

Género, religión y discriminación: las trabajadoras islámicas

Pilar Rivas Vallejo

Profesora Titular (acreditada a Catedrática de Universidad) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona

Sumario

1. Introducción
2. Trabajo femenino, religión y patriarcado
3. Efectos de estereotipos sociales y cultura islámica en el trabajo
4. La trabajadora islámica en el mercado laboral español
5. Aspecto externo y *hiyab*, una cuestión de género: implicaciones sobre el empleo
6. Conclusión

Bibliografía

1. Introducción

La realidad de la mujer en el Islam no puede entenderse separada de la concepción islámica de la vida y de la sociedad, donde la mujer cumple un papel centrado en el cuidado a la familia y educación de los hijos y por tanto externo al ámbito del trabajo asalariado. La socióloga tunecina Sophie Ferchiou afirma que *el análisis de las sociedades árabes distingue dos mundos sociales: mundo público masculino y mundo privado femenino*¹. Pues bien, la realidad laboral de estas mujeres tanto en el mundo árabe como en el mundo occidental no viene asociada a *prohibición alguna del trabajo femenino en el Islam* (a título de ejemplo, *Aisha*, la esposa del profeta), como tampoco se explicita en los textos sagrados de otras religiones monoteístas, la *Biblia* o el *Tanaj* o biblia hebrea (aunque el *Libro de la Sabiduría* de Jesús ben Sira o Eclesiástico 25,13-26,18 sí se afirma literalmente que “es una infamia y una vergüenza que la mujer sustente al marido”), que comparten idénticos parámetros patriarcales y misóginos producto de una reinterpretación androcentrista de los escritos y la tradición religiosos² (“por una mujer comenzó la culpa y por ella morimos todos”)³. Insólito resulta, por otra parte, el curso paralelo de todas ellas cuando su surgimiento, sea el judaísmo, el catolicismo, el Islam..., se vincula a la necesidad de luchar contra la opresión y la desigualdad de los desfavorecidos y en particular de la mujer⁴, mientras su interpretación posterior confluye de nuevo en la subordinación femenina.

¹ FERCHIOU, S.: “Túnez, entre el feminismo de Estado y la resistencia femenina”, *Mujer y migración en el Mediterráneo occidental: tradiciones culturales*, edit. M.A. Roque, Institut Català de la Mediterrànea, Icaria, Barcelona, 2000.

² MUÑOZ, M.: “La interpretación bíblica y el papel de la mujer”, *Aletheia*, núm. 12, 1997.

³ NAVIA VELASCO, C.: “La mujer en la biblia. Opresión y liberación”, en http://www.mercaba.org/ARTICULOS/M/mujer_en_la_biblia_opresion_liberacion.htm.

⁴ Dolors BRAMÓN sostiene que precisamente el nacimiento del Islam se vincula a un movimiento feminista, reinterpretado posteriormente por lo que denomina “los musulmanes” (hombres). Vid. http://www.webislam.com/audio/58905-entrevista_a_dolors_bramon.html. La idea también es sostenida por diversos autores, como Asra NOMANI (vid. “El yihad de género al servicio de los derechos de las mujeres”, en “webislam.com”, http://www.webislam.com/articulos/38010-el_yihad_de_genero_al_servicio_de_los_derechos_de_las_mujeres.html, publicado el 18 de enero de 2010).

Se trata de un elemento ideológico que condiciona absolutamente el papel de la mujer en el mundo del trabajo, pero que es compartido por el resto de culturas aún en la actualidad, en mayor o menor medida, porque también las de carácter laico tuvieron un fuerte componente religioso en otras épocas que sin duda han marcado el papel femenino en las respectivas sociedades (en el caso del catolicismo, la misoginia no se explicita con claridad hasta la lectura machista de la Biblia por parte de San Agustín, pero desde entonces también la doctrina católica fue puesta al servicio de esta interpretación interesada: desde Santo Tomás de Aquino, que postulaba la inferioridad de la mujer, pasando por el calvinismo, defensor de la obediencia al hombre, estas tesis calaron hondo en sucesivos siglos hasta bien entrado el siglo XX, prorrogándose unas décadas más este *status quo* en nuestro país gracias a la dictadura franquista).

Así pues, nada de esto, y salvando el abismo existente entre ambas culturas y sus motivaciones de auto-reivindicación y neo-tradicionalismo propios del mundo árabe del s. XXI, nos resulta nuevo en nuestro contexto social, considerando que bajo otra orientación político-religiosa, el social catolicismo, España se movía dentro de parámetros similares de subordinación femenina, aferrada al mantenimiento del más rancio tradicionalismo androcéntrico y patriarcal ligado al concepto de “la perfecta casada” (Fray Luis de León) y su mutación al “ángel del hogar”⁵. Como tampoco lo es en otros contextos histórico-culturales (las corrientes más tolerantes como las de signo protestante también siguieron la misma tendencia hasta el s. XIX), en todos ellos excepción hecha de las distintas corrientes feministas o progresistas que marcaron importantes avances sociales.

2. Trabajo femenino, religión y patriarcado

La evolución contemporánea de la presencia social femenina marca la distancia con estas formas de sociedad donde la mujer casada requiere del consentimiento del marido para formalizar un contrato de trabajo⁶, pero mantiene en común una herencia más invisible, que se encarna en el papel secundario de la mujer en la economía doméstica y en la economía general *de facto*. E igualmente comparte esa invisibilidad femenina en el mundo social y del trabajo, pues éste no es sino la exteriorización popular de la participación en la vida pública, mutando históricamente *desde la ausencia hacia la irrelevancia* y pugna ahora por la dignificación y equiparación, enfrentándose a las mismas fuerzas que en la primera sociedad industrial, para vencer su lugar secundario en la conformación de la fuerza de trabajo y de las condiciones laborales. Se trata de una realidad poliédrica en la que no cabe agrupar bajo una misma categoría a las mujeres magrebíes y árabes globalmente consideradas (Ferchiou), sino a la mujer

⁵ CANTERO ROSALES, M.A.: “De “perfecta casada” a “ángel del hogar” o la construcción del arquetipo femenino en el XIX”, *Revista Electrónica de Estudios Filológicos*, núm. 14, 2007; ARESTI, N.: “El ángel del hogar y sus demonios. Ciencia, religión y género en la España del siglo XIX”. *Historia Contemporánea*, núm. 21, 2000.

⁶ EL HADRI, S.: *Los derechos de la mujer en el Islam y su estatuto personal en el Magreb*, Ceimigra, Valencia, 2009, p. 81.

en la que confluye como criterio identitario una religión minoritaria y desvalorizada en nuestro contexto geosocial. La realidad laboral actual de la mujer islámica que trabaja o aspira a hacerlo en España presenta elementos típicos comunes a otras sociedades gobernadas por creencias religiosas diferentes⁷. Si estas mujeres comparten una idéntica división de roles sociales entre géneros y una misma necesidad de compatibilizar el trabajo con los cuidados domésticos, y por tanto una misma segregación laboral que concibe ciertos trabajos como “idóneos” o apropiados para la mujer, mientras que otros se tienen por excluidos de su esfera de participación en la sociedad, como es el caso de los caracterizados por la aplicación de esfuerzos físicos o aquellos regidos por razones de Estado (política y defensa), no es menos cierto que la convergencia de rasgos adicionales en el colectivo analizado las hace tributarias de un trato potencialmente más discriminatorio. Ello sin soslayar el impacto adicional del origen o procedencia, en supuestos de fenómenos migratorios, en cuyo caso el condicionante cultural puede erigirse en obstáculo adicional a la salida al mercado laboral⁸. Y es que el colectivo musulmán español es de conformación mayoritariamente migrante, por lo que a los factores de riesgo discriminatorio se suma el migratorio, y su adicional difícil integración social o convivencia multicultural⁹, constatándose *en el ámbito europeo una mayor dificultad de inserción laboral de la población emigrante musulmana*, aún de género masculino¹⁰ (la predominante en España), abocada a ocupar los segmentos de empleo más precarios y con menor exigencia de cualificación profesional¹¹.

El objetivo de las siguientes páginas es analizar ese ejercicio de libertad personal que es la búsqueda de empleo, para enfrentarse a las imposiciones y restricciones del mercado laboral¹², a fin de determinar si *la implantación de la vida de las mujeres de origen musulmán en países ajenos, fundamentalmente occidentales, y en particular europeos, o la simple apuesta ideológica por creencias religiosas musulmanas condiciona un resultado laboral específico*.

