El Observatorio del Pluralismo Religioso presentó su “Estudio sobre la percepción de discriminación por motivos religiosos en el ámbito laboral”

(Redacción, 26/05/2022) La directora de la Fundación Pluralismo y Convivencia, **Inés Mazarrasa**, presidió ayer el acto online de presentación del segundo informe del Observatorio del Pluralismo Religioso titulado, “Estudio sobre la percepción de discriminación por motivos religiosos en el ámbito laboral”.

El objetivo de este trabajo de investigación dirigido por **Jacobo Muñoz-Comet**, según explicó

Mazarrasa, es visibilizar los problemas que puedan darse en los lugares de trabajo por motivos religiosos; favorecer la inclusión; y ofrecer recomendaciones para conciliar la libertad religiosa con la libertad de empresa.

La firma de un contrato de trabajo no priva a los trabajadores y trabajadoras de los derechos fundamentales que les reconoce el ordenamiento jurídico, entre los que se encuentran el derecho de libertad ideológica, religiosa y de culto, y el derecho a no ser discriminados por razón de sus creencias. Pero también es cierto que el ejercicio de esos derechos se ve modulado por las obligaciones inherentes al puesto de trabajo desempeñado que dimanan del contrato o relación entre las partes y por el poder de dirección de la empresa.

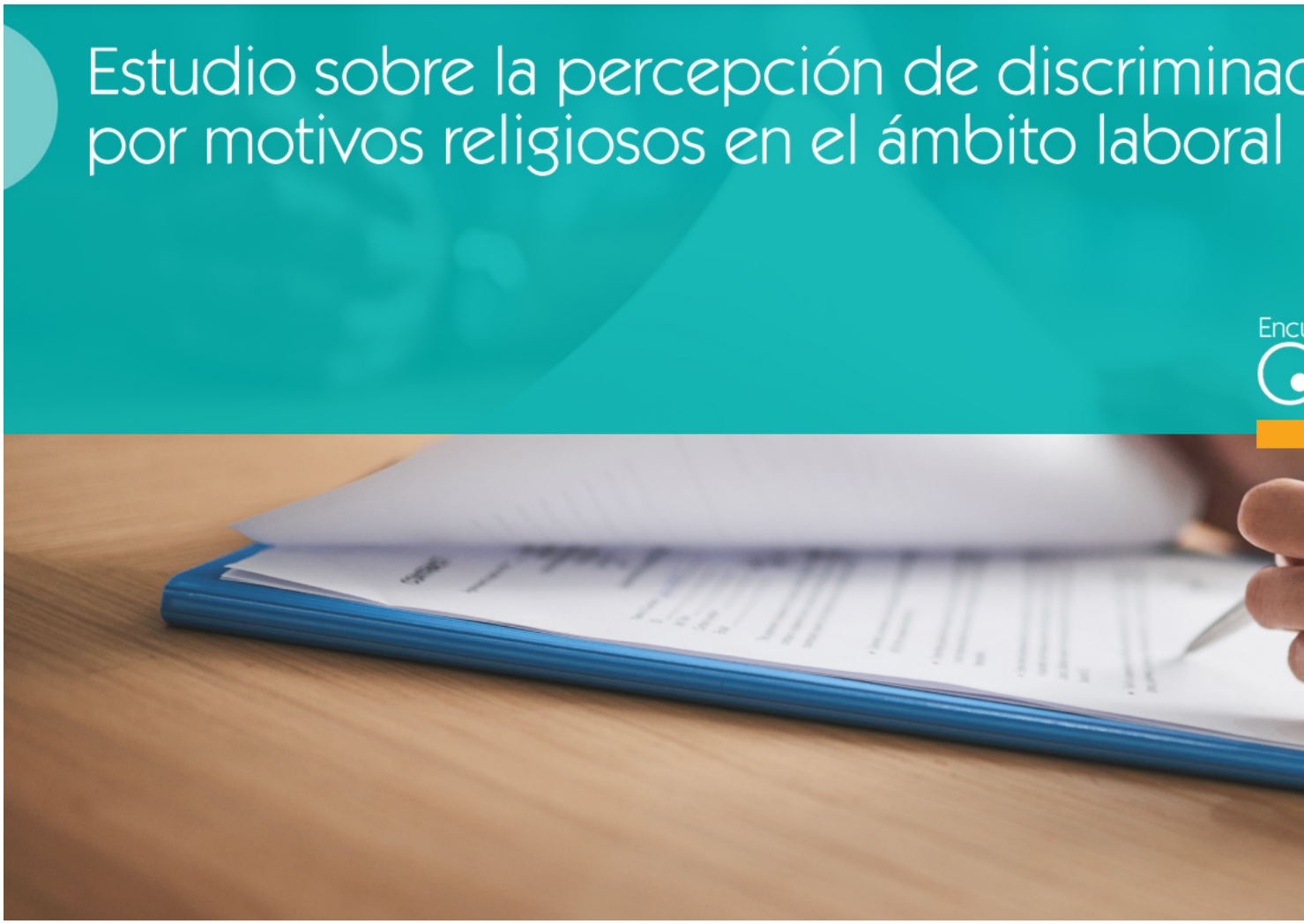
La diversidad es hoy en día un elemento presente en las relaciones de trabajo, y en un contexto de aumento de la diversidad de creencias y convicciones como el que caracteriza a nuestra sociedad, debemos preguntamos en qué medida se están conciliando de forma correcta estos derechos, si se están produciendo situaciones de discriminación y, en tal caso, cuáles son las características de estos conflictos, poniendo especial atención en las experiencias de las personas pertenecientes a colectivos religiosos minoritarios.

