

Discriminación de la comunidad musulmana en el entorno laboral europeo

La población musulmana en Europa ha crecido de forma sostenida en las últimas décadas. En 1990 representaba el 4% del total y, según estimaciones del Pew Research Center, en 2030 alcanzará el 8%. Varios estudios e informes de organismos europeos y ONGs constatan que esta población sufre una discriminación en múltiples ámbitos a causa de su religión, siendo uno de los más afectados el mercado laboral. Este hecho repercute negativamente en sus perspectivas de futuro y puede contribuir a su aislamiento y estigmatización.

Hay que tener en cuenta que, aunque en algunos Estados una proporción considerable de la comunidad musulmana tiene la nacionalidad del país, a menudo islam e inmigración están interrelacionados y las estadísticas no siempre disponen de datos que separen el origen étnico de la religión. Por ejemplo, el informe de Amnistía Internacional *Elección y Prejuicio: Discriminación de personas musulmanas en Europa* (2012), afirma que, en muchos países, la tasa de empleo de las minorías étnicas es menor que la de la población en general. Pese a que los datos no están desglosados por religión, esta aseveración se basa en las tasas de empleo de inmigrantes que proceden de países de mayoría musulmana.

■ Reino Unido

Según estimaciones del Pew Research Center, la población musulmana en Reino Unido en 2010 representaba el 4% del total, es decir 2,8 millones de habitantes.

Según el estudio "Ethno-religious identities and persisting penalties in the UK labor market", publicado en *The Social Science Journal* en 2014, los musulmanes son el grupo más perjudicado en el mercado laboral de Reino Unido. Esto es debido a que se les sitúa en el estrato más bajo en el sistema racial o etnocultural, dada la creciente islamofobia y hostilidad hacia este grupo que, a menudo, es visto como una amenaza. El estudio señala, además, que los musulmanes son, a parte de los negros africanos y caribeños, los que sufren mayor desempleo. Según el informe del Open Society Institute *Muslims in Europe: a Report on 11 EU cities* (2010), dos de las comunidades mayoritariamente musulmanas más amplias de Reino Unido, los pakistaníes y los bangladesíes, tenían en 2009 una tasa de desempleo del 12,8% y 19,4% respectivamente, en marcado contraste con la mayoría de la población blanca, con una tasa de desempleo del 3,8%. Además, los musulmanes son los que experimentan mayores desventajas a la hora de asegurarse un empleo, especialmente las mujeres, y de conseguir un empleo asalariado, como destaca el estudio sobre el mercado laboral británico. Todo ello hace que se llegue a hablar de una "penalización musulmana" en el mercado laboral.

■ Bélgica

Según las estimaciones del Pew Research Center, la población musulmana en Bélgica en 2010 representaba el

5,9% del total. Más de la mitad (55%) tiene la nacionalidad belga, según Amnistía Internacional.

Según el informe del European Network Against Racism (ENAR) de 2013, de entre todas las formas de discriminación registradas en Bélgica en 2012, aquellas basadas en los criterios raciales supusieron el 37,5% y las relacionadas con el racismo el 55,9%, mientras que las basadas en creencias filosóficas o religiosas fueron el 18,4% –de estas últimas, el 21% hacían referencia al empleo.

En Bélgica, el órgano para la igualdad de trato es el Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism (CEOR), creado en 1993. Del total de las denuncias por discriminación religiosa que registró en 2010, el 84% provenían de personas musulmanas, según el informe de Amnistía. En este país, la discriminación por motivos religiosos se manifiesta más a menudo en el empleo que en otros ámbitos como la educación o el acceso a bienes y servicios. El informe del ENAR menciona que en un estudio de 2011 para el que se entrevistaron varios encargados de selección de empleados, uno de cada dos afirmó que el hecho de que un candidato llevara velo u otro símbolo exterior que mostrara sus creencias personales podía influir en su decisión.

Aunque Bélgica tiene una amplia legislación que protege frente a la discriminación por motivos religiosos en el empleo, las diferencias de trato están permitidas si responden a un requisito profesional determinante. No obstante, Amnistía Internacional destaca que a menudo en empresas privadas se dan estas restricciones en el uso de símbolos religiosos con el fin de promover una imagen corporativa concreta o complacer a clientes o compañeros. Por otro lado, el informe del ENAR destaca que en el sector público estas restricciones se escudan con el principio de neutralidad, entendido de forma exclusiva y no inclusiva, según el cual los empleados no pueden manifestar su religión, creencias o ideologías para mostrar imparcialidad hacia los clientes –esto acaba afectando de forma desproporcionada a las mujeres musulmanas, que manifiestan su identidad religiosa con su forma de vestir. Amnistía señala que, según la Constitución belga, este principio abarca solo la educación y no los funcionarios.

■ Países Bajos

Según el Pew Research Center, la población musulmana en los Países Bajos en 2010 representaba el 6% del total. En 2006, la tasa de empleo de las mujeres neerlandesas que no pertenecían a minorías étnicas era del 56%, mientras que en las mujeres de origen turco y marroquí era del 31% y el 27%, respectivamente, según destaca Amnistía Internacional. El informe de la European Commission Against Racism and Intolerance (ECRI) sobre Países Bajos de 2013 volvía a destacar que estos dos grupos son de los más vulnerables en el mercado laboral neerlandés, y exigía una respuesta más firme por parte de las autoridades.

