

## Europa: firmata la dichiarazione congiunta su diversità, inclusione e non-discriminazione del settore assicurativo

Con la "Dichiarazione congiunta sulla diversità, inclusione e non-discriminazione" firmata lo scorso 9 marzo nel corso della riunione del Comitato per il dialogo sociale del settore assicurativo (*Issdc-Insurance Sectoral Social Dialogue Committee*) si fa finalmente un passo avanti sul terreno delle pari opportunità di sviluppo professionale nel settore assicurativo europeo. L'obiettivo è creare ambienti di lavoro sicuri e inclusivi in cui a tutti i lavoratori, indipendentemente dal genere e dall'orientamento sessuale, siano assicurate le medesime opportunità di sviluppo e formazione. La dichiarazione sottoscritta si apre con l'impegno delle parti a incoraggiare la diversità, sostenere l'inclusione e combattere la discriminazione in ogni settore lavorativo e a ogni livello. Il principio di inclusione, declinato nel luogo di lavoro, significa riconoscere, valorizzare e prendere in considerazione *background*, conoscenze, abilità, bisogni ed esperienze differenti incoraggiandone l'utilizzo per creare una forza lavoro coesa, diversificata ed efficace. Una parte del testo è dedicata specificatamente al tema delle pari opportunità che vanno applicate a partire dalla stesura degli annunci di lavoro, dalla formulazione delle candidature e dell'applicazione dei criteri di selezione. L'assunzione diventa quindi il punto di arrivo di un processo privato di qualsiasi connotazione discriminatoria. Le parti introducono inoltre il principio di parità salariale in cui l'entità della retribuzione sarà determinata dal tipo di attività svolta e non dal genere del lavoratore. Ugualmente l'accesso alla formazione non potrà in alcun modo essere ostacolato dal genere, dall'età, da orientamento sessuale, etnia, religione o convinzioni personali, disabilità o situazione familiare. I percorsi di carriera che prevedono una crescita professionale dovranno coinvolgere la totalità dei lavoratori anche al fine di prevenire ogni forma di esclusione o discriminazione nei confronti di coloro che per le condizioni sopra citate rischiano di venire messi ai margini dei processi di sviluppo aziendale. La diversità di genere, ma anche quella in termini di abilità, va vissuta dalle imprese come un valore aggiunto e non come un ostacolo. Ciò impone un cambiamento radicale delle politiche aziendali nel campo della gestione delle risorse umane. Nel concreto, anche al fine di favorire un maggior equilibrio di genere e una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e privata, la dichiarazione congiunta prevede la messa in campo di una serie di azioni, la cui efficacia andrà valutata nel tempo, come l'aumento della quota di rappresentanza femminile nelle alte professionalità, favorendo, a fronte di competenze comparabili, candidate donne per ricoprire posizioni direttive e dirigenziali. L'obiettivo verrà raggiunto anche attraverso la realizzazione di programmi di formazione incentrati sul tema della *leadership* femminile; la creazione di programmi di *mentoring* per le dipendenti donne; il supporto della genitorialità e l'equilibrio vita - lavoro promuovendo il congedo di paternità. Infine, ma non di minore importanza, particolare attenzione andrà prestata a prevenire, anche attraverso piano di comunicazione *ad hoc*, ogni tipo di violenza o comportamento sessista sul posto di lavoro.

Al termine del documento, le parti invitano la Commissione europea a promuovere la traduzione della dichiarazione in tutte le lingue dell'Ue per facilitarne la diffusione, la visibilità e l'adozione.