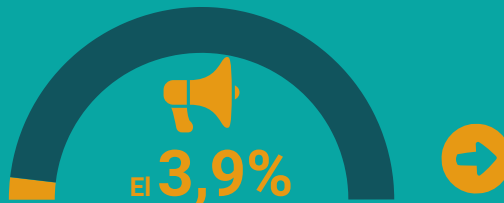


LA DISCRIMINACIÓN EN CIFRAS*

De todas las personas que se han sentido discriminadas por motivos religiosos el **21,4%** apunta al **entorno laboral como el ámbito más común**, solo por detrás de la calle



de la población residente en España dice haberse sentido alguna vez discriminado por su religión o creencias religiosas.



personas pertenecientes a una minoría religiosa en España, manifiesta haberse sentido alguna vez discriminada por sus creencias religiosas.



personas (**24,7%**) considera que ser **musulmán/a, judío/a o de otra religión perjudica a la hora de ser seleccionado/a para un puesto de trabajo**, (24 puntos porcentuales más alto que el de aquellas personas que cree que lo es el ser católico/a).

Un **21,5%** opina lo mismo en relación a un **puesto de responsabilidad**.

CLAVES PARA LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD RELIGIOSA EN EL ENTORNO LABORAL

Una correcta gestión exige partir de la consideración de la libertad religiosa como un derecho fundamental

Las creencias religiosas del trabajador/a deben ser respetadas por la dirección de la empresa en el proceso selectivo, durante el desempeño de la prestación laboral y en la fase extintiva de la vinculación jurídica que une a la persona con la empresa:

- **PROCESO DE SELECCIÓN:** La afiliación religiosa no puede ser tomada en consideración como criterio sobre el que se base la decisión de contratar.
- **CONVOCATORIAS DE EMPLEO PÚBLICO:** Las pruebas selectivas para el acceso al empleo público que se fijan en un día de precepto religioso para alguna de las personas aspirantes tendrán que contemplar una fecha alternativa.
- **COLISIÓN CON OBLIGACIONES LABORALES:** Cuando las creencias entran en colisión con obligaciones laborales, se debe partir del respeto al derecho fundamental de libertad religiosa y ponderar los bienes jurídicos en juego.
- **CÓDIGOS DE CONDUCTA Y REGLAS DE VESTIMENTA:** Las empresas están legitimadas para imponer determinados códigos de conducta y reglas de vestimenta, pero ello tiene como límite el derecho a la propia imagen, la prohibición de discriminación y la libertad religiosa.
- **CALENDARIOS LABORALES Y DÍAS DE DESCANSO:** Los calendarios laborales y la regulación del descanso semanal, fiestas y permisos han de tener en cuenta en la medida de lo posible las creencias religiosas de la plantilla.

RECOMENDACIONES

- 1 Promover **estudios** que aporten más datos sobre la discriminación por motivos religiosos en el ámbito laboral.
- 2 Implementar **planes de formación y sensibilización** de agentes sociales, organizaciones empresariales y sindicales y operadores jurídicos, que contribuyan a percibir la diversidad religiosa como ejercicio de un derecho fundamental y un activo para las empresas.
- 3 Incorporar **cláusulas específicas en los convenios colectivos sectoriales** que contemplen acomodos entre el derecho de libertad religiosa y la dirección de empresa.

FUENTES

Rodríguez Blanco, Miguel y Cano Ruiz, Isabel (2021). *La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo*. Madrid: Observatorio del Pluralismo Religioso en España.

*Estudio 3150 sobre Percepción de la Discriminación en España (II) de 2016. Centro de Investigaciones Sociológicas. La encuesta, representativa a nivel nacional, se realizó a 2.486 personas. Más datos en <https://www.observatorioreligion.es/banco-de-datos/>