El tema ha sido objeto de tratamiento parcial bien recientemente desde ámbitos ajenos al Derecho del Trabajo, situando el núcleo de atención en el uso de la indumentaria propia del Islam, exteriorizada en

⁷ FERCHIOU, S.: “Túnez, ...op.cit., p. 71.

⁸ Como sugiere ELÓSEGUI, “su presencia en un mundo laboral retribuido en ocasiones está puesta en entredicho en sus sociedades de procedencia” (ELÓSEGUI, M.: “Identidad cultural y actividad laboral de la mujer musulmana en Europa”. *Thémata, Revista de Filosofía*, núm. 31, 2003, p. 61, en <http://institucional.us.es/revistas/themata/31/04%20elosegui.pdf>).

⁹ ABUMALHAM MAS, M.: “Una prospectiva acerca de la inmigración musulmana en España: el futuro de una posible integración”, en CENTRO SUPERIOR DE ESTUDIOS DE LA DEFENSA NACIONAL: *La influencia social del Islam en la Unión Europea*, Ministerio de Defensa, monografías del Ceseden, número 122, 2011, en http://www.defensa.gob.es/ceseden/Galerias/destacados/publicaciones/monografias/ficheros/122_LA_INFLUENCIA_DEL_ISLAM_EN_LA_UNION_EUROPEA.pdf. Página 292.

¹⁰ Cfr. OBSERVATORIO EUROPEO DEL RACISMO Y LA XENOFobia (EUMC): “Los musulmanes en la Unión Europea: Discriminación e islamofobia” (informe sobre la situación de los musulmanes en los Estados miembros de la Unión Europea), p. 44 y ss., en http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/156-Manifestations_EN.pdf.

¹¹ OBSERVATORIO EUROPEO DEL RACISMO...: op.cit., p. 46.

¹² Como sugiere ELÓSEGUI, “su presencia en un mundo laboral retribuido en ocasiones está puesta en entredicho en sus sociedades de procedencia” (ELÓSEGUI, M.: “Identidad cultural y actividad laboral de la mujer musulmana en Europa”. *Thémata, Revista de Filosofía*, núm. 31, 2003, p. 61).

la cabeza de la mujer (en zonas fundamentalistas también en otras partes del cuerpo o incluso en el cuerpo íntegro), y abordándolo desde una perspectiva pasiva, donde no se atiende a la voz de las propias mujeres porque la tutela que se le pretende aplicar desde una perspectiva de género se antoja superior a las voluntades individuales si éstas provocan un resultado desfavorable para su plena igualdad con el hombre, y donde se elude considerar el impacto discriminatorio de este elemento identitario en el conjunto de la sociedad a efectos tutelares. En otras palabras, la tendencia es a liberar a la mujer de tal signo identitario, *porque esto la liberará de toda estigmatización de género*, fuera o dentro de su ámbito doméstico. En esta hipótesis de partida falla un ámbito de lógica desprotección: ¿cómo aplicar la tutela de género a la mujer que exterioriza a través de ese símbolo indumentario unas creencias religiosas o identidad cultural frente a posibles discriminaciones basadas en opiniones preconcebidas sobre esas creencias o en las características que socialmente se les pueda atribuir?

Por otra parte, identificar estigmatización social por el uso del *hiyab* con ejercicio de una opción religiosa implica correr el riesgo de obviar otras dimensiones de la cuestión, y con ello el verdadero alcance del problema: la discriminación de la mujer musulmana, *porque es mujer, porque es musulmana y porque además lo proclama visiblemente*. Pues lo cierto es que el tema analizado resulta condicionado por dos dimensiones, que a su vez construyen dos distintas visiones desde las que observar la cuestión: el ámbito de la libertad religiosa (art. 16 en relación con el art. 14, ambos de la CE) con perspectiva de género (art. 14 CE), y la dimensión propiamente laboral de esta cuestión de género (el trabajo de la mujer islámica en el contexto del mercado de trabajo actual, examinado igualmente desde la perspectiva del Derecho antidiscriminatorio).

La deriva actual de los postulados islámicos hacia interpretaciones tradicionalistas muestra con claridad la interconexión entre libertad y tolerancia religiosa y género, sin duda condicionante de la presencia femenina en la sociedad y en el mundo del trabajo, en un difícil equilibrio entre progreso y tradición. La evolución de esta tendencia islamista, que lucha con la emergencia del feminismo islámico en los nuevos espacios occidentales de creciente presencia islámica¹³, ha pasado por diferentes vaivenes y tesis opuestas en cuanto al papel de la mujer se refiere, pero sí parece constatarse en la actualidad un uso integrador del símbolo religioso por antonomasia en el Islam, personalizado en la mujer, el *hiyab*, *alfareme* o *velo islámico*, empleado como signo externo y unitario (adoptado como islámico, su origen sin embargo es anterior al nacimiento del Islam). Símbolo que permite realizar un uso identitario de la mujer como estandarte de la forma de vida que constituye en sí el Islam¹⁴ (abanderamiento buscado a su vez como forma de reafirmación cultural). Como expresión de una identidad cultural de un pueblo que elige a la mujer como sujeto pasivo de esa muestra identitaria y

¹³ Vid. RODRÍGUEZ QUIROGA, M.L.: “La emergencia del feminismo islámico en el espacio euromediterráneo”, en AA.VV.(dirs. Kecia, Ali- Hammer, J.- Silvers, L.): *A Jihad for Justice. Honoring the work and life of Amina Wadud*, 48HrBooks, Estados Unidos, 2012, pp. 105 y ss.

¹⁴ RODRÍGUEZ QUIROGA, M.L., op.cit., p. 107.

diferencial en Occidente, también es en Occidente donde se convierte en forma de exposición a la estigmatización social, de la que no participan ambos géneros, por tanto en claro agravio comparativo con el hombre. El resultado de esa confrontación entre ambas culturas que conviven en occidente es el trazado de un círculo diabólico alrededor de la efectiva igualdad de la mujer musulmana fuera del área geográfica de influencia del Islam, en el caso analizado en la sociedad española.

La evidente correlación entre islamización y regresión de la igualdad de género tiene a su vez un notable impacto en la plena integración laboral de la mujer en los países de religión musulmana. Sin embargo, cuando se traslada este esquema a un ámbito geográfico-social como el español, se impone una inversión de los términos argumentativos empleados, pues la cuestión en este caso se somete a parámetros distintos bajo los cuales debe ser observado: a los del mercado laboral español y a las dinámicas propias de las relaciones de trabajo de nuestro país. *Los elementos claves pasan a centrarse en las desigualdades de género y en su engarce con la libertad religiosa en el plano de la discriminación múltiple...* en el marco del trabajo asalariado.

3. Efectos de estereotipos sociales y cultura islámica en el trabajo

En la sociedad occidental y en la europea en particular, el análisis del trabajo de las personas de religión musulmana se vertebra en torno al derecho fundamental de la libertad religiosa (art. 16 CE), a partir de un único paradigma de referencia: las creencias religiosas (y su correlación con el derecho a la no discriminación por dichas creencias), y, en segundo término, en confluencia con la etnia, pero se obvia la singularidad femenina y la perspectiva de género en el análisis de la cuestión, que entronca directamente con la identidad cultural

El ejercicio activo de los dictados religiosos convive en el Islam con ese principio rector que implica identificarlo como cultura, más allá del aspecto privado de la religión como creencia o fe religiosa¹⁵. Comoquiera que el colectivo conformado por los seguidores de una religión, en este caso el Islam, se hace acreedor de unos estereotipos sociales, *la exteriorización pública del sentimiento privado que hace todo miembro de tal colectivo es percibido socialmente como una aceptación expresa y consciente de los postulados a los que se asocian tales estereotipos y prejuicios.*

Éste es el factor desencadenante del trato peyorativo que la persona individual sufre como consecuencia de su activismo religioso, expresado mediante signos externos de carácter pasivo (indumentaria, joyería religiosa) o activo (práctica del culto y de otras actividades propias de éste que traspasan la esfera de la intimidad para incorporarse a la vida social). Y por ello el Islam, como forma de vida, como otras comunidades religiosas, así el movimiento de los *Santos de los Últimos Días* (mormones), la *Sociedad Religiosa de los Amigos* (cuáqueros), los *Amish*, o incluso la integración en

¹⁵ CIAURRIZ, M^a. L.: “La situación jurídica de las comunidades islámicas en España”, en VV.AA. (Motilla, A., dir.): *Los musulmanes en España. Libertad religiosa e identidad cultural*, Trotta, Madrid, 2004.

algunas comunidades católicas, tiene una dimensión pública que lo expone a tratamientos sociales peyorativos cuando los actos y valores que le son propios chocan con el modo de vida mayoritario, en el caso español actual el *seudolaicismo*. Pero en el caso del Islam pueden combinarse una *dualidad de factores considerados potencialmente discriminatorios: los rasgos étnicos y las creencias religiosas*. En el primer caso, hombres y mujeres estarán expuestos al riesgo, pero su conformación no es idéntica en ambos supuestos, pues en la mujer concurre otro signo externo evidente de su condición, que no precisa de exteriorización expresa, y que determina una automática asociación a los estereotipos de género al margen de la etnia.

