

BORRADOR DE LA INTERVENCIÓN DE PILAR GONZÁLEZ DE FRUTOS, PRESIDENTA DE UNESPA, PRONUNCIADA EL 12 DE ABRIL DE 2023 EN EL 'CURSO DE LIDERAZGO FEMENINO' ORGANIZADO POR INESE. EL ACTO SE DESARROLLÓ EN LA SEDE DE UNESPA EN MADRID. SE RUEGA COTEJAR CON EL DISCURSO FINALMENTE PRONUNCIADO.

BUENAS TARDES A TODOS Y, MUY, ESPECIALMENTE, A INESE, QUE ES HOY NUESTRA ANFITRIONA, PUES UNESPA SE LIMITA A SER LA CASERA DE ESTE ENCUENTRO. NOS ENCONTRAMOS AQUÍ EN UNA REUNIÓN QUE YA VA TENIENDO SOLERA Y QUE LO DESEABLE ES QUE ADQUIERA MUCHA MÁS. QUE SE CONSOLIDE, DE HECHO, COMO UNA MÁS DE LAS CITAS OBLIGADAS Y PERIÓDICAS DEL SECTOR ASEGURADOR, EN ESTE CASO EN TORNO AL ANÁLISIS DEL AVANCE DE LA IGUALDAD EN NUESTRA INDUSTRIA.

ESTOY PERSONALMENTE CONVENCIDA DE QUE NO TARDAREMOS MUCHOS AÑOS EN ENCONTRARNOS AQUÍ Y PODER, FINALMENTE, COMENZAR UNA INTERVENCIÓN COMO ÉSTA AFIRMANDO, CON ORGULLO, QUE LA IGUALDAD EN EL SECTOR ASEGURADOR HA SIDO ALCANZADA. HOY, SIN EMBARGO, NO ES ESE DÍA; PERO ESO NO QUIERE DECIR, NI MUCHO MENOS, QUE NO TENGAMOS COSAS POR LAS QUE FELICITARNOS.

EN LAS ÚLTIMAS DÉCADAS Y EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, EL SEGURO HA HECHO UN CAMINO LARGO, PERO LO HA RECORRIDO CON PASO FIRME. EN REALIDAD, UN CAMINO DOBLE. SI USTEDES REVISAN LAS ESTADÍSTICAS DE PERSONAL DEL SECTOR ASEGURADOR

SUFICIENTEMENTE ANTIGUAS –Y LAS HAY QUE SE REMONTAN BASTANTE EN EL TIEMPO–, VERÁN QUE, EN REALIDAD, EL SECTOR ASEGURADOR SIEMPRE HA TENIDO UN PORCENTAJE RELEVANTE DE TRABAJADORAS. LO QUE OCURRE ES QUE, EN EL PASADO, ESA PRESENCIA RELEVANTE DE LA MUJER EN LA PLANTILLA GLOBAL SE PRODUCÍA PORQUE LA PROPIA PLANTILLA ASEGURADORA ESTABA, EN BUENA MEDIDA, FORMADA POR PUESTOS DE TRABAJO DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO O SIMILAR; TRABAJOS PEOR REMUNERADOS Y MENOS CUALIFICADOS QUE ERAN TERRENO NATURAL DEL EMPLEO FEMENINO.

PARA SUSTENTAR LO QUE LES ESTOY DICIENDO, HE DESEMPOLVADO LA ESTADÍSTICA DE PERSONAL MÁS ANTIGUA QUE HE ENCONTRADO, QUE DATA DE HACE 50 AÑOS. EL SECTOR, HACE AHORA MEDIO SIGLO, TENÍA UNOS 30.000 EMPLEADOS CASI EXACTOS, DE LOS CUALES 7.264 ERAN MUJERES. EN NÚMEROS REDONDOS, LAS MUJERES ERAN EL 25% DEL EMPLEO GLOBAL ASEGURADOR.

OBSERVANDO CON CUIDADO LAS CIFRAS, SE PUEDE VER QUE EL COLECTIVO MÁS NUTRIDO DE MUJERES EN EL SEGURO, CON 1.989 TRABAJADORAS O, SI LO PREFIEREN, EL 27% DE LA FUERZA LABORAL FEMENINA TOTAL, CORRESPONDÍA AL “COLECTIVO DE OFICIALES DE SEGUNDA”. EL SEGUNDO COLECTIVO, CON OTRAS 1.763 TRABAJADORAS, ERA EL FORMADO POR LAS AUXILIARES, ES DECIR, ADMINISTRATIVAS, DE ENTRE 18 Y 22

AÑOS. EN TOTAL, LAS MUJERES QUE TRABAJABAN COMO AUXILIARES Y OFICIALES DE SEGUNDA SUMABAN 5.315 TRABAJADORAS; TRES DE CADA CUATRO TRABAJADORAS TOTALES.

