

DOCUMENTOS DEL OBSERVATORIO DE LOS METODOS DE OBSERVACION DE DOCUMENTOS



Documentos del Observatorio N° 4

DOCUMENTOS DEL OBSERVATORIO DE LOS METODOS DE OBSERVACION DE DOCUMENTOS

Las prácticas de armonización como instrumento de gestión pública de la diversidad religiosa

Eduardo J. Ruiz Vieyetz
*Director del Instituto de Derechos Humanos
Pedro Arrupe, Universidad de Deusto*



ISSN: 2254-2655



DOCUMENTOS DEL OBSERVATORIO DE LOS METODOS DE OBSERVACION DE DOCUMENTOS

La Colección "Documentos del Observatorio del Pluralismo Religioso en España" está compuesta por una serie de publicaciones digitales de carácter científico y multidisciplinar sobre el pluralismo religioso y su incidencia en la sociedad española y europea. El contenido de estas publicaciones no refleja necesariamente las posiciones del Observatorio.

Este documento es el resultado del Convenio de Colaboración firmado entre la Fundación Pluralismo y Convivencia y la Fundación Ignacio Ellacuría en el año 2011.

© Observatorio del Pluralismo Religioso en España
Madrid, 2012
Paseo Pintor Rosales, 44. 6º Izq.
28008 Madrid
Tel.: 91 185 89 44
www.observatorioreligion.es

Diseño y maquetación:
XK, s.l. Tania Mata

Índice

Introducción: diversidad religiosa, derechos y convivencia en la pluralidad	5
• Sociedades plurales, derechos humanos y diversidad	5
• Discursos, principios y asunciones de partida.....	7
Otros contextos.....	11
• La experiencia canadiense.....	12
• Québec y la Comisión Bouchard-Taylor.....	13
• Otros contextos e iniciativas	14
• El contexto internacional y europeo	16
La teoría: conceptos, definiciones, límites.....	17
• Las prácticas de armonización	17
El acuerdo informal	18
El ajuste concertado.....	19
El acomodo razonable.....	20
Recapitulación: las prácticas de armonización	21
• Profundizando en el acomodo razonable.....	21
Origen y evolución	21
El acomodo razonable como instrumento de lucha frente a la discriminación..	22
¿Cómo opera la discriminación? La discriminación en el esquema normativo...	23
• Discriminación directa e indirecta y derecho europeo.....	26
Un nuevo tipo de discriminación: la discriminación por igualación	27
Recapitulando: discriminación y acomodo razonable	28
Aplicación práctica: la operativa	29
Los límites del acomodo razonable	29

Aspectos específicos de la aplicación del acomodo razonable a la diversidad religiosa.....	30
Importando el acomodo razonable	31
La práctica: ejemplos y posibilidades	33
• Acomodos en el ámbito de la vestimenta o de la apariencia física	33
El ámbito laboral	34
El ámbito educativo.....	35
• Acomodos en el ámbito temporal	37
• Acomodos en el ámbito de la alimentación	37
• Acomodos en el ámbito de la utilización de espacios.....	38
• Acomodos en el ámbito del acceso a servicios públicos.....	39
• Acomodos en el ámbito de los enterramientos.....	40
Conclusiones y recomendaciones	43
Referencias documentales.....	45
• Documentos jurídicos o políticos	45
Ámbito Universal	45
Ámbito regional europeo	46
• Informes de comisiones nacionales de consulta.....	47
Referencias bibliográficas.....	49

Introducción: diversidad religiosa, derechos y convivencia en la pluralidad

Sociedades plurales, derechos humanos y diversidad

Vivimos en sociedades crecientemente plurales y diversas. La diversidad cultural, identitaria, religiosa o lingüística no es un fenómeno nuevo en las sociedades de nuestro entorno, pero los progresivos avances en materia de transportes y comunicaciones, la globalización o los movimientos de población, han hecho algunas realidades plurales más visibles que en épocas pasadas. Conviene recordar que las sociedades europeas occidentales no se han asomado a la multiculturalidad solamente como consecuencia de los procesos migratorios recientes. Antes al contrario, la realidad europea siempre fue multicultural y diversa. Los procesos migratorios, en todo caso, han acelerado y enfatizado este hecho social.

En el contexto actual, las sociedades políticas evolucionan rápidamente en su composición y las identidades se interrelacionan a mayor velocidad, dando lugar a adscripciones más complejas. En cualquier caso, la diversidad constituye un fenómeno estructural y sustantivo (permanente, creciente y definitivo) de nuestras sociedades actuales, en las que la interacción entre grupos e individuos es un proceso dinámico y constante que da lugar a nuevas realidades, identidades y expresiones culturales.

Respetar y promover la diversidad cultural supone reconocer la libertad individual de elegir la propia cultura o identidad y de expresarlas libremente, así como la libertad de las personas pertenecientes a las diferentes minorías étnicas, religiosas o lingüísticas de ser tratadas o no como miembros de dichas minorías. Sin embargo, nuestros esquemas jurídicos y políticos tradicionales no siempre han evolucionado con la misma rapidez que las transformaciones sociales, y la gestión democrática de la diversidad cultural es posiblemente el mayor reto al que hoy se enfrentan la Política y el Derecho en las sociedades democráticas y desarrolladas como la española.

En el marco de una más amplia diversidad social y cultural, las diferencias de religión y creencias han acaparado siempre un gran protagonismo histórico. No en vano, las diferencias religiosas entre los ciudadanos implican la presencia en el espacio público de toda una serie de debates

que afectan a signos y elementos de alto valor simbólico y sustantivo para la convivencia. Surgen así cuestionamientos políticos y académicos tan diversos como la posibilidad de portar signos religiosos ostensibles en los centros de educación públicos, la posible segregación de los enterramientos en cementerios públicos, la adecuación de determinadas materias o metodologías docentes en los currículos educativos, el modo de relación entre sexos en los distintos espacios o servicios públicos, la relevancia jurídica de las opciones básicas de la vida íntima o familiar, el fomento público de las actividades religiosas, el reconocimiento de las entidades de base religiosa o espiritual, la calendarización de las festividades laborales, la regulación de determinadas apariencias físicas, u otros muchos. Estos y otros temas generan, en consecuencia, debates que afectan no solo a la asignación de recursos de la comunidad, sino también a los sentimientos y percepciones colectivas de los ciudadanos.

Pero al igual que sucede con la diversidad lingüística o cultural, la diversidad religiosa no puede ser hoy en día considerada ni un problema ni un ideal en sí misma, sino una realidad social positiva que debe ser gestionada con instrumentos democráticos. Tanto la ciudadanía en su conjunto como las instituciones públicas que la gestionan deben asumir la diversidad cultural en general, y religiosa en particular, como un valor positivo y un factor que contribuye de modo esencial al enriquecimiento de la sociedad. La diversidad religiosa es un factor capaz de generar sinergias positivas no solo en el plano estrictamente identitario, sino también en los ámbitos social y económico, así como de reforzar el capital social.

De igual modo, la democracia no puede considerarse consolidada mientras no sea capaz de adaptar sus estructuras políticas y jurídicas a la cambiante realidad social sobre la que se proyecta, adoptando un adecuado y justo equilibrio de los márgenes de decisión que corresponden a mayorías y minorías. En este sentido, no puede equipararse democracia con un concepto formal y rígido que alude a la extensión más o menos generalizada del derecho de sufragio o de la participación formal sobre la base del juego de las mayorías numéricas. La calidad de una democracia se mide también por la consideración que la misma tiene de sus minorías o, lo que es lo mismo, por su capacidad de gestionar democráticamente su diversidad interna, lo que obviamente afecta también a la pluralidad de religiones y creencias de los ciudadanos. Y hablar de democracia supone, desde luego, hablar de derechos humanos o derechos ciudadanos, porque la democracia constituye un marco de convivencia que debe ensancharse lo más ampliamente posible para permitir que todos los que la forman puedan disponer y ejercer sus derechos básicos a través de su propia identidad y no a pesar de ella. Esto supone que la gestión de la diversidad religiosa es ante todo una cuestión de derechos humanos, y que, como tal, debe ser afrontada.

Nuestro ordenamiento jurídico reconoce al más alto nivel posible la libertad de religión como un derecho fundamental de toda persona. Este reconocimiento no constituye desde luego una excepción en perspectiva comparada, puesto que los más relevantes documentos internacionales sobre derechos humanos (comenzando por la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948), así como todas las constituciones democráticas de nuestro entorno, coinciden en garantizar la libertad de religión, creencias o conciencia como uno de los derechos humanos más básicos y fundamentales del ser humano. Ello implica, como es lógico, el deber de asegurar su respeto más allá de las propias diferencias a que su ejercicio pueda dar lugar. Los tiempos de adscripciones oficiales dominantes a determinadas confesiones, religiones u organizaciones religiosas pasaron a la historia y hoy no puede entenderse un Estado democrático sin la asunción plena y sincera del pluralismo, también en materia religiosa.



Pero como ni todos los ciudadanos se encuentran siempre en igualdad de condiciones, ni lo están los distintos grupos o comunidades religiosas, es preciso que el Estado regule o promueva condiciones que aseguren y no entorpezcan que todos y cada uno de sus ciudadanos puedan ejercer esta libertad de religión y conciencia del modo más amplio posible. Por otra parte, como la historia no comienza nunca de cero, ni las instituciones públicas pueden abstraerse totalmente de su contexto histórico, geográfico, social o cultural, es preciso revisar críticamente el modo en el que nuestras normas responden a la realidad plural de la sociedad actual. En definitiva, esta gestión democrática de la diversidad religiosa implicará tratar sobre el derecho a la libertad de religión y sus posibles modos de ejercicio en cada caso, y ello afectará a otros derechos también fundamentales que se cruzarán en el camino con aquél. Las situaciones que una realidad social como la actual puede generar son siempre más complejas que las que las normas puedan haber previsto, y ello nos obliga a buscar instrumentos que permitan la convivencia en la pluralidad y la garantía de los derechos al mismo tiempo. Es aquí donde encuentran su sentido y justificación las llamadas prácticas de armonización a las que se refiere este documento.

Discursos, principios y asunciones de partida

La uniformidad ha dejado de ser el sustrato, real o imaginario, sobre el que se diseñan las políticas públicas. Por el contrario, la diversidad, incluida la religiosa, debe entenderse como la consecuencia directa del establecimiento de un régimen de libertad individual y colectiva. Un espacio político de libertades solo puede tener como consecuencia inmediata un entorno social plural y diverso, cuya riqueza y vitalidad será prueba y señal de la salud democrática del sistema. Por ello, las instituciones públicas deben orientar su labor sobre la base de que junto a la necesaria cohesión social mínima que toda sociedad requiere, la diversidad cultural y religiosa aporta un contenido positivo al patrimonio de dicha sociedad y un elemento comparativo de mayor riqueza y potencialidad. En resumen, la armonización en una sociedad plural debe pivotar sobre dos principios básicos: la búsqueda de la cohesión social y la protección de la diversidad cultural, incluida la religiosa.

La idea de cohesión social implica la capacidad de una sociedad de asegurar el bienestar de todos sus miembros, reduciendo las disparidades (que no las diferencias) y evitando la polarización. Una sociedad cohesionada es una comunidad con amplio capital social, de apoyos recíprocos entre ciudadanos libres que persiguen objetivos comunes por medios democráticos. Una aproximación pluralista a la diversidad implica desterrar las antiguas visiones asimilacionistas y homogeneizadoras, respetando las diferencias, fomentando el diálogo y asegurando la dosis necesaria de cohesión social a través de procesos de integración. A su vez, ésta debe ser entendida como un proceso bidireccional y dinámico de adaptación recíproca y multilateral, respetuoso con la diversidad existente y al mismo tiempo con los derechos humanos y los valores democráticos europeos.

Tanto las llamadas competencias interculturales como las prácticas de armonización, constituyen instrumentos necesarios para construir la integración social en entornos plurales. La esencia de las competencias interculturales se basa en tres habilidades fundamentales: descentración, empatía y diálogo-negociación. Las prácticas de armonización, como los acomodados razonables o los ajustes concertados, derivan directamente del componente dialogante de esta metodología. El diálogo intercultural se ha definido como el intercambio libre y abierto de visiones entre individuos o grupos con un diferente bagaje étnico, lingüístico, religioso o cultural, sobre la base del respeto y el entendimiento recíprocos. Este diálogo es un com-

ponente esencial de las sociedades inclusivas y un instrumento poderoso de mediación y conciliación que promueve el disfrute de los derechos humanos por todos los ciudadanos, no necesariamente a través del mismo ejercicio concreto.

Las prácticas de armonización son, por lo tanto, un instrumento al servicio de los dos principios básicos anteriormente mencionados. La justificación del principio de protección de la diversidad religiosa se encuentra en su propio valor intrínseco, en el hecho de que constituye parte del patrimonio cultural de la sociedad y en que es a su vez parte del contenido esencial de un derecho fundamental constitucionalmente protegido. Precisamente por ello, la protección de la diversidad religiosa debe basarse en el respeto de los restantes derechos humanos, y de las demás normas básicas de un Estado democrático de Derecho. El Estado debe resaltar el valor de las diferencias religiosas, pero ello no puede hacer posible justificar violaciones de los mismos derechos humanos sobre la base de las diferencias religiosas.

La interacción armoniosa entre personas y grupos de diferentes tradiciones y adscripciones religiosas o filosóficas es esencial en la consecución de una sociedad cohesionada. Por ello, resulta esencial asegurar la igualdad de oportunidades de los miembros de todas las comunidades religiosas para la participación en la vida social, económica, política y cultural. Las prácticas de armonización pretenden ofrecer un cauce para facilitar o asegurar esta igualdad de oportunidades, en su caso, mediante la aplicación de excepciones, ajustes o adaptaciones al juego habitual de aplicación de las normas jurídicas.

Esto implica la necesidad de que las diferentes instituciones públicas y privadas estén dispuestas a contribuir al desarrollo y aplicación de aquellos cambios necesarios en su organización y funcionamiento para asegurar en la medida de lo posible el disfrute del derecho a la libertad religiosa de sus ciudadanos, empleados, clientes o destinatarios. De igual modo, ello supone la asunción por parte de todas las personas y grupos religiosos que conforman la sociedad, de obligaciones y responsabilidades de cara a la consolidación de una comunidad basada en la convivencia en la diversidad.

Desde el punto de vista de la gestión pública, las instituciones democráticas están hoy en día obligadas a asumir una interpretación de los derechos humanos que proteja la diversidad religiosa de la población, asegurando al mismo tiempo la necesaria cohesión social. Esto supone facilitar el ejercicio de la libertad de religión para las personas pertenecientes a minorías religiosas. Esta relectura que abre la puerta a las prácticas de armonización, puede descansar a su vez sobre cuatro principios básicos:

1. Principio de igualdad y no discriminación

Más que un principio, se configura en nuestro sistema jurídico como un derecho fundamental que supone el acceso de todos los ciudadanos y de los grupos en los que se integran a las condiciones mínimas necesarias que garanticen una real y efectiva participación en la vida social, política, económica y cultural de la sociedad. Este principio de igualdad legitima el trato diferenciado a situaciones distintas, en aras de una igualdad real y efectiva tanto en el orden individual como en el colectivo. El respeto a la diferencia es parte integrante del principio de igualdad y debe ser asumido e incorporado por los operadores jurídicos y agentes sociales en la gestión de la diversidad de naturaleza religiosa.



2. Principio de responsabilidad pública

La integración plena de todas las personas y grupos en la sociedad y su disfrute pleno de los derechos fundamentales es responsabilidad primordial de los poderes públicos. Es su función promover las condiciones necesarias para que la libertad e igualdad de los individuos y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas, así como remover los obstáculos que las dificultan y asegurar la participación de todos en la vida política, económica, social y cultural. Las políticas pluralistas obligan a los poderes públicos a centrar su actuación en las necesidades específicas de los destinatarios de sus servicios y prestaciones, lo que engloba también sus identidades de base religiosa.

