

TRADE UNIONS

AGAINST

DISCRIMINATION

TOOLKIT SULL' INTERSEZIONALITÀ



INTRODUZIONE

Questo toolkit è stato realizzato **nell'ambito del progetto TUAD (sindacati contro la discriminazione)** con l'obiettivo di aiutare i sindacati a riconoscere ed affrontare la discriminazione intersezionale, che si manifesta quando diversi aspetti dell'identità si intrecciano generando forme complesse e specifiche di esclusione.

Il progetto valorizza le **esperienze** dirette delle/dei sindacaliste/i per promuovere pratiche sindacali più inclusive, sia a livello di contrattazione collettiva che nella rappresentanza sul posto di lavoro. L'obiettivo è di cambiare prospettiva: non considerando più la discriminazione come un episodio isolato, ma come un problema radicato nella società e nel mondo del lavoro, che richiede risposte condivise e strutturate.

Il progetto TUAD si propone inoltre di **rafforzare la capacità dei sindacati** sia all'interno che all'esterno dei luoghi di lavoro, promuovendo la collaborazione con altri attori sociali per influenzare le politiche pubbliche e difendere i diritti umani fondamentali.

La discriminazione può manifestarsi per vari motivi, spesso collegati in modi complessi. Il progetto TUAD si è concentrato sulle intersezioni tra disabilità, razzismo, genere, età e identità LGBTQI+. Tuttavia, anche altri fattori – come la religione, la nazionalità, l'origine etnica o la condizione socioeconomica – possono contribuire all'esclusione e al trattamento diseguale. Le esperienze di discriminazione cambiano da persona a persona, a seconda di come questi fattori si combinano nella loro vita quotidiana. **Comprendere e riconoscere questa diversità di esperienze è fondamentale per sviluppare strategie sindacali inclusive e fornire risposte efficaci alle disuguaglianze esistenti..**

Questo toolkit fornisce strumenti pratici, strategie ed esempi per aiutare i sindacati a promuovere luoghi di lavoro e società più giusti e inclusivi



RESPONSABILIZZARE I SINDACATI IN MATERIA DI UGUAGLIANZA INTERSEZIONALE

L'obiettivo principale di questo kit è fornire uno strumento pratico per la formazione sindacale su come **riconoscere, affrontare e prevenire la discriminazione** da un **punto di vista intersezionale**. Contiene concetti chiari, esempi concreti e strumenti operativi per aiutare i rappresentanti e gli attivisti sindacali a promuovere **pratiche di parità più inclusive**.

La discriminazione, infatti, non si manifesta in modo isolato, ma è un fenomeno strutturale, che colpisce le persone in forme multiple, **sovrapposte e interconnesse**.

Acquisire tali conoscenze significa dare più forza all'azione sindacale e rafforzare la capacità di promuovere l'uguaglianza in tutti gli ambiti di intervento.



Questo **TOOLKIT** è pensato per chi, all'interno dei sindacati, si impegna ogni giorno per promuovere l'uguaglianza e l'inclusione, e volge un'attenzione particolare alla **dimensione intersezionale**.

Che si tratti di negoziare accordi, sostenere gli iscritti al sindacato o sviluppare pratiche più inclusive all'interno e all'esterno delle strutture sindacali, qui troverai orientamenti concreti e strumenti utili per riconoscere e affrontare in modo più efficace le discriminazioni intersezionali.

INTERSEZIONALITA'

...è un concetto
radicato negli studi femministi
della fine del 20° secolo

...sfida

l'approccio unidimensionale alla discriminazione
rivelando come le gerarchie sociali **NON** agiscono in modo isolato

...descrive

le forme interconnesse di **disuguaglianza** che le persone
subiscono quando vari aspetti della loro **identità**
interagiscono all'interno di **sistemi di potere e di esclusione**



ESEMPI DI DISCRIMINAZIONE INTERSEZIONALE

La discriminazione retributiva basata sul genere, in cui il sesso della persona svolge un ruolo chiave, può assumere molte forme diverse nella pratica.

