



SINDACATI CONTRO LA DISCRIMINAZIONE

Berlino, 29 aprile 2025

UGT CONFEDERALE

Buongiorno a tutte e a tutti,

Desidero esprimere la mia profonda gratitudine a Giulio e alla sua squadra per l'impegno e il supporto straordinari che hanno reso possibile questo progetto.

Durante questa conferenza conclusiva del progetto "*Trade Unions Against Discrimination*", affrontiamo il tema della discriminazione sul luogo di lavoro, esaminando diverse forme di pregiudizio, tra cui quelle legate al genere, all'orientamento sessuale, al razzismo e all'età, con particolare attenzione all'intersezionalità.

Prendiamo come riferimento la società spagnola: il 51% della popolazione è costituito da donne (oltre 24,5 milioni secondo l'ultimo censimento), il 18% è nato all'estero o ha cittadinanza straniera, il 10% vive con una disabilità e il 22% ha più di 65 anni.

La diversità delle condizioni personali, sociali ed economiche — come la malattia, l'orientamento e l'identità sessuale, le convinzioni religiose, l'origine etnica, oltre a quelle già menzionate — crea un terreno fertile per l'intreccio tra la tradizionale discriminazione di genere e nuove forme di esclusione. Queste discriminazioni multiple si sovrappongono e si rafforzano a vicenda, dando origine a realtà complesse e spesso invisibili. Affrontarle rappresenta una delle sfide più urgenti per la società e, in particolare, per il mondo del lavoro.

Pur riconoscendo i progressi compiuti nella lotta per l'uguaglianza tra donne e uomini, permettetemi una breve riflessione su un dato significativo, ben noto ai colleghi e alle colleghe spagnole. Il Centro de Investigaciones Sociológicas ha pubblicato quest'anno uno studio sulle percezioni legate all'uguaglianza di genere.

Secondo i risultati, il 44% degli uomini intervistati — e, sorprendentemente, anche il 33% delle donne — concorda con l'affermazione che *"si è spinto troppo oltre nella promozione dell'uguaglianza femminile, al punto da discriminare gli uomini"*.

Al di là del fatto che questi risultati possano essere legati ai messaggi e ai discorsi d'odio provenienti da partiti di estrema destra — e talvolta persino condivisi dalla destra tradizionale — che negano la violenza di genere e smantellano le politiche per l'uguaglianza, è evidente che vi sono forze intenzionate a mettere in discussione i traguardi già raggiunti e quelli ancora da conquistare. Questo è particolarmente vero per quanto riguarda la definizione, il riconoscimento normativo, il rilevamento e la prevenzione delle discriminazioni multiple che colpiscono le donne, soprattutto nei luoghi di lavoro.

Parlando di lavoro, è essenziale affrontare anche il ruolo delle organizzazioni sindacali e la nostra responsabilità nel garantire l'uguaglianza per tutte le donne, indipendentemente dalle loro condizioni personali o sociali. A questo proposito, desidero richiamare l'attenzione sul rapporto di EUROFOUND [sul ruolo delle parti sociali nella lotta alla discriminazione sul lavoro](#).¹ Il documento evidenzia che tanto le organizzazioni sindacali quanto quelle imprenditoriali svolgono un ruolo cruciale, ad esempio nella sensibilizzazione sui diritti e doveri di lavoratori e datori di lavoro, nonché nel monitoraggio delle pratiche nei luoghi di lavoro. Tuttavia, va sottolineato che **il 56% delle pratiche analizzate nel rapporto è stato avviato esclusivamente da organizzazioni sindacali, senza il coinvolgimento delle imprese.**

Il rapporto mette in luce una verità evidente: la missione principale di un sindacato è tutelare i diritti dei propri iscritti sul

¹ Eurofound (2020) [Role of social partners in tackling discrimination at work](#), Publications Office of the European Union, Luxembourg.

posto di lavoro, ma il suo impatto va ben oltre. I miglioramenti ottenuti nelle condizioni lavorative si riflettono direttamente sulla qualità della vita e sull'equità sociale.

