

- Diversidade, equidade e inclusão (DEI) têm se tornado cada vez mais centrais nas políticas das seguradoras em vários países, incluindo França, Grécia e Noruega
- Estes países têm adotado medidas proativas para garantir um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, refletindo o compromisso com a igualdade e o respeito pelas diferenças

A seguir, destacamos as principais iniciativas e progressos feitos pelas seguradoras nessas nações:

França

Entre as principais ações a cargo das seguradoras francesas, consta a licença parental e de acolhimento de filhos para pais, ampliada para 28 dias (incluindo licença-natal) desde julho de 2021. As seguradoras decidiram ir mais longe com financiamento suplementar para garantir 100% do salário.

No setor de seguros, a equidade avança. Tanto que mais da metade de todos os cargos de gestão são ocupados por mulheres (51%), um aumento de 6 pontos percentuais desde 2009.

Em 2021, as seguradoras assinaram um acordo sobre Diversidade e Igualdade com os sindicatos para promover a inclusão e combater todas as formas de discriminação. As medidas concretas englobam quatro áreas: combate à discriminação contra todos os abrangidos pelo acordo (mulheres, indivíduos LGBTQ+, jovens, idosos, trabalhadores com deficiência), paridade profissional e salarial para mulheres e homens, medidas para combater o assédio sexual e a violência e mais políticas de inclusão.

Empresas individuais também implementaram políticas de DEI e lançaram várias iniciativas de DEI.

Grécia

Em 2023, a Hellenic Association of Insurance Companies (HAIC), a entidade de representação das seguradoras, promoveu uma pesquisa para mapear o estado do mercado de seguros grego em relação às iniciativas e práticas DEI. Além de mapear as iniciativas, a pesquisa teve como objetivo fortalecer a conscientização das empresas associadas da HAIC e promover ainda mais as melhores práticas e iniciativas de DEI.

Constatou que as companhias de seguros estão cada vez mais focadas em iniciativas que promovam a igualdade de oportunidades no local de trabalho e a eliminação de preconceitos no local de trabalho, com o objetivo de cultivar uma cultura inclusiva e criar um ambiente de apoio para todos os colaboradores.

Tanto que as seguradoras têm desenvolvido e implementado iniciativas de DEI, nas seguintes áreas:

- Treinamentos como seminários, palestras e workshops visam conscientizar todos os funcionários sobre questões de tratamento igualitário, diversidade e inclusão, assédio sexual no local de trabalho, empoderamento feminino, além de criar compreensão sobre os desafios diários enfrentados por pessoas com deficiências e problemas de visão.
- Desenvolvimento de carreira, como projetos que oferecem oportunidades iguais aos funcionários.
- Políticas/códigos de conduta sobre recrutamento, treinamento, gestão de pessoal e inclusão de novos funcionários no local de trabalho.
- Políticas com o objetivo de incentivar e apoiar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional por meio de teletrabalho, programas de treinamento e flexibilidade na licença parental, bem como

programas de bem-estar físico e mental, como programas de exercícios e serviços de apoio psicológico e nutricional.

Três empresas assinaram a “Carta da Diversidade” da Comissão Europeia.

Patrocínio de estudo do Centro de Estudos de Políticas de Gênero e Igualdade sobre a posição feminina na sociedade grega contemporânea.

Políticas de denúncia que incentivam os funcionários a denunciar questões como assédio sexual e códigos de conduta corporativos.

Noruega

Em 2021, a indústria financeira lançou o [“Women in Finance Charter”](#) . O charter é uma iniciativa da própria indústria para aumentar a proporção de mulheres em posições de liderança e funções especializadas.

A associação de serviços financeiros Finance Norway, em cooperação com os sindicatos, desenvolveu um conjunto de ferramentas de igualdade e diversidade que fornece exemplos de várias medidas que as empresas podem usar para promover e garantir a igualdade de gênero.

A Finance Norway, também em cooperação com os sindicatos, desenvolveu indicadores de igualdade de gênero para medir a situação e os desenvolvimentos no setor financeiro.

De acordo com o acordo coletivo de trabalho do setor financeiro, os trabalhadores têm direito a um aumento salarial quando regressam ao trabalho após um mínimo de cinco meses de licença parental . Os objetivos da medida são encorajar mais pais a gozar uma licença parental mais longa e, ao mesmo tempo, garantir que o salário das mulheres e dos homens não estagnou devido à licença parental.

A Finance Norway, em cooperação com suas empresas associadas, desenvolveu diretrizes para recrutamento de diversidade para as empresas usarem em seus processos de recrutamento.

Leia também: [‘Entidade das seguradoras aprovam ação em prol de DEI’](#)

Fonte: CNseg, em 03.07.2024