

# RAFFORZARE I SINFACATI

per affrontare la

# DISCRIMINAZIONE INTERSEZIONALE

**Buone pratiche, insegnamenti, strumenti,  
percorsi verso un approccio intersezionale**



## **Ringraziamenti**

Questo Compendio è stato redatto da Francesca Carrera e Beppe de Sario della Fondazione Di Vittorio, sotto il coordinamento del team della CES responsabile del dossier uguaglianza e non discriminazione.

Il Compendio si basa su informazioni ed esperienze raccolte direttamente durante cinque seminari di formazione e varie altre azioni realizzate nell'ambito del progetto europeo ETUC - Trade Unions Against Discrimination (TUAD – Sindacati Contro la Discriminazione), che si è svolto nell'arco di due anni (giugno 2023 – maggio 2025).

Il progetto TUAD ha visto il coinvolgimento e il contributo delle organizzazioni sindacali affiliate alla CES, sia a livello nazionale sia settoriale in tutta Europa. Esprimiamo la nostra sincera gratitudine a tutte loro e a ciascuno dei rappresentanti sindacali, che hanno generosamente condiviso competenze, esperienze e punti di vista, arricchendo questa pubblicazione di profondità di contenuti.

Un riconoscimento inoltre al prezioso supporto dei colleghi, dei revisori e di tutte le persone che hanno lavorato instancabilmente dietro le quinte. I loro contributi sono stati fondamentali per il successo di questo progetto. Le loro risorse e il loro sostegno hanno reso possibile questo lavoro. Il loro impegno verso i temi trattati e verso il progetto TUAD sono stati determinanti per dare vita a questo Compendio.

Aprile 2025

# TABLE OF CONTENTS

## VERSO UNA GIUSTIZIA INTERSEZIONALE PER UN'EUROPA DEL LAVORO GIUSTA E INCLUSIVA 4

### CAPITOLO 1 — INTRODUZIONE 6

1.1 Il progetto TUAD 6

1.2 Il compendio 7

### CAPITOLO 2 — INTERSEZIONALITÀ E AZIONE SINDACALE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE 9

2.1 Intersezionalità: un concetto che attraversa il mondo accademico, l'attivismo e istituzioni 9

2.2 Definizioni di intersezionalità: dalla teoria alla pratica sindacale 10

2.3 Perché l'intersezionalità è importante nell'azione sindacale contro le discriminazioni 10

### CAPITOLO 3 — LA RILEVANZA EMERGENTE DELL'INTERSEZIONALITÀ NEL QUADRO GIURIDICO E STRATEGICO 13

3.1 Il quadro internazionale 13

3.2 Il quadro legislativo europeo 14

### CAPITOLO 4 — INTERSEZIONALITÀ: BASARSI SULLE BUONE PRATICHE PER L'AZIONE SINDACALE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE INTERSEZIONALE 20

4.1 Contrattazione collettiva e dialogo sociale: ispirare pratiche comuni verso l'intersezionalità 21

4.2 Istituzioni, sindacati e parti datoriali: sinergie verso una prospettiva di intersezionalità rafforzata 26

4.3 Dentro e fuori i luoghi di lavoro: sindacati, organizzazioni della società civile, movimenti impegnati nel sociale, comunità locali che collaborano per sviluppare un approccio intersezionale all'uguaglianza 30

### CAPITOLO 5 — I SINDACATI VERSO UN APPROCCIO INTERSEZIONALE 35

5.1 Rafforzare la consapevolezza intersezionale all'interno dei sindacati e del mondo del lavoro 35

5.2 Formazione e capacity building sindacali in materia di intersezionalità: diversi livelli, strumenti e modalità 37

5.3 Innovare l'organizzazione sindacale interna in un approccio intersezionale 41

5.4 Un approccio intersezionale nel rapporto con i lavoratori: informazione, accoglienza, ascolto 43

5.5 Gli strumenti da sviluppare per una conoscenza intersezionale: archivi, dati, competenze per un apprendimento continuo 45

### CAPITOLO 6 - RACCOMANDAZIONI PER AFFRONTARE LA DISCRIMINAZIONE INTERSEZIONALE 47

6.1 Raccomandazioni per le istituzioni europee e nazionali 47

6.2 Raccomandazioni per i sindacati 48

6.3 Raccomandazioni per Sindacati e Parti Sociali nel Dialogo Sociale 49

### CAPITOLO 7 — GLOSSARIO 51



## VERSO UNA GIUSTIZIA INTERSEZIONALE PER UN'EUROPA DEL LAVORO GIUSTA E INCLUSIVA

Nonostante i progressi normativi, la discriminazione persiste in Europa, colpendo in particolare le donne, le persone con background migratorio, le persone con disabilità e le minoranze etniche. Secondo Eurostat, nel 2021, il 7,7% degli uomini e il 10,4% delle donne nati nel paese di riferimento ma con entrambi i genitori nati all'estero hanno riferito di sentirsi discriminati sul lavoro, principalmente per l'origine straniera. Inoltre, quasi l'8% degli uomini e il 9% delle donne nati fuori dall'UE hanno dichiarato di essere discriminati sul lavoro, con la principale causa identificata nell'origine straniera.

Un'indagine dell'Agenzia dell'UE per i Diritti Fondamentali (FRA) ha rilevato che il 47% dei residenti di fede islamica intervistati in 13 Stati membri ha subito discriminazioni negli ultimi cinque anni, con tassi più elevati - ancora una volta - tra le donne che indossano abiti religiosi. Questi dati evidenziano come la discriminazione sia diffusa e colpisca in modo particolare le persone con presentano più di una delle caratteristiche identitarie oggetto di pregiudizi.

In un'Europa che dovrebbe essere inclusiva e multietnica, per evoluzione della propria storia oltre che per necessità economica e demografica, la diversità, anziché essere unanimemente riconosciuta come ricchezza per lo sviluppo sociale e culturale, è quindi ancora pretesto per le discriminazioni.

Tra queste, secolarmente radicata, resta diffusa quella di genere, contro cui tutti i sindacati europei si battono da sempre, non solo perché disumana e antistorica, ma anche perché assurda e dannosa nel contesto economico e sociale contemporaneo.

Ma lo studio delle discriminazioni intersezionali si focalizza su dimensioni ancora più complesse, articolate e, allo stesso tempo, pervasive e pericolose della discriminazione.

L'approccio analitico dell'effetto prodotto dall'interazione delle diverse forme di discriminazione ci consente infatti di osservare come esse, sovrapponendosi o alternandosi a danno dello stesso soggetto, generino nuove forme di emarginazione e sfruttamento, originali e personalizzate.

Mentre gli studi sulle discriminazioni nascono tradizionalmente dalla necessità di contrastare quelle fondate su ragioni etniche e, in epoca più moderna, quelle legate alla discriminazione femminile, oggi possiamo essere consapevoli che i terreni di discriminazione sono ben più vasti e articolati.

L'età, la disabilità, l'identità di genere e l'orientamento sessuale, sono terreni di discriminazioni vecchie e nuove, che si aggiungono a pieno titolo al razzismo ed alla misoginia che pure continuano ad essere radicalmente ed ampiamente presenti nelle nostre comunità.

La consapevolezza di una società sempre più complessa e disomogenea e, allo stesso tempo, composta da persone sempre più consapevoli della propria condizione, della propria identità e dei propri diritti e aspirazioni è il terreno su cui hanno potuto avanzare nuovi studi sull'effetto dell'intersezione delle diverse forme discriminatorie.

Adottare una prospettiva intersezionale significa riconoscere che le penalizzazioni non si fondano su fattori a sé stanti, ma sono il risultato di pregiudizi e ostilità esaltati dalla combinazione di molteplici fattori interconnessi che rappresentano le individualità, le identità, la complessità delle persone, e da congiunture di natura politico-culturale che spostano l'attenzione delle masse sui diversi fattori istigando volta per volta, la crescita di sentimenti popolari avversi ai portatori di vere o presunte diversità.

Basti pensare alla campagne politiche anti-migrazione che criminalizzano gli immigrati, piuttosto che ai recenti dietro-front in corso in America e in alcune aree d'Europa sul rispetto dei diversi orientamenti e identità sessuali.

Le donne con background migratorio, per esempio, possono affrontare discriminazioni sia per il genere che per l'origine etnica; l'età, lo stato socio-economico, l'orientamento sessuale, una qualche disabilità possono condannarne il presente e il futuro, con effetti cumulativi che amplificano le barriere all'accesso al lavoro e alla partecipazione sociale.

Ignorare queste intersezioni rischia di rendere invisibili le esperienze di chi si trova all'incrocio di più forme di oppressione - potenzialmente, quindi, la maggior parte delle persone, a ben guardare.

La Confederazione Europea dei Sindacati (CES) ha assunto un ruolo centrale nella promozione dell'inclusione e nell'attuazione del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali. Dare piena attuazione ai suoi principi fondamentali significa garantire mercati del lavoro equi e sistemi di protezione sociale efficaci, avendo come preconditione che l'uguaglianza e le pari opportunità siano comunque garantite effettivamente a tutte e tutti.

La CES ha sostenuto numerose iniziative per rafforzare i diritti dei lavoratori, promuovere l'uguaglianza di genere,

migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro e combattere il lavoro non dichiarato - privo di tutele e protezioni più di qualsiasi altro e spesso, per questa ragione, unica via per sopravvivere di chi è vittima di discriminazione.

L'attuazione del Pilastro Sociale richiede un impegno congiunto delle istituzioni europee, delle autorità nazionali e dei partner sociali, inclusi i sindacati.

Al sostegno alla direttiva orizzontale, proposta già dal 2008, contro la discriminazione, tutti gli attori istituzionali e sociali, in linea teorica, avrebbero dovuto aderire per restare fedeli al mandato di un'Europa del benessere, del progresso e della giustizia.

Un'Europa in cui l'idea di uguaglianza e fratellanza, che sono alla base tanto della cultura cristiana che di quella illuminista sulle quali l'Europa stessa si fonda, è necessaria anche per la competitività di un modello economico-sociale alternativo, oggi più che mai, a quelli degli altri continenti.

Tuttavia, anche in Europa, l'adozione di una legislazione che tuteli le persone tutte nella varietà delle loro identità sia dentro che fuori dai posti di lavoro è ancora terreno di scontro per ragioni economiche - come se l'esclusione non avesse un prezzo elevato per tutti - e perfino ideologiche. E dopo una lunga attesa di approvazione la proposta di direttiva orizzontale è stata ingloriosamente ritirata.

Attualmente, dunque, la protezione contro la discriminazione anche nell'UE è frammentata e non copre adeguatamente tutte le aree della vita sociale.

Le aree di disuguaglianza, ingiustizia e intolleranza ancora presenti nel nostro continente rischiano di non limitarsi ad essere un problema etico ma di costituire un limite esiziale alla capacità di sviluppo, integrazione e progresso dell'intera comunità.

Adottare, dunque, una chiara linea strategica di contrasto alle discriminazioni e, all'interno di essa, una prospettiva intersezionale non è solo una questione di giustizia sociale, ma anche di efficacia economica.

Le discriminazioni strutturali limitano il senso di appartenenza comunitario e, con esso, l'accesso al mercato del lavoro di molte persone, spesso eccellenti, riducendo il potenziale produttivo dell'economia europea.

In molti paesi UE, le tensioni razziali e la xenofobia stanno causando la perdita di lavoratori stranieri qualificati, contribuendo alla carenza di manodopera qualificata prevista entro il 2035. E altrettanto succede per le donne, per coloro che si riconoscono in una diversa identità di genere, per i portatori di diverse abilità, per i giovani e gli anziani,

Ma promuovere l'inclusione e combattere la discriminazione in tutte le sue forme per quanto complesse non è solo un fatto di coscienza ma resta anche una necessità.

Papa Francesco, purtroppo mancato in questi giorni, aveva detto: "Qualsiasi relazione discriminante che non rispetta la convinzione fondamentale che l'altro è come me stesso costituisce un delitto, e tante volte un delitto aberrante."

Penso che a questo possa essere aggiunto solo che il delitto non lo si compie solo contro gli esseri umani vittime della discriminazione ma contro l'intera collettività e quindi perfino contro se stessi, perché la si priva di quel progresso spirituale che dà senso, forza e futuro al progresso economico.



## CAPITOLO 1 — INTRODUZIONE

Il progetto “Sindacati contro la discriminazione” (TUAD) si fonda sulla tradizione dell’azione sindacale che integra diritti umani, diritti sociali e diritti dei lavoratori. I sindacati hanno sempre interpretato la discriminazione come strettamente connessa alle disuguaglianze socioeconomiche, radicate tanto nel sistema economico, quanto in politiche inefficienti che dovrebbero contrastarle. I responsabili politici a tutti i livelli devono formalmente attuare il pilastro europeo dei diritti sociali, che colloca la parità di trattamento nel primo capitolo – non come elemento accessorio, ma come fondamento: il pieno godimento dei diritti di uguaglianza è la condizione preliminare per accedere al mercato del lavoro (cui è dedicato il Capitolo II) e usufruire dei diritti di protezione sociale (elencati nel Capitolo III). Allo stesso tempo, i diritti all’uguaglianza, alle pari opportunità e alla non discriminazione rappresentano uno strumento trasversale per valutare ogni forma di maltrattamento indiretto nei confronti dei lavoratori in tutte le sue dimensioni.

Concentrarsi sulla discriminazione intersezionale consente inoltre di individuare quelle pratiche sociali che, pur avendo origine al di fuori del luogo di lavoro (ossia nell’ambito delle relazioni sociali, comunitarie e istituzionali) contribuiscono a rafforzare le disuguaglianze, incidono sul mercato del lavoro e, in ultima analisi, influenzano la qualità della vita nelle nostre società.

### 1.1 Il progetto TUAD

L’obiettivo di TUAD è fornire strumenti pratici e concettuali per **individuare, affrontare e combattere la discriminazione intersezionale**, sia all’interno che all’esterno del luogo di lavoro. A tal fine, il progetto ha coinvolto e mobilitato sindacalisti, invitandoli a condividere le proprie esperienze ed a fornire contributi su come innovare la contrattazione collettiva, le organizzazioni sindacali e altre pratiche per renderle maggiormente inclusive.

I principali obiettivi che hanno guidato l’attuazione del progetto sono i seguenti:

1) Sensibilizzare rispetto alla discriminazione intersezionale e contribuire a spostare la comprensione del fenomeno da una dimensione prevalentemente individuale ad una più strutturale. Invece di adottare esclusivamente approcci monoassiali, che si concentrano su una sola dimensione della discriminazione alla volta (ad esempio genere, etnia o disabilità), l’approccio intersezionale riconosce la natura multidimensionale delle esperienze e delle identità delle persone. Ad esempio, le donne musulmane che indossano l’hijab, le donne disabili e i rifugiati LGBTQI+ possono subire forme di discriminazione qualitativamente diverse ai rispetto ai loro omologhi maschi, bianchi e non disabili. Tali differenze, determinate dall’interazione di più fattori identitari, spesso non emergono nei dati statistici disponibili e raramente trovano riscontro nelle normative antidiscriminazione negli Stati membri dell’UE.

2) Rafforzare la capacità dell’Unione europea di individuare, prevenire e contrastare e la discriminazione sul luogo di lavoro, ed al di fuori di esso. I sindacati rappresentano attori chiave nella difesa alla non discriminazione, offrendo un contributo essenziale all’intera società. Spesso dotati di strutture ben organizzate, i rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro possono avvalersi delle competenze dei propri organismi di categoria e confederali, il che conferisce loro il potenziale per determinare cambiamenti sociali più ampi attraverso azioni concrete contro la discriminazione. Tuttavia, in Europa si riscontrano approcci fortemente influenzati dalla disponibilità di risorse. Con questo progetto, la CES intende promuovere la condivisione di buone pratiche e rafforzare la capacità di elaborare strategie concrete a livello aziendale e sul posto di lavoro.

3) Creare sinergie tra i sindacati e le organizzazioni della società civile (ONG) per integrare l’uguaglianza sia all’interno che all’esterno del luogo di lavoro e rafforzare la voce dei lavoratori nei processi di elaborazione delle politiche, a livello nazionale e dell’UE. L’appartenenza sindacale, il dialogo sociale e la partecipazione dei lavoratori – attraverso informazione, consultazione e partecipazione - rappresentano strumenti essenziali per promuovere la democrazia sul luogo di lavoro e contribuiscono in modo significativo alla costruzione di società più inclusive e democratiche al di fuori di esso. Mentre la società civile e il mondo accademico sostengono un approccio intersezionale alla lotta contro le discriminazioni, in diversi Stati membri dell’UE si osserva con preoccupazione l’introduzione di misure restrittive che limitano lo spazio civico e ostacolano la capacità delle organizzazioni della società civile di svolgere pienamente il proprio ruolo. Il progetto ha risposto all’esigenza dei sindacati di rafforzare collaborazioni strategiche con la società civile, al fine di sviluppare e attuare pratiche efficaci contro le discriminazioni. Tali partenariati

contribuiscono ad amplificare la capacità di advocacy dei sindacati, e offrono spazi di confronto e scambio di buone pratiche.

Questi obiettivi sono saldamente radicati nell'agenda della CES, come indicato nei suoi più recenti documenti strategici, i quali riconoscono anche i limiti delle azioni intraprese fino ad oggi. In tema di uguaglianza e non discriminazione, il programma d'azione 2023-2027<sup>1</sup> afferma che i sindacati *"talvolta non sono pienamente attrezzati per affrontare le questioni cui devono far fronte i lavoratori, i cittadini e i residenti che subiscono discriminazioni dirette e indirette nelle loro varie forme"*.

L'azione dei sindacati si fonda su strumenti chiave come la contrattazione collettiva e il dialogo sociale, che possono contribuire a rafforzare l'inclusività e garantire una regolamentazione equa nei luoghi di lavoro. Come affermato nei documenti della CES: *"la contrattazione collettiva e i contratti collettivi devono essere utilizzati per promuovere attivamente la diversità, la tolleranza e l'inclusione a tutti i livelli e per opporsi a tutti i possibili motivi di discriminazione e di violenza sul lavoro"*. La contrattazione collettiva può inoltre rappresentare uno strumento diretto per contrastare le discriminazioni: *"La CES continuerà ad adoperarsi per individuare i contratti collettivi e le clausole negoziate per combattere il razzismo, la discriminazione e l'influenza dell'estrema destra sul luogo di lavoro"*.

La lotta contro la discriminazione basata sul genere e quella contro il razzismo sono state tematiche pionieristiche nei programmi dell'Unione europea. La CES considera la parità di genere una dimensione trasversale e intersezionale dell'intervento sindacale, in particolare nell'attuale contesto di crisi economica e sociale: *"è probabile che l'indebolimento delle condizioni di vita e di lavoro delle donne continui e addirittura aumenti con la crisi del costo della vita. Le madri sole, le donne migranti, le donne con un basso livello di istruzione, le giovani donne e le donne anziane saranno maggiormente colpite"*.

La questione della discriminazione basata sull'età e dell'ageismo non rappresenta una novità nell'agenda dell'Unione europea. La richiesta di un "sistema di protezione sociale che tuteli il diritto delle persone a un invecchiamento dignitoso" è contenuta nel programma d'azione della CES per il periodo 2023-2027. L'accento è posto sui diritti, sull'accesso ai servizi di assistenza, e sulle relazioni intergenerazionali: *"Rafforzare la narrazione della dignità dell'invecchiamento sulla base di un approccio globale ai diritti previdenziali, comprese reti di sicurezza minime dignitose, tra le altre misure, un reddito minimo adeguato e l'assistenza a lungo termine per tutte le età e sul principio di solidarietà intergenerazionale"*.

L'approccio dell'Unione europea è, per sua natura, aperto al riconoscimento di nuovi diritti. Nel giugno 2021, la CES ha adottato una risoluzione sui diritti delle persone LGBTIQ affermando con forza che: i diritti LGBTIQ sono diritti sindacali. Il documento definisce la posizione della CES rispetto alla strategia dell'UE per l'uguaglianza delle persone lesbiche, gay, bisessuali, trans, non binarie, intersessuali e queer (LGBTIQ) per il periodo 2020-2025. I diritti delle persone LGBTIQ rappresentano un elemento cruciale nell'azione sindacale contro le discriminazioni sul luogo di lavoro.

I sindacati evidenziano inoltre il mancato riconoscimento di alcune forme di discriminazione ancora troppo spesso trascurate, in particolare quelle legate alle origini sociali, allo status socioeconomico, al livello di istruzione e alla ricchezza.

## 1.2 Il compendio

Il compendio si propone di offrire nuovi strumenti per l'azione dell'Unione europea.

Il capitolo 2 affronta la rilevanza dell'intersezionalità, partendo dalle definizioni accademiche del concetto e analizzando i diversi modi in cui è stato impiegato a livello sociale e istituzionale. Il capitolo mette in evidenza l'importanza dell'intersezionalità per l'azione sindacale, sia nell'identificazione e nel contrasto delle discriminazioni sia come leva per un rinnovamento sociale e sindacale fondato su una maggiore partecipazione e inclusività dei lavoratori.

Il capitolo 3 descrive la legislazione internazionale ed europea in materia di lotta alle discriminazioni, includendo alcuni significativi casi giurisprudenziali portati all'attenzione della Corte europea, nei quali è stato fatto esplicito riferimento all'intersezionalità. Non si tratta di un quadro esaustivo, ma piuttosto di una panoramica normativa in

<sup>1</sup> *Programma d'azione della CES 2023-2027, Insieme per un accordo equo per i lavoratori*, adottato dal 15o congresso statutario della CES (Berlino, 23-26 maggio 2023), <https://www.etuc.org/en/document/etuc-action-programme-2023-2027>

cui l'approccio intersezionale sta progressivamente acquisendo spazio e riconoscimento.

I capitoli 4 e 5 costituiscono il cuore del *Compendium*. Raccolgono e analizzano le buone pratiche contro le discriminazioni, frutto delle attività di ricerca e formazione sviluppate nell'ambito del progetto TUAD. Le pratiche presentate evidenziando i contributi che ciascuna di esse può offrire alla costruzione di una "cassetta degli attrezzi" per contrastare le discriminazioni, valorizzando il potenziale intersezionale dell'azione sindacale. Il capitolo 4 si concentra sulle pratiche sindacali organizzate in base agli attori coinvolti: la contrattazione collettiva, il dialogo sociale tripartito e il rapporto con la legislazione e le istituzioni pubbliche, le relazioni con le organizzazioni della società civile, i movimenti sociali, e le comunità locali. Il capitolo 5, invece, presenta pratiche utili all'evoluzione interna e organizzativa del sindacato stesso: dalla formazione dei rappresentanti sindacali, all'ascolto e alle modalità di relazione con i lavoratori, dalla comunicazione e dalle campagne pubbliche, fino agli stimoli per l'innovazione delle forme di rappresentanza e dei processi decisionali interni ai sindacati.