Sul versante istituzionale, [il GREVIO del Consiglio d'Europa, nelle sue raccomandazioni alla Spagna sull'attuazione della Convenzione per la prevenzione e la lotta contro la violenza sulle donne e la violenza domestica](#)², ha sottolineato l'importanza di raccogliere **dati e condurre studi che includano anche le donne colpite da discriminazioni intersezionali**. Allo stesso tempo, ha sollecitato il rafforzamento delle misure di prevenzione e contrasto della violenza, tenendo conto delle specifiche condizioni di queste donne nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche pubbliche.

Anche la Direttiva (UE) 2024/1385 del 14 maggio 2024, relativa alla lotta contro la violenza sulle donne e la violenza domestica³, riconosce che **le vittime soggette a discriminazioni intersezionali sono maggiormente esposte al rischio di subire violenza**.

La UGT riconosce la diversità delle donne e, per questo, riteniamo fondamentale analizzare la violenza di genere attraverso una prospettiva intersezionale.

Le disuguaglianze tra donne e uomini si manifestano in modo differente a seconda delle altre strutture di oppressione presenti, come il "capacitismo" (pregiudizi o discriminazioni nei confronti delle persone con disabilità), la razza, l'origine etnica, la classe sociale, l'età, la religione, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, la condizione migratoria, il paese d'origine o lo stato civile.

² [Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence \(Convenzione di Istanbul\). Recommendation on the implementation of the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence by Spain. Adopted on 15 December 2020.](#)

³ [Directiva - UE - 2024/1385 - ES - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

L'intersezionalità rappresenta non solo uno strumento analitico, ma anche una guida per la costruzione di politiche più eque ed efficaci. Essa collega le diverse basi della discriminazione al contesto sociale, economico, politico e normativo che le alimenta.

In Spagna, il tasso di vittime di violenza di genere tra le donne migranti residenti è pari a 3,2 ogni 1.000, a fronte di un tasso di 1,2 ogni 1.000 tra le donne nate nel Paese. I dati dell'Istituto Nazionale di Statistica confermano questa disparità: le donne nate all'estero subiscono violenza di genere con una frequenza quasi tripla rispetto a quelle nate in Spagna.

Vivere in contesti rurali espone le donne a una posizione di maggiore vulnerabilità rispetto alla violenza maschilista. Secondo i dati di FADEMUR, nel 2021 solo il 20% delle donne rurali uccise per violenza di genere aveva sporto denuncia contro il proprio assassino. Nel 2023, delle 50 donne uccise dal partner o ex partner fino al 2 ottobre, 17 vivevano in comuni con meno di 20.000 abitanti.

Come ha evidenziato lo studio condotto nel 2020 da FADEMUR, in collaborazione con il Ministero per l'Uguaglianza nell'ambito del Patto di Stato, la violenza di genere nei contesti rurali è spesso confinata alla sfera privata, risultando quindi meno visibile. Il rapporto ha inoltre rilevato che, nelle aree rurali, le relazioni violente tendono a protrarsi più a lungo rispetto ai contesti urbani. Ciò è dovuto, oltre che al radicamento degli stereotipi, anche alla limitata disponibilità di risorse e servizi di assistenza nei piccoli comuni.

Per questo motivo, l'UGT sollecita un impegno più deciso e maggiori risorse per contrastare la violenza maschilista nelle aree rurali, attraverso il potenziamento di una rete di spazi sicuri e la promozione di campagne di sensibilizzazione rivolte all'intera

società e al mondo imprenditoriale.

DISABILITÀ E INTERSEZIONALITÀ

Per quanto riguarda la disabilità, vorrei sottolineare che dobbiamo tener conto del fatto che **il concetto stesso di disabilità** è cambiato nel tempo. Se oggi si fonda sui diritti umani e sul principio di non discriminazione – secondo quanto stabilito dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità – per lungo tempo si è basato sull'invisibilità, sia in ambito familiare che sociale e lavorativo.

Nonostante questo cambiamento di paradigma, mancano ancora politiche pubbliche capaci di rispondere alle esigenze e ai diritti delle persone con disabilità, che promuovano la loro autonomia, indipendenza, uguaglianza e libertà di scelta.

