



- ¿Por qué los trabajadores y los sindicatos necesitan la Directiva horizontal para hacer realidad la igualdad desde una dimensión interseccional? ¿Y cuáles son, para usted, los obstáculos a su adopción?

Buenos días a todas y a todos. Gracias, Reentje, por darme la palabra, y gracias de nuevo por la cálida acogida del DGB aquí en Berlín para esta conferencia final. Aprovecho también para agradecer a la Confederación Europea de Sindicatos, y en especial a Giulio y a todo su equipo – Marina, Sarrah y Esvllt—. Gracias por la invitación a participar en esta sesión, pero también por la estrecha colaboración que hemos tenido, junto con otras organizaciones afiliadas y la Fundación Di Vittorio, a lo largo de todo el proyecto.

Esta conferencia no debe ser un punto final y estoy convencido de que seguiremos trabajando junto a la CES en la lucha sindical contra las discriminación. Hoy más que nunca, es vital. Creo que es una constatación compartida, después de escuchar a Esther esta mañana y tras los intercambios del día.

Ya sea en Francia o en cualquier otro lugar de Europa, vemos que la lucha contra la discriminación no avanza con la rapidez suficiente, a pesar del arduo trabajo realizado

Intervención de B. Rugani - Conferencia Final TUAD CES (2025)

por los sindicatos en el ámbito laboral, y por la sociedad civil en un marco más amplio. Cada victoria cuenta, pero todavía hoy se destruyen demasiadas vidas a causa de la discriminación. Las cifras fluctúan en la lucha contra la discriminación, pero el fenómeno de la falta de información sigue presente, distorsionando la realidad y relativizando peligrosamente los ejercicios de autosatisfacción de nuestras autoridades nacionales o europeas en la lucha contra la discriminación.

Para volver a tu pregunta, Reentje: Force Ouvrière está convencida de que, hoy, los trabajadores y los sindicatos necesitan la Directiva Horizontal. El primer reconocimiento de la dimensión interseccional que obtuvimos en la directiva sobre transparencia salarial está hoy amenazado por los paquetes “ómnibus” a favor de una desregulación a nivel europeo. También está amenazado por la agenda patronal, al menos en Francia, contra la supuesta “sobrerregulación” de las directivas de la UE, lo cual nos impide aprovechar esta oportunidad para avanzar en nuestros respectivos Estados miembros hacia una lucha más eficaz contra la discriminación.

Esta es la razón por la que FO se pronunció abierta y firmemente contra la retirada de la Directiva Horizontal del programa de trabajo de la Comisión Europea el pasado mes de febrero. Resulta aún más incomprensible dado que la presidencia húngara del Consejo de la UE, en el segundo semestre de 2024, allanó el camino a un desbloqueo sobre la cuestión del “ajuste razonable”, fomentado por ciertos

Intervención de B. Rugani - Conferencia Final TUAD CES (2025)

gobiernos conservadores, con Hungría a la cabeza, bajo la presión de empresarios que se negaban a asumir la responsabilidad de garantizar puestos de trabajo inclusivos para trabajadores con discapacidad. La Comisión Europea nos habla hoy de la falta de consenso y seguramente se escude en su gran proyecto de competitividad para negarse a volver a ponerlo sobre la mesa. ¡Es una vergüenza para FO!

Como recordé hace unos días a la Sra. MINZATU durante su visita a París, es precisamente respetando y reforzando el modelo social europeo como mejoraremos nuestra competitividad. Y esto significa, ante todo, lograr la igualdad de trato en toda Europa, y sobre todo, en el lugar de trabajo y el mundo laboral en general, para los trabajadores y la organización que represento. Esto es aún más necesario cuando nuestro modelo social y nuestro apego a los derechos fundamentales están siendo atacados por potencias extranjeras, como los Estados Unidos o China.

Para FO, avanzar en la Directiva Horizontal y reiterar nuestros valores es también un deber de solidaridad hacia los trabajadores de todo el mundo, que luchan a diario por sus derechos e igualdad, en condiciones mucho más difíciles y, a menudo, hasta poniendo en riesgo de sus vidas!

Ante la erosión del Estado de Derecho y la vulneración de los derechos fundamentales en algunas partes de Europa,

Intervención de B. Rugani - Conferencia Final TUAD CES (2025)

incluida Francia, Force Ouvrière está convencida de que la Directiva horizontal puede reafirmar, en tiempos inciertos, el compromiso de la construcción europea con la igualdad de trato. Un compromiso presente en el Tratado de Roma, en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE y en el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Este compromiso es necesario para inyectar energía, pero también recursos humanos, materiales y financieros, en la lucha diaria contra la discriminación que nuestras respectivas organizaciones están llevando a cabo.

