



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

**LA IGUALDAD Y NO
DISCRIMINACIÓN
POR RAZÓN DE
RELIGIÓN**

Alumno: Patricia Uclés Cristino

Junio, 2017

RESUMEN

Este Trabajo Fin de Grado (TFG) está centrado en el estudio de los derechos humanos, destacando la protección internacional del principio de igualdad y no discriminación por razón de religión.

Para ello, en primer lugar, se define el concepto de derechos humanos junto con sus características y la necesidad de establecer un marco regulador contenido en la Organización de las Naciones Unidas. Seguidamente, se hace un estudio de la protección que se otorga a nivel Internacional y a nivel Nacional. Más tarde, se explicará cual es la minoría religiosa predominante en España. Por último, se analizarán sentencias sobre el velo islámico.

ABSTRACT

This end-of-degree work is focused on the study of human rights, highlighting the international protection of the principle of equality and non-discrimination based on religion.

First, the concept of human rights is defined along with its characteristics and the need to establish a regulatory framework within the United Nations. Next, a study of the protection granted at the International and at the National level is made. Later, it will be explained which is the predominant religious minority in Spain. Finally we will analyze sentences about the Islamic veil.

Resumen/Abstract

Capítulo I. Introducción	1
Capítulo II. Noción de los Derechos Humanos	3
II.1 Introducción a los Derechos Humanos	3
II.2 Regulación Internacional	5
II.3 Características Fundamentales	5
II.4 La Organización de las Naciones Unidas. Garantía de eliminación de la intolerancia religiosa.....	6
Capítulo III. El sistema de protección del derecho a la Igualdad y no discriminación por razón de religión.....	13
III.1 Introducción	13
III.2 Ámbito Internacional de protección de los Derechos Humanos.....	15
III.3 Ámbito Nacional de protección de los Derechos Humanos	18
III.4 El derecho a la igualdad y no discriminación por razón de religión.....	20
III.5 Datos sobre la discriminación.....	23
III.6 Campañas para la igualdad de trato y no discriminación	27
Capítulo IV. Minorías religiosas en España. Sentencias sobre el velo islámico.....	29
IV.1 Introducción a las minorías religiosas.....	29
IV.2 La libertad en el ejercicio religioso.....	30
IV.3 Minorías religiosas en España. Musulmanes	31
IV. 4 El velo islámico	34
IV. 5 Sentencias sobre el velo islámico	36
Capítulo V. Conclusiones	42
Bibliografía y fuentes de información estadística	44

Índice de abreviaturas

ACCEM: Asociación Comisión Católica Española de Migración.

ACNUDH: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

CEDH: Convenio Europeo de los Derechos Humanos.

CEDHLF: Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

CIS: Centro de Investigaciones Sociológicas.

ONG: Organización No Gubernamental.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

TEDH: Tribunal Europeo de Derecho Humanos.

TFG: Trabajo Fin de Grado.

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

El propósito del presente Trabajo Fin de Grado de Derecho, es el estudio de los derechos humanos y más concretamente en la protección internacional del principio de igualdad y no discriminación con especial referencia a la libertad religiosa. Recogidos por vez primera en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, a partir de aquí se produce un punto de inflexión para su protección de manera que, sistemáticamente serán protegidos tanto en el ámbito internacional como en el ámbito nacional de los diferentes estados.

No obstante, para lograr una mayor concepción en esta materia, ha sido necesario el estudio de organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas, que por ser la mayor organización internacional existente, ha servido como base para la elaboración de este trabajo fin de grado, aportando gran parte de los datos necesarios para su realización junto con los datos recogidos del Tribunal Europeo de los Derechos Humanos, por ser la máxima autoridad judicial para la garantía de los derechos humanos y libertades fundamentales en toda Europa.

Sin olvidar las leyes que respaldan el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de religión, así como un acercamiento a las minorías religiosas en España y las encuestas realizadas por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) sobre percepción de la discriminación que tenemos en nuestro país, todas ellas imprescindibles para la realización de este trabajo.

La importancia de los derechos humanos, surgen como consecuencia de la Primera Guerra Mundial, la Sociedad de las Naciones impulsó los Convenios de Ginebra sobre seguridad, respeto y derechos mínimos de los prisioneros de guerra y, en 1948 tras la Segunda Guerra Mundial, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el documento titulado “*Declaración Universal de los Derechos Humanos*”, conjunto de normas y principios, garantía de la persona frente a los poderes públicos.

Pues bien, en 1945, la Carta de la Organización de las Naciones Unidas había acuñado este término y expresaba, como uno de sus propósitos, “Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a todos los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer

distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión...”. (Martínez Salgueiro, E. 2008, *Ficha de la Dirección de Derechos Humanos*, p. 9).

Este TFG está dividido en cinco capítulos, siendo el primero esta introducción.

El capítulo II se encuentra dividido en cuatro partes. En primer lugar se hace introducción a los derechos humanos y a su regulación internacional, sin olvidar sus características fundamentales. Por otro lado, se hace evaluación de los organismos y programas que garantizan los derechos humanos centrándonos en la Organización de las Naciones Unidas.

El capítulo III muestra el sistema de protección de los derechos y libertades fundamentales a nivel internacional, mediante el Tribunal Europeo de los Derechos Humanos y a nivel nacional, se ampara en la legislación española al respecto. Aquí se introduce el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de religión, sin olvidar algunos datos y campañas a través de diferentes gráficas y encuestas.

El capítulo IV, recoge las minorías religiosas en nuestro país, especificándose en la musulmana por ser la minoría religiosa predominante, la libertad en el ejercicio religioso y se trata sobre el velo islámico, tema siempre de rabiosa actualidad, analizando sentencias tanto a favor como en contra dentro del ámbito laboral.

En último lugar, en el capítulo V se recogen las conclusiones más importantes que se muestra en este TFG. Se ha incluido, también, un apartado de bibliografía y fuentes de información.

Antes de finalizar, quisiera expresar mi gratitud a todas las personas que, directa o indirectamente, han hecho posible la realización de este trabajo. En primer lugar, a mi tutor de esta memoria, Víctor Luis Gutiérrez Castillo, mi más sincero agradecimiento por confiarme este trabajo, por su valiosa dirección y el apoyo para la conclusión del mismo. Además, expresar especial agradecimiento a mi tutora Estefanía, de la que estoy aprendiendo y a su vez disfrutado durante la realización de las prácticas extracurriculares estos meses, tanto por su inestimable acogida como parte de su equipo, como por su apoyo tanto profesional como personal, así como su paciencia conmigo y ayuda desinteresada.

Igual reconocimiento a mis padres, hermanos y amigos que han estado a mi lado para animarme, apoyarme de manera incondicional y prestarme su ayuda cuando la he necesitado. A todos ellos, mi más sincero reconocimiento y gratitud.

CAPITULO II. NOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

II.1. INTRODUCCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS

Si por algo se ha caracterizado la segunda mitad del siglo XX y la primera década del XXI, al menos en occidente, es por la mayor consolidación del modelo de democracia representativa como el mejor régimen de gobierno posible.

A nivel jurídico, se ha consolidado el paradigma del Estado de Derecho, en cualquiera de sus manifestaciones, como el mejor sistema legal para asegurar los principios operantes de la democracia representativa.

La protección de los derechos fundamentales se ha convertido en causa y a la vez consecuencia, del proceso de consolidación dentro de las instituciones políticas modernas. Por una parte, es exacto decir que históricamente con la Declaración Universal de los Derechos Humanos expresada en la carta de la Organización de las Naciones Unidas de 1948, se ha conseguido establecer un acuerdo mínimo en torno al respeto que las sociedades contemporáneas y sus estructuras estatales deben al ser humano.

Se ha alcanzado en la segunda mitad del siglo XX, la creación de un consenso más o menos generalizado entre gran parte de las naciones actuales, a través de sus representantes, para asumir una serie de compromisos mínimos que todo Estado tendría que respetar teóricamente a sus gobernados y a toda persona humana que se encuentre dentro de su territorio jurisdiccional, pese a todo ello con tal documento internacional, se ha logrado gestar una vinculación moral, pero no estrictamente jurídica. (Pérez, D. *De derechos: humanos, naturales, fundamentales y de gentes*).

Según Martínez Salgueiro, los Derechos Humanos son aquellos derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales inherentes a la persona humana, así como aquellas condiciones y situaciones indispensables, reconocidas por el Estado a todos sus habitantes sin ningún tipo de discriminación, para lograr un proyecto de vida digna.

Con estos elementos a los que hemos hecho referencia, se pueden obtener distintos enfoques de lo que son los derechos humanos. Uno muy aceptado es entender los derechos humanos como la base para lograr el derecho al desarrollo humano, tanto a nivel de la persona como de los pueblos.

Se habla entonces de que el desarrollo es el estadio más avanzado del reconocimiento y realización de los derechos humanos.

El elemento que nunca puede faltar en la definición de derechos humanos es la idea de la dignidad humana. La dignidad humana es un valor inherente a todo ser humano, tiene que ver con la capacidad natural de libertad con responsabilidad y del principio de igualdad, ambas características propias por naturaleza de las personas, desde su nacimiento, incluso desde su concepción.

La dignidad humana entraña no sólo la garantía negativa de que la persona no va a ser objeto de ofensas o humillaciones, sino que supone también la afirmación positiva del pleno desarrollo de la personalidad de cada individuo.

La dignidad humana no es un concepto etéreo, por el contrario, sirve para fundamentar, en momentos históricos diferentes, los distintos alcances de los derechos humanos y su protección amplia y efectiva como el apelar, en nombre de la dignidad humana, el pleno desarrollo de la persona mediante la consolidación de un Estado Social de Derecho más solidario, donde las garantías individuales no resultan suficientes, sino en su correlación con la comunidad en una dialéctica entre derechos y deberes y el interés común. (Martínez Salgueiro, E. 2008, *Ficha de la Dirección de Derechos Humanos*, pp. 7-8).

Dentro de las diferentes definiciones que se le puede dar al término que nos ocupa, encontramos una que define los Derechos Humanos como reivindicaciones de unos bienes primarios considerados de vital importancia para todo ser humano, que concretan en cada época histórica las demandas de libertad y dignidad humanas. Agrega que, estas reivindicaciones van dirigidas en primera instancia al Estado, y están legitimadas por un sistema normativo o simplemente por el reconocimiento de la Comunidad Internacional. (Papacchini, Á., 1945, *Filosofía y Derechos Humanos*, p. 43).

Hallamos otra definición, esta vez de Gregorio Peces-Barba, que afirma que los Derechos Humanos son una facultad que la norma atribuye de protección a la persona en lo referente a su vida, a su libertad, a la igualdad, a su participación política y social, o a cualquier otro aspecto fundamental que afecte a su desarrollo integral como persona, en una comunidad de hombres libres, exigiendo el respeto de los hombres, los grupos sociales y del Estado con posibilidad de poner en marcha el aparato coactivo del Estado

en caso de infracción. (Peces-Barba, G., 1991, citado en: *La Carta Internacional de Derechos Humanos, Marco Sagastume*, p. 11).

II.2. REGULACIÓN INTERNACIONAL

La Declaración Universal de los Derechos Humanos situó este tipo de derechos en terreno del derecho internacional en el año 1948. Desde entonces, hasta ahora, la Organización ha protegido diligentemente los derechos humanos mediante instrumentos legales y actividades en este terreno.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, fue el primer documento legal de protección de estos derechos junto con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los tres instrumentos forman la llamada “*Carta Internacional de los Derechos Humanos*”.

