hasi zitzaion bertako segurtasun zaindari bat. Honek zioen

¹²⁵ Kimikako ikasketetan praktikan onartu ez zuten emakumea; SOS Arrazakeriako Berdin programara jo zuen egoera salatzeri. Ikus. 2. eranskina.

erakusteko zer zeraman poltsan, lapurtu egin zuela, “denetatik” deitzen, ia jo ere egin zuen... Emakumeak salaketa bat jarri zuen, bertatik igaro zen beste emakume batek beste bat... Bueno, zuzendari orokorra, segurtasun zuzendari etab. etorri ziren... Denak barkamena eskatu zioten eta, bueno, 20 euroko bono bat eman zioten barkamen gisa baita ere, *en fin*. Kasu honetan emakumea asko poztu zen barkamena eskatu ziotelako, eta zuzendariak ere etorri zirelako barkamenak eskatzea, baita segurtasuneko langile hau zuzenean kendu zutelako zerbitzutik. Dirua baina gehiago, beste dena oso garrantzitsua izan zen biktimarentzat. Berak pairatu zuen mina aitortzea. Noski, askoz gehiago egin zitekeen, adibidez, segurtasun-langileei diskriminazioaren aurkako lanketa tailer bat eskaintzea eta... Kasu hau adibidez nahiko muturrekoa da, baina gehienak zeharkakoak dira, non ezin duzun benetan frogatu segurtasun zaindaria kolektibo batzuen atzetik gehiago dabilela beste atzetik gainean baino... Jada ez da soilik tratu diskriminatzailea, honek lana gaizki egitera eramaten zaituela baizik: estereotipo arrazistengatik benetako arazoez oharkabetu daiteke.

Azken finean, gauzak aldatu nahi badituzu, ahal bada behintzat eta kasuaren arabera, gauza ezberdinak egin daitezke: *justizia errestauratiboaren* kasua eta *bitartekaritzarena*, adibidez. Guk egiten duguna bitartekaritza zerbitzu *ez-ofizial* edo justizia sistemaren baitakoa ez den bat bezala izango zen. Gainera, kontuan izan behar dugu jende askorentzat ez dela prioritate bat justizia sistemako gaietan sartzea. Agian garrantzi gehiago du momentuan lan bat izateak, etab. Are gehiago, askorentzat (etorkinak, adibidez, paper kontuekin eta...), salaketa bat jartzea bizitza *korapilatzea* izan daiteke. Jada edonorrentzat bada, pentsa ezazu etorkin batentzat: beldurra dute, gaizki begiratzen dietela uste dute, etab. Hau da, baita ere, salaketa gutxi egotearen arrazoi bat da (formalak eta gainontzekoak, hemengoak barne). Esaterako, Sara nazkatuta zegoelako etorri zen, baina berekin diskriminatua izan zen lagunak ez zuen etorri nahi izan.

- *Zein izango ziren gehien jasotzen dituzuen kasuak?*

Gehienbat esplotazio laboralen inguruan jasotzen ditugu, gutxi gora behera larriak eta askotan lanetik botatzearekin loturan (eta noski, arrazismoa, diskriminazioa, etab). Hona etortzen diren gehienak jada kanporatuak izan

direnak dira. Lan barruan protestatuta askotan kanporatuko zaituzte eta, eta esan bezala, prioritateak dituzte, beldurra... Adibidez lehen ikusi duzun emakume hori lanean dabil, 5 urtez oso gaizki dabil, eta bere eskubideen eta tresnen inguruko informazio bila bakarrik etorri da. Beraz, horiek dira kasu gehienak. Emaitzak nahiko onak dira askotan, bai *paperdun* eta *paper-gabeko* emakumeen artean: bitartekaritza, indemnizazioak... Behintzat ikusten dute zerbait egiteak emaitza onak eman ditzakela. Batzuetan harrিতuta diote: “*joe*, zerbait egiteak emaitza onak ematen dituela, merezi du, ondo atera daiteke!” (gehienbat paper gabekotan eta, indemnizazio bat lortzen badute edo). Edo askotan beldurretan daude lan tokian, eta zerbait lortzen dutenean “ahaldunduak” sentitzen dira. Ez zait asko gustatzen kontzeptua.

