

#RedEWI: Impulso 2022

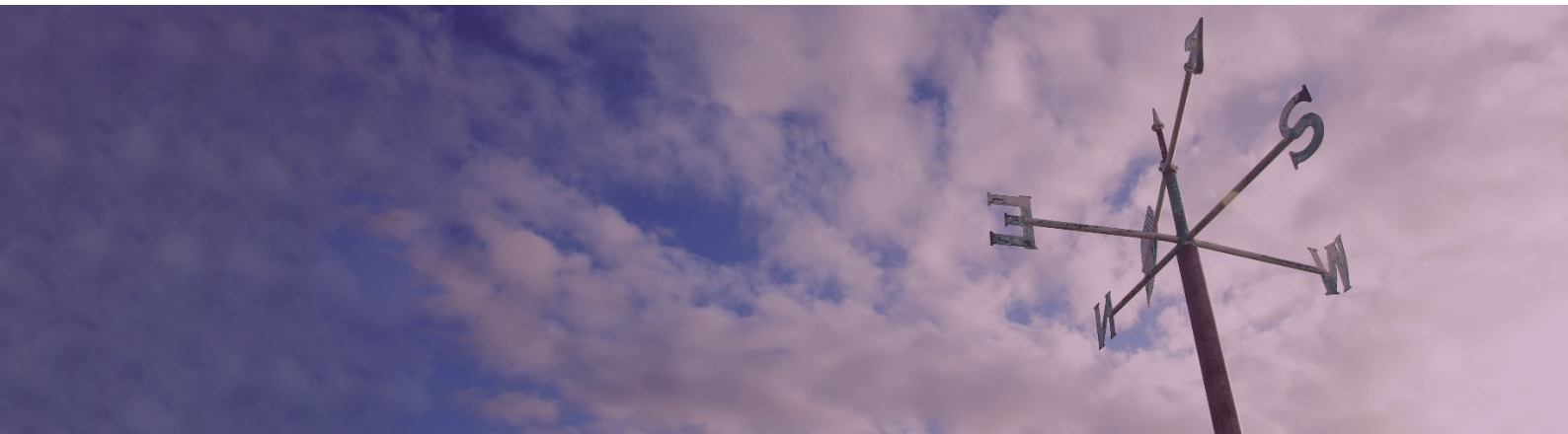
Medidas aprobadas en
los Grupos de Trabajo

redewi.inese.es



inese
Wilmington Risk & Compliance





Entendemos que la igualdad en el sector, sobre todo en los puestos directivos, se consigue partiendo de la voluntad de las compañías. Por ello, en **#RedEWI** perseguimos vuestro apoyo y compromiso, que son los que hacen de esta iniciativa un proyecto de impacto y de largo recorrido.

Como bien sabrás, hemos realizado diferentes reuniones con profesionales designados por las compañías, expertos en **Promoción, Selección, Formación y Conciliación**; que han acordado medidas concretas a aplicar dentro de nuestras entidades.

Para garantizar que las medidas eran consensuadas y validadas por todos los vocales expertos de la red, se han sometido a voto mediante una variante de la técnica *Delphi*. Cada medida ha sido puntuada del 1 al 5, en función de su relevancia: muy poco relevante (1) y muy relevante (5). También, han decidido si cada una de estas medidas son básicas (para cualquier organización), intermedias o avanzadas (para aquellas que ya llevan un camino recorrido hacia la igualdad).

Para determinar nuestra hoja de ruta, hemos seleccionado aquellas medidas que han obtenido una puntuación igual o superior a 4. A continuación, exponemos los resultados.

SELECCIÓN

Con este bloque buscamos que las mujeres tengan igualdad de oportunidades en los procesos de selección externos e internos, incentivando los criterios exclusivamente profesionales a la hora de elegir entre candidatos.

- 1.** Analizar el colectivo en cada unidad de negocio de la compañía para conocer la población masculina y femenina. Incluir indicadores por áreas y niveles cuya evolución se pueda seguir, con el propósito de marcar objetivos que permitan equilibrar el talento femenino y masculino.