En 2021, el Observatorio del Pluralismo Religioso publicó ya un Informe titulado La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo. En él se expuso la normativa vigente sobre la tutela de la libertad religiosa en las relaciones laborales, los principales pronunciamientos de los tribunales de justicia y se avanzaron propuestas para alcanzar un equilibrio ponderado entre los derechos que entran en concurrencia garantizando así de la forma más plena posible el derecho de libertad religiosa, la igualdad y no discriminación, la libertad de empresa y la neutralidad de los poderes públicos.

“Con esta Encuesta hemos querido dar el siguiente paso profundizando en la dimensión cuantitativa de la discriminación por motivos religiosos en las relaciones de trabajo y estar así en las mejores condiciones posibles para impulsar acciones que permitan a los agentes sociales, a las empresas y a los operadores jurídicos llevar a cabo una aproximación a la diversidad religiosa en el ámbito laboral conforme a los principios y reglas que establece nuestro ordenamiento jurídico”, dice Inés Mazarrasa.

La directora de la Fundación Pluralismo y Convivencia también ha querido agradecer “a todas las personas que en representación de las diferentes confesiones religiosas minoritarias han colaborado con nosotros difundiendo la encuesta y haciendo con ello posible que un número

significativo de creyentes de las diferentes confesiones cumplimentaran la misma y compartieran sus experiencias”.



DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO. EXPLORACIÓN PREVIA

“La escasez de estudios cuantitativos centrados en la discriminación laboral por motivos religiosos nos llevó en un primer momento a explorar el fenómeno mediante la realización de un grupo de discusión”, explica el director del estudio, Jacobo Muñoz-Comet. “El objetivo de este grupo era disponer de información detallada sobre las situaciones más comunes experimentadas por las minorías religiosas en el mercado de trabajo. De esta manera, la información obtenida nos facilitaría llevar a cabo el diseño posterior del cuestionario y asegurarnos de recoger las cuestiones más relevantes en aquellos temas relacionados con el

ámbito laboral que más nos interesaban”.

“El grupo de discusión se llevó a cabo en noviembre de 2021. Éste estuvo compuesto por ocho personas de diferentes confesiones religiosas minoritarias, cuatro hombres y cuatro mujeres en edades laborales. El guion de la entrevista abordaba hasta 11 ítems que nos interesaba conocer con mayor profundidad para, posteriormente, incluir en el cuestionario. La estructura del guion tenía forma de embudo, es decir, comenzamos con cuestiones más generales relacionadas con la discriminación, para después avanzar poco a poco hacia cuestiones más concretas centradas en la discriminación por cuestiones religiosas y, especialmente, en el ámbito laboral. Este último punto es el que más tratamos de alimentar durante el grupo de discusión, dirigiendo el debate hacia cuestiones como la experiencia personal de este tipo de discriminación, las personas involucradas, las acciones emprendidas, etc.”.