3. Principio de participación y corresponsabilidad social

La asunción de políticas inclusivas implica la necesidad de contar con los ciudadanos y los grupos sociales en la elaboración, gestión e implementación de dichas políticas. La participación necesaria para el éxito de las políticas pluralistas concierne al conjunto de la sociedad y requiere dialogar no solo con el aparato público, sino también en el ámbito privado, así como entre las distintas comunidades o confesiones religiosas.

4. Principio de prevención

La gestión adecuada de la diversidad religiosa promueve la prevención y resolución de potenciales conflictos ciudadanos, mejorando la operatividad de los servicios públicos y del resto de agentes sociales. Ello supone también promover la reflexión social y política, así como la investigación académica en torno a los instrumentos que pueden resultar útiles para avanzar al mismo tiempo en la protección de la diversidad religiosa y de la cohesión social. En este sentido, las prácticas de armonización procuran no solo la resolución de los potenciales conflictos generados por la propia diversidad, sino ante todo prevenir su aparición y aportar una metodología que minimice los impactos negativos de las diferencias religiosas, resaltando los valores positivos de la convivencia en la diversidad.

Otros contextos

El respeto a la diversidad cultural y religiosa de la sociedad exige la adopción de políticas públicas pluralistas que persigan la participación plena e igual de todas las personas y grupos en la vida social, económica, política y cultural, garantizando la posibilidad de que las minorías dispongan del derecho a mantener y desarrollar su respectiva identidad. Las políticas pluralistas implican el reconocimiento expreso de la legitimidad de las diferentes culturas que conviven en la sociedad, del derecho a la diferencia y de la igualdad de todas ellas, sobre un marco de respeto a los derechos fundamentales de todos los ciudadanos.

En perspectiva comparada son varios los países occidentales que han adoptado, en grados muy diversos, políticas declaradas o tácitamente pluralistas, intentando compaginar su carácter democrático con el respeto a las diversas identidades colectivas, incluidas las religiosas, existentes en su seno. Por otro lado, el hecho de que varios Estados no hayan proclamado expresamente la adopción de una política pluralista no significa que no hayan incorporado numerosas medidas que responden a dicho enfoque.

Como norma general, puede señalarse que los enfoques multiculturales parecen haberse acogido mejor en los entornos políticos anglosajón y nórdico, mientras que la Europa continental y del sur ha basculado más hacia los modelos de inspiración más asimilacionista (modelo tradicional francés) o diferencialista (modelo tradicional alemán). Entre los países occidentales que constituyen referencias claras y obligadas en materia de políticas multiculturalistas se encuentran Canadá, Australia o, en menor medida, Suecia. El caso canadiense merece para nosotros una atención especial, pues es éste el país en el que más decididamente se han desarrollado las llamadas prácticas de armonización en relación con las diferencias religiosas.

La experiencia canadiense

Canadá es un país plural en el que conviven diferentes tipos de diversidades. Desde la tradicional dicotomía entre dos naciones fundadoras (una anglófona y protestante, y otra francófona y católica) o la más reciente polémica sobre el encaje de Quebec en el seno de la Federación canadiense, al tratamiento de las llamadas primeras naciones o pueblos indígenas de Canadá y por supuesto a la articulación progresiva de una sociedad multicultural en la que conviven personas de muy diversos orígenes geográficos y tradiciones culturales. Todo ello genera también en clave religiosa un panorama extraordinariamente plural, con demandas crecientes de determinadas minorías religiosas, y un vivo debate social sobre el grado en el que es necesaria la readecuación de las normas o espacios públicos ante dicha diversidad de creencias.

Canadá fue el primer país del mundo en proclamar oficialmente en 1971 su apuesta formal por el multiculturalismo como política. Esta opción tiene su origen en el informe elaborado en 1965 por la llamada Comisión Real sobre Bilingüismo y Biculturalismo, posteriormente rebautizada como Comisión sobre Bilingüismo y Multiculturalismo. Frente a las críticas que en ocasiones son vertidas contra el multiculturalismo como una opción que promueve la separación de grupos culturales y la ausencia de comunicación entre los mismos, puede decirse que la idea de intercambio cultural ha estado siempre presente en el concepto canadiense de multiculturalismo, como se comprueba en la propuesta gubernamental inicial presentada en 1971 ante la Cámara de los Comunes. En la misma se incluían cuatro iniciativas o ejes básicos de la política multiculturalista, estando entre ellos el de "promover encuentros creativos e intercambio entre todos los grupos culturales canadienses en interés de la unidad nacional"¹. Desde esta perspectiva, la diferencia de significado entre los conceptos de multiculturalismo e interculturalismo queda muy diluida.

El multiculturalismo canadiense ha evolucionado significativamente a lo largo de estas cuatro décadas, pero en cualquier caso es destacable que ha tenido un reflejo normativo al máximo nivel. Así, en 1982 se aprobaba la Carta de Derechos y Libertades de Canadá², como parte de la Constitución, y cuyo artículo 27 establece lo siguiente:

"Esta Carta será interpretada de una manera consistente con la preservación e impulso del patrimonio multicultural de los canadienses."

Se trata de una cláusula interpretativa que debe orientar la determinación del contenido de los derechos reconocidos en los restantes artículos de la Carta. Años más tarde, se adoptaría la Ley canadiense sobre el Multiculturalismo de 1988³, que consiste en un texto relativamente breve dedicado al establecimiento de grandes principios generales sustantivos y organizativos de la política multiculturalista. Ésta parte de la asunción de que los ciudadanos de diferentes procedencias y adscripciones culturales deben integrarse en las instituciones existentes a través de medidas de fomento y de lucha contra la discriminación. Una vez más, el fin del multiculturalismo canadiense no es otro que facilitar el proceso de integración, reformando las instituciones públicas para hacerlas más adecuadas a la diversidad existente en la sociedad y a las necesidades de los distintos grupos culturales. En este punto entran en juego las llamadas prácticas de armonización, entre las que destacan el acomodo razonable y los

1 HOUSE OF COMMONS; *Debates: Statement of Prime Minister Pierre E. Trudeau*, 8 de octubre de 1971.

2 Canadian Charter of Rights and Freedoms, Part I of the Constitution Act, 1982, being Schedule B to the Canada Act 1982 (U.K.).

3 Canadian Multiculturalism Act, R.S. 1985, c. 24 (4th Supp.). Ley aprobada el 21 de julio de 1988.

ajustes concertados, y sobre las que ha pivotado un interesante debate desarrollado principalmente en la provincia de Québec.

Québec y la Comisión Bouchard-Taylor

Las instituciones de la provincia de Québec han preferido usar el término "interculturalismo" para referirse a su propia política de gestión de la diversidad cultural. Esto puede deberse en parte a la necesidad de expresarse en clave diferenciada frente al resto de Canadá y a las instituciones federales que utilizan el término multiculturalismo. Por otro lado, la apelación al interculturalismo sirve en Québec para reforzar la necesidad de integración en un contexto lingüístico específico, convirtiendo a la lengua francesa en un eje fundamental de la política de integración de esta provincia. Bouchard y Taylor resumen la opción interculturalista de Québec en torno a cinco principios fundamentales: el establecimiento del francés como idioma común; una orientación pluralista sensible a la protección de los derechos; una tensión creativa entre la diversidad y la continuidad del núcleo francófono; un énfasis sobre la integración; y la promoción de la interacción⁴.

La política pluralista de Québec en relación con la diversidad cultural y religiosa (que no con la lingüística) se ha traducido en una apertura significativa a la adaptación de instituciones, normas o espacios desde claves inclusivas, y al desarrollo de las llamadas prácticas de armonización. Ello, sin embargo, no ha estado exento de problemas o de potenciales conflictos sociales, cuando la mayoría entiende con dificultad la necesidad de realizar determinados ajustes o acomodos a favor de algunas minorías. En particular, la sentencia de la Corte Suprema en el caso Multani en 2006 y otros acontecimientos cercanos en el tiempo, dieron origen a la época conocida como de los "problemas", en torno a los años 2006 y 2007⁵, periodo durante el cual se avivó con mucha fuerza el debate social y político sobre los acomodos y su razonabilidad en una sociedad democrática. En este contexto, el 8 de enero de 2007, el Primer Ministro de Québec, el liberal Jean Charest, anunció el establecimiento de una Comisión de Consulta sobre las prácticas de gestión de la diversidad cultural (*Consultation Commission on Accommodation Practices Related to Cultural Differences*), que contaría con un generoso presupuesto y que sería codirigida por dos respetados intelectuales quebequeses con diferentes simpatías políticas: por un lado, el conocido filósofo Charles Taylor y, por otro, el historiador y sociólogo Gérard Bouchard. La Comisión Bouchard-Taylor, en la que participaron numerosos expertos además de los dos copresidentes, desarrolló un ingente trabajo durante año y medio, consistente en estudios, investigaciones, encuestas, audiencias y otros instrumentos de participación y reflexión. El informe final de la Comisión resulta de gran interés para nuestra materia, por cuanto realiza un balance de las prácticas de armonización utilizadas en Québec, y establece sendas recomendaciones dirigidas tanto a los poderes públicos como a las instituciones de la sociedad civil, con el objetivo de lograr mayores cuotas de cohesión social y de respeto a los derechos de todos los ciudadanos con independencia de su adscripción cultural o religiosa⁶.

4 G. BOUCHARD y C. TAYLOR; *Building the Future. A Time for Reconciliation*, Québec, Consultation Commission on Accommodation Practices Related to Cultural Differences, 2008, p. 42.

5 En enero de 2007 se produjo la adopción por el pequeño municipio quebequés de Hérouxville de un particular «Código de conducta» dirigido a las personas que quisieran asentarse en dicha localidad, en clara reacción simbólica ante el alcance de las políticas de acomodo cultural. El documento encendió una polémica que se añadió a otros casos conflictivos normalmente muy localizados, pero frecuentemente exagerados por los medios de comunicación.

6 El informe final de la Comisión puede consultarse en <http://www.accommodements.qc.ca/>

Otros contextos e iniciativas

La Federación de Australia (*the Commonwealth of Australia*) proclamó su política oficial de multiculturalismo en el año 1978. Australia ha recorrido un camino histórico relativamente similar al canadiense, evolucionando rápidamente tras la segunda guerra mundial desde una política de homogeneización poblacional (la denominada *White Australia Policy*) a la aceptación decidida de la diversidad como elemento positivo del crecimiento económico y social australiano. Sin embargo, a diferencia del caso canadiense, la política multicultural de Australia no se plasma tanto en normas jurídicas, cuanto en documentos y programas políticos, por lo que resulta en realidad menos explícita y visible. Esto significa que la modalidad de intervención pública no ha adoptado una filosofía de producción legislativa, sino de elaboración de planes administrativos de intervención. En una primera fase, la atención primordial se dedicó a la conservación de la diversidad cultural de Australia, pero posteriormente, la política multicultural pasó a abarcar claramente temas relativos a las desventajas sociales experimentadas por los grupos minoritarios y a paliar las injusticias derivadas de la tradicional inactividad pública en este ámbito.

El Programa Nacional para una Australia Multicultural, elaborado en 1989, desglosaba tres grandes ámbitos de actuación pública: el reconocimiento y respeto del derecho a una identidad cultural, la garantía del derecho a la justicia social de todos los grupos y una relación positiva entre la promoción del multiculturalismo y la buena marcha de la economía australiana. Por todo lo expuesto, la referencia a las minorías religiosas en las políticas públicas australianas no es muy explícita, pero resulta visible en dicho país el elevado grado de tolerancia y aceptación social que tienen las diversas tradiciones religiosas existentes. La política australiana tiende a definir una serie de valores mínimos que deben ser compartidos por todos los ciudadanos y los grupos culturales en los que se insertan. Entre ellos, destacan la lealtad a la Federación australiana, y la aceptación de sus principios políticos básicos: el Estado de Derecho, la libertad de expresión, la tolerancia y la igualdad entre sexos. De igual modo, no puede pasarse por alto el reconocimiento por la Federación australiana de la culpa por la política de segregación históricamente llevada a cabo respecto de los pueblos aborígenes. La política multicultural australiana insiste especialmente en el aspecto económico, resaltando los beneficios económicos que se obtienen al aprovechar plenamente las capacidades profesionales, lingüísticas y culturales de todos los australianos. La opción multicultural es entendida así, como un factor de bienestar y progreso, también económico, para todos los ciudadanos.

Por lo que se refiere a Europa, el pluralismo cultural irrumpió con fuerza en varios países del norte, además del propio Reino Unido, si bien es cierto que la evolución de los últimos años, posteriores al 11 de septiembre de 2001 no ha sido particularmente aperturista en materia de diversidad cultural o religiosa. En Suecia, paradigma europeo del modelo de Estado de bienestar, la política multicultural fue adoptada en torno a 1975 sobre la base de tres principios fundamentales: la igualdad de todos los ciudadanos y grupos, entendida también como derecho a la igualdad respecto al nivel de vida; la libre elección de identidad; y el principio de asociación, en virtud del cual tanto la mayoría como las diversas minorías se ven beneficiadas de la mutua colaboración. En todo caso, la palabra multiculturalismo no es tan utilizada en Suecia como en Australia y Canadá, puesto que el concepto clave en la política de este país nórdico, y de otros países europeos, es el de integración, entendido como oposición a la idea de asimilación.

Junto a la experiencia de la Comisión Bouchard-Taylor en Québec, pueden mencionarse otras iniciativas cercanas basadas en comisiones de expertos que han tocado de modo directo o indirecto



la necesidad de realizar acomodados o ajustes en materia de diversidad religiosa. Pueden destacarse a este respecto dos iniciativas llevadas a cabo en Francia y en Bélgica, si bien con resultados y mediante procedimientos sustancialmente diferentes.

Por lo que respecta a Francia, conviene recordar cómo a finales de 2003, el entonces presidente de la República Jacques Chirac, decidió la creación de un grupo de reflexión sobre el principio de la laicidad, en un contexto de polémica en torno a la utilización del pañuelo islámico en las escuelas públicas francesas. Este grupo de reflexión dio lugar a la redacción y publicación del denominado "Informe Stasi".

La Comisión Stasi toma su nombre de su presidente Bernard Stasi, por entonces "mediador" (Defensor del Pueblo) de la República francesa. El informe final de esta comisión, dirigido al presidente de la República, sería remitido el 11 de diciembre de 2003. En el mismo se proponía, entre otras cosas, un impulso a la enseñanza sobre laicidad y religiones en las escuelas y la incorporación de festividades religiosas no cristianas en el calendario escolar con el objetivo de disminuir el absentismo de los estudiantes pertenecientes a minorías religiosas. La medida más llamativa, sin embargo, fue la de proponer la prohibición de exhibir símbolos religiosos "ostensibles" en las escuelas públicas de Francia.

En parte como consecuencia de ello, en diciembre de 2003, el presidente francés Jacques Chirac anunciaría un proyecto de ley sobre la utilización de signos religiosos ostensibles en las escuelas públicas francesas. La Asamblea Nacional aprobaría el 10 de febrero de 2004 por una muy amplia mayoría el proyecto de ley, siendo esta decisión confirmada por el Senado semanas más tarde. La Ley prohíbe portar signos religiosos ostensibles o utilizados con la intención política de ser exhibidos, lo que se entiende que va más allá de la mera pertenencia a un grupo religioso. Ello conlleva la prohibición de prendas como el *hiyab* musulmán, el *kipá* judío, el turbante sij o cruces cristianas de cierto tamaño, pero las cruces de pequeño tamaño, las estrellas de David o manos de Fátima son permitidas por no considerarse signos ostensibles. Eso sí, el ámbito de aplicación de esta legislación se circunscribe a los alumnos de las escuelas públicas y a los ciclos de enseñanza primaria y secundaria, lo que deja fuera de la prohibición a los padres o tutores de los alumnos cuando participan de actividades escolares o el ámbito de la enseñanza universitaria.