Una donna migrante che indossa il velo può trovarsi ad affrontare svantaggi legati al genere, all'estrazione sociale, così come alla etnia e alla religione, che insieme possono dar luogo a una forma specifica e più radicata di emarginazione.

Una donna migrante disabile di 45 anni può affrontare ostacoli significativi nella ricerca di un impiego, che non emergerebbero se si considerasse ciascun fattore isolatamente.

Un giovane migrante LGBTQI+ può subire discriminazioni sul lavoro e nella società non solo a causa del proprio orientamento sessuale, ma anche per via della sua età e origine.

I giovani Rom LGBTQI+ affrontano ostacoli particolarmente elevati nell'accesso al mondo del lavoro e nelle procedure di selezione.



INTERSEZIONALITÀ

...propone una prospettiva per cui
**le diverse forme di oppressione
non agiscono in modo isolato**
ma spesso **si intrecciano**, influenzando la vita quotidiana sia
sul luogo di lavoro che nella **società**

“...è una lente attraverso la quale
possiamo osservare dove i
rapporti di potere si incontrano e
si scontrano, dove si intrecciano
ed intersecano”

Kimberlé Crenshaw
(Studiosa di diritto ed ideatrice del termine)



“...è necessaria per
raggiungere l'uguaglianza
reale per tutti.”

Equal Rights Trust

“...è un modo per comprendere
e analizzare la complessità del
mondo, delle persone, delle
esperienze umane e della
società.”

EIGE



INTERSEZIONALITÀ

“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.”

Direttiva sulla trasparenza salariale

“La teoria secondo cui le diverse forme di **discriminazione** basate sulla razza, genere, classe sociale, disabilità, sessualità e altre forme di **identità** non agiscono in modo indipendente, ma **interagiscono** tra di loro producendo **forme specifiche di oppressione sociale.**”

Nazioni Unite

“Un modo di pensare all'identità e al suo rapporto con il potere.” UN Women

“La consapevolezza che l'interazione di due o più motivi di discriminazione può generare uno svantaggio qualitativamente diverso rispetto all'effetto che ciascun fattore produrrebbe singolarmente.”

Il Consiglio d'Europa

Intersezionalità

ci aiuta a capire come **diverse forme di discriminazione** possano sovrapporsi e generare **situazioni di svantaggio uniche.**

“Il concetto di intersezionalità esprime come molteplici fattori di vantaggio e svantaggio — come genere, etnia, classe sociale, orientamento sessuale, disabilità e altre caratteristiche - si intreccino e influenzino la vita, le esperienze e le opportunità delle persone”

EIGE

Rom colore
origine della
etnica pelle

Oltre la metà degli intervistati ritiene che nel proprio paese esista **una discriminazione diffusa** nei confronti dei Rom (65%), del colore della pelle (61%), dell'origine etnica (60%), dell'identità di genere (persone transgender, 57%) o dell'orientamento sessuale (54%).

EUROBAROMETER Discriminazione nell'Unione europea

orientamento sessuale
identità di genere

situazione socio-economica

apparenza

opinione politica

genere

età

Circa un intervistato su cinque dichiara di aver vissuto personalmente episodi di discriminazione o **molestie** negli ultimi 12 mesi (un aumento di 4 punti percentuali rispetto al 2019). Le forme più frequentemente segnalate riguardano l'età, il genere, le opinioni politiche, la condizione socioeconomica e l'aspetto fisico”

EUROBAROMETER Discriminazione nell'Unione europea

Nell'UE-27, il 51,3% delle persone con disabilità è impegnato in un'**attività lavorativa retribuita**.

La **percentuale scende** al 49 % per le donne e al 47,4 % per i giovani.

Forum europeo sulla disabilità

disabilità
donne
giovani

Nel 2023, il **divario retributivo di genere non corretto** tra donne e uomini è stato del 12%. Tuttavia, le disparità risultano ancora più marcate se si considera il **divario retributivo di genere corretto**.

