

DISCRIMINACIÓN RELACIONADA CON LA MATERNIDAD COMO MANIFESTACIÓN DE LAS CREENCIAS RELIGIOSAS

[ENG] *Discrimination related to motherhood as a manifestation of religious beliefs*

Fecha de recepción: 18 agosto 2025 / Fecha de aceptación: 17 octubre 2025

ISABEL M. PÉREZ GÁZQUEZ

Universidad de Murcia

(España)

isabelmaria.perez7@um.es

ORCID: 0000-0002-1546-345X

DOI: 10.12800/vg.21.5

Resumen: La puesta en conexión entre el ejercicio de los derechos de conciliación laboral y familiar (muy superior en las mujeres respecto de los hombres) y el binomio tasa de natalidad-religión (con datos muy superiores para las personas religiosas y practicantes respecto de las no creyentes), puede conllevar situaciones discriminatorias para las trabajadoras practicantes, ante ciertas decisiones empresariales relacionadas con el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y promoción profesional o la extinción del contrato de trabajo. Todo ello debido a que las empresas pueden mostrar una mayor reticencia ante este perfil profesional, bajo la premisa de que su rol como madre interferirá en el desempeño laboral. Por ello, el objetivo de este artículo es visibilizar esta realidad, analizar el alcance de las medidas jurídicas para proteger dicha situación y hacer propuestas de mejora.

Palabras clave: maternidad; religión; discriminación laboral; protección.

Abstract: Connecting variables related to the exercise of work-life balance rights (much higher for women than for men) with the birth rate and religion binomial (with much higher rates for religious and practicing individuals than for non-believers) can lead to discriminatory situations for working women when faced with certain business decisions related to access to employment, working conditions and career advancement, or termination of employment contracts. This is due companies may be more reticent toward this professional profile, under the premise that their role as mothers will interfere with their work performance. Therefore, the objective of this article is to highlight this problem, analyze the scope of legal measures to protect this situation, and make proposals for improvements.

Keywords: motherhood; religion; labour discrimination; protection.



1. INTRODUCCIÓN

Tanto la igualdad de trato y no discriminación como el derecho a la libertad religiosa y de culto son derechos constitucionalmente protegidos, además con rango fundamental (arts. 14 y 16 respectivamente). Ambos custodian dimensiones imprescindibles de desarrollo del ser humano cuya protección es exigible en todas las esferas de la vida, incluido el ámbito laboral. Todo ello, teniendo en cuenta que los derechos no son absolutos ni ilimitados, siempre y en toda circunstancia, sino que están sujetos a una serie de constricciones bajo un criterio de racionalidad y proporcionalidad según las características específicas de cada caso y la posible confrontación con otros derechos.

La puesta en común entre ambos derechos implica la conexión entre la genérica cláusula de igualdad formal (art. 14 CE), que protege la igualdad de trato de todas las personas ante la ley como derecho subjetivo y exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas, y la protección de la libertad religiosa y de culto sin más limitación que la protección del derecho de los demás al ejercicio de sus libertades públicas y derechos fundamentales, la salvaguardia de la seguridad, de la salud y de la moralidad pública (art. 16 CE y art. 3 Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa -LOLR-). Es decir, se exige la igualdad de toda persona, sin posibilidad de distinto trato como consecuencia de las creencias religiosas, pero no en términos absolutos. Se admiten posibles diferencias, siempre que no sean arbitrarias y exista una suficiente justificación, en términos de razonabilidad y proporcionalidad¹.

Según lo anterior, cabría señalar como situación discriminatoria por motivos religiosos al tratamiento no favorable y arbitrario que una persona pueda sufrir como consecuencia de sus creencias religiosas. Por ejemplo, por estar casada o no o por estarlo con una persona de una religión en particular; por su relación con una organización o grupo religioso, o por ejercer la maternidad de acuerdo con sus principios y creencias religiosas, entre otros. Ello, tanto de manera directa como indirecta pues, es preciso tener en cuenta que cualquier práctica aparentemente neutra que en términos prácticos y

¹ DÍAZ DE VALDÉS, J., «Libertad religiosa y no discriminación», en *Revista Derecho del Estado* 53 (2022), pp. 170-173.

efectivos ponga a una persona en desventaja particular con respecto a otras, cabe ser considerada discriminatoria (art. 6.2. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres -LOI-). Igualmente, la diferencia de trato producida por asociación, error, denegación de ajustes razonables, acoso, inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes. Salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (art. 4.1.-2. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación).

Trasladado lo expuesto al ámbito laboral, respecto de la maternidad, es un hecho que la mujer es considerada un colectivo vulnerable como consecuencia del tradicional reparto de roles entre hombres y mujeres en los cuidados familiares y la posible confrontación con los intereses empresariales. Esto debido a que, aunque las prestaciones y permisos relacionados con la conciliación laboral y familiar como la prestación de nacimiento y cuidado de menor, el permiso de lactancia, o la excedencia o reducción de la jornada laboral por cuidado de hijos, son de titularidad de las personas trabajadoras con independencia del sexo, en términos prácticos, son las mujeres las que hacen un mayor uso de ellas². Concretamente, y según datos del Instituto Nacional de Estadística, respecto del año 2023, hubo un 21,1% de mujeres que redujeron su jornada laboral para cuidar a sus hijos frente al 6,6% de los hombres³. En relación con las excedencias, en este caso referidas a 2019, del total de las solicitadas, el 90,93% de las de cuidado de hijos y el 81,26 % de las de cuidado de familiares corresponden a mujeres⁴.

