

Evento, que é parte da agenda do “Festival for Diversity & Inclusion in Insurance”, contou com a participação da diretora de Relações Institucionais e Comunicação da CNseg



A diretora de Relações de Consumo e Comunicação das CNseg, Solange Beatriz Palheiro Mendes (no púlpito); a diretora de Pessoas do IRB, Fernanda Grossklags; a diretora de Pessoas da Icatu, Luciana Chagastelles; e a vice-presidente & CFO da Prudential do Brasil, Thereza Moreno

Diversidade e inclusão são temas cada vez mais frequentes no setor segurador. Nos dias 24 e 26 de setembro, a Associação das Mulheres do Mercado de Seguros (AMMS) e a CNseg estiveram presentes no Dive In – The Festival for Diversity & Inclusion in Insurance, em São Paulo e no Rio de Janeiro. Esse evento é uma iniciativa do Lloyd’s e está presente em 30 países e 60 cidades, tendo chegado ao Brasil em 2017.

O CEO do Lloyd’s Brasil, Marco Antônio Castro, abriu o encontro do Rio explicando que o objetivo da iniciativa é ajudar o setor a se preparar para o futuro, auxiliando-o a promover mudanças positivas. “Buscamos permitir que as pessoas alcancem seu potencial, promovendo sempre a diversidade e a inclusão nas empresas”, disse o executivo.

A promoção da inclusão e da diversidade como forma de exercitar a empatia e o respeito ao próximo

A diretora de Relações de Consumo e Comunicação das CNseg, Solange Beatriz Palheiro Mendes foi a última da noite a se apresentar, indicando as ações da Confederação em prol da disseminação da cultura da diversidade no setor, como a criação do GT de Diversidade e Inclusão e a cartilha produzida sobre [boas práticas para diversidade no mercado segurador](#). Solange também apresentou resultados da pesquisa da CNseg realizada em 2017 para avaliar as ações que as empresas do setor segurador promovem em prol da diversidade e da inclusão no ambiente de trabalho. Entre as empresas ouvidas, todas informaram adotar medidas para promover a diversidade e inclusão em seus quadros, sendo que 46% destas o fazem por meio de programas específicos.

“O setor vem demonstrando um forte movimento em prol da diversidade e isso, talvez, ocorra devido à própria natureza do negócio, que envolve a proteção das pessoas”, afirmou. Solange também disse que, ao trabalharmos pela diversidade, liberdade e inclusão, exercitamos valores que devem estar sempre presentes em nossa sociedade, como a empatia, o respeito ao próximo e

a capacidade de ouvir.

Como dever de casa, afirmou que se compromete a trazer, em próximos encontros, cases de inclusão dentro da própria Confederação das Seguradoras.

Áreas de RH devem buscar implantar ações que propiciam a igualdade de gênero

A consultora de Treinamentos Sênior da Mais Diversidade, Elaine Terceiro, abordou a importância da igualdade de gênero para o mercado. Ela destacou a necessidade de saber diferenciar sexo biológico de gênero, em que o primeiro está ligado ao órgão sexual com o qual a pessoa nasce, e o segundo tem relação com os papéis e comportamentos, que são construídos socialmente.

“Libertar a mulher das opressões também é uma forma de libertar o homem, pois há o conceito da ‘masculinidade tóxica’, que determina certos comportamentos ao gênero masculino, como não poder demonstrar sensibilidade e fraqueza, levando-os, muitas vezes, a terem comportamentos agressivos e a competirem sempre um com o outro”, destacou.

Ela lembrou também sobre a importância das áreas de Recursos Humanos das empresas refletirem sobre suas políticas, além de buscarem implantar ações que propiciam a igualdade de gênero, como jornada de trabalho flexível e extensão da licença paternidade, por exemplo. “Um dado alarmante é que apenas 0,4% das mulheres negras ocupam cargos executivos. Ou seja, além da questão do gênero, temos uma invisibilidade das mulheres LGBTI, negras e deficientes dentro das companhias”, alertou a consultora.