Esto es aún más delicado en vísperas de la apertura de las negociaciones sobre el próximo presupuesto de la Unión Europea, en el que el Fondo Social Europeo está amenazado.

Por otro lado, FO está convencida de que la Directiva horizontal apoyará nuestras respectivas luchas en los Estados miembros de toda Europa y volver a situar a la lucha por la justicia social y contra la discriminación en el foco de atención desde una dimensión interseccional.

Para FO, este enfoque interseccional es también un vector de convergencia de las luchas en el seno del movimiento sindical. Lo vimos claramente durante la protesta contra la reforma de las pensiones de 2023, que exacerbaba la discriminación en el ejercicio del derecho a una pensión digna, ya sea para los jóvenes, las mujeres, las personas racializadas, las personas LGBTQ+ las personas discapacitadas. Así que este enfoque interseccional no sólo

Intervención de B. Rugani - Conferencia Final TUAD CES (2025)

es vital para abordar más eficazmente la discriminación existente, sino también para vitalizar nuestras propias acciones.

Esta es la razón por la que la Directiva horizontal es realmente necesaria para FO. Pero no es más que una etapa más en nuestra lucha sindical contra las discriminaciones. Nos exige seguir actuando y movilizándonos más, tanto a nivel nacional, en nuestras ramas profesionales como en las empresas.

Para terminar con este punto, creo que también tenemos que fijarnos en lo que nos espera y que algunos siguen considerando ciencia ficción.

Durante el foro paralelo a la cumbre internacional sobre Inteligencia Artificial en febrero, desde Force Ouvrière (FO) concluimos que ni Francia ni Europa están preparadas para afrontar los riesgos de discriminación — especialmente interseccional— que plantea el desarrollo de la IA. Por eso pensamos que la Directiva horizontal es hoy más importante que nunca. ¡Esto me permite extender mi solidaridad a los trabajadores LGBTQ+ movilizados en Hungría para defender el Orgullo y que se enfrentan a los riesgos de una vigilancia masiva por parte de las autoridades a través de la IA!

- ¿Cómo pueden los sindicatos responder al vacío legislativo actual ante la presión patronal en favor de la desregulación en su país y en toda Europa? ¿Cómo pueden los sindicatos comprometerse y contribuir concretamente a la dinámica nacional y europea para ganar esta batalla antes de que finalice el mandato de la UE?

¡Gracias, Reentje, por esta amplia pregunta! Desde FO lo decimos claramente: no estamos esperando a que llegue la directiva para actuar. No es la enésima comunicación, estrategia o recomendación de la UE la que va a llenar el vacío legislativo causado por la retirada de la Directiva horizontal. Pero ¡seamos optimistas! Sólo estamos al inicio del mandato 2024-2029 de la Unión Europea.

Force Ouvrière está comprometida, al igual que otros afiliados a la CES, con el marco cotidiano de la negociación colectiva y el diálogo social, tanto a nivel interprofesional como sectorial y empresarial.

Estoy seguro de que el compendio de buenas prácticas resultante del proyecto da fe de ello. FO aporta ejemplos concretos en seminarios del proyecto, como el que organizamos sobre discapacidad al inicio del proyecto.

A pesar de las dificultades que a veces se plantean a la hora de entablar un diálogo social con los empresarios, ya sea a escala europea o nacional, FO está convencida de que es posible lograr avances concretos. Este es uno de los objetivos de otro proyecto compartido por la CES con los

Intervención de B. Rugani - Conferencia Final TUAD CES (2025)

empresarios europeos, en el que participamos activamente y que también dirige Giulio, el proyecto LABOUR INT 3 sobre la inclusión de refugiados y migrantes.

A nivel nacional, intentamos sensibilizar al empresariado: este no es solo un tema “social”, sino una cuestión fundamental que afecta a la organización del trabajo, las condiciones laborales y de contratación.

Volviendo a la pregunta, FO defiende que la lucha contra la discriminación y la interseccionalidad debe incluirse en el nuevo programa de diálogo social europeo, actualmente en negociación. Esto no sólo contribuirá a reforzar la presión sobre los colegisladores europeos para reactivar la Directiva Horizontal sino que, también podría empoderar a los sindicatos con herramientas para actuar eficazmente contra la discriminación.