Il capitolo 6 presenta una sintesi delle principali raccomandazioni politiche elaborate nell'ambito del progetto TUAD. Tali raccomandazioni sono il risultato delle sessioni di lavoro dei gruppi svoltesi durante i seminari di formazione, arricchite dai contributi dei rappresentanti sindacali, dei relatori istituzionali e delle organizzazioni della società civile invitate a partecipare alle discussioni. In questo senso, le raccomandazioni rappresentano un processo in divenire e riflettono l'evoluzione dell'azione dell'Unione europea verso un approccio sempre più intersezionale.

Il capitolo 7 propone un glossario dei termini più rilevanti in materia di discriminazione e intersezionalità, basato su una selezione di definizioni già adottate dagli organismi internazionali e dalle organizzazioni della società civile impegnate nella lotta contro ogni forma di discriminazione.

## CAPITOLO 2 — INTERSEZIONALITÀ E AZIONE SINDACALE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE

L'approccio intersezionale alla discriminazione è diventato sempre più rilevante per combatterla in modo efficace, alla luce di diversi fattori. Anzitutto, l'evoluzione e l'integrazione delle società europee, insieme ai cambiamenti nel mondo del lavoro richiedono che le risposte sindacali si adeguino a tale complessità.

### 2.1 Intersezionalità: un concetto che attraversa il mondo accademico, l'attivismo e istituzioni

Il valore innovativo del progetto TUAD risiede nell'adozione del concetto di intersezionalità. Questo approccio all'analisi del privilegio e dell'oppressione è stato sviluppato dalla studiosa afroamericana Kimberlé Crenshaw nel suo influente saggio del 1989<sup>2</sup>. Crenshaw ha sostenuto che i sistemi sociali e giuridici non possono affrontare in modo efficace le molteplici forme di oppressione se non considerano il modo in cui queste si intersecano e si sovrappongono, e se non si concentrano sull'esperienza vissuta dalle persone che subiscono tali oppressioni.

Nel corso del tempo, il concetto di intersezionalità ha acquisito una crescente centralità negli studi accademici, a partire dall'analisi delle dimensioni che si intersecano (razza, sesso, genere, età, disabilità, classe e status giuridico, ecc.) e che producono specifici livelli di privilegio o discriminazione. L'intersezionalità è entrata anche nel linguaggio e nei quadri normativi di numerose istituzioni internazionali (convenzioni e agenzie delle Nazioni Unite, e dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro) ed è oggi sempre più riconosciuta anche nel contesto dei processi legislativi dell'Unione europea<sup>3</sup>.

Si tratta di uno sviluppo significativo, con un grande potenziale, soprattutto per il riconoscimento dei diritti di gruppi e individui sottorappresentati. Tuttavia, manca ancora un'azione istituzionale capace di affrontare in modo strutturale le cause profonde della discriminazione intersezionale. Quest'ultima affonda le sue radici nella dimensione sistemica dello sfruttamento e della disuguaglianza sociale, mentre il discorso neoliberale – con i suoi presupposti ideologici – tende a offrire soluzioni che affrontano la discriminazione principalmente su un piano individuale, piuttosto che collettivo e sistemico.<sup>4</sup>

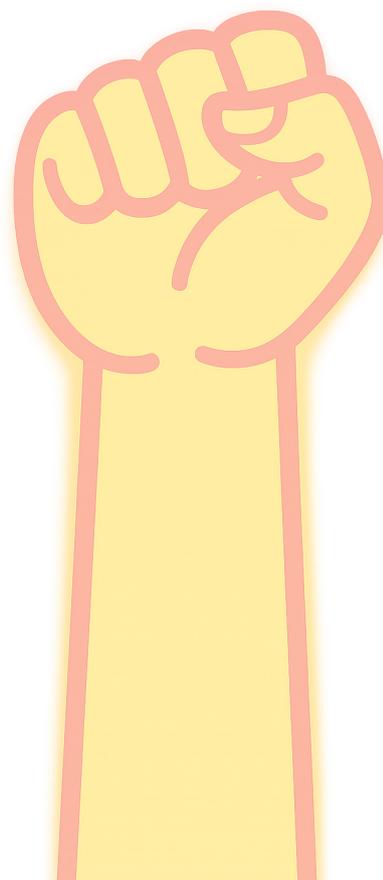
Anche le organizzazioni della società civile e i movimenti sociali hanno fatto riferimento al concetto di intersezionalità. Il contributo fondamentale dell'attivismo risiede nella volontà di superare una visione frammentata delle lotte per la giustizia sociale, evitando di trattarle come cause a sé stanti o legate esclusivamente a questioni identitarie (*identity politics*). I movimenti sociali, infatti, possono valorizzare le esperienze vissute delle persone soggette a discriminazioni intersezionali, arricchendo così l'agenda della giustizia sociale e mettendo al contempo in discussione le strutture implicite presenti anche al loro interno<sup>5</sup>. Questa prospettiva ha stimolato una riflessione critica sulle disuguaglianze che possono esistere anche all'interno delle stesse organizzazioni sociali, evidenziando il potenziale trasformativo dell'intersezionalità come strumento che rimette in discussione le gerarchie, promuove la partecipazione e amplia il campo d'azione

2 Crenshaw, Kimberlé (1989), *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, "University of Chicago Legal Forum", vol. 1989, numero 1, articolo 8.

3 Capesciotti, Marta (2021), *Labour policies at the intersection of gender and race*, GRASE project (Gender and Race Stereotypes Eradication in Labor Market Access).

4 De Vita, Luisa (2022), *The importance of Intersectionality for Gender Equality in the Labor Market Analysis*, "AG About Gender — International Journal of Gender Studies", vol. 11, n. 22: *Doing Intersectionality in Explored Places and Unexplored Places*, Genoa University Press.

5 Montoya, Celeste (2021), *Intersectionality and social movements: Intersectional challenges and imperatives in the study of social movements*, "Sociology Compass", vol. 15, numero 8.



## 2.2 Definizioni di intersezionalità: dalla teoria alla pratica sindacale

In linea con l'approccio sindacale, il progetto TUAD ha mirato a sviluppare una definizione di intersezionalità che ne valorizzasse sia la dimensione cognitiva (ovvero il riconoscimento e l'analisi delle discriminazioni), sia il potenziale operativo (a livello sociale e istituzionale, ma anche all'interno degli stessi sindacati). Al centro di questa prospettiva vi è l'obiettivo di dare spazio e voce alla soggettività dei lavoratori e delle lavoratrici vittime di discriminazione.

Il concetto di intersezionalità è stato definito in molti modi, sia in ambito accademico che in quello istituzionale e internazionale. Tale varietà di definizioni riflette lo stato e l'evoluzione delle forme di oppressione, privilegio, disuguaglianza e discriminazione. La principale lezione offerta dall'intersezionalità è che tali forme sono sistemiche, dinamiche ed interconnesse, oltrepassando il confine tra il mondo del lavoro e quello della vita sociale. Nel glossario delle Nazioni Unite, l'intersezionalità è definita come un concetto centrato sulle molteplici dimensioni identitarie coinvolte nella discriminazione e sulle loro intersezioni, che producono forme specifiche di oppressione. Questa definizione può essere completata da quella fornita dal glossario di UN-Women, pone l'accento sulla centralità delle persone soggette a discriminazioni all'interno delle strutture di potere sottolineando al contempo la loro capacità di agire e, più in generale, il "potenziale trasformativo dell'intersezionalità".

*<<[Intersezionalità:] La teoria secondo cui varie forme di discriminazione incentrate sulla razza, il genere, la classe, la disabilità, la sessualità e altre forme di identità non funzionano in modo indipendente, ma interagiscono per produrre forme particolari di oppressione sociale" (Unterm<sup>6</sup>); <<L'intersezionalità riconosce che la vita delle persone è plasmata dalle loro identità, dalle loro relazioni e dai loro fattori sociali, che si combinano per creare forme intersezionali di privilegio e oppressione a seconda del contesto di una persona e delle strutture di potere esistenti quali patriarcato, ableismo, colonialismo, imperialismo, omofobia e razzismo. È importante ricordare il potenziale trasformativo dell'intersezionalità, che va oltre la mera attenzione all'impatto delle identità intersezionali" (UNWomen-UNPRPD<sup>7</sup>)*

La discriminazione intersezionale non coincide quindi con la discriminazione multipla, che agisce sulla base di fattori individuali distinti, sebbene questi possano avere effetti "cumulativi" (come nel caso di donne, migranti, lavoratori a basso reddito, disabili, anziani, ecc.). L'intersezionalità descrive invece un'esperienza specifica di discriminazione in cui i diversi fattori si intrecciano e interagiscono simultaneamente generando un impatto che non può essere compreso come mera somma delle singole componenti. Questa forma di discriminazione si manifesta in maniera particolarmente evidente determinati contesti, come il luogo di lavoro, dove le diverse dimensioni sociali si sovrappongono e si influenzano reciprocamente. Per questo motivo, è essenziale che i sindacati siano adeguatamente preparati per riconoscere e affrontare la discriminazione intersezionale in tutte le sue manifestazioni.

Come si vedrà nel capitolo 3, una recente direttiva europea (la Direttiva sulla trasparenza retributiva, considerando 25) fa esplicito riferimento all'intersezionalità nei contesti in cui si sovrappongono diversi assi di discriminazione o disuguaglianza. Ciò avviene quando un lavoratore appartiene contemporaneamente a uno o più gruppi tutelati contro la discriminazione basata, da un lato, sul sesso e, dall'altro sulla razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, come previsto dalla Direttiva 2000/43/CE del Consiglio (7) e dalla Direttiva 2000/78/CE (8).

## 2.3 Perché l'intersezionalità è importante nell'azione sindacale contro le discriminazioni

L'intersezionalità può offrire una nuova prospettiva all'azione dell'Unione europea in materia di uguaglianza e non discriminazione. Questo approccio non si limita a sommare le diverse rivendicazioni sociali o soggettività, ma si

6 <https://unterm.un.org/unterm2/en/>

7 <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/01/intersectionality-resource-guide-and-toolkit>

propone di metterne in luce il legame rivelando come le oppressioni si sovrappongano e si rafforzino a vicenda. L'azione sindacale si fonda sulla negoziazione di diritti e sul miglioramento delle condizioni di lavoro, intervenendo in ambiti fondamentali quali: salari equi e parità retributiva, protezione contro discriminazioni e molestie, diritto alla formazione e allo sviluppo professionale, equilibrio tra vita professionale e vita privata, sicurezza sociale e accesso alla protezione sociale. La contrattazione di misure contro la discriminazione non rappresenta una novità per il sindacato ed i suoi rappresentanti, che da tempo intervengono su queste tematiche nei luoghi di lavoro. I mutamenti sociali influenzano costantemente il mondo del lavoro e le modalità produttive, e l'agenda sindacale si trasforma di pari passo. La lotta per i diritti delle donne, delle minoranze e dei lavoratori più vulnerabili è da decenni parte integrante della tradizione del movimento sindacale.

Sullo sfondo si colloca il cambiamento del modello di produzione e delle relazioni industriali che ha fatto seguito alla fine del periodo noto come "The Glorious", i trent'anni di crescita e stabilità successivi alla Seconda guerra mondiale. Questo passaggio storico cruciale sollecita i sindacati a ricercare un equilibrio attento tra un'azione universale a tutela dei diritti collettivi dei lavoratori e un approccio mirato che tenga conto delle condizioni concrete e diversificate delle persone nel mondo del lavoro. La questione del "rilancio sindacale" resta al centro della riflessione sia a livello nazionale che europeo. Negli ultimi vent'anni, gli studi sulle relazioni industriali e sul sindacalismo hanno affrontato il tema della rivitalizzazione del sindacato da molteplici prospettive, dando origine a concetti come *unionismo comunitario*, *unionismo di giustizia sociale* o *unionismo di coalizione*. Tuttavia, le sfide principali derivano dai cambiamenti strutturali nel mondo del lavoro. L'emergere di nuove forme occupazionali, l'instabilità contrattuale, la digitalizzazione, e l'aumento delle disuguaglianze rendono sempre più evidenti le nuove esigenze di rappresentanza. Queste trasformazioni richiedono al sindacato non solo nuovi strumenti operativi, ma anche un cambiamento di mentalità che sappia accogliere e integrare approcci innovativi e inclusivi nell'azione sindacale<sup>8</sup>.

Ma quali effetti può produrre un approccio intersezionale sui diritti dei lavoratori e sulle relazioni industriali? Anzitutto, l'intersezionalità consente di superare una visione eccessivamente generalizzante delle caratteristiche, dei bisogni e delle rivendicazioni dei lavoratori e delle lavoratrici<sup>10</sup>. Spesso, i settori economici in cui il profilo dei lavoratori è più eterogeneo sono anche quelli in cui le disuguaglianze sono maggiori e le gerarchie si organizzano in particolare intorno all'intersezione di razza<sup>11</sup> e genere<sup>12</sup>, ma anche in termini di età<sup>13</sup>, status sociale e altro (come nel lavoro domestico e assistenziale, nell'economia delle piattaforme, nell'edilizia, nella logistica e nei trasporti, nell'agricoltura). I concetti utilizzati negli ultimi decenni per analizzare il mercato del lavoro e l'occupazione in Europa (precarietà, dualismo, lavoratori poveri, ecc.) diventano più concreti quando vengono osservati attraverso la lente dell'intersezionalità<sup>14</sup>.

Una dimensione cruciale dell'azione sindacale ispirata all'intersezionalità riguarda le questioni relative all'organizzazione interna, alla rappresentanza dei lavoratori e alla costruzione di sindacati più "inclusivi". I principi di inclusività e uguaglianza sono parte integrante dei programmi e degli orientamenti dei sindacati europei per il rinnovamento sindacale. Questo è significativo di per sé, poiché consente ai sindacati di valorizzare la diversità della forza lavoro e dei suoi membri, ma può anche avere un impatto positivo sulle pratiche e sull'agenda della contrattazione collettiva. I sindacati hanno sempre riflettuto sulle forme democratiche di rappresentanza del lavoro,

8 Regalia, Ida (2024), *Labour Movement: Old and New Problems of representation*, in "Stato e mercato", vol. 1 *Labour power in contemporary capitalism. Class conflict in the old and new world of work*.

9 McBride A., Rodriguez J.K. (2024), *Intersectionality and Industrial Relations*, in Hodder A., Mustchin S. (eds), *The Value of Industrial Relations*, Bristol University Press.

10 McBride A., Hebson G., & Holgate J. (2015), *Intersectionality: Are we taking enough notice in the field of work and employment relations?*, "Work, Employment and Society", 29 (2).

11 Tapia, M., Alberti, G. (2019), *Unpacking the Category of Migrant Workers in Trade Union Research: A Multi-Level Approach to Migrant Intersectionalities*, "Work, Employment and Society", 33 (2); Alberti, G., Holgate, J., & Tapia, M. (2013). *Organising migrants as workers or as migrant workers? Intersectionality, trade unions and precarious work*, «The International Journal of Human Resource Management», 24 (22).

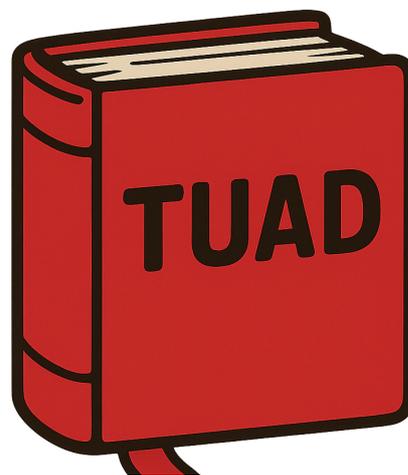
12 Holgate J., Hebson G., McBride A. (2006), *Why gender and "difference" matters: a critical assessment of industrial relations research*, "Industrial relation Journal", vol. 37, numero 4; Ortensi L.E., Tosi F. (2021), *Gender and migration background at their intersection. An analysis of labour market data in Europe*, progetto GRASE (Gender and Race Stereotypes Eradication in Labor Market Access).

13 Stypińska J., Gordo L.R. (2018), *Gender, age and migration: an intersectional approach to inequalities in the labour market*, in "European Journal of Ageing", vol. 15.

14 Dipartimento tematico Diritti dei cittadini e affari costituzionali Direzione generale delle Politiche interne (novembre 2020), *Precarious work from a gender and intersectionality perspective, and ways to combat it*, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL\\_STU\(2020\)662491\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU(2020)662491_EN.pdf)

e l'intersezionalità può contribuire a esplorare la relazione tra le modalità di democrazia sindacale e la questione della giustizia sostanziale nella rappresentanza<sup>15</sup>.

Un ulteriore effetto dell'adozione di un approccio intersezionale da parte dei sindacati riguarda le loro relazioni con le organizzazioni della società civile, i movimenti sociali e le comunità locali, in particolare per quanto concerne i settori più vulnerabili del mercato del lavoro<sup>16</sup>. In una società complessa, frammentata e diversificata, è essenziale che i sindacati siano in grado di cooperare con altri attori sociali e siano aperti a pratiche e linguaggi diversi. Un'azione di rappresentanza generale dei lavoratori deve includere tutte le dimensioni dell'identità e dell'esperienza sociale e le agende della contrattazione collettiva e del dialogo sociale possono essere arricchite da tale approccio. Questo supera i confini della vita sociale e del lavoro, richiedendo una comprensione dell'esperienza concreta dei lavoratori e l'avvio di azioni e organizzazione sindacale anche al di fuori del luogo di lavoro.



---

15 Briskin, Linda (2014), *Strategies to support equality bargaining inside unions: Representational democracy and representational justice*, "Journal of Industrial Relations", vol. 56 (2).

16 Cherubini D., Garofalo Geymonat G., Marchetti S. (2022), *Intersectionality as a political practice in the domestic workers' rights movements*, in "AG About Gender — International Journal of Gender Studies", vol. 11 n. 22: *Doing Intersectionality in Explored and Unexplored Places*, Genoa University Press.

## CAPITOLO 3 — LA RILEVANZA EMERGENTE DELL'INTERSEZIONALITÀ NEL QUADRO GIURIDICO E STRATEGICO

### 3.1 Il quadro internazionale

A livello internazionale, così come in quello europeo, il quadro legislativo in materia di lotta contro le discriminazioni ha una lunga storia e si fonda principalmente su strumenti che affrontano separatamente i diversi settori della discriminazione. Sebbene nessuna disposizione contempli esplicitamente la discriminazione intersezionale, alcuni strumenti forniscono le basi per riconoscere e combattere la discriminazione che deriva dalla combinazione di molteplici fattori di identità interconnessi, come, tra gli altri, il genere, la razza, l'orientamento sessuale, la disabilità e l'età.

In ambito internazionale, un primo **riferimento alla lotta contro la discriminazione intersezionale** si trova nella *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani* (1948)<sup>17</sup>, che all'articolo 2 sancisce il principio di uguaglianza e non discriminazione, affermando che tutti gli esseri umani devono godere dei diritti senza distinzione di razza, sesso, lingua, religione, opinioni politiche o altre condizioni. Sebbene l'intersezionalità non sia menzionata esplicitamente, la sua attuazione può beneficiare di un'interpretazione più ampia.

Nel corso degli anni le Nazioni Unite hanno svolto un ruolo centrale nella lotta alle discriminazioni attraverso l'adozione di una serie di convenzioni che, sebbene non affrontino direttamente l'intersezionalità, la considerano in maniera implicita. È il caso, ad esempio, della *Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale* (ICERD, 1965), che si concentra sulla discriminazione razziale, ma può essere utilizzata per affrontare forme combinate di discriminazione che includono anche la razza. Successivamente, la *dichiarazione e il programma d'azione di Durban* (2001)<sup>18</sup> hanno sottolineato la necessità di affrontare la discriminazione intersezionale riconoscendo che la razza, il genere e altre identità possono combinarsi per creare nuove e complesse forme di discriminazione. La *Convenzione sui diritti delle persone con disabilità* (CRPD, 2006) prevede un riconoscimento esplicito della discriminazione multipla e intersezionale (articolo 6), in particolare per quanto riguarda le donne e le ragazze con disabilità.

Nel 2015 è stata adottata l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile, che pone al centro la necessità di responsabilizzare le persone in situazione di vulnerabilità. L'agenda promuove una **prospettiva intersezionale**, volta ad affrontare i rischi derivanti da molteplici svantaggi, che colpiscono in particolare le donne, i bambini, gli anziani, i rifugiati con disabilità e le persone in condizioni socioeconomiche difficili. In tale contesto, l'obiettivo 10 (ridurre le disuguaglianze) e l'obiettivo 5 (raggiungere la parità di genere) promuovono in modo esplicito un approccio che tenga conto delle **intersezioni** tra le diverse forme di disuguaglianza.

La lotta contro la discriminazione è sostenuta anche da diverse convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del lavoro (ILO)<sup>19</sup>. Tra queste riveste particolare importanza la convenzione n. 190, che affronta la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Il preambolo della Convenzione adotta una chiara prospettiva **intersezionale** sottolineando che "un approccio inclusivo, integrato e sensibile alla dimensione di genere, che affronti [...] forme multiple e intersezionali di discriminazione e relazioni di potere ineguali basate sul genere, è essenziale per porre fine alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro".

Sebbene l'adozione di un vocabolario e di un approccio intersezionali da parte del quadro normativo internazionale presenti ancora ritardi e lacune, la situazione sembra più promettente da un punto di vista operativo. Diverse agenzie delle Nazioni Unite, infatti, applicano un approccio intersezionale in vari ambiti, sia nella pianificazione degli interventi sia nella produzione di manuali, strumenti pratici e linee guida. Tra gli esempi più significativi figura il kit di strumenti dell'Organizzazione Mondiale della Sanità<sup>20</sup>, che affronta in maniera ampia la questione

17 <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

18 [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Durban\\_text\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Durban_text_en.pdf)

19 Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione del 1951 (n. 100) [20 <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/334355/9789240008458-eng.pdf?sequence=1>](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245; Convenzione sulla discriminazione in materia di impiego e professione, 1958 (n. 111) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO; Convenzione sui lavoratori con responsabilità familiari, 1981 (n. 156) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO; Convenzione sulla protezione della maternità, 2000 (n. 183) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183. Le prime due sono convenzioni fondamentali e sottolineano, tra l'altro, il legame tra discriminazione individuale e strutturale che colpisce le donne nel mercato del lavoro e nelle imprese.</a></p></div><div data-bbox=)

dell'intersezionalità in ambito sanitario. Il documento adotta un approccio intersezionale basato sul genere, prestando particolare attenzione alle malattie infettive esacerbate dalle condizioni di povertà. Propone soluzioni concrete per migliorare l'equità nell'accesso a cure sanitarie di qualità, rivolgendosi in particolare agli operatori sanitari. Un altro esempio rilevante è rappresentato dal kit di strumenti di UN-Women<sup>21</sup>, che evidenzia l'importanza di includere la prospettiva intersezionale nelle politiche per l'inclusione delle persone con disabilità. Infine, la nota di orientamento sull'intersezionalità pubblicata dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Diritti Umani (OHCHR)<sup>22</sup> fornisce indicazioni pratiche su come istituzioni e organizzazioni possano riconoscere e contrastare la discriminazione nei confronti delle minoranze, promuovendo un approccio realmente inclusivo.

