

# La expresión de las convicciones religiosas en las relaciones laborales

Olivier De Schutter



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico
- **Directiva 2000/78/CE del Consejo, 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 del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro
- Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual [COM(2008) 426, 2.7.2008]
- **Relevancia del principio general de igualdad de trato y de libertad religiosa (art. 9 del CEDH, art. 10 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE):** como medio de interpretación de la Directiva de igualdad en el empleo y como factor que se ha de tener en consideración obligatoriamente para su implementación

<b>Directiva 2000/43 (Directiva de igualdad racial)</b>	<b>Directiva 2000/78 (Directiva de igualdad en el empleo)</b>
Protege contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico	Protege contra la discriminación por motivos de religión y convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual
Se refiere al trabajo y al empleo, pero también a la protección y las prestaciones sociales, la educación, el acceso a bienes y servicios y su suministro, incluida la vivienda	Acceso al empleo, a la formación profesional, condiciones laborales, pertenencia a organizaciones profesionales

## Cinco formas de discriminación:

- 1. 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 ... »: en principio, prohibición absoluta, salvo en ciertas excepciones limitadas y enumeradas
- 2. Discriminación indirecta:** «cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción determinadas... en comparación con otras personas, a menos que... dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios»
- 3. Acoso:** «cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos indicados en el artículo 1 que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo»
- 4. Órdenes de discriminar**
- [5. No realización de los ajustes razonables para personas con discapacidad**  
(art. 5 de la Dir. 2000/78)]

## **Discriminación directa – prohibición absoluta, salvo:**

- a) **Requisito profesional esencial:** «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 y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado» (art. 4, apartado 1, de la Dir. 2000/78)
- b) **Acción positiva:** «Con el fin de garantizar la plena igualdad en la vida profesional, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por cualquiera de los motivos...» (art. 7 de la Dir. 2000/78)
- c) **Iglesias u organizaciones cuya ética se basa en la religión o en las convicciones:** art. 4, apartado 2, de la Dir. 2000/78

### **Iglesias u organizaciones cuya ética se base en la religión o en las convicciones: art. 4, apartado 2, de la Dir. 2000/78**

■ Los Estados miembros podrán mantener en su legislación nacional vigente el día de adopción de la presente Directiva, o establecer en una legislación futura que incorpore prácticas nacionales existentes el día de adopción de la presente Directiva, disposiciones en virtud de las cuales en el caso de las actividades profesionales de Iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones de una persona, por lo que respecta a las actividades profesionales de estas organizaciones, no constituya discriminación una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones de una persona cuando, por la naturaleza de estas actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización. Esta diferencia de trato se ejercerá respetando las disposiciones y principios constitucionales de los Estados miembros, así como los principios generales del Derecho comunitario, y no podrá justificar una discriminación basada en otro motivo. Siempre y cuando sus disposiciones sean respetadas, las disposiciones de la presente Directiva se entenderán sin perjuicio del derecho de las Iglesias y de las demás organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones, actuando de conformidad con las disposiciones constitucionales y legislativas nacionales, podrán exigir en consecuencia a las personas que trabajen para ellas una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización.

## **Iglesias u organizaciones cuya ética se basa en la religión o en las convicciones: art. 4, apartado 2, de la Dir. 2000/78**

### **■ Reino Unido – Anexo 9, apartado 3, de la Ley de Igualdad de 2010**

■ Una persona (A) con una ética basada en la religión o las convicciones no contravendrá una disposición de las mencionadas en el apartado 1, número 2, al aplicar, en relación con un trabajo, el requisito de ser de una religión o unas convicciones particulares si A demuestra que, habida cuenta de dicha ética y de la naturaleza o el contexto del trabajo—

■ (a) es un requisito profesional,

■ (b) la aplicación del requisito es un medio proporcionado para lograr un objetivo legítimo, y

■ (c) la persona a la que A aplique el requisito no lo reúne (o A tiene motivos razonables para no estar segura de que la persona lo reúna).