Sin caer en un pragmatismo desmoralizador, debemos ser conscientes de las escasas posibilidades de avanzar en la legislación europea durante esta legislatura. Por tanto, debemos aprovechar todas las oportunidades que se presenten a nuestras respectivas organizaciones para dar un impulso. Nos apoyamos en instrumentos clave como el Plan de Acción para implementar el Pilar Europeo de Derechos Sociales, que se renovará en 2025. También es vital si queremos mantener una dinámica de fertilización cruzada a nivel nacional y europeo, para que la directiva horizontal no acabe en el cajón durante décadas.

FO está convencido de que se trata de una buena base para

Intervención de B. Rugani - Conferencia Final TUAD CES (2025)

obtener un resultado al final del mandato en 2028-2029 actuando en nuestros respectivos foros y, si surge la necesidad, de manera conjunta entre los sindicatos y la sociedad civil respetando nuestros respectivos roles.

Hasta entonces habrá otras oportunidades para avanzar gradualmente en la dimensión interseccional, por ejemplo, valoramos especialmente el trabajo liderado por la CES, como el grupo sobre discapacidad que coordina Tea Jarc.

Pero siempre hay margen de maniobra y desde FO proponemos integrar la lucha contra la discriminación de forma transversal en políticas como el Semestre Europeo. Es decir, la coordinación de las políticas presupuestarias, económicas y sociales en Europa.

Esta es una de las pocas señales positivas de la gobernanza económica de la UE en Francia, donde podemos al menos elogiar a la Comisión Europea, que con frecuencia recuerda a las autoridades francesas que actúan contra la discriminación, contra los migrantes y los gitanos.

Como también hemos visto en el proyecto, FO está convencida de que es necesario apoyar y desarrollar más el trabajo realizado por el Consejo de Europa y los actores institucionales implicados en la lucha contra la discriminación.

Una vez más, el tiempo y los recursos de nuestras organizaciones no son ilimitados y aún tenemos camino por recorrer en el desarrollo de nuestras capacidades.

Intervención de B. Rugani - Conferencia Final TUAD CES (2025)

Promovemos una mejor utilización de los fondos europeos, para lo cual FO ha adaptado el manual práctico de la CES en su red sindical territorial, entre otras cosas para apoyar el trabajo de nuestros sindicatos en todo el territorio en la lucha contra la discriminación.

Pero para que los sindicatos puedan participar y contribuir de manera tangible a la dinámica nacional y europea, desde FO reconocemos que es necesaria una mayor sensibilización en nuestras propias organizaciones. Me congratulo realmente de la labor de la sociedad civil en su propio marco y papel, como hemos oído durante esta sesión.

Pero nuestras organizaciones deben ser plenamente conscientes del papel que tienen que desempeñar en la lucha contra la discriminación en el mundo laboral y ya no podemos relegar este tema a nuestras organizaciones, esperando que otros lo hagan en nuestro lugar. Esto es más fácil de decir y esto requiere un esfuerzo sustancial para crear dinámicas que solo vayan más allá de la buena voluntad de algunas de las personas afectadas que desempeñan un papel fundamental, pero que no pueden sustituir a una mayor conciencia colectiva en nombre de la justicia social en nuestras organizaciones. Es el momento para dar voz a las personas afectadas al tiempo que se construye un movimiento más sostenible con aliados sin los que nuestras dificultades se perderían de antemano. ¡Es la realidad cotidiana de los sindicatos y la realidad del mandato sindical que construimos, defendemos y

hacemos!

Esta es la razón por la que, en el caso de FO, nuestra prioridad es persuadir a nuestras estructuras para que se comprometan, dotándolas de los conocimientos y herramientas necesarios para actuar de manera sostenible contra la discriminación, un requisito previo para el éxito de nuestra movilización a largo plazo, también junto con la sociedad civil en nuestras funciones respectivas. Esta es la razón por la que estamos hoy con ustedes.

Por lo tanto, concluiré con una nota final de optimismo. FO confía en las nuevas generaciones. Nuestro nuevo espacio FO Jeunes ha hecho de la lucha contra la discriminación una de sus prioridades. Confiar en los jóvenes puede ser clave para renovar, e incluso garantizar, quién sabe, la supervivencia— del sindicalismo!

Gracias de nuevo a Giulio y a la CES por sacar adelante este proyecto, y esperamos poder seguir construyendo juntos la lucha sindical contra la discriminación desde mañana.