

BORRADOR DE LA INTERVENCIÓN DE PILAR GONZÁLEZ DE FRUTOS, PRESIDENTA DE UNESPA, PRONUNCIADA EL 15 DE JULIO DE 2019 EN EL EVENTO EMPOWER WOMEN IN INSURANCE (EWI) ORGANIZADO POR INESE. EL ACTO SE DESARROLLÓ EN LA SEDE DE UNESPA (MADRID). SE RUEGA COTEJAR CON EL DISCURSO FINALMENTE PRONUNCIADO.

HOLA A TODOS, Y UN SALUDO MUY ESPECIAL A SUSANA PÉREZ, DIRECTORA GENERAL DE INESE Y FUNDADORA DE LA RED EMPOWER WOMEN IN INSURANCE (EWI), POR ORGANIZAR ESTE ENCUENTRO CENTRADO EN LAS MUJERES. TAMBIÉN QUIERO SALUDAR, ANTES DE NADA, A QUIENES COMPARTEN MESA CONMIGO HOY AQUÍ Y QUE TRAS ACABAR MI BREVE INTERVENCIÓN OS CONTARÁN EN DETALLE EL MOTIVO POR EL CUAL ESTAMOS TODOS AQUÍ VOLCADOS EN ESTE BONITO PROYECTO. TAMBIÉN QUISIERA SALUDAR A LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ASESOR QUE ESTÁIS PRESENTES, BUENOS DÍAS.

AHORA SÍ, HOLA A TODOS.

LLEVO MUCHOS AÑOS COMO PRESIDENTA DE UNESPA. EN CONCRETO 16 AÑOS QUE SIGUEN, DE MOMENTO, CON OTROS CUATRO TRAS SER REELEGIDA PARA ESTE MANDATO QUE ACABA DE COMENZAR.

ANTES DE LLEGAR A ESTE PUESTO DE ALTA DIRECCIÓN EN EL QUE ESTOY ACTUALMENTE, HE PASADO MUCHOS AÑOS DE MI VIDA EN DIVERSOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD. Y EN TODO ESTE TIEMPO, HE VISTO Y HE VIVIDO MUCHAS SITUACIONES QUE ME HAN ENSEÑADO QUE EL ESFUERZO DE LAS MUJERES PARA ALCANZAR SUS OBJETIVOS ES CASI SIEMPRE SUPERIOR AL QUE HACEN LOS HOMBRES PARA LLEGAR AL MISMO RESULTADO. CON ALCANZAR OBJETIVOS ME REFIERO A SACAR ADELANTE PROYECTOS, A ASCENDER PROFESIONALMENTE, PERO TAMBIÉN, Y SOBRE TODO, A CONCILIAR TODO ELLO CON LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL.

TODO LO QUE HE VIVIDO Y SIGO VIVIENDO, POR EL MERO HECHO DE SER MUJER, ME DEMUESTRA QUE ES NECESARIO QUE HAYA UNA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES NADA TIENE QUE VER CON CULPABILIZAR A LOS HOMBRES DE NADA, NI CON INCENTIVAR MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN POSITIVA. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES VA DE QUE, EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA, SE APOYEN MEDIDAS QUE HAGAN QUE LA FORMA DE TRABAJAR RESULTE EN UNA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN TÉRMINOS DE ESFUERZOS Y RESULTADOS. Y, SOBRE TODO, EN TÉRMINOS DE CORRESPONSABILIDAD.

LAS MUJERES TENEMOS CAPACIDADES INTRÍNSECAS PARA AVANZAR POR MÉRITOS PROPIOS, PERO ES NECESARIO QUE QUIENES TIENEN EL PODER DE TOMAR DECISIONES, LO HAGAN MÁS FÁCIL PARA EL RESTO DE MUJERES QUE TIENEN UN LARGO RECORRIDO VITAL Y LABORAL. ESTAMOS EN EL MOMENTO DE MOTIVAR A TODO ESE TALENTO JOVEN QUE VIENE A LAS EMPRESAS CON GANAS DE ASUMIR RESPONSABILIDADES VITALES Y LABORALES.