■ **Ejemplo: Muhammad contra The Leprosy Mission International, ET 2303459/0989 (Tribunal de lo Social, 16 de diciembre de 2009)** (organización benéfica cristiana a la que se le permitió rechazar solicitudes de no cristianos para un puesto de trabajo de administrador financiero, ya que contratar a un no cristiano tendría un efecto significativo en el mantenimiento de la ética cristiana)

## La función de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en relación con las restricciones de la libertad religiosa en el ámbito de Iglesias u organizaciones cuya ética se basa en la religión o las convicciones

**TEDH (GS), *Syndicatul Păstorul cel Bun c. Rumanía* (demanda n.º 2330/09), sentencia de 9 julio de 2014**

-32 sacerdotes ortodoxos y 3 empleados laicos de la archidiócesis decidieron fundar un sindicato en abril de 2008, pero la Archidiócesis de Craiova se opuso a su registro con arreglo a los Estatutos de la Iglesia Ortodoxa Rumana, cuyos argumentos fueron atendidos por los tribunales rumanos

-En su sentencia de 31 de enero de 2012, una Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos concluyó que había ocurrido una violación del artículo 11 del Convenio.

-La Gran Sala del TEDH disintió: aunque «los cometidos abordados por los miembros del sindicato en cuestión conllevan muchas de las características típicas de una relación laboral», «la labor de los miembros del clero... también persigue un propósito espiritual y se desempeña dentro de una Iglesia, disfrutando de un cierto grado de autonomía. En consecuencia, los miembros del clero asumen obligaciones de una índole especial en tanto en cuanto están sometidos a una obligación más estricta de lealtad, basada en sí en el compromiso personal y, en principio, irrevocable de cada clérigo».



**TEDH (GS), *Syndicatul Păstorul cel Bun c. Rumanía* (demanda n.º 2330/09),  
sentencia de 9 julio de 2014 (continuación)**

-«el Tribunal considera que el Tribunal del Condado fue razonable al adoptar la opinión de que la decisión de permitir el registro solicitado del sindicato supondría un riesgo real para la autonomía de la comunidad religiosa en cuestión... El principio de autonomía de las comunidades religiosas constituye la piedra angular de las relaciones entre el Estado rumano y las comunidades religiosas reconocidas en su territorio, incluida la Iglesia Ortodoxa Rumana» (apartados 162-163)

-«El respeto de la autonomía de las comunidades religiosas reconocidas por el Estado implica, en particular, que el Estado acepte el derecho de dichas comunidades a reaccionar, de acuerdo con sus propias normas e intereses, a cualesquiera movimientos disidentes que surjan en su seno y que puedan suponer una amenaza para su cohesión, su imagen o su unidad. No compete por tanto a las autoridades nacionales actuar como árbitro entre las comunidades religiosas y las diversas facciones disidentes existentes o que puedan surgir en su seno» (apartado 165)...

**TEDH (GS), *Syndicatul Păstorul cel Bun c. Rumanía* (demanda n.º 2330/09),  
sentencia de 9 julio de 2014 (continuación)**

-La restricción es proporcionada, puesto que «los Estatutos de la Iglesia Ortodoxa Rumana no disponen una prohibición absoluta de que los miembros de su clero constituyan sindicatos para proteger sus legítimos derechos e intereses. ...no hay nada que les impida a los miembros del sindicato cuyo registro se ha solicitado valerse del derecho que les confiere el artículo 11 del Convenio para formar una asociación de este tipo que persiga objetivos compatibles con los Estatutos de la Iglesia y no ponga en cuestión su estructura jerárquica tradicional y sus procedimientos de toma de decisiones. El Tribunal señala que los miembros del sindicato cuyo registro se ha solicitado también gozan de libertad para integrarse en cualquiera de las asociaciones ya existentes dentro de la Iglesia Ortodoxa Rumana, autorizadas por los tribunales nacionales y que funcionan de acuerdo con los requisitos de los Estatutos de la Iglesia» (apartado 170)

