

“SE EXISTE UMA DISTORÇÃO, UM GAP, ELE TEM QUE SER ENFRENTADO DE FORMA EXPRESSA, OBJETIVA E CONTUNDENTE”



DIA INTERNACIONAL DA MULHER 2024 - Em comemoração à data, a nossa sócia Lygia Molina e Gláucia Rispoli, coordenadora da área de Seguros do Moraes Andrade, conversaram com Liliana Caldeira, Executiva Jurídica e Presidente da Sou Segura, primeira Associação das Mulheres do Mercado de Seguros, a respeito do papel e inclusão da mulher no mundo corporativo e os desafios desta jornada

Pode nos contar um pouco sobre sua trajetória profissional, a criação da Sou Segura e o seu ingresso nela. Quais habilidades foram desenvolvidas? Que preconceitos enfrentou como mulher e o que fez para se posicionar em condições de igualdade com os homens neste mercado? Minha trajetória profissional começa em 1987, como Advogada Júnior corporativa. Em 1990 passo a dar aulas na Escola de Negócios e Seguros e estou lá desde então, ainda lecionando como professora nos cursos de Habilitação de Corretores de Seguros, Tecnólogo em Gestão de Seguros e várias pós-graduações em Seguros,

tudo com enfoque jurídico. Fui *Head* Jurídico na *Nationwide*, da *Mongeral Aegon* e da *Generali*. Atualmente, sigo na ENS como docente e coordenadora, sou membro ativo da AIDA, acadêmica da ANSP e Presidente da Sou Segura. A Sou Segura nasceu oficialmente em 2018, mas sua história remonta aos idos de 1990, quando éramos um grupo informal de executivas de seguros, chamado Luluzinhas, do qual fiz parte ativa. Em 2018, tivemos a presidência de Margo Black até 2021, neste período fui Conselheira Fiscal. Em 2019, tivemos a presidência de Simone Vizani até 2023, neste período fui Diretora Comercial. Em 2023, fui eleita em AGE para a presidência da entidade. Trabalhar em um projeto de voluntariado pela equidade de gênero me fez desenvolver as habilidades de criatividade, foco e resiliência em buscar resultados, mesmo em condições adversas. Como mulher já fui preterida em processos seletivos por conta de meu gênero – e isto foi dito expressamente a mim, também já ouvi que há um “problema” com as trabalhadoras mulheres: “elas ficam grávidas...”. Para me posicionar em condições de igualdade, agi com coragem e determinação, principalmente com o objetivo de demonstrar meu profissionalismo e dedicação. Infelizmente, as mulheres têm que “fazer prova” disto de forma muito mais enfática que os homens.

Como você enxerga o papel da mulher no mercado de seguros atualmente e seus principais desafios, especialmente por ser uma área tradicionalmente dominada por homens ao longo dos anos? Segundo o 4º Estudo Mulheres no Mercado de Seguros no Brasil, realizado pela ENS, com apoio da Fenacor e da CNSeg, divulgado em setembro de 2022, a proporção de mulheres nas seguradoras é de 54,4% em todos os níveis. Contudo, para os níveis hierárquicos mais altos, este número avançou para 2 homens para cada mulher, contra 4x1, proporção do primeiro Estudo, feito há 10 anos. Esta disparidade de participação em níveis mais altos revela o fenômeno do “degrau quebrado” ou do “teto de vidro”. Além deste aspecto, mulheres, em todo mundo, ganham menos que os homens, mesmo exercendo a mesma função. No Brasil, as mulheres ganham cerca de 20% menos do que os homens e a diferença salarial entre os gêneros segue neste patamar elevado mesmo quando se compara trabalhadores do mesmo perfil de escolaridade e idade e na mesma categoria de ocupação. É o que mostra levantamento da consultoria IDados, com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio do IBGE, dados de 2021. Assim, seguimos melhores em termos de representatividade, mas ainda há muito por fazer.

