

#RedEWI: Impulso 2023

Medidas aprobadas en
los Grupos de Trabajo

redewi.inese.es



Empower Women
in Insurance

inese



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. Atraer talento focalizado en STEM. Visibilizar en los institutos y universidades el trabajo que se hace en el sector asegurador, mostrar sus virtudes para poder atraer talento (sobre todo femenino).

Promedio 4.3/5

Medida intermedia 41%

2. Visibilizar tanto internamente como externamente a través de diversos medios (Intranet, RRSS, etc.) a las mujeres que dentro de la organización han logrado retos y objetivos de relevancia.

Promedio 4.6/5

Medida intermedia 46.2%

3. Incorporar más presencia femenina en el proceso de la toma de decisión final de los procesos selectivos para que orgánicamente desemboque en una selección más diversa.

Promedio 4.1/5

Medida intermedia 51.3%

4. Incluir dentro del proceso *onboarding* píldoras informativas sobre la importancia de la diversidad, haciendo más hincapié en los mandos intermedios.

Promedio 4.2/5

Medida avanzada 56.4%

SELECCIÓN

5. Específico para el Consejos de Administración: Impulsar una declaración de intenciones que constate el compromiso con las medidas y buenas prácticas que velen por entornos laborales más diversos e igualitarios.

Promedio 4.5/5

Medida avanzada 56,4%

SELECCIÓN

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

- **Alejandra Pérez**, responsable Integración profesional y Personas en Grupo Catalana Occidente
- **Ana Salazar**, Gestión de Talento e Igualdad en Cesce
- **Asunción García**, Atracción del Talento, Diversidad e Igualdad en Línea Directa Aseguradora
- **Beatriz Mengual**, coordinadora Corp. de Talento y Diversidad en Grupo Santalucia
- **Alba Benítez**, técnico de RRHH del departamento de selección, formación y desempeño en Grupo PSN
- **Marian García**, HR Development Manager en Allianz Partners
- **María José Esteban**, Directora de Personas y Cultura de Grupo Pelayo
- **María Latorre**, responsable Selección en Grupo DKV
- **Elisa Castellanos**, responsable de Formación y Desarrollo en Seguros El Corte Inglés.
- **Eva Vieco**, directora de Personas en grupo hna
- **Olivia Delagrance**, Partner en Kennedys

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. Con carácter general, medir la efectividad y aplicación de las acciones formativas y presentar sus resultados al Comité de Dirección para impulsar su desarrollo.
Promedio 4.1/5
Medida intermedia 51.3%
2. Vincular la formación de la mujer con la gestión de planes de desarrollo individual del talento, midiendo los resultados obtenidos e identificando las barreras existentes. Establecer un horizonte temporal para conseguir los objetivos previstos.
Promedio 4.2/5
Medida avanzada 46.2%
3. Formación para mujeres enfocado sobre todo en el desarrollo de las habilidades transversales necesarias para obtener una mayor visibilización. También para revertir las cifras en aquellos departamento de menor presencia femenina dándoles palancas para asumir responsabilidad y apoyando la formación externa a la empresa que puedan recibir.
Promedio 4.5/5
Medida intermedia 48.7%

4. Realizar las acciones formativas dentro de la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Priorizar la utilización de canales digitales para realizarla.

Promedio 4.6/5

Medida básica 43.6%

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

- **María Sánchez**, directora de Relaciones Institucionales y Desarrollo de Negocio en Avanza Previsión.
- **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
- **Isabel Arribas**, Head of Employee Experience en Admiral España
- **Francisco Ortiz**, Letrado del Departamento de Relaciones Laborales en Mutualidad de la Abogacía
- **Loreto Ruibérriz**, HR Manager en RSA Luxembourg
- **Pilar Suárez-Inclán**, directora de Comunicación Institucional y RSE de REALE
- **Guadalupe Dominguez**, responsable Corporativa de People CoE en SOLUNION
- **Ana Belén Rodríguez**, Directora Comercial & Marketing en MMT Seguros
- **Asunción Guerrero**, Subdirectora General Ramos Patrimoniales en SegurCaixa Adeslas

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. Incrementar en un 5% las ternas para asegurar la selección de mujeres adecuadas para el puesto a desempeñar.

Promedio 4.2/5

Medida intermedia 51.3%

2. Realizar un programa que identifique a las potenciales mujeres directivas de la organización para poder tenerlas en cuenta en el momento en que se produzca la vacante.

Promedio 4.5/5

Medida intermedia 38.5%

3. Establecer planes de sucesión para puestos de responsabilidad en el que se tengan en cuenta perfiles femeninos.

Promedio 4.7/5

Medida avanzada 46.2%

4. Impulsar el coaching, *mentoring* y el *sponsoring* para que las mujeres de la compañía puedan avanzar en sus carreras profesionales.