**TEDH (GS), *Fernández Martínez c. España* (demanda n.º 56030/07), sentencia de 12 de junio de 2014 – no renovación del contrato de un cura católico casado como profesor de religión en una escuela pública de secundaria, tras una decisión del obispado – no violación del Convenio**

«El demandante, al haber sido cura y director de un seminario, era o debía haber sido consciente, cuando aceptó la tarea de enseñar la religión católica, de las posibles consecuencias de su mayor deber de lealtad frente a la Iglesia Católica, al que se había sometido en razón de dicho cometido, a efectos, en particular, de preservar la credibilidad de su enseñanza. ...En cuanto a la autonomía de la Iglesia, no parece, a la luz del examen abordado por los tribunales nacionales, que se invocara indebidamente en la presente causa, o sea, no se puede decir que la decisión del obispado relativa a no proponer la renovación del contrato del demandante careciera de un razonamiento suficiente, fuera arbitraria o se hubiera adoptado con un fin ajeno al ejercicio de la autonomía de la Iglesia Católica» (apartado 151)

## Conclusión

-El artículo 4, apartado 2, de la Directiva de igualdad en el empleo, se ha de interpretar a la luz de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, fundamentada a su vez en el art. 9 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (libertad religiosa) y sus consecuencias sobre la autonomía de las Iglesias o las organizaciones cuya ética se basa en la religión

-Las restricciones de los derechos individuales son excesivas cuando dicha autonomía se invoca abusivamente, para justificar decisiones arbitrarias; sin embargo, son permisibles si las Iglesias buscan preservar su credibilidad o la capacidad de mantener su estructura interna de toma de decisiones, aunque esto pueda implicar diferencias de trato basadas también en motivos distintos de la religión

-No queda claro en qué medida lo anterior resulta de aplicación también a organizaciones religiosas distintas de las Iglesias o a organizaciones cuya ética se basa en convicciones (no religiosas) —aunque las *Tendenzbetriebe* son reconocidas por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, la noción de «autonomía» no se ha de entender del mismo modo—

## Dos concepciones de la discriminación indirecta

- **Discriminación indirecta como medida sospechosa:** «existirá 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios»
- **Discriminación indirecta como diferente impacto (ver el preámbulo, apartado 15, de la Directiva 2000/78):** «La apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta corresponde a los órganos judiciales u otros órganos competentes nacionales, con arreglo a las legislaciones o prácticas nacionales. Estas normas podrán disponer que la discriminación indirecta se establezca por cualquier medio, incluso a partir de pruebas estadísticas».

**Discriminación indirecta como «impacto diferente»:**

**Preferencias y cualificaciones**



**Grupo de referencia A (12 católicos) / B (6 protestantes)**



**Selección mediante procedimientos «neutros»**



**Resultado:**

**Grupo de llegada: A' (4 católicos)/B' (1 protestante)**

- **Presunción de discriminación contra los miembros del grupo B (protestantes) si  $A/B < A'/B'$**

<b>MEDIDA «SOSPECHOSA» POR IMPONER UNA DESVENTAJA ESPECÍFICA (Dir. 2000/43, Dir. 2000/78 y Dir. 2006/54)</b>	<b>MEDIDA CON UN IMPACTO DESPROPORCIONADO CON ARREGLO A LO REVELADO POR LAS ESTADÍSTICAS (Dir. 97/80)</b>
<p>Permite cuestionar medidas «sospechosas» (por ejemplo, un domicilio situado en sociedades muy segregadas geográficamente), pero no aquellas medidas que sean aparentemente neutrales, incluso en concurrencia de un impacto desproporcionado</p>	<p>Permite cuestionar medidas con un impacto desproporcionado, incluido cuando tal extremo solo se puede demostrar mediante datos estadísticos (<b>medidas informales</b> como tests psicotécnicos, entrevistas...; o <b>criterios recibidos</b> como, por ejemplo, requisitos de altura o de tener un permiso de conducir)</p>
<p>La víctima no tiene por qué presentar estadísticas</p>	<p>Requiere 1.º clasificación en diferentes grupos; 2.º acceso a las estadísticas; 3.º evaluación del impacto aceptable</p>

