



ESTABELEECER METAS É ESSENCIAL PARA AÇÕES DE INCLUSÃO BEM-SUCEDIDAS

57,6% mulheres integram o mercado segurador, mas apenas 22,8% alcançam cargos de direção

Rio de Janeiro, 1º de outubro de 2021 – Fundadora do Instituto Identidades do Brasil (ID_BR), a conferencista Luana Génot abriu o painel “Diversidade & Inclusão: por que é importante falar sobre isso?”, chamando a atenção para a campanha #simaigualdaderacial, promovida pela instituição a qual preside. O objetivo é mostrar que não basta dizer não ao racismo, mas sim, propor caminhos para avançar na temática, com políticas e ações efetivas. Em seguida, Luana falou sobre a diferença entre diversidade e inclusão.

“Diversidade contempla saberes, gêneros, pessoas com deficiência, cores e raças e etnias. Por excelência, todos os ambientes são diversos porque as pessoas são diferentes. Porém, inclusão é dar um passo além e fazer um movimento para incluir os grupos que estão sub-representados nesses ambientes”, ensina. Para isso, é necessário um plano de ação e métricas definidas, levando em consideração pilares, metas, prazos, intersecções e investimento financeiro.

Aqui no Brasil, as empresas que buscam alcançar o selo do ID-BR – que indica fases de uma jornada para a mudança de cultura corporativa para ações mais propositivas para combater o racismo – são da área varejista, com 32%. Esse fato pode ser explicado porque essas companhias costumam ser grandes anunciantes e têm maior contato com os consumidores.

“Na nossa jornada do selo não temos nenhuma empresa seguradora, o que mostra um movimento mais tímido em relação a essa pauta”, avalia Luana. A conferencista também trouxe outro ponto de reflexão: “Se o Brasil é um País de maioria negra e triplicou o número de pessoas negras no Ensino Superior, onde estão as lideranças negras nas seguradoras? E como as seguradoras estão se engajando na pauta antirracista? Se hoje estamos discutindo esse tema na Conseguro é porque podemos melhorar o engajamento das seguradoras”, afirma.

Equidade de gênero

Dando prosseguimento ao debate, a presidente da Sou Segura, Simone Vizani destacou o descompasso entre mulheres brancas e negras no setor segurador.

“Menos de 1% estão em cargo de alta liderança e representam menos de 10% de todos os colaboradores, indicando que temos ainda muito a caminhar nesse universo de diversidade e inclusão de raça”, avalia. Simone chama a atenção para os dados mais recentes do

Relatório de Sustentabilidade da CNseg, indicando que 55,6% das empresas assinam compromissos com a ONU Mulheres para melhorar a presença de cargos femininos em posição de liderança.

“57,6% de mulheres integram o mercado segurador e apenas 22,8% são diretoras. Ou seja, há um achatamento a partir dos cargos gerenciais, sem muita perspectiva de crescimento. Isso se deve a muitos fatores, mas as empresas precisam, sim, olhar para as suas políticas e criar possibilidade de ascensão na carreira dessas mulheres”, avalia.

Um dado positivo é que 90% das empresas já adotam políticas de diversidade e inclusão. “Demonstra uma evolução das intenções das práticas e das ações. Ainda que demorado, estamos no caminho da equidade de gênero”, afirma.

Cenário promissor

A diretora Vice-presidente Financeira & CFO da Prudential do Brasil, Thereza Moreno, comentou os desafios que enfrentou em 30 anos de carreira. “Como mulher, negra e de Exatas, tive pouca representatividade ao longo da minha jornada de trabalho. Sou atuária, especializada em seguros, não tinha muitas mulheres na minha turma, muito menos negras. Tive muita sorte porque a minha primeira chefe em um órgão público foi uma mulher negra, o que fez muita diferença no futuro que eu pude ter. Embora me visse representada, à medida em que avancei profissionalmente, tive menos representatividade. Atualmente, conheço outras mulheres negras em cargo de chefia. Somos poucas, mas não estou sozinha”.

CEO da AXA Seguros, Erika Medici afirmou que a seguradora tem como meta a paridade de gênero em cargos executivos até 2023.

“Boas práticas passam também pelo RH. Implementamos a licença-maternidade de seis meses para a mãe e de 30 dias para o pai. Definimos também que em todas as nossas contratações precisamos receber currículos de outros gêneros. Precisamos ter a igualdade das ofertas nas nossas avaliações”, explica. Outro diferencial da empresa é fazer com o que os prestadores de serviço na área de sinistros passem por treinamentos de diversidade e inclusão.

A moderadora Patrícia Coimbra, presidente da Comissão de Recursos Humanos da CNseg e vice-presidente de Capital Humano, Administrativo, Sustentabilidade e Marketing da SulAmérica Seguros, encerrou o debate reforçando que diversidade e inclusão não é apenas uma pauta para que a sociedade seja realmente inclusiva.

“Está comprovado que diversidade traz decisões mais robustas, permite inovação, atrai e retém talentos e traz representatividade de clientes e parceiros”.

O painel pode ser assistido na íntegra em <https://youtu.be/WWBLYrkuu78?t=1239>

Serviço:

Conseguo 2021

Quando: 27/09 a 01/10

Inscrições gratuitas: conseguro.cnseg.org.br

Horário: a partir das 10h em 27/09 e a partir das 11h nos demais dias

Contato: Mariza Louven

Imprensa.cnseg@cdn.com.br

Sobre a CNseg

A Confederação Nacional das Empresas de Seguros Gerais, Previdência Privada e Vida, Saúde Suplementar e Capitalização (CNseg) congrega as empresas que compõem o setor, reunidas em suas quatro Federações (FenSeg, FenaPrevi, FenaSaúde e FenaCap). A missão primordial da CNseg é contribuir para o desenvolvimento do sistema de seguros privados, representar suas associadas e disseminar a cultura do seguro, concorrendo para o progresso do País.