Los derechos humanos universales por tanto, están contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados que a su vez han aumentado la legislación internacional de derechos humanos, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional.

El derecho internacional además establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos. (“*Naciones Unidas, derechos humanos, oficina del alto comisionado*”).

II.3. CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES

Según Martínez Salgueiro, *Ficha de la Dirección de Derechos Humanos*, p. 8. Los derechos humanos son valores fundamentales vinculados con la dignidad, la libertad y la igualdad de las personas, exigibles en todo momento y lugar.

Son anteriores y superiores al Estado, el cual no los otorga, sino que los reconoce y es el principal obligado a respetarlos y garantizarlos. Son inherentes a la persona humana y las consecuencias de esta inherencia son las siguientes características.

- Los derechos humanos son *universales*. Le pertenecen a todas las personas sin excepción alguna.

- Son *indivisibles, interdependientes, integrales y complementarios*. Todos los derechos humanos están relacionados entre sí y forman un sistema armónico aunque unos puedan tener énfasis en derechos individuales o colectivos. Son indisolubles.
- Son *irrenunciables e imprescriptibles*. Por lo tanto representan un estatuto personal que sigue a la persona donde se encuentre y no puede ser obligada a renunciar a ellos en ninguna circunstancia.
- Son *inalienables e inviolables*. De la misma manera en que nadie puede renunciar a sus derechos, mucho menos pueden ser violentados, pero cuando ello ocurre, el Estado debe asumir las consecuencias en términos de responsabilidad, tanto en el ámbito del Derecho Interno, como en el Derecho Internacional.
- No son derechos *suspendibles*. Salvo de manera excepcional y temporal y en circunstancias muy especiales.

A pesar de todo lo visto hasta ahora, estas características en ocasiones son discutidas, empezando por la universalidad ya que se argumenta que los derechos humanos se deben interpretar dentro de las distintas culturas, de forma que estas pueden matizar o alterar los principios contenidos en la Declaración Universal.

Por lo tanto, los derechos humanos no serían siempre los mismos, variarían en función de los contextos culturales. Es la postura conocida como relativismo cultural. El ejemplo más claro, (del que trataremos más adelante) el de los países islámicos, que defienden la necesidad de que los derechos humanos no entren en contradicción con la Ley Islámica.

II.4. LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. GARANTÍA DE ELIMINACIÓN DE LA INTOLERANCIA RELIGIOSA

Podemos decir que la Organización de las Naciones Unidas, es la mayor organización internacional existente, se trata de una asociación de gobierno global que facilita la cooperación en asuntos como el Derecho, la paz y la seguridad internacional, el desarrollo económico y social, los asuntos humanitarios y como no podía ser de otra manera, referente al tema de los derechos humanos.

Fue fundada al finalizar la Segunda Guerra Mundial, el 24 de octubre de 1945 en la ciudad estadounidense de San Francisco, por 51 países, con la firma de la Carta de las Naciones Unidas. A fecha de 2017, esta organización posee 193 Estados miembros, mas

tres miembros en calidad de observadores que son el Estado de la Ciudad del Vaticano, la Soberana Orden Militar de Malta y el Estado de Palestina.

Aunque tiene su sede y oficina central en la ciudad de Nueva York, cuenta con oficinas por todo el mundo donde los Estados miembros de las Naciones Unidas y otros organismos vinculados, deliberan y deciden acerca de temas significativos en reuniones periódicas celebradas a lo largo del año, lo cual permite a la Organización llegar a todos los rincones para así conocer mejor los problemas locales y estudiar las posibles soluciones.

Para profundizar más en el tema, hablamos de la figura del Alto Comisionado para los Derechos Humanos como principal funcionario de derechos humanos de las Naciones Unidas. La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH) representa el compromiso del mundo frente a los ideales universales de la dignidad humana. La comunidad internacional le ha conferido el mandato exclusivo de promover y proteger todos los derechos humanos. El Alto Comisionado dirige los esfuerzos de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos con liderazgo, trabajando con objetividad, brindando enseñanza y tomando medidas para habilitar a las personas y prestar el apoyo necesario a los Estados en la defensa de los derechos humanos. Forma parte de la Secretaría de las Naciones Unidas y su sede principal está establecida en Ginebra.

Las prioridades, los logros previstos y las estrategias de la Oficina se establecen en el Plan de Gestión del ACNUDH 2014-2017 y estas son solo algunas de ellas.

- Fortalecer los mecanismos internacionales de derechos humanos.
- Fomentar la igualdad y luchar contra la discriminación.
- Crear dispositivos de alerta temprana y protección de los derechos humanos en situaciones de conflicto, violencia e inseguridad.

La lucha continuada contra la discriminación por motivos de religión o creencias no ha resultado ajena en el terreno internacional, muchos son los miembros de las comunidades religiosas o de creencias los que diariamente, se enfrentan a este tipo de circunstancias.

Tanto es así que se les limita de forma indebida el disfrute de sus derechos civiles, culturales, económicos y sociales. Como tales, los miembros de determinados grupos

religiosos o de creencias sufren actos de discriminación que afectan en su acceso a la educación pública, a los servicios de salud o a los cargos públicos, entre otros. En casos extremos, incluso algunos de ellos son arrestados o pierden sus vidas a causa de su afiliación religiosa.

Naciones Unidas se ha ocupado de este problema desde su fundación y la prohibición de la discriminación religiosa está consagrada en los principales tratados internacionales de derechos humanos. En este sentido, los Estados tienen el deber de abstenerse de discriminar a las personas o grupos con base en su religión o creencia, tienen el deber de prevenir este tipo de discriminación incluyendo la discriminación por parte de actores no estatales (obligación de proteger) y deben adoptar las medidas necesarias para velar que en la práctica, toda persona que se encuentre en su territorio pueda disfrutar de todos los derechos humanos sin discriminación alguna (obligación de cumplir).

Actividades de la oficina de Derechos Humanos de la ONU

- Apoyar al Relator Especial sobre la libertad de religión o de creencias, cuyo mandato consiste en identificar los obstáculos existentes y emergentes que impidan el disfrute del derecho a la libertad de religión o de creencias y en hacer recomendaciones sobre medios y formas para superar esos obstáculos. En este sentido, el Relator Especial presenta informes al Consejo de Derechos Humanos y a la Asamblea General enviando comunicaciones sobre casos individuales a los gobiernos y realizando viajes de investigación a países.
- Apoyar las actividades de la Comisión de Derechos Humanos. La Comisión supervisa la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que incluye en su artículo 2 sobre la no discriminación y el artículo 18 sobre la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión.
- Apoyar las actividades del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En mayo de 2009, el Comité adoptó un comentario general sobre la no discriminación en los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2).

Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones.

Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de noviembre de 1981 (resolución 36/55).

Uno de los principios fundamentales de la Carta de las Naciones Unidas, es el de la dignidad e igualdad propias de todos los seres humanos y que todos los Estados miembros se han comprometido a tomar medidas conjuntas y separadamente, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas, para promover y estimular el respeto universal y efectivo de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos, sin distinción de raza, sexo, idioma ni religión.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos internacionales de derechos humanos se proclaman los principios de no discriminación y de igualdad ante la ley y el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia, de religión o de convicción, considerando que el desprecio y la violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en particular del derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia, de religión o de cualesquiera convicciones, han causado directa o indirectamente guerras y grandes sufrimientos a la humanidad, especialmente en los casos en que sirven de medio de injerencia extranjera en los asuntos internos de otros Estados y equivalen a instigar el odio entre los pueblos y las naciones.

La religión o las convicciones, para quien las profesa, constituyen uno de los elementos fundamentales de su concepción de la vida y, por lo tanto, la libertad de religión o de convicción debe ser íntegramente respetada y garantizada. Es esencial promover la comprensión, la tolerancia y el respeto en las cuestiones relacionadas con la libertad de religión y de convicción y asegurar que no se acepte el uso de la religión con fines incompatibles con la Carta o con otros instrumentos pertinentes de las Naciones Unidas y con los propósitos y principios de la presente Declaración.

Plenamente convencidos de que la libertad religiosa debe contribuir también a la realización de los objetivos de paz mundial, justicia social y amistad entre los pueblos y a la eliminación de las ideologías o prácticas del colonialismo y de la discriminación racial, se toma nota con satisfacción de que, con los auspicios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados, se han aprobado varias convenciones para la eliminación de diversas formas de discriminación.

Debido a la preocupación por las manifestaciones de intolerancia y por la existencia de discriminación en las esferas de la religión o las convicciones que aún se advierten en algunos lugares del mundo se decidió adoptar todas las medidas necesarias para la rápida eliminación de dicha intolerancia para así prevenir y combatir este tipo de discriminación, para ello se proclamó la siguiente Declaración.

Articulado de la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones.

- El Artículo 1 nos enuncia que toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, esto incluye la libertad de religión o cualquier convicción de su elección, así como la libertad de manifestarlo individual o colectivamente, tanto en público como en privado, mediante el culto, la observancia, la práctica y la enseñanza.

Nadie será objeto de coacción que pueda menoscabar su libertad de religión.

La libertad de manifestar la propia religión estará sujeta únicamente a las limitaciones que prescriba la ley y que sean necesarias para proteger la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos o los derechos y libertades fundamentales de los demás.

- El Artículo 2 nos manifiesta que nadie podrá ser objeto de discriminación por motivos de religión o convicciones por parte de ningún Estado, institución, grupo de personas o particulares.

Se aclara que se entenderá por "intolerancia y discriminación basadas en la religión o las convicciones" toda distinción, exclusión, restricción o preferencia fundada en la religión y cuyo fin sea la abolición o el menoscabo del reconocimiento, el goce o el ejercicio en pie de igualdad de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

- El Artículo 3, donde la discriminación entre los seres humanos por motivos de religión constituye una ofensa a la dignidad humana y una negación de los principios de la Carta de las Naciones Unidas y debe ser condenada como una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y enunciados detalladamente

en los Pactos internacionales de derechos humanos y como un obstáculo para las relaciones amistosas y pacíficas entre las naciones.

- El Artículo 4, referente a que los Estados adoptarán medidas eficaces para prevenir y eliminar toda discriminación por motivos de religión en el reconocimiento, el ejercicio y el goce de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en todas las esferas de la vida civil, económica, política, social y cultural.

Los Estados deberán hacer todos los esfuerzos necesarios por promulgar o derogar leyes a fin de prohibir toda discriminación de este tipo y tomar las medidas adecuadas para combatir la intolerancia por motivos de religión.

- El Artículo 5, trata sobre la educación, detallando que los padres o, en su caso, los tutores legales de los niños tendrán el derecho de organizar la vida dentro de la familia de conformidad con su religión o sus convicciones y habida cuenta de la educación moral en que crean que debe educarse al niño.

Todo niño gozará del derecho a tener acceso a la educación en materia religiosa conforme a los deseos de sus padres o tutores legales y no se le obligará a instruirse en una religión o convicción contra los deseos de sus padres o tutores legales, sirviendo de principio rector el interés superior del niño.