## 3.2 Il quadro legislativo europeo

Il quadro legislativo europeo contempla la discriminazione fondata su motivi specifici, quali la razza, il genere, la religione, l'orientamento sessuale e l'età. Tuttavia, i riferimenti espliciti alla discriminazione intersezionale **sono pressoché assenti o estremamente rari**; quest'ultima è ancora spesso confusa con la discriminazione multipla. Come verrà illustrato più avanti, l'azione istituzionale dell'Unione europea in materia di uguaglianza e non discriminazione vanta una storia ampia e articolata, anche se si è sviluppata prevalentemente attraverso iniziative legislative e programmi d'azione distinti per ciascun motivo di discriminazione (con particolare attenzione a quella di genere) e concentrati quasi esclusivamente sull'ambito lavorativo.

### Consiglio d'Europa

Sin dalla sua fondazione nel 1949, il Consiglio d'Europa, in quanto organizzazione intergovernativa, ha contribuito alla creazione di uno spazio giuridico comune, fondato sulla Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU) che oggi vincola i 46 Stati membri<sup>23</sup>. In questo contesto, la Convenzione di Istanbul (2011)<sup>24</sup> riveste un ruolo cruciale in quanto strumento sui diritti umani. La sua rilevanza emerge già nella formulazione ampia dei motivi di discriminazione elencati all'articolo 4, paragrafo 3.<sup>25</sup> Tali motivi sono esplicitati nella relazione esplicativa della Convenzione, che chiarisce come la loro *"selezione si basi su studi regionali che evidenziano le difficoltà, per molte donne, ad accedere ai servizi di sostegno a causa di discriminazioni legate, ad esempio, allo status di migrante o rifugiata, all'orientamento sessuale o all'identità di genere, o ancora a pregiudizi da parte delle forze dell'ordine"*.<sup>26</sup> Inoltre, la Convenzione introduce un approccio intersezionale, che conferma l'attenzione nei confronti dell'impatto che può derivare dalla combinazione di più motivi di discriminazione. L'analisi della discriminazione e della disuguaglianza attraverso un solo asse identitario risulta infatti insufficiente per varie ragioni. In primo luogo, un simile approccio rischia di trascurare alcune forme di discriminazione e di non cogliere la complessità delle disuguaglianze. In secondo luogo, non tiene conto della complessità dell'esperienza umana, che non può essere ridotta a un'unica caratteristica — quale il sesso, l'età, la razza, la nazionalità, la religione, l'orientamento sessuale, lo stato di salute o qualunque altro elemento — poiché ogni individuo è il risultato dell'interazione di molteplici dimensioni identitarie. Infine, un'analisi basata su un solo fattore può perfino risultare dannosa, poiché tende a inquadrare i gruppi sociali in modo rigido e stereotipato (donne, migranti, persone con disabilità, bambini, anziani, ecc.), ignorandone la diversità interna. Al contrario, una comprensione approfondita e inclusiva della discriminazione richiede di esaminare il modo in cui i **diversi fattori si intrecciano e si influenzano reciprocamente**.

21 <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Intersectionality-resource-guide-and-toolkit-en.pdf>

22 <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/minorities/30th-anniversary/2022-09-22/GuidanceNote-onIntersectionality.pdf>

23 La convenzione garantisce il diritto alla vita, a un equo processo, al rispetto della vita privata e familiare, alla libertà di espressione, alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione e alla protezione della proprietà, vietando esplicitamente la discriminazione nell'esercizio dei diritti e delle libertà sanciti dalla convenzione.

24 Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, <https://rm.coe.int/168008482e>

25 "L'attuazione delle disposizioni della presente convenzione da parte delle parti, in particolare le misure a tutela dei diritti delle vittime, è assicurata senza discriminazioni fondate, in particolare, sul sesso, il genere, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o di altra natura, l'origine nazionale o sociale, l'associazione con una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, l'età, lo stato di salute, la disabilità, lo stato civile, lo status di migrante o di rifugiato o qualsiasi altro status".

26 Consiglio d'Europa, Garantire l'attuazione non discriminatoria delle misure contro la violenza contro le donne e la violenza domestica: Articolo 4, paragrafo 3, della Convenzione di Istanbul, <https://rm.coe.int/paper-on-article-4-paragraph-3-of-the-istanbul-convention/1680a5d92e>

Nel corso degli anni, il Consiglio d'Europa ha progressivamente integrato un approccio intersezionale in diversi ambiti di intervento, attraverso raccomandazioni agli Stati membri, studi e orientamenti politici. Questo approccio è stato applicato a una vasta gamma di tematiche, tra cui la lotta contro l'incitamento all'odio, la partecipazione politica dei giovani appartenenti a minoranze (compresi i Rom), il contrasto all'antisemitismo e all'islamofobia, la lotta contro la discriminazione nei confronti delle persone LGBTQI+, nonché la tutela dei diritti delle persone con background migratorio, dei rifugiati e delle donne e ragazze richiedenti asilo. Il Comitato direttivo per la lotta contro la discriminazione, la diversità e l'inclusione (CDADI) è stato incaricato, nel mandato per il periodo 2024–2027, di elaborare uno studio di fattibilità e, successivamente, un progetto di raccomandazione relativo alla prevenzione e al contrasto della discriminazione intersezionale.<sup>27</sup>

La Carta sociale europea, adottata dal Consiglio d'Europa nel 1961 e riveduta nel 1996, è un trattato internazionale volto a tutelare i diritti sociali in Europa e a promuovere una società più equa e inclusiva. Sebbene il termine "intersezionalità" non vi compaia esplicitamente, la Carta può essere interpretata come comprensiva di una dimensione intersezionale. Tra i diritti riconosciuti figura infatti il diritto alla non discriminazione, basata su criteri quali razza, sesso, età, colore, lingua, religione, opinioni, origine nazionale o sociale, stato di salute o appartenenza a una minoranza nazionale — elementi che, nelle loro interconnessioni, costituiscono il nucleo di un approccio intersezionale.

## La legislazione dell'UE

Le direttive più recenti dell'Unione europea pongono un'attenzione crescente alla discriminazione intersezionale, riconoscendone la rilevanza per identificare e contrastare le disuguaglianze nel mondo del lavoro. Rispetto alle disposizioni precedenti, esse appaiono maggiormente sensibili alla complessità sociale, in quanto considerano l'intersezione tra diversi fattori di discriminazione, quali il sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età e l'orientamento sessuale. Anche la direttiva 2000/43/CE del Consiglio<sup>28</sup> relativa alla parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, ha introdotto un approccio più ampio rispetto alle normative precedenti. Essa infatti estende l'ambito di applicazione della lotta alla discriminazione oltre il solo contesto occupazionale, includendo anche la formazione, l'accesso a beni e servizi e altri settori fondamentali per l'inclusione sociale.

La direttiva 2000/78/CE del Consiglio<sup>29</sup> stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, adottando un approccio che si apre potenzialmente alla prospettiva intersezionale. Essa vieta ogni forma di discriminazione fondata sulla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età e l'orientamento sessuale nell'ambito lavorativo. Il principio della parità di trattamento in questi ambiti ha solide basi nella legislazione dell'UE, in particolare nella normativa relativa alla parità di genere nel mondo del lavoro.<sup>30</sup> Oltre alla promozione della parità tra uomini e donne, la direttiva pone particolare attenzione agli articoli 10, 11 e 12, che vietano le discriminazioni dirette e indirette fondate su motivi quali religione o convinzioni personali, razza o origine etnica, disabilità, età e orientamento sessuale. L'apertura intersezionale della direttiva del 2000 risiede nell'ampliamento delle categorie protette e nel riconoscimento della complessità delle forme di discriminazione, sia dirette che indirette.

Una direttiva più recente, la direttiva 2023/970/CE<sup>31</sup> volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione (la cosiddetta direttiva sulla trasparenza salariale), introduce una definizione aggiornata di intersezionalità. All'articolo 3, lettera e), la discriminazione intersezionale è definita come "la discriminazione fondata su una combinazione di discriminazioni fondate sul sesso e su qualunque altro motivo di cui

27 <https://www.coe.int/en/web/committee-antidiscrimination-diversity-inclusion/intersectional-discrimination>

28 <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj/eng>

29 Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078>

30 Direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1976/207/oj/eng>

31 Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi (<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>).

alla direttiva 2000/43/CE o alla direttiva 2000/78/CE". Il paragrafo 25 del preambolo fornisce un ulteriore chiarimento, precisando che la discriminazione retributiva basata sul genere "può assumere forme diverse nella pratica. Può implicare un'intersezione di vari assi di discriminazione o disuguaglianza qualora il lavoratore appartenga a uno o più gruppi protetti contro la discriminazione fondata sul sesso, da un lato, e la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, quali tutelati dalla direttiva 2000/43/CE o dalla direttiva 2000/78/CE".

Nello stesso paragrafo 25 del preambolo, il legislatore chiarisce ulteriormente il potenziale dell'approccio intersezionale in materia di discriminazione retributiva di genere: "Le donne con disabilità, le donne di origine razziale ed etnica diversa comprese le donne rom e le donne giovani o anziane rientrano tra i gruppi che possono subire la **discriminazione intersezionale**".

Il paragrafo rafforza ulteriormente tale approccio, considerando che l'intersezione di diversi fattori di identità si aggrava nei casi di discriminazione e impone alle autorità pubbliche l'obbligo positivo di affrontarla: "La presente direttiva dovrebbe pertanto chiarire che, nel contesto della discriminazione retributiva **basata sul genere, dovrebbe essere possibile tenere conto di tale combinazione, eliminando in tal modo qualsiasi dubbio che possa esistere al riguardo nell'ambito del quadro giuridico esistente e consentendo agli organi giurisdizionali nazionali, agli organismi per la parità e alle altre autorità competenti di tenere debitamente conto di qualsiasi situazione di svantaggio derivante dalla discriminazione intersezionale, in particolare a fini sostanziali e procedurali, tra cui riconoscere l'esistenza di una discriminazione, decidere in merito al termine di paragone appropriato, valutare la proporzionalità e determinare, se del caso, il livello del risarcimento concesso o delle sanzioni imposte**".

Pertanto, in tale contesto, la direttiva sottolinea esplicitamente l'importanza dell'approccio intersezionale come strumento essenziale per "comprendere e affrontare il divario retributivo di genere". In particolare, all'articolo 16, viene riconosciuta la rilevanza della discriminazione intersezionale in relazione al diritto di risarcimento. Si afferma infatti che: "Gli Stati membri assicurano che il risarcimento o la riparazione comprendano il recupero integrale delle retribuzioni arretrate e dei relativi bonus o pagamenti in natura, il risarcimento per le opportunità perse, il danno immateriale, i danni causati da altri fattori pertinenti che possono includere la **discriminazione intersezionale, nonché gli interessi di mora**".

Inoltre, all'articolo 23, paragrafo 3, relativo alle sanzioni, il testo della direttiva include la discriminazione intersezionale tra i fattori potenzialmente aggravanti da considerare ai fini dell'applicazione di sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive per le violazioni dei diritti e degli obblighi connessi al principio della parità retributiva. Si afferma infatti che: "Le sanzioni (...) tengono conto di eventuali **fattori aggravanti o attenuanti pertinenti applicabili alle circostanze della violazione, che possono includere la discriminazione intersezionale**".

In tale contesto europeo di contrasto alla discriminazione, in cui l'adozione di un approccio intersezionale è ancora in fase di consolidamento, la proposta di "direttiva orizzontale"<sup>32</sup> ha messo in evidenza la necessità di estendere la tutela contro la discriminazione a settori quali l'istruzione, la sanità, la sicurezza sociale e l'accesso a beni e servizi. La lunga e complessa discussione attorno a questa proposta rappresenta emblematicamente le difficoltà, tanto politiche quanto concettuali, che emergono quando si tenta di affrontare l'intersezione tra diversi ambiti di discriminazione. Lo stesso Parlamento europeo<sup>33</sup> ha criticato la mancata adozione della misura da parte della Commissione europea, sottolineando l'importanza della direttiva orizzontale e affermando che qualsiasi aggiornamento della proposta di direttiva orizzontale antidiscriminazione da parte della Commissione deve basarsi sulla posizione del Parlamento, affrontare la discriminazione intersezionale e vietare esplicitamente la discriminazione fondata su qualsiasi combinazione di motivi elencati nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Se la legislazione dell'Unione europea procede a un ritmo più lento, il dibattito politico all'interno del Parlamento europeo si dimostra molto più dinamico per quanto riguarda la discriminazione intersezionale. Nel 2022, il Parlamento ha adottato una risoluzione dal titolo "La discriminazione intersezionale nell'UE: situazione socioeconomica delle donne di origine africana, mediorientale, latinoamericana e asiatica".<sup>34</sup> Il testo include una definizione dettagliata del concetto di discriminazione intersezionale e ne sottolinea l'importanza come prospettiva analitica attraverso cui valutare tutte le politiche pubbliche, al fine di affrontare le disuguaglianze in modo globale, sistemico e strutturale. La risoluzione evidenzia che: "molte donne si trovano ad affrontare disuguaglianze e discriminazioni interse-

32 <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-a-new-push-for-european-democracy/file-anti-discrimination-directive?sid=8801>

33 Risoluzione del Parlamento europeo del 19 aprile 2023 sulla lotta alla discriminazione nell'UE — La tanto attesa direttiva orizzontale antidiscriminazione (2023/2582 (RSP)), [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0111\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0111_EN.html). Cfr. anche <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-area-of-justice-and-fundamental-rights/file-anti-discrimination-directive>

34 [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0289\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0289_EN.html)

zionali nell'UE. Per discriminazione intersezionale si intende una situazione nella quale intervengono diversi motivi di discriminazione che interagiscono tra loro, per esempio il genere con altri motivi di discriminazione quali razza, colore della pelle, status etnico o socioeconomico, età, orientamento sessuale, identità ed espressione di genere, caratteristiche sessuali, caratteristiche genetiche, religione o credo, nazionalità, status di residente, provenienza da un contesto migratorio o disabilità, tra gli altri, in modo tale da essere indissociabili e da produrre tipologie specifiche di discriminazione". La risoluzione si distingue anche per l'approccio innovativo, riconoscendo i rischi legati alle nuove tecnologie, inclusa l'intelligenza artificiale, che potrebbero accentuare o aggravare le disuguaglianze esistenti, in particolare per le donne che **subiscono discriminazioni intersezionali**. Viene inoltre sottolineato come la discriminazione intersezionale possa costituire un ostacolo all'accesso delle donne a posizioni nelle istituzioni pubbliche, comprese quelle dell'UE, e si ribadisce la necessità di garantire una rappresentanza equa che rifletta la diversità della società nel processo decisionale. In questo contesto, si osserva come le sole quote di genere siano insufficienti ad affrontare la discriminazione intersezionale e strutturale in modo efficace e olistico. Infine, la risoluzione invita a sviluppare una serie di misure politiche che integrino la prospettiva intersezionale come elemento permanente e trasversale in tutte le fasi dell'elaborazione delle politiche pubbliche.

L'approccio all'**uguaglianza** e all'**inclusione** si sta diffondendo anche come pratica interna nelle organizzazioni e istituzioni europee. È il caso del **Consiglio dell'Unione europea** che, nella **Strategia 2030 per la diversità e l'inclusione**<sup>35</sup>, adotta una prospettiva più ampia e intersezionale in materia di diversità, promuovendo un approccio integrato all'inclusione. Tale strategia si basa sempre più sull'utilizzo dei **dati**, attraverso attività mirate di raccolta e analisi, sia nella fase di implementazione degli interventi sia nella valutazione del loro impatto.

### Giurisprudenza e cause legali

La **Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE)** ha svolto un ruolo fondamentale nel garantire l'interpretazione e l'applicazione delle norme antidiscriminazione nell'UE.

Sebbene la Corte **non abbia ancora riconosciuto ufficialmente la discriminazione intersezionale come una categoria giuridica autonoma**, ha trattato i fattori discriminatori **in modo separato**. Tuttavia, in alcune sentenze, la Corte ha adottato un'interpretazione estensiva delle direttive europee in materia, affermando che una persona soggetta a discriminazioni multiple, fondate su diversi fattori identitari, può avvalersi delle norme previste per ciascuna forma di discriminazione, anche se considerate separatamente.

Alcuni casi illustrativi in cui la CGUE ha esteso l'interpretazione della direttiva 2000/43/CE, permettendo di considerare molteplici fattori, sono i seguenti<sup>36</sup>: 1) Nel 2016, nella causa *Parris* (C-443/15) relativa alla discriminazione fondata sull'orientamento sessuale e sull'età, la CGUE ha respinto il riconoscimento esplicito della discriminazione intersezionale, ma ha sottolineato che i vari fattori di discriminazione dovrebbero essere valutati separatamente. 2) Già nel 2015, la causa *CHEZ* (C-83/14) riguardava la discriminazione indiretta fondata sull'origine etnica e sulle condizioni socioeconomiche. Altre sentenze della Corte hanno trattato casi di discriminazione multipla, come nel caso dell'orientamento sessuale e delle dimensioni di genere<sup>37</sup>; dell'ageismo e della disabilità<sup>38</sup>; delle differenze tra pensionati di sesso femminile e maschile, nonché dell'intersezione tra sesso ed età.<sup>39</sup>

Tuttavia, da allora la giurisprudenza si è evoluta, tenendo sempre più conto della discriminazione intersezionale.

La giurisprudenza del Consiglio d'Europa si è sviluppata in modo diverso rispetto a quella dell'UE, ponendo maggiore enfasi su un'interpretazione giuridica e un vocabolario intersezionale nel trattare i casi di discriminazione

La **Corte europea dei diritti dell'uomo (CEDU)** vigila **sull'attuazione della Convenzione europea dei diritti dell'uomo**<sup>40</sup>, che prevede una vasta gamma di motivi di discriminazione, tra cui " *sesso, razza, colore, lingua, religione, opinioni politiche o di altro tipo, origine nazionale o sociale, associazione con una minoranza nazionale, patrimonio, nascita o altro status*". Nella causa *FM &/Russia*,<sup>41</sup> la CEDU ha stabilito che lo sfruttamento delle lavoratrici migranti in-

35 Strategia per la diversità e l'inclusione 2030, [https://www.consilium.europa.eu/en/general-secretariat/jobs/diversity-and-inclusion/.](https://www.consilium.europa.eu/en/general-secretariat/jobs/diversity-and-inclusion/)

36 [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3196036](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3196036)

37 Pag v S. e Consiglio della contea di Cornwall della CJUE: C-13/94, [showPdf.jsf](#)

38 Causa C-312/17 *Bedi*, [CURIA — Documenti](#)

39 Causa C-123/10 *Brachner*, [CURIA — Documenti](#)

40 [https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention\\_ENG](https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_ENG)

41 *FM &quot; v Russia* <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-238319%22%5D>

regolari costituiva una discriminazione ai sensi dell'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 4 (lavoro forzato) della Convenzione. La Corte ha richiamato una serie di documenti delle Nazioni Unite sulla discriminazione intersezionale, accogliendo il ricorso dei denunciati, che sostenevano di essere vittime di discriminazione intersezionale basata sul genere, sull'etnia e sulla posizione sociale, derivante dai pregiudizi di genere, etnici e anti-immigrati delle autorità.

Anche il **Comitato europeo dei diritti sociali**, che monitora l'attuazione della Carta sociale europea, ha riconosciuto la discriminazione intersezionale nel caso *International Planned Parenthood Federation European Network (IPPF EN) contro Italia*<sup>42</sup>. La domanda riguardava una legge italiana che disciplinava l'obiezione di coscienza dei medici in relazione all'interruzione della gravidanza. I ricorrenti hanno sostenuto che la legge discriminava le donne per motivi di status territoriale e/o socioeconomico, nonché sulla base del genere e/o dello stato di salute. La Commissione ha ritenuto che i diversi motivi di discriminazione fossero strettamente interconnessi configurando una forma di discriminazione "sovrapposta", "intersezionale" o "multipla".

## Strategie e piani d'azione europei

A livello europeo, i piani d'azione e le strategie sono strumenti complessi utilizzati per attuare rilevanti regolamenti e politiche, che vanno oltre la dimensione legislativa. Dal 2020, la Commissione europea ha adottato una serie di strategie e piani d'azione coordinati per promuovere la diversità e le pari opportunità, combattere la discriminazione e affrontare le cause strutturali delle disuguaglianze. Il concetto di "Un'Unione europea dell'uguaglianza" sintetizza la centralità di questo principio all'interno delle politiche e delle istituzioni dell'UE, sulla base dei principi stabiliti nel trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), in particolare agli articoli 8, 9 e 10. Sebbene alcune strategie debbano essere riviste dalla nuova commissione (Orientamenti politici UvdL 2024/2029<sup>43</sup>), la strategia *Un'Unione europea dell'uguaglianza* include riferimenti specifici alla lotta contro la discriminazione intersezionale, in particolare:

La *strategia per la parità di genere 2020-2025*<sup>44</sup> adotta un approccio duplice che, da un lato, mira a integrare azioni generali e specifiche in materia di uguaglianza e lotta contro la discriminazione, e, dall'altro, pone l'intersezionalità come "**principio orizzontale per la sua attuazione**" in tutti i settori d'azione. Tra questi: sensibilizzazione contro gli stereotipi di genere; inclusione delle donne nel mercato del lavoro, con particolare attenzione all'intersezione tra la loro appartenenza etnica, religiosa e il contesto migratorio; garantire che le autorità pubbliche nazionali ed europee raccolgano e analizzino i dati pertinenti; e finanziare la ricerca nel campo degli studi intersezionali e di genere.

Il 19 settembre 2020, la Commissione europea ha pubblicato il *piano d'azione dell'UE contro il razzismo 2020-2025*<sup>45</sup> in parte come strumento per affrontare le radici del razzismo strutturale in **modo intersezionale**, attraverso misure legislative. Poiché il razzismo può combinarsi con la discriminazione e l'odio su altri fronti, tra cui la religione o le convinzioni personali, il genere, l'orientamento sessuale, l'età, la disabilità e la discriminazione nei confronti dei migranti, il piano adotta un approccio intersezionale per fornire una comprensione più completa del razzismo strutturale e risposte efficaci a questo fenomeno.

La *strategia per la gioventù (2019-2027)*<sup>46</sup> adotta un **approccio intersezionale** e prevede misure per combattere la discriminazione legata a: genere, occupazione; e diritti sociali.