Promedio 4.5/5

Medida intermedia 46.2%

5. Potenciar la visibilidad de las mujeres a través del networking tanto interna como externa para potenciar que se perciba esa figura como experta. Potenciar la visibilización de las mujeres a través de su participación como ponente en paneles y eventos tanto fuera como dentro de la organización.

Promedio 4.6/5

Medida intermedia 43.6%

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

- **Arancha Garoz**, responsable de Desarrollo de Personas & Diversidad en Mutua Madrileña
- **Tomás Velasco**, director de Recursos Humanos en Asefa
- **Victor Moraria**, HR Consultant en Munic Re
- **Santiago García**, Head Of Business Operations en Liberty Specialty Markets
- **Pilar Palomar**, responsable del Área de Diversidad e Igualdad en Fidelidade
- **Lorena Nuñez**, Directora Financiera en Asociación Europea
- **Silvia Milián**, Strategy & Consulting, Iberia Insurance Lead de ACCENTURE
- **Carolina Mañas**, Operations Manager en Barents Re
- **Leticia Ortiz Pereira**, Directora HR Business Partners en Allianz
- **Monica Belmonte**, Responsable de Formación y Mujeres Valientes Go en el Área de Distribución y Conectividad 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. Potenciar programas y medidas para crear políticas de desconexión digital. Para su consecución se pueden utilizar distintas herramientas tecnológicas para controlarlo y formalizarlo.
Promedio 4.3/5
Medida intermedia 41%
2. Incorporar, dentro de la medida de lo posible, la flexibilidad horaria; partiendo de la concienciación por parte del equipo directivo y adaptada a la circunstancias y características de la entidad.
Promedio 4.1/5
Medida avanzada 41%
3. Establecer y fomentar tanto medidas como prácticas que favorezcan el bienestar en todos los ámbitos (físico y mental) tanto de los empleados como de los familiares.
Promedio 4.4/5
Medida avanzada 51.3%

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

- **Beatriz Ortega**, Head of Employee Experience Western European Markets en Liberty Seguros
- **Natalia Alonso**, Directora de Recursos Humanos en ERGO
- **Ana López Seisdedos**, Directora de Recursos Humanos en HomeServe
- **Rocío Lamet**, Directora General en Comismar
- **Laura Camps**, responsable de Marketing en Markel España
- **Guillermo del Olmo**, Responsable de Comunicación y Marketing en APCAS
- **Raúl Juanes**, Generalista de Recursos Humano en 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.

1. Conciliación: Implementar políticas de flexibilidad horaria y teletrabajo (siempre que sea posible) reflejando las medidas a través de un documento para la consulta e información de los integrantes de la entidad. Además, en el caso de que no exista, será necesario crear el perfil de jefe de dirección de recursos humanos / director de recursos humanos.

Promedio 4.5/5

Medida avanzada 38.5%

2. Promoción: Realizar un programa de talento femenino que identifique a las potenciales mujeres directivas. Además, será necesario implementar programas o acciones formativas para potenciar el liderazgo de las mujeres en el ámbito financiero como de liderazgo (liderar equipos y unidades de negocio).

Promedio 4.5/5

Medida avanzada 46.2%

3. Promoción: Impulsar el *coaching*, *mentoring* y el *sponsoring* para que las mujeres de la compañía puedan avanzar en sus carreras profesionales.

Promedio 4.3/5

Medida intermedia 61.5%

4. Formación: Desarrollar formación específica enfocada en la habilidad de la comercialización para permitir adquirir los conocimientos y desarrollarse en el área.

Promedio 4.2/5

Medida intermedia 48.7%

5. Formación: Realizar formación en sesgos inconscientes para todos los miembros de la compañía incluidos los directivos.

Promedio 4.4/5

Medida avanzada 43.6%

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

- **Arantzazu Reyes**, directora de Recursos Humanos en Alkora.
- **María del Campo**, Lead Associate Human Capital & Benefits en Howden Iberia
- **Laura Ibars**, directora general en Segresegur
- **Natalia Marín**, Socia - Directora en Brokalia
- **Marta Mariño**, responsable de Relaciones Institucionales en ADECOSE y directora de Fundación ADECOSE
- **María Castañeda**, Presidenta en Colegio de Mediadores de Seguros de Navarra
- **Marta Sanchez**, directora del área de Retribución Flexible en CONFIDE
- **Silvia Dancausa**, CEO en COSEBA 1986
- **Lola Ayala**, Responsable Asesoría Jurídica en Espabrok
- **Carla Otero**, Head of Communications | Inclusion & Diversity Leader for Spain en WTW
- **Ainoa Portugal**, Vicepresidenta asociación NC2



Desde la organización de **#RedEWI**, agradecemos el gran compromiso que han tenido los Vocales de la Red para impulsar estas medidas, que son la columna vertebral de esta iniciativa.

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 gara.ferrer@inese.es

#RedEWI: Impulso 2023

Medidas aprobadas en
los Grupos de Trabajo

redewi.inese.es



inese