En el segundo caso, la práctica del Islam incorpora múltiples signos externos que condicionan el comportamiento de sus fieles en la vida social y que tienen notoria influencia sobre el trabajo, algunos de los cuales encuentran regulación expresa en nuestro Derecho: en las relaciones interpersonales, en el uso del tiempo, en el calendario anual, ... donde deben encontrar debido encaje los horarios de oración (*Salah*)¹⁶, la repercusión del mes de Ramadán sobre el correcto desempeño del trabajo especialmente cuando se trata de tareas que exigen esfuerzo físico, o presencia en horario nocturno...¹⁷, código alimentario *halal* (en las pausas “del bocadillo” o en las jornadas partidas, o en las relaciones interpersonales, al dificultar la compatibilidad con los servicios colectivos de comedor o concertados mediante el sistema de *ticket restaurante*). Y algunos de ellos tienen evidentes *connotaciones de género, tanto por sí mismos como por su convergencia con las intrínsecas dificultades laborales de las mujeres*, sumando factores de exposición a trato peyorativo: el *código indumentario* (hiyab o hijab), elemento protagónico en el caso femenino, los estereotipos femeninos atribuidos a la cultura islámica, ... amén de los factores ya citados y comunes a ambos géneros (compatibilización de los horarios de oración, *Salah*, mes del Ramadán, código alimentario...).

Por otra parte, la convivencia social que necesariamente implica la vinculación laboral con una organización ordenada a la producción de bienes o servicios impone la sujeción a códigos relacionales aceptados socialmente, que a menudo presentan *escasa tolerancia a la divergencia*, y que provocan no pocos riesgos para la convivencia pacífica, convirtiéndose en muchas ocasiones en factor de discriminación contra el elemento discordante. En el caso que se analiza en esta exposición este riesgo es mayor, pues además de los estereotipos sociales que se vinculan a la cultura islámica, en auge en la actualidad, los propios códigos de comportamiento (v.g. saludo, dar el *salah*, prohibido entre hombre

¹⁶ Derecho enmarcado en el *Acuerdo de Cooperación entre el Estado Español y la Comisión Islámica de España* de 28 de abril de 1992, aprobado por Ley 26/1992, de 10 de noviembre.

¹⁷ El estudio realizado *ad hoc* por Consultores CSA y encargado por la Asociación de Entidades Acreditadas como Servicios de Prevención de la Región (Aspramur) 'Seguridad y salud laboral entre la población musulmana en la Región de Murcia durante el periodo de Ramadán', *Informe sobre los riesgos laborales del trabajador musulmán durante el mes de Ramadán en la Región de Murcia*, julio 2012 (en http://riesgoslaborales.wke.es/system/Document/attachments/11986/original/presentaciOndelestudiopositivas_1.pdf?2012-07-20%2011:33:07%20+0200).

y mujer, por constituir *fitnah*, tentación; prohibición de permanecer a solas con un hombre, *haram*) y alimentación (*halal*) introducen en muchos casos ciertas dificultades (especialmente en ciertos trabajos feminizados que HOCHCHILD llama “emocionales”¹⁸)¹⁹. Y a su vez estas diferencias se tornan en *brechas de intolerancia* detonantes de comportamientos peyorativos que pueden evolucionar hacia el *acoso*. Pero por otra parte hay que considerar que el respeto escrupuloso de estos dictados religioso-culturales por parte de las propias mujeres las sitúa al mismo tiempo ante especiales dificultades laborales y puede determinar una consciente segregación laboral hacia trabajos “feminizados” donde sólo deba convivir o relacionarse con otras mujeres. Bien es cierto que seguramente este riesgo esté más presente entre la población inmigrante que entre la autóctona (sea cual sea su tipología: primera o ulterior generación, conversa, u otra).

Desde la óptica empresarial esta diferencia tampoco contribuye a la integración laboral femenina del colectivo de trabajadoras musulmanas, pero no es desde luego la causa intrínseca de este rechazo laboral, producto de un *estereotipo complejo que suma prejuicios de diverso orden* [Informe del Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia (EUMC) *Los musulmanes en la Unión Europea: Discriminación e islamofobia*]²⁰.

Siendo el colectivo musulmán español mayoritariamente migrante, el fenómeno investigado adquiere mayor complejidad, pues a los factores de riesgo se suma el migratorio, que viene acompañado de la adicional necesidad de integración social y una dimensión distinta del choque cultural. La integración social ha dejado paso a la *multiculturalidad* (ABUMALHAM MAS²¹), pero ésta no ha penetrado en el mundo del trabajo, *constatándose con claridad en el ámbito europeo una mayor dificultad de inserción laboral de la población emigrante musulmana*, aún de género masculino²², abocada a ocupar los segmentos de empleo más precarios y con menor exigencia de cualificación profesional²³, lo que enfrenta a la trabajadora musulmana a una doble discriminación, por tanto la expone a la *multidiscriminación*, en la que el rasgo migratorio es el que prima sobre las euroislámicas, autóctonas o de segunda o tercera generación. Desde la perspectiva de la libertad religiosa, conviene constatar si ese elemento interseccional singular determina un resultado específico de género²⁴ (cuya invisibilidad

¹⁸ HOCHSCHILD, A.: *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press, 1983.

¹⁹ WARHURST, C.- VAN DEN BROEK, D.- HALL, R.-NICKSON, D.: “Great expectations: Gender, looks and lookism at work”. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, núm. 08, 2012; 5(1):72-90. DOI:10.1504/IJWOE.2012.048593.

²⁰ OBSERVATORIO EUROPEO DEL RACISMO Y LA XENOFOBIA: *Musulmanes en la Unión Europea: discriminación e islamofobia*. *Op.cit.*

²¹ ABUMALHAM MAS, M.: “Una prospectiva acerca de la inmigración musulmana en España... *op.cit.*, p. 292.

²² Cfr. OBSERVATORIO EUROPEO DEL RACISMO Y LA XENOFOBIA (EUMC): “Los musulmanes en la Unión Europea: Discriminación e islamofobia” (informe sobre la situación de los musulmanes en los Estados miembros de la Unión Europea), p. 44 y ss., en http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/156-Manifestations_EN.pdf.

²³ OBSERVATORIO EUROPEO DEL RACISMO...: *op.cit.*, p. 46.

²⁴ Algunos estudios evidencian esa correlación de factores como origen de una realidad específica en todas las religiones. Así, en el caso de la católica, vid. BLASCO HERRANZ, I.: “Género y religión: de la feminización de la

también impregna toda la doctrina teológica²⁵) del que quepa inferir a su vez una estrecha relación de conexión entre discriminación y libertad religiosa²⁶, y, en particular, respecto del Islam.

En esta línea, el Informe de 25 de junio de 2015, sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (2014/20160(INI)), advierte en la Propuesta de Resolución del Parlamento Europeo (apartado Q) que “determinadas categorías mujeres se encuentran en peligro de sufrir una discriminación múltiple profesional y laboral, entre ellas las mujeres de minorías étnicas, lesbianas, bisexuales, transgénero, solteras, con discapacidad y las mujeres de edad avanzada”.

4. La trabajadora islámica en el mercado laboral español

La irrefutable brecha de género que también comparten las trabajadoras islámicas plantea la incógnita de cuál es el estado de la cuestión por lo que a la mujer islámica se refiere, su singularidad y la hipotética exposición a un nivel más alto de riesgo de discriminación en nuestro país y en el contexto del Derecho antidiscriminatorio comunitario, y sobre todo, desde la perspectiva de la libertad religiosa, si ese elemento interseccional singular determina un resultado específico de género²⁷ (cuya invisibilidad también impregna toda la doctrina teológica²⁸) del que quepa inferir a su vez una estrecha relación de conexión entre discriminación y libertad religiosa²⁹. En definitiva, este examen con perspectiva de género de la libertad religiosa nos debe conducir a concluir si en efecto puede constatarse un resultado claro respecto del Islam en particular.