EN AQUEL ENTONCES, HACE MEDIO SIGLO, EL PERSONAL DIRECTIVO DE SEGUROS ESTABA FORMADO 1.067 PERSONAS, DE LAS CUALES ERAN MUJERES 13; EL 1,2%. EL SEGURO, QUE ENTONCES TENÍA COMO LES HE DICHO UNOS 30.000 EMPLEADOS, CONTABA ENTRE SUS FILAS CON APENAS 1.384 TRABAJADORES CON TITULACIÓN UNIVERSITARIA, SIN CONTAR LOS JEFES QUE, DE TODAS FORMAS, EN MUCHOS CASOS CARECÍAN DE ELLA. Y DE ESOS CASI 1.400 TRABAJADORES TITULADOS, 60 ERAN MUJERES; EL 4,3%.

SI CONTEMPLAMOS LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO ASEGURADOR EN LOS ÚLTIMOS 30 O 40 AÑOS, NOS DAREMOS CUENTA QUE SE HAN PRODUCIDO DOS REVOLUCIONES SIMULTÁNEAS. LA PRIMERA REVOLUCIÓN HA SIDO LA PROFESIONALIZACIÓN. EL TRABAJADOR MEDIO DEL SECTOR ASEGURADOR ES CADA VEZ MÁS PROPENSO A CONTAR CON UNAS CUALIFICACIONES MÁS ELEVADAS. SI VOLVEMOS A LA ESTADÍSTICA QUE ELABORABA EL SINDICATO NACIONAL DEL SEGURO EN 1973, VEREMOS QUE EN LA PLANTILLA ASEGURADORA DE ENTONCES SE DESAGREGABAN

CATEGORÍAS COMO: COBRADORES, ORDENANZAS, BOTONES, CONDUCTORES, PERSONAL DE LIMPIEZA, MOZOS, PEONES O PORTEROS. TODAS ESTAS ERAN ENTONCES CATEGORÍAS DE TRABAJO RELEVANTES QUE HOY, SIN EMBARGO, HAN DESAPARECIDO. HAN ACABADO SIENDO SUSTITUIDAS EN LOS CUADROS POR OTRAS QUE NO APARECÍAN HACE MEDIO SIGLO, COMO LOS ESPECIALISTAS EN CUMPLIMIENTO NORMATIVO, LOS GESTORES DE RECURSOS HUMANOS, LOS TRABAJADORES RESPONSABLES DE ATENCIÓN AL CLIENTE O EL PERSONAL TÉCNICO STEM. EL SEGURO HA SIMPLIFICADO SUS LABORES ADMINISTRATIVAS MIENTRAS SOFISTICABA SUS ESFUERZOS TÉCNICOS, DE GESTIÓN, DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y DE SERVICIO. HEMOS VIVIDO UN PROCESO CONTINUADO DE DRENAJE DE PUESTOS DE TRABAJO PEOR REMUNERADOS, QUE HAN SIDO PROGRESIVAMENTE SUSTITUIDOS Y AMPLIADOS POR OTROS QUE REQUERÍAN UNA MAYOR EXPERIENCIA Y CAPACIDAD. ESTE PROCESO ES EL QUE NOS HA LLEVADO A ESTAR HOY EN LA ELITE ECONÓMICA ESPAÑOLA EN LO QUE AL SALARIO ORDINARIO SE REFIERE.

ÉSTA, SIN EMBARGO, HA SIDO LA PRIMERA REVOLUCIÓN. LA SEGUNDA REVOLUCIÓN HA SIDO LA QUE HA TENIDO POR PROTAGONISTA A LA MUJER. PORQUE ESE PROCESO DE PROFESIONALIZACIÓN DE LA PLANTILLA, QUE EN BUENA TEORÍA Y CON LAS CIFRAS EN LA MANO PODRÍA HABER TENIDO LA CONSECUENCIA DE DESTRUIR EMPLEO

FEMENINO Y DILUIR EL PAPEL DE LA MUJER EN NUESTRA EMPRESA, SE HA HECHO CON EL RESULTADO EXACTAMENTE CONTRARIO. A PRINCIPIOS DE ESTE SIGLO, LA PLANTILLA ASEGURADORA DOBLÓ EL CABO DEL EMPLEO GLOBAL Y ALCANZÓ EL MOMENTO EN EL QUE TRABAJABAN MÁS MUJERES QUE HOMBRES EN LAS ASEGURADORAS; PERO ESO LO HIZO, REPITO, AL TIEMPO QUE MEJORABA EL PERFIL DE LA MAYOR PARTE DE SUS EMPLEOS, LO CUAL QUIERE DECIR QUE MEJORABA LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS MUJERES EMPLEADAS POR LAS EMPRESAS ASEGURADORAS.

