

BORRADOR DE LA INTERVENCIÓN DE MIRENCHU DEL VALLE, PRESIDENTA DE UNESPA, PRONUNCIADA EL 18 DE MAYO DE 2023 EN LA PRESENTACIÓN DEL 'IV ESTUDIO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ASEGURADORAS' ORGANIZADO POR LA RED EWI. EL ACTO SE DESARROLLÓ EN LA SEDE DE UNESPA EN MADRID. SE RUEGA COTEJAR CON EL DISCURSO FINALMENTE PRONUNCIADO.

BUENOS DÍAS A TODAS Y TODOS, Y BIENVENIDOS A ESTA CASA COMÚN DEL SEGURO.

HOY ES LA CUARTA VEZ QUE VAMOS A TENER CONOCIMIENTO DE LOS RESULTADOS DE LA INICIATIVA EMPOWER WOMEN IN INSURANCE, LO QUE NORMALMENTE CONOCEMOS COMO RED EWI, EN EL SENTIDO DE ANALIZAR EL PAPEL DE LA MUJER EN EL SECTOR ASEGURADOR Y, MUJY PARTICULARMENTE, EN EL ENTORNO DIRECTIVO Y DECISORIO.

TRAS CUATRO EDICIONES DEL 'ESTUDIO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SEGURO' Y MUCHOS MÁS AÑOS EN LOS CUALES EL DESARROLLO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL SENO DE LAS ASEGURADORAS HA SIDO CONSTANTE, NO PODEMOS, DESDE LUEGO, DECIR QUE LA TAREA HAYA SIDO COMPLETADA. PERO, HONRADAMENTE, CREO QUE TAMPOCO PODEMOS DECIR QUE LO RECORRIDO NO TENGA MÉRITO.

HABLAMOS DE UN GAP. UN GAP, APROXIMADAMENTE, DE 23 PUNTOS PORCENTUALES. ESOS 23 PUNTOS SON LOS QUE SEPARAN LA PRESENCIA DE LA MUJER EN

LA PLANTILLA DE LAS ASEGURADORAS, QUE ES APROXIMADAMENTE DEL 53%; Y LA PRESENCIA DE LA MUJER DIRECTIVA EN LAS ESCALAS DE LA EMPRESA ASEGURADORA QUE TOMAN DECISIONES; Y QUE ES, MÁS O MENOS, DEL 30%. COMO DIGO, ESOS 23 PUNTOS SE PUEDEN VALORAR DE MUCHAS FORMAS. YO, PERSONALMENTE, CALIFICARÍA LA MÍA DE OPTIMISMO CRÍTICO.

SOY CRÍTICA, OBTIAMENTE, PORQUE CREO QUE NO PODEMOS SER TOTALMENTE OPTIMISTAS. NO HEMOS ALCANZADO LA PARIDAD EN LOS PUESTOS DE DIRECCIÓN. LA RED EWI SE HABÍA FIJADO LA META DE QUE LAS MUJERES CONSTITUYERAN EL 40% DEL PERSONAL DIRECTIVO, PRECISAMENTE, EN 2023. PERO A PESAR DE TODO SOY OPTIMISTA PORQUE PIENSO DOS COSAS. LA PRIMERA, QUE ES NOTABLE QUE APENAS EXISTAN TÉRMINOS DE COMPARACIÓN PARA ESTE DATO, PUES SON POCOS LOS SECTORES QUE LO CALCULAN. AUNQUE APENAS TENEMOS CON QUIÉN MEDIRNOS, PORQUE SON POCOS LOS QUE DAN ESTE DATO, TENGO LA SENSACIÓN DE QUE, MUY PROBABLEMENTE, ESTAMOS EN LOS ESCALONES SUPERIORES DE LA TABLA. TENGO LA CONVICCIÓN DE QUE EL SEGURO ES UNO DE LOS SECTORES CON MÁS MUJERES DIRECTIVAS DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA.

LA SEGUNDA COSA QUE PIENSO ES QUE ESE 30% DEBE ENTENDERSE DE UN MODO DIACRÓNICO. HACE 40 AÑOS, EN EL SECTOR ASEGURADOR HABÍA 960 DIRECTIVOS EN EL