La repercusión de este elemento diferencial cultural en el ámbito del trabajo o sobre la inserción laboral de la mujer musulmana, y en qué medida queda condicionada ésta por la legislación española y por ende comunitaria e internacional, resulta difícilmente aprehensible, pues se trata de una realidad que raramente traspasa el círculo de lo privado para buscar amparo público a través de los instrumentos e instancias de tutela administrativa y judicial (sin duda condicionado por factores culturales que

religión a la movilización católica femenina. Una revisión crítica”, *Historia Social*, núm. 53 (2005), pp. 119-136, en <http://www.jstor.org/stable/40340959>.

²⁵ SALOMÓN CHÉLIZ, M.P.: “Laicismo, género y religión. Perspectivas historiográficas”, *Ayer*, núm. 61, *La representación política en la España liberal*, 2006, pp. 291-308, disponible en la URL <http://www.jstor.org/stable/41324965>.

²⁶ Cfr. TAMAYO ACOSTA, J.J.: “Discriminación de las mujeres y violencia de género en las religiones”. *El Rapto de Europa: crítica de la cultura*, núm. 18, pp. 47-54.

²⁷ Algunos estudios evidencian esa correlación de factores como origen de una realidad específica en todas las religiones. Así, en el caso de la católica, vid. BLASCO HERRANZ, I.: “Género y religión: de la feminización de la religión a la movilización católica femenina. Una revisión crítica”, *Historia Social*, núm. 53 (2005), pp. 119-136.

²⁸ SALOMÓN CHÉLIZ, M.P.: “Laicismo, género y religión. Perspectivas historiográficas”, *Ayer*, núm. 61, *La representación política en la España liberal*, 2006, pp. 291-308.

²⁹ Cfr. TAMAYO ACOSTA, J.J.: “Discriminación de las mujeres y violencia de género en las religiones”. *El Rapto de Europa: crítica de la cultura*, núm. 18, pp. 47-54.

refuercen la tendencia a rehuir la exteriorización del conflicto como exige la búsqueda de tutela pública³⁰).

Estos condicionantes pueden ser más claros en el patrón migratorio, pero no tanto en el caso autóctono. En este último caso las rémoras nacen de las mismas fuentes y son compartidas por todas las mujeres con independencia de su credo, pero es innegable que también cuentan con elementos que singularizan la presencia laboral de las trabajadoras musulmanas en los distintos niveles profesionales, entre los que desempeña un lugar importante el uso del velo islámico en ciertos puestos de trabajo y por descontado en los puestos directivos o en el sistema de promoción y ascenso.

Desde el punto de vista jurídico, esa conjunción de dos elementos, género y religión (y raza en su caso)³¹, susceptibles de provocar discriminación, y su resultado confluyente (*multidiscriminación por intersección*), convierten la situación padecida en un caso de *multidiscriminación* o discriminación múltiple, multiplicando así su potencial efecto discriminador, en la que el rasgo migratorio es el que prima sobre las euroislámicas, autóctonas o de segunda o tercera generación³². La discriminación múltiple no cuenta aún en la legislación vigente con mecanismos propios específicos de defensa más allá de la vía práctica utilizada de la suma de causas (y en su caso articular la protección de forma casuística según cuál sea el factor preponderante o más fácil de demostrar en cada supuesto, v.gr. *Asunto Feryn*³³). Y por tanto la tutela proviene del amparo de normas de distinta naturaleza que protegen de forma autónoma cada uno de los elementos integrados en la situación compleja descrita [en el caso del Derecho comunitario, las Directivas 2006/54 del Parlamento europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, *relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación* (Directiva refundida), en materia de género, y 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* (Directiva Marco para el Empleo) respecto de la discriminación por motivos religiosos], a las que habría que sumar un potencial tercer factor de discriminación: el origen étnico, que se añade en buena parte de los casos como tercer vértice del triángulo discriminatorio, junto con la religión y el género. Del mismo modo, presentes etnia y religión en buena parte de los colectivos fieles del Islam, este binomio forma parte de una realidad

³⁰ AGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA en *Encuesta de la Unión Europea sobre las minorías y la discriminación: Informe «Data in Focus»: Muslims, 2009, p. 3* (en http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/448-EU-MIDIS_MUSLIMS_ES.pdf; informe completo en http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-midis_technical_report.pdf). En dicho informe se trasladan algunas respuestas obtenidas a través del método de la encuesta, que revelan esta tendencia: «no habría pasado nada ni se habría cambiado nada» por denunciar su experiencia de discriminación» o «no tenía sentido denunciar el caso por considerarlo «parte de la vida diaria».

³¹ OBSERVATORIO EUROPEO DEL RACISMO Y LA XENOFOBIA: *Musulmanes en la Unión Europea...* op.cit., p. 89.

³² ARASTEY SAHÚN, L.: “Diversidad religiosa y trabajo: el ayuno del mes de ramadán”. *Revista de Jurisprudencia* nº 2, febrero 2008. El Derecho Editores, p. 2.

³³ Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 10 de julio de 2008 (petición de decisión prejudicial planteada por el Arbeidshof te Brussel — Bélgica) — *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/ Firma Feryn NV*, Asunto C-54/07.

discriminatoria precisa de una tutela específica³⁴, si bien el elemento determinante no es tanto la etnia como la religión³⁵, y, en el caso femenino, sin duda el componente cultural (mientras que entre los hombres musulmanes sí pesa por igual la religión y la etnia). Así pues, el verdadero factor de exclusión laboral en el caso de las mujeres es la cultura y la exteriorización del símbolo religioso que constituye el *hiyab*, pero no sólo éste, sino en su conjunto los estereotipos sociales de género que acompañan a la mujer musulmana. La gran brecha en el acceso al empleo entre hombres y mujeres no es atribuible a la función familiar, pues este rasgo explica sólo una pequeña parte de la tasa de actividad.

Entrando en el análisis del *espectro de actividades laborales ocupado por estas mujeres y si existe alguna segregación por tal motivo*, así como *cuál es la realidad laboral que viven o si ésta se encuentra condicionada por el elemento diferencial de la religión, obviamente visibilizado por el hiyab*, la estadística consultada demuestra la *segregación laboral de las mujeres musulmanas de origen extranjero*. En concreto, se aprecia una presencia femenina intensiva en los empleos *a priori* segregados como los del hogar, y cuantitativamente escasa la de origen magrebí (en 2015, 14.535 empleadas en la actividad del servicio del hogar afiliadas eran marroquíes), pues el flujo migratorio femenino es marcadamente menor que el masculino³⁶.

Las tasas de desempleo entre este colectivo pueden parecer engañosamente halagüeñas, pues comparativamente es menor entre las mujeres (siendo muy alto en general en el colectivo musulmán), quienes también tienen una tasa de autoempleo porcentualmente más baja (aunque comparativamente más alta respecto del empleo por cuenta ajena, a cuenta de los trabajos familiares en la *economía étnica*³⁷), lo que, combinado con la masculinización de los sectores afectados más temprana e intensamente por la crisis económica, explica el menor impacto sobre el empleo de la población emigrante musulmana de sexo femenino.

Por lo que respecta a las de origen nacional, no existen respuestas claras, pues el dato no se encuentra segregado. Pero sí cabe realizar un análisis cualitativo recurriendo a herramientas más rudimentarias,

³⁴BERTHOUD, R.-BLEKESAUNE, M.: *Persistent employment disadvantage*, Department for Work and Pensions and the Equalities Review, 2007, pp. 68-77, en <http://www.bipsolutions.com/docstore/pdf/16109.pdf>.

³⁵ Esta tesis no está exenta de controversia, pues otros estudios, dentro del ámbito geográfico de la UE, avalan la tesis que disocia religión y cultura musulmanas de las tasas de discriminación laboral: así el Informe de la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea *Data in Focus. Los musulmanes* (2009) [AGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA: *Encuesta ...op.cit.*, pp. 3 y 8], o el estudio del Instituto Open Society *Muslims in Europe. A Report on 11 EU Cities* [OPEN SOCIETY INSTITUTE: *Muslims in Europe: A Report on 11 EU Cities* (Chapter 5: Employment), OSI 2009, www.soros.org; FETZER, J.S.- SOPER, J.C.: *Muslims and the State in Britain, France and Germany*, Cambridge, Cambridge University Press, 2005; BOUZAR, D.: *Allah, mon boss et moi*, Paris, Editions Dynamique Diversité, 2008].