ÉSTE ES UN PROCESO QUE NO NOS ES PRIVATIVO; HA OCURRIDO EN TODA LA ECONOMÍA ESPAÑOLA, DE UNA FORMA O DE OTRA. PERO EN POCOS SECTORES HA SIDO MÁS INTENSO QUE EN NUESTRO CASO, COMO ATESTIGUAN CIFRAS OFICIALES COMO LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA, LA LLAMADA EPA. ESTOS DATOS DE LA EPA NOS DICEN QUE HACE AHORA 35 AÑOS EL TOTAL DE OCUPADOS EN EMPRESAS DE SEGUROS Y FONDOS DE PENSIONES, ADEMÁS DE SER MENOS DE UNA TERCERA PARTE DE LO QUE ES ACTUALMENTE, ESTABA FORMADO POR MUJERES EN UN 31%. EN EL ÚLTIMO TRIMESTRE DE 2022, LA PRESENCIA FEMENINA EN ESTE SECTOR HABÍA ASCENDIDO HASTA ALCANZAR EL 57% DE LA FUERZA LABORAL TOTAL, LO CUAL NOS PERMITE ESTIMAR QUE EL PATRÓN DISTRIBUTIVO QUE APRECIAMOS EN EL PERÍMETRO ESTRICTO DE LA EMPRESA

ASEGURADORA, PROBABLEMENTE, SE REPITE TAMBIÉN EN EL ÁMBITO MÁS AMPLIO QUE MIDE LA EPA.

SI HACEMOS QUE EL PRIMER TRIMESTRE CONOCIDO EN LA ESTADÍSTICA, EL CUARTO DE 1987, SE IGUALE CON UN VALOR 100, ENCONTRAREMOS QUE LA CIFRA DE OCUPADOS ADSCRITA EN LA EPA AL SECTOR DE SEGUROS Y FONDOS DE PENSIONES PRIVADOS HA CRECIDO HASTA UNA RATIO DE 309 EN EL ÚLTIMO TRIMESTRE DEL 2022; ES DECIR, COMO LES HE DICHO, SE HA MÁS QUE TRIPLICADO. PERO ESA EVOLUCIÓN HA SIDO MÁS QUE DISPAR POR SEXOS, YA QUE SI BIEN EL CRECIMIENTO DE LOS HOMBRES OCUPADOS EN EL SECTOR HA PASADO DE UNA BASE DE 100 A TOCAR EL 190, ES DECIR, SE HA DUPLICADO EL NÚMERO DE HOMBRES QUE TRABAJA EN EL SEGURO; EN EL CASO DE LAS MUJERES HA IDO MUCHÍSIMO MÁS ALLÁ Y HA ALCANZADO EL 572. ES DECIR, EL NÚMERO DE TRABAJADORAS EN EL SEGURO SE HA MULTIPLICADO POR SEIS.

ES OBVIO QUE NOS ENCONTRAMOS ANTE UN FENÓMENO EN BUENA MEDIDA GENERALIZADO EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA, EL DE LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL; PERO TAMBIÉN ES OBVIO QUE, EN EL CASO DEL SECTOR ASEGURADOR, ESA INCORPORACIÓN HA SIDO ESPECIALMENTE INTENSA Y, ADEMÁS, COMO MUESTRAN LAS CIFRAS SECTORIALES, SE HA HECHO INTEGRANDO A LAS MUJERES EN

POSICIONES QUE CADA VEZ DEMANDAN MÁS RESPONSABILIDAD Y MÁS CARGA FORMATIVA Y DE EXPERIENCIA.

HOY POR HOY, DE HECHO, EL 44% DE LAS CANDIDATAS QUE PRESENTAN SU CANDIDATURA PARA SER ELEGIDAS EN UN PROCESO DE SELECCIÓN INSTADO POR UNA EMPRESA ASEGURADORA SON TÉCNICOS. LA MUJER DEMANDANTE DE EMPLEO, PUES, ES HOY UNA MUJER ALTAMENTE CUALIFICADA. LAS CANDIDATAS A PUESTOS ADMINISTRATIVOS SON YA SÓLO UNA DE CADA 10 CANDIDATAS. Y PERSISTE, ESO SÍ, EL PROBLEMA CRUCIAL QUE SE LE PLANTEA A LA MUJER, EN GENERAL, EN LOS PERFILES STEM, YA QUE SI ENTRE LOS HOMBRES LOS CANDIDATOS CON DICHO PERFIL SON EL 12% DE LOS CANDIDATOS TOTALES, EN EL CASO DE LAS MUJERES SÓLO SON EL 5%.

ESTO ES, MÁS O MENOS, CÓMO HEMOS EVOLUCIONADO. AHORA NOS SITUAMOS YA EN UNA POSICIÓN DE EXCELENCIA, ENFRENTANDO RETOS DE EXCELENCIA.

ESTAMOS HABLANDO DE PONERLE APELLIDOS A LA EVOLUCIÓN. HOY POR HOY, PODEMOS DECIR QUE LA PRESENCIA DE LA MUJER EN EL SEGURO, EN TÉRMINOS DE PLANTILLA AGREGADA, ESTÁ TOTALMENTE CONSOLIDADA. MÁXIME SI TENEMOS EN CUENTA QUE, SI BIEN LA MUJER ES EL 53% DE LOS PUESTOS DE TRABAJO EN EL SEGURO,

ES EL 55% DE LAS INCORPORACIONES; LO CUAL, LÓGICAMENTE, NOS ESTÁ SEÑALANDO QUE LA PRESENCIA FEMENINA MANTIENE UNA TENSIÓN DE CRECIMIENTO.