- **Requisitos de atuendo que infringen la expresión de convicciones religiosas — permisibles solo si (i) tienen un objetivo legítimo y (ii) los medios para lograr tal objetivo son apropiados y necesarios [art. 2, apartado 2, letra b) de la Directiva de igualdad en el empleo y art. 9 del CEDH], criterios que se apoyan mutuamente—**
- **NL - Tribunal de Distrito de Róterdam, 21 de enero de 2014:** una empleada pedagógica de un hospital, encargada principalmente de apoyar a los padres de los pacientes (con escaso contacto físico con los propios pacientes) se niega a cumplir con los requisitos de atuendo (llevar mangas cortas), que se habían cambiado tras la aparición de un brote infeccioso, arguyendo que tal extremo violaba el código de atuendo islámico al que ella se atenía.
- **FR - Decisión de 27 de octubre de 2013 del Tribunal de Apelación de París en relación con la decisión anterior del Tribunal de Casación, Association Baby Loup, n.º 536, causa n.º 11-28.845 de 19 de marzo de 2013 —seguida por la sesión plenaria del Tribunal de Casación, 25 de junio de 2014—** ¿pueden las asociaciones privadas invocar el principio de secularidad («laicidad», art. 1 de la Constitución francesa) para imponer restricciones sobre los símbolos religiosos exhibidos por los empleados (hiyab islámico)? En caso negativo, ¿pueden estas organizaciones imponer dichas restricciones en consideración de los derechos de los niños a ser cuidados en un entorno neutral?



■ **FR – Tribunal de Casación, CPAM, n.º 537, causa n.º 12-11.690 de 19 de marzo de 2013.**

Una mujer que llevaba el hiyab islámico (una especie de pañuelo sujeto a la espalda y que cubre el cabello como un sombrero), fue contratada por la Caja Primaria del Seguro Médico (*Caisse Primaire d'Assurance Maladie*—CPAM—) en 2001 como agente de reembolsos, sin contacto con el público general. El 10 de febrero de 2004, la CPAM modificó su reglamento interno, «prohibiendo llevar prendas y accesorios que identifiquen claramente a un agente como representante de un grupo, un origen, una religión o una adscripción política, entre otros, el velo islámico, incluso si se lleva en forma de pañuelo sujeto (sombrero)». Esto conllevó el despido de la demandante por llevar un velo islámico y trabajar, así, incumpliendo el reglamento interno.



- **TEDH (4.ª sección), *Eweida, Chaplin, Ladele y McFarlane c. Reino Unido*, sentencia de 15 de enero de 2013.**
- Llevar un crucifijo visible en el trabajo en British Airways, en contra del reglamento de la compañía (Sra. Eweida)
- Llevar una cruz en el cuello en un entorno hospitalario, lo que conllevó el traslado a un puesto fuera de la enfermería (Sra. Chaplin)
- Una persona opuesta a las uniones civiles de personas del mismo sexo por motivos religiosos empleada por una autoridad pública local inglesa y que se negó a llevar a cabo dichas ceremonias de unión tras la entrada en vigor de la Ley de Uniones Civiles de 2004 (Sra. Ladele)
- Un empleado de la federación Relate, una organización privada nacional que presta servicios confidenciales de asesoramiento sentimental y terapias sexuales, cree que la Biblia condena la homosexualidad y se niega a trabajar sobre cuestiones sexuales con parejas homosexuales (Sr. McFarlane).