Los debates en torno a la identidad nacional, la laicidad y los límites a una posible armonización de la diversidad religiosa se reavivarían en Francia en 2009 y 2010 con motivo de las propuestas que persiguen la prohibición legislativa del *burka* y el *niqab* en cualquier espacio público. Este debate se produce en paralelo a la discusión sobre la identidad francesa alentada por el gobierno del tándem Sarkozy-Fillon. A pesar del pronunciamiento del Consejo de Estado contra una prohibición general del *burka* y el *niqab*, el parlamento francés aprobó en 2010 por amplia mayoría una ley en este sentido, que obtendría más tarde el respaldo de la corte constitucional.

Finalmente, por lo que respecta a Bélgica, el acuerdo de Gobierno de 18 de marzo de 2008 estableció la previsión de lanzar unos "cimientos de la interculturalidad", iniciativa que fue liderada por la Vicepresidenta y ministra de Empleo e Igualdad de Oportunidades, Joëlle Milquet. Para ello se estableció un "Comité de Pilotaje", copresidido por dos personas expertas: Christine Kulakowski, directora del Centro Bruselés de Acción Intercultural y Marie-Claire Foblets, antropóloga y jurista catedrática de las universidades de Lovaina y Amberes. Otras 19 personas representativas de diversas sensibilidades y con variadas experiencias profesionales formaban parte del mismo comité, que desarrolló una importante labor de consulta, investigación y reflexión durante los años 2009 y 2010. El profuso trabajo de este comité dio lugar a un informe final que incluía varias

recomendaciones, publicado en noviembre de 2010 y que constituye quizás el ejemplo europeo más cercano al informe producto de la comisión quebequesa Bouchard-Taylor.

El contexto internacional y europeo

Por lo que se refiere al ámbito internacional, la asunción de posiciones respetuosas con la diversidad cultural es también una tendencia que ha cobrado fuerza en el plano de los discursos políticamente correctos, pero ello no se ha trasladado con claridad en políticas o documentos relativos a las prácticas de armonización. Por un lado, son numerosos los convenios, informes o documentos de naturaleza política que expresan respeto y fomento de la diversidad cultural adoptados en el seno de organizaciones como las Naciones Unidas, la UNESCO, la OSCE o el Consejo de Europa. Es hoy una realidad el reconocimiento expreso del valor de la diversidad cultural y de la necesidad de proteger activamente dicha diversidad. Por otro lado, sin embargo, ello no se plasma en una adopción decidida de las prácticas de armonización como instrumento de gestión de la diversidad.

Las normas jurídicas internacionales de protección de derechos humanos incorporan en todo caso sendas prohibiciones de la discriminación por motivos de religión o creencias, así como el consiguiente derecho a la igualdad, pero no establecen por lo general pautas claras en materia de armonización en sociedades plurales. En relación con los acomodos o ajustes razonables, éstos solo aparecen expresamente en el campo relativo a la protección de los derechos de las personas con discapacidad (artículo 5 del Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006) o en el plano de las relaciones laborales. Obviamente, el principio de no discriminación y los avances del Derecho europeo anti-discriminatorio ofrecen una base jurídica sólida para incorporar conceptos como el acomodo razonable, pero hasta la fecha ninguna instancia internacional relevante ha utilizado de modo explícito este concepto. Finalmente, en el plano europeo no puede olvidarse el Convenio Marco para la Protección de las Minorías Nacionales, adoptado en 1995 y que ha sido ya ratificado por 39 Estados europeos (incluida España). Este convenio, además de incorporar el clásico principio de no discriminación, reitera expresamente el derecho de las personas pertenecientes a minorías a profesar su propia religión, lo que puede exigir del Estado medidas positivas para garantizar su cumplimiento, como ya ha señalado el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en relación con este mismo derecho de las minorías religiosas previsto en el Pacto internacional de los Derechos Civiles y Políticos de 1966 (artículo 27)⁷. Ambos instrumentos jurídicos otorgan, pues, una base para la incorporación de las prácticas de armonización para cualquier Estado que los haya ratificado hasta la fecha.

⁷ Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Comentario de 6 de abril de 1994, Documento CCPR/C/21/Rev.1/Add.5.

La teoría: conceptos, definiciones, límites

Las prácticas de armonización

Las llamadas prácticas de armonización son técnicas de gestión de la diversidad aplicadas desde una clave inclusiva y plural. Podríamos definir las como un conjunto de instrumentos al servicio de una gestión democrática de la diversidad cultural o religiosa de una sociedad basada en el respeto de los derechos fundamentales de todas las personas y grupos que la componen.

Siguiendo la terminología utilizada en el informe de la Comisión Bouchard-Taylor en Québec, las prácticas de armonización incluyen diferentes categorías instrumentales, entre las que mencionaremos con distinto grado de profundidad las de los acuerdos informales, los ajustes concertados y el acomodo razonable. Todas ellas son técnicas de gestión de situaciones concretas en las que confluyen potenciales conflictos o diferencias de percepción basadas en la pertenencia a una determinada identidad cultural o religiosa. En muchas ocasiones del día a día, las diferencias basadas en la religión o la pertenencia a una determinada tradición religiosa pueden dar lugar a situaciones de discriminación o de disconformidad de determinados ciudadanos respecto a una norma jurídica, a una decisión administrativa o simplemente respecto a la actitud legítima de otros ciudadanos. Las prácticas de armonización buscan desde diversas perspectivas facilitar soluciones y salidas válidas, positivas e incluyentes para dichas situaciones.

En realidad, lo que define cada una de las tres figuras mencionadas no es tanto el objetivo que persiguen, cuanto el modo en el que se producen y los condicionantes sociales o jurídicos que concurren en los casos que quieren gestionar. A continuación presentaremos los elementos que distinguen los acuerdos informales, los ajustes concertados y los acomodos razonables, profundizando particularmente en éstos últimos, por cuanto son el producto más complejo y acabado, que a su vez sirve de base de legitimación de los ajustes concertados. En particular, conviene insistir en la relación que existe entre las prácticas de armonización y la prohibición de la discriminación en una sociedad democrática. Veamos en primer lugar lo que define a cada una de las tres figuras.

El acuerdo informal

En ocasiones, la situación generada por diferencias religiosas no puede decirse que afecte en realidad a un derecho fundamental o básico de las personas. Ello no obsta a que determinados colectivos o determinados ciudadanos vivan con gran sensibilidad una determinada actuación pública o privada por motivo de sus creencias religiosas o de su adscripción religiosa. Cuando surgen situaciones potencialmente tensas por estos motivos, en las que no se aprecia una afeción al derecho fundamental a la libertad de religión o a ningún otro derecho fundamental relacionado, la técnica de solución es en realidad la del mero acuerdo informal. En este caso, nos encontramos no tanto ante una posible vulneración de un derecho ni ante una discriminación en sentido estricto, pero sí ante situaciones en las que las personas de determinadas creencias o tradiciones pueden sentirse particularmente incómodas o violentas. Es decir, no hablamos en realidad de un problema jurídico en sentido estricto, sino más bien de un problema de convivencia social, en el que el comportamiento legítimo de una colectividad o de una institución pública puede suponer un motivo de disgusto para los miembros de una determinada comunidad religiosa minoritaria, lo que puede provocar que dicha comunidad se automargine, erosionando así la cohesión social, o que muestre su rechazo de alguna manera, generando en ocasiones una cierta incomodidad social que puede degenerar en conflicto abierto.

En estos casos, la práctica armonizadora pasa por el acuerdo informal. Puesto que no existe afeción a normas jurídicas, este acuerdo solo puede basarse en el libre consentimiento de las partes implicadas y su contenido tampoco puede considerarse como jurídicamente vinculante, salvo que las partes acordantes decidan elevarlo a la categoría de contrato o que una institución pública opte por incorporarlo al ordenamiento jurídico.

El acuerdo informal depende, por tanto, de la buena voluntad de las partes implicadas, y será normalmente el fruto de un proceso de negociación directa o de una mediación encaminada a disminuir el grado de insatisfacción o disgusto de un grupo de ciudadanos.

Son numerosos los casos que podríamos imaginar como ámbitos posibles para la consecución de un acuerdo informal. Lógicamente no todos los grupos religiosos demandan acuerdos en la misma medida, y tampoco es siempre fácil clarificar los sujetos implicados. Por mostrar un ejemplo ocurrido realmente durante la "crisis de los acomodos" de Québec que dio lugar a la Comisión Bouchard-Taylor, podríamos aludir al acuerdo obtenido en torno a una sede de la YMCA (*Young Men's Christian Association*). En este caso, una comunidad judía jasídica de Montreal expresó su malestar con el hecho de que el gimnasio de la YMCA, ubicado enfrente de su sede, tuviera paredes acristaladas. Este hecho generaba que los estudiantes de esta comunidad judía tuvieran delante de su sede de modo permanente la imagen de mujeres y hombres en ropa deportiva ejercitándose en el gimnasio. Aunque el disgusto de los responsables de la comunidad judía afectada pudiera ser comprensible desde sus propios parámetros, lo cierto es que el caso no suponía una vulneración de la libertad religiosa de dicha comunidad, ni podía hablarse de discriminación. La entidad YMCA no estaba obligada por tanto a encontrar ninguna suerte de acomodo o arreglo más allá de lo que implica la propia cortesía vecinal o social. Sin embargo, tras conversaciones entre las dos entidades (ambas de naturaleza privada, como puede comprobarse), la YMCA accedió a sustituir los cristales transparentes del exterior que se situaban enfrente de la sinagoga por otros de tipo traslúcido que impedían la visión nítida de las personas que se hallaban en el interior. El cambio de cristales sería sufragado por la propia comunidad judía. Esta solución particular y voluntaria a la incomodidad provocada en una



comunidad religiosa por una actividad económico-social perfectamente legítima y no discriminatoria puede ser considerada un ejemplo de acuerdo informal.

El ajuste concertado

El ajuste concertado es otra técnica de armonización que opera al margen del aparato estrictamente jurídico. En este caso, al igual que sucede con los acuerdos informales, no estamos en presencia de decisiones vinculantes impuestas por una autoridad, sino ante resultados de la voluntad libremente expresada por las personas o grupos concernidos. Ahora bien, la diferencia técnica con respecto a los acuerdos informales es que en este caso nos encontramos ante situaciones en las que sí puede decirse que existe una afección a un derecho fundamental, y por tanto, existe una obligación general de proceder a algún tipo de acomodo.

Por consiguiente, estamos aquí en presencia de una situación particular en la que se ve afectado un derecho o la prohibición de discriminación. Normalmente, el derecho afectado será la libertad de religión en su vertiente externa, pero puede suceder que sean otros los derechos fundamentales que estén involucrados en el caso, como el derecho a la educación, la libertad de expresión, el derecho al honor y la propia imagen, el derecho a la vida privada y familiar, etc. También es posible que no sea un derecho sustantivo el que sea cuestionado, sino la prohibición general de discriminación por motivos de creencias o pertenencia a una determinada tradición religiosa.

En cualquier caso, concurre aquí un elemento jurídico. Si se demuestra que existe lesión a un derecho fundamental, incluyendo el derecho a no ser discriminado, la consecuencia que se deriva es que es necesario (si se quiere, es obligatorio) proceder a restaurar ese derecho en su plenitud. Para hacerlo, podemos utilizar la vía del acomodo razonable o la del ajuste concertado. La primera supone utilizar instrumentos plenamente jurídicos, judicializando o normativizando la solución a la situación particular. La segunda vía, sin embargo, procura una solución a una situación jurídicamente relevante, pero a través de medios no coercitivos ni imponiendo una solución vinculante. Por ello, fácilmente se entiende que en muchas ocasiones el primer intento de armonización siga el camino del ajuste concertado, y que ante la imposibilidad de éste, acabe en la senda judicial o legislativa dando lugar a un acomodo razonable.

Por su parte, un ajuste concertado también podría convertirse en vinculante si el mismo es posteriormente incorporado a una norma jurídica positiva por el legislador correspondiente.

Por ejemplo, una situación en la que las autoridades escolares de determinados centros no públicos hubieran prohibido portar cualquier tipo de prenda en la cabeza en los centros de enseñanza afectaría a la libertad de religión o al derecho a la educación de los escolares que portan una prenda por motivos religiosos. El impacto de dicha medida general no sería el mismo sobre unos y sobre otros, puesto que las personas que portan prendas por su afiliación religiosa lo hacen por un motivo sustantivamente diferente que las que las llevan por placer, estética, gusto o cualquier otro motivo que no hace parte de un derecho fundamental en sí mismo. Hablaríamos así de un caso de discriminación indirecta, y nos encontraríamos ante la necesidad de armonizar las regulaciones escolares que tienen unos objetivos legítimos y la libertad de religión (y subsidiariamente el derecho a la educación) de determinados miembros de la comunidad escolar. Si la autoridad escolar afectada decide, tras dialogar presuntamente con las personas afectadas, excepcionar la prohibición para las personas que portan prendas en

la cabeza por motivos religiosos, deberíamos considerar tal práctica como un ajuste concertado. No ha sido un tribunal el que ha impuesto la solución tras un procedimiento contencioso, ni una norma jurídica ha previsto expresamente dicha excepción, sino que la armonización ha partido del diálogo entre las personas o instituciones afectadas. La autoridad escolar no está técnicamente obligada a adoptar *motu proprio* dicha decisión, pero el no hacerlo seguramente acabaría por judicializar el problema. La solución adoptada no es en sí misma vinculante más allá del régimen interno de los centros afectados, pero en la práctica está resarcido un derecho fundamental que se veía indirectamente afectado por una regulación aparentemente neutra.

El acomodo razonable

Al analizar el acomodo razonable conviene extenderse en torno a su fundamento, origen y utilización, puesto que la argumentación de su existencia es la base sobre la que opera también la lógica de los ajustes concertados. Veamos con detenimiento cómo este concepto jurídico acaba siendo un instrumento relevante en el plano de la gestión de la diversidad religiosa.

Pierre Bosset (2007a, 2007b), uno de los mayores estudiosos de esta figura jurídica en Canadá, distingue hasta tres conceptos diferentes de acomodo razonable cuyos significados se relacionan entre sí a modo de círculos concéntricos. Desde lo más general a lo más particular, tendríamos los siguientes sentidos de la expresión:

- Un sentido profano, en virtud del cual, es acomodo razonable toda forma de arreglo dirigido a la gestión de un conflicto de orden cultural, religioso o similar. Este es un sentido muy amplio, que abarcaría cualquier práctica de armonización. Podríamos rebautizarlo como el sentido coloquial de la expresión.
- Un sentido genérico, que consiste en la adaptación de una norma jurídica con el objetivo de atenuar o eliminar el impacto que esta norma puede tener sobre un derecho o libertad constitucionalmente protegida, como por ejemplo la libertad de conciencia o de religión. Así pues, en este caso, lo relevante es que el acomodo se incorpora a una norma jurídica, o lo que es lo mismo, se positiviza y queda reflejado por escrito en una norma de carácter general.
- Un sentido técnico jurídico, que es el utilizado por los tribunales. Según esta acepción, el acomodo razonable es una obligación jurídica que deriva del derecho a la no discriminación, consistente en tomar medidas razonables para armonizar una acción o inacción con una determinada demanda de ejercer un derecho, a menos que ello cause una carga excesiva. En este caso, el acomodo no está incorporado a una norma explícitamente, sino que deriva de las normas que garantizan la no discriminación en el ejercicio de otros derechos, particularmente, la libertad de religión. Éste es el sentido en el que consideramos normalmente los acomodos razonables cuando hablamos con un lenguaje jurídico.