EFFECTIVAMENTE, DE LOS DATOS QUE DISPONEMOS CABE CONCLUIR QUE LAS MUJERES VIENEN A SUPONER APROXIMADAMENTE EL 53,6% DE LOS TRABAJADORES DE LAS ASEGURADORAS, UN PORCENTAJE QUE SE COMPARA EN CONDICIONES MUY VENTAJOSAS CON EL 48,3% APRECIADO ENTRE LA POBLACIÓN OCUPADA EN TÉRMINOS EPA. HAY, PUES, LO QUE PODRÍAMOS DENOMINAR UNA “TASA DE SOBRE EMPLEO” DE LA MUJER EN EL SEGURO QUE CABE ESTIMAR EN UNOS CINCO PUNTOS PORCENTUALES O, SI LO PREFIEREN, UNAS 250 PERSONAS.

OTRO FACTOR QUE YO CREO QUE ES IMPORTANTE, Y QUE NUESTRAS ESTADÍSTICAS VIENEN MOSTRANDO DE TIEMPO ATRÁS, ES QUE EN LO TOCANTE A LA CALIDAD EN EL EMPLEO LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA MUJER NO EXISTE. POR LOS DATOS DE QUE DISPONEMOS, EL 98% DE LOS TRABAJADORES DE SEGUROS HOMBRES DISFRUTA DE CONTRATO INDEFINIDO Y UN 1,9% DE CONTRATO TEMPORAL, QUEDANDO UN 0,1% RESIDUAL PARA LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS. ÉSTE ES, COMO DIGO, EL RETRATO PARA LOS TRABAJADORES HOMBRES; PERO TAMBIÉN PODRÍA VALER PARA DESCRIBIR LA SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS, YA QUE ENTRE ÉSTAS EL 97,5% TIENE



RELACIÓN LABORAL INDEFINIDA, EL 2,4% CONTRATO TEMPORAL Y, NUEVAMENTE, UN 0,1% RESIDUAL CONTRATO FIJO DISCONTINUO. ESTO ES ALGO QUE TAMBIÉN ES PERCEPTIBLE EN EL DATO DE QUE LAS ANTIGÜEDADES MEDIAS EN PLANTILLA EN LAS EMPRESAS DE SEGUROS, APARTE DE SER LAS MÁS ELEVADAS DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA TAN SÓLO POR DETRÁS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SON MUY PARECIDAS ENTRE SEXOS.

YA ME HE PREOCUPADO DE HACERLES NOTAR EL DATO, DE GRAN IMPORTANCIA, QUE NOS DICE QUE DEL 11%, EN NÚMEROS REDONDOS, DE INCORPORACIONES QUE SE PRODUJERON EN EL SECTOR ASEGURADOR DURANTE EL AÑO 2022, EL 55,2% SON MUJERES. EN TODA SITUACIÓN EN LA QUE EL PESO SOBRE LAS NUEVAS INCORPORACIONES SUPERA AL PESO GLOBAL, LO QUE NOS ESTÁ DICHIENDO LA ESTADÍSTICA CON CLARIDAD ES QUE EL PROCESO DE “FEMINIZACIÓN” DE LA FUERZA LABORAL ASEGURADORA TODAVÍA NO HA TERMINADO; QUE, POR LO TANTO, LA MEJORA DE LA PRESENCIA DE LA MUJER EN LA PLANTILLA ASEGURADORA SIGUE PRODUCIÉNDOSE.

SIN EMBARGO, ESTAMOS EN UN NIVEL DEL 30%, APROXIMADAMENTE, EN LO QUE ATAÑE A LA MUJER DIRECTIVA; ASÍ COMO UN 21% DE LOS ASIENTOS EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN PERO, UNA VEZ, CONSIDERANDO QUE LAS MUJERES HAN

OCUPADO EL 31% DE LAS INCORPORACIONES Y VACANTES, CABE SOSPECHAR QUE ESTOS PORCENTAJES HABRÁN DE INCREMENTARSE EN EL FUTURO.

YENDO UN POCO MÁS A FONDO, EL 30,5% ES EL PORCENTAJE QUE MARCA LA PRESENCIA DE LA MUJER EN EL CONJUNTO DE POSICIONES DIRECTIVAS O DE RESPONSABILIDAD DE GESTIÓN, ES DECIR: CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN, COMITÉS DE DIRECCIÓN, EQUIPOS DIRECTIVOS Y, EN GENERAL, PERSONAS QUE, POR RAZÓN DE SU ESTATUS Y RESPONSABILIDADES, HAN DE REPORTAR AL CEO DE LA ENTIDAD.