- El Artículo 6, el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia, de religión o de convicciones comprenderá particularmente las libertades siguientes.
 - a) Practicar el culto o celebrar reuniones en relación con la religión o las convicciones y fundar y mantener lugares para esos fines.
 - b) Fundar y mantener instituciones de beneficencia o humanitarias adecuadas.
 - c) Confeccionar, adquirir y utilizar en cantidad suficiente los artículos y materiales necesarios para los ritos o costumbres de una religión o convicción.
 - d) Escribir, publicar y difundir publicaciones pertinentes en esas esferas.
 - e) Enseñar la religión o las convicciones en lugares aptos para esos fines.

- f) Solicitar y recibir contribuciones voluntarias financieras y de otro tipo de particulares e instituciones.
 - g) Capacitar, nombrar, elegir y designar por sucesión los dirigentes que correspondan según las necesidades y normas de cualquier religión o convicción.
 - h) Observar días de descanso y de celebrar festividades y ceremonias de conformidad con los preceptos de una religión o convicción.
 - i) Por último, establecer y mantener comunicaciones con individuos y comunidades acerca de cuestiones de religión o convicciones en el ámbito nacional y en el internacional.
- El Artículo 7, los derechos y libertades enunciados en la presente Declaración se concederán en la legislación nacional de manera que todos puedan disfrutar de ellos en la práctica.
 - Para concluir, en el Artículo 8 se aclara que nada de lo dispuesto en la presente Declaración, se entenderá en el sentido que restrinja o derogue ninguno de los derechos definidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos internacionales de derechos humanos. (“Naciones Unidas, derechos humanos, oficina del alto comisionado”).

CAPITULO III. EL SISTEMA DE PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RELIGIÓN

III.1. INTRODUCCIÓN

Antes de presentar una denuncia por violación de derechos humanos ante instancias internacionales, (esto es ante el TEDH) se exige, el agotamiento de los recursos judiciales internos establecidos en cada Estado, por tanto los Jueces y Tribunales ordinarios formarán la primera línea en la tutela de los derechos fundamentales y respecto de ella, el amparo ante el Tribunal Constitucional será subsidiario.

Para conocer mejor el tema que nos ocupa, en primer lugar, veremos la protección a nivel internacional que nos aporta el Tribunal Europeo de los Derechos Humanos frente a los abusos que se cometen por discriminación religiosa reconocidos en el Convenio Europeo de Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH). Dentro del ámbito nacional, conoceremos la protección que se da a nivel constitucional.

Más tarde, veremos en cuanto a España se refiere, el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de religión, haciendo distinción entre discriminación directa e indirecta y analizando la legislación española respecto al ámbito laboral, por ser foco constante de conflictos discriminatorios por motivos religiosos.

En último lugar, conoceremos distintos datos sobre la discriminación, ayudados de diferentes gráficas ilustrativas y, para finalizar este capítulo, podremos ver campañas antidiscriminatorias.

III.2. ÁMBITO INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.

Los derechos humanos, por su propia naturaleza, han sido tradicionalmente una de las materias a las que el Derecho Internacional ha prestado una especial atención. En el ámbito europeo, constituyen el núcleo esencial de la cultura jurídica contemporánea, configurándose como pilar fundamental sobre el que se han cimentado en Europa sistemas, organismos e instituciones supranacionales dirigidos al reconocimiento, protección y salvaguarda de tales derechos.

Esta estructura institucional supranacional, conformada en buena parte a partir de la acción del Consejo de Europa y del Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales (CEDH/LF), se ha constituido para los ciudadanos europeos en un cauce de referencia para la defensa y garantía de sus derechos humanos y libertades fundamentales. El Convenio Europeo puede ser considerado como el primer instrumento vinculante de alcance internacional que transformó en obligaciones convencionales muchos de los principios generales proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. (Carrillo, J.A., “El Convenio Europeo de Derechos Humanos y sus protocolos adicionales”, Derecho Internacional y Derechos Humanos, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, 1996, p. 98).

La formalización del Convenio se incardina sistemáticamente en lo que se ha denominado fase de humanización del Derecho Internacional contemporáneo frente a las dificultades de adoptar un consenso sobre los derechos humanos y las libertades fundamentales a nivel mundial, dado el enfrentamiento de ideologías e intereses en el seno de las Naciones Unidas, algunos países europeos decidieron suscribir un acuerdo a nivel regional, ámbito en el que convergían valores e intereses comunes (Akehurst, M., Introducción al Derecho Internacional, Alianza Editorial, Madrid, 2ª edición, 1988, p. 84).

El artículo 9 del CEDH/LF se ocupa de la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión y dispone literalmente que *“toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos”* (Salcedo, J.R., “Libertad de pensamiento, libertad religiosa y libertad de conciencia”, Anales de Derecho de la Universidad de Murcia, nº 15 (1997), pp. 87-104).

La libertad de pensamiento, de conciencia y religiosa, en términos del TEDH, conforma uno de los pilares “de una sociedad democrática en el sentido del Convenio, la dimensión religiosa figura entre los elementos más esenciales de la identidad de los creyentes y de su concepción de la vida, pero es también un bien preciado para los ateos, los agnósticos o los escépticos. Es una manifestación del pluralismo, conquistado

a lo largo de los siglos. (Sentencia del TEDH de 25 de mayo de 1993 (caso Kokkinakis contra Grecia)).

Del literal precepto se deriva la existencia de una doble dimensión de la libertad religiosa, la interna y la externa, habiendo sido delimitados ambos espacios en numerosas resoluciones del TEDH. La distinción entre ambas esferas tendrá importantes consecuencias en orden a las eventuales limitaciones que se puedan imponer al ejercicio de la libertad religiosa.

La esfera interna será entendida como espacio íntimo de creencias o de autodeterminación intelectual ante el fenómeno religioso y vinculado a la propia personalidad y dignidad individual, la dimensión externa, protegerá el conjunto de manifestaciones posibles de la libertad religiosa más allá del ámbito interno. Sin embargo, no todos los actos religiosos quedan amparados en la libertad religiosa así concebida, sino que debe existir una clara relación entre la convicción religiosa y la manifestación externa. Entre otros extremos, dentro del fuero externo se comprenden los actos rituales o de culto, practicados individual o colectivamente, ya sea en el ámbito privado o público. También se incluyen las prácticas religiosas, término este muy amplio que abarca desde las prescripciones alimentarias hasta el respeto de los días de descanso.

El TEDH, con el objeto de no elevar infinitamente la protección del mencionado artículo 9, ha señalado que la libertad religiosa protege las manifestaciones que tienen una clara finalidad religiosa, pero no necesariamente todo aquello que una religión obliga a realizar y con menor motivo todo lo que la misma permite. (Arlettaz, F., “Las Sentencias Lautsi en el contexto de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, Redur, 10 (2012), p. 29. Vid. Sentencia TEDH de 1 de julio de 1997 (caso Kalaç contra Turquía).

En su doble dimensión, la libertad religiosa es merecedora de protección tanto en su vertiente positiva como en su vertiente negativa. El mismo marco protector tiene el sujeto que ejerce su derecho a participar en un rito como el que ejerce el derecho a no hacerlo, o el que decide manifestar sus creencias frente al que determina no declararlas.

El derecho a la libertad religiosa se inserta dentro de aquellos derechos reconocidos en el marco del CEDH/LF que admiten, en circunstancias excepcionales, limitaciones o restricciones parciales en su ejercicio impuestas por los Estados parte,

esta eventual derogación queda recogida en el párrafo segundo del art. 9 cuando dispone que *“la libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyen medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás.”*

Así, la eventual limitación admitida en relación con el ejercicio del derecho a la libertad religiosa se concreta exclusivamente en su dimensión externa, exigiéndose una triple condición para que la misma opere:

- La restricción debe estar prevista legalmente. Debe entenderse el término ley en sentido material, no formal. Por ello, cabe admitir textos escritos generales, aunque sean de rango inferior a la ley formal, incluyendo también la jurisprudencia como complemento de los cuerpos normativos. En todo caso, las limitaciones que establezca el legislador no deben ser arbitrarias ni discrecionales en el marco de un Estado de Derecho. (Basterra, D., *El derecho a la libertad religiosa y su tutela jurídica*, Civitas, Madrid, 1989, pp. 322 y ss).
- La restricción debe cumplir una finalidad legítima, obedeciendo a una irrecusable cohabitación entre el ejercicio de los derechos individuales y el interés general. En este sentido, para que resulte legítima la restricción debe ligarse necesariamente a la salvaguarda de valores generales: seguridad pública, protección del orden, de la salud o de la moral públicas y de los derechos y libertades de los demás. Esta enumeración contenida en el propio literal del artículo 9.2 debe entenderse que es exhaustiva.
- La medida debe ser necesaria en una sociedad democrática. Este tercer requisito, por su carácter abierto y relativo, ha sido el más utilizado por el TEDH para decidir sobre la legitimidad o ilegitimidad de la restricción, empleándose en ocasiones como un efugio. En este contexto, el Tribunal ha desarrollado la doctrina del margen de apreciación nacional. (Martínez, J., “Los límites a la libertad de religión y de creencia en el Convenio Europeo de Derechos Humanos”, *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, nº 2 (2003), p. 14-17).

Debemos destacar además que el margen de apreciación nacional ha sido aplicado especialmente en el ámbito religioso, lo que en ocasiones ha conducido a resultados desconcertantes. Nos encontramos en el mismo núcleo del Convenio, en la zona en que confluyen la exigencia de proteger unos derechos dirigidos a preservar un pluralismo consustancial al sistema democrático y, contradictoriamente la necesidad de restringirlos justamente en aras del funcionamiento del propio sistema. La finalidad última de este constructo consiste en equilibrar la protección internacional de los derechos humanos y el respecto a las peculiaridades del derecho nacional.

La doctrina del margen de apreciación nacional relativiza el concepto de necesidad en una sociedad democrática, concediendo cierto margen de discrecionalidad a las autoridades nacionales en la apreciación de la situación de necesidad restrictiva en el contexto de una sociedad democrática. Ahora bien, este margen de apreciación que el TEDH reconoce a los Estados signatarios para juzgar la existencia y alcance de la necesidad de una injerencia, debe sujetarse a un control jurídico sobre la ley y las decisiones de aplicación. En este sentido, el TEDH puede y debe valorar en caso de recurso si las medidas adoptadas internamente se justifican en su principio y son proporcionadas. Para delimitar la magnitud del margen de apreciación en cada caso, el TEDH ha de tener en cuenta la necesidad de mantener un verdadero pluralismo religioso, condición inherente a la noción de sociedad democrática. (Ponce, J., “Derecho, apertura de lugares de culto y libertad religiosa. A propósito de la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 24 de junio de 2004, caso Vergos contra Grecia”, Revista CIDOB d’Afers Internacionals, nº 77 (2007), pp. 158-159).

Complementando el artículo 9, el artículo 14 del Convenio establece la prohibición de discriminación en el disfrute y efectividad de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin que exista distinción alguna especialmente “*por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación*”.

Se configura de este modo el derecho a no ser discriminado como un derecho heterónomo, vinculado al goce efectivo de otros derechos reconocidos en el Convenio, entre los que figura el derecho a la libertad religiosa. El principio de prohibición de discriminación tampoco se presenta como absoluto, sino que puede ser restringido, con el beneplácito de la propia ley, siempre que estas limitaciones se cimienten en razones

de igual o superior nivel al que poseen los bienes que trata de proteger el principio objeto de restricción.