- **TEDH (4.ª sección), *Eweida, Chaplin, Ladele y McFarlane c. Reino Unido*, sentencia de 15 de enero de 2013 —el caso de Eweida—.**
- «...en la presente causa, el Tribunal ha alcanzado la conclusión de que no se ha encontrado un justo equilibrio. En un lado de la balanza teníamos el deseo de la Sra. Eweida de manifestar sus convicciones religiosas. ...se trata de un derecho fundamental, ya que una sociedad democrática sana ha de tolerar y apoyar el pluralismo y la diversidad; pero también en razón del valor que para un individuo que ha hecho de la religión un principio central de su vida tiene el poder comunicarles dichas convicciones a los demás. En el otro lado de la balanza encontrábamos el deseo del empleador de proyectar una cierta imagen corporativa. El Tribunal considera que, aunque este objetivo era indudablemente legítimo, los tribunales nacionales le otorgaron demasiado peso. La cruz de la Sra. Eweida era discreta y no podía desmerecer su apariencia profesional. No concurrían pruebas de que la utilización de otras prendas religiosas autorizadas con anterioridad, como los turbantes y los hiyabs, por otros empleados hubieran tenido impacto negativo alguno en la marca o la imagen de British Airways. Además, el hecho de que la compañía pudiera modificar el código de uniforme para tener en cuenta el porte a la vista de joyería con simbolismo religioso demuestra que la anterior prohibición no era de crucial importancia» (apartado 94)

- **TEDH (4.ª sección), *Eweida, Chaplin, Ladele y McFarlane c. Reino Unido*, sentencia de 15 de enero de 2013 —el caso de Chaplin—.**
- «...la importancia para el segundo demandante de que se le permitiera manifestar su religión llevando su cruz de forma visible debe gozar de una gran ponderación en la balanza. No obstante, el motivo de pedirle que se quitara la cruz, a saber, la protección de la salud y la seguridad en un ala hospitalaria, era *per se* de una mayor magnitud que el aplicado respecto a la Sra. Eweida. Además, se trata de un ámbito en el que las autoridades nacionales deben gozar de un margen de apreciación más amplio. Los responsables hospitalarios estaban en mejor posición para tomar decisiones sobre la seguridad clínica que un tribunal, en especial un tribunal internacional que no ha tenido acceso a pruebas directas» (apartado 99)

- **TEDH (4.ª sección), *Eweida, Chaplin, Ladele y McFarlane c. Reino Unido*, sentencia de 15 de enero de 2013 —el caso de Ladele—.**
- «...El Tribunal tiene en cuenta que las consecuencias para la demandante fueron graves: habida cuenta de la solidez de sus convicciones religiosas, consideró que no tenía más alternativa que aceptar la acción disciplinaria para no ser designada registradora de uniones civiles y, al final, perdió su empleo. Además, no puede decirse que, al estipular su contrato de trabajo, la demandante renunciara específicamente a su derecho a manifestar sus convicciones religiosas negándose a participar en la creación de uniones civiles, ya que este requisito fue introducido por el empleador con posterioridad. Por otra parte, sin embargo, la política de la autoridad local tenía como objetivo garantizar los derechos de terceros, que también están protegidos por el Convenio. En general, el Tribunal les da a las autoridades nacionales un amplio margen de apreciación cuando se trata de encontrar un equilibrio entre derechos de la Convención que hayan entrado en conflicto (...). En cualquier caso, el Tribunal no considera que las autoridades nacionales, esto es, la autoridad local empleadora que interpuso los procedimientos disciplinarios y también los tribunales nacionales que desestimaron la demanda por discriminación de la demandante, excedieran el margen de apreciación del que disponían» (apartado 106).

- **TEDH (4.ª sección), *Eweida, Chaplin, Ladele y McFarlane c. Reino Unido*, sentencia de 15 de enero de 2013 —el caso de McFarlane—.**
- «...el Tribunal tiene en cuenta que la pérdida de su trabajo fue una sanción severa, con graves consecuencias para el demandante. Por otro lado, fue el demandante quién se inscribió voluntariamente en el programa de formación de posgrado de Relate en materia de asesoramiento psicosexual, con conocimiento de que Relate funcionaba con arreglo a una Política de Igualdad de Oportunidades y que no sería posible filtrar a los clientes a tenor de su orientación sexual (...). Si bien el Tribunal no considera que la decisión de un individuo de estipular un contrato laboral y contraer responsabilidades que sabe tendrán una repercusión en su libertad de manifestación de sus convicciones religiosas sea determinante para la cuestión de si se ha producido o no una interferencia con los derechos contemplados en el artículo 9, se trata de un elemento que poner en el platillo de la balanza al evaluar si se ha llegado o no a un equilibrio justo (...). Empero, para el Tribunal el factor más importante que se ha de tener en consideración es que la acción del empleador iba dirigida a asegurarse de la implementación de su política de prestar un servicio sin discriminación. Por lo tanto, las autoridades estatales gozaron de un amplio margen de apreciación al decidir dónde estaba el equilibrio entre el derecho de manifestación de sus convicciones religiosas del Sr. McFarlane y el interés del empleador en garantizar los derechos de terceras partes» (apartado 109).