- *Zergatik ez zaizu gustatzen?*

Iruditzen zait jada ahaldunduta daudela emakume hauek, etxetik atera dira, bizitza hobe baten bila, lanean dabilta helburu batekin, jasotzen dituzten baldintzak “la hostia” dira... Hori jasan eta aurrera ateratzeko, gehienak arazo mentalik garatu gabe, hori da oso indartsuak direlako. Askotan “ahaldundu behar direla” esaten dugunean, abiapuntua da haiek ez dutela boterarik, ahulak direla. “Ahotsa ematearekin” bezala, entzun egin behar da ahotsa, ez eman. Baina bueno, niretzat inportantea da hori. Haiei honelako gauzak esatea ere (ahotsa badutela, ez diegula eman behar...) , adibidez eskerrak ematen dizkigutenean. Azkenean garrantzitsuak haiek dira, erabakia haiena da, haiek etorri dira, gu tresna bat gara. Haien prioritateak eta beharrak entzun behar ditugu, hortik lana egin. Ezin dugu gure ideietatik jo: hau kendu behar da, hau desagerrarazi... Askotan haiei entzuten badiegu, ez dituzte gure ideia berak. Nahiz eta politikek eta legeek luzera begira helburuak izan edo... eskatzen duguna, orain momentuan, gaur lanean daudenek haiek beharren arabera baldintza hobeak izatea da. Aurrena errealitatea ahal den neurrian aldatzea, aurrerantzeko gauzak pentsatu beharrean.

- *Jendeak nola du zerbitzu hauen berri? Eta zergatik esango zenuke dela garrantzitsua honelako zerbitzuak izatea?*

Etorकिन artean SOS Arrazakeria oso ezaguna da, jada urteak daramatzagu atzerriartasuneko paperekin laguntzen aholkularitzan eta...Orduan *nola hain*

zerbitzu gutxi dauden etorkinentzat, eta ez duten oso ondo ezagutzen administrazioa edo, batzuetan (jakingo duzunez, praktikengatik) SOS Arrazakeriara jotzen dute ia edozer gauzetarako (seguruarekin arazoa, mugikortasuna, zerbitzu sozialekin, paperekin, lagunekin, erregistroarekin...edozer). Bestalde, egia da guk ematen ditugun zerbitzuak tresnak direla. Lan handia ematen dute batzuetan eskaintzen ditugun zerbitzuak, baina oso beharrezkoak eta praktikoak dira.

Gure helburua azkenean diskriminazioaren aurka egitea da (orokorrean, SOS Arrazakerian), eta azkenean era askotan ageri da. Alde horretatik ere asko egiten ditugu diskurtsoak, aktibitateak, martxak, artikuluak, tailerrak. Baina etorkinekin eta laguntza behar dutenekin harremana izan nahi baduzu, arazoekin lagundu eta... haiek hurbildu behar dira, eta askotan ez da nahikoa lan hori, haiek lehentasunak dituztelako ulertu daitekeen bezala. Zerbitzu hauek azkenean sektorerara iritsi, ezagutu eta lanean jartzeko erabiltzen ditugu, haiek ere lan antiarrazistan barneratzeko. Tresna politiko moduan. Orduan, aurreko galderako erantzunari loturan ere, honela lan egiteak errealitatea ezagutzea eta bertatik lan egitea baimentzen gaitu. Kriterio batzuk izatea, eta errealitateari loturiko lana egitea, jendearen beharrei jaramon egitea. Gero, gure diskurtsoa elaboratzean hau dena kontuan hartzen dugu. Haiekin kontatu behar dugu haien borrokan parte hartzeko.

Orduan hori, gehienbat ahoz-ahozkoagatik eta eskaintzen ditugun gainontzeko zerbitzuen esker jakiten dute programa honen berri etorkinek. Gero, administrazioarekin ere nahiko lan egiten dugu, gehienbat teknikariekin (bai gizarte zerbitzuetakoak edo immigrazio teknikariekin), eskolekin ere. Gehienbat beti gauza praktikoetan, eguneroko zailtasunekin lan eginda eta... Publikoki horrela ez dugu "propaganda" lan gehiegi egiten.

Eta perfil ohikoena beraz, etxean, zaintza zerbitzutan lan egiten duten emakume etorkinak (gehlenbat latinoamerikarrak); gizonezkoak oso ehuneko txikia, laurdena edo (orokorrean, ez etxeko lanean), eta gehienbat atzerritartasun zerbitzuekin loturan dauden diskriminazioak.

- *Nola izango zen zure eguneroko lana?*

Ba behar dutenei atentzioa eta informazioa edo eman, eta ditugun proiektuetan jarraitu ahal dudanean... Telefonoz asko, asko deitzen dute galderekin eta (Atzerritartasun galderekin gehienbat, informazioa eta). Instituzioekin ere lan asko, udaletxeekin eta, deribatzen gaituzte askotan teknikarietara eta. Guk ere batzuetan deribatzen dugu, gizarte zerbitzuetara edo. Edo batzuetan ba indarkeria sexuala edo genero indarkeriazko kasuak iristen bazaizkigu, lanarekin loturan hainbatetan (etorkinak direnean askotan zuzenean SOSera jotzen dute honekin), zerbitzu publikoetara (polizia, adibidez) deribatu eta.