La *strategia per l'uguaglianza LGBTIQ 2020-2025*<sup>47</sup> promuove una **prospettiva intersezionale**: la discriminazione colpisce le persone LGBTIQ in ogni fase della vita, inclusi l'occupazione, la ricerca di un lavoro, la carriera e il pensionamento, nonostante le leggi europee che tutelano i diritti. Molti hanno difficoltà a trovare posti di lavoro stabili ed equi, aumentando il rischio di povertà, esclusione sociale e senza fissa dimora. Inoltre, la discriminazione basata sull'orientamento sessuale, sull'identità o sull'espressione di genere e sulle caratteristiche sessuali influisce negativa-

42 [https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/processed-complaints/-/asset\\_publisher/5GEFkjmH2bYG/content/no-87-2012-international-planned-parenthood-federation-european-network-ippf-en-v-italy](https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/processed-complaints/-/asset_publisher/5GEFkjmH2bYG/content/no-87-2012-international-planned-parenthood-federation-european-network-ippf-en-v-italy)

43 [https://commission.europa.eu/document/download/e6cd4328-673c-4e7a-8683-f63ffb2cf648\\_en?filename=Political%20Guidelines%202024-2029\\_EN.pdf](https://commission.europa.eu/document/download/e6cd4328-673c-4e7a-8683-f63ffb2cf648_en?filename=Political%20Guidelines%202024-2029_EN.pdf)

44 Commissione europea, Strategia per la parità di genere. Risultati e settori chiave di intervento. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

45 Commissione europea, [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_en)

46 [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC\\_2018\\_456\\_R\\_0001](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2018_456_R_0001)

47 Commissione europea, [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_en)

mente sulla salute fisica, mentale e sessuale, nonché sul benessere complessivo delle persone LGBTIQ.

In conclusione, oltre a orientare il quadro legislativo e a ispirare piani e strategie operative, l'approccio intersezionale deve anche guidare gli strumenti adottati per valutare l'efficacia e l'impatto delle politiche.



## CAPITOLO 4 — INTERSEZIONALITÀ: BASARSI SULLE BUONE PRATICHE PER L'AZIONE SINDACALE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE INTERSEZIONALE

Il *Compendium* si propone di fornire strumenti per rafforzare l'azione antidiscriminatoria del sindacato in un'ottica intersezionale. La sfida, in questo contesto, consiste nell'adottare un approccio intersezionale capace di individuare e prevenire la discriminazione, proteggere i lavoratori e, al contempo, dare voce a coloro che potrebbero essere discriminati sulla base di molteplici e interconnessi aspetti delle loro esperienze di vita e identità.

Per sviluppare e consolidare tale approccio intersezionale, sostenuto da azioni sindacali su misura, i capitoli 4 e 5 offrono contributi e suggerimenti attraverso esempi di buone pratiche, che possono stimolare l'azione sindacale contro la discriminazione, fungendo da base per azioni future.<sup>48</sup> L'ambizione di **TUAD** è diffondere esempi di pratiche antidiscriminatorie già esistenti, suggerendo la loro estensione e adattamento in termini intersezionali per l'utilizzo da parte dei sindacati.

In diversi contesti nazionali, le pratiche presentate hanno già prodotto risultati nelle azioni condotte contro le discriminazioni. In altri casi, esse possono rappresentare un'ispirazione per innovazioni sindacali in senso intersezionale. La base di partenza non è uguale per tutti, ma la sfida di TUAD è elevare il livello della risposta contro le discriminazioni, per arrivare a un approccio intersezionale.

Le pratiche riportate di seguito sono state selezionate in base al loro contributo intersezionale, pur non essendo ancora completamente intersezionali, e per l'importanza dell'azione che possono ispirare e proporre ai sindacati.

Un primo aspetto importante da sottolineare è **la rarità di pratiche esplicitamente intersezionali**. Tuttavia, quelle qui riportate contengono tutti potenziali elementi di intersezionalità che le rendono utili per sviluppare tale approccio.

Un secondo aspetto riguarda il fatto che alcune pratiche potrebbero sembrare focalizzate su singoli motivi di discriminazione, o contenere solo un accenno all'intersezionalità. Tuttavia, queste pratiche sono state incluse a scopo metodologico e didattico, e per completezza, poiché offrono esempi significativi di azioni necessarie alla promozione di un approccio intersezionale. All'inizio del capitolo non sono stati omessi esempi concreti che mostrano, per esempio, l'importanza di una valida formazione alla contrattazione contro le discriminazioni o l'utilizzo di strumenti come la raccolta di dati intersezionali, da declinare sempre in un'ottica intersezionale.

Le pratiche emerse come rilevanti in un'ottica — pur embrionale e implicita — di intersezionalità, sono raggruppate innanzitutto in base agli ambiti e ai livelli di azione sindacale in cui sono state generate e agli attori coinvolti come iniziatori o partner dell'azione nazionale: sindacati, datori di lavoro, istituzioni pubbliche, società civile.

Le pratiche segnalate sono quindi presentate in brevi paragrafi tematici che offrono indicazioni su come migliorarle in una prospettiva intersezionale. Insieme, questi "insegnamenti" rappresentano un insieme di strumenti utili per orientare e arricchire l'azione sindacale in una dimensione intersezionale. Le indicazioni fornite si rivolgono ai rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro, ai dirigenti sindacali, ai responsabili delle politiche antidiscriminatorie e ai lavoratori. Le pratiche evidenziano la varietà e il potenziale multidirezionale dell'azione sindacale verso l'uguaglianza e la parità di trattamento, costituendo una base preziosa per migliorare l'approccio intersezionale.

La contrattazione collettiva è la dimensione principale attraverso la quale i sindacati esprimono il loro ruolo. I contratti collettivi definiscono le regole negoziate e i diritti dei lavoratori, mettendo talvolta in evidenza le esigenze di gruppi specifici.

L'azione dei sindacati, universale e solidale, mira a sensibilizzare e sviluppare un approccio culturale che definisca una base comune di diritti per tutti i cittadini e i lavoratori. Per promuovere un'azione inclusiva capace di individuare, combattere ed eliminare la discriminazione sul posto di lavoro, l'approccio intersezionale è fondamentale per rafforzare sia la solidarietà tra tutti i lavoratori, sia il riconoscimento della diversità:

---

48 Le buone pratiche sono state raccolte con il contributo dei membri del comitato direttivo TUAD e dei sindacati affiliati alla CES, e analizzate attraverso diverse attività: 1) Presentazione, condivisione diretta di esperienze e discussione delle pratiche durante i seminari di formazione (5 in totale), con interventi da parte dei partecipanti e delle organizzazioni sindacali affiliate; 2) Realizzazione di sei interviste qualitative online con esperti e rappresentanti sindacali a livello nazionale ed europeo (EPSU, EFB-WW, LBAS Lettonia, UGT Spagna, GEW Germania, AKAVA Finlandia); 3) Somministrazione di un questionario ai sindacati affiliati alla CES, che ha raccolto 25 risposte da 11 paesi (Italia, Portogallo, Spagna, Francia, Estonia, Svezia, Finlandia, Slovenia, Repubblica Ceca, Montenegro, Cipro).

Sono stati inoltre consultati i siti web e le risorse online delle organizzazioni sindacali coinvolte.

- Offrire un'analisi approfondita delle diverse dimensioni interconnesse della discriminazione nei contesti lavorativi reali, da un lato, e delle esperienze quotidiane e delle soggettività dei lavoratori, dall'altro.
- Sottolineare l'importanza del dialogo, della responsabilizzazione e della partecipazione attiva dei lavoratori, per cogliere la varietà delle loro esigenze e richieste, e rafforzare il contributo che possono apportare all'inclusività non solo all'interno del sindacato, ma anche verso altre categorie di lavoratori e comunità.

L'Unione europea dispone delle risorse necessarie per affrontare questa sfida:

- Adottare un approccio multilivello, che vada dal dialogo sociale europeo alla contrattazione a livello aziendale.
- Integrare la protezione dei lavoratori con la creazione di un ambiente organizzativo inclusivo, in cui le posizioni antidiscriminatorie diventino un pilastro fondamentale della cultura sindacale e delle pratiche quotidiane, a tutti i livelli.
- Promuovere il dialogo con le organizzazioni della società civile e con il pubblico più ampio, attraverso azioni di sensibilizzazione e iniziative che favoriscano il progresso culturale.

#### 4.1 Contrattazione collettiva e dialogo sociale: ispirare pratiche comuni verso l'intersezionalità

Ogni paese europeo ha sviluppato un proprio modello di relazioni industriali. Tuttavia, la contrattazione collettiva rimane lo strumento principale attraverso cui i sindacati concretizzano i diritti dei lavoratori, affrontando questioni cruciali e fornendo garanzie tangibili. La discriminazione, in tutte le sue forme, non fa eccezione. Gli approcci adottati nella contrattazione collettiva possono svolgere un ruolo fondamentale nella lotta contro la discriminazione, applicando una prospettiva intersezionale su vari livelli e in diversi settori, affrontando tematiche in modo trasversale.

*Accordi quadro europei: un modello di riferimento per la contrattazione collettiva intersezionale*

La contrattazione collettiva, che opera a livello nazionale, territoriale e di categoria, garantisce i diritti dei lavoratori in un determinato paese, settore o territorio. I contratti collettivi includono frequentemente clausole antidiscriminazione che rimandano alla legislazione europea e alle convenzioni internazionali (come la Convenzione di Istanbul o la Convenzione n. 190 dell'OIL), sebbene non tutti i paesi dell'UE le abbiano ratificate, (come purtroppo nel caso della Convenzione di Istanbul). Il dialogo sociale e gli accordi tra le parti sociali a livello europeo hanno contribuito a rafforzare la contrattazione collettiva nazionale, specialmente su tematiche legate all'antidiscriminazione. Un esempio significativo è l'[accordo quadro sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007](#) (CES/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP).

La crescente consapevolezza dell'ageismo come fattore di discriminazione, unita alle tendenze demografiche che evidenziano l'invecchiamento della popolazione attiva nell'UE, ha stimolato le parti sociali a firmare nel 2017 l'[accordo quadro delle parti sociali europee sull'invecchiamento attivo e a un approccio intergenerazionale](#). Questo accordo propone un modello di lavoro basato sul ciclo di vita, che include anche l'adattamento dell'organizzazione del lavoro e dei luoghi di lavoro per garantire ambienti salubri e accessibili agli anziani.

Tali accordi sono stati attuati attraverso il loro recepimento in accordi nazionali, territoriali e aziendali da parte di tutte le organizzazioni affiliate alle parti sociali firmatarie a livello dell'UE.



**#Ageism #Gender**

**#EU**

*Le federazioni sindacali europee e gli accordi societari transnazionali: contro le discriminazioni intersezionali*



Le [federazioni sindacali europee](#) svolgono un ruolo cruciale nella rappresentanza e nel coordinamento degli interessi dei lavoratori all'interno di specifici settori. In particolare, per quanto riguarda le discriminazioni, le federazioni europee sono attivamente coinvolte nell'orientamento dell'agenda sindacale, nella formazione e sensibilizzazione, nello sviluppo del dialogo sociale, e nella condivisione di informazioni e buone pratiche tra i sindacati affiliati. Un esempio significativo di tale impegno è fornito dall'EPSU (Federazione europea dei Sindacati dei Servizi Pubblici), che ha condotto studi e indagini sui lavoratori del settore pubblico, un ambito cruciale per l'emergere di discriminazioni, in particolare la discriminazione di genere, come nel caso della [parità retributiva](#), per le donne.

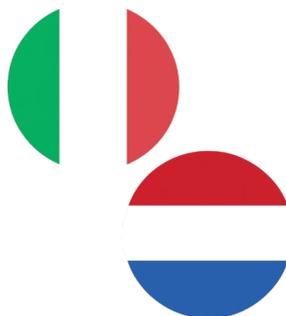
L'EPSU ha inoltre esercitato un'importante influenza nella contrattazione collettiva transnazionale attraverso i comitati aziendali europei, promuovendo tematiche legate alla lotta contro la discriminazione, alla diversità e all'inclusione nei contratti collettivi di grandi multinazionali, come Suez ed Engie. Un esempio tangibile di tale impegno è l'accordo quadro transnazionale firmato tra l'EPSU e la multinazionale [Veolia](#). Questo accordo tutela oltre 120.000 lavoratori in 17 paesi, garantendo diritti concreti in materia di diversità e inclusione, e mettendo in evidenza la necessità di prestare attenzione ai rischi di discriminazione intersezionale.

Tra i diritti introdotti, figurano misure significative come: un congedo interamente retribuito per le vittime di violenza domestica e sul luogo di lavoro; il diritto di rifiutare la trasferimento in paesi dove i diritti delle persone LGBTQ+ sono limitati; una politica di tolleranza zero per quanto riguarda la discriminazione; il bilancio specifico per affrontare il divario retributivo di genere; misure di miglioramento dell'accessibilità sul luogo di lavoro e sostegno alla carriera per i lavoratori disabili; iniziative di assunzione volte a promuovere la diversità, inclusi i lavoratori Rom; ed un comitato di sorveglianza che garantisce il rispetto e l'applicazione degli impegni assunti.

Un elemento chiave di questo accordo è la clausola di non regressione, che assicura che i diritti dei lavoratori nei paesi con una protezione più avanzata non vengano indeboliti in favore di standard inferiori.

**#EU #Gender, #LGBTQI+,  
#Racism, #Disability**

*L'inclusività della contrattazione collettiva per l'integrazione dei gruppi vulnerabili nel mondo del lavoro: una lezione di intersezionalità*



**L'integrazione delle persone appartenenti a gruppi socialmente vulnerabili nel mondo del lavoro richiede interventi mirati.** In diversi paesi, ciò implica la creazione di condizioni di lavoro protette, principalmente destinate ai lavoratori con disabilità, affinché possano godere pienamente dei diritti previsti dai contratti collettivi (come nel caso del sindacato [FNV](#) nei Paesi Bassi). Alcuni stati hanno sviluppato operatori economici specializzati nell'occupazione di persone con disabilità. Un esempio significativo è rappresentato dalle cooperative sociali di tipo B in Italia, soggetti giuridici che promuovono l'occupazione di persone con disabilità, minoranze, rifugiati e richiedenti asilo, ex detenuti, e altri gruppi vulnerabili. Queste cooperative, regolamentate dalla legge 381 del 1991, operano in vari settori come pulizia, ristorazione, giardinaggio, artigianato e commercio, contribuendo alle politiche attive del lavoro attraverso progetti di formazione e orientamento. Attive in diversi ambiti economici, le cooperative sociali sono disciplinate dalla normativa italiana e le condizioni di lavoro vengono stabilite tramite il [Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro](#) (CCNL), firmato dalle organizzazioni cooperative dei datori di lavoro e dai sindacati. Questo CCNL è stato recentemente rinnovato per il triennio 2023-2025.

**#Italy,  
#Netherlands  
#Disability, #Migrants**

*Intersezionalità nel mercato del lavoro e nell'inclusione sociale: il caso dei lavoratori provenienti da un contesto migratorio*



**L'approccio intersezionale può integrare efficacemente i diritti del lavoro con l'inclusione sociale delle persone provenienti da un contesto migratorio.** La protezione dei rifugiati e dei richiedenti asilo dalla discriminazione richiede iniziative diversificate che coinvolgano sia il mercato del lavoro che la sfera sociale. In questo contesto, il dialogo sociale svolge un ruolo cruciale, come dimostra l'accordo firmato in Italia tra i sindacati dei lavoratori precari e temporanei (Nidil Cgil, Felsa Cisl, UILTemp) e le associazioni datoriali delle agenzie per il lavoro, a [sostegno delle persone sotto protezione internazionale e temporanea](#).

L'accordo affronta le molteplici esigenze dei lavoratori beneficiari della protezione internazionale da diverse prospettive, sia occupazionali che sociali. Tra le misure previste ci sono la formazione professionale e l'apprendimento delle lingue, il sostegno al reddito, indennità finanziarie per i lavoratori con figli minori e per il ricongiungimento familiare, nonché il supporto psicologico, garantendo un'attenzione integrata ai vari aspetti della vita lavorativa e sociale dei migranti.

**#Italy**

**#Migrants**

*Dare voce ai lavoratori discriminati sul luogo di lavoro*



Anche a livello aziendale è possibile attivare servizi analoghi attraverso contratti collettivi tra sindacati e impresa. È il caso di diverse grandi imprese che, nei loro accordi aziendali, hanno incluso misure per contrastare la discriminazione, i comportamenti inappropriati, le molestie e la violenza sul luogo di lavoro, nonché per la gestione delle denunce anonime.

Gli accordi prevedono l'attivazione di una Helpline etica, un sistema di segnalazione anonima gestito da terzi, che consente di riportare comportamenti potenzialmente illeciti all'interno dell'ambiente lavorativo. Il modello del "whistleblowing" può essere ulteriormente potenziato nei luoghi di lavoro anche in relazione alle discriminazioni, grazie alla diffusione della "direttiva sulla protezione degli informatori" (direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019), che ha esteso la protezione legale per chi segnala atti di illeciti sul posto di lavoro.

**#EU**

**#Gender**

*Sviluppare la dovuta diligenza grazie all'intersezionalità: insegnamenti tratti dalle grandi imprese*



**La contrattazione collettiva a livello aziendale si adatta sempre alle specificità delle singole imprese, a partire dalle loro dimensioni.** La recente direttiva europea sul dovere di diligenza delle imprese per la sostenibilità ([direttiva 2024/1760](#)) ha consolidato ulteriormente la cornice legislativa, sottolineando il legame indissolubile tra i diritti umani e i diritti del lavoro. Le grandi imprese, grazie alla loro visibilità e al marchio riconosciuto, sono quelle in cui la contrattazione aziendale è maggiormente sviluppata. Queste realtà devono non solo difendere la propria immagine pubblica, ma talvolta promuovono autonomamente azioni di responsabilità sociale, affrontando temi come la discriminazione e l'inclusione. In tale contesto, la dimensione imprenditoriale può svolgere un ruolo fondamentale nel rafforzare una cultura condivisa tra lavoratori, sindacati e imprese, mirata alla protezione dei diritti dei lavoratori. La contrattazione collettiva diventa così uno strumento cruciale per creare un ambiente di lavoro più equo e inclusivo. È tuttavia essenziale che i sindacati vigilino su tali iniziative, affinché queste possano tradursi in azioni concrete nell'ambito delle relazioni industriali e della contrattazione. Nel settore della parità di genere, molte grandi imprese hanno intrapreso un cammino verso l'eliminazione del divario retributivo, ottenendo certificazioni come la "certificazione per la parità di genere UNI PDR 125/22" ed attuando politiche per raggiungere la parità salariale. Un esempio rilevante è quello di [Barilla](#), che ha inserito l'obiettivo di parità retributiva nel proprio accordo aziendale, integrandolo in una strategia più ampia di interventi per promuovere le pari opportunità, la diversità e l'inclusione. Tra le misure adottate, spicca l'introduzione di un congedo parentale di 12 settimane, esteso a tutti i genitori "indipendentemente dal genere, dallo stato civile o dall'orientamento sessuale". Questa iniziativa non solo riflette l'impegno dell'impresa verso l'inclusività, ma costituisce anche un esempio di come la contrattazione collettiva possa contribuire a costruire un ambiente di lavoro più giusto e solidale.

**#Italy**

**#Gender #LGBTQI+**

*Strumenti per combattere la discriminazione: comitati misti, comitati aziendali e gruppi di lavoro intersezionali a livello aziendale*



A livello aziendale, i contratti collettivi prevedono spesso l'istituzione di comitati per l'uguaglianza e le pari opportunità, generalmente con un'attenzione specifica alla dimensione di genere. Tali comitati hanno il compito di analizzare le reali disparità nelle condizioni di lavoro, come il divario retributivo di genere, la violenza di genere, il mobbing e le molestie. L'esperienza italiana in materia di contrattazione aziendale — documentata nell'Archivio CGIL FDV, accessibile ai membri del sindacato — evidenzia una presenza significativa di "comitati misti", composti da rappresentanti sindacali e dei datori di lavoro. Questi comitati si occupano di diverse tematiche, tra cui le pari opportunità (come nel caso di Leonardo, Eni, Enel e Mediaset) e la prevenzione della violenza di genere. Più recentemente, si è registrata **una crescente attenzione all'inclusione di una prospettiva intersezionale**, come dimostra l'esempio del Gruppo Kohler.

Sebbene i contratti collettivi nazionali di settore prevedano l'istituzione di tali organismi, la loro attuazione concreta è generalmente demandata alla contrattazione di secondo livello, ossia quella aziendale.

**#Italy**

**#Gender**

### *Tutela contro la discriminazione intersezionale nei processi di assunzione*

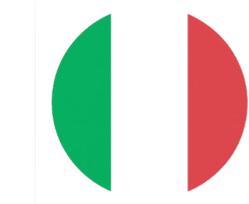


La discriminazione può manifestarsi in forme silenziose e implicite, soprattutto nei contesti non regolati in modo puntuale dalla legge, come la selezione e la gestione del personale. Per questo motivo, i contratti di lavoro e le normative aziendali dovrebbero fondarsi su principi di non discriminazione, adottando misure concrete quali il reclutamento anonimo, la tutela dei dati personali non essenziali, l'uso di un linguaggio neutro e il monitoraggio dell'intelligenza artificiale nei processi decisionali.

L'integrazione dei principi di non discriminazione nei contratti collettivi dovrebbe orientare l'intera organizzazione e amministrazione aziendale. In particolare, le procedure di selezione e assunzione devono garantire la parità di genere, adottando processi equi e trasparenti. I profili professionali e le mansioni dovrebbero essere descritti in modo neutro rispetto al genere, mentre la selezione dei candidati dovrebbe avvenire nel pieno rispetto dell'equità. Durante i colloqui, non dovrebbero essere poste domande relative all'identità di genere, allo stato civile, alla gravidanza o a responsabilità familiari o di cura (Fonte: Fondazione ENAIP, Italia, Archivio CGIL FDV).

**#Italy #Gender #LGBTQI+  
#Racism #Disability #Ageism**

### *Azioni per il riconoscimento professionale e delle competenze in una prospettiva intersezionale*



Tra i diritti fondamentali dei lavoratori rientrano il riconoscimento professionale, lo sviluppo e la formazione continua, la valorizzazione delle competenze e le opportunità di carriera. Tuttavia, anche in questi ambiti possono verificarsi forme di discriminazione, soprattutto in contesti lavorativi poco inclusivi, dove la dirigenza non presta sufficiente attenzione al tema e i sindacati non sono adeguatamente sensibilizzati. In risposta a queste criticità, diversi contratti collettivi pongono l'accento sull'importanza di promuovere una cultura aziendale improntata alla non discriminazione. L'obiettivo è garantire che, in ogni fase del rapporto di lavoro — dall'assunzione alla formazione, dalla retribuzione alle promozioni, dai trasferimenti fino alla cessazione del rapporto — i lavoratori siano trattati in modo equo, valorizzando le loro competenze e rispondendo alle loro esigenze professionali, senza alcuna forma di discriminazione basata su razza, genere, orientamento sessuale, condizione sociale e personale, stato di salute, disabilità, età, nazionalità, religione o convinzioni personali. Esperienze concrete in tal senso emergono dalla contrattazione collettiva aziendale in Italia, documentata nell'Archivio CGIL FDV, con esempi significativi in aziende come COMER Industries, Ferrero e Barilla.