ÉSTE QUE LES ACABO DE EXPLICAR ES UN PORCENTAJE COMPUESTO QUE ABARCA MUCHAS REALIDADES Y QUE, POR LO TANTO, CREO QUE AMERITA QUE LO OBSERVEMOS CON UN POCO MÁS DE CUIDADO.

SI NOS FIJAMOS EN EL ESCALÓN SUPERIOR DE LAS RESPONSABILIDADES DE GESTIÓN, QUE SON LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN, VEREMOS QUE EN ESTE TIPO DE ÓRGANOS DE GOBIERNO LAS MUJERES OCUPAN EL 21,3% DE LOS PUESTOS. PUEDE PARECER UN PORCENTAJE ALGO BAJO; PERO CREO QUE HAY QUE VALORARLO ADECUADAMENTE. DE TODAS LAS REALIDADES DE GESTIÓN DE UNA EMPRESA, LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN SON LOS QUE MÁS LENTAMENTE EVOLUCIONAN POR TRATARSE DE PUESTOS MUY ESTABLES Y QUE DESEMPEÑAN UNA REPRESENTACIÓN MUY

CONSOLIDADA. PERO CON TODO, LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN TAMBIÉN EVOLUCIONAN, Y ESTO NOS LO DEMUESTRA EL DATO, A MI MODO DE VER MUCHO MÁS IMPORTANTE, DE QUE LAS MUJERES SUPONEN EL 32% DE LAS NUEVAS INCORPORACIONES Y COBERTURAS DE VACANTES.

SI BAJAMOS UN ESCALÓN Y NOS VAMOS AL DE LAS RESPONSABILIDADES DE GESTIÓN DEL DÍA A DÍA, NOS ENCONTRAMOS CON QUE LAS MUJERES SUPONEN EL 29% DE LOS INTEGRANTES EN LOS COMITÉS DE DIRECCIÓN. PERO, DE NUEVO, AQUÍ UN DATO IMPORTANTE ES AQUÉL QUE NOS DICE QUE PARA EL 43% DE LAS INCORPORACIONES Y VACANTES EN ESOS MISMOS COMITÉS DE DIRECCIÓN HAN SIDO DESIGNADAS MUJERES.

LES VOY A DAR UN DATO AHORA PARA SUSTANTIVAR LA CANTIDAD Y CALIDAD DE ESA "DOBLE REVOLUCIÓN" OPERADA EN EL PERSONAL DE SEGUROS DE LA QUE LES HABLABA HACE UN RATO. RECUERDEN QUE LES DECÍA QUE EN LA ESCALA DE PERSONAL ESTABLECIDA EN LAS ESTADÍSTICAS DE 1973 LOS EMPLEOS JURÍDICOS NI SIQUIERA SE DESGLOSABAN, POR FORMAR SIMPLEMENTE PARTE DEL PERSONAL TÉCNICO Y TITULADO EN GENERAL. HOY POR HOY, EL PERSONAL QUE SE ENCARGA DEL CUMPLIMIENTO NORMATIVO TIENE UN ESPACIO PARTICULAR EN LAS ESTADÍSTICAS DE EMPLEO POR SU IMPORTANCIA INTRÍNSECA. Y, ¿SABEN QUÉ? PUES EL 70% DEL PERSONAL DIRECTIVO EN

MATERIA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO SON MUJERES. AQUÍ LO TIENEN: HA HABIDO UNA REVOLUCIÓN EN LA COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA, QUE HA HECHO GENERAR CATEGORÍAS NUEVAS; Y HA HABIDO UNA REVOLUCIÓN SIMULTÁNEA, QUE ES LA FEMINIZACIÓN DE ESE EMPLEO Y, MUY PARTICULARMENTE, EN EL EMPLEO DIRECTIVO.

A LA MUJER DIRECTIVA ASEGURADORA LE PENALIZA EL HECHO DE QUE SUS MAYORES DÉFICIT DE PARTICIPACIÓN SE PRODUCEN, EN ALGUNOS CASOS, EN PARCELAS DE LA ACTIVIDAD ASEGURADORA QUE ACUMULAN UN NÚMERO MUY IMPORTANTE DE DIRECTIVOS. EL CASO MÁS CLARO ES EL ÁMBITO COMERCIAL. LOS DIRECTIVOS EN MATERIA COMERCIAL SON CASI UNO DE CADA CUATRO DIRECTIVOS QUE HAY EN LAS EMPRESAS ASEGURADORAS; PERO SI VEMOS SU COMPOSICIÓN POR SEXOS, VEREMOS QUE ES LA CATEGORÍA EN LA QUE MENOS MUJERES DIRECTIVAS HAY, APENAS EL 19% DEL TOTAL. ESTE PORCENTAJE ES INCLUSO MENOR DE LA PRESENCIA DE LA MUJER DIRECTIVA EN ÁMBITOS INFORMÁTICOS Y STEM, QUE ES DEL 27%, Y QUE SIEMPRE SE HABÍA CONSIDERADO COMO EL TALÓN DE AQUILES DEL DESARROLLO DE LA MUJER DIRECTIVA.