- *Interseksionalitatearen lotura ikusten duzu emakume hauek lan arloan jaso ohi duten tratu eta diskriminaziotan? Nola?*

Bai. Nik uste dut gaur egun, nolabait esateko, “en todos nuestros cuerpos se cruzan muchas líneas”. Baina, bai, esaterako, langile hauen kasuan oso nabaria da, hiru linea daude interseksioan: bat, etorkinak; bi: emakumeak; hiru: langileak, eta konkretuki etxeko langile edo arlo honetako langilea. Askotan arlo hauetan (gehienbat etxeko langileetan baina orokorrean zaintza lan hauetan, perfila gainera oro har oso antzekoa delarik ere), ez zaituzte tratatzen langile bezala, neskame bezala baizik. Klasismoa ere asko dago, eta ez dira berdin tratatzen hauek edo herizain bat, nahiz eta biak zaintza lanak izan teoriarik... Azken finean, zer irudi daukaten zurekiko, zer tratu... Bestalde, emakume bezala pentsatu ohi da zuk lan hori egiten duzula “casi por naturaleza”, eta gainera gutxiago ordaindu ohi da berez emakumeen lana gizartean. Gero gainera, noski, gizonezkoak jaso ohi ez dituzten agresio batzuk jasaten dituzu (etorkinak edo etxeko langile balira ere gizon hauek). Etorkina izatean, gainera, ez zaituzte bertako emakume bat bezala tratatzen, zuregan duten irudia jada da “viene de un país tercermundista, no tendras estudios”, “emakume gajoa ia limosna eskatzen dagoena eta gainera lana ematen badiozu fabore egiten diozula”, 800 euro ordainduta ere hori zuretzat dirutza bat izango balitz bezala. Hau dena bizi dute emakume hauek, eta hori da azken finean Interseksionalitatea.

- *Eremu politikoan sartuz (gainera esan didazu ibili zarela honetan), kale politikatik kanpo, gobernantza maila batean zer uste duzu egin ahalko zela, agente mailan egoera hauek ekidin, hobetu edo errazteko?*

Batetik, nik uste dut gaur egun gehienbat nire inguruan ematen diren politika publikoak ez daudela ondo enfokatuak. Asko enfokutzen dira multikulturalitateetik. Gu interkulturalitatearen alde gaude. Ikusten ditut akats batzuk planteamendu multikulturallean. Zer arazo dute etortzen diren hauek? Non dago integrazio puntua? Ez kultura berdintasunean, baizik eskubideetan. Biok kultura, erlijio ezberdinak izan arren, inkluso ados ez egonaz elkarren artean, onartzea eskubide berak ditugula, zu islamiar izanda eta ni kristaua. Atzo etorri bazinen ere, gizartearen parte berdina zarela, ez ni gehiago lehenago nagoelako hemen. Abiapuntua bera izatea denontzat, gero kulturak kultura. Hau da, ez da nahikoa “onartzea, toleratzea” kulturaren presentzia multikulturalismoan egin ahal den bezala, hau ez badugu integratzen beste kultura denen maila berean. Adibidez, zenbatak dioten asko gustatzen zaiela kultura marokoarra edo... Baina gero marokoar bat gure artean bizi bada, gure auzoan, RGia eskatu nahi badu, baina noski ez ditu paperak edo... Orduan jada ez gaude ados. Ulertzen? Hemen adibidez (Oreteretan), dago un “departamento de multiculturalidad”... Azken finean instituzioak daude garantizatzeko gizartean bizi garen denok, ez bakarrik eskubide berak izatea, baizik eskubide hauetara “sarbide” bera izatea. Hau da, ez da eskubidea izatea soilik, eskubide hau baliatzeko aukera eraginkorrak sortzea baizik. Politika publikoak izan behar dira eskubide hauetara “sarbidea izateko”. Askotan ikusten dugu badituztela eskubide hauek etorkinak, baina ikusten da gero ezberdin izateagatik eskubide hau baliatzeko diskriminazioa jasaten dutela edo ukatzen zaiela, ezta? Adibidez, etxebizitza bat alokatzeko, lana lortzeko... Hori politika publikoek kontuan hartu behar dute, hau nolabait gaintzeko. Eskubideen “materializazioa”. Gainera noski, ikuspegi hauekin “berdindu” egiten ditugu kolektibo hauek: “el colectivo magrebi”, ta jada imajinatzen dugu emakume hiyabi bat mezkitarra sartzen gizonarekin, eta hau ez da horrela. Frantsesek “komunitarismoa” deitzen duten horretara garama, edo modelo ingelesera.. multikulturalismoa.