El acomodo razonable, por tanto, puede utilizarse sobre cualquiera de los derechos fundamentales de un ordenamiento, y también sobre la libertad de religión, en la medida en que ésta se halla incorporada a cualquier tabla de derechos. En su sentido más técnico, el acomodo razonable no deriva tanto de una formulación legislativa cuanto de una concepción del derecho a la igualdad y



a la no discriminación, que toma cuerpo a través de la jurisprudencia. Se trata, en consecuencia, de una noción jurídica de origen jurisprudencial fundada sobre el derecho a la no discriminación. Su reconocimiento supone aceptar excepciones a la aplicación uniforme de la ley o, dicho de otro modo, supone aceptar la pluralidad en la aplicación de las leyes. El acomodo razonable busca otorgar un trato diferenciado a personas que resultarían perjudicadas o discriminadas en virtud de su pertenencia a un grupo o por una condición personal, lo que abarca desde luego las creencias y expresiones religiosas, sean éstas más o menos compartidas con otros ciudadanos.

Recapitulación: las prácticas de armonización

Podemos así distinguir definitivamente las tres técnicas de armonización de las que hemos hablado hasta el momento, considerando dos criterios de diferenciación básicos: la afección de la diferencia a derechos fundamentales y el carácter vinculante o no de la solución que se adopta.

Criterios de diferenciación de las prácticas de armonización

Técnicas de armonización		Acuerdo informal	Ajuste concertado	Acomodo razonable
Diferencia entre las partes	¿Afecta a un derecho fundamental (o provoca discriminación)?	NO	SI	SI
Solución de la diferencia	¿Es jurídicamente vinculante?	NO	NO	SI

	Solución no vinculante	Solución vinculante
Sin afección a derechos	Acuerdo Informal	
Con afección a derechos	Ajuste Concertado	Acomodo razonable

Profundizando en el acomodo razonable

Como señalábamos anteriormente, conviene que nos detengamos en el análisis y descripción del concepto de acomodo razonable, puesto que los mismos argumentos que legitiman éste sirven para explicar los ajustes concertados y en definitiva los más importantes casos de armonización con base en elementos religiosos.

Origen y evolución

El acomodo razonable es un concepto jurídico que tiene su origen en el ámbito de las relaciones laborales. Como tal, es originario de Estados Unidos, donde empieza a utilizarse sobre la base de la

Civil Rights Act de 1964⁸. Desde Estados Unidos, el concepto se extendería a Canadá. La Corte Suprema de Canadá utilizaría por primera vez en 1985 esta noción en un caso relativo a condiciones de trabajo sobre las que concurría una diferencia religiosa. El caso en cuestión se conoce como *Simpsons-Sears*, y en el mismo el tribunal afirma que una norma aparentemente no discriminatoria (en este caso, un calendario de trabajo) puede tener un efecto discriminatorio indirecto sobre un empleado en la medida en que limite o restrinja su libertad de religión⁹.

Los casos en los que el acomodo razonable ha sido aplicado por los tribunales canadienses en materia de religión no son muy numerosos, pero sin duda el concepto, en sus varios sentidos, ha calado con fuerza en aquel país. Especial importancia ha tenido en el caso de Québec por la política interculturalista desarrollada en esta provincia y por la protección del derecho a la identidad diferenciada que reconoce la Carta de Derechos de la misma. Todo ello ha llevado a la generalización de un debate sobre la figura de los acomodados y a que hace unos años se identificara la "crisis de los acomodados" que dio lugar a la Comisión Bouchard-Taylor, de la que hablábamos en el capítulo anterior.

El acomodo razonable como instrumento de lucha frente a la discriminación

Tanto el acomodo razonable como las otras técnicas aquí mencionadas giran en torno a dos conceptos jurídicos y axiológicos básicos de cualquier sociedad democrática avanzada: el principio de igualdad y el principio de no discriminación. Como hemos visto, el acomodo razonable deriva de la prohibición de toda discriminación, provocada intencionalmente o de modo involuntario, y en particular de la llamada discriminación indirecta que se produce en la redacción o por la aplicación de normas jurídicas aparentemente neutras y no directamente discriminatorias. Por ello conviene que apuntemos unos conceptos básicos en torno al funcionamiento del complejo concepto jurídico de la discriminación.

La idea de igualdad no implica que siempre debemos procurar un mismo tratamiento para todas las personas. Como ha señalado la Corte Suprema de Canadá, el principio de igualdad no implica la generalización del trato uniforme, sino procurar una igualdad de resultados, según el objetivo de la ley¹⁰. Para alcanzar este objetivo es necesario proteger a los ciudadanos de las prácticas discriminatorias no intencionadas provocadas por aquellas normas jurídicas que pudieran provocar efectos negativos sobre las personas pertenecientes a determinados colectivos, lo que desde luego incluye a las minorías religiosas del país. Esto significa que en ocasiones el trato recibido debe ser diferenciado para asegurar la igualdad entre los individuos pertenecientes a grupos minoritarios, lo que puede conseguirse, en su caso, mediante el acomodo razonable, pero también a través de las otras prácticas de armonización a las que ya nos hemos referido¹¹.

8 En julio de 1967, la *Equal Employment Opportunity Commission* promulgó las *Guidelines on Discrimination because of religion* donde se contenía ya el concepto de acomodo razonable. La *Civil Rights Act* fue modificada en 1972 para introducir en la misma la obligación de acomodar.

9 *Ontario Human Rights Commission versus Simpsons-Sears*, [1985] 2 S.C.R. (Supreme Court Review) 536. Sentencia de 17 de diciembre de 1985.

10 *Andrews v. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 S.C.R. 143. Sentencia de 2 de febrero de 1989.

11 La Corte Suprema de Canadá señala que el acomodo razonable se traduce en la aceptación social de la obligación general de respetar el derecho a la igualdad y de adoptar las medidas razonables a fin de protegerlo. *Caso Ontario Human Rights Commission versus Simpsons-Sears*, [1985] 2 S.C.R. 536. Sentencia de 17 de diciembre de 1985, p. 554.



¿Cómo opera la discriminación? La discriminación en el esquema normativo

El de no discriminación es un principio jurídico muy extendido y prácticamente presente en todas las normas internacionales o constitucionales que incluyen una relación de derechos humanos de cualquier tipo. El principio de no discriminación puede ser leído como el reverso de la moneda del derecho a la igualdad.

Diversas formulaciones del principio de no discriminación pueden encontrarse en varios niveles normativos. Desde la perspectiva de nuestro ordenamiento jurídico, el principio de no discriminación está incluido en:

1. La **Constitución española** de 1978 (en adelante CE), en su artículo 14.
2. Diversos tratados internacionales de derechos humanos ratificados por España. Entre ellos, los principales serían:
 - a. En el marco de Naciones Unidas, el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** (en adelante PIDCP), de 1966, artículo 2.1.
 - b. En el marco del Consejo de Europa, el **Convenio Europeo de Derechos Humanos** (en adelante CEDH) de 1950, artículo 14, y en el artículo 1 de su Protocolo Adicional número 12.
 - c. Puede hacerse alusión aquí a la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, de 1948, artículo 2, aunque no se trata de un tratado internacional, sino una resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas. La "traducción" de la Declaración en tratado internacional es precisamente el PIDCP arriba citado.
3. Normas de Derecho Comunitario:
 - a. El **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea**, artículo 19 (antiguo artículo 13 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea). No incluye propiamente una cláusula de no discriminación, sino que se limita a otorgar al Consejo (a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento) la competencia de adoptar acciones para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Esta es precisamente la base jurídica de las dos directivas siguientes.
 - b. **Directivas:** son normas comunitarias que vinculan a los Estados miembros a conseguir determinados resultados, dándoles libertad para decidir los medios. Las Directivas tienen que ser "transpuestas" al Derecho interno de cada Estado de acuerdo al sistema jurídico de cada uno y se establece en ellas un plazo para hacerlo. En el tema que nos ocupa hay dos directivas clave:
 - **Directiva 2000/43/CE** del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico.
 - **Directiva 2000/78/CE** del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Ambas directivas habían empezado a elaborarse en los años noventa mediante el impulso de organizaciones no gubernamentales agrupadas en el llamado *Starting Line Group*. Sin embargo, la formación de un nuevo gobierno austriaco en el año 2000 por parte del OPV (Partido Popular) y el FPO (Partido liberal, xenófobo) aceleró su aprobación. Se basan jurídicamente en el artículo 13 del TCE y tienen su origen en una propuesta de la Comisión de noviembre de 1999. Las dos presentan una estructura y contenidos muy similares.

4. Leyes:

- a. Las precitadas directivas han sido "transpuestas" en el Derecho interno español mediante la **Ley 62/2003**, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, económicas y del orden social (conocida como Ley de acompañamiento de los Presupuestos generales del Estado para 2004), concretamente en su Capítulo III ("Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato") del Título II ("De lo social").
- b. La llamada "**Ley de extranjería**" incluye un capítulo IV dentro del título primero, llamado "de las medidas antidiscriminatorias" (artículos 23 y 24).
- c. Las Cortes Generales se encuentran en este momento discutiendo un Proyecto de Ley Integral de Igualdad de Trato y no Discriminación enviado por el Gobierno de la Nación en el mes de mayo de 2011 y que, de aprobarse, tendría una enorme incidencia en este ámbito, pudiendo incorporar expresamente algunas de las prácticas de armonización ya explicadas.

Ahora bien, el hecho de que el principio de no discriminación esté presente en todas las normas citadas, no quiere decir que presente siempre la misma redacción ni, por tanto, el mismo contenido. Además, hay que tener en cuenta el artículo concreto dentro de la sistemática de la norma. Por ello, es muy importante analizar el significado (jurídico) de la no discriminación en cada norma y en la jurisprudencia que exista sobre esa norma. En el caso de Europa, el último órgano decisorio en materia de derechos humanos es el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (el Tribunal de Estrasburgo, en adelante TEDH), que es el encargado de interpretar el CEDH.

Como hemos dicho anteriormente, el CEDH incorpora en su artículo 14 la cláusula habitual de no discriminación, pero lo hace en relación con el disfrute de los derechos y libertades reconocidos en el propio CEDH. Por tanto, conforme a este precepto no cabe alegar discriminación en el goce de otros derechos reconocidos en otras normas internacionales o internas. Por eso se ha elaborado, aprobado y ratificado un Protocolo Adicional número 12 al CEDH, que incluye precisamente el principio de no discriminación respecto de cualquier derecho previsto en las leyes y no solo respecto de los incluidos en el CEDH. En cualquier caso, el derecho a la libertad religiosa se recoge por el CEDH en su artículo 9, por lo que puede anudarse directamente al artículo 14 del mismo convenio.

¿Cómo se interpreta la no discriminación prevista en el artículo 14 del CEDH? El TEDH empezó a utilizar relevantemente este artículo en 1967 en una famosa y controvertida sentencia sobre el "caso lingüístico belga". La jurisprudencia del TEDH nos dice que el artículo 14 del CEDH tiene carácter accesorio y autónomo.

- a. **Accesorio:** quiere decir que no cabe vulneración de la no discriminación si no es en relación con alguno de los derechos previstos en el Convenio. La discriminación siempre lo ha



de ser en relación con otro derecho: el derecho a la vida, la libertad de religión, la libertad de expresión, etc. Pero no existe la discriminación por sí misma. Siempre se producirá en relación con un artículo del CEDH, es decir, con un derecho concreto. Igual mecanismo opera en la aplicación del Protocolo núm. 12: la discriminación existirá siempre en referencia a un derecho reconocido por alguna ley.

- b. Autónomo:** quiere decir que se puede entender que existe discriminación y, por tanto, una violación del artículo 14 CEDH, incluso cuando no exista violación del derecho o artículo relacionado. Es decir, que es posible que una determinada conducta no implique violación, por ejemplo, de la libertad de religión en cuanto tal libertad, pero que sí constituya una discriminación en relación con tal derecho. La conducta en sí no constituye violación de la libertad de religión, pero producida en un contexto determinado y con unas condiciones dadas sí puede ser una discriminación en relación con el disfrute de dicha libertad. Pensemos, por ejemplo, en que a una comunidad religiosa minoritaria se le niega la posibilidad de financiación pública para la enseñanza de su religión. Esto el TEDH lo entenderá como una decisión política de acuerdo a lo que el Estado en cuestión haya decidido en materia de relaciones con las iglesias. Por lo tanto, la denegación de financiación en sí misma no necesariamente constituye una violación del derecho a la libertad religiosa (según el TEDH). Ahora bien, si entre dos comunidades religiosas minoritarias que se encuentran en situaciones análogas, el Estado decide financiar a una sí y a la otra no sin tener para ello una justificación objetiva o razonable, entonces se estaría produciendo una actitud discriminatoria. Ello sería una violación del artículo 14 (no discriminación) en relación con la libertad de religión (artículo 9), pero no una violación del artículo 9, como hemos visto. En consecuencia, el derecho a la no discriminación, si bien es accesorio, también es autónomo.

¿Qué significa discriminación? De acuerdo a la jurisprudencia del TEDH hay que distinguir ésta de la diferenciación de trato. No toda diferenciación o distinción de trato es discriminatoria. Lo que se prohíbe es la discriminación o, si se quiere, las distinciones arbitrarias. En cambio, no es discriminación una diferenciación de trato que se base en la apreciación de circunstancias objetivas de hecho diferentes (es decir, los supuestos a comparar no eran los mismos), o que persiga una finalidad legítima (por ejemplo, garantizar la igualdad material o el acceso a colectivos desfavorecidos) a través de medios (la diferenciación) adecuados (eficaces) a tal fin, razonables y proporcionados al mismo. Si estos elementos concurren, no estaremos en presencia de una discriminación, sino de una diferenciación de trato permitida por el CEDH.

Por lo tanto, cuando se analiza un caso para ver si ha habido o no discriminación, debe someterse el mismo a un examen de los siguientes aspectos:

- Por un lado, se trata de discernir si los supuestos que comparamos están en una situación análoga o no. Por ejemplo, si las dos comunidades que solicitan financiación pública están en una situación análoga. En este caso diríamos a priori que sí, puesto que son dos comunidades identificadas con criterios religiosos, las dos solicitan un mismo servicio o derecho, las dos parten de que tal prestación no existe, las dos son minoritarias, etc. Si observáramos alguna diferencia en la situación que pudiera ser relevante jurídicamente como para diferenciar los supuestos, desaparecería la posibilidad de discriminación, porque no podríamos efectuar la comparación entre ellas.

- Por otra parte, si existe situación análoga y se observa un tratamiento diferenciado (que puede ser en una ley o en una actuación gubernamental o incluso judicial), debemos entonces comprobar si existe justificación objetiva y razonable para tal distinción. Ello incluye, como antes decíamos, que exista un fin legítimo que justifique la diferenciación y que los medios diferenciadores que se aplican sean adecuados y proporcionados para conseguir aquel fin.

Discriminación directa e indirecta y derecho europeo

El Derecho antidiscriminatorio hace normalmente distinción entre dos grandes tipos de discriminación, la directa y la indirecta. En efecto, para las Directivas europeas anteriormente mencionadas, la igualdad de trato equivale a la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta, basada en el origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. La discriminación directa se produce "cuando, por motivo de origen racial o étnico, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable" (art. 2a, Dir 2000/43). Por su parte, la discriminación indirecta se produce "cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios" (art. 2b, Dir 2000/43).

La primera definición de discriminación indirecta se incorporó en el ordenamiento jurídico español a través de la llamada Ley de Extranjería, antes de que se realizara la transposición de las directivas comunitarias del año 2000. La Ley Orgánica de Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su integración social (Ley de Extranjería) señala en su artículo 23 que "representa discriminación todo acto que, directa o indirectamente, conlleve una distinción, exclusión, restricción o preferencia contra un extranjero basada en la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico, las convicciones y prácticas religiosas, y que tenga como fin o efecto destruir o limitar el reconocimiento o el ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en el campo político, económico, social o cultural". El apartado segundo, letra e), del mismo artículo establece que "constituye discriminación indirecta todo tratamiento derivado de la adopción de criterios que perjudiquen a los trabajadores por su condición de extranjeros o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad".