Nesse contexto, fale um pouco sobre a submissão estrutural como consequência de uma cultura patriarcal. O patriarcado é um sistema social que atribui poder e autoridade predominantemente aos homens e tem profundas implicações na vida das mulheres. Essa estrutura de poder desigual cria um ambiente propício para a perpetuação de comportamentos violentos e opressivos, resultando em graves consequências para a segurança e bem-estar das mulheres. Nesse cenário de disparidades, o sistema patriarcal não traz prejuízos apenas para mulheres, mas para toda a sociedade. As consequências envolvem a esfera pública e privada, da representação política à educação. A submissão estrutural, muitas vezes internalizada pelas mulheres, é uma das manifestações desse sistema patriarcal. Ela se reflete em situações cotidianas, em que mulheres hesitam em dizer “não” por medo de serem mal interpretadas ou desvalorizadas. Aqui o aspecto essencial reside na educação, que começa dentro de casa, com divisão equitativa de tarefas e exemplos dados pelas próprias mulheres em ruptura aos modelos previamente estabelecidos.

Em relação ao tema “*Manterrupting*” na sua opinião, quais maneiras de se lidar com a interrupção da fala de uma mulher no mercado corporativo? Como as mulheres devem se portar nessas situações? *Manterrupting* e *mansplaining* são comportamentos que ocorrem com frequência no ambiente corporativo, afetando negativamente a dinâmica de trabalho e reforçando a desigualdade de gênero. Neste sentido, competem ações não apenas às mulheres como pessoas alvo destas manifestações, mas também à própria empresa como interessada e responsável por um ambiente de trabalho saudável e propício a boas práticas. Neste sentido: 1. Todos os funcionários, independentemente do gênero, devem ser educados sobre esses comportamentos e seu impacto; 2. Durante reuniões, é fundamental garantir que todos tenham a oportunidade de falar sem serem interrompidos; 3. Mulheres devem se sentir confiantes para expressar suas ideias; 4. Pratique respostas assertivas, como “Eu gostaria de concluir meu ponto” ou “Por favor, deixe-me terminar”; 5. Apoio mútuo entre colegas pode fortalecer a voz das mulheres; 6. Líderes devem incentivar a participação igualitária e garantir que todos sejam ouvidos; 7. A promoção de uma cultura de respeito e valorização das vozes femininas deve ser levada a cabo pelo *C-Level* da empresa.

Fale um pouco sobre o processo participação e inclusão da mulher negra no mercado securitário e as dificuldades enfrentadas por esse grupo de mulheres.

A participação e inclusão da mulher negra no mercado de trabalho, incluindo o setor securitário, é um tema crucial para a promoção da igualdade e justiça social. Isto porque esta interseccionalidade se revela muito mais discriminatória do que o conjunto de mulheres como um todo. As mulheres negras são sub-representadas no mundo corporativo. Elas também estão mais presentes na economia informal e enfrentam desigualdade salarial em relação aos homens brancos e às mulheres brancas. As mulheres negras são mais vulneráveis à violência, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele. Todo este cenário mais adverso clama por ações afirmativas e por políticas tanto públicas quanto privadas no sentido de inclusão e empoderamento dessas mulheres. A Sou Segura tem consciência deste *gap* maior e vem lutando por melhores práticas e ações que foquem esse público específico.

Na sua opinião qual é o impacto positivo de ter uma maior representatividade feminina no setor de seguros, a importância da diversidade de gênero para a inovação e o crescimento do mercado de seguros, bem como quais iniciativas a Sou Segura tem implementado para promover esse avanço?

Existem dados e pesquisas que comprovam que a diversidade traz benefícios significativos para as empresas, incluindo melhores resultados financeiros e maior inovação. Uma pesquisa da *McKinsey & Company* apontou que abrir espaço para a diversidade aumenta em até 15% a lucratividade de um negócio. O estudo *Getting to Equal 2019* mostrou que investir em diversidade e inclusão é pré-requisito para as organizações se tornarem inovadoras. Assim, promover a diversidade não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma estratégia inteligente para o sucesso empresarial. A inclusão de diferentes perspectivas e experiências enriquece a cultura organizacional, impulsiona o crescimento sustentável e colabora para a criação de novos produtos. A Sou Segura tem como missão a equidade de gênero e busca, em todas as suas iniciativas, colocar em evidência não apenas a necessidade, mas também as vantagens da inclusão e da diversidade.