- *Diskriminazio hauen salaketen gaira itzuliz... Zure esperientziatik, nola esango zenuke legeak lagundu edo oztopatzen duela diskriminazioen aurreko salaketa?*

Hasiera batetik, diskriminazioa, hasieran esan bezala, zaila da frogatzea... Hori ia beti. Gainera, batzuetan badirudi legea ez dagoela moldatuta errealitate honetara, ez duela kontuan hartzen diskriminazio honek normalean duen izaera (gehienetan frogatzeko arazoak, zuzeneko kontsidera daitekeena gutxitan izaten dela, etab.). Generoagatiko indarkerian bezala, kontzientziario asko behar izan zen legea “konturatu” eta adaptatzeko egoerara, eta geroz eta hobeto egiteko legeak egoerarekin akorde. Antzeko zerbait gertatzen da hemen... Gaur egun pertsona hauek lan munduan pairatzen duten diskriminazioa, nire esperientziatik eta nire ustetan, ez da gizarteak arazo larritzat jotzen duen zerbait. Ondorioz, ez du behar bezain atentzio nahiz sentsibilizaziorik jasotzen, eta horrenbestez, horrela dago legea. Ondo dago, Kode Penalak gaur biltzen dituela diskriminazio eza eta gorrotozko delituak eta... Baina nik uste, diskriminazio esplizituak baino, zeharkakoak eta araudi berak kasuak baztertzuz iraurarazi ditzaken diskriminaziotan barneratu beharko ginatekeela. Beraz, esan daiteke, nire ustez, legezkoak ez badu diskriminatzen, diskriminazioa erraztu edo sustatzen duela nolabait. Errealitatea ukatzen bada, dauden kriterioak badaude, azkenean... Edo beste adibide gisa, Atzerriartasun legeak, baldintzengatik, nolabait erraztu edo ahalbidetzen du diskriminazio nahiz esplotazioak bizi behar izatea lehenengo urtetan etortzen zarenetik, lan baimenarekin jarraitu nahi baduzu.

Eta horixe, guk jasotzen ditugunak, ia beti zeharkako diskriminazioak dira. Sartu badaiteke ere horretan...Esaterako, oso nabaria da alokairu gaian eskatu ditzaken baldintzekin, askotan argi dagoela etorkin batek bete ezin ditzaken baldintzak direla (lan kontratu mugagabea, adibidez); edo hainbat lanpostutan baldintza batzuk eskatu edo baztertzuz dituztela (hijabaren erabilera, euskara)...

- *Emakume musulmanen kasu nahiko izan dituzue; hijabaren erabilerari lotuta izan ahal dira hauek normalean?*

Bueno, bai izan ditugu. Haiek oro har beti diote hiyaba daramatenean askoz ere gehiago diskriminatzen dituztela orokorrean, ez daramatenean baino. Hori argi eta garbi dago. Joaten diran lekuetan sentsazioa dute beti ezberdin tratatzen dituztela honegatik. Aurreko urtean bi salaketa izan genituen banketxeekin honegatik, ez dituztela ongi tratatu. Haiek pentsatu ohi dute, batetik, atzerritarrak direlako dela, eta bestetik, hiyaba daramatelako honek kalte egiten dietela. Gero hori galdetzen badiozu enpresari, noski, ukatzen dute. Noraino den subjektiboa? ba ez dakit. Denak du pertzepzio konponente bat, baina bai... gertatzen da. Nonbaitetik dator pertzepzioa. Errealitate bat da.

Ez dut aitzaki garbirik jaso zuzenean esanaz hiyaba ez dutela onartzen edo ez zaiela gustatzen (agente diskriminatzaileengandik), baina zeharka bai, badaude. Tratu txarrak edo desegokiak jasotzeari lotuta. Adibidez, kasu hauetako batean, hau gertatu eta hurrengo egunean biok joango ginen eta ez zuten honela tratatu, berak ere esan zuen, “*joe a ze ezberdintasuna zurekin joanda...*”. Hori froga bat den? ba ez. Baina nire ustez oso puntu errealista du haien pertzepzioak.

- *Zuen panfletoetan ageri da, zuen aholkuen artean bat “grabaketak eta argazkiak ateratzea” dela, diskriminazio kasuen aurrean. Maila juridiko batean, froga gisa balio dute grabaketa hauek zuen esperientziaren arabera?*

Aplikazio bat dugu gainera, salaketak jasotzeko. BERDIN deitzen da. Honekin posible duzu salaketak zuzenean guri bidaltzea, honetan grabazio edo argazki bat gehituz. Bueno ni jurista ez naiz, baina... Balio du, zenbat balio duen epaile bakoitzak erabiltzen du, baina zerbait gertatu dela frogatzeko balio du. Esaterako, emandako ahozko tratu txar bat, ezarritako lan zamagatik edo baldintzagaritako esplotazioa eta frogatzeko balio dezake, baina gero hau diskriminatzailea den erabakitzeko ba ez, noski. Hori gauza gehiagoren arabera da. Gertatu dela frogatzen da, interpretazioa ez. Grabaketak beti balio dezakete. Adibidez etxeko langileei beti esaten diegu, *whatsapp*, grabaketak, argazkiak, denak gordetzeko. Noraino balio duten edo kontsentimendua dagoen hau frogatzeko ez dugu kontuan hartzen lehenengo une batean, garrantzitsuagoa dirudigu bizi dutena. Azken finean eskubideak jokoan daude.