Las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE introducen algunas novedades interesantes. Por ejemplo, la posibilidad de que toda persona pueda emprender una acción jurídica y/o administrativa para que se respete el principio de igualdad de trato. Incluyen también la inversión de la carga de la prueba (excepto en el ámbito penal): cuando los hechos permitan intuir la existencia de un delito de discriminación, será el demandado quien deba demostrar que no ha habido violación del principio de igualdad de trato. Al mismo tiempo, prevén la protección contra las represalias, de modo que los Estados miembros tendrán la responsabilidad de adoptar medidas para proteger de cualquier represalia al denunciante por discriminación.

Según las directivas, los Estados deben designar uno o varios organismos independientes como "responsables de la promoción de la igualdad de trato entre las personas sin discriminación por motivo de su origen racial o étnico". Entre las competencias de estos organismos figurarán prestar



asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones; realizar estudios independientes sobre discriminación; y publicar informes independientes y formular recomendaciones.

En el caso de España, este órgano fue creado por el artículo 33 de la citada Ley 62/2003 y recibe el nombre de "Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico". Este órgano queda actualmente adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y tiene una composición fundamentalmente gubernamental, ya que la Ley establece que formarán parte del mismo, los ministerios con responsabilidades en las áreas del art. 3.1 de la Directiva, con la participación de las Comunidades Autónomas, de las Autoridades locales, de las organizaciones de empleadores y sindicatos, y de otras organizaciones que representan intereses legítimos relacionados con el origen racial o étnico de las personas. El Defensor del Pueblo también puede establecer mecanismos de cooperación y de colaboración con el Consejo, que se halla regulado en el Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre¹².

Un nuevo tipo de discriminación: la discriminación por igualación

En una sentencia del año 2000 (el caso Thlimmenos contra Grecia) el TEDH ha efectuado otra interpretación del principio de no discriminación del artículo 14 que no contradice lo hasta ahora expuesto, pero que lo ensancha de manera decisiva. Conforme a lo que ya sabemos, la discriminación ha consistido tradicionalmente en tratar de modo diferente dos situaciones análogas sin que medie una justificación objetiva y razonable.

Pues bien, en el caso citado, el Tribunal de Estrasburgo va a dar la vuelta a la máxima anterior para aceptar como discriminatorio el trato idéntico de dos situaciones que son sustancialmente diferentes. El caso concreto se refiere a la vulneración del artículo 14 del CEDH (principio de no discriminación) por parte de Grecia por haber aplicado la misma norma jurídica a personas que, según el Tribunal, estaban en situaciones diferentes (habían sido condenadas penalmente por un mismo delito incluso, pero el Tribunal distingue el caso de quien lo cometió por ejercer sus propias creencias religiosas frente a los demás "delincuentes comunes"). El cambio que supone este enfoque es muy relevante, particularmente para el campo de la interpretación multicultural de los derechos.

La llamada discriminación por igualación o discriminación por indiferenciación recuerda en gran medida situaciones en las que ha procedido un acomodo razonable o una práctica de armonización en virtud de la pertenencia de una persona a un grupo minoritario como puede serlo una confesión religiosa determinada.

12 Además de las directivas del año 2000, existen también otras relativas a la discriminación en materia de género: 1) Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; 2) Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro; 3) Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de cuatro directivas anteriores: 75/117/CEE, 76/297/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CE).

Recapitulando: discriminación y acomodo razonable

Como hemos visto, el Derecho antidiscriminatorio distingue entre discriminación directa e indirecta. Pero en añadidura, algunas jurisdicciones reconocen como discriminatorio el no reconocimiento de un acomodo razonable. Esta tendencia ha sido aceptada definitivamente en el campo de las personas con discapacidad, mediante lo que señala el artículo 2 del Convenio de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidades (aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006). En el plano europeo, este reconocimiento se contiene en el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE, que establece la obligación de proveer acomodos razonables para las personas con discapacidades en el terreno del empleo y la ocupación. Antes del año 2000, esta obligación de proveer acomodos razonables en ciertos casos o ante ciertos colectivos (las personas con discapacidad) solo se encontraba en las legislaciones de Reino Unido, Irlanda y Suecia, por lo que se refiere a la Unión Europea, si bien era un concepto jurídico ya extendido en Estados Unidos y Canadá, donde incluso había dado el salto al ámbito de las diferencias religiosas a partir de 1972 y 1986 respectivamente.

La obligación de realizar un acomodo razonable (o un ajuste concertado) está basada en el reconocimiento de que en ocasiones la interacción entre las características inherentes de un individuo tales como género, discapacidad, religión o creencias y una normativa que debe ser aplicada en un entorno social determinado provocan la imposibilidad de que aquél pueda ejercer un derecho fundamental o desempeñar una función de la manera convencional.

No en todos los países el término utilizado para referirnos a los acomodos razonables es el mismo. En efecto, como sinónimo de acomodos razonables y en referencia a la inclusión igualitaria de las personas con discapacidad en el mercado laboral, en el Reino Unido tiende a usarse la expresión "ajustes razonables" y en Finlandia "pasos razonables" (*steps*). Otros países como Francia, Irlanda, Lituania y Eslovaquia utilizan en sus legislaciones la expresión "medidas apropiadas" para hacer referencia a la misma idea.

En todo caso, el acomodo razonable es una técnica relacionada con los derechos individuales y orientada a los casos específicos, que no crea un derecho colectivo para un determinado grupo. Por ello, no debe confundirse el acomodo razonable con reivindicaciones de órdenes normativos paralelos. El acomodo opera como una exención o adaptación de reglas y prácticas institucionales en casos individuales, pero no para incorporar principios de Derecho religioso en el Derecho común. El objetivo último del acomodo razonable es favorecer la cohesión social, evitando en todo caso la segregación de comunidades. Si en lugar de favorecer la integración, un determinado acomodo la dificulta u obstaculiza, automáticamente deviene no razonable y no puede ser ubicado bajo la categoría que aquí venimos analizando.

Así pues, la noción de discriminación indirecta resulta fundamental cuando nos acercamos a las prácticas de armonización como los acomodos razonables y los ajustes concertados, pues éstos traen su causa última en el combate de aquélla. No obstante, no existe un consenso absoluto sobre la relación conceptual entre acomodo razonable y discriminación. En algunos casos se entiende que el acomodo razonable procede ante situaciones de discriminación directa; en otras ocasiones se afirma que el acomodo opera fundamentalmente ante discriminaciones indirectas; finalmente hay quienes consideran la ausencia de acomodo razonable como un tipo específico de discriminación.



En el campo concreto de la gestión de la diversidad religiosa, nos decantamos por señalar que la mayor parte de los casos particulares con los que nos encontramos obedecen al esquema de la discriminación indirecta o, en su caso, de otros tipos de discriminación como la discriminación por igualación. Las técnicas de los ajustes concertados y acomodados razonables no serían, en este sentido, sino instrumentos jurídicos o sociales útiles para evitar que dichos tipos de discriminaciones se produzcan en perjuicio de los grupos religiosos minoritarios de una sociedad democrática y plural como la nuestra.

Aplicación práctica: la operativa

- El acomodo razonable puede proceder respecto de una acción o de una inacción. En el primer caso, por la creación de distinciones arbitrarias o injustas. En el segundo caso, por no haber tomado medidas concretas que permitieran a los grupos desfavorecidos beneficiarse en plena igualdad de los servicios ofrecidos a la población en general.
- El acomodo puede adoptar distintas formas. Una de ellas es la derogación o excepción de una determinada norma para un caso particular (como la derogación de la obligatoriedad de portar un sombrero reglamentario respecto a las personas de religión sij que están obligadas a llevar turbante). Otras formas alternativas serían la realización de una adaptación o un arreglo concreto que puede afectar al espacio (habilitar una sala de oración para los grupos que no la tienen), al tiempo (posponer un plazo por atención a una festividad religiosa) o en una determinada actividad (introducir una variación en la comida ofrecida en un hospital o una escuela).
- El acomodo se caracteriza porque puede ser impuesto por un tribunal o, en un sentido general, incorporado a una norma. En cualquier caso implica una obligación de medios y no de resultados. Lo jurídicamente relevante del acomodo es comprobar que se han puesto los medios necesarios para evitar la discriminación, y que se ha realizado un intento real y suficiente para ello, aunque el resultado obtenido no haya sido finalmente el de evitar la situación discriminatoria, lo que puede deberse a diferentes razones o circunstancias.

Los límites del acomodo razonable

Los límites del acomodo razonable en cuanto obligación jurídica, derivan directamente del adjetivo razonable, de forma que un acomodo que no resultara razonable no puede ser exigido. La interpretación de la razonabilidad se realiza mediante la noción de la penalidad excesiva o injusta, que constituye el límite funcional del acomodo razonable. La existencia o no de una penalidad excesiva debe interpretarse caso por caso atendiendo a una pluralidad de factores, pero como criterio general no pueden aceptarse como penalidades excesivas:

- los simples inconvenientes administrativos,
- las preferencias pretendidas de la clientela,
- la amenaza de una demanda judicial,
- el miedo a crear un precedente.

Por el contrario, pueden señalarse como ejemplos de una penalidad excesiva, y por tanto, no razonable ni exigible:

- los elevados costos financieros que reclamaría una medida concreta de acomodo,
- el atentado a los derechos de los otros usuarios,
- problemas organizacionales unidos a la disponibilidad de efectivos o instalaciones (el tamaño de la compañía o el servicio puede ser determinante),
- cuestiones relativas a la seguridad como una mayor intensidad o agravación del riesgo potencial.

Aspectos específicos de la aplicación del acomodo razonable a la diversidad religiosa

En el supuesto específico de la diversidad religiosa, para demostrar que una norma o una interpretación uniforme de la misma restringe su libertad de religión, una persona tiene que probar que le obliga a hacer aquello que sus creencias le prohíben, le impide respetar un precepto importante de su código moral o, aunque no se lo impida, le entraña dificultades importantes para hacerlo. Si el derecho a la libertad de religión entra en conflicto con normas jurídicas neutras, las autoridades, sean públicas o privadas (empresas, compañías, asociaciones...), tienen la obligación de acomodar o adaptar la aplicación de dicha norma, a menos que puedan demostrar que tal acomodo causaría una penalidad excesiva, es decir supere los límites funcionales del acomodo razonable.

Solemos considerar que la libertad de religión se proyecta sobre dos esferas diferenciadas, una interior y otra exterior que supone la manifestación de la propia religión o la posibilidad de ejercerla en público. Ello es plenamente compatible con la neutralidad de un Estado laico respecto a la religión, puesto que ésta no implica la extensión de la misma neutralidad desde los poderes públicos a los individuos. La laicidad positiva o abierta implica promover un espacio de tolerancia y diversidad de opiniones y creencias, lo que se extiende desde luego a su proyección pública. Para ello, es preciso que el Estado permita el ejercicio de dicha libertad fundamental, en su caso mediante el acomodo razonable, incluso derogando, eximiendo o enmendando determinadas leyes o normativas a fin de no discriminar contra las personas pertenecientes a algunas comunidades religiosas minoritarias.

Un problema específico de la aplicación del acomodo razonable en este campo es el de la definición del concepto de religión que sirve para nutrir la libertad de religión protegida constitucionalmente. En el caso de Canadá, los tribunales han reconocido expresamente que esta libertad protege no sólo las religiones tradicionales y bien establecidas, sino también las religiones no tradicionales o minoritarias, así como de toda práctica y creencia conectada a una religión. En este punto es decisiva la sinceridad de las creencias de los ciudadanos. Se considera que una determinada práctica está protegida por el ordenamiento si la persona cree honestamente y sinceramente en su naturaleza religiosa. En esta línea, no sería necesario demostrar que determinado precepto está establecido o legitimado por autoridades religiosas o que es seguido habitualmente en el seno de un grupo, sino que se evalúa en clave más individual la sinceridad y coherencia de la creencia de quien solicita el acomodo, lo que facilita los acomodos a nuevas religiones o creencias menos extendidas socialmente o con un menor grado de organización interna o sistematización doctrinal.



Importando el acomodo razonable

En los últimos años ha emergido un debate sobre la posibilidad de aplicar el acomodo razonable como técnica jurídica en otros ordenamientos, como los europeos. En realidad, el acomodo razonable como instrumento jurídico ya ha sido recibido en los sistemas jurídicos europeos, y por tanto en el español, en el campo de la gestión de la igualdad de las personas con discapacidad. De hecho, la primera vez que la idea de acomodo razonable se asoma expresamente al Derecho internacional de los Derechos Humanos es en el Convenio de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidades. Y en clave europea, conviene reiterar la Directiva 2000/78/CE. Ambas normas suponen la vía de entrada de esta noción jurídica en el Derecho español, por lo que no puede afirmarse que la misma sea ajena a nuestro ordenamiento.

Ahora bien, como tal, el acomodo razonable basado en elementos de diversidad cultural no ha dado aún un salto expreso a otros ordenamientos jurídicos no norteamericanos. Frente a las diferencias por motivo de religión, parecería que el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas pudiera ser más receptivo a la idea de acomodo razonable en el campo de la libertad religiosa que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Una prueba de ello podría ser la recomendación formulada por aquel Comité a Francia de reexaminar la Ley de 2004 que prohíbe los signos ostensibles religiosos en los centros públicos¹³.

En la misma línea, y aunque en el caso *Bhinder* contra Canadá¹⁴, el Comité entendió que no procedía el acomodo por estar la norma aplicable justificada por un objetivo legítimo ligado a la salvaguarda de los objetivos del Pacto, dicho asunto no supone un rechazo de la idea del acomodo razonable, sino que del mismo deriva su posible aplicación. En cambio, en el ámbito europeo, resulta clave la interpretación de lo que puedan ser las "medidas necesarias en una sociedad democrática" y del llamado "margen de apreciación nacional" que el Tribunal de Estrasburgo acostumbra a respetar en las decisiones que conciernen a aspectos religiosos¹⁵. En cualquier caso, la jurisprudencia europea se muestra más reacia a aceptar acomodos razonables en el campo de la diversidad religiosa. No obstante, conviene recordar en este punto la doctrina emanada del caso *Thlimmenos* contra Grecia, y la discriminación por igualación a la que más arriba nos hemos referido. La generalización de esta teoría podría suponer en la práctica la antesala de los acomodos razonables. Sin embargo, a pesar de que la doctrina de *Thlimmenos* no haya sido olvidada, la misma no ha vuelto a resultar decisiva en ningún supuesto concerniente a las diferencias religiosas, por lo que debemos concluir que el Tribunal de Estrasburgo no se encuentra cerca de recibir la idea de los acomodos razonables en su jurisprudencia.

En cualquier caso, el acomodo razonable es una técnica jurídica que puede ser trasladada y ampliada en cualquier ordenamiento democrático que incorpore la prohibición de discriminación fundada en la religión. Es cierto que el sistema jurídico que se aplica en Canadá responde a parámetros diferentes al nuestro y que en el ámbito anglosajón la fuerza de la jurisprudencia y de los precedentes es mayor. Esto explicaría en parte que este tipo de figuras provengan de América del Norte y no de países que siguen otro tipo de sistema jurídico. Sin embargo, este hecho no obsta en absoluto a la recepción del acomodo razonable, puesto que como hemos visto, el fundamento

13 COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS, documento CCPR/C/FRA/CO/4 (2008), párrafo 23. En la misma línea, COMITÉ DE DERECHOS DEL NIÑO, documento CRC/C/15/Add.240 (2004), párrafos 25-26.

14 COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS, documento (CCPR/C/37/D/208/1986 (1989).

15 Entre otros, TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS, caso *Leyla Sahin* contra Turquía; Sentencia de 10 de noviembre de 2005, párrafo 109.

del mismo no es otro que el principio de no discriminación y el respeto a los derechos humanos básicos o fundamentales de todas las personas, en particular las pertenecientes a grupos minoritarios. Tanto el Derecho internacional de los Derechos Humanos, como cualquier ordenamiento constitucional de nuestro entorno incorporan estos principios básicos que son exigibles para cualquier Estado de Derecho.

