

LA DISCRIMINACIÓN EN CIFRAS*:

"Estudio sobre percepción de la discriminación por motivos religiosos en el ámbito laboral 2022"

Un **31,5%** de las personas encuestadas dicen haberse sentido perjudicadas laboralmente por sus creencias religiosas.

Señalan como **principales causas**:

- Haber solicitado la adaptación de la jornada laboral para coincidir con las festividades de su confesión (**77,9%**).
- Haber expresado sus creencias (**79,8%**).

La mayor parte, **el 51,2%**

se han sentido perjudicadas en el momento de la contratación.

El **62,7%** siente que el hecho de pertenecer a una confesión minoritaria ha dificultado las relaciones sociales con sus compañeros/as.

 Solo **1** de cada **10** personas emprende algún tipo de acción.

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.

*Más datos en https://www.observatorioreligion.es/encuestas/estudio_sobre_la_percepcion_de_discriminacion_por_motivos_religiosos_en_el_ambito_laboral y www.observatorioreligion.es/banco-de-datos/.