



## Dichiarazione congiunta delle parti sociali assicurative europee su Diversità, Inclusione e Non Discriminazione nel settore

### Preambolo

Le parti sociali assicurative europee si impegnano a incoraggiare la diversità, l'inclusione e la non discriminazione e a promuovere questi valori in tutto il settore, in particolare attraverso le varie strutture di dialogo sociale a tutti i livelli. Luoghi di lavoro rispettosi, tolleranti e inclusivi sono fondamentali per la soddisfazione, il coinvolgimento e l'empowerment dei dipendenti e per la crescita, il successo, l'innovatività, la creatività e la sostenibilità del settore. Riteniamo che i dirigenti e tutto il personale debbano incoraggiare politiche e comportamenti che promuovano la diversità e l'inclusione come parte fondamentale della cultura del luogo di lavoro.

La diversità può riflettersi in differenze, tra l'altro, in età, genere, identità di genere, orientamento sessuale, istruzione, abilità, religione o credo, razza, etnia, background socioeconomico e/o culturale, nazionalità, disabilità e situazione familiare.

Inclusione nel posto di lavoro significa riconoscere, valorizzare e prendere in considerazione background, conoscenze, abilità, bisogni ed esperienze differenti e incoraggiare e utilizzare queste differenze per creare una forza lavoro coesa, diversificata ed efficace.

Quando si fa riferimento alla discriminazione sul posto di lavoro, si fa riferimento alla definizione di cui all'art. 2 della Direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione e impiego<sup>1</sup>. Non ci riferiamo al concetto di "discriminazione positiva" o "azione affermativa", che secondo le parti sociali assicurative europee può essere uno strumento per promuovere la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro. Le molestie sono riconosciute come una forma di discriminazione.

### 1. Pari opportunità sul posto di lavoro

#### *un. Selezione e reclutamento*

##### io. Annunci di lavoro

Le offerte di lavoro devono essere libere da criteri discriminatori, interni o esterni che siano. Le parti sociali assicurative richiedono anche titoli di lavoro e descrizioni di profili che incoraggino le candidature indipendentemente da, ad esempio, sesso, età, orientamento sessuale, etnia, religione o convinzioni personali, disabilità o situazione familiare e per l'applicazione di questi principi a tutti i tipi di annunci di lavoro.

##### ii. Candidatura e processo di selezione

Il processo di candidatura e selezione deve essere esente da criteri discriminatori e i criteri di assunzione devono basarsi esclusivamente su fattori quali abilità, qualifiche, competenze ed esperienza.

Ad esempio, la situazione familiare di un candidato non è un elemento rilevante di cui tenere conto.

Inoltre, le aziende dovrebbero condividere questi criteri anche con eventuali società di reclutamento esterne, agenzie di lavoro interinale o fornitori di servizi coinvolti nei loro processi di reclutamento.

##### iii. Diversità in tutti i campi del lavoro

Le parti sociali assicurative vogliono anche incoraggiare uno staff diversificato in tutti i campi di lavoro.

<sup>1</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

Ad esempio, il settore IT è ancora prevalentemente maschile. Come riportato dalla Commissione europea in uno studio del 2018<sup>2</sup>, ci sono complessivamente meno donne rispetto agli uomini che stanno intraprendendo un'istruzione o un lavoro in ambito informatico.

Le aziende del settore assicurativo riconoscono i vantaggi di uno staff diversificato in tutti i campi. Per aumentare ulteriormente la diversità e l'inclusione, eventuali misure aziendali trarrebbero vantaggio da più ampi sforzi istituzionali e sociali al fine di guidare i necessari cambiamenti culturali.

### *B. Pari retribuzione*

Le parti sociali assicurative europee concordano sulla piena attuazione del principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, nella misura in cui non è stato ancora attuato. In nessun caso la remunerazione sarà basata sul sesso del soggetto assunto, ai sensi dell'art

diritto dell'UE applicabile<sup>3</sup> e la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo. Le misure di trasparenza salariale possono aiutare a promuovere la parità di retribuzione. A titolo di esempio, le politiche aziendali che richiedono che la remunerazione sia basata su criteri oggettivi, quali mansioni e prestazioni, possono essere strumenti preziosi per la parità retributiva, unita alla diffusione di tali politiche tra dirigenti e dipendenti.