Uno degli ostacoli principali resta l'accesso al lavoro, soprattutto al mercato del lavoro ordinario. Il tasso di occupazione delle persone con disabilità è inferiore del 40% rispetto a quello della popolazione senza disabilità. Ancora più preoccupante è il dato sull'inattività: il 64,5% contro il 21,5% tra chi non ha disabilità.

Questa precarietà ha ricadute dirette su salari, contributi previdenziali e, di conseguenza, sulle prestazioni sociali, come le pensioni di vecchiaia.

L'inclusione lavorativa deve diventare una realtà concreta, insieme al miglioramento della qualità della vita e al pieno esercizio dei diritti.

L'UGT promuove l'uguaglianza integrale delle persone con disabilità. La nostra azione sindacale nei luoghi di lavoro è orientata a rimuovere tutti gli ostacoli che possono impedire l'accesso all'occupazione e la piena partecipazione professionale, alle stesse condizioni degli altri lavoratori e lavoratrici.

Questa forma di discriminazione colpisce con particolare durezza le donne con disabilità, che affrontano livelli di precarietà più alti, retribuzioni inferiori e impieghi meno qualificati rispetto agli uomini con disabilità. Tale disparità aggrava le disuguaglianze e ostacola l'inclusione, generando un doppio svantaggio: essere donna e avere una disabilità. Tutte e tutti hanno diritto di accedere al lavoro e di mantenerlo.

DONNE DISABILI: DISCRIMINAZIONE E MOLESTIE

Per quanto riguarda le donne con disabilità, si tratta di un gruppo estremamente eterogeneo, spesso soggetto a una doppia discriminazione: in quanto donne e in quanto persone con disabilità.

Le donne e le ragazze con disabilità sono esposte a un rischio maggiore di violenza, abuso, abbandono e maltrattamenti, legato sia alla loro condizione che al contesto in cui vivono, dentro e fuori la famiglia. Il pericolo è ancora più elevato per chi ha disabilità gravi, disturbi cognitivi o difficoltà comunicative, poiché incontra maggiori ostacoli nell'esprimere e denunciare le violenze subite. Molti casi, di conseguenza, restano invisibili.

Vorrei che riflettessimo su un aspetto importante. Quando si parla di violenza contro le donne con disabilità, non bisogna commettere l'errore di considerare sempre la disabilità come antecedente alla violenza di genere. Può infatti succedere che la disabilità sia una conseguenza diretta dei maltrattamenti subiti, come ad esempio una disabilità fisica — come la sordità causata da colpi all'orecchio — oppure una disabilità intellettuale.

Per UGT è essenziale rendere visibile la disabilità, cambiare la percezione sociale e migliorare il giudizio collettivo. Se alle persone con disabilità non viene garantito l'accesso al lavoro, diventa difficile dimostrare che sono in grado di svolgerlo come

chiunque altro.

DISCRIMINAZIONE BASATA SULL'ORIENTAMENTO SESSUALE

La UGT è consapevole che l'orientamento sessuale, l'identità e l'espressione di genere possono costituire ostacoli significativi per la carriera delle donne. Il 38% delle lavoratrici lesbiche dichiara di nascondere il proprio orientamento sul posto di lavoro, mentre 7 su 10 ritengono che ciò possa rappresentare un impedimento ad essere assunte. Questo seminario è stata un'importante occasione per rafforzare la collaborazione tra sindacati al fine di promuovere un ambiente lavorativo inclusivo.

Pur avendo lottato all'interno della nostra organizzazione affinché ciò venisse inserito in una legge nazionale, grazie al nostro impegno le aziende in Spagna sono ora obbligate ad adottare misure contro la LGTBIfobia. Abbiamo inoltre rafforzato la Legge sull'Occupazione per garantire una maggiore protezione alle persone trans, in particolare alle donne trans vulnerabili nel mondo del lavoro. Perché questa battaglia vada oltre la sola volontà politica, abbiamo incluso la comunità LGBTI nell'Accordo per l'Occupazione e la Contrattazione Collettiva (AENC) stipulato con le imprese.