² SELMA PENALVA, A., «Las cargas familiares: un clásico motivo de discriminación en el ámbito de las relaciones familiares», en AA. VV., *Retos en materia de igualdad de género en el S. XXI*, Madrid 2019, pp. 289-302.

³ INE, *Ocupados por tipo de jornada, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada grupo de edad* (<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=65970>) (consultado: 18 de septiembre de 2025).

⁴ Instituto de las Mujeres, *Mujeres en cifras* (<https://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>) (consultado: 1 de octubre de 2025).



Pues bien, si se tiene en cuenta que la relación entre tasa de natalidad y religión se traduce en datos muy superiores para las personas religiosas y practicantes respecto de las no creyentes, es preciso tener en cuenta que ejercer la maternidad según estas creencias religiosas puede traducirse en un factor que agrave aún más esta vulnerabilidad de la mujer ante el empleo, pudiendo dar lugar a una situación de doble discriminación. Por razón de sexo y de religión.

Según el Instituto Nacional de Estadística, para el año 2013 -último año sobre el que existen datos estadísticos que unen estas dos variables de natalidad y creencias religiosas- el porcentaje de mujeres de entre los 15 y 49 años que tuvo dos hijos fue de un 28,24 para las católicas practicantes, un 26,23 para las no practicantes y un 20,54 para las protestantes, frente a un 15,80 para las no creyentes. En el caso de las musulmanas, de un 15,15%, es decir, similar al de las no creyentes, pero no porque tengan una menor tasa de natalidad que otras religiones, sino porque tienen un mayor número de hijos. Cuentan con el mayor porcentaje en el caso de los cuatro hijos, con un 7,33%, seguido de un 4,23 para protestantes, un 2,90 para católicas practicantes y un 0,63 para las no creyentes. Igualmente, en el caso de los cinco hijos o más, con un porcentaje de 1,57 para musulmanas, 1,12 para católicas -1,82 católica practicante y 0,64 no practicante- y un 0,67 para las no creyentes⁵.

Además, se debe también considerar que la dimensión espiritual puede jugar un papel importante en la comprensión de la maternidad y sus prácticas de crianza ya que, por ejemplo, en el Corán se recomienda la lactancia materna durante dos años y, por tanto, es posible que estas mujeres necesiten una mayor adaptación y flexibilidad en sus condiciones de trabajo durante más tiempo⁶.

Luego, si son las mujeres las que mayor uso hacen de las prestaciones y permisos relacionados con la conciliación laboral y familiar, y además las creyentes tienen un

⁵ INE, *Ocupados por tipo de jornada, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada grupo de edad*, cit.

⁶ MARTÍNEZ LINARES, J. M., MORENO ÁVILA, I. M., *La influencia de las creencias religiosas en la maternidad y la crianza* (<https://canal.ugr.es/noticia/la-influencia-de-las-creencias-religiosas-en-la-maternidad-y-la-crianza/>) (consultado: 28 de septiembre de 2025); MORENO-ÁVILA, I. M., MARTÍNEZ-LINARES, J. M., MIMUN-NAVARRO, K., POZO-MUÑOZ, C., «Percepciones de las mujeres musulmanas y cristianas sobre la influencia de la espiritualidad y las creencias religiosas en la maternidad y la crianza de los hijos: un estudio fenomenológico. Asistencia sanitaria», en *Basilea* 11 (2023) (<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4462744>).

mayor número de hijos que las no creyentes, es un hecho que, en la práctica, las empresas pueden mostrar una mayor reticencia ante este perfil profesional, bajo la premisa de que su rol como madre interferirá en su desempeño laboral. Así, es posible que este factor actúe como elemento discriminatorio ante ciertas decisiones o prácticas empresariales relacionadas tanto con el acceso al empleo como con las condiciones de trabajo y el mantenimiento del contrato de trabajo.

De este modo, el objetivo de este artículo es exponer las posibles situaciones discriminatorias que en términos reales y efectivos pueden sufrir las mujeres que ejercen la maternidad de acuerdo con sus creencias y convicciones religiosas. Todo ello, a través del análisis de las distintas prestaciones y permisos relacionados con la conciliación laboral y familiar y la ponderación entre el derecho a la libertad empresarial y las garantías en torno a la maternidad como dimensión externa de la libertad religiosa.

2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR RELACIONADAS CON LA MATERNIDAD

Son diversos los mecanismos de conciliación laboral y familiar previstos por la normativa para compatibilizar dos aspectos tan fundamentales de la vida de las personas como el trabajo y las relaciones familiares. Especialmente tras la incorporación generalizada de la mujer al mundo laboral, que conlleva que la compatibilización entre ambos aspectos tan sólo sea posible con el reconocimiento y disfrute de este tipo de prestaciones y permisos⁷.

Así, se contemplan medidas de conciliación de distinta naturaleza, cuyo objetivo es tanto compatibilizar el tiempo de trabajo con la familia como garantizar la continuidad y estabilidad en el empleo de las personas que las disfrutan. A través de la reducción o flexibilidad de la jornada laboral, suspensiones del contrato de trabajo en forma de excedencia o prestaciones de Seguridad Social, permisos retribuidos, y declaración de nulidad de posibles decisiones extintivas de la relación laboral asociadas al disfrute de

⁷ DEL CAMPO, S., «La familia simétrica y el trabajo de la mujer», en *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas* 67 (2017), pp. 313-320; RODRÍGUEZ RUIZ, B., «La dimensión constitucional de la conciliación de la vida familiar y laboral, o de la dimensión doméstica de la ciudadanía», en *Revista Española de Derecho Constitucional* 103 (2015), p. 356.



estas medidas de conciliación. En todos los casos, dirigidas al cuidado de hijos, cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida⁸.

