

Em função do Dia da Diversidade no Setor de Seguros, celebrado em 25 de setembro, e do [lançamento do 4º Estudo - Mulheres no Mercado de Seguros no Brasil](#), a Escola de Negócios e Seguros (ENS), em parceria com a CNseg, realizou um evento na noite da última terça-feira, dia 27, na sede da ENS em São Paulo.

O encontro foi aberto pela diretora de Ensino Técnico da Escola, Maria Helena Monteiro, que informou que a ENS realiza esse estudo sobre Mulheres no Mercado de Seguros há 10 anos, contando com a colaboração muito próxima da Comissão de Recursos Humanos da CNseg.



A diretora Jurídica da CNseg, Glauce Carvalho, em sua apresentação

Logo em seguida, a diretora Jurídica da CNseg, Glauce Carvalho, lembrou que o Dia da Diversidade e Inclusão no Setor de Seguros foi criado pela CNseg em 2019 para “incentivar as melhores práticas em relação ao desenvolvimento e inserção de talentos na carreira de seguro, refletindo a riqueza étnica, cultural e social do país”. Entretanto, complementou ela, o tema já vem sendo trabalhado na Confederação desde 2017, quando foi lançada a [“Cartilha de Boas Práticas para a Diversidade no Mercado Segurador”](#), sendo seguida de várias outras iniciativas, como a [“1ª Conferência de Diversidade e Inclusão no Setor de Seguros”](#), em 2018, e a realização de painéis específicos sobre o tema na Conseguero. Glauce também lembrou dos dois webinars realizados pela CNseg durante a pandemia, com um tratando do pilar de etnia e, outro, de equidade de gênero. Por fim, ela citou a iniciativa mais recente, que foi a adesão da Confederação à carta aberta aos presidentes de apoio à inclusão LGBTQI+ nos ambientes de trabalho, uma iniciativa do Instituto Mais Diversidade, em parceria com o Fórum de Empresas e Direitos.

Glauce também trouxe dados do Relatório de Sustentabilidade 2021 da CNseg (ainda a ser lançado), que indica que 100% das empresas participantes adotam práticas de não discriminação e conduzem ações relacionadas ao tema da diversidade. Além disso, 40,9% das empresas afirmaram ser signatárias de pactos de diversidade e inclusão.

A diretora Jurídica da CNseg terminou sua fala reafirmando o compromisso da CNseg com a pauta da diversidade e inclusão e citando a música “Enquanto houver sol”, do grupo Titãs, com a frase: “é caminhando que se faz o caminho”, lembrando que é a partir de cada ação, iniciativa e programa que vamos construindo um mundo mais diverso, mais igualitário e mais justo.

No ritmo atual, igualdade de gêneros no setor só será plenamente alcançada em 2032

Em seguida, Francisco Galiza, que produziu o estudo da ENS junto com Maria Helena Monteiro, afirmou que, além dos aspectos éticos e morais, o esforço por ambientes mais diversos também

tem consequências econômicas, visto que, como identificado em estudos, entidades mais diversas são também mais lucrativas. Ele também explicou que o estudo traz uma análise teórica das iniciativas brasileiras e mundiais sobre a presença da mulher na sociedade e, particularmente, na área de seguros. Além disso, o estudo também apresenta os resultados de uma pesquisa feita junto a 400 executivas do setor, bem como uma pesquisa junto às seguradoras, propriamente, para identificar o perfil dessas empresas em termos de participação feminina.

Por fim, o estudo, cuja primeira edição foi realizada há 10 anos, permite avaliar a evolução do setor em relação à pauta ao longo desse período. Segundo Galiza, “houve uma melhora expressiva no setor em relação à inclusão das mulheres”. Entretanto, de acordo com seus cálculos, mantido o ritmo atual, a igualdade de gêneros no setor só será plenamente alcançada em 2032.

Após a apresentação de Galiza, Maria Helena Monteiro voltou ao púlpito para apresentar alguns dos resultados do estudo. Atualmente, no setor segurador, há uma mulher para cada três homens em cargos executivos, mas em 2012 o número de mulheres era ainda menor, em uma proporção de 1 para 4. E essa discrepância, prosseguiu ela, não pode ser atribuída à formação acadêmica, que é muito parecida entre os dois gêneros. Em relação aos salários, as diferenças voltam a se acentuar, com as mulheres ganhando, em média, valor correspondente a 70% do salário dos homens. Para tentar reduzir essa diferença salarial, Maria Helena apresentou algumas sugestões, como a instauração, nas empresas, de metas para a promoção de mulheres e o estabelecimento de programas de diversidade que tratem o tema como gestão de mudanças.

Mulheres precisam de uma personalidade forte para enfrentar o desafio da diversidade

Em seguida, foi realizado um painel com a participação da CEO da Liberty, Patrícia Chacon; da vice-presidente do Sincor-SP, Simone Fávaro; da vice-presidente da Fenacor, Claudia Diniz; da vice-presidente da SulAmérica na área de RH, Sustentabilidade e MKT e presidente da CRH da CNseg, Patrícia Coimbra, e o diretor de RH da Axa, Alexandre Campos.

Na ocasião, Patrícia Chacon informou que a Liberty implantou em 2015 o programa “Mulheres Seguras” de capacitação de mulheres, inclusive em relação a negociações. Patrícia Coimbra, por sua vez, alertou que ainda falta representatividade no setor, não só em termos de gênero, mas em todos os pilares de diversidade. “Diversidade é chamar para a festa, inclusão é chamar pra dançar e representatividade é quem chama pra festa”, explicou ela. Simone Fávaro afirmou que nem sempre as ideias e posicionamentos das mulheres são bem aceitos no ambiente de trabalho, sendo necessária uma personalidade bastante forte para enfrentar o desafio. Por fim, Alexandre informou que a AXA tem o projeto de igualar o número de executivos entre mulheres e homens até 2023.

Assista [AQUI](#) ao evento na íntegra.

Fonte: CNseg, em 28.09.2022