



2025: 12 meses de sensibilización en prol da IGUALDADE NO EIDO LABORAL

Outubro 2025

DESIGUALDADE O Dicionario da Real Academia da Lingua define este termo como «diferenza, calidade de desigualdade».

Ademais, na acepción referida ao contexto das matemáticas, defíneo como «a expresión da falta de igualdade que existe ou se supón entre cantidades».

Pero a definición que mellor explica a desigualdade entre persoas é a que dá o Dicionario da Lingua Española Espasa: «a desproporción económica, política e social en que se atopan uns individuos fronte a outros».

Ademais, os dicionarios recollen, como o seu antónimo, a *igualdade*.

En palabras de Jonh Stuart Mill (foi a primeira persoa, en 1866, en solicitar ao Parlamento británico, desde a súa posición de parlamentario, o dereito ao voto para as mulleres), a igualdade será perfecta cando non admita «poder nin privilexio para uns nin incapacidade para outros».

Algunhas acepcións normativas sobre a igualdade. As definicións xurídicas internacionais sobre dereitos humanos definen a igualdade entre mulleres e homes como un principio xurídico universal. Para a UE, ademais, trátase dun «principio fundamental».

En España, a Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes (LOI), recolle no artigo 1 que «as mulleres e os homes son iguais en dignidade humana, e iguais en dereitos e deberes». Tamén afirma que para facer efectivo o dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, débese eliminar a discriminación da muller «en calquera dos ámbitos da vida e, singularmente, nas esferas política, civil, laboral, económica, social e cultural para, en desenvolvemento dos artigos 9.2 e 14 da Constitución, acadar unha sociedade máis democrática, máis xusta e máis solidaria».

Principio de igualdade de trato. Supón o dereito de todos os seres humanos a ser iguais en dignidade, a ser tratados con respecto e consideración e a participar sobre bases iguais en calquera área da vida económica, social, política, cultural ou civil.

DISCRIMINACIÓN Segundo Amnistía Internacional, «discriminar é danar os dereitos de alguén simplemente por ser quen é ou por crer no que cre. A discriminación é nociva e perpetúa a desigualdade (...). A discriminación ten lugar cando unha persoa non pode gozar dos seus dereitos humanos ou doutros dereitos legais en condicións de igualdade con outras persoas debido a unha distinción inxustificada que se establece na política, a lei ou o trato aplicados».

Na Lei 15/2022, de 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación, a través dun recoñecemento amplo da non discriminación como complemento do dereito á igualdade,

Co financiamento de:

afóndase nese dereito, así como nunha antidiscriminación que avogue pola inclusión, a cidadanía e o gozo de dereitos humanos e liberdades fundamentais. Ademais, nesta lei especifícase a vinculación inmediata da non discriminación coa dignidade da persoa (un dos fundamentos constitucionais da orde política e da paz social).

O artigo 4 desta lei define a discriminación como «calquera disposición, conduta, acto, criterio ou práctica que atente contra o dereito á igualdade».

Ademais, a norma abunda na inclusión das moitas variables desa discriminación e define como ilegais as discriminacións directas ou indirectas, por asociación e por erro, a múltiple ou a interseccional, a denegación de axustes razoables, o acoso, a indución, orde ou instrución de discriminar ou de cometer unha acción de intolerancia, as represalias ou o incumprimento das medidas de acción positiva derivadas de obrigas normativas ou convencionais, a inacción, deixamento de funcións ou incumprimento de deberes.

Esta lei aborda concienciadamente a descrición dos diversos tipos de discriminacións (art. 6), porque as desigualdades históricas, resultado dunha situación de exclusión social e sometemento sistemático mediante prácticas sociais, crenzas, prexuízos e estereotipos, fomentan unha discriminación estrutural. Tamén lembra a normativa que «non calquera trato diferenciado constitúe un acto de discriminación», e fai unha clara alusión ao necesario emprego das medidas de acción positiva para combater as discriminacións.

LGTBIfobia¹ «Toda actitude, conduta ou discurso de rexeitamento, repudio, prexuízo, discriminación ou intolerancia cara ás persoas LGBTI polo feito de selo, ou ser percibidas como tales».

Transfobia Aínda que a lei a define nos mesmos termos que a LGBTIfobia, as CCOO ampliamos esa definición para incluír toda ideación, actitude, conduta ou discurso de rexeitamento, repudio, prexuízo, discriminación, intolerancia ou violencia cara ás persoas trans.

Medida ou acción positiva Unha acción positiva constitúe un máis dos elementos do principio de igualdade de oportunidades. A súa finalidade é evitar a perpetuación de situacións de desigualdade fonte de discriminación. Ás veces, para garantir que todas as persoas poidan gozar dos seus dereitos en condicións de igualdade, deben empregarse estas accións positivas, pois a mesma regra de aplicación a todas as persoas, sen ter en conta as diferenzas relevantes, é o motivo de que se produza a discriminación. Unha medida de acción positiva virá remediar e previr este tipo de situacións, pois vaise axustar para ter en conta esas diferenzas.

Segundo a normativa europea, este termo representa o chamado «concepto paraugas», pois a construción da súa definición darase en función da súa finalidade, que se resume en «previr ou compensar as desvantaxes ocasionadas por calquera dos motivos protexidos (Directivas 2000/43 e 2000/73, artigos 5 e 7, respectivamente), «garantir, na práctica, a plena igualdade» (art. 3 Directiva 2006/54) ou «corrixir situacións patentes de desigualdade» (art. 11 da LOI). Trátase dun termo aberto, non especifica a natureza que han adoptar as medidas, co cal admite a inclusión dunha ampla variedade de actuacións baixo o seu significado, sempre e cando cumpran

¹ * Definicións segundo o artigo 3 da Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGBTI.

coa serie de requisitos que respecten o seu obxectivo fundamental: acadar a igualdade de oportunidades.²

Así, o Instituto Europeo da Igualdade de Xénero define como medidas de acción positiva «destinadas a un grupo determinado, aquelas que pretenden suprimir e previr unha discriminación ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas fácticas existentes».

Tamén define a LOI, no artigo 11, a aceptación do emprego das medidas de acción positiva, describíndoas como segue:

«Co fin de facer efectivo o dereito constitucional da igualdade, os poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor das mulleres para corrixir situacións patentes de desigualdade de feito respecto dos homes. Tales medidas, que serán aplicables mentres subsistan as ditas situacións, haberán de ser razoables e proporcionadas en relación co obxectivo perseguido en cada caso. Tamén as persoas físicas e xurídicas privadas poderán adoptar este tipo de medidas nos termos establecidos na presente lei».

Máis recentemente, a Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI, define as medidas de acción positiva no artigo 3, apartado f, como as «diferenzas de trato orientadas a previr, eliminar e, se for o caso, compensar calquera forma de discriminación ou desvantaxe na súa dimensión colectiva ou social. Tales medidas serán aplicables mentres subsistan as situacións de discriminación ou as desvantaxes que as xustifican e haberán de ser razoables e proporcionadas en relación cos medios para o seu desenvolvemento e os obxectivos que persigan».

² Extracto do estudo de Beatriz Sánchez-Girón Martínez: «El nuevo tratamiento de las medidas de acción positiva en la Ley 15/2022»