Eurostat



migrante

Le percentuali di lavoro **a tempo parziale** risultano significativamente più elevate tra le donne rispetto agli uomini in tutte le categorie di cittadinanza: si va dal 27,1% tra le cittadine nazionali al 36,5% tra le cittadine di paesi terzi. Per gli uomini, invece, le percentuali variano dal 7,4% tra i cittadini nazionali al 12,2% tra quelli provenienti da paesi terzi.

Eurostat

genere

genere

età

Tassi di disoccupazione per sesso, età e cittadinanza (2023), 25-54 anni: uomini provenienti da UE27, 5,5%; uomini provenienti da non-UE27, 9,8%; donne provenienti da UE27, 7,8%; donne provenienti da non-UE27, 13,9%.

Eurostat

migrante

migrante

origine etnica

colore della

pelle

L'aumento dell'**inflazione e del costo della vita** ha messo a **rischio di povertà un numero maggiore** di persone di origine africana rispetto alla popolazione in generale. Circa il 33 % di loro fa **fatica ad arrivare a fine mese** e il 14 % non può permettersi di **riscaldare la propria casa**, rispetto al 18 % e al 7 % delle persone in generale. Anche la semplice ricerca **di un alloggio** rappresenta una sfida: il 31 % ha dichiarato di aver subito discriminazioni razziali durante la ricerca di una casa.

I cittadini di colore nell'UE sono sempre più spesso vittime di forme di razzismo

Quando **cercano lavoro o sono sul posto di lavoro**, il 43% delle donne transgender e il 35% degli uomini transgender riferiscono di aver subito discriminazioni a causa della loro identità LGBTQI+. Questi tassi sono più del doppio rispetto a quelli riportati dai loro omologhi cisgender (rispettivamente 16% e 19%).

Fra, indagine LGBTQI III

identità di genere

orientamento sessuale

sesso

trans

donne



LAVORATORE

Fai attenzione: noti discriminazioni/bullismo intorno a te?

Probabilmente é intersezionale...

Raccogli prove

Mostra solidarietà e sostegno se puoi

Parlane con il tuo sindacato oppure dai voce ai colleghi discriminati utilizzando canali anonimi di segnalazione e denuncia

Coinvolgi l'ufficio sindacale locale

Informati sui diritti dei lavoratori

Usa i canali di comunicazione giusti

Promuovi il cambiamento e partecipa tu stesso in prima persona aderendo al sindacato come membro o attivista!

Contribuisci a creare luoghi di lavoro giusti e inclusivi



La discriminazione è presente in tutti gli ambiti della società, non solo sul luogo di lavoro. La lotta contro la discriminazione deve estendersi anche ad altri contesti, come lo sport.

RAPPRESENTANTE SINDACALE

Partecipa alle opportunità formative offerte dal tuo sindacato Oppure fanne richiesta

Impara come riconoscere la discriminazione intersezionale

Ascolta attentamente i lavoratori/gli affiliati e prendili sul serio

Adoperati affinché l'ufficio sindacale aziendale diventi uno spazio sicuro dove le persone discriminate possano condividere le loro storie e ricevere sostegno morale.

Raccogli le prove

Impara le politiche

Informa e rendi più forti i lavoratori

Adoperati come promotore

Segnala a livelli più alti quando necessario

Promuovi il cambiamento strutturale

Crea legami con i colleghi di altre imprese

Un approccio più olistico alla lotta contro le discriminazioni



L'approccio intersezionale non dovrebbe limitarsi a contrastare la discriminazione sul luogo di lavoro, ma tenere conto anche del contesto socioeconomico e di come i fattori esterni influenzano le esperienze dei lavoratori.

