“Hacia un trabajo justo para todas las personas: adoptar la interseccionalidad en la lucha contra la discriminación”

Discurso inaugural de Esther Lynch, secretaria general de la Confederación Europea de Sindicatos (CES)

Conferencia de Sindicatos contra la Discriminación – Berlín, abril de 2025

Gracias por estar hoy aquí, unidas y unidos por nuestro compromiso compartido con la igualdad y la justicia en el lugar de trabajo.

Como Secretaria General de la Confederación Europea de Sindicatos, hablo en nombre de 45 millones de trabajadoras y trabajadores y sus sindicatos en toda Europa cuando digo: la discriminación no tiene cabida en nuestros lugares de trabajo, en nuestros sindicatos ni en nuestras sociedades.

Pero para erradicarla de verdad, debemos reconocer una verdad fundamental: la discriminación no es un fenómeno unidimensional. Es compleja, entrelazada y, con frecuencia, invisible para quienes no la sufren directamente.

Por eso, desde la CES, hacemos un llamado a adoptar una estrategia valiente e interseccional para combatir la discriminación laboral.

La interseccionalidad no es una palabra de moda ni una tendencia pasajera. Es un llamado a la acción. Nos reta a reconocer nuestros puntos

débiles y a actuar con verdadera solidaridad — no solo con quienes se parecen a nosotros, sino también con quienes viven luchas distintas y cuyas voces, a menudo, no se escuchan.

La interseccionalidad significa reconocer que las personas enfrentan a una discriminación basada en una combinación de factores — género, raza, clase social, discapacidad, orientación sexual, edad, religión y situación migratoria — y que estos no existen o actúan de forma aislada. Una mujer negra puede sufrir racismo y sexismo al mismo tiempo. Un trabajador migrante con discapacidad puede estar doblemente marginado. Nuestra lucha debe abordar estas injusticias que se solapan si queremos alcanzar una verdadera igualdad.

No podemos aceptar que trabajadoras y trabajadores con las mismas capacidades y experiencia cobren menos, sean promovidos con menos frecuencia o se les excluya de oportunidades por ser quienes son. No podemos permitir el acoso, la intimidación o los sesgos sistémicos en ninguna forma. Como sindicalistas, sabemos mejor que nadie que una injusticia contra una persona es una injusticia contra todas — y la solidaridad debe ser el pilar de nuestra respuesta.

Como movimiento sindical, debemos incorporar la interseccionalidad como eje central de nuestras estrategias. Esto implica recopilar mejores datos — desglosados, detallados y sensibles a las diversas realidades del entorno laboral. Implica involucrar a las personas afectadas en el diseño de las políticas que les impactan. Implica garantizar un liderazgo que refleje la verdadera diversidad de la fuerza laboral europea.

También significa transformar nuestra cultura organizativa. La CES está plenamente comprometida con este cambio.

A través de la negociación colectiva, de programas formativos inclusivos y de la incidencia política, estamos impulsando una mayor protección y

un cambio real. Agradezco a todas las personas implicadas en el proyecto "Sindicatos contra la Discriminación". Este un ejemplo de compromiso real. A partir de cinco seminarios formativos sobre racismo, igualdad de género, derechos LGBTIQ+, edadismo y discriminación por discapacidad — en el marco del proyecto TUAD — se han desarrollado estrategias y acciones fundamentales.

Escucharán más sobre ello durante esta conferencia. Queremos una Europa donde ningún trabajador quede excluido.

Hoy nos enfrentamos a una amenaza renovada y peligrosa para la igualdad: el auge de la extrema derecha en Europa. Estas fuerzas buscan dividirnos — alimentando el odio, glorificando el sexismo, culpando a las personas migrantes, atacando los derechos LGBTIQ+, y especialmente negando y socavando el derecho a existir de las personas trans.

En lugar de fomentar un sentido de pertenencia basado en el orgullo por los logros comunes, en la diversidad y en el respeto a cada quién tal como es, presenciamos el crecimiento de un nacionalismo tóxico que se sustenta en el miedo, la división y la superioridad, señalando a las minorías como culpables y rechazando la cooperación europea.

No podemos permanecer en silencio.

La extrema derecha no representa a las y los trabajadores. Su política no ofrece soluciones a la crisis del coste de vida, a la precariedad ni a la explotación laboral. Solo ofrece división y discriminación — lo opuesto a lo que representamos como sindicatos.