³⁶ Como señalan las estadísticas del INE, *la proporción de mujeres trabajadoras de los lugares de procedencia más frecuentes, tomando como referencia Marruecos, Senegal y Pakistán, es muy inferior a la masculina*. Cfr. Observatorio Permanente de la Inmigración, estadísticas de 2009, obtenidas de <http://extranjeros.empleo.gob.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/Anuarios/Anuario2009.html>. No existen Anuarios Estadísticos de Emigración posteriores a dicho año.

³⁷ SERRANO FALCÓN, C.: “El uso del pañuelo musulmán (hiyab) en el ámbito laboral español: ¿prohibición o tolerancia?”, *op.cit.*, p. 16.

como el estudio de empleos ofertados en los portales digitales dedicados a la búsqueda de empleo para musulmanes, que pretenden facilitar el contacto con ofertas de trabajo en las que la condición de musulmán/a no constituya *a priori* sino una ventaja para obtener el empleo, que existen tanto en España como fuera de nuestro país (a título ilustrativo, <http://www.muslimjobs.de/>, www.muslimjobs.com, <http://www.simplyhired.com/a/jobs/list/q-muslim> o <http://www.salaamjobs.co.uk>). La observación de las ofertas de trabajo de tales portales de empleo evidencia una primera segregación por géneros, pues, aunque en principio no se publiquen ofertas de empleo explícitamente excluyentes de algún sexo (discriminación directa *pura y burda*), sí existen algunas ofertas dirigidas exclusivamente a mujeres, lo cual resulta aplicable al mercado de trabajo español (a título de ejemplo, vid. la página de ofertas <http://www.tablondeanuncios.com/trabajo-limpieza-mantenimiento-en-barcelona/>, donde aquéllas se listan prácticamente ordenadas por géneros). Es fácil adivinar de qué tipo de trabajos se trata: *cuidado de niños y de personas mayores y/o dependientes. Actividades feminizadas que en definitiva contribuyen a mantener los roles de género entre las trabajadoras musulmanas inmigrantes*. No existe, sin embargo, un análisis similar relativo a las trabajadoras españolas musulmanas.

Puede contarse en segundo lugar con otro tipo de análisis cualitativos realizados por entidades públicas o privadas como el OBSERVATORIO EUROPEO DEL RACISMO Y LA XENOFOBIA³⁸, que, mediante el método de la entrevista, reflejan las experiencias padecidas por mujeres musulmanas en busca de empleo en distintos lugares de Europa (concretamente Francia y Alemania).

El estudio del Departamento de Trabajo y Pensiones del Reino Unido³⁹ también detecta una clara correlación entre desventaja en el empleo y población musulmana, sea cual será su etnia, lo que implica que *el elemento que marca la más alta tasa de desempleo no es la etnia sino la religión* (o cultura). Este patrón se acentúa especialmente si se atiende al género, pues mientras la tasa de desempleo masculina es en tal país del 32%, el de las mujeres alcanza el 70% (siendo el 27% el de mujeres cristianas, en cifras similares a la población judía). El citado estudio evidencia asimismo la gran brecha en el acceso al empleo entre hombres y mujeres, que no es atribuible a sus responsabilidades familiares (rasgo que explica sólo una pequeña parte de la tasa de actividad). Y reseña que el colectivo más desfavorecido en el empleo es sin duda el de las trabajadoras musulmanas y que *el motivo de tales dificultades no es tanto la etnia como la religión* (por tanto, las tasas no varían según la etnia u origen, mientras que entre los hombres musulmanes sí pesa por igual la religión y la etnia). Se podría concluir que el verdadero factor de exclusión laboral en el caso de las mujeres es la cultura y la exteriorización del símbolo religioso que constituye el hiyab, pero no sólo éste, sino en su conjunto los estereotipos sociales de género que acompañan a la mujer musulmana.

³⁸ OBSERVATORIO EUROPEO DEL RACISMO Y LA XENOFOBIA: *Musulmanes en la Unión Europea: discriminación e islamofobia*, op.cit., pp. 89-90.

³⁹BERTHOUD, R.-BLEKESAUNE, M.: *Persistent employment disadvantage*, Department for Work and Pensions and the Equalities Review, 2007, pp. 68-77, en <http://www.bipsolutions.com/docstore/pdf/16109.pdf>.

Existen, no obstante, otros estudios que avalan, la tesis contraria, dentro del mismo ámbito geográfico de la UE, y que conviene asimismo no obviar, por revelar un inexistente consenso doctrinal al respecto, pese a la existencia de una línea más clara que relaciona cultura musulmana y discriminación social y laboral: así el Informe de la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea *Data in Focus. Los musulmanes* (2009)⁴⁰, o el estudio del Instituto Open Society *Muslims in Europe. A Report on 11 EU Cities*⁴¹.

En España, otros estudios cualitativos realizados en España sobre la base del análisis migratorio, como el ya citado de SUSO ARAICO y GONZÁLEZ DE CHÁVEZ, también a partir del método de la entrevista, o el de AINZ GALENDE⁴², adoptando una perspectiva diferente que se centra en las mujeres *veladas*, se sitúan en la línea mayoritaria en sus resultados. Todos ellos muestran una *clara percepción de segregación y exclusión laboral de las mujeres musulmanas en el mercado de trabajo español, cualificadas por su origen extranjero por el uso del velo*. Curiosamente, el primero de los mencionados revela que las condiciones de trabajo más discriminatorias o humillantes (incluido el acoso) son percibidas no por el colectivo magrebí, sino por ciudadanos de otras procedencias, como latinos, de la ex Europa del Este o de la etnia gitana. Pero del mismo modo la percepción de discriminación entre las mujeres resulta más clara en la población magrebí, donde se invierte la tendencia.

Sin embargo, la repercusión de este elemento diferencial cultural en el ámbito del trabajo o sobre la inserción laboral de la mujer musulmana, y en qué medida queda condicionada ésta por la legislación española y por ende comunitaria e internacional, resulta difícilmente aprehensible, pues se trata de una realidad que raramente traspasa el círculo de lo privado para buscar amparo público a través de los instrumentos e instancias de tutela administrativa y judicial (sin duda condicionada por factores culturales que refuerzan la tendencia a rehuir la exteriorización del conflicto como exige la búsqueda de tutela pública⁴³).

⁴⁰ AGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA: *Encuesta de la Unión Europea sobre las minorías y la discriminación: Informe «Data in Focus»: Muslims*, 2009. Pp. 3 y 8.

⁴¹ OPEN SOCIETY INSTITUTE: *Muslims in Europe: A Report on 11 EU Cities* (Chapter 5: Employment), OSI 2009, www.soros.org; FETZER, J.S.- SOPER, J.C.: *Muslims and the State in Britain, France and Germany*, Cambridge, Cambridge University Press, 2005; BOUZAR, D.: *Allah, mon boss et moi*, Paris, Editions Dynamique Diversité, 2008.

⁴² AINZ GALENDE, A.: “La percepción de las mujeres veladas sobre su inserción en el mercado laboral español: un estudio longitudinal”. *Cuadernos Interculturales*, vol. 9, núm. 17, 2011, pp. 187-198, en <http://www.redalyc.org/pdf/552/55222591012.pdf>.

⁴³ AGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA en *Encuesta ...*, op.cit., p. 3. En dicho informe se trasladan algunas respuestas obtenidas a través del método de la encuesta que revelan esta tendencia: «no habría pasado nada ni se habría cambiado nada» por denunciar su experiencia de discriminación» o «no tenía sentido denunciar el caso por considerarlo «parte de la vida diaria».

5. Aspecto externo y *hiyab*, una cuestión de género: implicaciones sobre el empleo

Comparativamente, *la incidencia de la discriminación por el uso de indumentaria simbólica es mucho más elevada entre mujeres que entre hombres* (cfr. el caso de hombres *sijs* que usan turbante⁴⁴).

La ingeniería de la discriminación cuenta con caminos alternativos para esquivar tachas de discriminación asociadas a motivos protegidos legal o constitucionalmente, y una de estas vías es precisamente el criterio del aspecto físico, al que se suele apelar como “perfil” buscado para el puesto de trabajo, a la imagen de la *marca empresarial* (cfr. Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 15 de enero de 2013, *Caso Eweida y otros contra Reino Unido*), exento de tutela específica, y en el que tienden a diluirse otros criterios realmente discriminatorios.