2.1. Suspensiones del contrato de trabajo relacionadas con la maternidad

Las vías que permiten suspender el contrato de trabajo por razones de maternidad se articulan en torno a dos categorías. Las prestaciones de Seguridad Social y la excedencia por cuidado de hijo.

Respecto de las primeras, el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social -LGSS-, incluye un grupo de prestaciones destinadas a proteger tanto el cuidado del recién nacido como la salud de la madre trabajadora -en el caso de la maternidad biológica-, de forma compatible con la vigencia del contrato de trabajo. En todos los casos, con reserva del puesto de trabajo y de la retribución –la cuantía de la prestación es del cien por cien de la base de cotización-.

Así, la prestación por nacimiento y cuidado de menor permite la suspensión del contrato de trabajo durante diecinueve semanas o treinta y dos si se es familia monoparental, para atender el cuidado del menor, ya sea por razón de nacimiento como por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar de duración no inferior a un año. Esto, teniendo en cuenta que seis de ellas son obligatorias y además han de disfrutarse de manera ininterrumpida, a jornada completa, e inmediatamente tras el parto, resolución judicial por la que se constituye la adopción o decisión administrativa

⁸ Cabe mencionar que la delimitación de este ámbito subjetivo es de reciente aplicación, ya que con anterioridad al Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (art. 127.3), la única mención que la norma hacía respecto de los familiares distintos a los hijos era sobre aquellos que, incluyéndose entre los de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, no pudieran valerse por sí mismos y desempeñar actividad retribuida por razones de edad, accidente o enfermedad. Es decir, no existía referencia alguna a la pareja de hecho y a los familiares consanguíneos de ésta. Luego, resulta clara la intención del legislador de ampliar el marco garantista de protección a la familia y el trabajo de acuerdo con los nuevos modelos familiares.

de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las restantes semanas pueden distribuirse a voluntad de los progenitores, en períodos semanales, y de forma acumulada o interrumpida, hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica puede anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto (art. 177-185 LGSS en relación con el artículo 48.4-6. del ET -Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre-)⁹.

Es importante señalar que se trata de una prestación que se reconoce a todas las personas trabajadoras, sin distinción de género más allá de que respecto del nacimiento la norma menciona a la madre biológica y al progenitor distinto a ella. Luego, tanto hombres como mujeres pueden hacer uso de ella, ya que se pretende el fomento de la corresponsabilidad de los dos progenitores en el cuidado de los hijos (STC 111/2018, de 17 de octubre -rec. 4344-2017-)¹⁰.

En esta línea de medidas suspensivas del contrato de trabajo, también existen las prestaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, cuyas contingencias son proteger la salud de la madre embarazada y/o del feto ante un riesgo derivado del desempeño de la actividad laboral. Siempre y cuando no sea posible la readaptación del puesto de trabajo a otro en el que no se produzcan tales riesgos (186-189 LGSS y 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales). En el caso de la prestación relativa a la lactancia, hasta que el lactante tenga nueve meses, y en la de riesgo durante el embarazo, en tanto exista el riesgo o se produzca el nacimiento. Por tanto y, por razones obvias, se trata de una prestación dirigida exclusivamente a la mujer y no a todas las personas trabajadoras¹¹.

⁹ Con anterioridad al Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, la duración era de 16 semanas. En la actualidad el disfrute de esta prestación se ha de realizar de la siguiente manera (art. 48.4 ET):

- Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, obligatorias y a jornada completa.
- Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que pueden distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica puede anticipar este ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que puede distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

¹⁰ PÉREZ ANAYA, R., «La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y por adopción y acogimiento: un paso decisivo hacia la corresponsabilidad», en *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales* 76 (2021).

¹¹ Véase, FERNÁNDEZ PRIETO, M., «La tutela del embarazo en la jurisprudencia constitucional y de la Unión Europea», en *Revista de Derecho Social* 69 (2015), pp. 209-222; LOUSADA AROCHENA, F., RON LATAS, R.



Respecto del segundo grupo de medidas de suspensión del contrato de trabajo señaladas, las excedencias, cabe mencionar la excedencia por cuidado de hijo -con independencia de la filiación biológica, adoptiva o de acogimiento-, que permite suspender el contrato de trabajo por un tiempo máximo de tres años -a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa- y mantener el vínculo con la empresa con una serie de garantías relativas a la reincorporación y antigüedad (art. 46.3. ET)¹².

Durante este tiempo la persona es considerada a efectos de antigüedad en la empresa y tiene derecho a recibir cursos de formación profesional. Además, cuenta con derechos de reincorporación y reserva del puesto de trabajo durante el primer año. En el caso de las familias numerosas esta reserva se amplía hasta los quince o dieciocho meses, dependiendo de la categoría de familia numerosa como general o especial, respectivamente. El tiempo restante de suspensión no implica dicha reserva del puesto de trabajo, pero sí la reserva de otro del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Por último, cabe hacer mención del permiso parental de ocho semanas que, aunque es llamado permiso, en realidad se trata de una suspensión del contrato de trabajo para atender el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que éste cumpla los ocho años. Ello, con una duración máxima de ocho semanas, continuas o discontinuas, a disfrutar a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial (art. 48 bis ET)¹³.