Como sindicalistas, debemos mantenernos firmes. Debemos denunciar el racismo, el sexismo, la homofobia, la xenofobia, el clasismo, la islamofobia, el antisemitismo y el edadismo dondequiera que aparezcan

— ya sea en el discurso político o en el comedor del trabajo.

Debemos garantizar que la igualdad esté presente en cada convenio colectivo, en cada política laboral y en cada proceso de contratación y promoción.

Esta lucha no se gana solo con palabras. Requiere acciones reales y medibles, con compromisos firmes en favor de la diversidad, la equidad y la inclusión. Significa empoderar a las y los trabajadores para alzar la voz, exigir responsabilidades a los empleadores y demandar que las instituciones de la UE apliquen con fuerza y coherencia la legislación contra la discriminación.

Aplicar la legislación antidiscriminación no es una opción para la Comisión: es una obligación. Se requiere una acción inmediata por parte de la Comisaria de Igualdad Hadja Lahbib, para exigir responsabilidades a Hungría, Bulgaria y Polonia por sus acciones contra las personas LGBTI. También para pedir formalmente a la administración estadounidense que retire la carta enviada a empresas europeas en la que amenaza con cancelar contratos con el gobierno de EE. UU. si cuentan con programas o acuerdos de Diversidad, Equidad e Inclusión.

La caza de brujas contra los programas DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión) promovida por la administración Trump no puede convertirse en modelo para Europa. Los intentos de funcionarios estadounidenses por intimidar a empresas europeas que aplican políticas DEI son políticamente inaceptables y jurídicamente cuestionables bajo la legislación de la UE.

Por eso preocupa profundamente que, en lugar de abordar el problema, la Comisión Europea proponga retirar la Directiva Horizontal sobre Igualdad de Trato, precisamente en un momento en que la

discriminación, en todas sus formas, está aumentando.

El Eurobarómetro de la UE informa que en 2023 más del 21 % de las personas encuestadas dijo haber experimentado discriminación en el último año — frente al 15 % en 2019. Las personas LGBTIQ+ reportan las tasas más altas, con un 67 % de media en la UE, seguidas por personas pertenecientes a minorías étnicas o de color de piel (59 %) [OCDE].

No hacer nada sería traicionar a todas las personas que sufren discriminación diariamente en la UE.

Este es el momento para que la Unión Europea se alce, muestre liderazgo global contra la discriminación y se niegue a ceder ante las amenazas, defendiendo con firmeza las normas antidiscriminación de la UE.

Y que presente legislación ambiciosa contra la discriminación este mismo año, como muy tarde junto con la actualización de las estrategias de igualdad.

Que solicite formalmente a la administración estadounidense que retire su carta dirigida a empresas con sede en la UE que desafía sus iniciativas DEI.

Que garantice que las empresas europeas y los interlocutores sociales puedan seguir aplicando políticas inclusivas y acuerdos colectivos sin injerencias políticas externas.

Recordamos a todos los Estados miembros de la UE sus compromisos vinculantes en virtud de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de las directivas antidiscriminación. Los gobiernos nacionales tienen la responsabilidad de:

— Salvaguardar y promover políticas inclusivas en los lugares de trabajo de sus respectivos países;
— Proteger a las empresas y a las y los trabajadores frente a presiones externas que vulneren la legislación de la UE;
— Apoyar públicamente a las empresas que implementen estrategias de igualdad, diversidad e inclusión y convenios colectivos en línea con la legislación nacional y europea.

Seamos claras y claros: la igualdad en la sociedad no es un tema secundario — es esencial para los derechos laborales.

Y cuando adoptamos un enfoque interseccional, no solo estamos reconociendo las diferencias, estamos construyendo unidad, fortaleza y justicia para todas las personas.

Juntas y juntos, podemos construir una Europa donde todas y todos sean tratados con dignidad y respeto, sin importar la edad, el trabajo que se realice, la zona en la que se viva, el origen de nuestras familias o a quién se ame o no se ame, o en qué se crea.

Hagamos de nuestros lugares de trabajo espacios realmente inclusivos. Luchemos contra todas las formas de discriminación, no como cuestiones aisladas, sino como injusticias interconectadas.

Llevemos la interseccionalidad más allá de la teoría: que esté presente en cada negociación y en cada reivindicación de justicia.

Gracias.

(Fin)