El *velo islámico* no comparte la invisibilidad jurídica a la que se exponen las mujeres trabajadoras, al contar con la protección garantista que le ofrece la tutela basada en creencias religiosas al amparo del art. 16 CE o de la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre. No obstante, su inclusión expresa autónoma sin duda corregiría este sesgo de género del Derecho antidiscriminatorio y reforzaría la tutela de la discriminación múltiple (en este caso del género por intersección con la libertad religiosa).

No cabe duda de que el signo identitario encarnado en el *hiyab* proyecta algo más que una orientación religiosa, y anuncia una identidad cultural (en esta línea, SERRANO FALCÓN, que lo entiende vinculado a un conjunto de derechos fundamentales asociados al derecho a la identidad cultural, huyendo del reduccionismo que implica limitarlo a una dimensión pura y exclusivamente religiosa⁴⁵). El centro de atención en este caso no es tanto la libertad religiosa como derecho fundamental, y su manifestación expresada en una simbología externa sino la expresión de una identidad cultural encarnada en el sexo femenino, por lo que su examen debería realizarse desde este prisma dual: la perspectiva de género y la identidad cultural. Ello permite afirmar que *obtener la tutela jurídica (del derecho a la libertad y a la identidad cultural) por la única vía de las creencias religiosas conlleva el riesgo de dejar una importante parcela de protección en desamparo y de caer en una interpretación androcentrista*, desconociendo el importante componente de género implicado en este caso. En primer lugar porque la tutela de género, frente a la vinculada a creencias religiosas, en su configuración actual cuenta con mecanismos específicos y más reforzados de protección jurídica, en España de la mano de la LO 3/2007; en segundo lugar porque estamos ante un caso de discriminación múltiple donde confluyen género y religión (por tanto un supuesto que se encuentra en un nivel de riesgo mucho más elevado que la discriminación “simple” o por una sola causa); y en tercer lugar porque el velo musulmán

⁴⁴ Colectivo contra la Islamofobia en Francia: *Rapport sur l'Islamophobie en France 2010*, <http://www.islamophobie.net/sites/default/files/rapport-ccif-2010.pdf>.

⁴⁵ SERRANO FALCÓN, C.: “El uso del pañuelo musulmán (*hiyab*) en el ámbito laboral español: ¿prohibición o tolerancia?”, op.cit., pp. 12 y ss.

traspasa los límites de las creencias religiosas⁴⁶ para encarnar la personalización de una identidad cultural, que es precisamente la tendencia más acusada en su uso actual en países occidentales. No debe soslayarse que en definitiva los prejuicios hacia la mujer musulmana, y su proyección laboral, no se vinculan tanto a los rasgos religiosos o incluso culturales⁴⁷ como a los estereotipos de género que se asocian a las mujeres de esta cultura, v.g. la sumisión, la insociabilidad, la falta de ambición profesional... que tienen un claro impacto negativo en el empleo y las condiciones de trabajo, y singularmente en la promoción profesional⁴⁸.

Esta paradoja, consistente en que un símbolo de la búsqueda de respeto en lugares de trabajo y en espacios públicos se convierta precisamente en elemento de rechazo, focaliza la empleabilidad en el uso de la indumentaria dotada de esa capacidad de poseer y desposeer de las cualidades estigmatizadoras (cfr. SUSO ARAICO y GONZÁLEZ DE CHÁVEZ⁴⁹ señalan en su estudio que el 9,8% de las personas encuestadas afirmaron que habían sido obligadas a quitarse el velo; y Amnistía Internacional⁵⁰, entre otros, efectúa la misma denuncia). Considerando que casi la mitad de las mujeres musulmanas que residen en Europa usan *hiyab* (en el caso de España, esta cifra es del 45%⁵¹), la dimensión social del problema no es baladí, especialmente a la luz de las más recientes corrientes de rechazo a la comunidad musulmana en Europa.

En el terreno de la tutela jurídica, o jurídico laboral, conviene no olvidar el eje central de la cuestión, que no es otro que el *derecho de la trabajadora al aspecto físico, la indumentaria y el derecho a exteriorizar las propias creencias* (integrado en el derecho a la libertad religiosa *ex art. 16 CE*) y *expresar una identidad cultural*, por una parte, y el contrapuesto derecho empresarial a disponer la organización del trabajo y con ello a prohibir en el contexto laboral el uso de símbolos o indumentaria o a imponer el uso de ropa de trabajo o uniformar a sus trabajadores/as (en cuanto se oponga al derecho a la libertad religiosa).

⁴⁶ Sin olvidar, en la línea del Dictamen de 5 de noviembre de 2004, del Comité de Derechos Humanos emitido a tenor del párrafo 4 del artículo 5 del Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos [Comunicación Nº 931/2000], que lo interpreta conforme al art. 18.2 del *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, como expresión religiosa.

⁴⁷ Sobre la discriminación de los musulmanes en Europa, vid. el informe de Amnistía Internacional, *Elección y Prejuicio Discriminación de Personas Musulmanas en Europa*, EUR0100112-10606, 2012, en <https://doc.es.amnesty.org/cgi-bin/ai/BRSCGI?CMD=VERDOC&BASE=SAI&SORT=-FPUB&DOCR=1&RNG=10&FMT=SAIWEB3.fmt&SEPARADOR=&&INAI=EUR0100112>.

⁴⁸ Algunos resultados de esta estigmatización se documentan en el estudio del Observatorio Europeo del Racismo y la xenofobia bajo el título *Musulmanes en la Unión Europea: discriminación e islamofobia. Percepciones sobre discriminación e islamofobia. Voces de miembros de las Comunidades Musulmanas en la UE*.

⁴⁹ Op.cit., p. 110.

⁵⁰ Vid. informe de Amnistía Internacional: *Elección y Prejuicio Discriminación de Personas...* op.cit.

⁵¹ El dato proviene de PEW RESEARCH CENTER: "European debate the scarf and the veil", 20-11-2006, R. Morin and J.M. Horowitz, en <http://pewresearch.org/pubs/95/europeans-debate-the-scarf-and-the-veil>, consultado el 24-9-2012, y a su vez resultado del informe *Islamic Extremism: Common Concern for Muslim and Western Publics*, en <http://www.pewglobal.org/files/pdf/248.pdf>.

Varios elementos confluyen en las implicaciones jurídicas de la situación a analizar: a) la posibilidad de limitar el alcance de derechos fundamentales en el juego de equilibrio con el poder de dirección empresarial; b) la aplicabilidad de exigencias inherentes al ejercicio de una profesión o empleo que limiten el alcance de derechos fundamentales, en este caso encarnado en una indumentaria, una uniformidad o el aspecto físico (en el sentido marcado por la Directiva 2000/43 en relación con la etnia/cultura); c) el derecho al ejercicio activo en el ámbito del trabajo de la libertad religiosa y de la esfera de la personalidad, en este caso en particular el símbolo identitario que supone el hiyab (al amparo de la Directiva 2000/78); d) la concurrencia de razones ulteriores que justifiquen la aplicación de límites empresariales presididas por la tutela de otro derecho, como el derecho a la salud laboral (v.g. si el uso del velo estuviera contraindicado por razones de seguridad, higiene... en el desempeño correcto del trabajo, en la línea de la STEDH de 15 de enero de 2013, *Caso Eweida y otros contra Reino Unido*⁵², que en su segunda demanda, analiza el caso de una trabajadora del ámbito sanitario a la que le fue negado el derecho a portar una cadena con una cruz cristiana por la empresa, por razones de seguridad y salud de pacientes y enfermeras, restricción que se estima en este caso acorde con un objetivo legítimo y proporcionado y por tanto prevalente sobre el derecho individual a manifestar una creencia religiosa); y finalmente e) la prohibición del uso del velo, como medida de tutela de la igualdad de la mujer, o como tutela de la “convivencia social” (pese a que la STEDH en el asunto S.A.S.c. Francia [GC], núm. 43835/2011, ECHR 2014, se manifiesta a favor de la tolerancia hacia dichas restricciones por los poderes públicos en aras del respeto de unas mínimas exigencias de vida en común en una sociedad democrática, o *vivre ensemble*, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Comité de Derechos Humanos de la ONU, en sus Comentarios Generales números 22, 27, 28 y 34, considera tal prohibición *contraria al derecho al trabajo*, si bien *no contamos con jurisprudencia ordinaria ni constitucional que analice el uso del velo en el ámbito laboral*, pues el asunto resuelto por la STS de 2 de noviembre de 2010, sobre la expulsión de estrados de una abogada de origen marroquí por acudir con hiyab a una vista en la Audiencia Nacional, soslaya la interpretación constitucional del caso). Por razones de espacio solamente se aludirá a las dos primeras.