En realidad, nuestro ordenamiento jurídico ya prevé una serie de acomodados razonables en sentido genérico para las personas pertenecientes a determinadas minorías religiosas. En efecto, las leyes que incorporan los Acuerdos con las confesiones islámica, evangélica o judía establecen algunas medidas como la dispensa de asistencia a clase o celebración de exámenes para los fieles de estas confesiones en determinadas festividades religiosas. Esta suerte de cláusulas sería considerada acomodados razonables en sentido genérico, por estar incorporadas a una normativa y resultar de aplicación individualizada para los miembros de estas minorías religiosas. En la medida en que resulte adecuado extender tales disposiciones a los miembros de otras comunidades religiosas minoritarias que no disponen de acuerdo con el Estado, estaríamos hablando de ajustes concertados o de acomodados razonables en sentido técnico-jurídico o estricto.

Por otra parte, los tribunales guardan la capacidad de apreciar la obligación de acomodar cuando interpretan una situación en la que un miembro de una comunidad religiosa minoritaria pueda ser objeto de una discriminación directa o indirecta. Por el contrario, la discriminación por igualdad no ha sido recibida en el ordenamiento español y el propio Tribunal Constitucional se ha manifestado en contra de su existencia en nuestro ordenamiento. No obstante, otras situaciones conducentes a discriminación, en particular indirecta, podrían alumbrar posiciones judiciales favorables al acomodo razonable no expresamente previsto en las normas.

En definitiva, la técnica concreta del acomodo o la filosofía más amplia de las prácticas de armonización resultaría perfectamente trasladable a un entorno como el nuestro, una vez que los agentes que interpretan o aplican las normas jurídicas al caso concreto comprobaran la necesidad de aquéllas en aras de garantizar un mejor respeto a los derechos fundamentales y lograr una mayor cohesión social.

La práctica: ejemplos y posibilidades

Tal y como hemos explicado en el capítulo anterior, las prácticas de armonización puede adoptar diversas formas. Gran parte de los ejemplos que al respecto pueden señalarse pueden a su vez presentarse bajo la forma de un acomodo razonable en sentido estricto (sentido técnico) o de un ajuste concertado cuando la medida no es fruto de un proceso judicial. Igualmente, considerando un sentido genérico del acomodo razonable podríamos señalar que los acuerdos del Estado con diferentes confesiones religiosas minoritarias (islam, judaísmo y cristianismo evangélico) ya incorporan algunos ejemplos de acomodos de dichas minorías.

La clasificación de los ejemplos que pudieran aportarse resulta siempre discutible, por cuanto se producen situaciones en las que son varios los elementos afectados, conciernen a instituciones públicas y privadas al mismo tiempo o se complejizan en función de las personas concretas que los protagonizan. No obstante, en aras de una mayor claridad, distinguiremos varios supuestos posibles en función de los aspectos principales de las diferencias religiosas que pueden dar lugar a potenciales conflictos o debates sociales.

Acomodos en el ámbito de la vestimenta o de la apariencia física

Los acomodos y ajustes más habituales en relación con la vestimenta remiten a entornos laborales o educativos en los que nos encontramos con regulaciones internas que contienen códigos o pautas de comportamiento en este campo. En el mismo ámbito pueden incluirse las cuestiones relacionadas con el aspecto físico de las personas (peinado, arreglo del cuerpo, maquillajes, etc.) que podrían englobar en su caso las relativas a la vestimenta.

En ocasiones, nos hallamos ante una ausencia de regulación, que podría dar lugar a la adopción de medidas discriminatorias ante un caso concreto en el que concurren una vestimenta o una apariencia relacionada con una convicción religiosa concreta. Es decir, que en este ámbito nos podemos encontrar ante discriminaciones directas o indirectas que pudieran ser corregidas mediante la adopción de una medida de armonización, sea un acomodo razonable o un ajuste concertado.

El ámbito laboral

Por lo que se refiere a las relaciones laborales, debemos distinguir, en primer lugar, entre empresas, compañías o instituciones en las que concurre la exigencia de portar un determinado uniforme o vestimenta laboral y aquellas otras en las que no se produce este extremo.

El primer caso puede caracterizar a determinados cuerpos profesionales como policías, bomberos, personal sanitario, etc., pero también existen uniformes o prendas laborales en numerosos sectores comerciales o de otro tipo. La cuestión se plantea desde el momento en el que un uniforme o prenda laboral se muestre incompatible con una prenda portada por su significación religiosa. Los casos más frecuentes serán los relativos al pañuelo o velo parcial o integral en el caso musulmán, la *kipá* en el caso judío o el turbante y el *kirpan* respecto a las personas de confesión sij. En estas situaciones el acomodo razonable o ajuste concertado consistirá normalmente en permitir una excepción a la normativa general para aquellas personas que portan un prenda por motivos religiosos que resulta incompatible con la obligación de uniformarse. La razonabilidad de este acomodo dependerá de la naturaleza de la institución, de la finalidad del uniforme y de la posibilidad de adaptabilidad de la institución respectiva.

Así por ejemplo, en ámbitos en los que se encuentra en juego la seguridad física de las personas, como pueden ser cuerpos militares, policiales, de bomberos o profesionales en fábricas o instalaciones peligrosas, la tendencia general sería la de rechazar los acomodos de vestimenta, al considerarse que la inseguridad generada supone una carga excesiva para el empleador o, según los casos, para los propios destinatarios de los servicios o clientes. Ahora bien, esto debe ser evaluado caso por caso y en atención a un equilibrio proporcional entre seguridad y respeto a la libertad de religión.

Es ampliamente conocido en este sentido el caso de las personas sijs que forman parte de la Policía Montada de Canadá. El caso supone un acomodo evidente que pasa por ampliar el concepto del propio uniforme característico de este famoso cuerpo policial. No mediando claras razones de seguridad, se impone un acomodo, en virtud del cual, el aspecto externo de esta policía ha experimentado una evolución, como podría suceder en otros cuerpos policiales, militares o profesionales de nuestro entorno.

También es conocido el acomodo mediante el que se permite a las personas de religión sij estar exentas de la obligación de portar casco en sus desplazamientos en moto en algunos países. Por el contrario, en otras ocasiones, las razones de seguridad en entornos laborales peligrosos se han mantenido como una barrera para acomodar la presencia de personas sin casco en la cabeza o que se negaban a portar uniformes específicamente diseñados para garantizar la seguridad laboral.

Más allá de las cuestiones meramente securitarias, es preciso analizar el impacto de una vestimenta de inspiración religiosa en otras actividades profesionales. Los acomodos de vestimenta sobre el uniforme habitual de trabajo deberían prevalecer, pero una vez más, sin que ello implique una penalidad excesiva para la compañía o institución empleadora. Esta penalidad excesiva podría concurrir si, por ejemplo, en una compañía de escasos empleados no resulta viable alternar puestos de trabajo de forma que la atención al público no sea ejercida por personas que desean ocultar todo o parte de su cara. La capacidad de la compañía o institución de reasignar puestos de trabajo diferentes para las personas afectadas marca una barrera al acomodo (o, por mejor decir,



a la razonabilidad del acomodo), y también en este sentido es relevante la actitud de la persona afectada de colaborar para facilitar una solución al respecto. Recordemos en este punto que el acomodo razonable, en términos jurídicos, es una obligación de poner los medios adecuados, de efectuar esfuerzos, pero no de lograr siempre resultados concretos.

Cuando nos hallamos en empresas, compañías o instituciones públicas en las cuales los trabajadores no deben portar ningún uniforme o ropa laboral o corporativa, pueden plantearse cuestiones en relación con aquellas personas cuya vestimenta de inspiración religiosa les impide o dificulta el ejercicio exitoso de su trabajo. En estos casos, estamos ante situaciones parecidas a las comentadas en el párrafo anterior. Debe tenerse en cuenta la posibilidad real de adaptación que cabe en el entorno laboral concreto en el que nos encontremos, flexibilizando al máximo las posturas a fin de encontrar una solución adecuada para todas las partes. El acomodo en este caso surgiría como oposición ante un despido directamente motivado por la vestimenta de la persona creyente empleada. La obligación de acomodar exigiría en estos casos que al menos hayan sido exploradas otras soluciones dentro del ámbito de la empresa o institución concernida. El tamaño de ésta, su actividad ordinaria, y la variedad de puestos que incluya son elementos clave para determinar si procede o no un acomodo razonable que consistiría la mayor parte de las veces en un cambio del puesto concreto de trabajo. Sin embargo, el carácter extravagante de la decisión de una persona de portar una vestimenta de inspiración religiosa o el hecho de hacerlo por vez primera no constituyen elementos determinantes en este sentido. Como vimos en el capítulo precedente, basta con determinar la sinceridad de la creencia de la persona concernida para que la búsqueda del acomodo deba ponerse en marcha, sin la garantía última de que aquélla pueda encontrar una solución no traumática, dependiendo de cada situación particular.

El ámbito educativo

En lo que respecta al ámbito educativo, pueden plantearse un sinnúmero de situaciones sobre las cuales puede proyectarse una obligación de acomodo o ajuste. Sin duda, el ámbito educativo es extremadamente sensible para nuestra sociedad, y los debates desarrollados en otros países de nuestro entorno (en particular, Francia) han ayudado a aumentar si cabe esta sensibilidad.

Para empezar, los colegios, escuelas, universidades o centros educativos de todo tipo son a su vez espacios laborales. Por ello, todo lo anteriormente referido respecto a cualquier compañía o institución, sea éste de naturaleza pública o privada, debe ser de nuevo considerado, en función de que por su profesión o por la institución concreta, existan o no uniformes o prendas laborales o corporativas que deben ser respetadas.

En ocasiones se ha planteado que el personal docente tiene una especial influencia sobre el alumnado, sobre todo si éste es de corta edad, y que por tanto conviene ser más estricto en la admisión de acomodos en materia de vestimenta en el ámbito educativo público. Equivaldría este caso al de personas que trabajan en otros espacios en los que resulta crucial la atención directa al público, sean espacios públicos o privados, particularmente en materia comercial. La obligación de considerar los acomodos subsistiría, pero se haría más exigente el requisito de la razonabilidad para permitir aquéllos.

A su vez, la exigencia de neutralidad del Estado ante el hecho religioso ha llevado en ocasiones a defender la imposibilidad de todo acomodo de vestimenta en centros educativos públicos, lo que

es sin duda excesivo. Debe tenerse en cuenta la edad de los escolares y también el rol concreto que un trabajador juega en el ámbito educativo, de forma que no puede imponerse con carácter general determinados códigos de vestimenta o apariencia física que impidan radicalmente prendas o marcas externas de adscripción religiosa a todos los trabajadores, sin considerar posibles acomodos en forma de excepción. Por las mismas razones, no podría exigirse de los padres o tutores que acompañan a las actividades extraescolares o funciones paralelas de la escuela una renuncia total a su modo de vestir cuando éste responde a una motivación religiosa, y aún menos su exclusión de dichas funciones en virtud del mismo criterio.

La mayor parte de las polémicas en el ámbito educativo, sin embargo, se centran en la vestimenta que portan los propios estudiantes. De nuevo nos podemos encontrar con centros educativos que han regulado la apariencia física con la que puede accederse al espacio educativo y centros que no han regulado la cuestión. En los primeros, se trataría de excepcionar dicha reglamentación para los alumnos cuyas creencias les obligan a portar una prenda específica o un signo religioso no admitido. En los segundos, surgiría la obligación de acomodar ante una prohibición de hecho. El carácter no razonable del acomodo tendría que ver con la finalidad fundamental del ámbito en el que nos movemos, que es la educación del alumno, en cuanto derecho fundamental. No debe olvidarse en estos casos que la negativa a un acomodo (por ejemplo a permitir por vía de excepción que una alumna musulmana acceda con un pañuelo o *hiyab* a las clases, a diferencia de la prohibición de llevar viseras o gorras de otro tipo) está afectando no solo a la libertad de religión sino también a un segundo derecho fundamental tan relevante como el anterior, el derecho a la educación.

En todo caso, la obligación de acomodar exige la búsqueda de soluciones innovadoras para los problemas que pudieran plantearse al enfrentar dos valores socialmente relevantes como pudieran ser la seguridad pública y el respeto a la libertad de religión como derecho fundamental de las personas.

Paradigmático en este sentido es el conocido como caso Multani, ocurrido en Québec y juzgado finalmente por la Corte Suprema de Canadá en el año 2006. En este caso, entraban en conflicto la inconveniencia y prohibición de portar armas en un centro educativo con el deseo de una familia sij de permitir que su hijo portara un *kirpan* o daga ceremonial, tal y como prescriben sus creencias. Ante la disyuntiva planteada, la solución simple habría sido la de aplicar la normativa general sin acomodar en modo alguno la situación, al entender que el riesgo para la seguridad de los estudiantes hacía no razonable un ajuste que permitiera la presencia del puñal en las aulas. Sin embargo, la solución final condujo a un auténtico acomodo razonable, puesto que en virtud del respeto a la libertad de religión de un estudiante se consintió una excepción a la norma que prohíbe portar armas a los centros educativos, pero ello asegurando una serie de garantías adicionales. Éstas consistían básicamente en obligar al estudiante a portar el *kirpan* en un bolsillo cerrado y no accesible, de manera que el arma no pudiera ser utilizada en ningún caso más allá de su finalidad de expresar una determinada adscripción religiosa. Las garantías creadas hacían segura la situación por lo que los argumentos de la no razonabilidad del acomodo desaparecían, permitiéndose en este caso un acomodo de la vestimenta que, a través de una innovadora solución, permitía satisfacer los diferentes intereses en juego.

Finalmente, otro tipo de acomodos relacionados con la vestimenta se pueden plantear en situaciones de acceso a determinados servicios públicos o en el ejercicio de algunos derechos.



Normalmente, en estos supuestos concurre un problema relativo a la identificación correcta de la persona que utiliza el servicio o ejerce un derecho. Cuando la exigencia de identificación personal no es superflua, el código de vestimenta religioso debe ceder, pero puede hacerlo con carácter puntal o momentáneo, no siendo necesaria una restricción general de la misma, sino un acomodo que permita su presencia, salvo en aquellos momentos concretos en los que realmente la identificación deviene perentoria. Ello puede ser relevante a la hora de aparecer en la fotografía de un documento de identidad, a la hora de cobrar una prestación social, al acceder a un medio de transporte, al participar en las funciones judiciales o cuando se ejerce el derecho al voto. El acomodo en estos casos consistiría en restringir la exigencia de mostrar determinadas partes del cuerpo exclusivamente a los momentos o situaciones en los que resulta de todo punto necesario, permitiendo una excepción a una norma más exigente para el resto de los tiempos o de los espacios.

Acomodos en el ámbito temporal

Otro gran campo fértil para las prácticas de armonización es el relativo a la gestión de los tiempos, sea en ámbitos laborales, educativos o de otro tipo. Con ello nos referimos, por un lado, a las necesidades de adaptar horarios concretos que pueden reclamar los miembros de determinadas confesiones con el fin de realizar sus cultos respectivos. Por otra parte, aludimos también a la calendarización de las festividades, que a su vez pueden llevar incluidos ritos o cultos específicos de las distintas confesiones.

Algunas de estas posibilidades se encuentran ya recogidas como acomodos razonables en sentido genérico para las personas que profesan alguna de las confesiones con las que existe en España un Acuerdo de cooperación. Por el contrario, para los creyentes de otras confesiones, debería conducirse al mismo tipo de soluciones a través de ajustes concertados o de acomodos razonables en sentido estricto, es decir, excepcionando la aplicabilidad general de una norma o reglamento a las personas que por pertenencia a una determinada confesión minoritaria no puedan acudir a su trabajo, a un examen o a una convocatoria pública en una fecha determinada o durante un horario concreto.

Por lo que se refiere a ambientes laborales en compañías privadas, la flexibilidad horaria o de calendario que derivaría de los correspondientes acomodos (genéricos o técnicos, según los casos en las distintas confesiones) dependerá una vez más de su razonabilidad, para la que habrán de tenerse en cuenta factores como el tamaño de la compañía, la posibilidad de establecer turnos laborales, la capacidad de sustitución del trabajador durante su ausencia, la compatibilidad de ésta con el tipo de negocio desarrollado por la compañía, etc.

