

Por Valeria Schmitke



Hoje lançamos o Instituto pela Diversidade e Inclusão no Setor de Seguros, o IDIS, que surge da constatação de que o tema da Diversidade e Inclusão traz muitas perguntas difíceis para o setor de seguros.

O Setor de seguros não é atrativo. Tenho certeza de que a grande maioria aqui nunca tinha pensado em fazer carreira nesse setor antes de efetivamente começar a trabalhar nele. Nenhum estudante universitário pensa “quando eu me formar, vou trabalhar com seguros!”. Simplesmente não é sexy. A imagem que o público em geral tem do setor é a do Sr. Incrível sentado em sua mesinha, no trabalho mais enfadonho do mundo, rodeado de pessoas mesquinhas. Mas, após 24 anos nesse setor, posso afirmar com certeza que o seguro é intelectualmente desafiador, interessante, demanda muita experiência e dedicação e tem profissionais extremamente qualificados, com quem se pode aprender muito. Então por que não é atrativo? Será que é porque tem uma uniformidade de profissionais com as mesmas características, que frequentam os mesmos lugares e pensam do mesmo jeito?

Tenho certeza de que um setor de seguros com maior diversidade atrairia profissionais criativos, com visões de mundo diferentes, antenados e disruptivos. Se o setor fosse vanguardista no respeito às diferenças, poderíamos ser tão atrativos aos jovens quanto o Google.

Quando falamos de diversidade, nossa mente se dirige para as características físicas das pessoas, mas diversidade é muito mais do que isso. Diversidade é primordialmente e principalmente diversidade de pensamento e de emoção.

Diversidade dá mais trabalho. É mais complexo e mais trabalhoso lidar com pessoas que pensam diferente, vêm de realidades diferentes, agem diferentemente, se vestem de maneira diferente, têm gostos diferentes. Mas lidar com elas nos faz pessoas melhores e mais sábias e melhores gestores de pessoas.

Então surge o IDIS, para trabalhar a diversidade e a inclusão no setor de seguros. Queremos atingir todos os atores do setor, sejam seguradoras, corretoras, resseguradoras, prestadores de serviços, empresas de assistência, reguladoras de sinistro, todos. Queremos que nosso setor seja uma referência quando se falar de diversidade e inclusão. O próprio princípio do mutualismo, base do seguro, indica a importância de conhecermos nossa própria sociedade e comportamentos, pois só assim conseguimos desenvolver produtos voltados para os diversos públicos, com características específicas, como por ex. tarifas e franquias diferentes e coberturas que atendam a determinado público.

Escolhemos para trabalhar de início três pilares, que estão representados em nosso logo: gênero,

LGBT+ e Etnia/Raça. Entendemos que esses são os pilares que demandam nossa atenção mais urgente, embora outras áreas devam estar no foco de trabalho futuro. Há a questão das gerações, dos muito jovens ou mais idosos, há a questão dos portadores de deficiência e outras.

Sobre mulheres, a Profa. Maria Helena Monteiro tem estudos importantes que demonstram que as mulheres já são metade dos empregados das seguradoras, mas ainda estão na base da pirâmide, sem alcançar a mesma proporção nos níveis de diretoria e Conselho de Administração, o famoso “teto de vidro”. O que está levando a isso? Que ferramentas as mulheres devem ter para enfrentar essa situação? Como deixar claro que, profissionalmente, nós mulheres não queremos ser “protegidas”, queremos ser “promovidas”? Como auxiliar as mulheres a desenvolverem as habilidades necessárias para o crescimento acima do teto de vidro?

No pilar LGBT+ tem-se a questão do respeito e da aceitação, muito mais do que a representatividade. É preciso parar com as insinuações, as piadinhas, o medo disfarçado do que é diferente de você numa área da vida que diz respeito unicamente a cada indivíduo. É urgente que a orientação sexual de um profissional não seja levada em conta ao se falar de uma promoção.

Ainda, o IBGE indica que 54% da população brasileira é constituída de negros e pardos. Somos todos atores do setor de seguros, certo? Olhe à sua volta. Tem algo de muito errado no nosso país e no nosso setor. Reconhecemos o processo histórico que nos trouxe até aqui, mas acreditamos que esta situação não pode mais ser tolerada. A proporção de negros e pardos que vemos neste auditório é uma vergonha para todos nós brasileiros.

Existem vários estudos que demonstram que empresas diversas têm lucros mais altos, empregados mais engajados, maior lealdade dos empregados e clientes, ambiente mais desafiador e criativo. Empresas diversas atraem os melhores talentos, os mais idealistas. Em suma, diversidade e inclusão traz dinheiro.

Ademais, quando uma empresa começa a trabalhar temas de diversidade e inclusão, ela sobe a barra da ética, ao exigir respeito e tratamento igualitário a todos. Isso faz com que seus empregados tenham uma cultura de conformidade, de compliance, maior. Se uma piada de loira não é aceita, que se dirá de assédio sexual? Se os gestores são treinados a avaliar os colaboradores somente por suas realizações profissionais, sem consideração por sua orientação sexual, raça ou gênero, a equidade e justiça se aplica automaticamente a todos os profissionais da empresa. Toda a moldura ética da empresa muda de patamar.

Reconhecemos isso. A diversidade traz lucros, traz vantagens. A diversidade melhora o ambiente de trabalho, melhora o engajamento dos empregados e o orgulho de pertencer.

Mas nós vamos fazer esse trabalho, não apenas para trazer mais lucro para o setor ou para atrair mais talentos. Nós vamos fazer esse trabalho porque é o certo a fazer. Faremos isso para termos orgulho de dizer aos que vierem depois de nós que nós contribuimos para que esse setor fosse mais justo, só isso. Nosso trabalho é absolutamente voluntário e sem intenção de lucro. Não estamos aqui para turbinar nossas carreiras, para fazer nosso nome ou aparecer nas publicações especializadas. Estamos aqui porque acreditamos na causa da diversidade.

Quero chamar esse grupo de pessoas extremamente interessantes e desprendidas que se propuseram a criar o IDIS. Por favor venham ao palco, o grupo fundador.

A proposta do IDIS é desenvolver atividades e eventos para debater e promover o tema da diversidade e inclusão, desenvolver treinamentos e auxiliar as empresas que queiram implementar ou impulsionar seus programas na área, desenvolver estudos acadêmicos que mapeiem, analisem e contribuam com a diversidade neste setor, acompanhar o desenvolvimento por meio de mapeamentos e métricas estatísticos e muitos outros trabalhos que podem ser feitos sobre o tema.

Hoje o dia é de celebração. Celebração da diversidade, celebração pela criação do IDIS, celebração de algumas empresas que já têm o tema em seu programa de trabalho. Teremos a palestra da

Legismap Roncarati

Discurso de Abertura por ocasião do lançamento do Instituto pela Diversidade e Inclusão no Setor de Seguros - IDIS, em 12.12.2018

Professora Doutora Angelica Carlini, membro atuante do IDIS e professora da UNIP e da UNIMES. Em seguida homenagearemos algumas pessoas precursoras e destemidas na diversidade no setor de seguros. Depois teremos cinco empresas do setor mostrando o que têm feito na área da Diversidade e debatendo o tema, com a mediação da Professora Flavia Bianco, professora da Escola Nacional de Seguros. Fiquem à vontade para copiar as iniciativas das empresas que estiverem expondo aqui.

O trabalho será árduo e a estrada é longa. Contamos com vocês.