SINDACALISTI IMPEGNATI NELLA CONTRATAZIONE COLLETTIVA

Integra l'intersezionalità nell'agenda negoziale

Confrontati con ricercatori, esperti sindacali e rappresentanti del mondo accademico per acquisire una piena consapevolezza delle problematiche legate alla discriminazione intersezionale

Cerca esempi di intersezionalità nei contratti collettivi

Assicurati che le piattaforme contrattuali rappresentino in modo diversificato tutte le persone che intendono tutelare

Raccogli e utilizza dati intersezionali aggregati per evidenziare le disuguaglianze multiple e sovrapposte
e

Cerca/raccogli dati sui lavoratori del tuo settore che tengano conto della dimensione intersezionale

Integra un approccio intersezionale nella negoziazione di clausole inclusive

Confrontati con i colleghi che operano a contatto con persone esposte a rischi di discriminazione intersezionale

Promuovi gli accordi collettivi di categoria che integrano una prospettiva intersezionale

Avvia percorsi condivisi di monitoraggio e formazione sull'intersezionalità

Promuovi l'allineamento di strategie e obiettivi politici più ampi

Maggiore inclusività nella lotta alla discriminazione a livello settoriale/aziendale



Invita le imprese a interrogarsi sulle possibili discriminazioni intersezionali nelle fasi di assunzione, riconoscimento e valutazione delle competenze.



SINDACALISTI E SOCIETÀ CIVILE

Costruisci e mantieni alleanze con le ONG e le comunità locali

Dai voce alle persone emarginate - anche lavoratori

Sensibilizza sui diritti dei lavoratori

Ricorda che i diritti umani e civili sono intrinsecamente legati ai diritti dei lavoratori

Promuovi l'adesione al sindacato al di fuori del luogo di lavoro

Co-progetta soluzioni a livello locale

Costruisci alleanze con le organizzazioni della società civile

Considerazione la realizzazione di campagne unitarie

Insieme siamo più forti nel promuovere una cultura di uguaglianza e diversità!



L'estrema destra, nella società, può alimentare la frammentazione degli interessi, indebolendo la solidarietà e l'unità sociale. Al contrario, i sindacati rappresentano un presidio di diritti, coesione e visione collettiva: una missione condivisa da tutti i cittadini e lavoratori.



LEADER SINDACALI

Riconosci la diversità attraverso un approccio intersezionale all'interno della tua organizzazione e tra gli affiliati

Promuovi campagne di sensibilizzazione sull'intersezionalità sia internamente che verso un pubblico esterno

Adoperati affinché la parità intersezionale sia una priorità per la tua organizzazione

Promuovi una formazione specifica sull'uguaglianza intersezionale, coinvolgendo tutti i livelli dell'organizzazione

Favorisci un sindacato realmente inclusivo, in ogni sua articolazione

Assicura il coordinamento e la collaborazione tra i dipartimenti interni impegnati nelle diverse aree di contrasto alla discriminazione

Fai in modo che l'uguaglianza intersezionale sia considerata in ogni dipartimento e livello delle attività interne

Preparati ad affrontare il tema dell'uguaglianza e della discriminazione intersezionale nel contesto del dialogo sociale, in sede bipartita e tripartita

Adottare un approccio intersezionale nella leadership sindacale, rafforzando inclusività e coerenza tra i diversi ambiti di intervento.



È ora di costruire una leadership inclusiva e diversificata, con una visione intersezionale orientata al futuro!

PARTI SOCIALI

Riconoscere e riconoscere l'approccio intersezionale

Essere consapevoli del costo dell'esclusione e della discriminazione

Raccogliere dati e pratiche sull'uguaglianza intersezionale in tutti i settori e le imprese

Partecipare a formazioni congiunte a tutti i livelli

Integrare l'uguaglianza e l'inclusività intersezionali in tutti i quadri negoziali

Rafforzare il dialogo sociale, comprese tutte le voci

Dire NO all'emarginazione

Applicare un approccio intersezionale a tutti i livelli e in tutte le imprese, promuovendo un mercato del lavoro più inclusivo e ampio.