Como el resto de derechos contenidos en el CEDH, una interpretación teleológica del texto convencional lleva a concluir que el derecho a la libertad religiosa reconocido en el artículo 9 del Convenio excede de una mera declaración programática o de principios, obligando a los Estados parte no solo a evitar vulneraciones del referido derecho, sino a llevar a cabo acciones positivas que garanticen la plena efectividad del mismo. Así, el derecho a la libertad religiosa produce en el Estado la obligación estricta no solo de respetarlo, sino de favorecerlo positivamente, haciendo compatible su ejercicio con los derechos de los demás ciudadanos.

III.3. ÁMBITO NACIONAL DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

De manera general, podemos decir que los derechos humanos son derechos constitucionales y gozan, por tanto, de la protección de la justicia constitucional. Las modalidades de esa protección pueden variar según el modelo de justicia constitucional adoptado por cada Estado.

Puede afirmarse que, los actos del poder público, sean de efectos generales o de efectos particulares, que violen los derechos humanos protegidos por la Constitución están viciados de nulidad por inconstitucionalidad.

Frente a ellos, podrá hacerse valer el sistema de control de constitucionalidad que el orden jurídico interno establece, sea por vía de acción de inconstitucionalidad, sea por vía de defensa o excepción, enervando, en un caso concreto, la aplicación del dispositivo inconstitucional, particularmente en aquellos Estados donde existe el llamado control difuso de constitucionalidad.

El medio específico de protección de los derechos humanos en la justicia constitucional y particularmente en nuestro ordenamiento, ha previsto una serie de medidas de protección en atención a las concretas vulneraciones de los derechos fundamentales originadas por disposiciones, actos jurídicos o simple vía de hecho de los poderes públicos.

En cuanto a España, la protección reforzada de los derechos fundamentales, deriva de la previsión de los mecanismos jurisdiccionales específicos a los que se refiere el artículo 53.2 de la Constitución: "*Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las*

libertades y derechos reconocidos en el artículo 14”, donde se cita que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” ante la tutela de los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional”.

Será de vital importancia saber que los Jueces y Tribunales ordinarios forman la primera línea en la tutela de los derechos fundamentales. La tutela de los Juzgados y Tribunales es la tutela ordinaria y respecto de ella, el amparo ante el Tribunal Constitucional es subsidiario. Como ha afirmado el Tribunal Constitucional, al no ser el recurso de amparo un medio ordinario de protección de los derechos, no cabe, pues, acudir directamente a él sin que previamente los órganos jurisdiccionales hayan tenido oportunidad de reparar la lesión por los cauces que el ordenamiento ofrece.

El amparo es un remedio de orden constitucional, específico para las violaciones a los derechos fundamentales. Su existencia y procedibilidad, sin embargo, no constituyen un obstáculo de principio para hacer valer por la vía ordinaria que corresponda la responsabilidad del agente de una violación de los derechos humanos. (Nikken, P. “La protección de los derechos humanos: haciendo efectiva la progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales”, pp. 78-80).

Por último y como regla general, antes de presentar una denuncia por violación de derechos humanos, ante instancias internacionales, se exige, el agotamiento de los recursos judiciales internos establecidos en el Estado en el que se ha producido la presunta violación de derechos humanos que se pretende denunciar.

No obstante a lo anterior, debe señalarse que, en determinadas casos y en determinadas circunstancias, es posible acudir ante instancias internacionales sin haber agotado los recursos judiciales internos, pudiendo citarse, entre otras, las siguientes excepciones a la exigencia del agotamiento de los recursos judiciales internos:

- Hay determinados órganos de vigilancia y control (como por ejemplo, el Relator especial de la ONU) ante los que es posible acudir sin necesidad de agotar los recursos judiciales internos.

- Los organismos y mecanismos que exigen el agotamiento de la vía jurisdiccional interna, suelen contemplar, sin embargo, la posibilidad de acudir, como excepción, ante ellos, cuando la vía interna se muestre ineficaz o se pueda prolongar injustificadamente.

Se debe prestar especial atención a la exigencia de agotamiento de los recursos judiciales internos puesto que, en ocasiones, los plazos establecidos por la legislación interna de cada país para denunciar y recurrir determinadas violaciones de los derechos son plazos muy breves.

III.4. EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RELIGIÓN

Los principios de igualdad de trato y no discriminación están en el centro del modelo social europeo y constituyen la piedra angular de los valores y derechos fundamentales en los que se basa la Unión Europea actual. La igualdad de oportunidades, la igualdad como punto de partida, ha sido definida como no discriminación de ningún individuo en el ejercicio y desarrollo de sus aptitudes de cara a su participación en cualquier faceta de la organización social.

Combate así cualquier tipo de discriminación plasmada en la presencia de obstáculos arbitrarios para alcanzar posiciones sociales, y en particular para acceder con las mismas posibilidades a los procesos de producción y distribución de bienes materiales o inmateriales y de toma de decisiones con relevancia social.

La discriminación afecta, de especial manera, a las minorías constituidas por colectivos y comunidades asentadas en un territorio estatal o fronterizo, identificadas por un patrimonio cultural propio e innegociable (raza, religión, tradiciones, etc.) en una situación de grave dependencia política respecto a una estructura de poder dominante externo. (Soriano, Alarcón, Mora, (2000), *Diccionario Crítico de los Derechos Humanos I*, pp. 307-308).

¿Qué dice la Legislación en vigor al respecto?

La discriminación por motivo de religión está prohibida por Ley. La legislación Europea ha aumentado de manera importante el nivel de protección contra la discriminación, siendo un ejemplo de esta lucha la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de

trato en el empleo y la ocupación, que prohíbe la discriminación por razones de religión. (Rossell, J. (2008), *La no discriminación por motivos religiosos*).

Ya en el artículo primero conocemos el objeto de la presente Directiva que será establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato “la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo primero”, asimismo, podremos distinguir entre:

- Discriminación directa, cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo primero.
- Discriminación indirecta, cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas.

Respecto a España, la Ley 62/2003, ha traído consigo la adopción, en el ordenamiento jurídico español, de los conceptos de discriminación directa, indirecta y acoso en el campo de la libertad religiosa.

Siendo el ámbito laboral donde se ha detectado una mayor proclividad a generar situaciones discriminatorias, tanto es así que esta ley destina dentro de la sección 3 del capítulo III, las medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo.

Esta sección tiene por objeto establecer medidas para que el principio de igualdad de trato y no discriminación sea real y efectivo en el acceso al empleo, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua, así como en el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional y la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

Por lo tanto, el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.

No supondrá sin embargo discriminación, la diferencia de trato basada en la razón de religión cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Se podrán adoptar medidas de acción positiva para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de religión, así el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o implanten medidas específicas a favor de determinados colectivos destinadas a prevenir o compensar las desventajas que les afecten.

Respecto a la carga de la prueba, en aquellos procesos del orden jurisdiccional civil y del orden contencioso-administrativo en los que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de religión de las personas, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Dado que en el ámbito laboral es donde se presentan más situaciones discriminatorias, no podía faltar mención a este tema que nos aborda en el Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de este modo, encontramos de entre los derechos laborales básicos de los trabajadores, a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de religión o convicciones, dentro del Estado español y al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de religión.

Otro punto muy valioso en esta ley se da respecto a los derechos y deberes derivados del contrato de trabajo, donde se afirma que, “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones

de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de religión o convicciones”.

Serán igualmente nulas “las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.

III.5. DATOS SOBRE LA DISCRIMINACIÓN

Desde hace algún tiempo, son muchas las voces (personas, organismos, instituciones y organizaciones de la sociedad civil) que reclaman la necesidad de realizar un mayor esfuerzo para documentar y conocer la realidad de la discriminación en la sociedad española.

Aunque en los últimos años se han producido avances a este respecto, la ausencia de estadísticas y datos oficiales disponibles sobre hechos de carácter discriminatorio ha sido un aspecto reiteradamente señalado por parte de organismos internacionales y organizaciones de derechos humanos como un problema y una carencia que imposibilita el conocimiento y, en consecuencia, el diagnóstico adecuado de la situación.

Por otra parte, es sabido que una gran parte de las personas afectadas por hechos de estas características no quiere o no se atreve, por múltiples motivos, a denunciar estas situaciones, como consecuencia de ello, las cifras de casos de discriminación denunciados son muy inferiores a las reales.

En primer lugar analizamos la encuesta realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) sobre percepción de la discriminación en España.

Esta encuesta es la primera, de estas características, que se realiza en España desde el año 2008 y tiene como objetivo fundamental ayudar a la construcción de un mapa de la discriminación en España, que permita poder diseñar políticas públicas más eficaces en la prevención y erradicación de toda forma de discriminación.

La Encuesta ha permitido aproximarse a la realidad de la discriminación doble o múltiple y su incidencia en distintos ámbitos.

La sociedad española, es una sociedad con un fuerte nivel de concienciación acerca de la existencia de la discriminación, casi el 90% de las personas encuestadas reconoce, y le preocupa, la existencia de algún tipo de discriminación, y a su vez

muestra una clara preferencia a vivir en una sociedad diversa con personas de diferentes orígenes, culturas o religiones.

Detallamos a continuación algunos de los principales datos y resultados recogidos, ya que ofrecen información relevante para comprender la realidad de la discriminación, pudiendo contribuir al desarrollo de acciones orientadas a prevenir y combatir este fenómeno.

GRÁFICO 1. SITUACIONES/COMPORTAMIENTOS VINCULADOS A LA DISCRIMINACIÓN



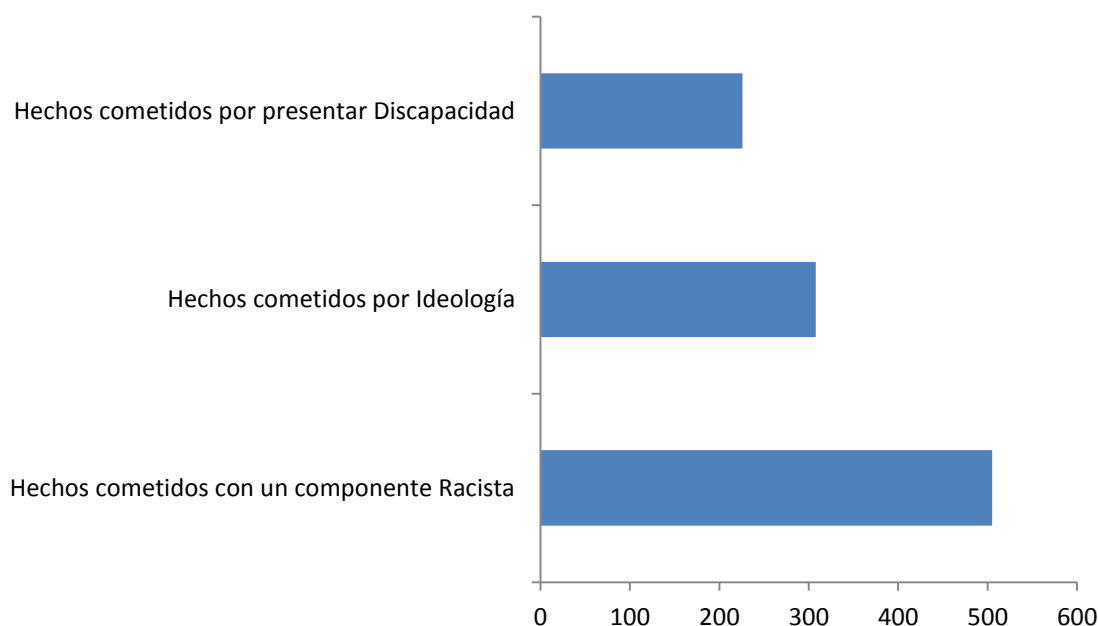
Fuente: Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas (2012)

Este gráfico nos muestra diferentes comportamientos o situaciones frente a la discriminación, podemos ver que el mayor porcentaje con un 36,8 % es atribuido a los insultos y humillaciones, siguiéndole muy de cerca, el mal trato que perciben 18,5% y, en mitad de estos valores nos encontramos con las dificultades para encontrar trabajo 14,4%. De nuevo, vemos una discriminación en el ámbito laboral. En un último lugar 1,9 % se encuentra el rechazo a la cultura o religión.