Acomodos en el ámbito de la alimentación

Los ajustes y acomodos en el ámbito de la alimentación consisten por norma general en adaptar el menú o la oferta gastronómica de manera suficiente para las personas que no pueden ingerir determinados alimentos en virtud de sus creencias religiosas. Esto puede afectar a numerosos espacios que se encuentran bajo la responsabilidad pública directa como prisiones, escuelas, hospitales, cuarteles, centros de trabajo de la administración, etc. Obviamente, el mismo tipo de aco-

modo puede ser exigido a compañías privadas que disponen o gestionan comedores o lugares en los que existen servicios de manutención como los medios de transporte.

A diferencia de las prácticas de armonización que caracterizaban los ámbitos anteriores, en este caso los ajustes o acomodos necesitan de una actividad positiva y no es suficiente la mera excepción a una norma general. Será preciso ofrecer determinados tipos de comida o menús en función de las diversas creencias que puedan concurrir entre los trabajadores, la clientela, el alumnado o los destinatarios de la acción pública o privada. El juicio de razonabilidad deberá tener en cuenta, una vez más, las posibilidades reales del centro o institución afectados.

Acomodos en el ámbito de la utilización de espacios

Por lo que se refiere a los espacios, las prácticas de armonización consisten por lo general en la adaptación o asignación de determinados espacios para la realización de actividades de culto o similares. También pueden consistir los acomodos en la reserva de un espacio por un periodo determinado para las personas pertenecientes a determinada confesión religiosa, o en la excepción de regulaciones públicas o privadas que impidan o dificulten el ejercicio de la libertad de religión. Por último cabe concebir posibles armonizaciones en la regulación urbanística que asigna el suelo a diferentes usos sociales.

Posiblemente la demanda más frecuente en este campo sea la de habilitar un espacio para el ejercicio de la libertad religiosa, consistente en una sala de oración o culto para los miembros de una determinada religión o para varias religiones al mismo tiempo, en función de las circunstancias que concurran en cada supuesto. Se trata por tanto de un caso en el que los acomodos demandan actividades positivas e incluso renuncia de la utilización de ciertos espacios para otros fines, al menos en determinadas franjas horarias. La razonabilidad de los acomodos o ajustes deviene aquí complicada. En ocasiones, ante la demanda de una comunidad religiosa de una sala exclusiva para la práctica de sus oraciones, se ha argumentado que la institución o compañía en cuestión cumple con su obligación de acomodar ofreciendo un espacio que pueda ser compartido por las personas de otras creencias. Las diversas comunidades podrían beneficiarse de dicho espacio arbitrando tiempos exclusivos o no, en función de los correspondientes acuerdos informales.

También podemos aludir a otro escenario totalmente distinto, pero debatido igualmente en Canadá. En este caso se trata de la utilización de espacios de titularidad privada, pero pertenecientes a una comunidad de propietarios. Determinados miembros de la comunidad deseaban utilizar con carácter temporal parte de su espacio privativo, pero abierto al espacio comunitario para festejar una celebración religiosa. La regulación adoptada por la comunidad y el ajuste ofrecido por ésta no resultaba del agrado de las personas creyentes y el caso hubo de ser sometido a un acomodo razonable en sentido técnico. Ello implica que la obligación de acomodar también afecta a los particulares, al igual que sucede con las empresas o instituciones privadas, y que la libertad de religión es un bien constitucionalmente relevante como para que pueda imponerse una adaptación sustantiva, incluso de la propiedad privada, a fin de garantizar su ejercicio.

Estos acomodos habría que trasladarlos al ámbito general o público, cuando se trata de la celebración de festividades o ritos religiosos en la vía pública. En principio estas manifestaciones se hayan amparadas por el derecho de reunión, pero en la fiscalización de los límites de dicho derecho debe tenerse en cuenta la importancia de la libertad de religión como base de la misma



y procurar encontrar el equilibrio adecuado, en su caso, a través de la consecución de ajustes concertados o acomodados razonables, según los casos.

En Canadá el debate sobre los acomodados ha llegado a plantear la posibilidad de excepcionar el planeamiento urbanístico de un municipio cuando las comunidades religiosas minoritarias no encuentran espacio para erigir sus centros de culto. En principio, la normativa se limita a señalar en qué zonas es posible la edificación y qué suelo puede ser utilizado para este tipo de equipamientos. Más allá de ello, es el juego de la oferta y la demanda el que determinará la posibilidad de que una comunidad acceda en propiedad o en alquiler a la disposición de un local para el culto. Los jueces canadienses se han planteado que en aquellos casos en que la conjunción de la limitación establecida por la normativa y la reducida oferta privada supongan de hecho un obstáculo a la consecución de espacios para el culto de minorías religiosas, podría generarse la obligación de acomodar permitiendo la instalación de centros de culto en otras zonas en las cuales no estaba inicialmente contemplado. En este modo de argumentar se parte, por lo tanto, de una responsabilidad compartida entre el aparato público y el sector privado. Dicho de otro modo, la autoridad que regula el uso del suelo en cada localidad debe tener en cuenta el mercado a la hora de diseñar los espacios en los que puede instalarse esta suerte de equipamiento.

Acomodos en el ámbito del acceso a servicios públicos

En ocasiones, los acomodados pueden plantearse cuando los ciudadanos pertenecientes a determinadas minorías religiosas quieren utilizar un servicio público o acceder a él, o cuando son objeto de alguna actuación pública. En este sentido, se han planteado supuestos en los que determinadas confesiones demandaban la atención por parte de personal del mismo género del administrado, especialmente cuando la prestación del servicio o actividad tiene lugar en un espacio cerrado. Así se planteaba, por ejemplo, en el caso de exámenes de conducción de vehículos a motor. En todos, o en algunos de los casos, puede interpretarse el vehículo o la cabina del mismo como un lugar cerrado, lo que implica para determinadas confesiones la imposibilidad de reunir a dos personas de diferente género. Pensemos, por ejemplo, en un examinador varón de una mujer que desea acceder al permiso de conducción de camiones. En principio, la determinación del examinador se realiza por sorteo o siguiendo el orden preestablecido, pero la Comisión de Derechos Humanos de Québec consideró que en los casos en los que el tema era sensible para determinadas minorías, podía admitirse la excepción en virtud del género teniendo en cuenta que la adaptación es factible, que existen numerosos casos de examen y que ello no implica detrimento de los puestos laborales en ese ámbito para ninguno de los géneros. En caso contrario, podría generarse el impacto indirecto de excluir a las personas de determinados grupos religiosos de acceder a dicho servicio, en este caso, un examen homologado para obtener una licencia necesaria para ejercer una actividad.

La solución dada al supuesto anterior puede sorprender en determinados ámbitos, pero en realidad no es ajena a nuestra práctica cotidiana en otro tipo de servicios o funciones. Está ampliamente admitida la conveniencia de que los registros corporales o controles de seguridad que implican un contacto físico puedan ser llevados a cabo por personas del mismo género, lo que en la práctica es equiparable a una práctica de armonización cultural bajo la forma de un ajuste concertado no expreso. El supuesto anteriormente mencionado del examen de conducción es la extensión a otras actividades del principio que subyace en esta práctica habitual. Del mismo modo podrían considerarse las prácticas policiales o sanitarias que tienen en cuenta el género de

la persona afectada, especialmente si pertenece a determinadas minorías religiosas para las que el contacto directo entre personas de géneros diferentes es sensible. En la práctica nos encontraríamos ante normativas o regulaciones internas que en realidad están incorporando acomodos razonables de tipo genérico, o ante ajustes concertados implícitos que se producen caso por caso.

El caso Thlimmenos contra Grecia, decidido por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en 2000, y al que nos hemos referido en el capítulo anterior, puede ser leído como una exigencia de acomodo razonable en el acceso a una función pública. En aquel supuesto, el interesado había superado las pruebas pertinentes para el ejercicio de una profesión con funciones públicas, pero vio rechazado su nombramiento, porque disponía de antecedentes penales y la legislación impedía que ninguna persona en dicha situación pudiera acceder a dicha profesión. Los antecedentes penales del señor Thlimmenos derivaban de su negativa a realizar el servicio militar obligatorio, años antes. Esta negativa a su vez enlazaba directamente con sus creencias religiosas, por cuanto su condición de testigo de Jehová le impedía participar del servicio militar. Teniendo esta pertenencia religiosa en cuenta, el Tribunal de Estrasburgo consideró que no podía equipararse la situación habitual de un ciudadano con antecedentes penales por la comisión de cualesquiera delitos, con el caso del señor Thlimmenos, cuyos antecedentes penales derivaban directamente de su pertenencia a una minoría religiosa. Aplicando la doctrina de la discriminación por indiferenciación, el Tribunal entendió que el interesado no debería haber sido puesto en la misma condición que las personas con antecedentes penales por otros motivos, toda vez que la causa de sus antecedentes era una muy concreta y, a juicio del tribunal, claramente diferenciable de cualquier otra. Impedir el acceso a la profesión de contable público a las personas con antecedentes tenía sentido, pero no podía leerse de la misma manera cuando los antecedentes tenían su causa exclusivamente en unas creencias religiosas. El Tribunal condenó a Grecia y apreció que el señor Thlimmenos había sido discriminado por recibir el mismo trato cuando su situación era sustancialmente diferente. Al hacer esto, el Tribunal viene a decir que las autoridades griegas deberían haber aplicado un acomodo razonable en atención a su condición de testigo de Jehová, excepcionando en su caso la aplicación general de la normativa que impedía el acceso a la profesión a toda persona con antecedentes penales.

Además de los supuestos relacionados con el servicio al Estado a través de las obligaciones militares, también podrían mencionarse aquí casos como las obligaciones de juramentos que puedan resultar incompatibles con determinadas visiones religiosas, pero que resultan necesarios para el acceso de funciones públicas u otro tipo de profesiones. Con independencia de la naturaleza del juramento o declaración en cuestión, debe plantearse el acomodo en aquellos casos en los que la negativa a realizarlo se fundamente en creencias religiosas, para no generar un impacto adverso o discriminación indirecta a los grupos potenciales afectados.

Acomodos en el ámbito de los enterramientos

En materia de enterramientos, la reserva de espacios en los cementerios existentes se encuentra ya prevista en las leyes que recogen los Acuerdos con las confesiones minoritarias. Ello equivaldría por tanto a un acomodo razonable genérico y podría abrir la puerta a otros acomodos respecto de minorías religiosas sin Acuerdos con el Estado, que supuestamente se irán incorporando a la normativa según se vayan produciendo éstos.



El otro ámbito relativo a enterramientos en el que deben jugar las prácticas de armonización es el de los requisitos sanitarios relativos al enterramiento como tal. En este campo, el acomodo puede resultar un tanto más complejo, pero nuevamente nos remite a soluciones innovadoras, como las que se han referido en relación con la vestimenta en determinados espacios. Se trata de entender qué es lo esencialmente básico para garantizar la seguridad y los derechos de otras personas y efectuar ajustes o acomodos en todos los restantes elementos mientras puedan garantizarse dichos resultados.

El escollo del enterramiento en féretros puede salvarse con respecto a las creencias musulmanas mediante el aislamiento del sector de terreno en el que podrían ser enterrados los cadáveres amortajados. La armonización adquiriría normalmente la forma de un ajuste concertado con una entidad pública determinada, normalmente un municipio, pero no debe descartarse que pueda ser incorporada a una normativa de orden municipal o que pueda trasladarse a normativa de mayor rango. Más difícil parece conseguir el acomodo por vía judicial en estos casos, pero no debe descartarse que una determinada solución por excepción, a fin de impedir una discriminación indirecta, pudiera servir de base para una reforma normativa posterior.

En todo caso, es siempre más deseable que las buenas prácticas de armonización surjan sobre el terreno sin necesidad de judicializar las disputas y que las entidades públicas dispongan de criterios adecuados y eficaces para incorporar las mejores prácticas que permitan el respeto a la libertad religiosa de todos los ciudadanos, también en lo que se refiere a los ritos y disposiciones funerarias.

Conclusiones y recomendaciones

Las prácticas de armonización constituyen instrumentos que favorecen la cohesión social, asegurando el cumplimiento de los derechos fundamentales, y en particular la libertad de religión y el derecho a la no discriminación. Son mecanismos que actúan en realidad con el ánimo de evitar discriminaciones, principalmente indirectas, generadas por una aplicación rígida o unívoca de las normas en vigor. El objetivo de las prácticas de armonización no es otro que perseguir una mayor integración social, facilitando a las personas pertenecientes a minorías religiosas el mantenimiento de las actividades, costumbres o elementos sustanciales de su propia identidad, pero sin por ello perjudicar a las personas pertenecientes a las demás comunidades religiosas o a la mayoría social. Las prácticas de armonización que toman la forma de acomodados o ajustes deben resultar razonables, en el sentido de que su impacto sobre las instituciones o entidades no debe ser desproporcionado, lo que solamente puede apreciarse en un análisis del caso por caso.

El concepto de prácticas de armonización engloba a su vez diversas categorías. Siguiendo la terminología utilizada en el informe de la Comisión Bouchard-Taylor, los acuerdos informales surgen cuando se producen adaptaciones consensuadas de regulaciones o instituciones que no afectan en realidad a los derechos fundamentales de los interesados. Cuando estos derechos están en juego, utilizamos el concepto de ajuste concertado para referirnos a los acomodados realizados voluntariamente como fruto de una negociación entre las partes afectadas, mientras que el concepto de acomodado razonable se ciñe a las adaptaciones exigidas o decididas a instancia judicial (sentido técnico) o incorporadas en la normativa jurídica vigente (sentido genérico).

En una sociedad democrática y plural, el disfrute efectivo de la libertad de religión y la prohibición de discriminación en la aplicación de las normas exigen la incorporación de modos más flexibles e inclusivos de ejercicio. Ante la amplia casuística que una sociedad con una gran variedad de minorías religiosas genera, la utilización de las prácticas de armonización resulta necesaria en este proceso de flexibilización normativa. Partiendo de que resulta imposible la incorporación de toda suerte de acomodados necesarios a la normativa vigente, es preciso tener en cuenta la posibilidad de aplicar ajustes concertados y acomodados razonables a través de otras vías. En todo caso, lo más relevante no es tanto incorporar el uso de tales técnicas, sino asumir profundamente la filosofía que las inspira. Los derechos, incluida la libertad de religión o creencias, deben ser ejercidos a través de la identidad que cada persona legítimamente expresa en el espacio público, y no a pesar de ella. La

flexibilización de nuestros estándares habituales de funcionamiento en el marco y con los límites de una convivencia armónica resulta obligada si queremos aspirar a profundizar en el carácter democrático de nuestro modelo político.

En este sentido, las instituciones públicas de los diversos niveles administrativos existentes en nuestro país, deberían atender las siguientes recomendaciones:

- Repasar la normativa vigente en materia de libertad religiosa y otras normativas que concurren con la libertad de religión, a fin de evitar en la misma, discriminaciones directas o indirectas sobre determinados grupos religiosos minoritarios. En su caso, incorporar a los distintos niveles normativos vigentes, en función de las competencias de cada institución, los acomodos genéricos cuya necesidad y viabilidad esté ya contrastada por la experiencia interna o comparada.
- Compartir y sistematizar las buenas prácticas generadas en materia de gestión de la diversidad religiosa, y analizar su posible incorporación a la normativa vigente, o su puesta a disposición de entidades públicas o privadas que pudieran verse beneficiadas por ellas.
- Promover la mediación y el diálogo permanente entre instituciones y entre comunidades religiosas, de cara a analizar las necesidades reales de estos grupos y estudiar la mejor técnica de armonización para su garantía. Potenciar del mismo modo este diálogo con los agentes sociales relevantes del ámbito laboral, social y cultural.
- Evitar la judicialización de los desajustes o potenciales divergencias generadas por la diversidad religiosa, buscando siempre la consecución de acuerdos y ajustes concertados que, en su caso, pudieran ser incorporados a las normativas respectivas, o sistematizados como buenas prácticas.