2.2. *Permisos retribuidos relacionados con la maternidad*

Junto a las medidas anteriores se encuentran también los permisos retribuidos, que permiten a las personas trabajadoras, es decir, hombre y mujeres, previo aviso y justificación, ausentarse del trabajo y mantener la retribución, según unos supuestos

P., «El permiso para el cuidado del lactante y la nueva prestación social por su ejercicio corresponsable», en *Revista Derecho Social y Empresa* 12 (2020).

¹² En el supuesto del cuidado de un hijo mayor de tres años que, por alguno de los motivos descritos por la norma no puede valerse por sí mismo, el instrumento a aplicar es la excedencia por cuidado de familiares y no de hijos (STS (Social), de 5 de febrero de 2021 -rec. 2102/2018-; SAN (Social), de 13 de noviembre de 2017 -rec. 160/2017-). Para mayor abundamiento de esta temática véase, LÓPEZ BALAGUER, M., «El derecho a la excedencia por cuidado de hijos y familiares», en AA. VV., *Los derechos de conciliación en la empresa: la corresponsabilidad como objetivo para la igualdad*, Valencia 2019, pp. 143-168.

¹³ Introducido por el ya citado Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio.

tasados, entre los que se encuentran aquellos que tienen como finalidad compatibilizar la protección de la familia y el trabajo (art. 37.3. ET).

Entre ellos, existen permisos específicamente vinculados a la maternidad y paternidad como el permiso para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y preparación de la adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento -el tiempo indispensable-, o el permiso para ausentarse una hora por jornada de trabajo—también se puede dividir en dos fracciones, sustituirlo por una reducción de la jornada de media hora o acumularlo en jornadas completas- para el cuidado del lactante hasta que cumpla los nueve meses. Además, respecto de este último, si las dos personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejercen este derecho con la misma duración y régimen, su duración se puede extender hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. No obstante, para solventar esta reducción de los ingresos, desde el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modifica el art. 183 LGSS, existe la posibilidad de disfrutar de una prestación de Seguridad Social vinculada a este supuesto de conciliación familiar.

Otro de estos permisos retribuidos es el previsto para permitir la ausencia del trabajo durante una hora o reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas – en este último caso con una disminución proporcional del salario- en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizado a continuación del parto.

Por último, señalar el permiso que permite ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Con un cómputo que puede ser en horas, hasta un equivalente a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o acuerdo de empresa.

2.3. Reducciones y flexibilidad de la jornada laboral para el cuidado de hijo

Las medidas reguladas por el ET para facilitar la conciliación laboral y familiar en términos de jornada de trabajo son de doble naturaleza, ya que permiten a las personas



trabajadoras -hombres y mujeres- tanto reducirla como flexibilizarla. En el primer caso, se permite reducir la jornada de trabajo con reducción proporcional del salario (art. 37.6.)¹⁴. En el segundo, flexibilizar la jornada, pero sin reducirla y, por tanto, sin disminuir el salario. Esto, debido a que el número de horas de trabajo se mantiene y el cambio se produce tan sólo respecto de la distribución de su ejecución (art. 34.8.)¹⁵.

Lo anterior, siempre y cuando tenga como finalidad el cuidado de los sujetos previstos por la norma para ello. Es decir, no se trata de una reducción o flexibilidad de la jornada acausal y referida a cualquier persona, sino que se encuentra condicionada por una finalidad concreta.

Así, referido a la reducción de la jornada, y según el objeto de estas líneas, quien por razones de guarda legal tenga el cuidado directo de un menor de doce años o de una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, puede reducir su jornada entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de su duración, en el marco de su jornada ordinaria.

Además, existe otro supuesto que permite al progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente una mayor reducción, de como mínimo la mitad. En este caso, para atender el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer -tumores malignos, melanomas y carcinomas-, o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años o los veintiséis en algunos casos.

¹⁴ Véase, GORELLI HERNÁNDEZ, J., «La conciliación desde la perspectiva del tiempo de trabajo en España: son malos tiempos para conciliar», en *Revista de la Facultad de Derecho de México* 273 (2019), pp. 857-891; ARIAS PÉREZ, N., PÉREZ DEL PRADO, D., «Implicaciones de la reducción de la jornada laboral en España», en *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum* 39 (2024), pp. 275-292.

¹⁵ LÓPEZ BALAGUER, M., «El derecho a la adaptación de la jornada y forma de trabajo por conciliación de la vida laboral y familiar tras el Real Decreto Ley 6/2019», en *Estudios Financieros: Revista de Trabajo y Seguridad Social* 437-438 (2019), pp. 93-118; MARTÍNEZ MORENO, C., «La nueva regulación de la adaptación de la jornada con fines de conciliación. ¿Hasta dónde llega el avance?», en *Revista Social y Empresa. Reformas en materia de igualdad entre hombres y mujeres* 12 (2020).

Cabe reseñar que la empresa está obligada a aceptar la solicitud de reducción de jornada, salvo que dos o más personas de la misma empresa generen este derecho por el mismo causante, en cuyo caso puede limitarse su ejercicio simultáneo por razones productivas y organizativas empresariales, que han de valorarse según cada caso concreto, de acuerdo con las funciones y horario de la persona solicitante o la facilidad de la empresa para suplir dicha reducción sin sufrir un perjuicio, entre otros aspectos.