El Ministerio del Interior publicó en marzo de 2016, el tercer informe sobre incidentes relacionados con los delitos de odio, registrados en este caso durante el año 2015. La publicación recoge aquellos casos denunciados por la población y registrados por las fuerzas y cuerpos de seguridad en España.

De acuerdo con los datos incluidos en este informe, la cifra de delitos de odio registrada por las fuerzas y cuerpos de seguridad de España en 2015 asciende a 1.328 incidentes, un 3,3% más que en 2014.

GRÁFICO 2. INCEDENTES RELACIONADOS CON LOS DELITOS DE ODIO EN ESPAÑA



Fuente: Ministerio del Interior (2015), Informe sobre incidentes relacionados con los delitos de odio

Los delitos de odio comprenden “todas aquellas infracciones penales y administrativas cometidas contra las personas o la propiedad por cuestiones de raza, etnia, religión o práctica religiosa, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, por razones de género, situación de pobreza y exclusión social o cualquier otro factor similar, como las diferencias ideológicas”.

En el gráfico número dos, destacan los actos o hechos cometidos con un componente racista o xenófobo (505), que suponen el 38% del total, en un segundo lugar se encuentran los actos cometidos por ideología (308) y, en último lugar se encuentran los delitos que se cometen hacia personas que presentan algún tipo de discapacidad (226).

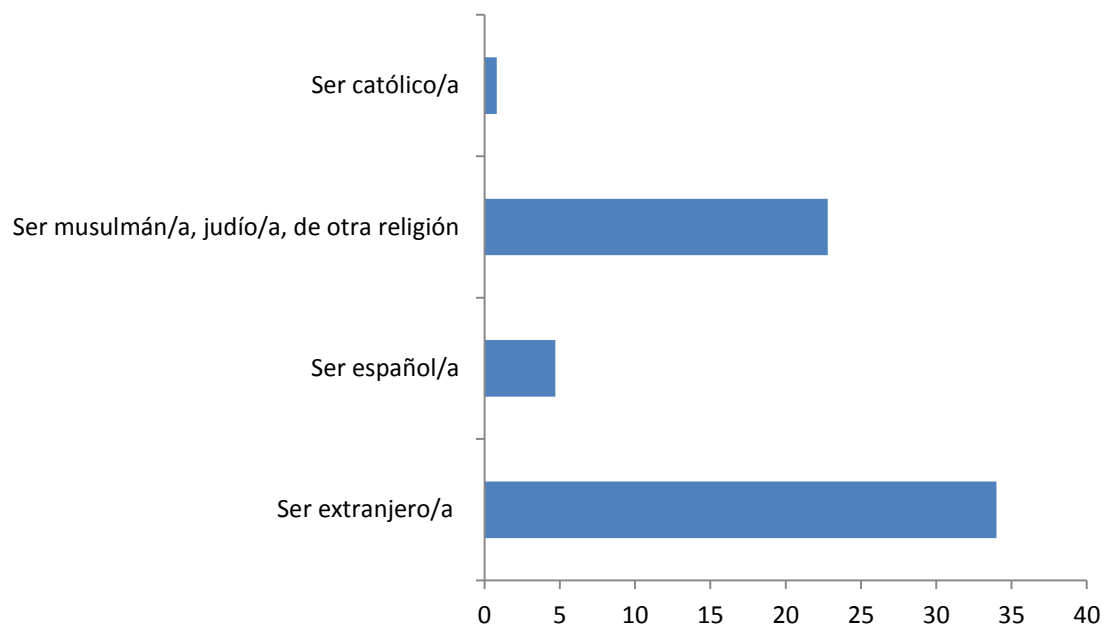
Dado que en el ámbito laboral se presenta un gran número de situaciones discriminatorias, no podemos dejar de analizar la encuesta realizada por el Centro de

Investigaciones Sociológicas (CIS) sobre percepción de la discriminación en España, publicada en el año 2013.

Los datos que vamos a ver a continuación son a partir de la siguiente pregunta formulada a los encuestados:

¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de ser seleccionada para un puesto de trabajo?

GRÁFICO 3. PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN ESPAÑA



Fuente: (CIS) Percepción de la discriminación en España (2013)

En el gráfico número tres, podemos observar los grandes problemas con los que se encuentran tanto los extranjeros, como los musulmanes o las personas que opten por otras opciones religiosas y quieran encontrar trabajo en nuestro país.

Los niveles son abrumadores, ya que según las personas que han sido encuestadas, el ser extranjero o una persona que opte por otra religión diferente, se verían gravemente perjudicados y tendrán que hacer grandes esfuerzos a la hora de encontrar un empleo.

III.6. CAMPAÑAS PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

La discriminación puede suceder en muy diferentes áreas de la vida de las personas, no obstante, es habitual que se produzca con mayor frecuencia en ciertos ámbitos y que esté relacionada con el ejercicio de ciertos derechos o el acceso a ciertas prestaciones, bienes o servicios.

Con frecuencia, pueden constatare prácticas discriminatorias en el ámbito del empleo, la vivienda, en el acceso a bienes y servicios, la educación, los servicios de salud, en los medios de comunicación, en Internet, etc. Es importante saber, además, que la discriminación puede producirse tanto en el sector público como en el privado.

Por todo ello, resulta de vital importancia el papel que juega en todo esto las diferentes organizaciones no gubernamentales, instituciones sin ánimo de lucro que no dependen del gobierno y realizan actividades de interés social encaminadas a mejorar las condiciones de vida de las personas que se encuentran en situación más vulnerable o en riesgo de exclusión social.

Este es el caso de Accem, una ONG dedicada a hacer mejores las condiciones de vida de las personas que se encuentran en situación más vulnerable, garantizando la interculturalidad y la defensa de los derechos fundamentales en un marco democrático, constituyéndose como un interlocutor válido para la mediación entre los distintos actores sociales.

Desde febrero de 1991, está registrada como Asociación Sin Ánimo de Lucro en el Ministerio del Interior, apostando siempre por unos valores que constituyen la base e identidad de la organización y la guía que orienta el trabajo en el día a día. La persona es un valor en sí misma, el más importante, por lo tanto su defensa y la de los derechos humanos constituyen el centro de todos los demás valores que marcan el camino de esta Organización.

Uno de los valores más importantes que promueven, es el de Justicia Social, entendida como el respeto y la protección de los derechos y libertades de todas las personas, así como la igualdad de oportunidades, de una manera justa y equitativa, entendiendo que se trata de una obligación de los poderes públicos, y también un imperativo ético de toda la sociedad.

En este momento, se hace necesario el compromiso de todos para un sistema más justo, basado en la satisfacción del bien común.

Pues bien, para concienciar a las personas sobre la importancia que tiene la igualdad social y la no discriminación, se crean campañas destinadas a concienciar sobre estos graves problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad.

Esta Organización, cuenta además con redes para actuar, cooperando con las distintas Administraciones públicas y con otros actores de la sociedad civil, para complementar y aprovechar mejor todos los recursos. Además de tener numerosos premios, entre ellos, el reconocimiento a la Acción Social 2017, premio concedido por la incansable lucha de Accem en el ámbito de los derechos humanos. (Accem, ONG que trabaja para mejorar la calidad de vida de las personas refugiadas y migrantes o colectivos más vulnerables).

CAPÍTULO IV. MINORÍAS RELIGIOSAS EN ESPAÑA. SENTENCIAS SOBRE EL VELO ISLÁMICO

IV.1. INTRODUCCIÓN A LAS MINORÍAS RELIGIOSAS

Cuando hablamos de minorías religiosas, hablamos de los miembros que componen los grupos minoritarios religiosos en nuestro país.

Estas minorías religiosas se encuentran en una situación de vulnerabilidad en su mayoría. Una situación vulnerable que se entiende como una desventaja y un mayor riesgo de sufrir daños por causas sociales, personales o culturales.

Todas y cada una de las minorías religiosas, tienen la característica común de que se enfrentan a muchos elementos y al Estado, en busca de un reconocimiento de su derecho de ejercitar libremente sus prácticas.

Sin embargo, se ven apabulladas por la religión mayoritaria, en este caso, la católica y a menudo, son coaccionadas para transmutar o abolir muchos de sus ejercicios, ya que son disconformes respecto a la religión que está instaurada en el país donde habitan.

Las minorías religiosas se encuentran en una situación, por tanto, de desventaja, dado que les es inasequible ejercer plenamente sus derechos y libertades religiosas al encontrarse en un país con una ideología mayoritaria aun habiendo libertad de práctica religiosa. Se les imponen normativas, reglamentos y órdenes que les obstaculizan vivir en libertad sus religiones.

Pese a todo esto, impulsa a todos estos grupos para que obtengan un sentimiento de pertenencia que les da fuerza en esa lucha.

El sentido de pertenencia se puede precisar como un arraigo a algo que se estima importante para un grupo de personas (organizaciones, instituciones, incluso otras personas...) y coadyuva a alejar o aminorar la soledad. Si no existiese este sentimiento, se llega a perder el interés en lo que aflige a estos grupos.

Sin olvidarnos de que las personas de cualquier religión se ven más firmes y más involucradas cuando existen otras que se congregan en su apoyo y que se manifiestan por sus análogas causas.

IV.2. LA LIBERTAD EN EL EJERCICIO RELIGIOSO

Cualquier ideología que se precie, está formada de tres elementos básicos:

- Un sistema de creencias.
- Un sistema de valores morales.
- Un sistema de normas.

La ideología, se entiende como un dictamen a la necesidad particular de las personas de implantar un orden a la realidad en la que viven. Desde aquí se entienden sus dos funciones: la primera, directamente social, de cohesionar a la comunidad, y la segunda, individual, de organizar las pautas de la personalidad del individuo en proceso de maduración. (Apter, D. (1964), p. 410).

Sobre la libertad en el ejercicio religioso, en el año 1996, Naciones Unidas aprobó el “Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos” que, en su declaración previa trata de la libertad de religión y creencia.

El artículo 18 de este convenio, dedica cuatro párrafos en relación con esta materia:

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión implicando la libertad de tener o de adoptar la religión o las creencias de su elección, así como la libertad de manifestar su religión o sus creencias, individual o colectivamente, tanto en público como en privado, a través del culto, la celebración de los ritos, las prácticas y la enseñanza.
2. Nadie será objeto de medidas represivas que puedan perjudicar su libertad de tener o de tomar la religión o las creencias de su elección.
3. La libertad de manifestar la propia religión o las propias creencias estará sometida únicamente a las acotaciones prescritas por la ley que sean indispensables para amparar la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos, o los derechos y libertades primordiales de los demás.

4. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometerán a respetar la libertad de los padres y, en su caso, de los tutores legales, para respaldar que los hijos obtengan la educación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus 36 correspondientes convicciones. (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, (1976))

Algunos de los artículos del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos que contienen libertades fundamentales se han convertido en convenciones internacionales, es decir, tratados legalmente vinculantes.

En contraste, sin embargo, y debido a la complejidad del asunto y de las ediciones políticas implicados, el artículo 18 del convenio de los derechos civiles y políticos, no se ha elaborado y no se ha codificado de la misma manera que tratados más detallados han codificado otras prohibiciones, como por ejemplo, contra tortura, la discriminación contra mujeres o la discriminación de raza.

Tras veinte años de intenso debate, lucha y trabajo duro, la Asamblea General adoptó, en 1981 la Declaración sobre la Eliminación de todas formas de intolerancia y de Discriminación basados en religión o creencia.

Y aunque la Declaración de 1981, carece de procedimientos para ser aplicada de forma obligatoria, sigue siendo la más importante codificación contemporánea de los principios de la libertad de religión y creencia.

IV.3. MINORÍAS RELIGIOSAS EN ESPAÑA. MUSULMANES

La definición más reconocida socialmente sostiene que una minoría es un grupo numéricamente inferior al resto de la población de un Estado, que se halla en una posición no dominante y cuyos miembros poseen particularidades étnicas, religiosas o lingüísticas que difieren de los del resto de la población y que, aunque solo sea tácitamente, mantienen una conciencia de solidaridad enfocada a preservar su cultura, tradiciones, religión o lenguaje. (De María, (2004), p. 66).

La Iglesia Católica, ha tenido por razones históricas un peso considerablemente mayor que el resto de las congregaciones religiosas en nuestro país. Sin embargo, en las últimas décadas, España ha pasado de ser un país exclusivamente católico a una

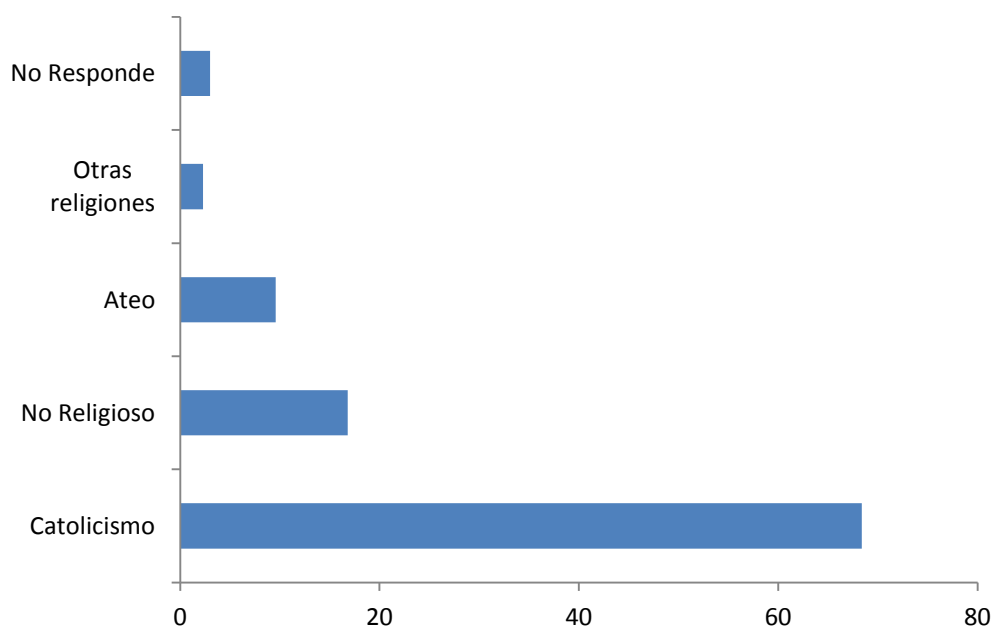
sociedad más diversa religiosamente hablando, ya que la libertad religiosa como fundamento y ley constitucional, ampara el derecho a profesar o no creencias religiosas.

Es necesario precisar el significado del término comunidad ya que está estrechamente vinculado con el concepto de minorías religiosas. Elena Socarrás, define comunidad como “algo que va más allá de un emplazamiento geográfico, un aglutinado humano con un irrefutable sentido de pertenencia. Es entonces, historia e intereses comunes y compartidos, existencia espiritual y física, prácticas, costumbres, patrones, signos, reglas”. (Socarrás, E. 2004, p. 177)

Ahora bien, aunque el catolicismo sea la religión largamente predominante, desde el periodo del franquismo hasta nuestros días, tiene lugar un proceso de secularización que ha supuesto una progresiva disminución en la práctica religiosa y en el porcentaje de españoles que se reconoce católico.

Los estudios del CIS, barómetro de opinión hecho en enero de 2014, se muestra también un fuerte relevo generacional en este sentido: según el barómetro de opinión hecho en enero de 2014, sólo un 48,4% de los españoles de entre 18 y 24 años dice ser católico, mientras que un 47,1% reconoce no plantearse cuestiones religiosas, ser no creyente o ateo.

GRÁFICO 4. LA RELIGIÓN EN ESPAÑA

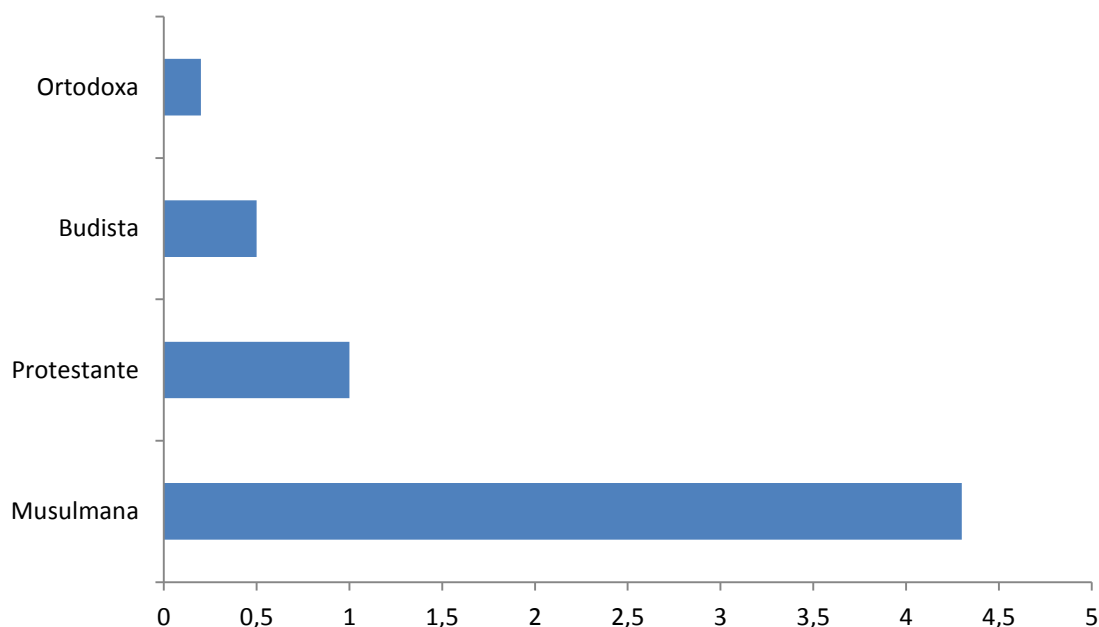


Fuente: (CIS) Religión en España (2017)

La gráfica número cuatro es representativa de la actual situación de nuestro país, respecto a la religión, un aplastante 68,4% de los encuestados declara ser católico, frente a un minoritario 2,3% que declara ser de otras religiones distintas a la católica.

En España existen importantes minorías religiosas como la musulmana, protestante, budista u ortodoxa, entre otras. De acuerdo con el barómetro del CIS, en febrero de 2017 un 2,3 % de los encuestados de nacionalidad española se declaraba creyente de una religión distinta de la católica. Sin embargo, la mayoría de los practicantes no católicos que residen en España, carecen de la nacionalidad española.

GRÁFICO 5. LAS MINORÍAS RELIGIOSAS EN ESPAÑA



Fuente: (CIS) Minorías Religiosas en España (2017)

De acuerdo con el barómetro del CIS, en febrero de 2017, en España existen importantes minorías religiosas, la más predominante es la musulmana (4,3 %), por ello, nos centramos en este trabajo en esta minoría religiosa, en segundo lugar, protestantes (1 %), budistas (0,5 %) y por último la ortodoxa con un (0,2 %).

Pues bien, vistos todos estos datos acerca de las minorías religiosas en España y debido a los números arrojados en éstas, ahora nos vamos a centrarnos en la minoría religiosa predominante en nuestro país, la musulmana.

En España hay casi 1,9 millones de musulmanes, según las cifras y estimaciones aportadas por las propias confesiones y recopiladas por el Ministerio de Justicia en su último informe sobre libertad religiosa. Esta posición es, en parte, debida a la reciente inmigración, en especial la que proviene del norte de África, solamente los marroquíes regularizados son más de medio millón.

Barcelona, Madrid, Valencia, Murcia y Alicante, son las provincias con un mayor número de mezquitas y centros de oración, de acuerdo con los datos del Observatorio del Pluralismo Religioso en España.

Los musulmanes, siguen las enseñanzas de Mahoma regidas en el Corán. Aunque el islam es una religión de origen árabe, la mayoría de los musulmanes actuales no son árabes. Los límites del islam árabe están en Irak y Siria por el oriente y el Sáhara por el sur. (“Así son las minorías religiosas que viven en España”, 2017).

IV.4. EL VELO ISLÁMICO

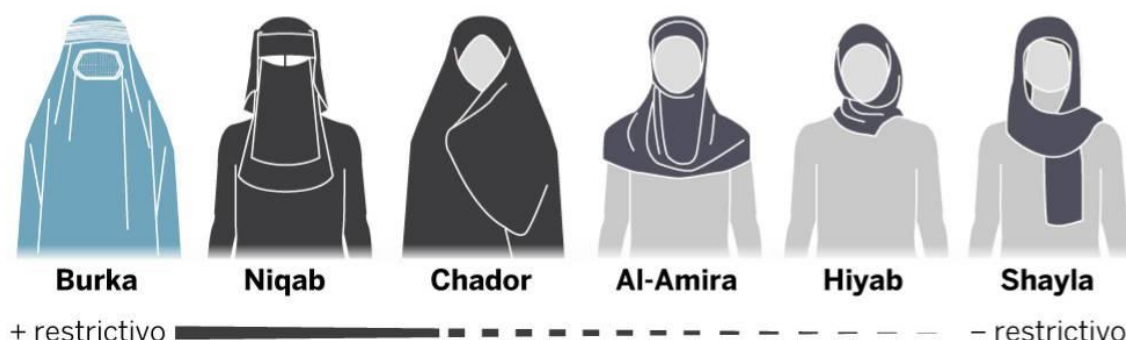
Sin lugar a dudas, no tendría sentido este trabajo si no hablásemos de este tema que abre tantos debates diariamente.