Referencias documentales

Documentos jurídicos o políticos

Ámbito Universal

- Asamblea General de Naciones Unidas: Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada el 10 de diciembre de 1948: artículo 22.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, adoptada por la Asamblea General el 21 de diciembre de 1965.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1966: artículo 27.
- Asamblea General de Naciones Unidas: Declaración sobre la Eliminación de todas las Formas de Intolerancia y de Discriminación basada en la Religión o Creencias, adoptada el 25 de Noviembre de 1981.
- Asamblea General de Naciones Unidas: Declaración de los Derechos de las Personas pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas o Lingüísticas, adoptada el 18 de diciembre de 1992.
- Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidades, adoptado por la Asamblea General el 13 de diciembre de 2006.
- Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas: Comentario General número 22, *El derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión* (artículo 18), de 30 de julio de 1993.

- Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas: Comentario General número 23, *Los derechos de las personas pertenecientes a Minorías Étnicas, Religiosas o Lingüísticas* (artículo 27), de 6 de abril de 1994.
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) (2004): *Informe sobre el Desarrollo Humano 2004. La libertad cultural en el mundo diverso de hoy*, Mundi-prensa, Madrid.
- Conferencia General de la UNESCO: Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural, aprobada por la 31ª Conferencia General, el 3 de noviembre de 2001.
- Convención de la UNESCO sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales, adoptada por la Conferencia General de la UNESCO en octubre de 2005.
- UNESCO (2009): *Investing in Cultural diversity and Intercultural Dialogue*, Unesco, Luxemburgo.

Ámbito regional europeo

- Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, adoptado en Roma el 4 de noviembre de 1950, artículos 9 y 14.
- Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa: Recomendación 1134 (1990), sobre los Derechos de las Minorías, de 1 de octubre de 1990.
- Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa: Recomendación 1201 (1993), sobre un Protocolo Adicional sobre derechos de las minorías al Convenio Europeo de Derechos Humanos, de 1 de febrero de 1993.
- Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa: Recomendación 1202 (1993), sobre la tolerancia religiosa en una sociedad democrática, de 2 de febrero de 1993.
- Convenio Marco para la Protección de las Minorías Nacionales, adoptado el 1 de febrero de 1995.
- Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa: Recomendación 1396 (1999), sobre Religión y Democracia, de 27 de enero de 1999.
- Alto Comisionado de la OSCE para las Minorías Nacionales: Recomendaciones de Lund sobre la Participación efectiva de las Minorías Nacionales en la Vida Pública, adoptadas en junio de 1999.
- Consejo de la Unión Europea: Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, sobre la igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico



- Consejo de la Unión Europea: Directiva 2000/78/CE de 27 de noviembre de 2000, sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Comité de Ministros del Consejo de Europa: Declaración sobre la Diversidad Cultural, adoptada el 7 de diciembre de 2000.
- Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa: Recomendación 1492 (2001), sobre los Derechos de las Minorías Nacionales, de 23 de enero de 2001.
- Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa: Recomendación 1804 (2007)¹, sobre Estado, Religión, Secularidad y Derechos Humanos, de 29 de junio de 2007.
- Comité de Ministros del Consejo de Europa: Libro Blanco sobre el Diálogo Intercultural "Living Together as Equals in Dignity", lanzado por el Comité de Ministros en su sesión ministerial nº 118, celebrada en Estrasburgo, el 7 de mayo de 2008.
- Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa: Resolución 1743 (2010) y Recomendación 1927 (2010), "Islam, Islamism and Islamophobia in Europe", adoptadas el 23 de junio de 2010.
- Comité de Ministros del Consejo de Europa: Declaración sobre la Libertad Religiosa, adoptada el 20 de enero de 2011.
- Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa: Recomendación 1962 (2011)¹, sobre La dimensión religiosa del diálogo intercultural, de 12 de abril de 2011.

Informes de comisiones nacionales de consulta

- **Francia:** *Informe de la Comisión de Reflexión sobre la Aplicación del Principio de Laicidad en la República Francesa. Informe para el Presidente de la República*, enviado el 11 de diciembre de 2003.
- **Canadá:** BOUCHARD, G. y TAYLOR, C. (2008): *Building the Future. A Time for Reconciliation, Québec, Consultation Commission on Accommodation Practices Related to Cultural Differences*, Québec. (versión reducida en español en BOUCHARD, G. y TAYLOR, C., *Construir el futuro. El tiempo de la reconciliación*, Bilbao, Ikuspegi, 2010).
- **Bélgica:** *Assises de l'Interculturalité, Rapport final*, informe enviado a la Ministra de Empleo e Igualdad de Oportunidades, el 8 de noviembre de 2010.

Referencias bibliográficas

- BOSSET, P. (2007a): "Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement raisonnable", en JÉZÉQUEL, M. (dir.): *Les accommodements raisonnables: quoi, comment, jusqu'où?*, Des outils pour tous, Cowansville, Éditions Yvon Blais.
- BOSSET, P. (2007b): "Limites de l'accommodement: le droit a-t-il tout dit?", *Ethique publique*, 8-3, pp. 1-5.
- BOSSET, P. y FOBLETS, M.-C. (2010): "Accommodating diversity in Quebec and Europe: different legal concepts, similar results?", en AAW, *Institutional accommodation and the citizen: legal and political interaction in a pluralistic society*, Estrasburgo, Consejo de Europa, pp. 37-65.
- BRAMADAT, P. y KOENIG, M. (eds.) (2009): *International Migration and the Governance of Religious Diversity*, Montreal-Kingston, McGill Queen's University Press.
- BRIBOSIA, E., RINGELHEIM, J. y ROVIRE, I. (2009): "Aménager la diversité: le droit de l'égalité face à la pluralité religieuse", *Revue trimestrielle du droits de l'homme*, núm. 78, pp. 325-348.
- COBREROS MENDAZONA, E. (2007): "Discriminación por indiferenciación: Estudios y propuesta", *Revista Española de Derecho constitucional*, núm. 81, pp. 71-114.
- CONTRERAS MAZARIO, J.M. (2004): *Las Naciones Unidas y la protección de las minorías religiosas*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- CONTRERAS MAZARIO, J.M. (2010): "El pluralismo religioso en España: Una aproximación a la Ley Orgánica de Libertad Religiosa", en RUIZ VIEYTEZ, E. y URRUTIA, G., *Derechos Humanos y Diversidad Religiosa*, San Sebastián, Alberdania, pp. 277-326.
- CUPERUS, R., DUFFEK, K.A. y KANDEL, J. (eds.) (2003): *The Challenge of Diversity. European Social Democracy Facing Migration, Integration, and Multiculturalism*, Innsbruck, Studien Verlag.
- DE LUCAS, J. (2003): *Globalización e identidades*, Barcelona, Icaria.

- DE LUCAS, J. y SOLANES, A. (eds.) (2009): *La igualdad en los derechos: claves de la integración*, Madrid, Dykinson.
- DUNBAR, R. y RUIZ VIEYTEZ, E. (2007): *Human Rights and Diversity. New Challenges for Plural Societies*, Bilbao, Humanitarian Net.
- FOLETS, M.C. y RENTELN, D. (eds.) (2009): *Multicultural Jurisprudence. Comparative Perspective on the Cultural Defense*, Oxford-Portland, Hart Publishing.
- GHANEA N., STEPHENS, A., y WALDEN R. (eds.) (2007): *Does God Believe in Human Rights?: essays on religion and human rights*, Leiden-Boston, Martinus Nijhoff Publishers.
- GORROTXATEGI AZURMENDI, M. (2010): "El interculturalismo quebequés en la encrucijada. De la crisis de los acomodamientos razonables a la Comisión Bouchard-Taylor", *Revista de estudios políticos*, nº 150, pp. 175-223.
- HENRARD, K. (2010): "Libertad de religión y minorías religiosas: ¿una adaptación adecuada de la libertad religiosa?", en RUIZ VIEYTEZ, E. y URRUTIA, G., *Derechos Humanos y Diversidad Religiosa*, San Sebastián, Alberdania, pp. 247-276.
- HENRARD, K. y DUNBAR, R. (eds.) (2008): *Synergies in Minority Protection. European and International Law Perspectives*, Cambridge, Cambridge University Press.
- ISRAELI, R. (2008): *Muslim Minorities in Modern States. The Challenges of Assimilation*, New Brunswick-London, Transaction Publishers.
- JEDWAB, J. (2003): "To Preserve and Enhance: Canadian Multiculturalism before and after the Charter", *Supreme Court Law Review*, nº 19, pp. 309-344.
- JEDWAB, J. (2005): "Neither Finding nor Losing our Way: The Debate over Canadian Multiculturalism", *Canadian Diversity*, 4-1, pp. 95-102.
- JÉZÉQUEL, M. (dir.) (2007): *Les accommodements raisonnables: quoi, comment, jusqu'où?*, Des outils pour tous, Cowansville, Éditions Yvon Blais.
- KOENING, M. y GUCHTENEIRE, P. (eds.) (2007): *Democracy and Human Rights in Multicultural Societies*, Unesco Publishing/Ashgate, Aldershot.
- KYMLICKA, W. (1995): *Multicultural Citizenship: a Liberal Theory of Minority Rights*, Oxford, Clarendon Press.
- KYMLICKA, W. (2009): *Las odiseas multiculturales. Las nuevas políticas internacionales de la diversidad*, Barcelona-Buenos Aires-México, Paidós.
- LASAGABASTER HERRARTE, I. (dir.) (2004): *Multiculturalidad y laicidad. A propósito del Informe Stasi*, Pamplona, Lete argitaletxea.



- LERNER, N. (2006): *Religion, Secular Beliefs and Human Rights. 25 Years after the 1981 Declaration*, Boston-Leiden, Martinus Nijhoff Publishers.
- MCGOLDRICK, D. (2006): *Human Rights and Religions: the Islamic Headscarf Debate in Europe*, Oxford, Hart Publishing.
- MEDDA-WINDISCHER, R. (2009): *Old and New Minorities: Reconciling Diversity and cohesion. A human Rights Model for Minority Integration*, Baden-Baden, Nomos-Eurac.
- MEGRET, F. (2008): "Le Canada à la pointe de la tolérance? L'accommodement raisonnable à l'aune du droit international des droits de la personne", en GAUDREAU-DESBIENS, J.F. (dir.); *La religion, le droit et le raisonnable*, Montreal, Themis.
- MORERAS, J. (2006): *Migraciones y pluralismo religioso. Elementos para el debate*, Barcelona, Cidob.
- NOVAK, D. (2009): *In Defense of Religious Liberty*, Wilmington, ISI Books.
- PEREZ DE LA FUENTE, O. (ed.) (2008): *Una discusión sobre la gestión de la diversidad cultural*, Madrid, Dykinson.
- PONCELET, L. (2008): "Les accommodements raisonnables et le valeur sacrée de la personne dans les Chartes québécoise et canadienne", *Tribune libre unitarienne*, 4-1, pp. 1-6.
- RELAÑO PASTOR, E. (2005): "La libertad religiosa y el pluralismo religioso en la Constitución canadiense", en MITJANS, Esther (ed.) y CASTELLÀ ANDREU, Josep (coord.): *Derechos y libertades en Canadá*, Barcelona, Atelier, pp.145-193.
- RELAÑO PASTOR, E. (2003): *La protección internacional de las minorías religiosas*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- RELAÑO PASTOR, E. (2010): "Religious Pluralism in Liberal Democracies: Should the Diversity of Religious and Secular Conceptions of the Good in a Multicultural Citizenship be Privatized?", in RUFINO, Annamaria and PIZZO, Ciro (eds.), *Right, True, Reasonable. The Perception of Justice in the Global Era*, Napoli, Scriptaweb.
- REY MARTINEZ, F. (2008): "La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo", *Revista Española de Derecho Constitucional*, nº 84, pp. 251-283.
- RINGELHEIM, J. (2006): *Diversité culturelle et droits de l'homme. La protection des minorités para la Convention européenne des droits de l'homme*, Bruselas, Bruylant.
- RUIZ VIEYTEZ, E. (2006): "Canadá y el multiculturalismo: un análisis crítico", *Revista de Derecho Migratorio*, 13, pp. 9-29.
- RUIZ VIEYTEZ, E. (2007): "Constitución y multiculturalismo. Una valoración del artículo 27 de la Carta Canadiense de Derechos y Libertades", *Revista Española de Derecho Constitucional*, nº 80, pp. 169-197.

- RUIZ VIEYTEZ, E. (2009): "Reasonable Accommodation: Going beyond the European Convention on Human Rights to Reflect the Plurality in National Institutional Settings", en AAW, *Institutional Accommodation and the Citizen: Legal and Political Interaction in a Pluralistic Society*, Estrasburgo, Consejo de Europa, pp. 127-142.
- RUIZ VIEYTEZ, E. (2010): "Acomodo razonable y diversidad cultural: valoración y crítica", en SOLANES CORELLA, A. (ed.), *Derechos humanos, migraciones y diversidad*, Valencia, Universidad de Valencia-Tirant lo Blanch, pp. 65-103.
- RUIZ VIEYTEZ, E. y URRUTIA ASUA, G. (eds.) (2010): *Derechos humanos y diversidad religiosa*, San Sebastián, Alberdania.
- RUIZ VIEYTEZ, E. y URRUTIA ASUA, G. (eds.) (2010): *Derechos humanos en contextos multiculturales. ¿Acomodo de derechos o derechos de acomodo?*, San Sebastián, Alberdania.
- SAUCA CANO, J.M. y WENCES SIMON, M.I. (2009): "Participación ciudadana y diversidad cultural: la Comisión Bouchard-Taylor", *Andamios: revista de investigación social*, nº. 10, pp. 9-37.
- SCHIEK, D., WADDINGTON, L. y BELL, M. (2007): *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law*, Oxford-Portland, Hart Publishing.
- SCHNEIDER, H. y VAN DER BOSSCHE, P. (eds.) (2008): *Protection of Cultural Diversity from a European and International Perspective*, Antwerpen-Oxford, Intersentia.
- SEGLERS GOMEZ-QUINTERO, A. (2004): "La cláusula multiculturalista y el ejercicio de la libertad religiosa", *Laicidad y libertades*, nº. 4, pp. 197-224.
- SOLANES CORELLA, A. (ed.) (2010): *Derechos humanos, migraciones y diversidad*. Valencia, Universidad de Valencia-Tirant lo Blanch.
- TAYLOR, P. M. (2005): *Freedom of Religion. UN and European Human Rights Law and Practice*, Cambridge, Cambridge University Press.
- VERSTICHEL, A., ALEN, A., DE WITTE, B y LEMMENS, P. (eds.) (2008): *The Framework Convention for the Protection of National Minorities: a Useful Pan-European Instrument?*, Antwerpen-Oxford, Intersentia.
- VICKERS, L. (2008): *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*, Oxford-Portland, Hart Publishing.
- VICKERS, L. (2007): *Religion and Belief Discrimination in Employment – the EU law*, Bruselas, European Commission.
- WOEHLING, J. (1998): "L'obligation d'accommodement raisonnable et l'adaptation de la société à la diversité religieuse", *Revue de Droit de McGill*, nº 43, pp. 325-401.



- WOEHLING, J. (2006): "La liberté de religion, le droit à l'accommodement raisonnable et l'obligation de neutralité religieuse de l'état en droit canadien", *Revista Catalana de Dret Public*, nº 33, pp. 369-403.
- WOEHLING, J. (2008): "Les principes régissant la place de la religion dans les écoles publiques du Québec", en JÉZÉQUEL, M. (dir.): *Les accommodements raisonnables: quoi, comment, jusqu'où? Des outils pour tous*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, pp. 215-234.

Referencias bibliográficas