ESTE TIPO DE DIFERENCIAS NOS VIENE A DECIR QUE EN EL FUTURO, LA MEJORA DE LAS CIFRAS QUE AFECTAN A LA MUJER DIRECTIVA TIENE MUCHO QUE VER CON LA IMPLANTACIÓN DE POLÍTICAS DE CARRERA ADECUADAS QUE PERMITAN A LA MUJER

DESPLEGAR TODAS SUS HABILIDADES. EN ESTE SENTIDO, EL DATO DE QUE LA PRESENCIA DE LA MUJER EN LOS PLANES DE CARRERA Y LAS PROMOCIONES PRODUCIDAS EN EL SECTOR SEA PLENAMENTE CONSISTENTE CON SU PARTICIPACIÓN EN LA PLANTILLA, PERMITE PENSAR QUE LAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS DE LAS ASEGURADORAS ESTÁN ENCAMINADAS EN LA DIRECCIÓN CORRECTA.

UN DATO QUE CONSIDERO IMPORTANTE ES QUE EL 82% DE LOS PLANES DE CARRERA EXISTENTES EN LAS EMPRESAS ASEGURADORAS AFECTAN A PUESTOS QUE NO SON NI DIRECTIVOS NI MANDOS MEDIOS; DATO QUE SE COMBINA CON EL HECHO DE QUE EL 52% DE LOS PLANES DE CARRERA LOS DISFRUTAN TRABAJADORAS. ESTO NOS VIENE A DECIR QUE EL SEGURO ESTÁ HACIENDO UN ESFUERZO POR REALIZAR UNA OFERTA PROFESIONAL INTEGRAL A LA MUJER ASEGURADORA; QUE LA INTENCIÓN ESTRATÉGICA ES OBTENER AL FUTURO DIRECTIVO DE SEGUROS DE LA PROPIA PLANTILLA EXISTENTE, EN UN PROCESO EN EL QUE LAS MUJERES TIENEN LA PARTICIPACIÓN QUE LES CORRESPONDE. ESTO, DE NUEVO, ESTÁ APUNTANDO HACIA UN FUTURO DE PLENA IGUALDAD EN ESTE SECTOR; UN FUTURO QUE ESTOY CONVENCIDA QUE SE VA A ALCANZAR ANTES DE QUE SEA UNA REALIDAD EN OTROS SECTORES.

A ELLO HAY QUE UNIR QUE EL 55% DE LAS PROMOCIONES PRODUCIDAS EN LAS PLANTILLAS ASEGURADORAS FAVORECEN A MUJERES; COMO HE DICHO, UN PORCENTAJE CONSISTENTE CON EL 53% GLOBAL DE PARTICIPACIÓN EN LA PLANTILLA, QUE VIENE A DEMOSTRAR QUE EL TRATAMIENTO QUE RECIBE LA MUJER EN LAS POLÍTICAS ASEGURADORAS DE RECURSOS HUMANOS ES PLENAMENTE IGUALITARIO. ASIMISMO, ME GUSTARÍA RECORDAR QUE, EN EL ÁMBITO DE LAS PRÁCTICAS, EN EL AÑO 2022 EL 22,5% DE LOS ALUMNOS QUE HICIERON PRÁCTICAS EN EMPRESAS ASEGURADORAS OBTUVO AL FINAL DEL PROCESO UN PUESTO DE TRABAJO; Y, DE TODOS ESTOS EX ALUMNOS QUE HOY SON TRABAJADORES, EL 56% ERAN MUJERES.

A TODO ESTO HAY QUE AÑADIR EL COMPROMISO CIERTO DEL SECTOR ASEGURADOR CON LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD. EL 78% DE LAS ENTIDADES TIENE COMISIÓN DE IGUALDAD, Y EL 82% TIENE PLANES DE IGUALDAD ESTABLECIDAS. OCHO DE CADA 10 ENTIDADES TIENEN IMPLANTADAS MEDIDAS PARA CERRAR LA BRECHA SALARIAL, Y EN PORCENTAJES MUY PARECIDOS ESTÁN ESTABLECIDAS EN NUESTRO SECTOR POLÍTICAS COMO LA FLEXIBILIDAD HORARIA O LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR. LA EXISTENCIA DE PLANES DE IGUALDAD ALCANZA INCLUSO A ENTIDADES QUE, CON LA LEY EN LA MANO, NO TIENEN OBLIGACIÓN DE TENER ESTA FIGURA.

YO SÉ QUE ESTOS PORCENTAJES NO SON PERFECTOS. LO PERFECTO ES QUE PESO EN LA PLANTILLA Y PESO EN LAS ESCALAS DIRECTIVAS FUESEN EL MISMO PORCENTAJE, O SIMILAR. PERO HAY QUE HACER DOS MATIZACIONES A ESA VALORACIÓN.