En cuanto a su concreción horaria, corresponde decidirlo a la persona trabajadora, aunque no sin límites, ya que se ha de realizar dentro de la jornada ordinaria pactada y, de acuerdo con los posibles criterios que en este sentido puedan existir en el convenio colectivo que resulte de aplicación y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. Por tanto, la empresa está obligada a aceptar la reducción, pero no la concreción horaria propuesta por la trabajadora (STS (social) 983/2023 -rec. 3576/2020-).

Con relación a la otra medida señalada a efectos de jornada, es decir, la flexibilidad de la jornada de trabajo, introducida por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, cabe mencionar que sólo afecta a cuestiones organizativas referidas a la ejecución del contrato, pero no a una disminución del número de horas de la jornada pactadas ni del salario. Además, se tiene derecho a solicitar el regreso a la jornada anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun antes del periodo previsto.

En este caso, la causa que lo justifica es el cuidado de los hijos hasta la edad de doce años. Aunque es posible extenderlo más allá de este límite de edad si se trata de un hijo mayor que, por razones de accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo, debiendo justificar las circunstancias en las que se fundamenta la petición.

Todo ello, teniendo en cuenta que este derecho de flexibilización de la jornada se encuentra limitado a una adecuada razonabilidad y proporcionalidad entre las necesidades de la persona trabajadora y las organizativas o productivas de la empresa. Por tanto, al contrario que en el supuesto anterior de reducción de la jornada, cuya solicitud es de obligada aceptación para la empresa -cuestión distinta es la concreción horaria-, en este caso no se trata de un derecho absoluto de las personas trabajadoras.



2.4. Nulidad frente al despido

Junto con las medidas señaladas anteriormente se articulan también otra serie de garantías previstas para proteger a la persona trabajadora que disfruta de ellas, frente a posibles decisiones empresariales que les perjudiquen. Esto, debido a que su disfrute puede entrar en conflicto con los intereses empresariales y ser percibido como un inconveniente. Así, el objetivo es limitar el poder de dirección empresarial previsto en el artículo 20 del ET, en relación con posibles decisiones extintivas de la relación laboral motivadas por el disfrute de estas medidas de conciliación (art. 53 ET)¹⁶. Por ello, “el despido motivado por una medida de conciliación de la vida familiar y laboral no sólo sería un despido sin causa sino un despido con causa ilícita”¹⁷. Igualmente, si dicha decisión extintiva se produce vulnerando alguno de los derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora. Según el objeto de este artículo, el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de género y religión, a la que seguidamente se hará mayor mención¹⁸.

Ahora bien, hay que tener en consideración que lo anterior no ha de traducirse en una situación de inmunidad absoluta frente al despido de manera que lo haga imposible. Lo prohibido y declarado nulo es el despido motivado exclusivamente en el embarazo o el disfrute de las medidas de conciliación, pero no si se encuentra basado en otra causa distinta de las previstas por el ET que quede suficientemente acreditada, recayendo la carga de la prueba en la empresa. De este modo, el despido de la trabajadora embarazada o del padre o madre que ejerce tales derechos de conciliación puede ser considerado procedente o nulo, pero nunca improcedente (STS (Social), de 25 de enero de 2013 -rec. 1144/2012-). Esto, incluso más allá del tiempo de dicho embarazo o disfrute de permiso pues, dicha protección se extiende tras la incorporación a la actividad laboral hasta los doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

¹⁶ GARCÍA RUBIO, M. A., «Despido por causas empresariales y conciliación familiar», en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo* 236 (2020), pp. 71-110.

¹⁷ CÁMARA BOTÍA, A., «El despido y la conciliación laboral y familiar», en *Revista Ministerio de Empleo y Seguridad Social* 133 (2017), p. 272.

¹⁸ FERNÁNDEZ PRIETO, M., «La tutela del embarazo en la jurisprudencia constitucional y de la Unión Europea», cit., pp. 209-222; CASAS BAAMONDE, M. E., «¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?», en *Derecho de las Relaciones Laborales* 1 (2017), pp. 1-18.

3. PROTECCIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR MATERNIDAD ASOCIADA A LAS CREENCIAS RELIGIOSAS

Como no puede ser de otro modo, en el ámbito laboral la religión como elemento discriminatorio vinculado a la maternidad queda amparada tanto por el genérico principio de igualdad como por otras garantías específicas vinculadas a la familia, al sexo previstas en la normativa internacional y nacional.

En este sentido, en el ámbito internacional, cabe hacer mención de normas como las Convenciones de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, 1979 (CEDAW) y de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones, 1981, 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, el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, o la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, entre otras.

Respecto del ordenamiento jurídico interno, hay que señalar disposiciones como las previstas en el texto constitucional, que reconocen el derecho al trabajo (art. 35 CE), el derecho a la protección de la familia (art. 39.1. CE), o el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE). Igualmente, otras con rango de ley como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres -LOI-, que regula derechos específicos en torno a la igualdad de trato, prohibiendo todo tipo de discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta, y, especialmente, la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3). En el mismo sentido, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que amplía el contenido de situaciones discriminatorias respecto de las clásicas causas discriminatorias señaladas en las distintas normas de referencia en la materia -edad, sexo, religión, raza, nacionalidad, discapacidad-, e incorpora de manera expresa nuevos supuestos considerados contrarios al principio de igualdad -la enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y



trastornos, identidad sexual, expresión de género, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (at 2.1.)-. Por tanto, se prohíbe toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad por alguno de estos motivos descritos (art. 3 y 4.1.).