SEGURO ESPAÑOL; Y SOLO UNA TREINTENA ERAN MUJERES. ES DECIR, EL 3%. HACE AHORA 20 AÑOS, DICHO PORCENTAJE HABÍA PASADO AL 4,2%. ES DECIR: AVANZAMOS 1,2 PUNTOS EN 20 AÑOS. Y AHORA OS ESTOY HABLANDO DE UNOS AÑOS NO MUY LEJANOS EN EL TIEMPO. DE UN CONTEXTO QUE YO MISMA HE CONOCIDO, PUES YA FORMABA PARTE DE ESTE SECTOR. PUES BIEN, ESE FUE EL CAMBIO DESDE LOS AÑOS OCHENTA HASTA PRINCIPIOS DE 2000. ¿Y QUÉ HA OCURRIDO CON LA LLEGADA DEL NUEVO SIGLO? PUES QUE EN ESTAS ÚLTIMAS DOS DÉCADAS NOS HEMOS COLOCADO EN EL MENCIONADO 30%. ES DECIR, LA PRESENCIA DE LA MUJER EN LOS PUESTOS DE DECISIÓN DEL SEGURO HA SUBIDO EN 25 PUNTOS PORCENTUALES. ESTÁ CLARÍSIMO QUE HEMOS ACELERADO EL RITMO. NO HAY DUDA DE QUE ESTAMOS EN EL CAMINO DEL CAMBIO. DE HECHO, LA PRESENCIA DE MUJERES DIRECTIVA YA ES MAYORITARIA EN DEPARTAMENTOS RELEVANTES COMO EL VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO Y EL DE RRHH Y FORMACIÓN, Y EN OTROS YA ES SUPERIOR AL 40%. ES DECIR, EN ALGUNOS DEPARTAMENTOS SÍ HEMOS ALCANZADO LA META PROPUESTA POR LA RED EWI PARA 2023 Y ESO ES BUENO.

OTROS INDICADORES DE NUESTRA POLÍTICA DE PERSONAL ESTÁN APUNTANDO EN ESA MISMA DIRECCIÓN. LA PRESENCIA DE LA MUJER EN LAS PROMOCIONES Y EN LOS

PLANES DE CARRERA ESTÁ APUNTANDO CLARAMENTE HACIA ESA SITUACIÓN EN LA QUE, POR DECIRLO EN TÉRMINOS DE NEGOCIO ASEGURADOR, LA MAYOR PUJANZA DE LA NUEVA PRODUCCIÓN SOBRE EL MERCADO TOTAL ESTÁ SEÑALANDO QUE SE VAN A PRODUCIR INCREMENTOS FUTUROS. LA MUJER ESTÁ PLENAMENTE INTEGRADA EN TODAS LAS ESCALAS Y TIPOLOGÍAS DE TRABAJO QUE OFRECE EL SEGURO, Y ES POR ELLO QUE SU PRESENCIA EN LOS PUESTOS FINALMENTE CUBIERTOS TIENDA INCLUSO A SER LIGERAMENTE SUPERIOR A SU PRESENCIA EN EL EMPLEO TOTAL; LO CUAL, DE NUEVO, ES UN INDICADOR DE FUTUROS INCREMENTOS.

ESTOY CONVENCIDA, POR LO TANTO, DE QUE NO SÓLO PODEMOS, SINO QUE DEBEMOS DEFENDER EL PRINCIPIO DE QUE LA SENDA EVOLUTIVA ADOPTADA POR EL EMPLEO ASEGURADOR ES LA ADECUADA. QUE LAS POLÍTICAS QUE ESTAMOS IMPLANTANDO, SI BIEN SIEMPRE SON MEJORABLES PORQUE TODO LO ES, HAN SABIDO DAR CON LA TECLA QUE HAY QUE TOCAR PARA QUE UN SECTOR ECONÓMICO AVANCE EN LA IGUALDAD. UNA IGUALDAD QUE, ADEMÁS, ES DE ESPECIAL IMPORTANCIA SI TENEMOS EN CUENTA LA CALIDAD MEDIA DEL EMPLEO ASEGURADOR, QUE POR MUCHAS RAZONES ESTÁ SIGNIFICATIVAMENTE POR ENCIMA DE LOS NIVELES DEL EMPLEO GENERAL DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL. SOMOS, PUES, PROVEEDORES DE FUTUROS PROFESIONALES DE

CALIDAD, Y ES POR ELLO QUE RESULTA TAN IMPORTANTE QUE LA MUJER SE INCORPORE A LOS MISMOS CON EL PAPEL QUE LE CORRESPONDE.

CREO QUE NO ME QUEDA NADA MÁS QUE ASEGURAR LA INTENCIÓN DE LA ASOCIACIÓN QUE PRESIDIDO DE COLABORAR CON LA RED EWI, Y CON CUALESQUIERA OTRAS ORGANIZACIONES QUE ACTÚEN EN ESTE TERRENO, PARA MEJORAR EL CONOCIMIENTO Y, CON EL CONOCIMIENTO, LA CAPACIDAD DE PRESCRIBIR POLÍTICAS ADECUADAS EN MATERIA DE IGUALDAD LABORAL PARA EL SECTOR ASEGURADOR ESPAÑOL

MUCHAS GRACIAS.