Le parti sociali assicurative europee sottolineano il ruolo centrale che i contratti collettivi di lavoro possono svolgere nel garantire sistemi salariali non discriminatori. La contrattazione collettiva può essere un potente mezzo per ridurre il divario retributivo di genere e promuovere il principio della parità retributiva per un lavoro di pari valore. Al riguardo, la corretta applicazione delle disposizioni di contrattazione collettiva deve costituire un presupposto.

### *C. Formazione*

#### io. Parità di accesso alla formazione

Le parti sociali assicurative europee incoraggiano la parità di accesso alla formazione per tutti i dipendenti, in base alle esigenze di ciascun lavoratore, tenendo conto della natura dei loro compiti e indipendentemente da fattori quali sesso, età, orientamento sessuale, etnia, religione o convinzioni personali, disabilità o famiglia situazione. Per garantire pari opportunità in materia di sviluppo delle competenze, è importante che i dipendenti siano informati in modo trasparente e tempestivo sulle opportunità di formazione disponibili e siano pronti e disponibili a prendervi parte. Per garantire che il maggior numero possibile di dipendenti possa partecipare alle opportunità di formazione, queste dovrebbero, per quanto possibile e in particolare quando attiene alle esigenze della posizione, essere erogate durante l'orario di lavoro, in conformità con i contratti nazionali e collettivi.

#### ii. Formazione specifica su diversità, inclusione e non discriminazione

L'efficace attuazione delle pari opportunità, della diversità, dell'inclusione e della non discriminazione sul posto di lavoro può anche richiedere cambiamenti culturali su percezioni e stereotipi collettivi obsoleti e negativi. Pertanto, caso per caso e ove pertinente, le parti sociali interessate (anche a livello aziendale) potrebbero sviluppare e mettere in atto strategie e corsi di formazione specifici per aumentare la consapevolezza del problema e delle strutture e dei meccanismi necessari per al fine di raggiungere e promuovere continuamente l'uguaglianza, la diversità, l'inclusione e la non discriminazione sul posto di lavoro.

Inoltre, dovrebbe essere prestata particolare attenzione a tale formazione per i dipendenti che stanno assumendo responsabilità di gestione.

---

<sup>2</sup> 7 marzo 2018: Aumento del divario di genere nel settore digitale – Studio sulle donne nell'era digitale - <https://digital.strategy.ec.europa.eu/en/library/increase-gender-gap-digital-sector-study-donne-età-digitale>

<sup>3</sup> Compresa una possibile futura Direttiva UE sulla trasparenza retributiva

#### *D. Promozione e sviluppo professionale*

Le parti sociali assicurative europee sottolineano l'importanza della diversità e dell'inclusione nell'offrire ai dipendenti pari accesso alle opportunità di carriera e sviluppo, nonché l'accesso a posizioni a tutti i livelli di responsabilità, compreso il più alto. Misure mirate per promuovere l'accesso a posizioni di leadership per tutti i dipendenti potrebbero essere uno strumento rilevante. A questo proposito, la definizione di misure e obiettivi aziendali si è rivelata utile per promuovere la diversità e l'inclusione nel settore.

I criteri di valutazione e sviluppo professionale, orientamento professionale e individuazione delle potenzialità interne devono rispettare le pari opportunità e i valori della diversità e dell'inclusione. Tali principi sono rilevanti anche per qualsiasi modifica delle condizioni di lavoro, delle prestazioni sociali, della cessazione del rapporto di lavoro e di qualsiasi altra materia che influisca sulla vita lavorativa.

## **2. Diversità e inclusione sul posto di lavoro**

#### *un. Misure per prevenire ogni forma di discriminazione nei confronti dei gruppi protetti*

Le parti sociali assicurative europee concordano sul fatto che le misure per prevenire la discriminazione nei confronti di tutti i gruppi protetti esistenti (inclusi LGBTI+, lavoratori trans e intersessuali, dipendenti più anziani, dipendenti con disabilità, ecc.) dovrebbero essere parte integrante della cultura e della politica aziendale. Un elemento chiave è promuovere un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo in cui la diversità sia considerata una fonte di arricchimento e in cui i diritti dei gruppi protetti siano pienamente rispettati.

#### *B. Misure per promuovere la diversità e l'inclusione*

Le parti sociali assicurative europee incoraggiano le aziende a basare le loro politiche di diversità e inclusione sul principio chiave della valorizzazione di ogni individuo e del rispetto delle differenze e della diversità culturale attraverso misure sia globali che locali ea tutti i livelli dell'azienda. Inoltre, è fondamentale promuovere un ambiente di lavoro in cui tutti i dipendenti siano trattati con rispetto e dignità e non siano soggetti a discriminazioni.