a) La posibilidad de limitar el alcance de derechos fundamentales en el juego de equilibrio con el poder de dirección empresarial:

La doctrina constitucional relativa a la ponderación de los derechos fundamentales en el contexto de las relaciones de trabajo toleraría limitaciones al ejercicio de los derechos fundamentales de la trabajadora musulmana (portar velo musulmán en el trabajo) cuando éste chocara con la libertad de empresa entendida en el marco de la relación de trabajo como libre ejercicio de las facultades directivas

⁵² Demandas núms. 48420/10, 59842/10, 51671/10 y 36516/10, en [http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-139370#{\"itemid\":\[\"001-139370\"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-139370#{\)

y organizativas. Por tanto, si el ejercicio del derecho individual de la trabajadora ocasionara un claro perjuicio a la organización de la empresa o la prestación de los servicios que constituyen el objeto de la actividad empresarial. Pero esta hipótesis no concurre en el caso analizado, siendo descartable la hipotética preferencia del cliente, en aquellos empleos en los que sea consustancial al servicio prestado la relación directa con éste, como patrón limitador de los derechos fundamentales de la trabajadora, según la doctrina *Feryn* (STJUE de 10 de julio de 2008), que tampoco lo admite a la luz de la Directiva 2000/43, como requisito esencial de la profesión. Ahora bien, el hipotético derecho empresarial a guardar una cierta “imagen de empresa” que pueda imponer a sus empleados ¿permitiría incluir este tipo de restricción en cuanto a la indumentaria? El supuesto no cuenta con regulación positiva (en España, aunque sí lo está en otros Derechos comparados, como el francés), por lo que de nuevo hay que recurrir al juego del equilibrio entre los derechos individuales y los intereses de la empresa, cuando éstos no contradigan derechos fundamentales o persigan un objetivo legítimo.

La mayor dificultad que la tutela de hipotéticas situaciones de discriminación plantea en la fase de reclutamiento y por tanto antes de producirse la contratación es la ausencia de normativización de las obligaciones empresariales en los tratos preliminares, pues, como bien subrayan ALAMEDA⁵³ y SERRANO, no existe obligación empresarial alguna de justificar la elección de un/a trabajador/a u otro/a y por tanto esta carente motivación complica la protección, aunque no la impide (por improbable que pueda ser en la práctica), como muestra el caso *Feryn*.

b) La aplicabilidad de exigencias inherentes al ejercicio de una profesión o empleo que limiten el alcance de derechos fundamentales:

La cuestión tiene también dos caras, encarnadas en el derecho de objeción de conciencia opuesto por la trabajadora por una parte y en el derecho a limitar el uso del hiyab por el empresario por otra parte.

En el primer caso, la libertad de conciencia⁵⁴ para oponerse a la exigencia empresarial de desprenderse del velo en el trabajo no puede operar autónoma y separadamente de la libertad cultural y del amparo de género, admitido que se trata de una característica que únicamente cumple el sexo femenino.

Respecto al segundo aspecto o vertiente, el test de razonabilidad que justifica la aplicación de un límite al libre ejercicio del derecho a la libertad religiosa permitiría una prohibición como la de usar el hiyab, si tal uso estuviera contraindicado por razones de seguridad, higiene... en el desempeño correcto del trabajo, en el sentido marcado por la Directiva 2000/43, esto es, cuando constituya requisito esencial de la profesión.

⁵³ ALAMEDA CASTILLO, M^a.T.: *Estudios previos al contrato de trabajo y discriminación*, Cuadernos de Aranzadi Social, Pamplona, 2013.

⁵⁴ CALVO GALLEGOS, J.: “Libertad religiosa, códigos de vestimenta y objeción de conciencia en la más reciente doctrina del TEDH”, en <http://grupo.us.es/sej322/otros-trabajos/TEDH-vestimenta-objecion-conciencia.html>.

¿Permitiría esta causa negar el acceso al empleo? El marco normativo internacional avala esta posibilidad. En los debates de la 83ª conferencia de la OIT en 1996, que dio lugar al convenio número 111, se afirmaba (párr. 42) que en tales casos estos derechos pueden restringirse dentro de los límites impuestos por el principio de proporcionalidad, procurando evitar las consecuencias arbitrarias en el empleo y la ocupación, señaladamente en el sector público⁵⁵. Esta filosofía se recoge también en las Directivas comunitarias, que sientan el principio de que la diferencia de trato basada en este caso (Directiva 2000/78, art. 4.1), la *religión*, es legítima si corresponde a un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado, exigencia que raramente podrá ser cumplida y que requerirá que se trate de una condición imprescindible para el ejercicio de la profesión en cuestión. No obstante, sí cabe admitirlo en supuestos específicos, como es el caso de profesiones que exijan apariencia de neutralidad por ejercer potestades de función pública⁵⁶. Por otra parte, se ha admitido también como válida la imposición de un *código de uniformidad* si el objetivo del código es legítimo, es decir, comunicar una cierta imagen de la empresa y promover el reconocimiento de su marca y su personal, pero bajo el criterio de la ponderación de los derechos e intereses confrontados, el del trabajador, “debido al valor que tiene para un individuo que ha hecho de la religión un principio fundamental de su vida el poder comunicar esa creencia a otros”, y el “deseo de la empresa de proyectar una cierta imagen corporativa”. Así es cómo el criterio de la imagen de la empresa ha sido rechazado como argumento prevalente sobre el derecho individual a portar símbolos religiosos, por no causar invasión real de intereses de terceros, por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en la STEDH de 15 de enero de 2013, *Caso Eweida y otros contra Reino Unido* (sobre trabajadora de compañía aérea a la que le fue negado el derecho a portar una cruz cristiana por la empresa, por considerarlo contrario a la regla de uniformidad aplicable, cuando la misma empresa había tolerado el uso de turbantes y hijabs y había quedado acreditado que éstos ningún perjuicio habían causado anteriormente sobre la imagen o marca de la empresa).

Respecto del *género*, también la Directiva 2006/54 admite idéntica excepción (apartado 19 del preámbulo). A la luz de esta excepción admitida, podría autorizarse la admisión al empleo de determinada etnia, o, bajo la Directiva 2000/78, religión o creencia (exteriorizada en una indumentaria), condicionada por tal requisito cuando el empleo en cuestión pretenda dar respuesta a un servicio específico en el que tal característica se entienda esencial e indisoluble. Como se ha visto en el asunto *Feryn* (STJUE de 10 de julio de 2008 Centro para la Igualdad de Oportunidades y Lucha contra el Racismo v. Firma *Feryn NV*, Asunto C-54/07), no debe confundirse *requisito esencial* con *preferencia*, y, por tanto, no lo son las supuestas exigencias de un público destinatario del servicio,

⁵⁵ Vid. Estudio General de la OIT sobre igualdad en el empleo y la ocupación, 83ª Conferencia Internacional del Trabajo, 1996.

⁵⁶ COMISARIO DE DERECHOS HUMANOS DEL CONSEJO DE EUROPA: *Human Rights in Europe: no grounds for complacency*, “*The burqa and privacy*”, p. 39, http://www.coe.int/t/commissioner/Viewpoints/ISBN2011_en.pdf.

cuando éstas precisamente se basan hipotéticamente sólo en prejuicios sociales discriminatorios que repugnan por tanto a la finalidad de la norma. Y se rechaza asimismo que la hipotética ventaja competitiva empresarial pueda ser argumento esgrimible para la defensa de una política de contratación basada en prejuicios. Argumentos ambos extrapolables a la discriminación múltiple que hace converger género y simbología religioso-cultural, considerando que la discriminación por motivos religiosos no afecta por igual a hombres y a mujeres en el acceso al trabajo⁵⁷. Por el contrario, la mujer puede resultar discriminada interna y externamente por esta simbología (doble discriminación) y en definitiva ser perjudicada en su libre acceso al mercado de trabajo, como parecen demostrar las diversas estadísticas manejadas en el ámbito de la Unión Europea.