LA PRIMERA MATIZACIÓN ES QUE HAY QUE PONER EN VALOR EL HECHO DE QUE CONOZCAMOS ESTE DATO. ¿CUÁNTAS DATOS TENEMOS SOBRE LA PRESENCIA DE LA MUJER DIRECTIVA EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA? CREO QUE TODAS ESTAREMOS DE ACUERDO EN QUE ESTA NO ES UNA INFORMACIÓN QUE SUELA SER DE DOMINIO PÚBLICO A ESCALA SECTORIAL. ASÍ PUES, EN EL CASO DEL SEGURO HAY UN COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA QUE, EN REALIDAD, ES UN COMPROMISO CON EL CAMBIO. TRANSPARENTANDO NUESTRA SITUACIÓN NOS MARCAMOS EL CAMINO A RECORRER.

LA SEGUNDA MATIZACIÓN ES, EN GRAN PARTE, CONSECUENCIA DE LA PRIMERA. PUESTO QUE CARECEMOS DE TÉRMINOS DE COMPARACIÓN, NO PODEMOS SABER CÓMO SE SITÚA ESE 30%. PERO YO OS VOY A DECIR QUE ESTOY TOTALMENTE CONVENCIDA DE QUE EL NUESTRO, EL DE LOS ASEGURADORES, ES UN PORCENTAJE QUE COMPITE CON TOTAL EFICIENCIA CON LOS DE LA MAYORÍA DE LOS SECTORES. EN ESTE PUNTO, CREO FIRMEMENTE QUE TAMBIÉN, COMO EN OTRAS COSAS, SOMOS ELITE. Y LO HEMOS CONSEGUIDO ENTRE TODOS, Y ENTRE TODAS.

BIENVENIDA SEA, PUES, ESTA INICIATIVA DE CONOCIMIENTO Y ESTUDIO, MUY NECESARIA PARA EL SECTOR. Y FELICITÉMONOS, AUNQUE SEA CON MODERACIÓN, POR SUS RESULTADOS. NO HEMOS LLEGADO; PERO ESTAMOS EN EL CAMINO CORRECTO.

PERSONALMENTE, NO ME SIENTO CON LA CAPACIDAD NI LA EXPERIENCIA SUFICIENTE COMO PARA DICTARLE A LOS RESPONSABLES DE LAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS DE NUESTRO SECTOR LA FORMA EN LA QUE DEBEN HACER LAS COSAS, NI EN LO RELATIVO A LA IGUALDAD DE SEXOS, NI EN LO RELATIVO A NINGUNA OTRA COSA. PERO, EN TODO CASO, HAY ALGUNOS ELEMENTOS DE REFLEXIÓN QUE SÍ ME PARECE INTERESANTE COMPARTIR CON USTEDES EN TORNO AL TEMA QUE HOY NOS HA CONVOCADO.

EN PRIMER LUGAR, CREO QUE SON MUY NECESARIAS LAS POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE FORMACIÓN, ESPECIALMENTE EN EL CASO DE LAS FORMACIONES UNIVERSITARIAS SUPERIORES. HACE ALGUNAS DÉCADAS APENAS HABÍA MUJERES ESPECIALISTAS EN MATERIAS ACTUARIALES O DE GESTIÓN DE RIESGOS; Y HOY, POR EJEMPLO, PARA NOSOTROS QUE TRABAJAMOS EN UNESPA, BASTA CON CONVOCAR UN GRUPO DE TRABAJO DE PERFIL TÉCNICO PARA PERCATARSE DE QUE LA PRESENCIA DE LA MUJER ES PARITARIA, SI NO MAYORITARIA EN MUCHOS CASOS, EN ESTOS ÁMBITOS. PERO, COMO YA HE TENIDO OCASIÓN DE RECORDAR AL CITAR ALGUNA DE LAS CIFRAS QUE



CONOCEMOS, TODAVÍA TENEMOS TERRENOS QUE CONQUISTAR. LA PRESENCIA DE LA MUJER, Y SOBRE TODO DE LA MUJER DIRECTIVA, EN LOS ÁMBITOS COMERCIALES, ES PERFECTIBLE. COMO TAMBIÉN LO ES EN LOS ÁMBITOS QUE PRECISAN DE PROFESIONALES CIENTÍFICOS, MATEMÁTICOS O TECNOLÓGICOS. ESTE ÚLTIMO PUNTO ES CRUCIAL. UNA PARTE MUY IMPORTANTE DE LA PROGRESIÓN DE LA MUJER EN LA EMPRESA ASEGURADORA, Y ME ATREVERÍA A DECIR QUE EN LA EMPRESA EN GENERAL, TIENE QUE VER CON LOS ÁMBITOS LIGADOS A LA CÍBER SEGURIDAD. POR ESO ES IMPORTANTE MANTENER POLÍTICAS DE FORMACIÓN QUE TRATEN DE MEJORAR LA IMPLICACIÓN DE LAS MUJERES EN ESTE TIPO DE FORMACIONES.