Promuovere e diffondere pratiche di parità basate su un approccio intersezionale in imprese di tutte le dimensioni e in ogni settore – perché la parità dei diritti deve valere per TUTTI!

LISTA DI CONTROLLO

PER I SINDACATI

Consapevolezza & Comprensione

- Comprendiamo il significato dell'intersezionalità e il modo in cui si applica ai nostri affiliati.
- Riconosciamo che la discriminazione può manifestarsi all'intersezione di identità multiple (ad esempio: etnie, genere, classe, disabilità, età, orientamento sessuale).
- Affrontiamo attivamente il tema dell'intersezionalità nelle riunioni, nelle campagne e nei momenti formativi del sindacato.

Valutazione & Riflessione

- Abbiamo analizzato il livello di inclusività delle nostre pratiche e strutture attuali.
- Abbiamo individuato le possibili forme di discriminazione intersezionale presenti nel nostro settore o nei luoghi di lavoro.
- Raccogliamo e riflettiamo sui dati e sui feedback dei membri che affrontano molteplici forme di discriminazione.

Struttura del sindacato & rappresentanza

- La nostra leadership e gli organi decisionali riflettono la diversità dei nostri affiliati. Le persone più emarginate (ad esempio lavoratori migranti, lavoratori con disabilità, membri LGBTQI+) sono rappresentate e ascoltate.
- Adottiamo strategie mirate a promuovere la partecipazione inclusiva e la leadership condivisa.

Formazione & Sviluppo delle capacità

- Offriamo formazione regolare ai rappresentanti sindacali sulla discriminazione intersezionale.
- Utilizziamo materiali accessibili ed esempi concreti che riflettono le diverse esperienze dei lavoratori.
- Incoraggiamo l'apprendimento tra pari tra sindacalisti impegnati in vari ambiti dell'uguaglianza.

Partenariati & Sensibilizzazione

- Collaboriamo con organizzazioni e movimenti della società civile su temi legati all'inclusione e ai diritti.
- Sosteniamo e valorizziamo le iniziative promosse dai lavoratori che affrontano molteplici forme di discriminazione.
- Ci rendiamo visibili e incisivi nelle nostre attività di sensibilizzazione e comunicazione pubblica sulle questioni intersezionali.

Contrattazione collettiva & Politica

- Integriamo obiettivi intersezionali di uguaglianza nelle nostre strategie di contrattazione.
- Negoziamo politiche inclusive, come clausole antimolestie, lavoro flessibile e benefici equi).
- Promuoviamo l'intersezionalità nel dialogo sociale e nelle discussioni istituzionali.

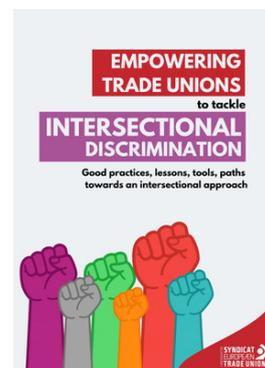
Assistenza legale ai lavoratori

- Offriamo supporto legale ai lavoratori che hanno subito discriminazione intersezionale e desiderano presentare un reclamo davanti agli organi giurisdizionali nazionali o europei.

Ulteriori informazioni e migliori pratiche per affrontare la discriminazione intersezionale:

[Pagina web TUAD](#)

[Compendio TUAD](#)



Link a risorse importanti:

Commissione europea ([DG Giustizia](#))

Confederazione europea dei sindacati (CES)

Istituto sindacale europeo ([ETUI](#))

Rete europea degli organismi per le pari opportunità ([Equinet](#))

Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali ([FRA](#))

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere ([EIGE](#))

TRADE UNIONS
AGAINST
DISCRIMINATION

Contatti

Nomi delle persone di contatto all'interno della CES:
[Uguaglianza e non discriminazione | CES](#)

Maggiori informazioni disponibili al
seguito indirizzo:

[Sindacati contro la discriminazione | CES](#)



Co-funded by
the European Union