- **Conclusión sobre la posición del Tribunal Europeo de Derechos Humanos**
- 1. La libertad de religión puede invocarse incluso en relación con manifestaciones de la fe religiosa que no constituyen un principio central o un requisito de la religión (como llevar una cruz para los cristianos) (Eweida, Chaplin)
- 2. El hecho de que alguien haya accedido voluntariamente a una cierta ocupación no es decisivo (la renuncia a un derecho solo se puede invocar como parte de una ponderación general de los intereses)
- 3. El deseo de una compañía de mantener una cierta «imagen corporativa» no es un interés susceptible de justificar una infracción de la libertad de religión (Eweida); sin embargo, el interés de ciertas organizaciones en hacer gala de un mensaje de tolerancia y diversidad sí tiene un peso importante (McFarlane)
- **Comp. BE – Tribunal de lo Social de Tongeren, Joyce Van op den Bosch c. Randstsad y Hema, 2 de enero de 2013**
- 4. Cuando la restricción está encaminada a la protección de la salud pública (por ejemplo, a reducir los riesgos en entornos hospitalarios —Chaplin—) o de los derechos de terceros (por ejemplo, el derecho de las parejas del mismo sexo de acceder a las uniones civiles —Ladele—), se ha de dar a dichos intereses una ponderación importante

**BE – Tribunal de lo Social de Tongeren, Joyce Van op den Bosch c. Randstadsad y Hema, 2 de enero de 2013** (Ley belga contra la Discriminación de 10 de mayo de 2007). ¿Puede el empleador prohibir símbolos religiosos en razón de su deseo de proyectar una imagen de neutralidad? ¿Y puede dicho empleador invocar el art. 4, apartado 1, de la Directiva de igualdad en el empleo? ¿Puede el empleador invocar las posibles reacciones de los clientes (ver el Asunto C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contra Firma Feryn NV*, 10 de julio de 2008)?



- **Asunto C-157/15, Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contra G4S Secure Solutions NV (derivado por el Tribunal de Casación belga):** «¿Se debe interpretar el artículo 2, apartado 2, letra a) de la Directiva 78/2000 con el significado de que la prohibición a mujeres musulmanas de llevar un pañuelo en la cabeza en el lugar de trabajo no constituye una discriminación directa si el reglamento del empleador prohíbe a todos los empleados portar símbolos exteriores de convicciones políticas, filosóficas y religiosas en el lugar de trabajo?»
- **Asunto C-188/15, Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) contra Micropole Univers SA (derivado por el Tribunal de Casación francés):** «¿Debe interpretarse el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 78/2000 con el significado de que el deseo de un cliente de una consultora de tecnologías de la información de no recibir más los servicios de dicha empresa prestados por una empleada, una ingeniera de diseño, que lleva un pañuelo islámico en la cabeza, es un requisito esencial y determinante, en razón de la naturaleza de las actividades laborales particulares concernidas o del contexto en que estas se desempeñan?».

- **Artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE - Ajustes razonables para las personas con discapacidad**
- A efectos de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidad, se habrán de realizar los ajustes razonables. Esto significa que los empleadores adoptarán las medidas oportunas, según se revelen necesarias en cada supuesto particular, para permitirle una persona con discapacidad acceder, participar o progresar en su empleo, o bien recibir formación, a menos que dichas medidas impongan una carga desproporcionada para el empleador. Esta carga no será desproporcionada cuando se vea suficientemente remediada por las medidas existentes en el ámbito de la política en materia de discapacidades del Estado miembro interesado.