Promedio 4.3/5

Medida intermedia 48,3%

- 2.** Establecer buenas prácticas en la selección, que incluyan:
 - La estandarización de los procesos de selección: definir el puesto de manera neutra, basándolo en las capacidades requeridas y aplicando formularios estandarizados y ciegos, entrevistas y pruebas objetivas e incluyendo la participación de personas diferentes en el proceso.
 - Promover que el pool de candidatos sea equitativo y fomentar que los *headhunters* y ETTs presenten listas equilibradas de candidatos.
 - Formar en igualdad y sesgos de género al personal encargado de los procesos de selección y promoción y al personal directivo.
 - Ampliar canales de búsqueda de candidaturas, particularmente para puestos donde exista un género menos representado. Por ejemplo, puestos STEM o de alta dirección.
 - Asegurar que en la última terna haya candidatos de ambos sexos y, por lo menos una mujer.

Promedio 4.4/5

Medida intermedia 48.3%

SELECCIÓN

3. Desarrollar un programa *onboarding* para acompañar a los recién incorporados, adaptado al modelo de trabajo híbrido y usando tanto herramientas digitales como acompañamiento personal. Crear la figura del “anfitrión” para acompañar a las nuevas incorporaciones y hacer el proceso de integración más cercano y humano.

Promedio 4,2/5

Medida intermedia 44,8%

4. Poner en marcha tanto programas de selección senior como junior, con el fin de que los equipos también sean diversos en experiencia y edad. Visibilizar las ventajas que aportan el talento senior y junior, así como de la convivencia de distintas generaciones.

Promedio 4/5

Medida intermedia 65.5%

SELECCIÓN

El grupo de trabajo para la **selección** está compuesto por:

- **Alejandra Pérez**, responsable Integración profesional y Personas en Grupo Catalana Occidente
- **Ana Rallo**, Executive Assistant & Local Events Europe, Middle East & Africa en Swiss Re
- **Asunción García**, Atracción del Talento, Diversidad e Igualdad en Línea Directa Aseguradora
- **Carmen García**, directora corporativa de Talento y Diversidad en Grupo Santalucia
- **Elena Cantó**, responsable de Personas y Negocio en Grupo ASV, Meridiano Seguros
- **Marian García**, HR Development Manager en Allianz Partners
- **María José Esteban**, directora Capital Humano en Pelayo
- **Jorge Díez**, responsable de Selección, Formación y Desempeño en Grupo PSN
- **José Antonio Ogazón**, director de Personas & Talento & RSC en Grupo Mutua de Propietarios
- **Rosa Beltrán**, responsable de Selección y Desarrollo en DKV Seguros

Las habilidades se adquieren con la práctica. Si durante años la mujer ha sido relegada a puestos de menor responsabilidad, es lógico que la puesta al día pase por impulsar las habilidades tradicionalmente directivas y de negocio en las mujeres a las que queremos promocionar.

1. Formación para toda la plantilla de la compañía en materia de inclusión y diversidad, con la finalidad de concienciar, detectar y eliminar barreras y comenzando con formación en sesgos inconscientes.

Promedio 4.5/5

Medida básica 55,2%

2. Formación específica dirigida a mujeres para acceder a puestos de mayor responsabilidad (mandos intermedios y/o directivos) en los que están infrarrepresentadas. Acompañar a estas mujeres con programas de *mentoring*, interno y/o externo, y de *sponsoring* desde los altos mandos, con el fin de darles mayor visibilidad en la empresa. Apoyarlas con *coaching*, externo y/o interno, para otorgarles una mayor seguridad.

Promedio 4.2/5

Medida avanzada 44,8%

3. Formación específica dirigida a mujeres centrada principalmente en materias digitales, temas técnicos (finanzas, STEM...), idiomas y desarrollo de las *Soft Skills*, como: negociación, comunicación, cómo conseguir mayor visibilidad o autoconocimiento.

Promedio 4/5

Medida intermedia 44,8%

4. Formación para managers sobre habilidades para gestionar la carrera de sus empleados (cómo mantener conversaciones efectivas sobre el plan de carrera, cómo apoyar el desarrollo profesional de cada miembro del equipo, etc.), así como formación en gestión de situaciones que afectan al ciclo vital de las personas: maternidad, paternidad y otras situaciones personales.

