

Seamos referentes en igualdad

Hace unas semanas tuve la ocasión de participar en un foro sobre talento e igualdad en el sector asegurador. Concretamente, intervine en una mesa redonda que bajo el título “Más mujeres en los órganos de decisión” me permitió compartir diálogo con Sonia Calzada, directora de Negocio del segmento Personas de Zurich, y con Karin García, directora de Negocio Corporativo de DAS. Un diálogo, brillantemente moderado por la periodista Teresa Viejo.

¿El día elegido? No pudo ser más acertado. Coincidió con la celebración de una huelga en Islandia en pro de la igualdad salarial de hombres y mujeres y contra la violencia de género. Una huelga que se organizó conmemorando la primera huelga celebrada con ese mismo fin en ese país en 1975.

Han pasado ya casi 50 años desde entonces, lo que me hizo reflexionar... y, sin duda, **se han producido muchos avances en materia de igualdad, pero ¿son suficientes?**

La igualdad de género es esencial en las empresas y también en los órganos de decisión. No solo es un derecho básico, sino que es una oportunidad para fomentar la diversidad de pensamiento y para incorporar experiencias y habilidades más propias de perfiles femeninos, que enriquecen la toma de decisiones en la empresa.

Se han producido avances, sí, pero nos queda todavía mucho por hacer. Y tenemos la capacidad de hacerlo. Más si cabe en un sector como el asegurador, tradicionalmente masculino, en el que actualmente existe la brecha salarial más grande de nuestro país y en el que no son muchas las mujeres que acceden a puestos de alta dirección.

La **igualdad de oportunidades debe ser real y, si no existe, debemos crearla**, trabajando en materializar avances no solo en igualdad de género, sino también en el resto de las desigualdades presentes en nuestro entorno, tales como la edad, la situación social o las capacidades especiales, entre muchas otras. Y debemos hacer reales estos avances desde el ámbito empresarial y desde el ámbito personal con nuestras pequeñas aportaciones. Pero... ¿cómo podemos hacerlo?

Por supuesto, es necesario que las empresas sigan **apostando por las políticas de igualdad** y trabajen tanto en la formación y preparación de las mujeres para asumir cargos de alta dirección, como en la implementación de **medidas laborales que posibiliten el desarrollo profesional igualitario** para hombres y mujeres, de cualquier ámbito y condición social o cultural, y en todos los niveles de la organización. Todo ello permitirá mejorar en igualdad, inclusión y diversidad y redundará en mejores resultados, una mejor reputación de las compañías y más atracción y retención de talento en el sector.

Pero hay otra palanca, que las propias mujeres podemos impulsar, que es el **liderazgo inspirador, la creación de mujeres líderes** que inspiren a otras en sus respectivos roles y que sirvan de modelo para trabajadoras actuales y también para las generaciones más jóvenes. La creación de referentes femeninos en el sector asegurador es crucial para seguir fomentando la igualdad y diversidad. Y dar visibilidad a estas mujeres líderes es también parte del compromiso de las empresas y del sector por la igualdad de oportunidades.

Esta visibilidad no solo beneficia a las mujeres, sino que también enriquece a las empresas, al sector asegurador y a la sociedad en su conjunto.

Tenemos la oportunidad de ser ejemplo, a nivel personal y como sector, de contar cómo contribuimos a avanzar en igualdad de género y, también, en el resto de las situaciones de desigualdad de nuestra sociedad, de dar visibilidad al talento femenino, y al resto de talentos ocultos en la diversidad del ser humano.

Entre todos, tenemos la **oportunidad de ser referentes en igualdad.**

Salomé Mesa Izquierdo
Head of Marketing de CNP Iberia