6. Conclusión

La mujer musulmana simboliza en sí misma a través de su aspecto exterior una identidad cultural que trasciende la propia religión o creencias religiosas y que la hace tributaria de estereotipos sociales que, convergiendo con los culturales y de género, la exponen a especiales dificultades para formar parte del mundo del trabajo remunerado. Los principales rasgos de esta realidad laboral, la segregación laboral y la precariedad en el empleo por una parte, y el condicionamiento del empleo al no uso del hiyab, pueden ser combatidos jurídicamente desde la óptica del derecho a la no discriminación por creencias religiosas y al mismo tiempo a la no discriminación por razón de género, al conformar un supuesto de discriminación múltiple.

Bibliografía

- ABUMALHAM MAS, M.: *Una prospectiva acerca de la inmigración musulmana en España: el futuro de una posible integración*, en CENTRO SUPERIOR DE ESTUDIOS DE LA DEFENSA NACIONAL: *La influencia social del Islam en la Unión Europea*, Ministerio de Defensa, monografías del Ceseden, número 122, 2011.
- AGENCIA EUROPEA PARA LOS DERECHOS FUNDAMENTALES: *Community cohesion at local level: addressing the needs of Muslim Communities. Examples of local initiatives*. 2008.
- AHMED, L.: *Women and Gender in Islam: The Historical Roots of a Modern Debate*, Yale University Press, 1992.
- AINZ GALENDE, A.: “La percepción de las mujeres veladas sobre su inserción en el mercado laboral español: un estudio longitudinal”. *Cuadernos Interculturales*, vol. 9, núm. 17, 2011.
- ALÁEZ CORRAL, B.: “Reflexiones jurídico-constitucionales sobre la prohibición del velo islámico integral en Europa”. UNED. *Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 28, 2011, pp. 483-520.
- ALIDADADI, K.: “Religion and the Workplace”. *RELIGARE Working paper* núm. 3, septiembre 2010.
- AMNISTÍA INTERNACIONAL: *Elección y Prejuicio Discriminación de Personas Musulmanas en Europa*. 2011.
- BLASCO HERRANZ, I.: “Género y religión: de la feminización de la religión a la movilización católica femenina. Una revisión crítica”, *Historia Social*, núm. 53 (2005), pp. 119-136.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, L.: *Prevenir el racismo en el trabajo en España*, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (MTAS), Madrid, 1999.
- CALVO GALLEGO, J.: “Libertad religiosa, códigos de vestimenta y objeción de conciencia en la más reciente doctrina del TEDH”, en <http://grupo.us.es/sej322/otros-trabajos/TEDH-vestimenta-objecion-conciencia.html>.

⁵⁷ AMNISTÍA INTERNACIONAL: *Elección y Prejuicio...*, op. cit., p. 36.

- CAÑAMARES ARRIBAS, S.: “Libertad religiosa e igualdad: algunos supuestos discutidos”. *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 25, 2011.
- CIAURRIZ, M^a. L.: “La situación jurídica de las comunidades islámicas en España”, en VV.AA. (Motilla, A., dir.): *Los musulmanes en España. Libertad religiosa e identidad cultural*, Trotta, Madrid, 2004.
- COMISARIO DE DERECHOS HUMANOS DEL CONSEJO DE EUROPA: *Human Rights in Europe: no grounds for complacency, “The burqa and privacy”*, http://www.coe.int/t/commissioner/Viewpoints/ISBN2011_en.pdf.
- COMISIÓN EUROPEA: *Tracking Multiple Discrimination. Practices, policies and laws*. Luxemburgo, 2007.
- EL HADRI, S.: *Los derechos de la mujer en el Islam y su estatuto personal en el Magreb*, Ceimigra, Valencia, 2009.
- ELÓSEGUI, M.: “Identidad cultural y actividad laboral de la mujer musulmana en Europa”. *Thémata*, Revista de Filosofía, núm. 31, 2003.
- FERCHIOU, S.: “Túnez, entre el feminismo de Estado y la resistencia femenina”, en *Mujer y migración en el Mediterráneo occidental: tradiciones culturales*, edit. por M.A. Roque, Institut Català de la Mediterrànea, Icaria, Barcelona, 2000.
- GUY, A.- BANIM, M.: “Personal Collections: women's clothing use and identity,” *Journal of Gender Studies*, 2000, Volumen 9, núm. 3.
- INSTITUTO DE LA MUJER: *Mujeres musulmanas en España. El caso de la inmigración femenina marroquí*, Instituto de la Mujer (MTAS), Madrid, 2003.
- MARTÍN MUÑOZ, G., LÓPEZ SALA, A.: “La realidad de las mujeres musulmanas inmigrantes en España a través de un estudio de campo”, en VV.AA.: *Mujeres musulmanas en España. El caso de la inmigración femenina marroquí*, Instituto de la Mujer, MTAS, Madrid, 2003.
- MORENO ANTÓN, M.: “Los recelos de Europa ante la realidad multicultural: hiyab y TEDH”. *Derecho y religión*, núm. 9, 2014, pp. 169-204.
- MORENO BOTELLA, G.: “Autonomía de las religiones y relaciones laborales ligadas a una ética o religión en la reciente jurisprudencia del TEDH”. *Derecho y religión*, núm. 9, 2014, pp. 219-244.
- MUTAHARI, M.: *Los derechos de la mujer en el Islam*, (editorial y fecha no disponibles), en http://www.lacasadelprofeta.com/images/Los_Derechos_de_la_Mujer_en_el_Islam.pdf.
- OIT: *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse. Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 100.^a reunión, 2011.
- OPEN SOCIETY INSTITUTE: *Muslims in Europe: A Report on 11 EU Cities* (Chapter 5: Employment), OSI 2009, www.soros.org.
- PRADELA, N.: “El feminismo árabe y su lucha por los derechos de la mujer”. *Encuentros multidisciplinares*, número 46, 2014.
- RAMÍREZ, A.: *Migraciones, Género e Islam: mujeres marroquíes en España*, Madrid, AECI, 1998.
- RIVAS VALLEJO, P.: “Quiebras en la igualdad de trato de los trabajadores extracomunitarios en la Unión Europea”. *Revista de Derecho del Trabajo*, número 3, 2007, Fundación Universitat, Caracas, Venezuela, pp. 777 a 806.
- RIVAS VALLEJO, P.: “Delimitación conceptual de la discriminación laboral en el acervo comunitario: los conceptos de discriminación por asociación, por conexión o por intersección y las Directivas antidiscriminación”, comunicación a las Jornadas Sobre "El Dret del Treball en el Segle XXI", Palma de Mallorca, 2009, en <http://www.jornadasiuslaboralistas.org/comunicacion.php>.
- RIVAS VALLEJO, P.: “Trabajo, Islam y género”. *Vulnerabilidad de los derechos laborales y de protección social de los trabajadores* (Rojo Torrecilla, E., dir), Huygens, Barcelona, 2014.
- RODRÍGUEZ QUIROGA, M.L.: “La emergencia del feminismo islámico en el espacio euromediterráneo”, en AA.VV.(dirs. by Kecia, A.- Hammer, J.- Silvers, L.): *A Jihad for Justice. Honoring the work and life of Amina Wadud*, 48HrBooks, Estados Unidos, 2012.
- SALOMÓN CHÉLIZ, M.P.: “Laicismo, género y religión. Perspectivas historiográficas”, *Ayer*, núm. 61, *La representación política en la España liberal*, 2006, pp. 291-308.
- SUSO ARAICO, A.- GONZÁLEZ DE CHAVEZ, I.: *Estudio anual sobre la discriminación por el origen racial o étnico: la percepción de las potenciales víctimas*, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Madrid, 2012.
- TAMAYO ACOSTA, J.J.: “Discriminación de las mujeres y violencia de género en las religiones”. *El Rapto de Europa: crítica de la cultura*, núm. 18, pp. 47-54.

- TAMAYO ACOSTA, J.J.: “Religiones y derechos humanos: dificultades, problemas y aportaciones”. *Encuentros multidisciplinares*, núm. 46, 2014.
- UITZ, R.: *Freedom of Religion in European Constitutional and Conventional Case-law* (Series: Europeans and Their Rights) Council of Europe Publishing, 2007.
- VALDÉS DAL-RE, F.: “Libertad religiosa y contrato de trabajo”. En *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución española: estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, coord. por María Emilia Casas Baamonde, Jesús Cruz Villalón, Federico Durán López, 2006, pp. 565-613.
- VICKERS, L.: *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*. Oxford, Hart Publishing, 2008.