Además, esta última norma señala que se consideran vulneraciones de este derecho “la discriminación directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes” (art.4.1.). Así, estas conductas contrarias al principio de igualdad y, por tanto, prohibidas, quedan definidas como (art. 6):

- Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona o colectivo que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas como discriminatorias. Igualmente, la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad, entendiendo como tales, las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal para facilitar la accesibilidad y la participación a las personas con discapacidad de todos los derechos en términos de igualdad.

- Discriminación indirecta: es la que se produce cuando situaciones o disposiciones aparentemente neutras ponen a una o varias personas en situación de desventaja particular con respecto a otras por alguna de las conductas prohibidas.

- Discriminación por asociación y discriminación por error. Existe la primera cuando una persona o grupo es objeto de trato discriminatorio como consecuencia de su asociación con otra persona sobre la que concurre alguna de las causas previstas como atentatorias a la igualdad. Por su parte, la producida por error existe cuando se funda en una apreciación incorrecta de las características de la persona o personas discriminadas.

- Discriminación múltiple e interseccional. Se entiende como discriminación múltiple la situación en la que una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley, mientras que la

interseccional es la que se produce cuando estas causas concurren o interactúan generando una forma específica de discriminación.

- Acoso: cualquier conducta realizada por alguna de las causas de discriminación previstas por la norma contra una persona o grupo, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- Inducción, orden o instrucción de discriminar: cuando estas actuaciones se llevan a cabo de manera concreta, directa y eficaz con la finalidad de crear una actuación discriminatoria para una persona o grupo.

- Represalias: cualquier trato adverso o consecuencia negativa que sufra una persona o grupo por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto. Ello, con la salvedad de los supuestos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal.

- Medidas de acción positiva. Se consideran como tales las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social.

- Segregación escolar: toda práctica, acción u omisión que provoca la separación del alumnado por motivos socioeconómicos o cualquiera de los motivos enumerados en la ley como discriminatorios.

Por supuesto, también el propio ET reconoce como un derecho laboral básico la no discriminación directa o indirecta -tanto para el acceso al empleo como una vez producida la incorporación- por diversos motivos entre los que se incluye la religión y el sexo, con mención expresa al trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. Asimismo, el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de religión o convicciones (art 4.2. letras c y e, respectivamente).

Este reconocimiento implica el derecho de todas las personas a la igualdad de trato y oportunidades y ausencia de toda discriminación. En palabras del propio Tribunal



Constitucional, supone que “los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas, de suerte que si existen diferencias haya una suficiente justificación en términos de razonabilidad y proporcionalidad” (SSTC 126/1997, de 3 de julio -rec. 661/96- FJ 8; 3/2007, de 15 de enero -rec. 6715/2003- FJ2)). Es decir, no se prohíben las diferencias de trato por tales motivos de manera absolutista, sino que en su consideración se valoran posibles distinciones basadas en criterios objetivos y razonables que las justifiquen. Siempre y cuando el objetivo que persigan sea legítimo o se trate de medidas de discriminación positiva aplicadas por razones de equidad, destinadas a proteger a las personas o colectivos vulnerables (art. 4.2. Ley igualdad de 2022).

De esta forma, la determinación de las situaciones calificadas como contrarias a derecho desde una perspectiva de igualdad requiere del análisis concreto de cada caso, según las causas consideradas discriminatorias en relación con las conductas en que se basen y los criterios jurisprudenciales. En relación a la libertad religiosa, teniendo en cuenta la distinción entre la dimensión interna y externa del derecho a la libertad religiosa pues, así como la primera se reconoce en términos absolutos y, por tanto, obliga a la empresa a respetar la creencia religiosa o no religiosa de la plantilla como un derecho absoluto, sin restricciones ni modulaciones, en el caso de la dimensión externa, como es la maternidad de acuerdo con estas convicciones, sí pueden admitirse restricciones razonables y proporcionales, suficientemente justificadas en atención a una finalidad legítima y la idoneidad y necesidad de los medios para alcanzarla (SSTJCE de 27 de junio de 1990, asunto Kowalska; de 7 de febrero de 1991, asunto Nimz; de 4 de junio de 1992, asunto Bötel; o de 9 de febrero de 1999, asunto Seymour-Smith y Laura Pérez; SSTC 145/1991, de 1 de julio -rec. 175/89-; 240/1999, de 20 de diciembre -rec. 2897/95-).

En este sentido, es preciso recordar que, si bien los derechos de conciliación laboral y familiar son de titularidad de todas las personas trabajadoras, sin distinción de sexo, el tradicional reparto de roles entre hombres y mujeres en los cuidados familiares las convierte en un colectivo vulnerable frente a una posible confrontación con los intereses empresariales. La razón es que, tal y como ya se ha expuesto, son las mujeres las que mayor uso hacen de medidas de conciliación como la prestación de nacimiento y cuidado de menor, el permiso de lactancia, las excedencias, o la reducción o flexibilidad de la jornada laboral por cuidado de hijos.

De hecho, el propio TC parte de la premisa de que “existe una innegable y mayor dificultad para la mujer con hijos de corta edad para incorporarse al trabajo o permanecer en él” (STC 128/1987, de 16 de julio, FJ 10)” (STC 3/2007, de 15 de enero – rec.6715/2003- FJ 2) y, por ello, les otorga una mayor protección como vía para “compensar las desventajas reales que tienen para la conservación del empleo como consecuencia de la maternidad y la lactancia, en cuanto, que es un hecho que afecta exclusivamente a las mujeres” (STC 109/1993, de 25 de marzo, FJ 6).