**#Italy #Gender #LGBTQI+  
#Racism #Disability #Ageism**

## Lezioni apprese per promuovere l'intersezionalità attraverso la contrattazione collettiva:



- ▶ Gli accordi quadro europei rappresentano uno strumento fondamentale per incoraggiare la contrattazione collettiva intersezionale a livello transnazionale. È essenziale valorizzare il ruolo delle federazioni sindacali europee e degli accordi aziendali transnazionali, anche come mezzo per diffondere buone pratiche a livello nazionale.
- ▶ Un approccio partecipativo e multilivello, che coinvolga sindacati, datori di lavoro e decisori politici, contribuisce a rafforzare l'efficacia delle azioni intraprese.
- ▶ Una cooperazione più stretta tra sindacati nazionali ed europei può aumentare il potere contrattuale e favorire il coordinamento delle iniziative.
- ▶ È utile partire dall'approccio già esistente in materia di parità e uguaglianza per far evolvere la contrattazione collettiva verso una prospettiva intersezionale più inclusiva.
- ▶ La contrattazione collettiva può essere uno strumento chiave per favorire l'integrazione nel mercato del lavoro dei gruppi socialmente vulnerabili e promuovere l'inclusione sociale.
- ▶ È fondamentale dare voce ai lavoratori oggetto di discriminazione sul luogo di lavoro, anche attraverso l'attivazione di canali di ascolto e meccanismi di segnalazione anonima.
- ▶ Il dovere di diligenza delle imprese deve includere la prospettiva intersezionale per garantire condizioni di lavoro eque e inclusive.
- ▶ Vanno istituiti meccanismi di responsabilità e monitoraggio per verificare il rispetto delle normative in materia di non discriminazione a livello aziendale.
- ▶ Tra gli strumenti utili per contrastare le discriminazioni si segnalano: comitati misti, comitati aziendali e gruppi di lavoro interni dedicati alla promozione dell'inclusione.
- ▶ È necessario portare all'attenzione della contrattazione collettiva quegli ambiti del rapporto di lavoro maggiormente esposti al rischio di discriminazione intersezionale, come l'assunzione, la valorizzazione delle competenze e il riconoscimento professionale.

## 4.2 Istituzioni, sindacati e parti datoriali: sinergie verso una prospettiva di intersezionalità rafforzata

A diversi livelli, il legislatore, le istituzioni, i sindacati e le parti datoriali interagiscono, spesso attraverso il dialogo sociale tripartito. Questa dimensione cruciale valorizza il potenziale delle parti sociali nel perseguire l'uguaglianza, creando sinergie che possono influenzare la legislazione, garantirne l'effettiva attuazione e stimolare azioni concrete sia sul campo che sul luogo di lavoro. Le esperienze pratiche evidenziano che queste interazioni tripartite risultano spesso in pratiche, garanzie e diritti per i lavoratori che vanno oltre i requisiti minimi stabiliti dalle Direttive europee

e dalla legislazione nazionale. Non esistono limiti alle possibilità di costruire trattamenti più favorevoli per i lavoratori e di perseguire obiettivi di uguaglianza intersezionale. Le sinergie tra le parti sociali, dunque, sono rafforzate e sottolineano il ruolo fondamentale di queste per il raggiungimento di obiettivi rilevanti sia dal punto di vista istituzionale che normativo. Ciò si traduce spesso in legislazione che delega alla contrattazione collettiva o al dialogo sociale sindacale-datoriale il compito di dare concreta attuazione ai mandati normativi in vari ambiti. In secondo luogo, la contrattazione collettiva ispira miglioramenti nelle norme e nelle pratiche, anche di natura istituzionale, sui temi del contrasto alle discriminazioni, che le parti sociali — insieme o separatamente — considerano rilevanti.

*Dalla legislazione al luogo di lavoro: le parti sociali nei consessi istituzionali — un'opportunità per attuare un approccio intersezionale*

Nell'ambito della lotta alla discriminazione, la legislazione svolge un ruolo fondamentale da molteplici punti di vista. Le direttive dell'UE influenzano la legislazione nazionale e i sindacati possono contribuire a garantire che vengano i diritti dei lavoratori rispettati. Talvolta, la legislazione prevede misure da attuare direttamente sul luogo di lavoro, il che richiede un dialogo tra sindacati e imprese. Gli accordi a livello nazionale, di categoria e aziendale possono fare riferimento alla legislazione antidiscriminazione, prevedendo clausole che estendano i diritti dei lavoratori.

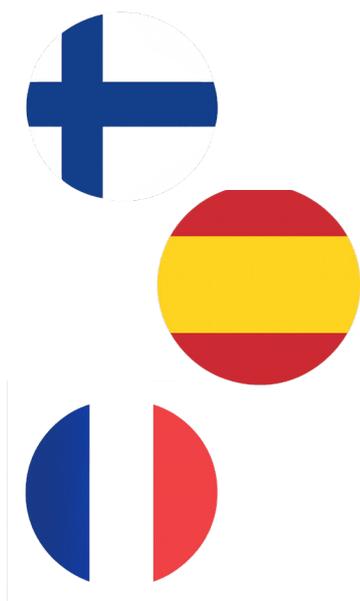
La legislazione europea ha spinto quella nazionale ad adottare normative antidiscriminazione, coinvolgendo attivamente gli attori sociali pertinenti, come i sindacati. Un esempio emblematico è la [direttiva 2000/43/CE](#) del Consiglio (29 giugno 2000), che stabilisce il principio di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. In Spagna, è stato istituito il Consejo para la eliminación de la discriminación racial o [Étnica \(CEDRE\)](#), un organismo che, grazie alla legge di recepimento, include le organizzazioni sindacali e datoriali. Il servizio di assistenza alle vittime raccoglie e monitora i casi di discriminazione, come riportato nelle sue relazioni annuali. Nella relazione del 2023, è stata posta particolare attenzione all'impatto della discriminazione intersezionale nei confronti delle donne, che risultano essere le principali vittime della discriminazione razziale. In particolare, sono stati identificati 768 casi di discriminazione intersezionale, con le motivazioni più frequenti legate a genere, origine geografica, religione e età.

La [legislazione spagnola](#) impone a tutte le imprese con più di 50 dipendenti di elaborare un piano per la parità, che deve essere negoziato tra la direzione e i sindacati, con l'obiettivo di affrontare le disuguaglianze e le discriminazioni di genere. Sebbene l'obbligo di adottare piani per la parità sia previsto dalla legge, la sua attuazione incontra spesso resistenze che possono risultare difficili da superare. Per questo motivo, è fondamentale formare i sindacati e diffondere pratiche che possano ispirare e incoraggiare la contrattazione a livello aziendale. Il sindacato UGT ha sviluppato diverse guide negoziali e raccolte di buone pratiche a supporto dell'introduzione dei piani per la parità, come la [Guía de buenas prácticas en la negociación de planes de igualdad](#).

**#Spain #Gender #LGBTQI+  
#Racism #Disability #Ageism**



*Dall'esperienza sul  
luogo di lavoro alla  
legislazione e alle azioni  
istituzionali: il ruolo  
proattivo dei sindacati nel  
miglioramento del diritto  
attraverso il dialogo  
sociale – lezioni per  
l'intersezionalità.*



*Tenere conto dei principi,  
ma anche del vocabolario  
e della terminologia  
che promuovono  
l'intersezionalità e  
l'inclusività.*



In diversi paesi europei, il dialogo sociale rappresenta la base per la legislazione in materia di uguaglianza. Recentemente, la [legislazione finlandese](#) è stata rivista grazie al contributo del dialogo sociale, con l'introduzione di varie innovazioni: il ruolo del difensore civico antidiscriminazione è stato potenziato e ora include l'incarico di applicare la legge antidiscriminazione in relazione alle denunce individuali di discriminazione. Inoltre, le "molestie" sono state ridefinite e ampliate. Le imprese sono ora obbligate a elaborare piani per la parità e devono attuarli entro due anni.

In Spagna, la [legge globale sulla parità di trattamento e la non discriminazione](#), la cui applicazione effettiva è stata sostenuta dai sindacati, include la discriminazione intersezionale (articolo 6.3) e l'adozione di azioni positive che, in caso di discriminazione multipla, devono considerare tutte le cause di discriminazione. La legge stabilisce anche che atti o omissioni che comportano discriminazione multipla siano considerati un reato molto grave (articolo 47, paragrafo 4). I settori di applicazione della legge comprendono l'occupazione, la contrattazione collettiva, il lavoro autonomo, i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro, l'istruzione, l'assistenza sanitaria, i servizi sociali, la fornitura di beni e servizi, la sicurezza pubblica, la giustizia, l'abitazione, le istituzioni, gli spettacoli pubblici, l'intelligenza artificiale e le attività culturali e sportive.

I sindacati sono in prima linea nella richiesta di leggi sull'immigrazione più eque e inclusive e nella lotta contro leggi restrittive e discriminatorie. L'approccio intersezionale è particolarmente utile in questo contesto, poiché evidenzia l'impatto negativo e talvolta sproporzionato che la legislazione ha su determinati gruppi di migranti (come donne e bambini) e sul loro accesso ai diritti e ai servizi sociali. Una recente campagna della CGT (Francia) contro le proposte di riforma della legge francese sull'immigrazione si concentra su questi aspetti.

**#Finland #Spain #France**

**#Gender #Racism #Migrants #Disability #LGBTQI+**

**La legislazione europea può influenzare l'evoluzione del vocabolario della contrattazione collettiva.** Un esempio significativo è rappresentato dalla direttiva sulla trasparenza retributiva, che prevede espressamente un approccio intersezionale per eliminare qualsiasi potenziale discriminazione retributiva basata sul genere. Questo approccio contribuisce ad aumentare la consapevolezza sulla lotta alla discriminazione intersezionale a tutti i livelli.

**L'evoluzione terminologica in relazione all'intersezionalità è altrettanto rilevante per garantire l'inclusività.** In una prospettiva intersezionale, è stato fondamentale aggiornare la terminologia utilizzata, ad esempio, nella contrattazione collettiva, non solo grazie alla legislazione, ma anche attraverso l'adozione di un linguaggio appropriato e inclusivo. Un esempio di ciò è l'uso dell'acronimo SOGIESC (orientamento sessuale, identità di genere, espressione di genere, caratteristiche sessuali) o l'inclusione della condizione migratoria, che va oltre la mera nazionalità.

**#EU**

**#Migrants #Gender**

*Strumenti tripartiti per unire le forze e garantire l'attuazione della legge: osservatori tripartiti e gruppi di lavoro per l'intersezionalità.*

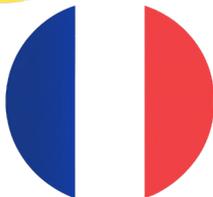


Le istituzioni e i sindacati possono promuovere iniziative per l'applicazione di misure di integrazione nel mercato del lavoro, come l'istituzione di osservatori tripartiti o gruppi di lavoro dedicati alle persone più vulnerabili, come le persone con disabilità. In Italia, l'[Osservatorio Nazionale sulla Condizione delle Persone con Disabilità](#), in collaborazione con i sindacati, ha sviluppato linee guida per l'occupazione mirata, proponendo un progetto pilota per la creazione di un osservatorio aziendale per i lavoratori con disabilità nelle grandi imprese. Questa unità, coordinata con i rappresentanti sindacali aziendali, supporta i lavoratori con disabilità lungo tutto il loro percorso lavorativo, non solo nella fase di assunzione. Il Responsabile Disabilità, figura centrale, coordina le politiche dell'Osservatorio, monitora l'integrazione socioprofessionale e facilita l'accesso alle risorse e alle informazioni per i lavoratori.

**#Italy**

**#Disability**

*Organismi per la parità e parti sociali che cooperano contro la discriminazione intersezionale*



Il ruolo degli organismi per la parità è stato riconosciuto a livello europeo all'inizio degli anni 2000 ed è stato successivamente aggiornato dalle direttive più recenti, come la direttiva [UE 2024/1499 del Consiglio](#). Sebbene il ruolo delle parti sociali non sia specificamente indicato, risulta fondamentale il loro coinvolgimento per monitorare, identificare e contrastare la discriminazione, in particolare sul luogo di lavoro. L'azione e il profilo degli organismi per la parità a livello nazionale variano da un paese all'altro, ma sarebbe utile adottare un approccio più ampio, intersezionale e collaborativo con i sindacati.

Uno studio di [Equinet](#) del 2016 ha rilevato che 18 organismi per la parità in 17 paesi europei sono già impegnati nella lotta contro la discriminazione intersezionale. Tra gli esempi più rilevanti c'è l'organismo belga [Unia](#), che ha sviluppato un barometro della diversità e realizzato un documentario sui lavoratori migranti anziani. Altri esempi includono il [difensore civico svedese](#) per le [pari opportunità](#) e la FADA (Germania), che da molti anni lavorano anche sui temi dell'intersezionalità. In Italia, l'UNAR ([Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali](#)) ha ampliato le proprie competenze per includere diverse forme di discriminazione (ad esempio, in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, alla religione, ecc.). Tra le altre iniziative, l'UNAR ha rinnovato un [protocollo d'intesa](#) con i sindacati italiani CGIL, CISL e UIL per contrastare la discriminazione sul luogo di lavoro. In Francia, il "Difensore dei Diritti" ([Défenseur des Droits](#)) è un'autorità amministrativa indipendente istituita dalla Costituzione francese, con la missione di combattere la discriminazione e promuovere la parità di diritti. La principale causa delle denunce ricevute da questa autorità riguarda la violazione dei diritti delle persone con disabilità, in particolare dei lavoratori.

**#Belgium #France #Italy #Sweden #Germany**

**#Gender #Disability #Racism #LGBTQI+**



## Lezioni apprese per responsabilizzare le figure chiave nella lotta contro la discriminazione intersezionale:



- ▶ La legislazione europea e nazionale in materia di antidiscriminazione rappresenta uno strumento fondamentale per i sindacati e le parti datoriali, utile all'innovazione della contrattazione collettiva, anche in termini intersezionali.
- ▶ Le principali parti interessate devono continuare a promuovere insieme leggi adattabili e lungimiranti, capaci di affrontare forme complesse ed in evoluzione di discriminazione.
- ▶ Riunire più portatori di interesse per creare spazi sicuri di sensibilizzazione e per elaborare politiche efficaci.
- ▶ Dall'esperienza sul luogo di lavoro alla legislazione e alle azioni istituzionali: il ruolo proattivo dei sindacati nel miglioramento delle leggi attraverso il dialogo sociale e lo sviluppo di soluzioni di contrattazione collettiva che possano, a loro volta, ispirare innovazioni legislative.
- ▶ Tenere conto dell'evoluzione della terminologia utilizzata nella legislazione europea contro la discriminazione, integrandola nei meccanismi di contrattazione collettiva.
- ▶ Unire le forze attraverso la cooperazione tripartita per garantire un'attuazione corretta e adeguata delle leggi, considerando la dimensione intersezionale.
- ▶ Promuovere la cooperazione tra le organizzazioni della società civile, gli organismi per la parità e le parti sociali nella lotta contro la discriminazione intersezionale.
- ▶ Adottare un approccio dal basso verso l'alto per responsabilizzare i gruppi emarginati e vulnerabili, direttamente colpiti dalla discriminazione intersezionale.
- ▶ Garantire la partecipazione attiva di tali gruppi emarginati e vulnerabili nell'elaborazione, nell'attuazione e nella valutazione delle politiche e delle iniziative.

### 4.3 Dentro e fuori i luoghi di lavoro: sindacati, organizzazioni della società civile, movimenti impegnati nel sociale, comunità locali che collaborano per sviluppare un approccio intersezionale all'uguaglianza

I sindacati interagiscono con la società civile e promuovono sinergie per un'uguaglianza sostanziale, in quanto i diritti di uguaglianza costituiscono sia diritti dei lavoratori e delle lavoratrici sia diritti umani fondamentali. La capacità d'azione e l'efficacia dei sindacati dipendono non solo dalla partecipazione attiva delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche dall'ampiezza del sostegno che la società nel suo insieme è in grado di mobilitare a sostegno delle loro rivendicazioni e del loro programma. Per quanto concerne le problematiche legate alla discriminazione, il sostegno sociale a favore dell'inclusività e della tutela dei diritti è in crescita. Tuttavia, è necessario intensificare gli sforzi per rafforzare il dialogo con l'opinione pubblica e accrescere la consapevolezza collettiva. Un approccio intersezionale impone ai sindacati di estendere la propria azione a comunità e soggetti tradizionalmente sottorappresentati, sia a livello istituzionale che all'interno delle stesse organizzazioni sindacali. Al fine di conseguire risultati significativi

nella lotta alle discriminazioni, i sindacati devono sviluppare un'interazione strategica con l'opinione pubblica e instaurare un dialogo strutturato con molteplici portatori di interesse, in particolare con le organizzazioni della società civile (OSC), le ONG, i movimenti sociali e le comunità locali. Tale contesto rappresenta un terreno privilegiato per promuovere l'uguaglianza intersezionale nelle sue molteplici dimensioni. In qualità di attori sociali, i sindacati devono perseverare nel coinvolgimento con la società civile e le comunità, traendo altresì ispirazione da altre esperienze di mobilitazione sociale al fine di arricchire la propria azione contrattuale e non contrattuale.

*Sinergie foriere di risorse per sviluppare e consolidare l'intersezionalità*



A livello europeo, l'esistenza di organizzazioni ombrello della società civile specializzate nella lotta alle discriminazioni favorisce la disseminazione di studi e ricerche pertinenti. Tali risorse conoscitive risultano fondamentali per potenziare l'analisi sindacale in materia di discriminazione e disuguaglianza, contribuendo altresì al consolidamento dell'approccio intersezionale nell'elaborazione delle loro politiche: [ENAR](#), [Forum europeo della disabilità](#), [Equinet](#), [ILGA Europe](#), [Forum europeo della gioventù](#).

**#EU**

**#Gender, #Disability, #Racism, #Migrants, #Youth, #LGBTQI+**

*Sviluppare l'approccio intersezionale attraverso la creazione di reti con la società civile e le comunità locali*



L'approccio intersezionale alle politiche antidiscriminatorie richiede la costruzione di reti multilivello con tutti i portatori di interesse, con particolare attenzione al dialogo strutturato con le organizzazioni di base e comunitarie. Un esempio emblematico è rappresentato dal [progetto di lotta contro il razzismo](#), promosso dal sindacato portoghese FENPROF, che integra azioni di formazione e sensibilizzazione tra gli insegnanti sindacalizzati con la collaborazione con OSC (Organizzazioni della Società Civile) attive nella lotta al razzismo.

I luoghi di lavoro non costituiscono realtà isolate dal contesto sociale più ampio in cui si inseriscono le vite delle persone. I sindacati svolgono un ruolo cruciale nella difesa dei diritti sociali, particolarmente per quanto riguarda i sistemi di protezione sociale. L'organizzazione comunitaria può svilupparsi in parallelo all'azione sindacale, rafforzando la capacità di rappresentare le esigenze dei lavoratori attraverso il coinvolgimento attivo delle comunità locali, con particolare attenzione alle intersezioni tra status sociale, genere, origine migratoria ed età. Un esempio significativo viene dall'azione dell'unione sindacale olandese FNV, che ha promosso iniziative comunitarie contro il razzismo attraverso una [campagna per un salario minimo e contro la disuguaglianza economica](#), che è stata ripresa da varie parti. La FNV ha scelto un approccio innovativo, concentrandosi non sui tradizionali luoghi di lavoro ma su dieci quartieri caratterizzati da svantaggio socioeconomico e da una significativa presenza di popolazione migrante, dimostrando così l'efficacia di strategie territoriali mirate.

**#Portugal, #Netherlands**

**#Migrants, #Racism, #Gender, #Youth**

*Azioni di sensibilizzazione per combattere la discriminazione intersezionale*



*Iniziative sindacali che coinvolgono i movimenti impegnati nel sociale e della società civile: un enorme potenziale per l'intersezionalità*



In Italia, una coalizione di organizzazioni della società civile, partiti politici e sindacati si è battuta per l'ampliamento dei diritti di cittadinanza. La campagna [Ero straniero](#) è stata promossa da una rete di organizzazioni sia laiche che religiose, sindacati inclusi, impegnate a imporre nel dibattito pubblico il tema della gestione dei flussi migratori e la necessità di una riforma. Parte della campagna è stata la presentazione di una proposta di legge di iniziativa popolare per riformare la legge italiana sull'accesso alla cittadinanza. La coalizione ancora si adopera per diffondere una diversa narrazione dei processi migratori.

**#Italy**

**#Migrants**

Il legame storico tra organizzazioni sindacali e i movimenti attivi nel sociale non è una novità, ma le sue forme variano nel tempo. Negli ultimi anni ha assunto nuove forme, concentrandosi in particolare sulle battaglie per la giustizia sociale e la lotta alle discriminazioni. In **Spagna**, l'approvazione della nuova legge sull'uguaglianza è stata sostenuta da un'ampia coalizione sociale, con sindacati in prima linea nelle mobilitazioni durante e scioperi in occasione della [Giornata internazionale della donna](#). In Svizzera, la [collaborazione tra sindacati e movimenti femministi](#) ha portato a un arricchimento del linguaggio e delle pratiche sindacali, introducendo un'analisi intersezionale delle disuguaglianze di genere. L'ondata di impatto mondiale del movimento #MeToo è stata sfondo di molteplici iniziative dei sindacati nazionali (come già prima della [CES](#)) sul contrasto della violenza di genere attraverso l'azione sindacale nei luoghi di lavoro e nella società. Tra le varie iniziative, lo studio innovativo [Safe at home, safe at work, safe online](#) che presenta pratiche sindacali e raccomandazioni volte a contrastare la violenza di genere in modo integrato nei diversi ambiti sociali, lavorativi e anche nella dimensione online. Nel Regno Unito, le mobilitazioni che hanno fatto seguito all'omicidio nel 2020 del cittadino nero americano George Floyd da parte della polizia di Minneapolis (Stati Uniti) e del movimento Black Lives Matter hanno ispirato il [TUC](#) e i suoi affiliati a istituire gruppi di lavoro, collettivi di lavoratori e membri sindacali e programmi antirazzisti. Apparentemente, in altri paesi europei, gli atti di violenza della polizia hanno scatenato proteste antirazziste (si vedano, ad esempio, gli eventi in Francia dopo l'omicidio del giovane Nahel Merzouk nel 2023). L'attuale conflitto in Medio Oriente e i crimini di guerra e i crimini contro l'umanità commessi in Palestina e Israele hanno portato ad atti e sentimenti diffusi di islamofobia, razzismo antipalestinesi e antisemitismo in Europa. L'unione britannica UNISON (UK) ha prodotto un opuscolo per gli attivisti sindacali con punti di discussione per contrastare stereotipi discriminatori, espliciti e impliciti, compresa una migliore comprensione dell'antisemitismo e dell'islamofobia nel contesto del conflitto israelo-palestinese ([comprensione dell'antisemitismo e dell'islamofobia nel contesto di Israele e Palestina](#)).