Crediamo sia fondamentale rafforzare la collaborazione per trasferire questa buona pratica nella legislazione europea, e promuovere in ogni sindacato un impegno attivo nella lotta per la diversità LGBTI all'interno delle proprie strutture. Perché cambiando la società, cambiamo anche i nostri Stati.

DISCRIMINAZIONE BASATA SULL'ETA'

Per quanto riguarda la situazione dei giovani lavoratori in Spagna, grazie alla Riforma del Lavoro del 2021, unita ad altre misure di stimolo all'economia e all'occupazione, si sono registrati progressi nei dati sull'occupazione giovanile:

- Attualmente il tasso di disoccupazione giovanile è del 19,1%, il livello più basso dal 2008.
- Nel 2024 il numero di giovani under 30 iscritti alla Previdenza Sociale ha raggiunto un record storico di 3,47 milioni.
- Il tasso di contratti a tempo determinato è sceso al 20,9%, rispetto al 52% registrato nel 2021.
- Un giovane su quattro lavora con un contratto part-time, anche se solo l'8% di loro lo desidera realmente.

In tal senso, sebbene la Riforma del Lavoro abbia apportato benefici soprattutto ai gruppi più vulnerabili, tra cui i giovani, è fondamentale ricordare che, a livello europeo, i giovani lavoratori continuano a sperimentare una maggiore precarietà occupazionale, con tassi di disoccupazione, lavoro temporaneo e part-time superiori alla media nazionale.

Inoltre, i giovani devono fare i conti con salari insufficienti: gli stipendi restano infatti molto bassi, con un divario retributivo del 33% rispetto alla media nazionale.

Oltre alla precarietà salariale, negli ultimi anni le possibilità di emancipazione dei giovani sono state fortemente influenzate dall'aumento vertiginoso dei prezzi delle abitazioni. Questa bolla dei prezzi, soprattutto nelle grandi città, costringe la maggior parte dei giovani a destinare quasi l'intero stipendio al pagamento dell'affitto.

La situazione non è affatto diversa a livello europeo. In meno di un decennio, tra il 2015 e il 2023, i prezzi delle abitazioni nell'UE sono aumentati in media del 48%. Lo stesso Eurobarometro ha rilevato un incremento anche degli affitti: tra il 2010 e il 2022 il costo medio degli affitti è cresciuto del 18%, in parte a causa della diffusione dei contratti di locazione a breve termine, che hanno

sottratto case e appartamenti dal mercato.

In alcuni Paesi, il costo delle abitazioni è addirittura triplicato rispetto a quattordici anni fa. In particolare, i prezzi delle case sono triplicati in Estonia e Ungheria, con aumenti superiori al 200% in entrambi i casi mentre si sono raddoppiati in Austria, Portogallo, Lussemburgo e Bulgaria. In Francia, i prezzi delle abitazioni sono aumentati del 27% in questi 14 anni, mentre in Danimarca e Belgio la crescita si attesta intorno al 54%; in Irlanda è stata del 67%, e in Germania e Paesi Bassi circa del 74%.

È evidente che in tutta l'Unione Europea stiamo affrontando un'emergenza abitativa, dovuta alla scarsa presenza di politiche pubbliche abitative e alla distorsione di un diritto fondamentale, che costituisce uno dei pilastri del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali.

In Spagna, attraverso il dialogo sociale e gli ultimi aumenti del salario minimo, i sindacati hanno ottenuto un lieve miglioramento della situazione giovanile. Tuttavia, nonostante l'impegno della UGT e di altri sindacati nel promuovere i diritti dei lavoratori con un approccio intersezionale all'interno dei luoghi di lavoro, tutti i nostri progressi rischiano di rimanere solo sulla carta se la situazione socioeconomica non migliora, lasciando così i giovani in una posizione di svantaggio.

I progressi e i miglioramenti nel mondo del lavoro degli ultimi anni non sono sufficienti a contrastare la continua crescita dei prezzi nel mercato immobiliare. Per questo motivo, l'UGT chiede politiche abitative e di emancipazione giovanile più coraggiose e ambiziose, capaci di riequilibrare concretamente i costi delle abitazioni e di garantire un accesso alla casa che non comporti un peso economico eccessivo e sproporzionato.