PARA ESO, NECESITAMOS CAMBIOS ESTRUCTURALES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO FUERA Y DENTRO DE LA EMPRESA, SI ASPIRAMOS A UNA SOCIEDAD MÁS JUSTA E IGUALITARIA. Y CON ESTO NO QUIERE DECIR QUE TODOS DEBAMOS SER IGUALES, PORQUE NO LO SOMOS, SINO QUE ESTEMOS CONVENCIDAS Y CONVENCIDOS CADA DÍA DEL BENEFICIO DE LA DIVERSIDAD EN LA EMPRESA CON UNA IGUALDAD DE CONDICIONES A LA HORA DE SER RECOMPENSADOS POR LOS MISMOS RETOS CONSEGUIDOS.

CON LOS AÑOS, CADA VEZ ESTOY MÁS CONVENCIDA DE ESA RIQUEZA EN LA DIVERSIDAD Y DE QUE NO VALE SÓLO CON EL CAMBIO DE ACTITUD EN LAS MUJERES, SINO QUE ESTO VA DE HOMBRES Y MUJERES; QUE ÉSTA ES UNA GUERRA DE COALICIONES, UN PROYECTO COMÚN, ALGO QUE DEBE SALIR ADELANTE CON LA COLABORACIÓN DE TODOS. LA IGUALDAD VA DE UNA MENTALIDAD DE SOCIEDAD COMO CONJUNTO.

AHORA, DADO QUE NO QUIERO ALARGARME DEMASIADO, SÍ ME GUSTARÍA DEJAR CLARO CUÁLES SON LOS ÁMBITOS QUE CONSIDERO MÁS IMPORTANTES EN ESA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA QUE ESTOY HABLANDO, TOMANDO COMO EJEMPLO EL SECTOR ASEGURADOR AL QUE REPRESENTO Y POR EL QUE NOS REUNIMOS HOY AQUÍ.

EN PRIMER LUGAR, LO QUE QUIERO DESTACAR ES QUE ES FUNDAMENTAL LA IMPLICACIÓN E INVOLUCRACIÓN DE LOS DIRECTIVOS EN ESTA MATERIA. Y HE DICHO BIEN, DIRECTIVOS. QUE HAYA NO SÓLO MUJERES, SINO HOMBRES, PRESENTES EN CONSEJOS COMO EL DE EMPOWER WOMEN IN INSURANCE (EWI) QUE IMPULSEN MEDIDAS EN FAVOR DE LA IGUALDAD ES FUNDAMENTAL.

DESDE UNESPA, HEMOS PROMOVIDO Y PRESENTADO JUNTO CON LA CEOE, UNA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD. ESTA GUÍA HA SIDO POSIBLE GRACIAS A LA COLABORACIÓN DE ASEGURADORAS PERTENECIENTES A ESTA ASOCIACIÓN CON PLANES DE IGUALDAD INSTAURADOS. PLANES DE IGUALDAD IMPLANTADOS EN EMPRESAS CON PLANTILLAS MUY NUMEROSAS Y CON DIRECTIVOS QUE QUIEREN DAR EJEMPLO PARA FAVORECER LA IGUALDAD DENTRO DE ESTA INDUSTRIA.

ANTES DE COMENZAR A HABLAR SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS QUIERO RECORDAR UN DATO SOBRE LA PLANTILLA DEL SECTOR

ASEGURADOR QUE MUCHOS DE LOS AQUÍ PRESENTES YA CONOCEMOS. ESTE DATO ES QUE EL 52% DE LOS TRABAJADORES DE ESTA INDUSTRIA SON MUJERES. ES DECIR, QUE A DIFERENCIA DE OTROS SECTORES DE LA ECONOMÍA, LA PLANTILLA ASEGURADORA ES PARITARIA. AUNQUE AÚN QUEDA MUCHO POR HACER EN LO QUE A PUESTOS DIRECTIVOS SE REFIERE. TAN SÓLO EL 15% DE LOS PUESTOS DIRECTIVOS ESTÁ HOY OCUPADO POR NOSOTRAS. HACE 15 AÑOS ESTA CIFRA ERA DEL 5%. ES DECIR, LA PRESENCIA DE LA MUJER EN LAS CÚPULAS DE LAS ASEGURADORAS SE HA TRIPLICADO CON EL PASO DEL TIEMPO. NO OBSTANTE, ES IMPORTANTE QUE MUJERES Y HOMBRES ESTEMOS IMPLICADOS EN PROYECTOS COMO EL QUE HOY SE PRESENTA AQUÍ PARA QUE ESTA PROGRESIÓN SE PRODUZCA DE FORMA MÁS RÁPIDA.

