



"Verso un lavoro equo per tutti: Applicare l'intersezionalità nella lotta contro la discriminazione"

Discorso di apertura di Esther Lynch, segretaria generale della CES

Conferenza dei sindacati contro la discriminazione, Berlino, aprile 2025

Grazie per essere qui oggi, uniti dal nostro comune impegno per l'uguaglianza e la giustizia nei luoghi di lavoro.

In qualità di segretaria generale della Confederazione europea dei sindacati, parlo a nome di 45 milioni di lavoratori e lavoratrici e dei loro sindacati in tutta Europa quando affermo con fermezza: la discriminazione non ha spazio nei nostri luoghi di lavoro, nei nostri sindacati né nelle nostre società.

Tuttavia, per sradicarla davvero, dobbiamo riconoscere una verità fondamentale: la discriminazione non è un fenomeno unidimensionale. È complessa, intrecciata e spesso invisibile a chi non la vive in prima persona.

Per questo motivo, la CES sostiene un approccio coraggioso e intersezionale nella lotta contro la discriminazione sul luogo di lavoro.

L'intersezionalità non è una parola alla moda né una tendenza passeggera. È un richiamo all'azione. Dobbiamo riconoscere le nostre aree di influenza e sostenere una solidarietà autentica, non solo con i lavoratori e le lavoratrici che condividono le nostre esperienze, ma anche con coloro le cui battaglie sono diverse e le cui voci troppo spesso vengono ignorate.

L'intersezionalità significa riconoscere che le persone subiscono

discriminazioni derivanti da una combinazione di fattori — genere, razza, classe sociale, disabilità, orientamento sessuale, età, religione e condizione migratoria — e che tali fattori non agiscono mai isolatamente. Una donna nera può confrontarsi contemporaneamente con razzismo e sessismo. Un lavoratore migrante con disabilità può essere doppiamente emarginato. La nostra lotta deve affrontare queste ingiustizie sovrapposte per raggiungere una reale uguaglianza.

Non possiamo accettare che lavoratori con pari competenze ed esperienze vengano pagati meno, promossi meno o esclusi dalle opportunità a causa di chi sono. Non possiamo tollerare che molestie, bullismo e pregiudizi sistemici persistano in qualsiasi forma. Come sindacalisti, sappiamo meglio di chiunque che un pregiudizio danneggia tutti, e che la solidarietà deve essere il fondamento della nostra risposta.

E sempre come sindacalisti, dobbiamo porre l'intersezionalità al centro delle nostre strategie. Questo implica raccogliere dati migliori, disaggregati, dettagliati e sensibili alle diverse identità presenti nei luoghi di lavoro. Significa coinvolgere attivamente i lavoratori interessati nella definizione delle politiche che li riguardano, creando spazi di leadership che riflettano la reale diversità della forza lavoro europea.

Significa, infine, cambiare profondamente la nostra cultura.

La CES è pienamente impegnata in questo percorso.

Attraverso la contrattazione collettiva, programmi di formazione inclusivi e l'impegno politico, stiamo promuovendo tutele più solide e un cambiamento concreto. Ringrazio tutti coloro che hanno partecipato al progetto "Sindacati contro la discriminazione", un esempio tangibile di questo impegno. Nel corso di cinque seminari di approfondimento sul razzismo, la parità di genere, i diritti delle persone con disabilità, l'ageismo e la discriminazione, svolti nell'ambito del progetto TUAD, sono state sviluppate strategie e azioni fondamentali.

Durante la conferenza avrete ulteriori occasioni di confronto.

Vogliamo un'Europa in cui nessun lavoratore e nessuna lavoratrice venga

esclusa.

Oggi ci troviamo di fronte a una minaccia nuova e pericolosa per l'uguaglianza: l'ascesa dell'estrema destra in tutta Europa. Queste forze cercano di dividerci, alimentando l'odio, promuovendo il sessismo, criminalizzando i migranti, attaccando i diritti delle persone LGBTI+ e mettendo in discussione, in particolare, il diritto delle persone trans a esistere.

Invece di costruire un senso di appartenenza fondato sull'orgoglio per le conquiste comuni, capace di abbracciare la diversità e valorizzare ogni identità senza escludere o demonizzare nessuno, assistiamo alla crescita di un nazionalismo tossico, basato sulla paura, sulla divisione e su un senso di superiorità. Un nazionalismo che prende di mira le minoranze come capri espiatori e rifiuta la cooperazione europea.

Non possiamo restare in silenzio.

L'estrema destra non rappresenta i lavoratori. Le sue politiche non offrono soluzioni alla crisi del costo della vita, alla precarietà occupazionale o allo sfruttamento sul posto di lavoro. Al contrario, promuovono soltanto divisione e discriminazione: l'esatto opposto dei valori che guidano l'azione sindacale.