Promedio 4.3/5

Medida intermedia 55,2%

El grupo de trabajo para la **formación** está compuesto por:

- **Ángeles Romero**, directora general de INNOKU
- **Eva García Nieto**, directora de Comunicación y Marketing de AXA XL
- **Isabel Pascual**, subdirectora de RRHH en Consorcio de Compensación de Seguros
- **María Figaredo**, directora de Marketing Corporativo en CASER
- **María José Barriga**, Human Value Manager en Admiral Seguros
- **Laura Gómez**, Recursos Humanos en Mutualidad de la Abogacía
- **Nuria Guitián**, Head of Finance Iberia, Italy& LaTAM en SCOR
- **Pilar Suárez-Inclán**, directora de Comunicación Institucional y RSE de REALE
- **Ramón Sánchez**, Corporate Head of C&B and HR Administration en SOLUNION
- **Rocio Aragonés**, directora general adjunta de RRHH en MAPFRE IBERIA

Con este bloque pretendemos fomentar la promoción interna y externa, que la mujer aumente su presencia en todos los grupos profesionales y departamentos en los que esté infrarrepresentada.

- 1.** Medir la situación de partida de la composición de los equipos en materia de diversidad y establecer objetivos y ratios por áreas y niveles, según la configuración inicial de los equipos y de dónde se quiere llegar. Implicar a la alta dirección y comunicar a toda la plantilla el grado de avance.

Promedio 4.2/5

Medida intermedia 44,8%

- 2.** Establecer un radar o programa que identifique a mujeres como potenciales directivas o que puedan ser:

- Parte de los planes de sucesión a puestos de mayor responsabilidad.
- Candidatas para promocionar a puestos vacantes.
- Candidatas a promoción lateral.

Todo sobre la base de la meritocracia, objetividad e igualdad de oportunidades.

Promedio 4.4/5

Medida intermedia 41,4%

- 3.** Impulsar, a través de formación, *coaching*, *mentoring* y *sponsoring*, el avance de las mujeres en sus carreras profesionales dentro de las compañías.

Promedio 4.3/5

Medida avanzada 51,7%

- 4.** Potenciar la visibilidad de las mujeres a través de:
- Promoción de *networking* (interno y externo), creando redes internas y dando acceso a participar en foros y redes profesionales.
 - Acompañamiento de las mujeres profesionales con *mentoring* para facilitar su visibilidad entre los siguientes niveles de responsabilidad.
 - Posibilitar que las mujeres sean ponentes en paneles y en eventos, dentro y fuera de la empresa, así como promover su participación y presencia en medios, jurados o entrega de premios.

Promedio 4.1/5

Medida intermedia 55,2%

El grupo de trabajo para la **promoción** está compuesto por:

- **Arancha Garoz**, especialista en desarrollo de personas, conciliación y diversidad en Mutua Madrileña
- **Eva Fernández**, directora de Marketing en ARAG España
- **Nuria Salt**, HR Project en Allianz España
- **Patricia Sánchez**, responsable de Marketing y Comunicación en Berkley España
- **Pilar Palomar**, responsable del Área de Diversidad e Igualdad en Fidelidade
- **Sara Rábano**, responsable académica en Asociación ICEA
- **Silvia Milián**, Strategy & Consulting, Iberia Insurance Lead de ACCENTURE
- **Smara Conde Real**, directora de Recursos Humanos y RSE en Aegon
- **Sonia Calzada**, directora de Negocio Segmento Personas en Zurich

En este apartado luchamos contra la cultura de la presencia y fomentar la de resultados y aprovechamiento del tiempo. Facilitar herramientas para ello (teletrabajo), tanto para hombres como para mujeres, de tal manera que puedan repartirse las obligaciones familiares.

- 1.** Vigilar que no se producen situaciones de discriminación -en la promoción o desarrollo profesional- con relación a los empleados que disfruten de los permisos retribuidos de maternidad y paternidad o reducciones de jornada.

Promedio 4.6/5

Medida básica 65,5%

- 2.** Desarrollar buenas prácticas para implantar un modelo híbrido de trabajo en el que:
 - Se respete la desconexión digital, limitando reuniones o envío de emails fuera de horario laboral, según la urgencia.
 - Se forme a los empleados y managers en herramientas digitales, a través de guías y recomendaciones para el trabajo híbrido.
 - Se fomente el uso eficiente de las reuniones de trabajo.
 - Se vigile las diferentes situaciones para evitar la exclusión de empleados que trabajen en remoto.