Diseño de la encuesta y del cuestionario

A partir del análisis de la discusión que se generó en el grupo, se procedió al diseño del cuestionario para realizar la encuesta. El cuestionario se estructuró en cinco bloques, uno primero para recoger información sociodemográfica de las personas encuestadas, otro centrado en indicadores sobre las creencias y prácticas religiosas, un tercero sobre la percepción de discriminación, el cuarto sobre las experiencias personales de discriminación, y el último centrado en las situaciones de perjuicio en el ámbito laboral por razones religiosas. La inexistencia de un censo con las minorías religiosas en nuestro país impidió que la encuesta fuera distribuida de manera aleatoria entre la población objeto de estudio.

Por ello, para la difusión de la encuesta se realizó un envío masivo de correos electrónicos en enero de 2022. En concreto, se envió la información a cerca de 3.000 direcciones de correo electrónico de comunidades religiosas locales y de responsables de éstas de las siguientes confesiones: islámica, evangélica, adventista, fe baha´i, budista, iglesia de Scientology, anglicana, hinduista, Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días, ortodoxa, testigo de Jehová, fieles de otras confesiones. Este mismo envío masivo se repitió un mes más tarde con un recordatorio del envío anterior. La difusión de la encuesta también se llevó a cabo a través de las redes sociales y se contactó directamente con diferentes estructuras organizativas de las confesiones religiosas.

Al cierre de la encuesta, a mediados de marzo de 2022, había un total de 6.420 de personas que habían accedido al cuestionario, llegando a 1.986 los casos en los que se cumplimentó el

cuestionario hasta el final. La encuesta, al no ser probabilística, impide inferir los resultados al conjunto de la población.

“Al comparar la muestra representativa del estudio sobre religión del CIS de 2018 (estudio 3194), se aprecia que en nuestra muestra están sobrerrepresentadas las personas con estudios universitarios e infrarrepresentadas las migrantes (nacidos fuera de España) y las personas extranjeras (nacionalidad extranjera)”, dice el director del estudio. “También se observa que las personas que han respondido a nuestra encuesta son, de media, más activas en lo que respecta a la religiosidad y a las prácticas religiosas. Todo esto es necesario tenerlo en cuenta a la hora de interpretar con cautela los resultados del estudio. Pese a todo, la información recabada nos permite aproximarnos a un fenómeno apenas explorado y difícil de cuantificar. En este sentido, los resultados alcanzados nos ayudan a conocer mejor las situaciones más comunes de perjuicio en el ámbito laboral por razones religiosas”.

ALGUNOS DATOS DESTACADOS

Entre los aspectos destacables del estudio, cabe señalar la alta participación en la encuesta de Testigos de Jehová (33%), Musulmanes (16,4%) y Cristianos Adventistas (14,9%), en contraste con la de quienes se declaran evangélicos (0,8%) o protestantes (0,4%).