L'ascesa dell'estrema destra in Europa ha indotto la [CES a rafforzare il proprio impegno antirazzista](#) promuovendo alleanze con forze e organizzazioni democratiche, politiche e sociali. In Italia, dopo la stragrande solidarietà internazionale ricevuta dopo l'attentato del 9 ottobre 2021, la CGIL ha deciso di promuovere la creazione di una "[Rete internazionale dei sindacati antifascisti](#)". Un anno dopo, davanti a un vasto pubblico di sindacalisti internazionali in celebrazione della lotta contro tutte le forme di violenza, discriminazione e oppressione, è stata lanciata la proposta di un "Manifesto" che sintetizza l'impegno della rete.

**#EU, #Swiss, #UK, #Italy, #France**

**#Gender, #Racism, #Antifascism**

*Attenzione e sostegno alle buone pratiche della società civile*

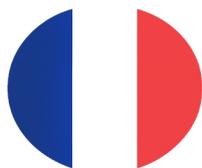


Oltre al coinvolgimento diretto dei sindacati nelle iniziative sociali e delle comunità locali, è importante dare visibilità alle attività della stessa società civile. Il corso [Queer and Here](#), gratuito, è stato dedicato a persone LGBTQ+ richiedenti asilo e rifugiati, in particolare giovani, che subiscono discriminazioni intersezionali. Promosso dall'IRIN (rete irlandese per l'integrazione dei rifugiati), un collettivo di accademici della Dublin City University, studenti e membri della società civile, il corso mirava a responsabilizzare i partecipanti fornendo loro sostegno e conoscenza del contesto e delle relazioni queer nella società ospitante. Il sindacato ha sostenuto l'iniziativa, ma non è stato coinvolto nelle attività.

**#Ireland**

**#Migrants, #LGBTQI+, #Youth**

*Combattere la discriminazione attraverso la partecipazione alla vita sociale: attività sportive*



La discriminazione rappresenta un fenomeno pervasivo che interessa tutti gli ambiti della vita sociale, non esclusivamente la sfera lavorativa. Anche in contesti informali - quali incontri sociali e attività ricreative - si manifestano con frequenza pregiudizi, stigmatizzazioni e, nei casi più gravi, veri e propri atti di violenza discriminatoria. Considerata l'interconnessione tra ambiente lavorativo e contesto sociale, i sindacati sviluppano sempre più spesso collaborazioni strategiche con le organizzazioni della società civile per contrastare le discriminazioni sistemiche. Un esempio paradigmatico è l'azione della CGT francese nel mondo sportivo: il sindacato promuove tavoli di [dialogo aperto con le associazioni](#) sul tema dello sport come leva di emancipazione e spazio di espressione sicuro per le persone provenienti da un contesto migratorio, per le persone con disabilità e per le persone LGBTQI+.

**#France**

**#Migrants, #Disability, #LGBTQI+**

## Lezioni apprese utili a sviluppare un'azione antidiscriminatoria all'intersezione tra luoghi di lavoro e società:



### LESSONS LEARNT

- ▶ La creazione di reti con la società civile a livello europeo e nazionale può rafforzare la capacità del sindacato di confrontarsi con la discriminazione intersezionale, radicando le azioni nelle comunità e nei territori
- ▶ I movimenti emergenti nella società, in quanto espressione di nuovi fabbisogni e richieste, rappresentano un ambiente di stimolo per il sindacato, sia per il rinnovamento della sua agenda sia per ampliare le sue relazioni.
- ▶ Le azioni di sensibilizzazione per combattere la discriminazione intersezionale, in particolare quando si rivolgono alle istituzioni pubbliche chiedendo un cambiamento normativo, sono più efficaci se riescono a creare coalizioni tra sindacati e altre organizzazioni sociali.
- ▶ Anche quando il sindacato non è promotore o non partecipa direttamente, l'attenzione e il sostegno alle buone pratiche della società civile possono rafforzare e creare fiducia tra una più ampia platea di soggetti.
- ▶ La discriminazione è diffusa in tutti gli ambiti sociali e non solo sul luogo di lavoro; per esempio, il contrasto alle discriminazioni può agire in contesti come quello sportivo.

## CAPITOLO 5 — I SINDACATI VERSO UN APPROCCIO INTERSEZIONALE

Considerare il “potenziale trasformativo dell’intersezionalità” non si riduce a un mero richiamo alla contrattazione; per renderla effettivamente funzionale è necessario operare un cambiamento profondo nell’organizzazione sindacale stessa. L’essere un sindacato “inclusivo” costituisce un obiettivo chiave del programma CES. Questo vale a tutti i livelli - da quello europeo a quello aziendale - e rappresenta un obiettivo strategico per tutti i sindacati affiliati. Si tratta di una sfida cruciale, in quanto costituisce una condizione imprescindibile per rafforzare il processo di rinnovamento sindacale.

Il capitolo 5 propone suggerimenti e lezioni che enfatizzano la necessità di uno sviluppo interno del sindacato prima ancora del suo impatto esterno, secondo un approccio ispirato all’intersezionalità. Partendo dalle diversità che caratterizzano i sindacati in Europa, l’intersezionalità deve trasformarsi in una risorsa per promuovere cambiamenti organizzativi, modalità inclusive di relazione con lavoratori e affiliati, innovazioni nella cultura sindacale e nell’approccio alla rappresentanza dei lavoratori. L’adozione di un approccio intersezionale richiede uno sforzo evolutivo che parta dalla consapevolezza del suo impatto a tutti i livelli dell’azione sindacale: dalla formazione dei sindacalisti all’elaborazione di piani strategici ispirati a questa prospettiva, fino a una rilettura dell’agenda contrattuale nei luoghi di lavoro.

In altre parole, i sindacati devono lavorare sulla propria dimensione interna, elaborando linee guida, specifici programmi di formazione, spazi di ascolto e accoglienza per i lavoratori. Tale evoluzione verso l’intersezionalità è già in corso. Sebbene la rappresentanza dei lavoratori rimanga al centro dell’azione dell’Unione, essa deve anche essere legata alle esigenze sociali espresse al di fuori del luogo di lavoro.

Le pratiche raggruppate in questa sezione hanno in comune il sindacato in qualità di iniziatore e affiliati e membri sindacali come primi destinatari.

### 5.1 Rafforzare la consapevolezza intersezionale all’interno dei sindacati e del mondo del lavoro

Le azioni propedeutiche per orientarsi verso l’adozione di un approccio intersezionale da parte dei sindacati sono molteplici e richiedono un approccio integrato, anzitutto attraverso un’azione di sensibilizzazione e cambiamento culturale che va stimolata dal livello europeo (CES, federazioni europee) fino al livello nazionale. Le complessità del mondo del lavoro e le soggettività dei lavoratori sono le prime fonti di ispirazione per una rinnovata agenda sindacale contro le discriminazioni intersezionali.

*Sensibilizzazione e orientamento di una cultura contro le discriminazioni: il ruolo delle Federazioni europee*



IndustriAll, la federazione sindacale europea che raccoglie molti settori dell’industria, sviluppa l’intervento contro le discriminazioni attraverso un lavoro integrato (Horizontal Working Groups) di **matrice intersezionale: attraverso prese di posizione e linee guida per i sindacati affiliati** ([Rainbow Workplaces: Our commitment to equality for LGBTIQ workers](#)), fino a prevedere un premio per i sindacati (a livello nazionale o locale) che abbiano sviluppato progetti e servizi per i lavoratori che subiscono discriminazione ([Diversity at the Workplace Award](#)).

**#EU**

**#LGBTQI+**

*Sviluppare l'intersezionalità sulla base delle pratiche esistenti si è dimostrato efficace in specifici ambiti discriminatori*



**Una prospettiva intersezionale dovrebbe rappresentare l'evoluzione degli approcci trasversali dell'azione sindacale, ad esempio in materia di parità di genere.** La Confederazione sindacale belga CGSLB ha promosso l'iniziativa [WO = MEN](#) contro la discriminazione e per promuovere la partecipazione delle donne. Si tratta di uno sforzo per sostenere le donne attraverso l'aiuto alla professionalizzazione, per la promozione giuridica contro la discriminazione, per la formazione professionale (considerando gli specifici bisogni di giovani, lavoratori maturi, disoccupati) e per il dialogo sociale sulle questioni di genere.

**#Belgium**

**#Women**

*Dalla sensibilizzazione alla revisione dell'agenda sindacale e al posizionamento in una prospettiva intersezionale*



Anche sulla base delle pratiche sindacali come quelle sopra illustrate, le azioni sindacali contro la discriminazione evolvono internamente in strategie che culminano con lo sviluppo dell'agenda sindacale stessa. Elevati livelli di conoscenza e sensibilizzazione interne in materia di uguaglianza e non discriminazione, in alcuni casi, risultano nella formulazione da parte del sindacato di principi e strategie chiari che definiscono i loro programmi prioritari. È il caso, in Slovenia, [degli Orientamenti programmatici dell'Associazione dei sindacati liberi sloveni per il periodo 2022-2027](#); nel Regno Unito, delle [TUC EQUALITIES CAMPAIGN PLAN 2024-2026](#), un documento per orientare e sostenere i lavori del Consiglio generale del TUC e fornire informazioni essenziali sull'uguaglianza al bisogno. Il documento fondava inoltre la conduzione di una campagna di 3 anni sull'uguaglianza in tutto il paese. Il documento nasceva sulle basi gettate da affiliati e funzionari del TUC su lavoratori neri, donne, lavoratori con disabilità, giovani lavoratori e lavoratori LGBTQ+ - una base già abbastanza ampia e rappresentativa di un approccio intersezionale. Il Piano forniva inoltre agli affiliati informazioni dettagliate sulla narrazione generale del lavoro del TUC volto a contrastare le disuguaglianze sul luogo di lavoro. Le pratiche riportate, poi, servono sia a far conoscere la posizione del sindacato, sia a cercare di orientare il dibattito politico e l'assetto del dibattito politico-istituzionale per il progresso civile, legislativo e delle relazioni industriali. Un altro esempio: al fine di diffondere simili programmi sotto forma di documenti facilmente accessibili per i lavoratori, il sindacato olandese FNV, tra gli altri, ha diffuso la sua visione in materia di diversità, inclusione e lotta alla discriminazione in un documento intitolato [Un mercato del lavoro equo per tutti](#), che sintetizza le principali richieste sindacali in questo settore e sottolinea l'importanza di agire sul luogo di lavoro e a livello sociale.

**#UK, #Slovenia, #Netherlands**

**#Racism, #Disability, #Gender, #LGBTQI+**

*Orientare l'azione sindacale in una prospettiva intersezionale — quanto più dettagliate le dimensioni considerate, tanto più efficace l'azione*



È evidente che **l'azione sindacale vada orientata in una prospettiva intersezionale** che implichi un approccio più generale e universale per rispondere alle esigenze di (eventualmente) tutti i bisogni specifici dei lavoratori. Si possono concepire strumenti molto pragmatici per perseguire questo obiettivo, come nel caso della [Rainbow checklist for collective labour agreements](#) del sindacato olandese FNV. La guida è concepita come una vera e propria lista di obiettivi di raggiungere e verificare, nella quale sono affrontati diversi aspetti della prestazione di lavoro e del rapporto dei lavoratori LGBTQI+ con le aziende e con gli altri colleghi: selezione e assunzione, assistenza parentale, pensione, comportamenti indesiderati (bullismo, molestie, ecc.), con inclusi meccanismi di monitoraggio e valutazione.

**#Netherlands**

**#LGBTQI+**

*Approccio intersezionale: le specificità del settore e le relazioni tra lavoratori e beneficiari contano*



Coerentemente con le considerazioni di cui sopra, **occorre tenere conto delle specificità settoriali** al fine di avere un **approccio intersezionale dettagliato ed efficace nell'azione sindacale contro la discriminazione**. Le caratteristiche del contesto lavorativo sono importanti, insieme a quelle dei destinatari finali dei servizi o che ne subiscono l'impatto. Ad esempio, nella prestazione di servizi pubblici, il rapporto tra il lavoratore/prestatore di servizi e i cittadini è delicato e in tali situazioni possono emergere pregiudizi o discriminazioni implicite. Da questo punto di vista, a maggior ragione in settori quali istruzione, scolarizzazione, assistenza sanitaria e servizi alla persona, la sfida consiste sia nella protezione dei lavoratori che nella definizione dei rapporti con comunità, famiglie, studenti, utenti dei servizi pubblici beneficiari da improntarsi all'uguaglianza. La [strategia antirazzista](#) dell'EIS ([Educational Institute of Scotland](#)) combina una serie di attività quali la sensibilizzazione e la reazione alle discriminazioni razziste, la mobilitazione alla lotta contro il razzismo, l'integrazione dell'antirazzismo nei programmi di studio, l'aumento delle rappresentanze etniche nera, asiatica ed altre comunque minoritarie in percorsi di formazione e nel sindacato.

**#UK**

**#Racism**

**Lezioni apprese da pratiche intersezionali efficaci nelle azioni e nelle strutture sindacali**



**LESSONS  
LEARNT**

- ▶ Promuovere una cultura anti-discriminatoria all'interno dei sindacati orientandone le azioni in una prospettiva intersezionale ma al contempo partendo da dimensioni specifiche (quali la razza, il genere o la disabilità) rende gli interventi più incisivi e significativi
- ▶ Rivedere efficacemente l'agenda dell'Unione e posizionarla in una prospettiva intersezionale garantisce che le diverse forme di discriminazione siano riconosciute e affrontate
- ▶ Un approccio intersezionale dovrebbe non solo affrontare la discriminazione sul luogo di lavoro, ma anche considerare il contesto socioeconomico più ampio e il modo in cui i fattori esterni influenzano le esperienze dei lavoratori.

## **5.2 Formazione e capacity building sindacali in materia di intersezionalità: diversi livelli, strumenti e modalità**

I sindacalisti e i rappresentanti dei lavoratori hanno bisogno di una formazione adeguata sulla lotta alla discriminazione e sull'approccio intersezionale. Partendo dall'esperienza maturata, la formazione può trarre grande beneficio dalla contrattazione collettiva, che fornisce esempi concreti di clausole e accordi nazionali, settoriali e aziendali in materia di antidiscriminazione. Gli strumenti contrattuali hanno iniziato a includere considerazioni teoriche aperte all'intersezionalità, insieme a raccolte di buone pratiche (su temi specifici) e raccomandazioni su punti che i programmi di contrattazione dovrebbero includere.

*Formazione  
sindacale e  
altri strumenti  
per una  
prospettiva  
intersezionale*

Sia nella società in generale che nell'ambiente lavorativo vi sono condizioni sistemiche di discriminazione intersezionale, motivo per cui è importante che i rappresentanti dei lavoratori e i sindacalisti siano **formati** per garantire che nulla sia trascurato, dalla fase di assunzione alle molestie sul luogo di lavoro.

Il [Reasonable Adjustments Disability Passport](#) (NUE, Regno Unito) è uno **strumento** per concordare con i datori di lavoro le migliori condizioni affinché i lavoratori con disabilità possano realizzare il loro potenziale. Sono prese in considerazione diverse forme di disabilità o impedimenti alle normali modalità di esplicare le prestazioni lavorative, con particolare attenzione al lavoro sia fisico che più visibile ma anche a quello mentale, tenendo conto anche della condizione di genere e delle sue specificità.

Il [Disability equality toolkit](#) (NEU, UK) è uno strumento per riconoscere e affrontare la discriminazione nei confronti delle persone con disabilità sul luogo di lavoro sotto diversi aspetti: "Accesso alla disabilità, audit sulla disabilità sul luogo di lavoro, adeguamenti ragionevoli, molestie, congedi e forme di flessibilità, salute mentale e stress sul lavoro, salute e sicurezza e parità". Questi esempi dimostrano come tematiche antidiscriminatorie come la parità di trattamento delle persone con disabilità, già ampiamente diffuse nella legislazione come nell'agenda sindacale, possano essere arricchite da un approccio intersezionale.

In Italia, una legge nazionale ([D.lgs. 62/2024](#)) ha modificato le norme vigenti in materia di disabilità, introducendo numerosi riferimenti al mondo del lavoro e ai diritti delle persone con disabilità attraverso la nuova nozione di adeguamento ragionevole. Ciò avviene in molti altri paesi europei.

**La formazione e lo sviluppo di strumenti sull'intersezionalità sono fondamentali** perché è sul luogo di lavoro e nel quotidiano che la legislazione deve essere attuata, in quanto è lì che i lavoratori con disabilità possono incontrare le maggiori difficoltà, spesso non riconosciute. Questo problema può essere affrontato adattando il luogo di lavoro con interventi sulla postazione, sugli strumenti, sulle modalità operative. Naturalmente, l'adattamento del luogo di lavoro non è un aspetto tecnico isolato da altre potenziali fonti di discriminazione. Per questo deve essere considerata la condizione complessiva dei lavoratori disabili, anche in base al genere, all'età, al background migratorio e altri aspetti.

**#Italy, #UK #Disability**

*Dalla pratica della  
contrattazione  
collettiva alle guide  
sindacali e agli  
strumenti digitali*



A livello europeo, diverse federazioni sindacali europee realizzano strumenti e guida per diffondere buone pratiche utili all'azione sindacale contro le discriminazioni. Gli [orientamenti strategici](#) dell'EFBWW e le [risoluzioni](#) adottate dimostrano bene il suo impegno contro le molestie e la violenza di genere, per la parità di genere e per la difesa del ruolo dei sindacati dall'estrema destra, tenendo conto delle specificità del settore. L'EFBWW svolge inoltre formazione dei sindacalisti per innovare la contrattazione collettiva, come nel caso delle [donne nelle costruzioni, nel legno e nelle foreste — Un kit di strumenti per la parità di genere sul luogo di lavoro \(Women in construction, wood and forestry- A Resource Toolkit for Gender Equality at Work\)](#).

IndustriAll ha realizzato il report [Bargaining for Equality](#) (Contrattare per l'Uguaglianza), che contiene orientamenti per la preparazione e lo svolgimento dei negoziati, esempi di questioni relative all'uguaglianza e potenziali richieste, raccomandazioni per l'attuazione, follow-up e valutazione d'impatto. Il potenziale intersezionale vi si afferma sostenendo "la necessità di andare oltre le nozioni tradizionali di parità di genere e di affrontare le forme di discriminazione, molestie o pregiudizi, con l'obiettivo di garantire pari opportunità e parità di trattamento per tutti".

A livello nazionale, il documento redatto dal sindacato spagnolo CC.OO. su [Igualdad y Alternidad en los convenios colectivos](#) fornisce esempi di clausole generali riguardanti i diritti dei lavoratori LGBTQI+ in materia di parità di trattamento e non discriminazione, ma anche clausole specifiche in materia di salute e sicurezza, formazione, accesso al lavoro, promozione professionale, uso di un linguaggio inclusivo, accesso a permessi e prestazioni sociali. Un recente documento ([La LGTBI-fobia desde la prevención de riesgos laborales](#)) offre nuovi esempi di contrattazione collettiva a favore dei lavoratori LGBTQI+, in particolare nella lotta contro le molestie e la violenza sul luogo di lavoro e sul riconoscimento dei permessi (retribuiti e non) per esigenze legate a percorsi di affermazione di genere.

L'approccio adottato dalle guide e dai manuali può variare. Le guide sindacali prodotte dalla CFDT (Francia) forniscono definizioni giuridiche e riferimenti legislativi sulla discriminazione sul luogo di lavoro e si concentrano sulle questioni del linguaggio e delle pratiche quotidiane sul lavoro che possono rivelarsi discriminatorie, offrendo suggerimenti ed esempi di casi concreti al fine di individuare, prevenire e affrontare la discriminazione ([Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail, Agir contre les discriminations lgbt dans le monde du travail, Prévenir et combattre le racisme et les discriminations raciales au travail](#)).

Il sindacato tedesco Ver.di ha pubblicato una guida per i lavoratori sulle azioni che possono intraprendere per affrontare la discriminazione sul lavoro ([Für Solidarität und Gute Arbeit. Was tun bei Diskriminierung und rassistischem Mobbing?](#)). La guida si basa su situazioni reali e fornisce raccomandazioni pratiche e assistenza su come affrontare questo importante argomento in modo adeguato e rispettoso.

Il sindacato francese FO ha realizzato una [guida dedicata ai diritti dei lavoratori con disabilità](#) considerando la molteplicità dei loro bisogni e opportunità: dalle definizioni della normativa alla segnalazione delle associazioni di difesa dei diritti, fino a esempi concreti che possano ispirare la contrattazione nei luoghi di lavoro e modelli di accordo personalizzati e adattati ai bisogni dei lavoratori con disabilità.

La formazione dei rappresentanti sindacali è agevolata dalle piattaforme digitali. Il [modello sociale della disabilità](#) è una guida interattiva prodotta dal TUC nel Regno Unito sulla base di un'importante premessa concettuale: "spostare l'attenzione da ciò che le persone con disabilità possono e non possono fare alle barriere che causano difficoltà: il problema sono le barriere, non le persone. In qualità di sindacalista, puoi aiutare i membri a garantire che le conversazioni con il datore di lavoro si concentrino sull'eliminazione degli ostacoli, non dei lavoratori".

**#France, #Germany, #Spain, #UK, #EU**

**#Gender, #Racism/Migrants, #LGBTQI+, #Disability**

*Corsi di formazione congiunti unire le parti sociali nell'uguaglianza intersezionale sul luogo di lavoro*



La contrattazione collettiva richiede che i partner (in primo luogo sindacati, imprese e organizzazioni datoriali) condividano i principi della non discriminazione. La creazione di una cultura comune contro la discriminazione è prerequisito affinché la contrattazione collettiva produca buoni risultati. Iniziative di comunicazione e formazione che coinvolgono insieme **sindacalisti, imprese ed esperti** possono offrire tale opportunità – è il caso del [ciclo di riunioni e seminari](#) organizzati dal sindacato del CTUM del Montenegro.

**#Montenegro**

**#Gender**

*Seminari e conferenze sull'anti-discriminazione sul luogo di lavoro*



L'associazione [Hands off my mate!](#) ("Mach' Meinen Kumpel nthe an!") promossa dalla DGB in Germania, è attiva per promuovere la parità di diritti per tutti. L'iniziativa promuove l'uguaglianza e le pari opportunità, in particolare nel mondo del lavoro. L'associazione offre, tra l'altro, seminari e conferenze a livello aziendale pregiudizi, discriminazione, razzismo, populismo ed estremismo di destra e uguaglianza nel mondo del lavoro. L'Associazione, promossa dalla DGB, organizza workshop nei luoghi di lavoro, ragione per cui la pratica è qui collocata tra quelle sulla formazione.

**#Germany**

**#Racism**

*Ricerca e competenze per rafforzare le capacità dei sindacalisti*



Il collegamento tra la contrattazione collettiva e altri settori di intervento dell'Unione è fondamentale. Le attività di ricerca, i progetti, gli scambi tra sindacati ed esperti, studiosi e organizzazioni della società civile possono contribuire all'"azione sindacale" in senso stretto. Il [progetto FEELING](#) (CGIL, Fondazione di Vittorio, Italia), è stato promosso da un network tra università, associazioni di operatori sociali e sindacati per rafforzare lo sviluppo delle capacità dei professionisti che, in diversi ruoli, lavorano con minori stranieri LGBTQI+. Decine di educatori professionisti, avvocati e psicologi hanno partecipato al programma di formazione. Nella fase finale, la rete dei partner di progetto ha promosso accordi territoriali tra istituzioni, sindacati e organizzazioni della società civile sulla diffusione di una cultura inclusiva e di pratiche inclusive.