Le parti sociali assicurative europee incoraggiano inoltre il principio della diversità a essere preso in considerazione dai consigli di amministrazione e dai comitati di sorveglianza di alto livello e promosso in modo prominente nei periodici/relazioni annuali delle società.

#### *C. Misure per l'inclusione e il sostegno dei dipendenti con disabilità*

Le parti sociali assicurative europee incoraggiano misure per promuovere, includere e integrare le persone con disabilità sul posto di lavoro ricercando i migliori talenti in un ambiente vario e inclusivo, tenendo presente l'occupazione, l'assunzione, il mantenimento, la parità di trattamento, lo sviluppo della carriera, l'accessibilità e la riservatezza .

In caso di insorgenza o sviluppo di una disabilità, è importante ricercare le soluzioni più adeguate per quanto riguarda l'adeguamento della postazione di lavoro o dell'occupazione.

#### *D. Misure per includere e sostenere i dipendenti più anziani*

Le parti sociali assicurative europee incoraggiano inoltre i diversi gruppi di età a essere riconosciuti nelle strategie e attività in materia di diversità, inclusione e non discriminazione. In tutte le situazioni della vita, l'età non dovrebbe essere un ostacolo. Le parti sociali fanno riferimento anche alla nostra dichiarazione congiunta del 2016 sulle sfide demografiche nel settore assicurativo europeo che evidenzia le misure per garantire un

ambiente di lavoro per i dipendenti più anziani. La presente dichiarazione identifica le seguenti aree come particolarmente rilevanti:

- Equilibrio tra lavoro e vita privata
- Qualifica e apprendimento permanente
- Salute e sicurezza sul lavoro

### 3. Lotta alla discriminazione

Le parti sociali assicurative europee, in conformità con le leggi applicabili, promuoveranno e sosterranno iniziative per:

- combattere ogni forma di discriminazione (incluse le molestie) e tutelare qualsiasi dipendente che ne sia stato vittima;
- continuare a sensibilizzare a tutti i livelli su uguaglianza, diversità, inclusione e non discriminazione sul posto di lavoro;
- promuovere azioni volte a garantire condizioni di lavoro eque ed eque<sup>4</sup> contrastando stereotipi negativi e trattando tutti con rispetto e dignità.

Prevenire tutte le forme di molestia è un prerequisito per creare un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo. Le parti sociali assicurative europee si impegnano a sostenere e promuovere una cultura aziendale, un ambiente di lavoro e condizioni di lavoro liberi da molestie, in cui tutti i dipendenti siano trattati con dignità e rispetto e siano protetti da ogni forma di violenza, abuso e molestia sul lavoro.

La prevenzione e la lotta contro ogni forma di molestia psicologica e sessuale è essenziale e le politiche contro le molestie devono essere portate all'attenzione di tutti i dipendenti. Questi potrebbero includere anche corsi di formazione sui diversi strumenti e meccanismi disponibili per prevenire la violenza e le molestie sul posto di lavoro e per valutare i rischi psicosociali.

Quando viene identificata una molestia, oltre all'attuazione di misure appropriate volte a porre fine immediata alla situazione, è importante che alla vittima vengano offerte informazioni sul supporto pertinente.

Nessun dipendente, tirocinante o stagista potrà essere sanzionato o licenziato per aver subito o rifiutato di essere sottoposto ad atti di discriminazione o per aver assistito e/o denunciato tali atti.

#### Attuazione e monitoraggio della dichiarazione congiunta

Per continuare a consolidare il lavoro già svolto, le parti sociali assicurative europee vorrebbero continuare lo scambio sui temi della diversità, dell'inclusione e della non discriminazione nel settore nel loro comitato del dialogo sociale settoriale europeo, tenendo debitamente conto delle statistiche esistenti<sup>5</sup> e di altri sviluppi e di mantenere l'argomento nei loro programmi di lavoro futuri.

Le parti sociali incoraggiano inoltre la Commissione europea a promuovere la traduzione della Dichiarazione congiunta in tutte le lingue dell'UE per facilitarne la diffusione, la visibilità e l'adozione.

...

---

<sup>4</sup> Facendo anche riferimento alla [Dichiarazione congiunta](#) delle parti sociali assicurative sul telelavoro (2015) e compreso il riconoscimento in essa "dell'importanza di garantire un buon equilibrio tra vita professionale e vita privata"

<sup>5</sup> Come l'Indice dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020>