X. LABURPEN EXEKUTIBOA

Lan hau emakume hiyabiek mendebaldeko gizartean integratzeko izan ditzaketen zailtasunen ikerketatik abiatu da. Hain zuzen ere, aztergai orokorra haien integrazioa izan bada ere, *zaurgarritasunezko egoerak*, *zapalkuntzak* eta *diskriminazioak* integrazio prozesu honetan ageri daitezkeen oztopo zehatz gisa aztertu dira. Are gehiago, jarraian azalduko den hipotesietako baten harira, lan arloko hiyabaren problematika, emakume musulmanen integratzearen oztopoen adierazpen garrantzitsu gisa aztertu da. Zentzu honetan, komeni da zehaztea, lan honek arreta zehazki *emakume etorkin*, *arrazializatu*, *langile*, *hiyabietan* jarriko duela.

Badira hamarkadak jada literatura akademikoak *diskriminazio anizkunaren* inguruan hitz egiten duela, batzuetan zuzenean honen antzeko nozioei erreferentzia egiten, eta beste batzuetan zeharka, ezaugarri sozial ezberdinak direla medio diskriminazioak nola bateratzen diren deskribatzen. Ildo horretan, diskriminazio anizkunak *interseksionala* izatearen aukera ere hausnartu izan da, ezaugarri sozialen aldibereko izatea eta diskriminazioaren interdependentzia ematen denean. *Interseksionalitatearen* nozioa literatura akademikoan erabiltzen hasi denetik, hain zuzen ere, emakume arrazializatu eta langile nahiz egoera prekarioetan daudenek bizi izan dituzten zapalkuntza eta diskriminazioetan jarri da arreta.

Ezaugarri sozialek eragin dezaketen zaurgarritasunaren eta diskriminazio bat pairatzearen arteko harremana, Kriminologiak kontutan hartu beharreko lotura bat da. Are gehiago, lotura hau hausnartzen duten oinarri teorikoak datu enpirikoekin kontrastatu ahal izatea funtsezkoa litzake diziplina kriminologikoaren ikuspuntutik. Justizia sozialarekiko honek duen garrantzia ere aipagarria da. Izan ere, lan honetan planteatzen da kolektibo batzuek pairatzen duten egoera zaugarria (kasu honetan emakume hiyabiak), botere sistemaren berezko funtzionamenduari, eta honen baitako botere harremanetan emakume hauek jasaten duten zapalkuntzari dagokiola, besteak beste.

Ikerketa honek oinarrian hainbat testigantza ditu, baina hasiera batean testigantza bakar batetik abiatu zen: Amirarena. Honela, *Amiraren* kasuaren berri izan eta bere testigantza jasotzean, jasan zituen ustezko diskriminazioek bere ezaugarri sozialekin lotura zuten

jakitea oinarrizko bilakatu zen. Izan ere, pentsatzekoa litzake, hiyaba eramateaz gain, honekin batera emakume, marokoar, etorkin, eta beharrian egoeran zegoen langile izateak bere bizipenetan eragina izan zuela. Horrenbestez, bere profil antzekoa zuten emakumeek antzeko integrazio-arazoak pairatu zituzten aztertzea intereseko bilakatu zen, baita bigarren mailako datu enpirikoetan errealitate honen isla aurki zitekeen aztertzea ere. Hau denak, hein batean, Amiraren bizipenak kasu isolatu izatetik baztertu, eta egiturazko injustizia sozial baten parte kontsideratzea suposatuko zuen. Era berean, ustezko diskriminazio horien esangura kriminologikoa areagotzea esan nahiko zuen horrek, egiturazko kasu gisa aztertu beharko litzatekeen heinean. Jada planteatzen ari ziren auzi hauen aurrean, beste lau emakumeren testigantzak jaso ziren, errealitate sozial hau hobeto ulertzen hasi ahal izateko.

Hau honela, lanaren abiapuntuak (emakume musulmanen integrazio eta diskriminazio bizipenak), lan honen planteamendua auzi batzuen bidez egitea ahalbidetu du.