Si además se tiene en cuenta que la relación entre tasa de natalidad y religión se traduce en datos muy superiores para las personas religiosas y practicantes respecto de las no creyentes, es un hecho que ejercer la maternidad según estas creencias religiosas puede traducirse en un factor que agrave aún más esta vulnerabilidad de la mujer ante el empleo, pudiendo dar lugar a una situación de doble discriminación. Por razón de sexo y de religión. Todo ello, debido a que las empresas pueden mostrar una mayor reticencia ante este perfil profesional bajo la premisa de que su rol como madre interferirá en su desempeño y continuidad laboral, haciendo que esta circunstancia actúe como elemento discriminatorio ante ciertas decisiones o prácticas empresariales relacionadas con el acceso o el mantenimiento del empleo. Es decir, a través de prácticas que, aparentemente neutras, en términos reales y efectivos esconden factores discriminatorios.

A pesar de que en el marco de la protección de la libertad religiosa y el derecho a la intimidad y protección de datos está prohibido solicitar a las personas trabajadoras cualquier información relativa a sus creencias religiosas (arts. 16 y 18 CE; art. 2.1. a) LOLR; Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales; art. 4.2. e) ET) y, por tanto, en sentido estricto las empresas no necesariamente han de conocer estas convicciones, no debe quedar inadvertido el hecho de que existen determinados elementos que pueden ser indicadores indirectos de las creencias religiosas de una persona. A saber, los relacionados con la imagen de la mujer -utilización de velo islámico, turbante u otros símbolos religiosos como cruces, medallas-; el tipo de alimentación –alimentos halal asociados a las musulmanas, dieta kosher de la religión judía, la prohibición de comer carne de res del



hinduismo, entre otras¹⁹; o los nombres o apellidos mayoritariamente asociados a un origen étnico o racial, a su vez, vinculado con una determinada religión -apellidos sefardíes con judaísmo, apellidos árabes con islam, etc-, entre otros. Más aún, en contextos de localidades en las que sus integrantes conocen el estilo de vida o costumbres de unos y otros, y el empresario puede tener conocimiento de que, por ejemplo, una trabajadora acude a los actos religiosos celebrados en una iglesia católica, musulmana o protestante.

Además, se hace preciso considerar que, dado que los parámetros de la buena fe contractual exigen que los posibles conflictos entre las obligaciones laborales y el derecho de libertad religiosa se comuniquen en el momento de la suscripción del contrato de trabajo, si la trabajadora pretende solicitar a futuro adaptaciones de las condiciones de trabajo para ejercer la actividad en términos de mayor compatibilidad con la práctica de su fe, indirectamente se está viendo obligada a elegir entre el derecho a solicitar estas adaptaciones o el de no manifestar sus creencias religiosas.

Como muestra de lo anterior, el caso de una empleada de religión musulmana que, una vez vigente el vínculo laboral, solicitó que se le adecuara el horario de trabajo para ser dispensada de acudir a su puesto entre las 13.30 y las 16.30 horas de los viernes, así como finalizar la jornada una hora antes de la puesta de sol durante el mes del Ramadán. Esta petición fue denegada y avalada judicialmente. El razonamiento se basa en que según lo expuesto “(...) se exige a la parte trabajadora una conducta especial de lealtad y buena fe, consistente en que -lo que no hizo la actora- al solicitar el puesto de trabajo indique previamente su confesión religiosa y el horario especial que ello implica, a fin de que esa futura empleadora estudie si puede encajar tal situación especial en su infraestructura específica” (STSJ de Madrid, de 27 de octubre de 1997).

En la misma línea, un trabajador adventista del Séptimo Día que, con posterioridad a su contratación, comunicó a la empresa su condición religiosa y que, con arreglo a su credo, no podía trabajar desde la puesta del sol del viernes hasta la puesta del sol del sábado y, por ello, solicitaba el sábado como día de descanso. Dicha petición fue denegada

¹⁹ PAREJO GUZMÁN, M. J., «Diversidad alimenticia según las prescripciones religiosas: cuestiones», en *Revista de Ciencias de las Religiones* 23 (2018), pp.191-216.

y avalada por la justicia con el mismo argumento que en el caso anterior (STSJ de la Comunidad Valenciana, de 11 de septiembre de 2000).

De este modo, y salvo en las empresas o tareas de tendencia como la contratación de una profesora de religión, la empresa no debe hacer preguntas para conocer las convicciones religiosas de la candidata al puesto de trabajo, pero sí debe tener la certeza de que las prestaciones contratadas se desarrollarán de manera correcta. Por ello, en el contexto descrito, la buena fe contractual exige que la trabajadora comunique qué requisitos del puesto de trabajo colisionan con sus convicciones religiosas, para que la empresa pueda valorar la posibilidad de realizar o no adaptaciones de las condiciones de trabajo según el funcionamiento y organización de la empresa.