El uso del velo por parte de las mujeres musulmanas en las sociedades occidentales, plantea problemas cuya solución es compleja. De ahí que en los principales países europeos se haya abierto un debate público sobre el tema, debate en el que intervienen factores emocionales, culturales, religiosos y políticos.

Cualquier intento de simplificación hace que el problema se replantee, la sociedad se divida y crezca el peligro de enfrentamientos interculturales. Los esquemas simplistas (prohibición o tolerancia) cierran en falso el debate. El esquema de mediación, es de gran complejidad, apenas se ha ensayado en la práctica y, por el momento, está falto de fundamentación teórica universal.

El hiyab, significa ocultado, separado y es una norma islámica que establece que la mujer debe cubrirse la mayor parte del cuerpo. En la práctica se manifiesta con distintos tipos de prendas (velo facial, burka, chador) diferentes según las épocas y los países, pero todas ellas coincidentes en ser algo que vela u oculta parte del cuerpo femenino.

A continuación se muestra una imagen de los distintos tipos de prendas con los que las mujeres musulmanas se pueden cubrir:



Fuente: Cómo identificar los velos islámicos, EL PAÍS, (2016)

Pues bien, ahora vemos como a lo largo de la historia, el significado del uso del velo, se ha ido desvirtuando desde su creación hasta nuestros días. Así en casi todas las culturas antiguas, y también en Israel, el recato en la vestimenta femenina, era un cierto signo externo (vestido y velo), al que estaba asociada la idea de sumisión al esposo. San Pablo (I Cor 14, 33-35) recoge esta tradición.

En la Arabia anterior a Mahoma, se usaba el hiyab como signo de respetabilidad. Su uso estaba limitado a las mujeres libres y respetables para distinguirlas externamente de las esclavas y prostitutas. Estas dos categorías de mujeres sí estaban sometidas al varón y el no andar veladas expresaba precisamente esa condición de sometimiento.

El Islam originario convirtió el velo femenino en un código social obligatorio para todas las mujeres, expresando así su no sometimiento al varón. Pronto, el precepto de que la mujer se velara adquirió significación religiosa: el Corán (s 33, al 59) dice: «Profeta: di a tus mujeres y a tus hijas y a las mujeres de los creyentes que se ciñan sus velos. Esa es la mejor manera de que sean reconocidas y no sean molestadas. Dios es indulgente y misericordioso». El hiyab, por lo tanto, en este contexto, se convirtió en un precepto religioso, cuyo cumplimiento es signo de la dignidad femenina recobrada y de que la mujer, al igual que el varón, sólo está sometida a Dios.

Por desgracia, este hermoso significado originario se ha pervertido a lo largo de la historia. La pervivencia de esquemas de discriminación anteriores al Islam y el fuerte patriarcalismo de las sociedades islámicas han ido desvirtuando el significado que los

primeros herederos del profeta quisieron dar al velamiento como código de vestimenta femenina.

En muchos períodos y, en muchos casos, también en la actualidad, el velo ha venido a connotar lo que precisamente quiso combatir en sus orígenes: sometimiento real de la mujer al varón, la desigualdad de sexos, tanto en el ámbito familiar como en el social, y la exclusión de la mujer del espacio público. (“Reflexiones sobre el velo islámico”, Razón y fe, (2007)).

IV.5. SENTENCIAS SOBRE EL VELO ISLÁMICO

Socialmente, el que las mujeres vistan como ordena la ley islámica se convierte en un reconocimiento público de la identidad musulmana, reconocimiento que, si son casadas, transfiere a sus maridos un plus de prestigio social.

En las últimas décadas, el radicalismo islamista ha convertido la cuestión del velo en un baluarte de su expansión en Occidente. En algunos casos, los islamistas hacen del velo un verdadero reto a Occidente, como se pudo comprobar en las amenazas terroristas contra Francia e Italia por la prohibición que estos dos países impusieron al uso del velo en las escuelas.

Este radicalismo islamista y el miedo defensivo se alimentan recíprocamente y convierten la cuestión del velo, que debería quedar reducida a problemas de ajuste del encuentro entre culturas, en una fuente de recelos, desconfianzas y enfrentamientos. En la convivencia diaria, la del velo no es una cuestión menor, y aún lo será menos en el futuro, dada la creciente inmigrantes musulmanes que llegan a Europa.

Desde hace unos años, hay un debate en Europa ya que la cuestión del velo reaparece con mucha frecuencia, es por ello que Europa no acierta a decidirse ni por la prohibición, ni por la tolerancia, ni por la mediación escueta.

Estamos en un período de tanteo en busca de fórmulas que resuelvan los problemas sin agravarlos. La suma de todas las experiencias, propias y ajenas, el mejor conocimiento de las contradicciones existentes dentro del mundo musulmán, el sometimiento a razón del miedo de Europa a la islamización inmigrante y el resultado positivo o negativo de las fórmulas que se ensayan deberían ser los ejes que permitan encontrar la solución menos mala.

Al encontrarnos ante un tema de diferentes soluciones ante este problema, vamos a ver sentencias a favor y en contra del velo islámico dentro del ámbito laboral.

1. Sentencia a favor del derecho a usar el velo islámico en el trabajo

El Juzgado de Palma, reconoce el derecho a usar el velo islámico en el trabajo.

En este caso, se le ha dado la razón a Ana Saidi Rodríguez, una mujer musulmana que denunció a su empresa por impedirle llevar el velo islámico (en la modalidad conocida como hiyab) en su puesto de trabajo, un empleo de atención al público en los mostradores de facturación del aeropuerto de la capital balear.

Esta mujer española, al filo de los 40 años de edad, (hija de padre marroquí y de madre albaceteña convertida al Islam) ha ganado el pulso que mantiene desde hace más de un año contra Acciona, el gigante de las infraestructuras y del sector energético para el que trabaja.

La jueza del caso, considera que la prohibición, ejercida bajo el argumento de “cuidar la neutralidad y el laicismo en la estética de la compañía”, vulnera *el derecho de esta ciudadana a la libertad religiosa*. Un precepto protegido en el artículo 16 de la Constitución, que, según recoge la sentencia, «*garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley*».

En consecuencia, el Juzgado de lo Social número 1 de Palma, en una sentencia pionera en nuestro país que acumula precedentes y protagoniza un creciente debate en el ámbito europeo, condena a la empresa empleadora, encargada de los servicios del aeropuerto de Son Sant Joan, para que le permita llevar el hiyab mientras ocupa su puesto de trabajo y atiende al público.

La empresa por su parte, alegó que se limitaba a cumplir el propio código de imagen personal y de vestuario que rige para toda su plantilla. Y que no había un veto a un elemento religioso sino que no se permite ningún «símbolo religioso y político», únicamente el vestuario oficial.

La jueza considera contrarias a la ley las siete amonestaciones y sanciones que, en la disputa mantenida entre la empleada y su empresa por el uso del velo, le fueron impuestas a esta azafata de tierra por desobedecer las órdenes de que trabajara sin esta prenda.

Tanto es así, que en apenas un verano, entre abril y julio del año pasado, fue sancionada hasta en cinco ocasiones, llegando a ser castigada con una suspensión de 60 días de empleo y sueldo.

Aunque el fallo no es firme y puede ser recurrido ante el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, la jueza ordena a Acciona el «cese inmediato» de esta actuación y que pague a la trabajadora los 4.491 euros que dejó de percibir debido a las suspensiones que sufrió motivadas por su persistencia en el uso del velo.

Asimismo, le reconoce el derecho a ser indemnizada por daños y perjuicios con otros 7.892 euros debido a la situación de ansiedad y estrés que alegó haber sufrido y que ha documentado con informes médicos.

La sentencia subraya que «no puede negarse que la utilización del hiyab forma parte de la dimensión externa de la libertad religiosa de la trabajadora». Algo que, según agrega, ha sido certificado por la Federación Española de Entidades Religiosas.

La resolución judicial mantiene que «*la libertad del individuo de manifestar su religión o sus convicciones* no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral pública, o la protección de los derechos o las libertades de los demás». Considera que llevar el velo era una *manifestación de su creencia religiosa*, mientras que la empresa se lo prohibía por «*una exigencia meramente estética*» y que no ha acreditado ningún daño o perjuicio en la imagen de la empresa.

En una entrevista concedida a el diario EL MUNDO en el año 2015, Ana Saidi explicó su historia, relatando que, aunque siempre ha sido musulmana, cuando empezó en la compañía su «conocimiento del Islam era por entonces muy básico. Cumplía pero sin más, sin profundizar. Sin embargo, llegó un momento en el que empecé a plantearme el tema del velo. Me parecía bastante absurdo tener que llevar un velo en el bolso y ponérmelo sólo para entrar en la mezquita. Llevar el velo es un precepto religioso, así que decidí cumplirlo. Se trata de una cuestión de fe, de una decisión estrictamente religiosa».

Aunque inicialmente su jefe no puso reparos a que lo llevara, pronto llegaron órdenes desde arriba. «Es humillante, hay compañeros de trabajo que llevan cruces bastante visibles, ¿por qué no puedo entonces yo llevar el velo?».

El entorno de la trabajadora, mostró su satisfacción por la sentencia, al considerar que reconoce un derecho fundamental y aunque dan por hecho que el asunto será recurrido ante una instancia judicial superior, remarcaron además en declaraciones a dicho periódico que Ana Saidi tiene intención de seguir en su puesto de trabajo y continuar defendiendo el uso del velo. Ahora con el aval de la Justicia balear a sus

espaldas. (Colom, E. (2017) “Un Juzgado de Palma reconoce el derecho a usar el velo islámico en el trabajo” *EL MUNDO*).

2. Sentencia en contra del derecho a usar el velo islámico en el trabajo

En este caso, es la justicia europea la que avala que las empresas prohíban el velo en el trabajo.

El Tribunal de Luxemburgo, estima que no constituye una discriminación directa a la empleada, la utilización del velo en la esfera pública por tanto, sigue siendo motivo de debate. El Tribunal de Luxemburgo ha respaldado la posibilidad de que las empresas prohíban el uso del pañuelo islámico durante el horario laboral. La justicia europea estima que las compañías pueden limitar la exhibición de símbolos religiosos o políticos en sus códigos de funcionamiento interno, pero deja en manos de los jueces de cada país interpretar cuándo es discriminatoria la prohibición.

La justicia europea, irrumpe así en el debate sobre el uso del velo islámico durante el horario laboral. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha estimado que impedir a la trabajadora utilizar la prenda “*no constituye una discriminación directa por motivos de religión o convicciones*”. Es la primera vez que los tribunales comunitarios abordan un litigio sobre el uso del velo por parte de mujeres musulmanas, en una sentencia que puede sentar jurisprudencia a favor de vetar el pañuelo en las empresas radicadas en Europa, donde en torno al 6% de la población es musulmana.

El Tribunal de Luxemburgo, deja por lo tanto la última palabra a los jueces nacionales, que deberán evaluar la proporcionalidad de prohibir el uso del velo en cada caso. El fallo abre la puerta, por tanto, a que impedir el uso de la prenda, así como el de cualquier otro símbolo religioso, sea legal en determinadas ocasiones e ilegal en otras, como por ejemplo en los casos en que se trate de la exigencia de un cliente y no de una norma interna de la empresa.