1. Batetik, jaso diren ustezko diskriminazio kasu horiek (zeinak ez zuten enpirikoki lagin adierazgarri bat osatzen, biktimologikoki interesgarriak izanda ere) kasu isolatuak edo egiturazko arazo baten isla ziren ikusi nahi zen. Era berean, bizipen hauetan *genero*, *jatorri*, *klase* eta *erlijio* aldagaiak elkar eragina izan zuten edo faktore autonomo gisa aurkeztu ziren aztertu nahi zen.
2. Bigarrenik, diskriminazio hipotetiko hauek bereziki arloren batean ematen diren ikusi nahi da.
3. Azkenik, ikertu nahi izan da, Europa mailan problematika honen aurrean ematen ari diren erantzun juridiko eta politikoak bateragarriak diren kulturarteko gidalerroekin .

Hiru auzi horietatik abiatuz, ondorengo hiru hipotesiak planteatu dira:

1. Jasotako kasuak, egiturazko injustizia baten isla zirela, kasu isolatu baino. Are gehiago, aipatutako lau ezaugarriak modu *interdependentean* ageri zirela diskriminazio hipotetikoetan, horrenbestez, *diskriminazio interseksionala* eragiten.
2. Kasu hauek lan munduan gailentzen direla, bereziki hiyabaren problematikan islatuta.
3. Europa mailako erantzun politiko eta juridikoak ez dituztela oro har kulturarteko planteamenduak jarraitzen.

Hipotesi hauei erantzun bat eman eta ezarritako helburuak aurrera eramanez, aplikaturiko metodologiak atal teoriko bat eta enpiriko bat izan ditu. Teorikoan, oro har *zaurgarritasunezko egoera, zapalkuntza eta diskriminazioen* inguruan azken hamarkadetan egin diren ekarpen garrantzitsu batzuk landu dira. Atal honetan bereziki interesekoak izan dira genero, etnia, klase eta erlijioak aldagai gisa duten elkarreraginaren inguruan eginiko lanketa teorikoak. Hau dena, gainera, oro har ikuspegi interseksional batetik lantzeko saiakera egin da. Erabat teorikoa ez den analisi bat bada ere, aipatzekoa da lan honetan arreta bereziki hiyabaren erabileran jarri den heinean, honi loturan erlijio askatasunagatiko diskriminazioaren legezko aurreikuspena landu dela. Ildo horretan, emakume hiyabiekiko diskriminazio gisa alegatu diren epai batzuen jurisprudentziari hurbilpen bat ere egin zaio.

Atal enpirikoan, lehen mailako eta bigarren mailako datuen arteko konbinazio bat egin da. Elkarrizketak, lehen mailako datu gisa erabili dira: batetik, bertan jasotako testigantzen balio biktimologikoagatik, eta bestetik, hauetatik ateratako datu kualitatiboengatik (estatistikoki esanguratsuak izan ez arren). Bigarren mailakoak, esan daiteke, aztergai harturiko errealitateari lehenengo mailakoen bidez eginiko hurbilpena kontrastatzeko erabili direla. Honetarako, hainbat ikerketa eta txostenek argitaraturiko datu kuantitatibo eta kualitatiboak erabili dira, gehienbat emakume musulmanen Espainiako egoera soziologikoari hurbilpen bat egiteko.

Esan bezala, diskriminazio edo zapalkuntzaren ikerketatik haratago, badira hamarkadak hauek *interseksionalak* izatea planteatu dutela autore batzuek. Honen adibide nagusiak dira 80. hamarkadatik aurrera Crenshaw eta Hill-ek ikuspuntu teoriko honi eginiko oinarritzko ekarpenak. Hasiera batean, *generoa* diskriminazio faktore isolatu izatetik, *etnia* edo *arrazarekin* konbinatzea diskriminazio sakonago baterako bide izan zitekeela planteaturik abiatu zen interseksionalitatea. Hala ere, ildo beretik, hamarkada berean Davisek ere ekarpen garrantzitsua egin zuen arlo honetara, *generoa, arraza* eta *klasearen* artean *diskriminazio hirukoitz* bat sortu zitekeela ondorioztatuz. Hau eta antzeko planteamendu teorikoetatik, emakume hiyabiek hipotetikoki lau faktoreren araberrako diskriminazioa jasan dezaketela argudiatu da, erlijioa gehituz ekuaziora. Gainera, oro har bizi duten egoera zaugarriaren inguruko lanketa teorikoak ere

aipatuta, honek haienganako diskriminazio-jarrerak errazten dituela ondorioztatu da; era berean, integrazioa zailtzen.