Luego, a pesar de que utilizar el elemento religioso como núcleo de las decisiones empresariales es discriminatorio, no se debe obviar que en términos prácticos es posible que la empresa tome ciertas decisiones que, aparentemente neutras, escondan una motivación religiosa. Ya sea por las creencias manifestadas en la firma del contrato o por ciertos estereotipos sobre fe y maternidad deducidos de indicadores como los descritos. Así, estas decisiones pueden afectar a distintos aspectos y momentos de la relación laboral:

- En términos de acceso al empleo. Por ejemplo, por optar la empresa por la no contratación de una mujer que acude a una entrevista con hiyab y contratar a otros candidatos que previsiblemente vayan a hacer un menor uso de las medidas de conciliación laboral y familiar.

- Durante la vigencia del contrato de trabajo. Relacionado con las condiciones laborales, por ofrecer a las trabajadoras religiosas practicantes peores condiciones laborales o menores oportunidades de promoción profesional, así como por poner obstáculos al disfrute de las medidas de conciliación previstas por la normativa o llevar a cabo cualquier otra medida dirigida a desalentar a la trabajadora para que sea ésta la que finalmente decida rescindir voluntariamente el contrato de trabajo.

- Relativo al mantenimiento del empleo, por rescindir el contrato de trabajo de estas personas frente a otras, previsiblemente con menos hijos, simplemente por esta asociación entre creencias religiosas y maternidad y sin otra causa objetiva y razonable que lo justifique.



De esta forma, desde una perspectiva de igualdad y no discriminación, la licitud de ciertas decisiones empresariales que puedan afectar negativamente a la mujer trabajadora han de ser analizadas caso a caso, teniendo en cuenta que “la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo” (STC 182/2005, de 4 de julio –rec. 2447/2002–), no teniendo valor legitimador en estos casos la concurrencia de otros motivos que puedan justificar la medida (STC 3/2007, de 15 de enero –rec. 6715/2003- FJ2).

Igualmente, decisiones como denegar una excedencia para el cuidado de hijo a una mujer, por las diversas condiciones fácticas y el impacto adverso que se da entre trabajadores de uno y otro sexo, también constituye un supuesto discriminatorio (SSTC 240/1999, de 20 de diciembre -rec. 2897/95-; 203/2000, de 24 de julio, FJ 6).

Por supuesto, estas garantías previstas para proteger la maternidad en sentido amplio y sin relación con la religión, también son aplicables a las mujeres que ejercen la maternidad de acuerdo con sus creencias religiosas. Aunque no como vía para facilitar el ejercicio de la fe, sino para eliminar los posibles obstáculos entre conciliación y trabajo que puedan condicionar ejercer la maternidad. Cuestión distinta es que indirectamente también proteja la práctica de las creencias religiosas. Luego, el núcleo de protección es la maternidad, no la religión.

4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

La normativa laboral contempla medidas de conciliación laboral y familiar de diversa naturaleza, cuyo objetivo es tanto compatibilizar el tiempo entre trabajo y familia como garantizar la continuidad y estabilidad en el empleo de las personas que las disfrutan. Cuestión distinta es su aplicación real y efectiva. Esto, debido a que las situaciones de discriminación directa son más fácilmente acreditables que otras de tipo indirecto, como la no contratación de una mujer que acude a una entrevista de trabajo con un pañuelo en la cabeza del que pueda deducirse una práctica religiosa, entre otras.

Resulta claro que basar la decisión de no contratar por el hecho de ser mujer o profesar una religión es un acto discriminatorio. Aunque determinar estos elementos como criterios únicos de dicha decisión es extremadamente complejo pues, la no contratación puede venir determinada por otras motivaciones totalmente distintas como el currículum, la disponibilidad o el desarrollo de la propia entrevista.

Sería interesante que la normativa diese un paso más, con medidas como la obligatoriedad de incluir previsiones específicas de respeto religioso asociado a la maternidad en los planes de igualdad en las empresas, o con el fomento del diálogo entre los interlocutores sociales para que los convenios colectivos contemplen estas necesidades. Aun así, y dado que el derecho puede resultar insuficiente para otorgar una verdadera protección, sería conveniente potenciar el uso de otras herramientas como la Responsabilidad Social Corporativa -RSC-.

En este sentido, se pueden llevar a cabo acciones dirigidas a reducir los estereotipos asociados a la maternidad, así como a implantar códigos de buenas prácticas y transparencia, hacia una cultura de empresa basada en la igualdad real y efectiva en términos de maternidad entre las trabajadoras con distintas creencias religiosas. Por ejemplo, realizar campañas de sensibilización para el personal de dirección sobre la gestión de la diversidad y la conciliación; auditorías o evaluaciones periódicas sobre el impacto de las políticas de conciliación en la carrera de hombres y mujeres; asegurar un sistema de denuncia seguro, anónimo y eficaz para las trabajadoras; fomentar una adecuada colaboración y canales de diálogo entre empresa, sindicatos y comunidades religiosas para desarrollar buenas prácticas laborales inclusivas.

Asimismo, junto a las medidas de tipo jurídico y de gestión empresarial sin duda resulta fundamental añadir otras de carácter sociocultural y educativas que incluyan a toda la sociedad. Entre ellas, campañas de sensibilización dirigidas a fomentar la corresponsabilidad de los cuidados familiares entre ambos progenitores, como vía para ir rompiendo el tradicional reparto de roles entre hombres y mujeres. Igualmente, otras que fomenten la tolerancia hacia la pluralidad religiosa femenina y desmonten los estereotipos.



En definitiva, medidas en las que tanto lo jurídico como lo educativo se complementan hacia la consecución de una sociedad y un entorno laboral más inclusivo, permisivo y respetuoso con la diversidad y creencias religiosas.