Como pone de manifiesto el informe del ENAR sobre Países Bajos de 2013, varias investigaciones desarrolladas en el ámbito del empleo por el Netherlands Institute for Social Research (SCP) han permitido detectar actitudes discriminatorias en la selección del personal, sobre todo en el caso de los musulmanes. Así, concluye que las características religiosas marcadas a menudo tienen una influencia en el proceso de selección. Llevar velo o barba, o tener ciertas restricciones por lo que atañe al contacto físico –como no aceptar darse la mano con personas del sexo opuesto–, es considerado problemático. Las empresas muestran una preferencia por los candidatos sin estas características. En total, entre 2008 y 2011 se registraron en el país 622 quejas por discriminación en el empleo basadas en religión, racismo o nacionalidad. En algunos casos, personas pertenecientes a estas minorías étnicas optan por no solicitar puestos de trabajo en ciertas compañías y sectores porque esperan ser discriminados.

■ España

Según el Pew Research Center, la población musulmana en España en 2010 representaba el 2,1% del total.

El último informe de la ECRI sobre España, de 2011, señala que el ámbito laboral es en el que se da una mayor discriminación, y que la legislación antidiscriminación en vigor no es bien conocida. Además, destaca que el grupo más afectado son los musulmanes del norte de África. Según el informe del ENAR sobre España de 2013, esta discriminación se da tanto a la hora de acceder al empleo como una vez obtenido. Los encargados de selección consideran que contratar musulmanes podría impactar negativamente a sus clientes debido a los prejuicios sobre esta comunidad, por lo que a menudo son rechazados de forma indirecta, diciéndoles que ya han cubierto la plaza vacante. Según el informe del ENAR, el 18% de los españoles consideraba en 2013 que la expresión de las creencias religiosas personales, como el hecho de llevar un símbolo religioso visible, podía poner a un candidato en desventaja en una entrevista de trabajo.

Por lo que se refiere a la discriminación en el puesto de trabajo, los musulmanes la padecen, por ejemplo, a la hora de celebrar las festividades religiosas. En estos casos, tienen que solicitar días de asuntos propios o unas horas para realizar determinadas ceremonias, y a menudo son criticados por ello –el mes del ramadán es una de las festividades más controvertidas en este respecto. Por otro lado, musulmanes cualificados a menudo trabajan en posiciones más bajas, en muchos casos en “posiciones invisibles”, esto es, alejados de la mirada de los clientes. Las mujeres musulmanas sufren también en algunos casos hostilidad y acoso con comentarios humillantes por su apariencia. Según una encuesta de este informe, solo el 34% de españoles consideraba, en 2013, que las medidas de promoción de la diversidad religiosa en su lugar de trabajo son suficientes, y el 67% creía que la crisis económica ha contribuido al aumento de la

discriminación en el empleo según el origen étnico. El informe *Musulmanes en la Unión Europea: Discriminación e islamofobia* de Casa Árabe (2007), destacó que los sindicatos en España han conseguido que las empresas sean más flexibles en relación con las diferencias culturales. La ECRI recomendó en 2011 que se tomen más medidas para luchar contra los prejuicios que llevan a esta discriminación, pero elogió el manejo de la situación por parte de las autoridades españolas tras los ataques terroristas de 2004.

■ Tests de discriminación

Algunas de las pruebas sobre discriminación en el empleo por motivos religiosos se han obtenido mediante las denuncias laborales, sondeos de opinión y encuestas sobre la percepción de actitudes discriminatorias. No obstante, hay que tener en cuenta que las víctimas de discriminación en el empleo a menudo no denuncian, como asegura el informe *Racism and Discrimination in Employment in Europe* del ENAR de 2013. Los motivos son variados: la dificultad de probar esta discriminación, falta de confianza en el sistema judicial, falta de conocimiento de la legislación, duración y coste de los procesos, y miedo a una revictimización serían algunos. Así pues, solo un número reducido de los casos de discriminación da lugar a denuncias formales, y uno aún más reducido llega a procedimientos judiciales.

Para probar la discriminación en el empleo también se han llevado a cabo experimentos sobre las prácticas de contratación de las empresas, los llamados “tests de discriminación”, como señala el informe de Casa Árabe. En la mayoría de estos tests, se analiza cómo las empresas tienden a valorar de forma distinta las solicitudes de personas con nombres occidentales o con nombres pertenecientes a minorías étnicas o religiosas. En Reino Unido, el programa de radio británico “Five Live” de la BBC en 2004 envió solicitudes de empleo de seis candidatos ficticios, cuyos nombres indicaban su origen británico, africano o musulmán, a 50 empresas. Como resultado, un 23% de los candidatos blancos fue invitado a una entrevista, mientras que los africanos lo fueron en un 13%, y los musulmanes en un 9%. Según el informe de Casa Árabe, el Observatorio de las Discriminaciones de la Universidad París I, en Francia, realizó ese año un experimento similar, y concluyó que la probabilidad de obtener una respuesta positiva era cinco veces menor en los candidatos magrebíes. Más recientemente, un amplio estudio llevado a cabo por el Institut Montaigne, junto con Marie-Anne Valfort, que respondió a 6.231 ofertas de empleo entre 2013 y 2014 en toda Francia, concluye que los solicitantes católicos practicantes eran invitados a una entrevista en el 20,8% de los casos, mientras que los judíos practicantes en un 15,8% y, finalmente, los musulmanes practicantes en un 10,4%. El estudio también concluye que cuando los musulmanes se presentan como seculares sus opciones aumentan hasta un 12,9%.

Ada Mullo-IEMed