Doktrinak maila teoriko batean eginiko loturak, datu enpirikoetan ere isla dutela ikusi da. Hain zuzen ere, emakume musulmanek Espanian gizarte-egoera zaugarria bizi dutela ondorioztatu da. Batetik, lan arloari loturan haien artean egoera prekario bat gailentzen dela ikertu da, zeina beharrian egoera, zaugarritasun eta lan-baldintza kaskarrek ezaugarritzen duten. Gainera, egoera hau immigrazioaren gorakada eta *feminizazioarekin* ere okertu egin dela ikusi da. Egoera honek orokorrean kolektibo honen osasun mentalean duen eraginari hurbilketa bat ere egin zaio. Ikusi da, badaudela ikerketak emakume hiyabiek pairatu ditzaketen osasun mentaleko arazoak immigrazio nahiz prekaritatearekin lotzera eraman gaitzaketenak (oro har, zaugarritasunarekin). Jada deskribaturiko egoerari, gainera, gizarte mailan integratzeko zailtasun gehiago gehitzen zaizkio. Izan ere, gizarte pertzepzio edo *generozko islamofobiari* buruzko datuetan oinarrituta, pentsatzekoa da emakume hiyabiek integratzerako orduan aurki ditzaketen oztopoak ez direla kasu isolatu kontua.

Azken hamarkadetan eman den dibertsitatearen gorakada kudeatzeko, proposamen eta eredu ezberdinak aurki daitezke maila politiko batean. Europar Kontseilua bezalako entitateek bereziki landu dute dibertsitatearen kudeaketa beharra, hau egiteko eredu politiko ezberdinek izan dezaketen eraginak aztertu eta erantzun hobe bat emateko proposamenak eginaz. Ildo honetan, Europako Kontseiluaren *Liburu Zurian*, dibertsitatea kudeatzeko eredu ezberdinen artean *kulturartekotasunaren* aldeko proposamena aurki daiteke. Hain zuzen ere, *asimilazionismo* eta *multikulturalismo* ereduak ez bezala, *gutxiengo-gehiengo* dikotomiatik at, elkarbizitza baketsu eta inklusibo batetarako oinarriak ezartzen dituela argudiatzen da. Izan ere, aipaturiko bi ereduek oro har gutxiengo-gehiengo dikotomia indartzea eta integrazioarako zailtasunak nahiz gutxiengoarekiko bazterkeriazko egoerak sustatu ditzaketela ikusi da.

Hala ere, lanean ikusi da Europa mailan hainbat estatutan oraindik kulturarteko gidalerroekin bateragarriak ez diren politikak aplikatzen direla, bertan bizi diren hainbat kolektiboen bazterkeria sustatuz, zehazki, emakume hiyabiena. Are gehiago, *kulturartekotasunaren* nozioari jarraiki, hau zentzu funtzional edo teoriko batetik haratago eramateko beharra landu da. Behar horretatik dator, hain zuzen ere,

kulturartekotasun kritikoaren sorrera, zeinak gidalerro hauek gizarte egoera erreal batetik abiatzeko beharra azpimarratzen duen: besteak beste, botere sistemak eta hauen baitan existitzen diren zapalkuntzazko egoerak aintzat hartuaz.

Ildo beretik, Europa mailako goi mailako justiziak emakume musulmanen erlijio askatasunarekiko ustezko diskriminazioen aurrean ematen dituen erantzunak kulturarteko gidalerroekin bateragarriak ziren aztertu nahi izan da. Horrenbestez, estatu nahiz nazioarte mailako araudietan askatasun honek nahiz bere aurkako diskriminazioak duen aitorpena erreparatzeaz gain, problematika honen inguruan epai aipagarrienei hurbilketa bat egin zaie. Zentzu horretan, Giza Eskubideen Europar Auzitegiak eta Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak problematika berari antzeko hurbilpena egiten diotela ondorioztatu da. Hiyabaren erabilerarekiko ematen diren murriztapenak justifikatzeko, erabiltzen diren argumentu nagusiak Estatuaren edo eremu publikotan gorde beharreko *laikotasunaren defentsa*, eta enpresek ezarri ditzaketen *neutraltasun klausulen* legitimitatea dira. Horrenbestez, honen antzeko eskubide edo interesen arteko gatazka bat ematean eta doktrinaren aburuz *eskubideen ponderazioa* egin behar denean, oro har emakume hiyabien eskubideen alde egiten ez dela ondorioztatu da. Hain zuzen ere, ponderazio honetan gehienetan emakume hiyabiei eskubideari egin zaion murriztapena legitimotzat jotzen da (*murriztapen legitimoa*), erlijio askatasunaren bermerako onuragarriagoa suerta daitekeen *arrazoizko egokitzapena* egin beharrean.

Testuinguru honetan, bitartekaritza tresna juridiko inklusiboagotzat jotzen da. Hain zuzen ere, biktimaren beharrei (eta orokorrean gatazkaren parte diren alderdien beharrei) arreta berezia eskaintzen dielako, baita gatazka honen etorkizuneko kudeaketa egokiari ere. Lan honen kasuistika konkretura hurbilduz, tresna honen helburua ez da hertsiki legearen aurreikuspenen arabera diskriminazio bat egon den edo ez baloratzea izango. Egon den edo ez baloratzetik haratago, egoeraren konponketan jarriko da arreta, alderdiek egokitzen duten akordio batetara iristeko asmotan. Horrenbestez, ikusi da emaitza hobek izan ohi dituela esku-hartze honek, baita biktimei justizia sentsazio handiagoa eman ere.