EN SEGUNDO LUGAR, MUY LIGADO A LO ANTERIOR, CREO QUE EN EL SEGURO TODAVÍA PUEDE PROFUNDIZARSE EN LA REVOLUCIÓN COMERCIAL FEMENINA. COMO HEMOS VISTO A LO LARGO DE ESTA DISERTACIÓN, UNO DE LOS PROBLEMAS DE LA MUJER DIRECTIVA ES SU ESCASA PARTICIPACIÓN RELATIVA EN LAS DEFINICIÓN, IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ESTRATEGIAS COMERCIALES. ESTO DEBE CAMBIAR, PERO NO SÓLO POR EL BENEFICIO DE LA MUJER TRABAJADORA, SINO POR EL DE LA PROPIA ASEGURADORA. LA MUJER ES CADA VEZ MÁS PROTAGONISTA DE LA DEMANDA ASEGURADORA GENERAL, Y DE SU PROPIA DEMANDA ASEGURADORA PARTICULAR. ES IMPORTANTE INCORPORAR A LA

MUJER EN ESTE ÁMBITO POR EL ENORME VALOR QUE ÉSTA PUEDE APORTAR A NUEVOS PROCESOS, A NUEVOS PRODUCTOS, NUEVAS FORMAS DE RELACIÓN CON EL CLIENTE.

EN TERCER LUGAR, UN CONCEPTO QUE YO CREO QUE ES GENÉRICO, NO ESPECÍFICO DEL SEGURO. CREO QUE LA MUJER, EN LOS AÑOS POR VENIR, VA A SER UN ACTOR IMPORTANTE DENTRO DE UN PROCESO EVOLUTIVO DE LAS RELACIONES LABORALES Y DE LA FORMA QUE TENEMOS DE CONCEBIR EL TRABAJO. POR PRIMERA VEZ EN MUCHO TIEMPO, ALGUNOS INCLUSO PUEDEN PENSAR QUE INCLUSO POR PRIMERA VEZ DESDE SIEMPRE, LAS TENDENCIAS EVOLUTIVAS DE ASPECTOS COMO LA JORNADA LABORAL, CON LA ECLOSIÓN DE REALIDADES COMO EL TELETRABAJO, ESTÁN AVANZANDO EN UNA DIRECCIÓN QUE ES POSITIVA PARA LA MUJER DEMANDANTE DE UNAS RELACIONES DE EMPLEO QUE SEAN CONSISTENTES CON OBJETIVOS DE CONCILIACIÓN Y OPTIMIZACIÓN. DE FORMA LÓGICA, PUES, CREO QUE LA MUJER ESTÁ LLAMADA A APORTAR UN GRAN VALOR AÑADIDO EN LAS EMPRESAS DEL FUTURO.

ÉSTAS SON MIS CONVICCIONES: EL PRESENTE ES PERFECTIBLE, PERO ES ALGO DE LO QUE PODEMOS SENTIRNOS ORGULLOSOS Y, MUY PARTICULARMENTE, ORGULLOSAS. NADIE HA DICHO QUE HAYAMOS ALCANZADO NINGUNA META; PERO LO QUE SÍ ESTÁ CLARO ES QUE SABEMOS DÓNDE ESTÁ ESA META, Y QUE AVANZAMOS HACIA ELLA. ÉSTO ES

EL RESULTADO DE LOS ESFUERZOS COMBINADOS DE MUCHA GENTE, Y DE UNA CONCEPCIÓN MODERNA, FLEXIBLE Y DINÁMICA DE LAS RELACIONES LABORALES, QUE SIEMPRE HA CARACTERIZADO A LA EMPRESA ASEGURADORA.

LO QUE MÁS DESEO DE MIS PALABRAS ES SU OBSOLESCENCIA. LA FUNCIÓN DE TODOS LOS DISCURSOS, PONENCIAS E INTERVENCIONES QUE HACEMOS ACTUALMENTE EN TORNO A ESTE ASUNTO ES QUE ALGÚN DÍA DESAPAREZCAN DE LA MEMORIA DE QUIENES ESCUCHARON ESTAS PALABRAS, HUNDIDAS BAJO EL PESO DE UNA REALIDAD FUTURA QUE CONVIERTA ÉSTAS NUESTRAS PREOCUPACIONES DE AHORA EN ALGO CADUCO. LO MEJOR QUE NOS PUEDE PASAR A QUIENES DESEAMOS LA PLENA OBTENCIÓN DE LA IGUALDAD LABORAL ES QUE SEAMOS OLVIDADOS. Y YO, LA VERDAD, CREO QUE ESE OLVIDO LLEGARÁ PARA TODOS NOSOTROS, PARA TODAS NOSOTRAS; Y SERÁ LA MEJOR RECOMPENSA QUE PODEMOS IMAGINAR.

MIENTRAS LLEGA EL MOMENTO EN QUE OLVIDARÁN TODO LO DICHO, MUCHAS GRACIAS.