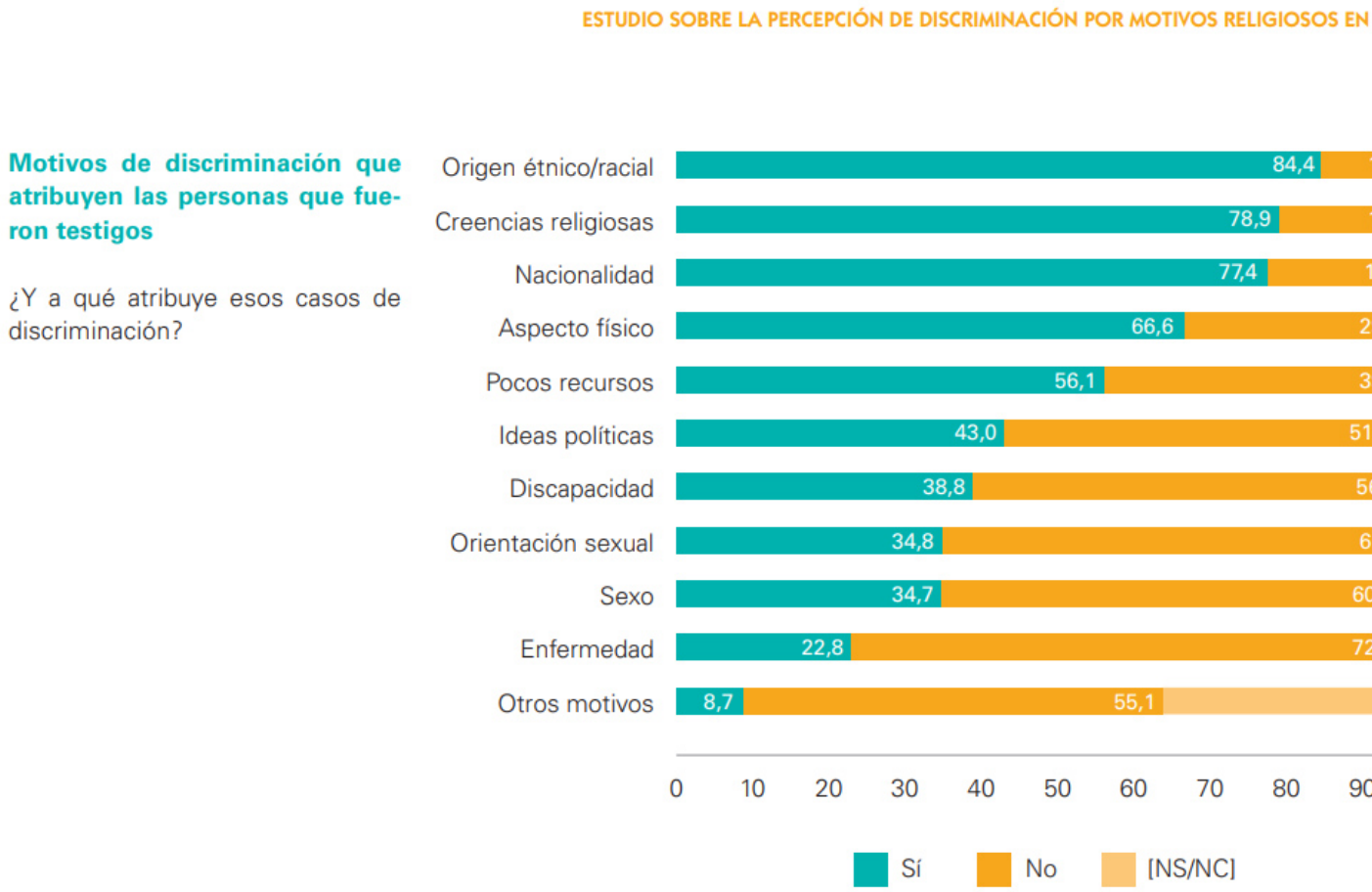
Otro dato importante es que más de la mitad de los encuestados (52%) se declaran personas “muy religiosas”.

En cuanto a la percepción que los españoles tienen sobre las minorías religiosas, más del 35% de los encuestados creen que es mala (29,1%) o muy mala (7%). Mientras que casi el 40% (39,7%) creen que no es “ni buena ni mala”.

Ante la pregunta, “¿Ha presenciado alguna vez una situación de discriminación en España?”, el 50,8% responde que “alguna vez”, mientras que el 29,7% dice que “bastantes veces”.

De estos, el 84,1% han presenciado esa discriminación “en la calle”, el 61,4% en “entornos educativos”, y el 59% en el ámbito laboral.

"¿Y a qué atribuye esos casos de discriminación?". Ante esta pregunta el 84,4% los atribuye al "origen étnico/racial", mientras que el 78,9% cree que se producen debido a las "creencias religiosas".



PROBLEMAS EN LAS ENTREVISTAS DE TRABAJO

Tras la exposición del autor del trabajo, se inició un turno de preguntas por parte de los participantes en el acto (unos 35 aprox). Entre los temas que preocupan destaca el "filtro" de las entrevistas que pueden impedir directamente el acceso al puesto de trabajo.

Si bien se recordó que no es legal preguntar por las creencias religiosas del postulante a un puesto de trabajo, elementos visuales como la vestimenta (por ejemplo, en el caso de creyentes musulmanes), la barba, el fenotipo (rasgos observables: color de la piel, rasgos faciales, etc.), suelen ser elementos disuasorios a la hora de contratar a un trabajador.

. Descargar y leer el informe completo en la web del Observatorio del Pluralismo Religiosos

Fuente: Observatorio del Pluralismo Religioso / Redacción: Actualidad Evangélica