Cresce a participação das mulheres em cargos executivos, apesar de a proporção ainda ser 3 para 1, aponta o estudo “Mulheres no Mercado de Seguros no Brasil”

Na sequência, a diretora de Ensino da Escola Nacional de Seguros (ENS), Maria Helena Monteiro, apresentou alguns números da terceira edição do estudo “Mulheres no Mercado de Seguros no Brasil”, produzido pela ENS e lançado este mês, durante a CONSEGURO 2019. Realizado com 23 seguradoras, que representam 80% do faturamento do setor, o estudo apontou um crescimento do número de mulheres em cargos executivos. Se no estudo anterior, realizado há três anos, havia uma mulher para cada quatro homens nesses postos, a proporção, agora, é de 3 para 1. Entre os cargos de gerência, também cresce a participação das mulheres, com 47%. Apesar de ainda não terem alcançado uma equidade em relação a esses postos, as mulheres que trabalham no mercado segurador possuem mais escolaridade que os homens. No grupo com pessoas com curso superior, 56% são mulheres. Elas também são maioria em números absolutos, ocupando 55% dos postos de trabalho no setor.

Maria Helena também chamou atenção para o fato de que, na volta da licença maternidade, de 10 a 15% das mulheres saem da empresa. “As seguradoras devem se preocupar em mitigar esse problema”, afirmou.

>> [Clique aqui para baixar a íntegra da 3ª edição do estudo “Mulheres no Mercado de Seguros no Brasil”](#)

Empresas do setor segurador apresentam seus cases de sucesso de inclusão

O Instituto de Resseguros do Brasil (IRB) possui, há tempos, pessoas com surdas em sua força de trabalho, informou a diretora de Pessoas da resseguradora, Fernanda Grossklags, em sua apresentação. Entretanto, disse, elas ficavam todas reunidas em um mesmo departamento, fazendo tarefas bem específicas.

Em um determinado momento pós-privatização, porém, a empresa entendeu que esse não era o melhor modo de promover a inclusão e empreendeu uma série de alterações no modelo. A primeira foi a contratação direta pela empresa, visto que antes eram terceirizados. A segunda foi tirá-los de seu reduto e espalhá-los por diversos setores da empresa, fornecendo-lhes novas tarefas. Outra

ação foi a oferta de cursos de português, visto que esses profissionais encontram certa dificuldade com a língua, por não ser a primeira que aprendem (a primeira é Língua, que possui uma estrutura bem diferente). “Essa foi a grande virada para proporcionarmos uma integração verdadeira”, afirmou Fernanda.

Outro importante ponto destacado por ela é a necessidade de os profissionais com deficiência auditiva terem suas avaliações de desempenho realizadas nos mesmos moldes das dos demais profissionais, evitando-se a condescendência dos gestores para impedir eventuais demissões. “Se a avaliação não é feita de modo isento, o profissional também perde a chance de ascender dentro da empresa”, concluiu a diretora de Pessoas.

A Icatu Seguros, por sua vez, afirmou sua diretora de Pessoas, Luciana Chagastelles, é considerada uma das 25 melhores empresas para se trabalhar e tem todos os seus processos seletivos abertos a pessoas com deficiência (PCD), não havendo mais cargos específicos para estas. Entretanto, contratada uma PCD, ela é conduzida no processo de integração por uma pessoa também com deficiência, o que ajuda no acolhimento do profissional, disse ela.

Mulher negra em cargo de alta direção, a vice-presidente & CFO da Prudential do Brasil, Thereza Moreno, disse saber que é um caso de sucesso e referência para muitos outros profissionais com essas mesmas características. Seguindo os passos da matriz norte-americana, que possui um programa amplo e bem estruturado de diversidade, foi criado recentemente um comitê de diversidade e inclusão na Prudential do Brasil, visando promover uma série de ações nesse sentido. “Não basta convidar para a festa, tem que chamar para dançar”, resumiu ela.

O evento terminou com um coquetel com o objetivo de, como não poderia deixar de ser, integrar os presentes.

Fonte: CNseg, em 27.09.2019