**#Italy**

**#Migrants, #Youth, #LGBTQI+**

*Progetti integrati di antidiscriminazione*



I sindacati possono anche lavorare a progetti specifici, in particolare se sostenuti da fondi europei o nel quadro di un'iniziativa istituzionale. Le pratiche con il maggiore potenziale di contrasto alla discriminazione sono quelle ben incentrate sui beneficiari, sugli obiettivi e sul settore di intervento e comprendono diversi tipi di attività integrate e interconnesse. YO soy servicios publicos è un sito web della FeSP-UGT (Spagna) cofinanziato dall'UE che rafforza il ruolo dei servizi pubblici e dei lavoratori nella trasformazione sociale contro il razzismo e la discriminazione attraverso campagne di informazione, guide per i lavoratori e corsi di formazione. Il sindacato FNV (Paesi Bassi) ha realizzato il progetto Working towards a generation without discrimination che, con un approccio esplicitamente intersezionale, utilizza una strategia multilivello per il contrasto alle discriminazioni nel mondo del lavoro: attraverso azioni di comunicazione verso il pubblico, di empowerment dei membri attivi e dei lavoratori coinvolti, di formazione e riconoscimento del sindacato come attuttore anche nel mondo del lavoro delle leggi che fondano i diritti civili e sociali.

**#Netherland, #Spain**

**#Ageism, #Youth, #Racism**

## Lezioni apprese utili a sviluppare l'intersezionalità attraverso la formazione e lo sviluppo di capacità



LESSONS  
LEARNT

- ▶ La formazione è un elemento essenziale per rafforzare il contrasto delle discriminazioni, anzitutto rivedendo i programmi e gli strumenti in ottica intersezionale
- ▶ Gli strumenti formativi (corsi di formazione, guide e tools digitali) devono coniugare un approccio intersezionale tenendo conto delle specificità dei settori e delle caratteristiche dei lavoratori
- ▶ La formazione contro le discriminazioni può portare a un cambiamento culturale più ampio se prevede azioni congiunte tra i diversi social partners
- ▶ I progetti formativi possono svilupparsi a diversi livelli: da workshop e corsi nei luoghi di lavoro a progetti più ampi e integrati di livello nazionale o settoriale (campagne informative, guide per lavoratori, corsi di formazione).

### 5.3 Innovare l'organizzazione sindacale interna in un approccio intersezionale

Gli sforzi volti a combattere la discriminazione sul posto di lavoro dovrebbero riflettersi nei modelli organizzativi interni adottati dai sindacati e nelle opportunità offerte ai lavoratori di esprimere le proprie esigenze all'interno delle organizzazioni sindacali. I modelli sindacali sono strutturati in modi diversi nei vari paesi europei, ma in ogni caso è necessario offrire opportunità di partecipazione e visibilità ai gruppi sottorappresentati o maggiormente colpiti dalle discriminazioni.

*Responsabilizzare i leader del futuro: rafforzare la rappresentanza di giovani, donne e minoranze nei sindacati*

La base associativa degli affiliati ai sindacati è molto diversificata e riflette la base sociale. Alcuni gruppi, come i migranti e i lavoratori provenienti da contesti migratori, sono particolarmente rappresentati in alcuni settori; lo stesso vale per le donne. I giovani lavoratori, invece, sono meno numerosi, non solo a causa delle tendenze demografiche, ma anche per la loro scarsa presenza all'interno delle organizzazioni sindacali, che non riflette l'importanza della diversità generazionale. Il progetto [Promozione dei giovani talenti e della parità in primo piano](#) del sindacato VBE (Germania) ha esaminato questi temi. L'analisi dello stato attuale della rappresentanza a livello degli organi direttivi ha seguito diverse misure raccomandate: a livello strutturale (integrazione nei lavori del comitato esecutivo, sfruttamento del potere delle riunioni online, adattamento delle strutture delle riunioni, revisione della presidenza delle riunioni, inclusi gli assegni per l'assistenza all'infanzia nelle riunioni); a livello personale (essere un modello/auto-promozione — incoraggiare la discussione, costruire reti per gruppi specifici); a livello di contenuti (orientare l'offerta sui contenuti, conoscere l'associazione, acquisire know-how).

La tradizionale sottorappresentazione delle donne e dei gruppi minoritari negli organi sindacali, in particolare a livello dirigenziale e di alto livello, può essere affrontata in vari modi. Una delle strategie è la formazione interna sul rafforzamento della leadership, del tutoraggio e sul miglioramento delle competenze delle donne all'interno dei sindacati. Gli esempi sono concentrati principalmente nei settori con una maggiore presenza di lavoratrici, come assistenza, sanità, servizi pubblici e istruzione. La CTU, l'Unione croata degli insegnanti, organizza [seminari di formazione per i propri membri](#), durante i quali questi ultimi possono acquisire competenze giuridiche e comunicative e ricoprire ruoli decisionali negli organismi educativi. A causa dell'elevata rappresentanza femminile all'interno dell'unione, i seminari sono principalmente frequentati da membri di sesso femminile.



**#Germany, #Croatia,**

**#Gender, #Women, #Youth**

*Il potenziale intersezionale dei modelli organizzativi sindacali inclusivi*



Il sindacato risponde alla richiesta di partecipazione dei gruppi di iscritti sottorappresentati attraverso modalità organizzative, spazi e occasioni di confronto diversificati.

La [Black Teachers' Consultation Conference](#) (Conferenza di consultazione degli insegnanti neri) è promossa dal sindacato Nasuwt (Regno Unito) per offrire un forum di discussione aperto sull'esperienza professionale degli insegnanti neri (che si autoidentificano come africani, caraibici e asiatici). Questi spazi sono inoltre interconnessi, in modo da poter affrontare sia la specificità della discriminazione sia rafforzare la risposta intersezionale, come nel caso dei fine settimana "Equality" ([Equalities weekends for Black, LGBTI, women and young members](#)) pensati per i membri neri, LGBTI, donne e giovani.

Altri sindacati hanno adottato iniziative analoghe, come nel caso della [task force contro il razzismo del TUC](#) (UK), che pone l'accento sul sostegno ai lavoratori, ma anche sull'evoluzione dei sindacati stessi di pari passo col contesto sociale: "la task force guida la campagna di rinnovamento del movimento sindacale contro il razzismo sul luogo di lavoro. Collaborerà con i lavoratori neri di tutto il Regno Unito per conoscere le loro esperienze. E formulerà raccomandazioni sulla lotta contro il razzismo strutturale nel Regno Unito, sia nei luoghi di lavoro che nei sindacati stessi". Per quantificare il conseguimento degli obiettivi fissati dall'iniziativa è stato introdotto [il sistema di monitoraggio antirazzismo](#), uno strumento che fissa obiettivi misurabili a diversi livelli: contrattazione collettiva, organizzazione, campagna, lotta contro il razzismo nei sindacati.

[Ver.di queer](#) è il sottogruppo LGBTIQ+ all'interno del sindacato tedesco Ver.di, dedicato alla promozione dei diritti dei lavoratori dipendenti queer. Ver.di queer non è solo un gruppo di lavoro trasversale di iscritti al sindacato, ma è riconosciuto ufficialmente all'interno del sindacato come affiliato. Ciò comporta una partecipazione ufficiale ai processi decisionali della DGB, migliori risorse e sostegno finanziario per i progetti LGBTIQ+ e una maggiore influenza sulla contrattazione e sulle normative sul posto di lavoro a beneficio dei lavoratori LGBTIQ+.

Esperienze analoghe sono diffuse anche in altri sindacati tedeschi, come la GEW, attiva nel settore dell'educazione: nel 2021, il Federal Lesbian and Gay Caucus della GEW è diventato il [Comitato federale Queer](#) riconosciuto a norma dello statuto del sindacato.

La Confederazione sindacale tedesca DGB ha promosso la [LGBTIQ\\* Conference](#), per difendere i diritti e le opportunità dei lavoratori LGBTIQ+ nei luoghi di lavoro. Oltre a conferenze e seminari con un taglio pratico, la conferenza ha offerto uno spazio per lo scambio e la creazione di reti tra esperti aziendali, gruppi di interesse e altri attori. I temi trattati hanno tenuto conto delle specificità del sistema di relazioni industriali tedesco e, in particolare, del ruolo dei comitati aziendali nella rappresentanza delle diversità espresse dai lavoratori nei luoghi di lavoro.

**#UK, #Germany  
#Racism, #Sexism, #LGBTQI+, #Youth**

## Lezioni apprese per innovare l'organizzazione del sindacato attraverso l'approccio intersezionale:



LESSONS  
LEARNT

- ▶ L'intersezionalità ha un potenziale di cambiamento anche per l'organizzazione sindacale stessa: spazi di discussione e rappresentanza per gruppi specifici di iscritti possono rafforzare le opportunità di partecipazione dei lavoratori e arricchire la diversità dei sindacati stessi.
- ▶ Il riconoscimento delle diversità espresse dalla base degli iscritti deve riflettersi nell'organizzazione sindacale diversificata anch'essa a tutti i livelli, fino a quello dirigenziale, promuovendo ruoli e responsabilità per giovani, donne e minoranze all'interno dei sindacati.

### 5.4 Un approccio intersezionale nel rapporto con i lavoratori: informazione, accoglienza, ascolto

Il cambiamento culturale, programmatico e organizzativo deve tradursi in un nuovo approccio alla relazione tra sindacati e lavoratori: immaginando spazi sicuri e accoglienti che rispettino le diversità e consentano e favoriscano l'espressione dei bisogni dei lavoratori, tanto nei luoghi di lavoro quanto all'esterno.

*Creare spazi di accoglienza e instaurare relazioni con i lavoratori sul luogo di lavoro*

È essenziale essere consapevoli delle condizioni dei lavoratori e ascoltare le loro richieste e la loro esperienza di discriminazione. Accogliere i lavoratori in modo adeguato è cruciale per instaurare un rapporto di fiducia, e questo può avvenire in vari modi (nei locali sindacali o attraverso i social media). Comunque Tuttavia, il contatto diretto tra lavoratori e rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro resta indispensabile. Alcune esperienze prevedono spazi dedicati all'ascolto e all'accoglienza direttamente sul luogo di lavoro, pensati specificamente per i lavoratori migranti o rifugiati ([Fluchtpunkt Laden](#), IGMetall, Germania).



**#Germany**

**#Migrants**

*Ascoltare i lavoratori, anche al di fuori del luogo di lavoro*

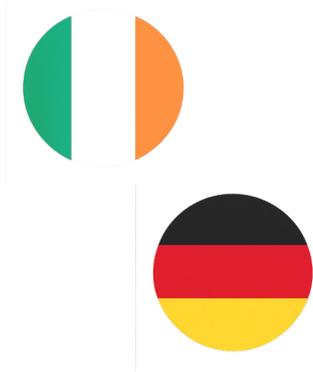
Un lavoratore che subisce discriminazioni, molestie o bullismo sul posto di lavoro può trovarsi in difficoltà nel segnalarlo, soprattutto se manca un luogo sicuro dove farlo. Per questo, diversi sindacati offrono servizi che garantiscono la piena protezione della privacy del lavoratore, come nel caso del [telefono riservato](#) (Confidential phone) attivato dalla FNV nei Paesi Bassi. Questo servizio è pensato per le vittime di molestie, bullismo e discriminazione e chiarisce che nessuno viene escluso, indipendentemente da età, genere, orientamento sessuale, disabilità, razza, religione o nazionalità. Vengono inoltre fornite definizioni intersezionali degli atti discriminatori, tenendo conto degli impatti sulla dignità fisica, mentale e personale. Servizi simili sono attivati anche da altri sindacati, come la [hotline SAK per i diritti dei lavoratori](#) (Finlandia) e per affrontare questioni specifiche come la violenza e le molestie di genere sul luogo di lavoro.



**#Netherlands, #Finland**

**#Racism, #Gender, #LGBTQI+, #Disability, #Ageism**

### *Campagne di informazione e sensibilizzazione mirate*



Le campagne di sensibilizzazione sui diritti dei lavoratori sono fondamentali per il lavoro dei sindacati. Una comunicazione efficace deve essere mirata e rispondere alle specificità dei destinatari. Ad esempio, la guida [“Your Rights as a worker”](#) prodotta dal sindacato SIPTU in Irlanda è stata pensata appositamente per rifugiati e richiedenti asilo. L’obiettivo è fornire loro informazioni chiare sul diritto del lavoro, sulle opportunità di inclusione sociale e su come proteggere i propri diritti, con un’attenzione particolare alle situazioni delle donne e dei lavoratori più giovani.

I sindacati sono anche promotori di numerose campagne di sensibilizzazione, specialmente su temi legati alla discriminazione, come il razzismo, la situazione dei migranti e la violenza di genere. Un esempio significativo è l’iniziativa di IG Metall in Germania, dal titolo [Respect! Non c’è posto per il razzismo](#). Questa campagna, diffusa in tutto il paese, promuove la cooperazione rispettosa e solidale, e si colloca all’interno dell’impegno continuo di IG Metall contro l’aumento della violenza da parte dell’estrema destra.

**#Ireland, #Germany**

**#Migrants, #Racism, #Youth, #Gender**

### *Una comunicazione amichevole per coinvolgere i lavoratori vittime di discriminazione*



Il materiale informativo e le guide su come combattere la discriminazione e difendere i diritti dei lavoratori rappresentano uno strumento fondamentale per l’azione sindacale. Anche i servizi interattivi online e le linee telefoniche di assistenza stanno guadagnando sempre più popolarità come parte delle strategie di unionismo digitale. Questi strumenti digitali offrono maggiore interattività e consentono una comunicazione mirata a gruppi specifici, pur rimanendo essenziale fornire informazioni generali che possano coinvolgere tutti i lavoratori, indirizzandoli poi verso servizi più mirati. Tale approccio è già visibile in numerosi siti web di sindacati nazionali e settoriali, che includono sezioni sui diritti dei lavoratori, domande frequenti (Q&A), percorsi guidati verso assistenza legale tramite linee telefoniche o servizi offerti presso le sedi sindacali. Anche semplici giochi educativi sui diritti dei lavoratori possono rappresentare un modo accogliente e inclusivo per avvicinare i lavoratori, come dimostrato dalle pagine web multilingue ([Conosci i tuoi diritti sul lavoro?](#)) dell’organizzazione centrale dei sindacati finlandesi (SAK).

**#Finland**

## **Lezioni apprese per rafforzare la relazione tra lavoratori e sindacato attraverso un approccio intersezionale**



- ▶ Un approccio intersezionale si fonda sul rapporto diretto con i lavoratori, creando spazi di accoglienza, ascolto e confronto all’interno dei luoghi di lavoro che riconoscano e rispettino le diversità.
- ▶ La relazione con i lavoratori deve sfruttare tutti i canali disponibili, sia all’interno che all’esterno dei luoghi di lavoro, utilizzando strumenti di contatto tradizionali (come gli sportelli presso le sedi sindacali) e innovativi (social media, linee telefoniche di supporto).
- ▶ La comunicazione riveste un ruolo fondamentale per stabilire un rapporto duraturo con i lavoratori, che non si limita ai soli spazi lavorativi. A un approccio mirato, che consideri le esigenze specifiche dei lavoratori, deve affiancarsi una comunicazione aperta e inclusiva, capace di coinvolgere i lavoratori, in particolare quelli che subiscono discriminazioni intersezionali.

## 5.5 Gli strumenti da sviluppare per una conoscenza intersezionale: archivi, dati, competenze per un apprendimento continuo

L'approccio intersezionale deve orientare anche l'organizzazione delle risorse informative all'interno del sindacato, per analizzare le disuguaglianze e adottare azioni mirate. Da un lato, è fondamentale sistematizzare il patrimonio di accordi collettivi realizzati dai sindacati attraverso archivi e osservatori, in modo da creare una base di conoscenza consolidata. Dall'altro, è essenziale promuovere la raccolta di dati e informazioni relativi a discriminazione, uguaglianza, diversità e inclusione a tutti i livelli, da quello istituzionale a quello aziendale, affinché le politiche sindacali possano essere più mirate e efficaci nel contrastare le disuguaglianze.

### *Costruzione e accessibilità di archivi e banche dati di buone pratiche di contrattazione intersezionale*

In quest'ottica, la raccolta sistematica delle buone pratiche di contrattazione collettiva può certamente contribuire a migliorare la formazione sindacale, partendo dalle esperienze positive già esistenti, che possono sempre essere perfezionate in una prospettiva intersezionale. Questa azione è al centro del progetto TUAD, ma rappresenta anche un impegno che i sindacati hanno già intrapreso a livello sia europeo che nazionale. La raccolta e l'analisi delle buone pratiche di contrattazione sono strumenti fondamentali per incentivare e stimolare l'espansione e l'innovazione dell'azione sindacale. Le raccolte di contratti collettivi, suddivise per tematiche specifiche e per ambiti di azione contro la discriminazione, non sono affatto rare. Oltre alle più diffuse pratiche di contrattazione di genere e antirazziste, i diritti LGBTQI+ sono oggetto di impegni negoziali. Tutto ciò deve essere rafforzato e innovato in chiave intersezionale.

Il Sindacato Europeo dell'Istruzione (ETUCE) ospita sul suo sito web una [banca dati di buone pratiche](#) in materia di contrattazione collettiva, dialogo sociale, formazione e molto altro, volta a rendere i sindacati più inclusivi e più attivi nella lotta contro la discriminazione nei diversi settori (migrazione, disabilità, genere, LGBTI, persone provenienti da contesti sociali svantaggiati). La banca dati raccoglie 142 fascicoli provenienti da 31 paesi.

A livello nazionale, diversi progetti specifici per la formazione dei sindacalisti contro la discriminazione presentano raccolte di buone pratiche ed esempi di clausole contrattuali, in particolare su temi come il genere, il razzismo/migrazione e i diritti LGBTQI+ (ad esempio, [Igualdad y diversidad en los convenios colectivos](#), CC.OO, Spagna).

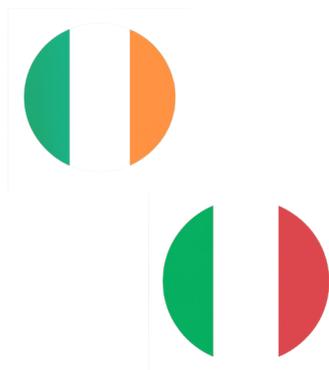
In Italia, la Confederazione sindacale CGIL e la Fondazione Giuseppe Di Vittorio hanno creato osservatori e archivi sulla [contrattazione collettiva a livello aziendale \(disponibile ai membri del sindacato\) e sulle trattative in materia sociale e sociale](#); sono state raccolte e archiviate diverse migliaia di accordi, classificandoli in base ai temi trattati (compresa la discriminazione, le pari opportunità, l'uguaglianza e l'inclusione) e ai beneficiari degli stessi (donne, anziani, migranti, persone LGBTQI+, lavoratori precari, ecc.).

**#EU, #Spain, #Italy**

**#Migrants, #Gender, #LGBTQI+, #Disability, #Ageism**



### *Raccolta sistematica di dati intersezionali per negoziare sul luogo di lavoro*



La raccolta di dati e informazioni sulla condizione dei lavoratori o dei gruppi vulnerabili della popolazione può essere uno strumento fondamentale per analizzare le esigenze e individuare situazioni di discriminazione diffusa e silenziosa, al di là dei casi isolati che interessano gli individui. In questo contesto, esistono diverse esperienze volte a rafforzare l'iniziativa sindacale attraverso l'uso di una solida banca dati di informazioni e documentazione. La sfida principale consiste nell'utilizzare i dati con un approccio intersezionale, che sia in grado di considerare le dimensioni che possono accentuare la discriminazione in un determinato settore, tipo di lavoro o luogo di lavoro.

In Italia, il sindacato CGIL ha condotto numerose indagini a livello territoriale per comprendere le esigenze dei lavoratori, delle comunità locali e degli utenti finali dei servizi sociali, sia in collaborazione con le università che in modo autonomo. A livello nazionale, nel 2021 e nel 2022, la CGIL ha promosso un'[indagine sul lavoro](#) condotta dalla Fondazione Di Vittorio con il contributo di un gruppo di ricercatori e con la partecipazione di tutte le federazioni settoriali della CGIL. Più di 30.000 intervistati, occupati in tutti i settori, hanno contribuito allo studio, che ha esaminato una vasta gamma di professioni e tipi di contratto di lavoro. I capitoli dello studio hanno incluso una riflessione sulla situazione specifica delle donne, dei giovani e dei lavoratori migranti.

**#Ireland, #Italy  
#Gender, #Youth, #Migrants**

### *Relazioni e ricerche sulla discriminazione*

Diversi sindacati sostengono i programmi di ricerca promossi dagli istituti di ricerca sindacali, mentre in altri contesti è più comune collaborare con università e organismi di ricerca privati. La partecipazione dei sindacati alla realizzazione di studi e ricerche può rappresentare anche un'opportunità per instaurare nuove relazioni con organizzazioni di ricerca, accademici, esperti e ricercatori. Inoltre, può contribuire indirettamente a rafforzare i legami dei sindacati con le organizzazioni della società civile.

### **Lezioni apprese per ridisegnare l'approccio a dati, risorse informative e conoscenze in un'ottica intersezionale**



**LESSONS  
LEARNT**

- ▶ L'approccio intersezionale deve costituire il fulcro dell'organizzazione delle risorse informative, a partire da quelle proprie dei sindacati stessi: archivi accessibili e basi di dati sulle buone pratiche di contrattazione in ottica intersezionale.
- ▶ Nell'analisi dei dati provenienti da statistiche nazionali e locali, fino a quella della forza lavoro a livello aziendale, è necessaria una raccolta sistematica di dati intersezionali per supportare l'azione negoziale sul luogo di lavoro.
- ▶ L'analisi dei dati rilevanti per riconoscere disuguaglianze e discriminazioni nel mondo del lavoro rappresenta un'opportunità per costruire una conoscenza condivisa all'interno di tutta l'organizzazione sindacale. Inoltre, promuovere ricerche e relazioni sul tema della discriminazione può favorire la creazione di legami proficui con esperti, studiosi e organizzazioni della società civile impegnate nella ricerca.

## CAPITOLO 6 - RACCOMANDAZIONI PER AFFRONTARE LA DISCRIMINAZIONE INTERSEZIONALE

Per la sua complessità intrinseca, affrontare la discriminazione intersezionale richiede strategie e azioni multidimensionali e su diversi livelli. In questa battaglia, i sindacati sono attori chiave, in quanto possiedono la capacità consolidata di sostenere politiche inclusive, rappresentare le diverse voci dei lavoratori e promuovere cambiamenti strutturali all'interno dei luoghi di lavoro e non solo.

