

Por: Adriana Zanni, Chief People Officer para América Latina na Aon



Adriana Zanni, Chief People Officer para América Latina na Aon

Como consultores especializados em capital humano e com uma vasta quantidade de dados gerados por pesquisas, sabemos que equipes diversificadas tendem a ser mais inovadoras, empresas com maior diversidade de gênero em cargos de liderança conseguem ser mais rentáveis e que a perspectiva feminina pode enriquecer o desenvolvimento de produtos e serviços. A inclusão de mulheres em equipes de alta direção não é apenas um imperativo ético, mas se traduz em benefícios tangíveis para as empresas.

A representação feminina na Aon em toda a América Latina chega a 60%, e nossas políticas internas que incentivam a igualdade de gênero e o desenvolvimento profissional das mulheres estão permitindo sua ascensão a cargos de liderança. Estamos integrando cada vez mais mulheres em nossos comitês de direção, refletindo uma mudança significativa na dinâmica de trabalho. Nos últimos anos, esse crescimento foi notável, e hoje, grandes operações da companhia são lideradas por mulheres: Andrea Aguillar, no Chile, Tatiana Fonseca, na Colômbia, Maricarmen Burgos Carrión, em Porto Rico e Caribe, além de Beatriz Protasio na liderança de resseguros no Brasil e Margarita Romero como responsável pelas relações com clientes para toda a América Latina.

Apesar dos avanços que estamos fazendo na inclusão e equidade de gênero, os desafios na indústria de seguros latino-americana ainda persistem: embora no Brasil as mulheres representem aproximadamente 54,4% da força de trabalho, esse número diminui consideravelmente nos níveis executivos, onde apenas 31% dos cargos são ocupados por elas; enquanto no México, 53% dos trabalhadores no setor de seguros são mulheres, mas somente 30% ocupam cargos de liderança. Esses são exemplos de que, embora haja maioria feminina na indústria de seguros, sua representação em papéis de liderança ainda é baixa.

De fato, um estudo da McKinsey indica que, embora exista um aumento gradual na inclusão de mulheres no setor, barreiras culturais e estruturais continuam limitando seu avanço para posições de liderança, como a disparidade salarial, desigualdade de oportunidades; barreiras culturais (como a persistente cultura machista e estereótipos de gênero, a falta de redes de apoio e mentoria e a ausência de conciliação entre vida profissional e familiar), entre outras. Isso não é mais que um reflexo da tendência mais ampla no ambiente empresarial da região.

Em nosso contexto, o que poderíamos fazer para incentivar a ascensão das mulheres a cargos de liderança na indústria? Adotar políticas internas de igualdade de gênero em todos os níveis hierárquicos (revisão de estruturas salariais e práticas de contratação equitativas); promover redes de apoio e mentoria (onde líderes experientes, tanto homens quanto mulheres, orientem o talento dos futuros líderes); conciliar vida profissional e familiar (através de horários flexíveis e opções de trabalho híbrido para equilibrar seus papéis em ambos os espaços sem penalidades); capacitação e desenvolvimento profissional inclusivo (investir em programas de capacitação que abordem as habilidades necessárias para todos os funcionários, independentemente do gênero); e, por último, visibilizar os feitos femininos (valorizando os papéis destacados de mulheres dentro do setor, inspirando outras a perseguirem posições similares e demonstrando que a liderança feminina é possível e valiosa).

Acredito firmemente que integrar de maneira eficaz as mulheres no setor de seguros exige um compromisso conjunto de homens e mulheres para criar um ambiente inclusivo e equitativo. Ao realizar as mudanças necessárias, as empresas não apenas melhoram seu desempenho, mas contribuem para o desenvolvimento social e econômico da região. Tenho orgulho em dizer que, na Aon América Latina, estamos liderando esse caminho.

Fonte: Aon/FSB, em 11.12.2024.