Como você entende que a equidade possa ser aplicada na prática e retirada da simples "teoria"? Através de ações afirmativas, de política de quotas, de metas objetivas de inclusão de minorias. Se existe uma distorção, um *gap*, ele tem que ser enfrentado de forma expressa, objetiva e contundente. Esta é a maneira de sair da teoria para se adentrar na prática.

Quais dicas você daria para mulheres que desejam seguir carreira no mercado de seguros? A maior dica é o foco em educação e treinamento contínuos. Vivemos em um mundo em constante mudança e o mercado de seguros tem que estar emparelhado com estas mudanças para poder dar mitigações aos novos riscos. Para isto não se pode estar confortável. Manter o espírito inquieto e curioso de uma criança é a chave. Aprender sempre, em qualquer estágio de sua vida profissional é o lema.

Fale um pouco sobre o Livro "Fala Mulher", que será lançado pela Sou Segura no Dia Internacional da Mulher. A Sou Segura fará duas celebrações presenciais para lembrar o dia o Dia Internacional da Mulher, que é comemorado mundialmente no dia 8 de março. Isto porque em 8 de março de 1917, milhares de mulheres se reuniram no protesto na Rússia que ficou conhecido como "Pão e Paz" e, nesse protesto, as mulheres reivindicaram melhores condições de trabalho e de vida, lutaram contra a fome e a contra s dificuldades que enfrentavam por conta da Primeira Guerra Mundial. Assim, lembrar e celebrar o Dia Internacional da Mulher é uma forma de destacar a importância da mulher na sociedade e na história na luta pelos seus direitos. Neste sentido, nos dias 7 de março em São Paulo, no auditório da ENS e no dia 11 de março, no Rio, No ARCA HUB estamos fazendo o lançamento do livro "Fala Mulher" - uma coletânea de 38 artigos mais lidos, escritos por mulheres incríveis para a nossa coluna Fala Mulher. Neste evento daremos espaço de fala a algumas das escritoras dos artigos que compõem o livro, distribuiremos, gratuitamente, exemplares deste livro e vamos celebrar o nosso dia com um coquetel ao som de músicas escolhidas por nós e que exaltam e cantam a mulher.

Por fim, qual a maior reflexão você gostaria de deixar para o "Dia Internacional da Mulher"? O fato de a ganhadora do prêmio Nobel de 2023 ter baseado seus estudos para entender as razões da grande disparidade salarial e de oportunidades entre homens e mulheres (*gender gap*, em inglês) é algo extremamente revelador. As mulheres se desdobram em cuidados para os outros (filhos, companheiro(a), pais, familiares) e a consequência disto é o esgotamento físico, mental e emocional. Esta constatação vem de forma contundente no estudo ESGOTADAS, de 2023 da ONG Think Olga. Segundo estatísticas do estudo em questão, os impactos emocionais dessas pressões de cuidados são evidentes. A pesquisa apontou que metade das mulheres se sente ansiosa (55%) e estressada (49%), além de irritada (39%), exausta (28%), com baixa autoestima (28%) e triste (25%). A pesquisa também revelou que 45% das mulheres já receberam um diagnóstico de ansiedade, depressão ou outros transtornos mentais, e 68% delas buscaram algum tipo de acompanhamento médico para lidar com essas questões. *Assim, gostaria de deixar a reflexão para as mulheres que elas merecem de tempo e espaço dedicados ao seu autocuidado. Tempo para cuidar de si, de suas amigas, de seu lazer, de sua privacidade. Portanto, mulheres é tempo de cuidar de si!*