In questo capitolo vengono delineate raccomandazioni politiche concrete per affrontare le cause profonde della discriminazione. Alcune di esse sono rivolte direttamente ai sindacati, in particolare per quanto riguarda il contrasto al razzismo, all'ageismo, alla disuguaglianza di genere, la tutela dei diritti delle persone LGBTIQ+ e l'inclusione delle persone con disabilità. Incorporando un approccio intersezionale nelle pratiche interne, nelle strategie di contrattazione collettiva e nelle iniziative di advocacy, i sindacati possono diventare potenti agenti di cambiamento, sia giuridico che sociale. Le loro azioni contribuiscono ad accrescere la sensibilizzazione sui temi dell'uguaglianza, a promuovere l'inclusività negli ambienti di lavoro e a costruire società più giuste ed eque. Anche il ruolo delle istituzioni Europee, dei governi nazionali e delle organizzazioni datoriali come parti sociali è fondamentale per promuovere l'uguaglianza intersezionale attraverso quadri politici completi e inclusivi. Questo capitolo offre anche raccomandazioni mirate per guidare le loro azioni nell'affrontare le forme di discriminazione che si sovrappongono e nel guidare un cambiamento sistemico nel mondo del lavoro.

### 6.1 Raccomandazioni per le istituzioni europee e nazionali

Il contrasto alle discriminazioni intersezionali nei mercati del lavoro e nelle società dell'UE richiede un impegno coordinato a tutti i livelli istituzionali, integrando l'intersezionalità sia nelle politiche del lavoro dell'Unione e dei singoli Stati membri, sia nei quadri normativi e nei sistemi di protezione sociale.

Le istituzioni europee e nazionali svolgono un ruolo fondamentale nel definire quadri giuridici e politici che favoriscano ambienti di lavoro inclusivi e mercati del lavoro equi. Attraverso interventi legislativi, politiche pubbliche e l'applicazione delle normative antidiscriminatorie, esse possono gettare le basi per luoghi di lavoro e società più inclusive.

Inoltre, organismi quali le autorità nazionali per le pari opportunità, i ministeri del lavoro e gli enti di regolamentazione sono essenziali per monitorare la conformità, agevolare il dialogo tra le parti sociali e promuovere riforme che affrontino in modo sistematico le discriminazioni intersezionali.

#### **In sintesi, le istituzioni europee dovrebbero:**

- ▶ Introdurre e promuovere il riconoscimento delle «discriminazioni intersezionali» nella legislazione europea in materia di antidiscriminazione, diversità, uguaglianza e inclusione, adottando un'interpretazione ampia della definizione di intersezionalità, che comprenda anche la rilevanza dello status socio-economico.
- ▶ Adottare e attuare la «Direttiva orizzontale» contro le discriminazioni, applicando un approccio intersezionale, al fine di armonizzare le tutele dentro e fuori il luogo di lavoro.
- ▶ Definire sanzioni chiare ed efficaci in caso di violazione dei principi antidiscriminatori e di uguaglianza.
- ▶ Riconoscere la dimensione intersezionale nell'applicazione della giurisprudenza nei casi di discriminazione multipla portati davanti alle corti europee.
- ▶ Integrare il tema delle discriminazioni intersezionali negli strumenti programmatici e operativi dell'UE (strategie, piani d'azione, fondi, ecc.).
- ▶ Rafforzare i meccanismi di monitoraggio e di responsabilità sui risultati, sviluppando criteri e indicatori intersezionali per valutare l'efficacia e l'impatto delle politiche e dei programmi dell'UE.
- ▶ Coinvolgere le parti sociali in tutte le fasi della definizione degli obiettivi di uguaglianza, del monitoraggio e della valutazione.
- ▶ Rafforzare la capacità degli attori sociali (in particolare delle parti sociali) di affrontare l'intersezionalità, destinando risorse adeguate alla formazione.

- ▶ Strutturare un approccio intersezionale nella raccolta, selezione ed elaborazione dei dati statistici a livello europeo (Eurostat) e nei sondaggi (Eurobarometro).
- ▶ Incoraggiare i governi nazionali a implementare politiche intersezionali in tutti gli ambiti, inclusi i sistemi del lavoro e della protezione sociale.

### **In sintesi, le istituzioni nazionali dovrebbero:**

- ▶ Rafforzare i quadri giuridici, integrando il riconoscimento delle discriminazioni intersezionali nelle leggi sul lavoro nazionali e nei mandati d'azione di tutti gli enti e agenzie responsabili dell'applicazione (ispettorati, organismi di verifica, sistemi sanzionatori, ecc.).
- ▶ Potenziare gli strumenti legali a tutela dei lavoratori soggetti a forme multiple di discriminazione.
- ▶ Adottare un approccio intersezionale per valutare l'efficacia e l'impatto delle politiche pubbliche, con particolare attenzione alle politiche sociali per l'inclusione e l'integrazione (scuola, sanità, assistenza, abitazione).
- ▶ Introdurre sanzioni specifiche e incentivi nella legislazione nazionale per le aziende pubbliche e private che adottano misure e strumenti antidiscriminatori.
- ▶ Prevedere e includere clausole non discriminatorie nei programmi di sostegno e finanziamento alle imprese, basate sulla verifica del rispetto di criteri oggettivi e su valutazioni congiunte tra sindacati e aziende.

## **6.2 Raccomandazioni per i sindacati**

Specifiche azioni di formazione e sensibilizzazione possono produrre un impatto profondo sia all'interno del sindacato sia in termini di "effetto moltiplicatore" verso l'esterno. Le buone pratiche dimostrano l'importanza di dotare il sindacato, a tutti i livelli, degli strumenti necessari per identificare e contrastare le discriminazioni che colpiscono i lavoratori secondo dimensioni intersezionali, tra cui genere, razza, disabilità, orientamento sessuale ed età. I sindacati devono compiere progressi concreti per garantire che gli organi dirigenziali riflettano la diversità della forza lavoro, in particolare promuovendo la partecipazione di membri provenienti da comunità sottorappresentate e/o marginalizzate, e costruendo o consolidando partenariati con organizzazioni impegnate nei diritti umani, nella giustizia sociale e nell'antidiscriminazione, al fine di ampliare il loro impatto e avvalersi di competenze condivise. A tal fine, è cruciale che l'intersezionalità rimanga una priorità nell'agenda sindacale, per guidare la trasformazione interna e influenzare il cambiamento esterno. Ciò può favorire una consapevolezza intersezionale capillare tra tutti i sindacalisti e promuovere azioni necessarie per rafforzarne il ruolo nei luoghi di lavoro, attraverso l'applicazione di tutele intersezionali e inclusive. Su un altro fronte, i sindacati devono mantenere un coinvolgimento attivo nella società e una stretta collaborazione con le organizzazioni della società civile, per accrescere il loro potere di advocacy e mantenere alta l'attenzione sull'uguaglianza intersezionale nell'agenda istituzionale e civile.

### **In sintesi, i sindacati dovrebbero:**

- ▶ Costruire un'agenda sindacale inclusiva, coltivando relazioni con le comunità locali, i movimenti sociali, le organizzazioni della società civile e i partiti democratici e progressisti, specialmente ai fini del contrasto all'estrema destra.
- ▶ Sviluppare modelli organizzativi — a livello sia nazionale sia settoriale — che colleghino le tematiche della non discriminazione intersezionale, della diversità, dell'uguaglianza e dell'inclusione, anche attraverso momenti di confronto e scambio regolari tra sindacalisti responsabili di specifiche aree di discriminazione (genere, giovani, disabilità, migranti/razzismo, LGBTQI, ecc.).
- ▶ Adottare strategie e azioni formali per il rafforzamento sindacale, al fine di aumentare la partecipazione e il ruolo dei gruppi sottorappresentati, inclusi quelli in condizioni socio-economiche precarie.
- ▶ Sostenere le iniziative dal basso che promuovono i diritti dei lavoratori colpiti da molteplici fattori discriminatori, offrendo risorse finanziarie e/o supporto operativo, maggiore visibilità e strumenti pratici

come toolkit e piattaforme per sostenere l'affermazione e la difesa dei loro diritti e interessi.

- ▶ Creare spazi e occasioni (es. conferenze annuali, sessioni dedicate durante i congressi) in cui i lavoratori e le persone colpite da discriminazioni intersezionali possano incontrarsi, confrontarsi e condividere esperienze.
- ▶ Aumentare la rappresentanza delle comunità marginalizzate negli organi dirigenti e nelle strutture decisionali sindacali, anche attraverso il riconoscimento formale e l'affiliazione di tali gruppi al sindacato, garantendone un coinvolgimento effettivo nei processi decisionali.
- ▶ Sviluppare e implementare programmi di formazione sul riconoscimento e il contrasto delle discriminazioni intersezionali, destinati ai rappresentanti sindacali a tutti i livelli della struttura e nei luoghi di lavoro.
- ▶ Inserire l'intersezionalità nelle politiche e strategie sindacali per garantire una rappresentanza inclusiva e azioni di lobbying. Rafforzare le alleanze con le organizzazioni della società civile attive sulle tematiche intersezionali per amplificare l'impatto delle azioni antidiscriminatorie.
- ▶ Incentivare la creazione di materiali educativi e toolkit sull'intersezionalità destinati ai membri dei sindacati.
- ▶ Promuovere, attraverso la contrattazione, un sistema di welfare inclusivo a livello nazionale e locale, adottando un approccio intersezionale nelle trattative con le istituzioni su temi cruciali (es. assistenza formale/informale, cure a lungo termine, lavoro precario, inclusione dei migranti, disuguaglianza di genere, problemi abitativi, conciliazione vita-lavoro, ecc.).
- ▶ Favorire la sensibilizzazione sulle tematiche intersezionali nel dialogo sociale, organizzando azioni congiunte come formazioni, seminari e campagne di comunicazione.

### 6.3 Raccomandazioni per Sindacati e Parti Sociali nel Dialogo Sociale

Affrontare efficacemente le discriminazioni intersezionali sul posto di lavoro richiede una risposta strutturata e istituzionalizzata, radicata nei meccanismi del dialogo sociale. L'intersezionalità evidenzia come le diverse forme di discriminazione interagiscano, generando svantaggi unici e cumulativi per determinati (gruppi di) lavoratori. Gli approcci tradizionali, unidimensionali, si sono infatti rivelati inefficaci e insufficienti a smantellare disuguaglianze stratificate.

Il dialogo sociale — che comprende la contrattazione collettiva, la consultazione e la cooperazione tra datori di lavoro, sindacati e, ove appropriato, anche autorità pubbliche — costituisce la pietra angolare per integrare prospettive intersezionali nelle politiche del mercato del lavoro, nelle pratiche aziendali e negli ambienti sociali. Attraverso un dialogo inclusivo e permanente, le parti sociali possono co-progettare quadri occupazionali equi ed egalitari, promuovere culture organizzative inclusive e garantire che le misure antidiscriminatorie intersezionali siano ispirate alle esperienze vissute dalla molteplicità dei lavoratori, mirate alle specificità dei gruppi e delle vulnerabilità, e applicate concretamente. Il rafforzamento del dialogo sociale in questo contesto è essenziale per promuovere un cambiamento sistemico e favorire un ambiente lavorativo e sociale equo, inclusivo e resiliente.

#### **In sintesi, le parti sociali dovrebbero:**

- ▶ Promuovere la collaborazione reciproca per lo sviluppo di pratiche inclusive nei luoghi di lavoro.
- ▶ Prepararsi alla promozione di accordi orizzontali "antidiscriminazione" a livello aziendale/settoriale, che includano esplicitamente la dimensione intersezionale.
- ▶ Sviluppare esplicitamente l'approccio intersezionale nella contrattazione collettiva, garantendo che: le discriminazioni intersezionali siano affrontate esplicitamente nelle trattative e negli accordi collettivi; l'intersezionalità sia integrata in tutti i temi legati all'organizzazione del lavoro (orari, salute e sicurezza, opportunità di carriera, formazione, conciliazione vita-lavoro, ecc.).
- ▶ Adottare un linguaggio inclusivo e non discriminatorio (soprattutto nella contrattazione collettiva), contrastando pregiudizi e discriminazioni implicite.
- ▶ Garantire che clausole di parità e non discriminazione siano inserite negli accordi collettivi.
- ▶ Implementare sistemi di raccolta e condivisione di dati rilevanti per la conoscenza e il contrasto delle discriminazioni intersezionali, nell'ambito dei diritti di informazione e consultazione.

- ▶ Ampliare il ruolo e le attività dei comitati paritetici sui temi di pari opportunità, diversità, uguaglianza e inclusione in un'ottica intersezionale.
- ▶ Organizzare corsi di formazione congiunti sull'intersezionalità (antidiscriminazione e approccio alla contrattazione).
- ▶ Definire politiche di gestione del personale ispirate a diversità, uguaglianza e inclusione, che includano il reclutamento, l'avanzamento professionale e le procedure per proteggere i lavoratori e i loro rappresentanti da discriminazioni intersezionali.
- ▶ Migliorare, attraverso la contrattazione, le politiche unilaterali adottate dalle aziende per contrastare le discriminazioni (linee guida, codici etici, codici di condotta, ecc.).
- ▶ Fornire servizi di supporto e protezione per i lavoratori vittime di discriminazioni sul lavoro e/o nella comunità.
- ▶ Promuovere meccanismi di monitoraggio e verifica (sondaggi, gruppi di lavoro, analisi e valutazioni intersezionali d'impatto, ecc.) per individuare e affrontare le discriminazioni.
- ▶ Elaborare linee guida per politiche di assunzione, avanzamento, fidelizzazione e "retention" (mantenimento a lavoro) trasparenti ed eque.
- ▶ Incentivare il dialogo intersettoriale per un approccio olistico alle discriminazioni intersezionali.
- ▶ Attraverso la contrattazione collettiva e il dialogo sociale tripartito, istituire una figura di rappresentanza in azienda o direttamente sul luogo di lavoro dedicata al contrasto delle discriminazioni.



## CAPITOLO 7 — GLOSSARIO

L'adozione di un linguaggio inclusivo e l'apprendimento dei termini appropriati per nominare e contrastare la discriminazione sono ormai temi centrali nell'agenda sindacale. Il glossario che segue propone definizioni adottate dalle principali organizzazioni della società civile a livello europeo e dalle istituzioni internazionali.

**Accessibilità:** creazione di condizioni che consentano alle persone con disabilità, sia fisiche sia mentali, di accedere pienamente all'ambiente che le circonda; ciò comprende l'accesso ai trasporti, alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione [citazione](#)

**Ageismo** indica l'insieme di stereotipi (nel modo in cui pensiamo), pregiudizi (nel modo in cui sentiamo) e discriminazioni (nel modo in cui agiamo) rivolti alle persone in base alla loro età [citazione](#)

**Pregiudizio:** inclinazione, percezione o giudizio distorto a favore o contro una persona o un gruppo; riguarda in particolare gli effetti di un trattamento ingiusto tra individui o gruppi [citazione](#)

**Bifobia:** la paura, l'ira irragionevole, l'intolleranza e/o l'odio verso la bisessualità e le persone bisessuali. [citazione](#)

**Contrattazione collettiva:** un insieme di negoziazioni tra datori di lavoro e lavoratori, che agiscono rispettivamente tramite rappresentanti o direttamente, con l'obiettivo di raggiungere un accordo comune sulle condizioni di lavoro, i termini dell'impiego e le retribuzioni [citazione](#). La contrattazione collettiva è fondamentale per una governance del lavoro inclusiva ed efficace. **La contrattazione collettiva** è un principio e un diritto fondamentale nel mondo del lavoro. Il pieno riconoscimento di questo diritto consente negoziazioni volontarie tra datori di lavoro (o loro organizzazioni) e organizzazioni dei lavoratori, che possono portare alla stipula di un contratto collettivo. [citazione](#)

**Uguaglianza de facto,** l'uguaglianza nei risultati ottenuta attraverso una redistribuzione delle risorse e del potere; tiene conto degli effetti della discriminazione e delle differenze nell'accesso alle risorse e nella partecipazione delle persone o dei gruppi emarginati. [citazione](#)

**Discriminazione diretta:** una situazione in cui una persona riceve un trattamento meno favorevole rispetto a un'altra sulla base del suo background o di determinate caratteristiche personali. [citazione](#)

**Disabilità:** le persone con disabilità comprendono coloro che hanno menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali di lunga durata che, in interazione con varie barriere, possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione alla società, su base di uguaglianza con gli altri. [citazione](#)

**Discriminazione (Lavoro e Occupazione):** ogni distinzione, esclusione o preferenza fatta sulla base di razza, colore, sesso, religione, opinione politica, origine nazionale o sociale, che ha l'effetto di annullare o compromettere l'uguaglianza di opportunità o trattamento nell'occupazione o nel lavoro (...). [citazione](#)

**Diversità:** la pratica o la qualità di valorizzare positivamente e, quindi, coinvolgere persone provenienti da diversi background sociali ed etnici, di genere, orientamenti sessuali, ecc.; oltre all'aspetto esteriore e allo status, include idee, prospettive e valori differenti. [citazione](#)

**Equità:** un'uguaglianza nei risultati attraverso la consapevolezza delle differenze strutturali che portano alcuni individui a sostenere svantaggi maggiori rispetto ad altri. [citazione](#)

**Violenza di genere:** un'azione dannosa compiuta nei confronti di una persona sulla base del suo genere; la violenza può essere descritta come fisica, sessuale o psicologica, e può anche riferirsi alla violenza che colpisce in modo sproporzionato individui di un determinato genere. [citazione](#)

**Espressione di genere:** il modo in cui una persona esprime la propria identità di genere attraverso azioni e aspetto. [citazione](#)

**Identità di genere:** la percezione e l'esperienza profonda del proprio genere da parte di un individuo; potrebbe o meno corrispondere al sesso assegnato alla nascita. [citazione](#)

**Ruoli di genere:** tipicamente dettati dalle norme di genere e sociali, questi ruoli sono le responsabilità che ci si aspetta che vengano svolte in una data società; ad esempio, questi includono ruoli nelle relazioni/ruoli riproduttivi (cura e gestione domestica) e produttivi (sostentamento della famiglia). [citazione](#)

**Omofobia:** paura, rabbia irragionevole, intolleranza e/o odio diretto verso l'omosessualità. [citazione](#)

**Inclusione:** processi e politiche che accolgono persone o gruppi che possono incarnare identità marginalizzate, offrendo così dignità e opportunità di partecipare alla società. [citazione](#) **Inclusione attiva:** significa consentire a

ogni cittadino, in particolare ai più svantaggiati, di partecipare pienamente alla società, inclusa la possibilità di avere un lavoro. [citazione](#)

**Sindacati inclusivi:** i sindacati devono rappresentare la società e organizzarsi per essere un luogo sicuro per le donne, le persone di colore, la comunità LGBTI e i lavoratori con disabilità (e di tutte le età). [citazione](#)

**Discriminazione indiretta:** si riferisce alle norme istituzionalizzate (leggi e pratiche) che possono sembrare neutrali poiché vengono applicate in modo uguale, ma hanno effetti negativi su alcune persone rispetto ad altre. [citazione](#)

**Intersezionalità:** la teoria secondo cui varie forme di discriminazione basate su razza, genere, classe, disabilità, sessualità e altre forme di identità non funzionano in modo indipendente, ma interagiscono per produrre forme particolari di oppressione sociale; [citazione](#); l'intersezionalità riconosce che la vita delle persone è influenzata dalle loro identità, relazioni e fattori sociali. Questi si combinano per creare forme incrociate di privilegio e oppressione, a seconda del contesto e delle strutture di potere esistenti, come patriarcato, abilismo, colonialismo, imperialismo, omofobia e razzismo. È importante ricordare il potenziale trasformativo dell'intersezionalità, che va oltre il semplice focus sull'impatto delle identità incrociate. [citazione](#)

**Discriminazione intersezionale:** riconosce le dimensioni multifaccettate della discriminazione, basata su caratteristiche personali o categorie sociali/gruppi che si intersecano. [citazione](#) L'intersezionalità avviene sulla base di diversi motivi personali o caratteristiche/identità, che operano e interagiscono tra loro contemporaneamente in modo tale da essere inseparabili. [citazione](#)

**LGBTQI+,** l'acronimo si riferisce a persone che si identificano con orientamenti sessuali o identità di genere non etero-normative, tra cui lesbiche, gay, bisessuali, transgender, queer e intersex. A causa della loro identità, che può essere dichiarata apertamente o rimanere privata, affrontano ostacoli specifici nell'accesso ai propri diritti sociali. [citazione](#)

**Discriminazione multipla:** un concetto che riconosce che gli individui hanno identità a più livelli e riconosce che la discriminazione può verificarsi sulla base di una o più caratteristiche percepite. Tale discriminazione può, e spesso lo fa, creare svantaggi cumulativi (Discriminazione multipla sequenziale, Discriminazione multipla additiva, Discriminazione intersezionale). [citazione](#)

**Discriminazione razziale:** ogni distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata su razza, colore, discendenza o origine nazionale o etnica che ha lo scopo o l'effetto di annullare o compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, su base di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali nei campi politico, economico, sociale, culturale o in qualsiasi altro campo della vita pubblica. [citazione](#)

**Razzismo strutturale:** è il prodotto di un sistema in cui politiche pubbliche, pratiche istituzionali, rappresentazioni culturali e altre norme lavorano in vari modi per perpetuare l'ineguaglianza razziale ed è stato una caratteristica dei sistemi sociali, economici e politici in cui tutti noi esistiamo. Il razzismo strutturale si riferisce alla discriminazione e agli svantaggi sistematici affrontati dai gruppi razziali ed etnici minoritari all'interno delle strutture sociali, economiche e politiche. [citazione](#)

**Sessismo:** la credenza nella gerarchia di genere basata sulle idee sulla natura del genere e sui ruoli sociali derivati da esse. [citazione](#)

**Orientamento sessuale:** l'attrazione emotiva, affettiva e/o sessuale di una persona verso altre persone dello stesso genere, di un genere diverso o di più generi; è separato dall'identità di genere di una persona. [citazione](#)

**Norme sociali:** regole generali e non scritte sui modi in cui le persone sono tenute a comportarsi in determinati ambienti e situazioni o all'interno di determinati gruppi sociali. [citazione](#)

**Stereotipi:** una visione generalizzata o una preconvincione riguardo agli attributi o alle caratteristiche di una persona o di un gruppo di persone. [citazione](#)

**Tranfobia:** si riferisce a credenze, opinioni, atteggiamenti e comportamenti negativi, basati su pregiudizi, disgusto, paura e/o odio nei confronti delle persone transgender o contro le variazioni di identità di genere ed espressione di genere. [citazione](#)

**Pregiudizio inconsapevole:** stereotipi sociali su gruppi di persone che gli individui formano al di fuori della propria consapevolezza. [citazione](#)

**Xenofobia,** atteggiamenti, pregiudizi e comportamenti che respingono, escludono e spesso demonizzano persone, sulla base della percezione che siano estranei o stranieri rispetto alla comunità, alla società o all'identità nazionale. [citazione](#)

**TRADE UNIONS**  
**AGAINST**  
**DISCRIMINATION**



**Read More**