Para decidir cuándo es legal prohibirlo, los tribunales pueden tener en cuenta cuestiones como la existencia de un reglamento o el tipo de actividad del empleado (si trabaja de cara al público).

Esta sentencia llega tras la denuncia de una trabajadora que perdió su empleo por usar el velo durante su jornada laboral en Bélgica. El tribunal señala que la existencia de un reglamento interno de la empresa que impedía a los trabajadores la exhibición de cualquier símbolo religioso hace que no exista discriminación en el despido de la

repcionista Samira Achbita ya que "trata por igual a todos los trabajadores de la empresa, ya que les impone en particular, de forma general e indiferenciada, una neutralidad indumentaria", afirma el fallo publicado este martes.

La existencia de esa norma interna es clave para que los jueces consideren que la compañía no la discriminó, pero el TJUE insta al tribunal belga que realizó la consulta a verificar que la insistencia de la empresa en presentar una imagen de neutralidad no responde exclusivamente a un intento de evitar que Achbita utilizara el velo.

Corresponderá al juez nacional comprobar si la empresa G4S Secure Solutions había establecido, con anterioridad al despido de Achbita, un régimen general e indiferenciado en la materia, señala el dictamen. La máxima instancia judicial de la Unión Europea solo considera que el reglamento de una empresa es discriminatorio si ocasiona *"una desventaja particular a aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas"*. E incluso en ese caso matiza que "esa discriminación indirecta puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima, como el seguimiento por parte del empresario de un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa en las relaciones con sus clientes".

El caso de Samira Achbita se remonta a abril de 2006, cuando por primera vez ésta manifiesta su intención de portar velo en el trabajo. La dirección de la empresa de seguridad G4S, en la que estaba empleada desde hace tres años, le informa de que no se permitiría el uso del pañuelo islámico dado que quiere transmitir una imagen de neutralidad política y religiosa ante los clientes. Pese a la advertencia, Achbita insiste y avisa a la empresa de que a su vuelta (de una baja médica de un mes) utilizará la prenda.

Según el relato que recoge el TJUE, dos semanas después la compañía modificó el reglamento interno para incluir la prohibición a sus trabajadores de llevar signos visibles de sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas. Sin embargo, la promulgación de la norma no hizo que Achbita cambiara su indumentaria, por lo que fue despedida.

La trabajadora reaccionó presentando una demanda de indemnización contra la empresa ante la justicia belga. Su denuncia fue rechazada en las dos primeras instancias. Pero el tribunal de casación belga que revisó el caso decidió remitirlo a la Corte de

Luxemburgo para fijar una posición. Durante el juicio, la compañía alegó que impedir a Achbita usar la prenda durante su horario laboral no tenía nada que ver con su condición de musulmana, dado que sus normas internas prohíben, en general, que se exhiba cualquier símbolo político, filosófico o religioso en el puesto de trabajo.

Hace unos meses, la abogada general de la Unión Europea, Julianne Kokott, ya respaldó la postura de la empresa de prescindir de los servicios de Achbita, y recogió en sus conclusiones que la prohibición del velo podía estar justificada al vulnerar la neutralidad religiosa. El Tribunal de Luxemburgo suele seguir el criterio del letrado comunitario en la mayoría de casos, como ha sucedido en esta ocasión. (Sánchez, A. (2017) “la justicia europea la que avala que las empresas prohíban el velo en el trabajo”, *EL PAÍS*).

Estas sentencias obviamente no han pasado desapercibidas por nadie, así respecto a la segunda sentencia expuesta “en contra del derecho a usar el velo islámico en el trabajo”, las organizaciones sociales han recibido el fallo como un jarro de agua fría. Según sus palabras *"Da mayor libertad de acción a los empresarios para discriminar por creencias religiosas en un momento en que la identidad y la apariencia se han convertido en un campo de batalla político"*, ha lamentado Amnistía Internacional, que anima a los Estados a proteger los derechos de sus ciudadanos. *"Es una decisión preocupante tomada solo por la forma en que eligen vestir en su religión"*, ha criticado la Red Europea contra el Racismo (ENAR).

Para finalizar este capítulo, me gustaría dar algunos datos como el aumento de la población musulmana en Europa, hecho que ha generado un debate sobre la exhibición de símbolos islámicos que traspasa el ámbito judicial.

Hace pocos meses, Austria prohibió la utilización del velo integral entre funcionarios para garantizar la neutralidad religiosa, y países como Bélgica, Francia, Holanda o Bulgaria ya habían promulgado años antes leyes similares para limitar su uso en espacios públicos.

La polémica ha alcanzado también los lugares de ocio. El pasado verano varios alcaldes franceses declararon ilegal el uso del burkini, el bañador islámico, al considerarlo contrario a la laicidad, uno de los principios fundamentales de la República en Francia.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES

Para finalizar, en este capítulo vamos a recoger las principales conclusiones del presente Trabajo Fin de Grado.

En primer lugar, destacamos la gran importancia que toman los derechos humanos a partir de los impactos de la Segunda Guerra Mundial. La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el documento titulado “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, conjunto de normas y principios, garantía de la persona frente a los poderes públicos. Desde entonces, hasta ahora, la Organización ha protegido diligentemente los derechos humanos mediante instrumentos legales y actividades en este terreno. Es de vital importancia actuar frente a las posibles violaciones de los derechos humanos para comprender los problemas a los que nos enfrentamos y actuar en consecuencia desde el ámbito más cercano al ciudadano, permitiendo así un desarrollo más óptimo de la persona.

En segundo lugar, poner de manifiesto los mecanismos tanto internacionales, en este caso el Tribunal Europeo de los Derechos Humanos, como nacionales con los Tribunales Ordinarios, referentes a la protección de los derechos, para que se llegue a un buen fin en el respeto de los derechos inherentes al ser humano.

La discriminación afecta, de especial manera, a las minorías constituidas por colectivos y comunidades asentadas en un territorio estatal, identificadas por un patrimonio cultural propio e innegociable (religión, tradiciones, etc.) en una situación de grave dependencia política respecto a una estructura de poder dominante externo como es el caso de los musulmanes en nuestro país y los problemas a los que se enfrentan en su día a día en diferentes ámbitos, en especial en el laboral a la hora de llevar el velo islámico durante la jornada de trabajo.

En último lugar, vamos a recoger las principales conclusiones extraídas de los gráficos recogidos durante este trabajo.

- Respecto a las situaciones o comportamientos vinculados a la discriminación, vemos que se presenta en mayor medida el porcentaje de los insultos o humillaciones, vemos pues que la discriminación es un problema que se presenta en todas las esferas de la vida, que todos deberíamos hacer reflexión sobre la manera de tratar a las personas con independencia de su religión o cultura, para así llegar todos a un entendimiento global.

- Referente a los delitos de odio que comprenden aquellas infracciones penales y administrativas cometidas contra las personas por cuestiones de raza, etnia, religión o práctica religiosa, discapacidad etc. Vemos unos datos inadmisibles, todos deberíamos poner conciencia y avanzar respecto al respeto de todos y no llegar a actos de barbarie, en contra de cualquier estado de derecho como es el nuestro.
- En cuanto a la percepción de la discriminación en nuestro país podemos observar los grandes problemas con los que se encuentran tanto los extranjeros, como las personas que opten por otras opciones religiosas a la hora de ser empleados en nuestro país. Este problema además se agrava por el tema del velo islámico en el trabajo como hemos visto en las sentencias.
- La opción religiosa en nuestro país en su gran mayoría es católica, aunque la mayor parte se declare no practicante un aplastante 68,4% de los encuestados declara ser católico, frente a un minoritario 2,3% que declara ser de otras religiones distintas a la católica. Lo que agrava aún más las desigualdades entre diferentes personas de distintas religiones por no ponerse en el lugar del otro.
- La minoría religiosa en España según los datos aportados de acuerdo con el barómetro del CIS, en 2017, la más predominante es la musulmana (4,3 %), por ello en este trabajo esta minoría religiosa, así como el tema del velo islámico han sido de gran importancia.

De esta manera, podemos poner de manifiesto que pese a todo, sigue habiendo grandes diferencias respecto al tema de discriminación por razón de religión en España, en especial en el ámbito laboral por el que se lucha a diario para paliar este tema que abre tantos debates diariamente.

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN

Bibliografía

Accem, ONG que trabaja para mejorar la calidad de vida de las personas refugiadas y migrantes o colectivos más vulnerables.

Akehurst, M., (1988) *Introducción al Derecho Internacional*, Alianza Editorial, Madrid, 2ª edición.

Apter, D. (1964).

Arlettaz, F., “Las Sentencias Lautsi en el contexto de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Redur*, 10 (2012), Vid. Sentencia TEDH de 1 de julio de 1997 (caso Kalaç contra Turquía)

Basterra, D., (1989) *El derecho a la libertad religiosa y su tutela jurídica*, Civitas, Madrid.

Carrillo, J.A., (1996) “El Convenio Europeo de Derechos Humanos y sus protocolos adicionales”, *Derecho Internacional y Derechos Humanos*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José.

Colom, E. (2017) “Un Juzgado de Palma reconoce el derecho a usar el velo islámico en el trabajo” *EL MUNDO*.

De María, (2004).

Kokkinakis contra Grecia, Sentencia del TEDH de 25 de mayo de (1993).

Martínez Salgueiro, E. (2008), *Ficha de la Dirección de Derechos Humanos*.

Martínez, J., (2003) “Los límites a la libertad de religión y de creencia en el Convenio Europeo de Derechos Humanos”, *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, nº 2.

Naciones Unidas, derechos humanos, oficina del alto comisionado.

Nikken, P. “La protección de los derechos humanos: haciendo efectiva la progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales”.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, (1976).

Papacchini, Á., (1945), *Filosofía y Derechos Humanos*.

- Peces-Barba, G., (1991), citado en: *La Carta Internacional de Derechos Humanos, Marco Sagastume*.
- Pérez, D. *De derechos: humanos, naturales, fundamentales y de gentes*.
- Ponce, J., “Derecho, apertura de lugares de culto y libertad religiosa. A propósito de la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 24 de junio de 2004, caso Vergos contra Grecia”, *Revista CIDOB d’Afers Internacionals*, nº 77 (2007).
- Reflexiones sobre el velo islámico”, *Razón y fe*, (2007).
- Rossell, J. (2008), *La no discriminación por motivos religiosos*
- Salcedo, J.R., (1997) “Libertad de pensamiento, libertad religiosa y libertad de conciencia”, *Anales de Derecho de la Universidad de Murcia*, nº 15.
- Sánchez, A. (2017) “la justicia europea la que avala que las empresas prohíban el velo en el trabajo”, *EL PAÍS*.
- Socarrás, E. (2004).
- Soriano, Alarcón, Mora, (2000), *Diccionario Crítico de los Derechos Humanos I*.

Fuentes de información de los diferentes gráficos e imágenes.

Fuente gráfico nº1: Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas (2012).

Fuente gráfico nº2: Ministerio del Interior (2015), Informe sobre incidentes relacionados con los delitos de odio.

Fuente gráfico nº3: (CIS) Percepción de la discriminación en España (2013).

Fuente gráfico nº4: (CIS) Religión en España (2017).

Fuente gráfico nº5: (CIS) Minorías Religiosas en España (2017).

Fuente imagen nº1: Cómo identificar los velos islámicos, EL PAÍS, (2016).

.