In quanto sindacalisti, dobbiamo restare saldi. Dobbiamo denunciare l'odio contro i migranti, il razzismo, il sessismo, l'omofobia, l'ageismo, l'antisemitismo, l'islamofobia, la xenofobia e, sì, anche il classismo, ovunque si manifestino — nel discorso politico come nella mensa del personale. Dobbiamo assicurarci che il principio di uguaglianza sia integrato in tutti i contratti collettivi, in ogni politica del luogo di lavoro e in ogni processo di assunzione e promozione.

Non è una battaglia che possiamo vincere solo con le parole. Serve azione concreta — impegni reali e misurabili a favore della diversità, dell'equità e dell'inclusione. Significa dare voce ai lavoratori, chiedere conto ai datori di lavoro delle loro responsabilità e sollecitare le istituzioni dell'UE ad applicare con fermezza e coerenza la normativa antidiscriminazione.

L'applicazione della legislazione antidiscriminazione non è facoltativa per la Commissione: è un obbligo. È necessaria un'azione immediata da parte della Commissaria per l'Uguaglianza, Hadja Lahbib. Occorre chiedere conto all'Ungheria, alla Bulgaria e alla Polonia per le loro azioni contro le persone LGBTI. Allo stesso modo, è indispensabile sollecitare esplicitamente l'amministrazione statunitense a ritirare la lettera inviata alle imprese europee, in cui si minaccia la perdita di contratti con il governo degli Stati Uniti qualora adottino programmi o accordi in materia di diversità, uguaglianza e inclusione.

La caccia alle streghe promossa dall'amministrazione Trump nei confronti dei programmi di equità e inclusione (DEI) non rappresenta un modello da seguire per l'Europa. I tentativi da parte di funzionari statunitensi di intimidire le imprese europee riguardo all'adozione di programmi DEI sono politicamente inaccettabili e giuridicamente discutibili alla luce del diritto dell'Unione Europea.

Ritengo profondamente preoccupante che, invece di affrontare il problema, la Commissione proponga il ritiro della direttiva orizzontale sulla parità di trattamento, proprio in un momento in cui le discriminazioni, basate su ogni possibile fattore, sono in aumento. Secondo l'Eurobarometro, nel 2023 oltre il 21% delle persone ha dichiarato di essere stata vittima di discriminazione nell'ultimo anno, un dato in crescita rispetto al 15% registrato nel 2019. Le persone LGBTI+ riportano i tassi di discriminazione più elevati, con una media del 67% a livello europeo, seguite da vicino da coloro che appartengono a una minoranza etnica o razziale (59%) [OCSE].

Non agire equivale a tradire tutte le persone che ogni giorno subiscono discriminazioni nell'Unione Europea.

È giunto il momento che l'UE dimostri la sua leadership globale nella lotta contro ogni forma di discriminazione, rifiutandosi di cedere al bullismo istituzionale e difendendo con determinazione le norme antidiscriminazione europee.

Occorre presentare, entro quest'anno e al più tardi in occasione della

revisione delle strategie aggiornate in materia di uguaglianza, una legislazione ambiziosa e concreta contro la discriminazione.

Richiedere formalmente all'amministrazione statunitense il ritiro della lettera inviata alle imprese con sede nell'UE, con la quale si mettono in discussione le loro iniziative in materia di diversità, equità e inclusione (DEI) in Europa.

È essenziale garantire che le imprese e le parti sociali europee possano continuare a promuovere e attuare politiche inclusive e contratti collettivi senza subire ingerenze politiche da parte di attori stranieri.

Ricordiamo inoltre a tutti gli Stati membri dell'UE i loro impegni vincolanti ai sensi della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea e delle direttive antidiscriminazione pertinenti.

I governi nazionali hanno la responsabilità di:

- Salvaguardare e promuovere politiche inclusive sul luogo di lavoro all'interno delle rispettive giurisdizioni;
- Proteggere le imprese e lavoratori da pressioni esterne che possano compromettere il rispetto del diritto dell'UE;
- Sostenere pubblicamente le imprese che attuano strategie di uguaglianza, diversità e inclusione, nonché contratti collettivi conformi alla legislazione nazionale e europea.;

È importante essere chiari: l'uguaglianza nella società non è una questione secondaria, ma un elemento fondamentale per i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Adottando un approccio intersezionale, non ci limitiamo a riconoscere le differenze, ma costruiamo unità, forza e giustizia per tutti e tutte.

Insieme possiamo costruire un'Europa in cui tutti siano trattati con dignità e rispetto, a prescindere dalla nostra età o dal lavoro che svolgiamo, dal quartiere in cui viviamo, dalle nostre origini, dal credo religioso o dall'orientamento affettivo.

Rendiamo i nostri luoghi di lavoro realmente inclusivi. Combattiamo tutte le forme di discriminazione, non come problemi isolati, ma come ingiustizie interconnesse.

Mettiamo in pratica l'intersezionalità, non solo in teoria, ma in ogni negoziazione e in ogni rivendicazione di giustizia.

Grazie.

Fine