Promedio 4.6/5

Medida intermedia 37,9%

- 3.** Fomentar medidas y prácticas que favorezcan el bienestar físico, emocional y mental del empleado y sus familias. Sensibilizar y formar a los managers sobre la importancia de favorecer estas medidas en sus equipos y de “predicar” con el ejemplo.

Promedio 4.3/5

Medida intermedia 48,3%

4. Concienciar sobre la importancia de la corresponsabilidad en relación con el cuidado de los hijos, de los ascendientes y de personas dependientes. Fomentar acciones en las que directivos y managers visibilicen que son personas corresponsables y que disfrutan de las medidas de flexibilidad, con el fin de motivar a los equipos para que también lo hagan.

Promedio 4.1/5

Medida intermedia 48,3%

El grupo de trabajo para la **conciliación** está compuesto por:

- **Beatriz Ortega**, Head of Employee Experience Western European Markets en Liberty Seguros
- **Carmen Bravo**, directora de Recursos Humanos en QBE Europa
- **Eva Mazzeo**, Human Resources Business Partner Iberia en Domestic & General
- **Francisco Ortiz**, Letrado Departamento Asuntos Internacionales en UNESPA
- **Francisco Javier Zubicoa**, Head of Diversity & Inclusion and Labor Relations en Generali
- **Karen Tyrell**, HR Manager Italia y España en RGA International Reinsurance Company
- **Laura Camps**, responsable de Marketing en Markel España
- **Marjorie Verbal**, Financial Lines Manager España y Portugal de CHUBB y Branch Manager
- **Rosa López**, Head of HR Iberia y D&I Champion for Europe de AIG

La heterogeneidad de las empresas (en tamaño, especialización, internacionalización...) que componen este grupo especial específico para la mediación, hace que el trabajo requiera un enfoque diferente al resto de grupos de trabajo. Hay empresas muy maduras, que están muy avanzadas en sus estrategias y también en la consecución de objetivos, y otras que tienen todo por hacer.

En consecuencia, se concluye la necesidad de empezar este grupo de trabajo con las siguientes medidas:

- 1.** Recogida de datos e información homogénea de las empresas de mediación, creando un formulario adecuado y específico.
- 2.** Análisis de la información y extracción de conclusiones sobre las áreas prioritarias a abordar, con el fin de impulsar el progreso de las mujeres en la mediación.
- 3.** Definir buenas prácticas concretas, realistas y medibles en materia de selección, formación, promoción y conciliación.

A lo largo del año y en futuras reuniones de la Red, se irán poniendo en común y desarrollando prácticas o medidas que han funcionado y que son efectivas dentro de las entidades mediadoras de seguros.

El grupo de trabajo para la **mediación** está compuesto por:

- **Alfonso Rodríguez-Hevia**, director de Relaciones Institucionales de Herrero Brigantina
- **Ana Matarranz**, directora general Human Capital & Benefits de Howden Iberia
- **Laura Ibars**, directora general de Segresegur
- **María Ameijeiras**, directora general de AyF Correduría
- **Marta Mariño**, responsable de Relaciones Institucionales en ADECOSE y directora de Fundación ADECOSE
- **Stephanie Zweifel**, Client Engagement Director de Aon
- **Susana Montero**, subdirectora División Franquicias Grupo PACC



Desde la organización de **#RedEWI**, agradecemos el gran compromiso que han tenido los Vocales de la Red para impulsar estas medidas, que son columna vertebral de esta iniciativa. Con ellas ponemos en marcha la segunda edición del Observatorio de Igualdad del Sector Asegurador en España.

A lo largo del año trasladaremos una encuesta para conocer la visión de tu empresa y ciertos aspectos sobre las medidas expuestas, con la finalidad de hacer un seguimiento y programar el contenido de las siguientes reuniones de los Grupos de Trabajo de la Red.

Para cualquier cuestión o información adicional, contacta con lola.lopez@inese.es.

#RedEWI: Impulso 2022

Medidas aprobadas en
los Grupos de Trabajo

redewi.inese.es



inese
Wilmington Risk & Compliance