Espanian bitartekaritza “zerbitzu ofiziala” baldin badago ere, teknika honen implementazioa oraindik nahiko berria den heinean, aplikazio eremu nahiko murrizta du

oraindik. Horrenbestez, SOS Arrazakeriaren *Berdin* proiektua bezalakoak, “hutsune” hauek bete nahian jarduten dira. *Berdinetik*, hain zuzen ere, bitartekaritza egiten da ustezko diskriminazioa jasan duten pertsonen eta diskriminazio agenteen artean. Proiektu honen inguruan sakontzeko, bitartekaritza hori aurrera eramaten lan egiten duen Gerard Carrereri eginiko elkarrizketa baliatu da. Bere aburuz, diskriminazio hauek ia beti zeharkakoak dira, eta nagusi edo enpresengandik emakume etorkin arrazializatu langileekiko ematen dira. Izan ohi dituzten emaitza positiboak azpimarratzen ditu, baita diskriminazioen ulermenean ikuspegi interseksionala txertatzearen onurak, eta oro har sistema politiko-juridikoak duen aldaketa beharra ere.

Hasieran planteaturiko hipotesien harira, lan honek ondorioztatu du, hain zuzen ere, abiapuntutzat hartu diren emakumeen bizipenak ez direla kasu isolatuak. Are gehiago, emakume hiyabiek bizi ditzaketen egiturazko diskriminazioak, interseksionalak izan daitezkeela ere ikusi da, zehazki *genero*, *etnia/jatorri*, *klase* eta *erlijioaren* arabera. Zentzu horretan, gainera, diskriminaziozko egoera hauek hein handi batean lan munduan ematen direnaren ustea ere egiaztatu da, baita hauen aurreko justizia sistemaren erantzuna ez dela kulturarteko gidalerroekin erabat bateragarria ere.

Lan honek hurbilpen bat egin nahi izan dion errealitatearen inguruan, ikerketa gehiago behar dira. Bereziki, Kriminologiako arloari erreferentzia egiten, zaurgarritasunaren azterketa, honen prebentzioa, integrazio planen proposamenak eta gatazken konponketa inklusiboago bati begira egin ahal diren aldaketak hausnartzeko. Edozein kasutan, diskriminazioen inguruan lanketak egitean, hauek pairatzen dituzten kolektiboen bizipenak abiapuntutzat hartu eta haien ahotsak entzutera emateko moduan lan egitea proposatzen da. Zentzu honetan, politika publikoak egitean kolektibo honek integrazioarantz pairatzen duen egoera ez mesedegarria kontuan hartzea komenigarria litzake, ikerketek baieztatzen duten heinean. Are gehiago, datu hauek kontuan hartuta, emakume hiyabien integrazioari begira ezinbestekoa da dibertsitatearen kudeaketan kulturarteko ikuspuntuaren presentzia handiagoa. Gainera, justizia sistemaren erantzunen bidez kolektibo honen bazterkeria gehiago ez sustatzeko, ikuspuntu interseksionala ere kontuan hartu beharreko bat da.

Lan honetan, azkenik, kriminologoen arlo honetara egin dezakegun ekarpena azpimarratu nahi izan da. Hain zuzen ere, problematika honen inguruko mugako

jarrerak arautzetik haratago (zigor zuzenbidetik aztertu ohi den moduan), bazterkeria egoera hauek kolektibo batzuegan *zergatik* eta *nola* ematen diren aztertu dezakegu. Lanketa horretatik abiatuta, Kriminologiak zaugarritasun eta bazterkeria potentzial hori nola ekidin planteatu dezake, hain zuzen ere, biktimizazioak ekidin eta integrazioa bideratzeko. Zentzu honetan, Kriminologiak, diziplinarteko zientzia gisa, tresna baliotsuak ditu bizikidetzak baketsu bat sustatzeko, gehienbat hori ekidin dezaketen jarrerak identifikatu eta landuz. Lanak egiten dituen proposamenen artean, azpimarragarriena diskriminazioaren esanahiaren berrikuspenarekiko egiten dena litzake. Hain zuzen ere, zuzenbideak diskriminazio kasuetarako aurreikusten duen sistema dikotomiko nahiz fenomenoarekiko ulermen hertsia, errealitatean ematen diren kasuen aurrean hutsune handia sortu dezake. Zentzu honetan, komenigarria litzateke jada hainbat autorek erreklamatu bezala, diskriminazioaren aurkako zuzenbidean ikuspuntu interseksionala barneratzea.