AHORA SÍ, PASO A COMENTAR LOS PLANES DE IGUALDAD. SEGÚN EL INFORME QUE DIMOS A CONOCER EN LA ASAMBLEA DE UNESPA EL PASADO MAYO SOBRE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA Y DE SOSTENIBILIDAD EN EL SECTOR ASEGURADOR, 4 DE CADA 5 ASEGURADORAS TIENEN UN PLAN DE IGUALDAD ELABORADO. PLANES DE IGUALDAD QUE BENEFICIAN A LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA EMPRESA. PERO NO SÓLO A LAS PERSONAS, SINO TAMBIÉN AL PROPIO NEGOCIO.

LOS PLANES DE IGUALDAD CONTRIBUYEN A LA EXCELENCIA EMPRESARIAL. Y LA EXCELENCIA EMPRESARIAL SE CONSIGUE CON RESPONSABILIDAD,

CREYENDO FIRMEMENTE EN LA FILOSOFÍA DE PREMIAR EL ESFUERZO DE LA PLANTILLA APOSTANDO POR LA FORMACIÓN, POR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL, COMPROMETIÉNDOSE CON CONCILIACIÓN, LA ADECUADA RETRIBUCIÓN Y EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS QUE FORMAN PARTE DE LA ORGANIZACIÓN.

MÁS ALLÁ DE LOS PLANES DE IGUALDAD, HAY UN ELEMENTO DE GRAN IMPORTANCIA, SIN EL CUAL ÉSTOS TIENEN EN REALIDAD POCAS EFECTIVIDAD, QUE ES LA CONCILIACIÓN.

EN MUCHAS OCASIONES SE HABLA DE CONCILIACIÓN SÓLO EN TÉRMINOS DE HORARIO, PERO EN MI OPINIÓN VA MUCHO MÁS ALLÁ. ME EXPLICO: PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE MANERA IGUALITARIA CONSISTE EN QUE QUIENES DIRIGEN LAS EMPRESAS ASUMAN UN ROL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CON SUS TRABAJADORES. ESTA RESPONSABILIDAD SOCIAL TIENE QUE VER CON QUE SE FAVOREZCA LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE ESTÁ DEMANDANDO LA SOCIEDAD DE HOY. SE TRATA DE EVITAR QUE LAS NECESARIAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL SUPONGAN UN OBSTÁCULO PARA LAS MUJERES A LO LARGO DE SU CARRERA PROFESIONAL Y DE QUE, POR EL CONTRARIO, DICHAS MEDIDAS FACILITEN LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL SENO DEL HOGAR FAMILIAR.

PARA FINALIZAR MI INTERVENCIÓN, Y SIN ROBAR MÁS TIEMPO A MIS COMPAÑERAS, SÓLO ME GUSTARÍA TRANSMITIR QUE TODO LO QUE HE COMPARTIDO CON VOSOTROS EN ESTOS POCOS MINUTOS SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES NO SIRVE DE NADA SIN TENER UNA COSA MÁS EN CUENTA. Y ESTO ES, LA IMPORTANCIA DE HACERLO VISIBLE EN LA OPINIÓN PÚBLICA O EN FOROS COMO EL DE HOY. LA IMPORTANCIA DE IMPLICARNOS EN NUESTRAS EMPRESAS, PERO TAMBIÉN MOSTRARLO PÚBLICAMENTE PARA ANIMAR A QUE MÁS ACTORES SE SUMEN. QUE MÁS COLABORADORES SE IMPLIQUEN.

AL FINAL, LA CLAVE RESIDEN EN CONCIENCIAR A TODA LA SOCIEDAD EN MATERIA DE IGUALDAD Y ESTO ES UN TRABAJO DIARIO DE TODOS Y DE TODAS DENTRO, PERO TAMBIÉN FUERA, DE NUESTRAS EMPRESAS.

MUCHAS GRACIAS Y BUENOS DÍAS.