



**David Colmenares Spence**

Presidente Junta Directiva  
Fasecolda

*Durante la Convención Internacional de Seguros 2023, la protección en tiempos de cambio, David Colmenares, presidente de la Junta Directiva de Fasecolda, enfocó su intervención en la equidad de género en la industria aseguradora y los avances conseguidos en este aspecto.*

Dada su importancia, en este espacio publicamos el discurso referido.

Hace un poco menos de un año, desde este mismo escenario, tuve la oportunidad de compartir con ustedes algunas reflexiones sobre el enorme desafío que representa la sostenibilidad y, en particular, la inclusión y la equidad de género en nuestro sector. En aquella ocasión, evoqué una frase pronunciada por Carl Jung: “somos lo que hacemos...no lo que decimos que se va a hacer”, pues como aseguradores podemos llegar a las más sofisticadas conclusiones técnicas, desarrollar complejos modelos y cálculos actuariales y anticipar todo tipo de escenarios catastróficos pero, en tanto

persista la brecha de género en las Juntas Directivas y en los cargos de Alta Dirección de nuestras empresas, mientras un hombre continúe siendo mejor remunerado que una mujer, por el mismo trabajo realizado, nuestra tarea de construir un país más seguro, transparente y protegido, se sentirá inconclusa y permanentemente desafiada por una sociedad cada vez más organizada, informada y exigente.

Hoy, nos vemos de nuevo en esta ciudad maravillosa, escenario para algunos “de toda la vida” de nuestro encuentro sectorial, para que revisemos el camino recorrido y los desafíos que se nos siguen imponiendo de cara a cumplir el propósito de forjar esa sociedad más justa, incluyente y diversa de la que somos verdaderos protagonistas.

Lo hacemos como gremio a través de la agenda estratégica de Fasecolda y sus 36 entidades asociadas y en el marco de los objetivos para el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas, de la cual la Igualdad de Género hace parte de los 17 objetivos prioritarios y, lo hacemos también, desde el compromiso individual que nos convoca como integrantes de la Alta Dirección de nuestras empresas, como miembros de familia y habitantes de nuestro planeta para que generaciones venideras puedan desplegar su personalidad y desarrollar sus talentos, a partir de la fuerza de su carácter y el tamaño de sus sueños, de forma libre y sin consideraciones de ningún tipo.

Y, para hacerlo, palabra y acción deben combinarse de manera virtuosa. Por eso, nuestro gremio aplaude y acompaña iniciativas como SUMA.T, que ayer tuvo su panel el cual tuve el privilegio de moderar y en el que pudimos escuchar, de primera mano, el testimonio de grandes mujeres de nuestra industria, quienes lideran con ejemplo, pasión y compromiso a tres de las compañías de seguros más importantes en nuestro país, en un

➔ El sector asegurador hoy en día emplea a cerca de 15.000 mujeres, quienes representan cerca de 62% de su fuerza laboral.

conversatorio que expuso varias reflexiones importantes acerca de la inclusión y la equidad de género en el sector asegurador.

Y, mientras escuchaba con atención sus opiniones e intervenciones, no pude dejar de preguntarme si, en el país que hoy ocupa la posición #75 entre 146 países que mide el Índice Global de Brecha de Género... ¿acaso casos como el de Sandra Solórzano, presidenta de Seguros Alfa; Martha Pava, presidenta de SBS Colombia, y Alexandra Quiroga, presidenta de AXA Colpatria, son el resultado no solo de una brillante trayectoria profesional atada a un compromiso admirable con la excelencia, sino, también, el de una industria incluyente y diversa que es capaz de reconocer y empoderar el talento de todas las mujeres hasta lo más alto del gobierno corporativo?

¿O, y haciendo alarde de la autocrítica que debe imperar en todos los procesos de excelencia y mejoramiento continuo, estamos ante otro ejemplo de excepción que confirma la regla y estamos hablando de verdaderos unicornios que no condicen con lo que sucede en los pasillos de las oficinas, en los planes de sucesión o la estrategia corporativa?

¿Es el sector asegurador, nuestro sector, el que tanto queremos y cuidamos, uno que verdaderamente acompaña la equidad de género, el liderazgo femenino y la individualidad?

Según nuestras más recientes cifras, las compañías de seguros emplean a cerca de 15 mil mujeres en todo el país quienes representan alrededor del 62% del total de la fuerza laboral. No en vano, fue precisamente una compañía aseguradora la primera empresa en el país en contratar de manera legal a una mujer, a comienzos del siglo pasado.

Además, la industria aseguradora se encuentra a solo un punto porcentual de lograr el 30% de participación y representación femenina en sus juntas directivas, conforme a la meta promovida por la organización “Club del 30 Capítulo Colombia” para el año 2026.

➔ La industria aseguradora se encuentra a solo un punto porcentual de lograr 30% de participación y representación femenina en sus juntas directivas.

A propósito, también somos reconocidos por ser uno de los sectores de la economía nacional que más se preocupa por tender espacios y puntos de encuentro con entidades e iniciativas que promueven la equidad de género, la inclusión y la diversidad tanto en los lugares de trabajo como en las máximas instancias del gobierno corporativo, como es el caso de Aequales, Women in Connection y la ya mencionada “Club del 30”, entre otras organizaciones aliadas.

Estas cifras podrían ser suficientes para llenar páginas de documentos o conversaciones en eventos sociales. Sin embargo, basta con levantar la mirada y ver lo que sucede en la parte superior de la pirámide,

para que ese sentimiento de orgullo, e incluso peligrosa autocomplacencia, se desdibuje rápidamente.

En efecto, si bien las mujeres representan la mayor parte de la fuerza laboral en la industria, los cargos de media y alta gerencia siguen estando dominados, principalmente, por hombres. Pareciera que, en la carrera hacia el ascenso, nuestras mujeres se quedan a mitad de camino y no puedo dejar de preguntarme cuántas de ellas lo hicieron por respetable convicción y cuáles porque se vieron obligadas a dar a un paso al costado, marcadas por la culpa, el exceso de explicaciones y la falta de oportunidades.

Y, ¿qué pasa con la brecha salarial? Aquí sucede otro interesante fenómeno: según cifras del año 2021, aunque las mujeres en cargos operativos y de coordinación ganan más que los hombres, la baja participación femenina en posiciones estratégicas y de nivel C, al final, hace que la balanza salarial se incline hacia donde históricamente siempre ha estado arrojando un desbalance del 13%.

Mucho se ha hablado del techo de cristal que, por supuesto, no es exclusivo del mundo de los seguros y del que se han escrito desde papers en revistas indexadas hasta emisiones de podcast especializados, pero ¿han oído hablar de la analogía de la escalera rota? Sin duda, describe mejor lo que sucede de forma habitual en nuestra industria, donde las mujeres son ascendidas con mucha menos frecuencia que los hombres, experimentando un crecimiento más lento y difícil dentro de la empresa.

Esta escalera o peldaño roto existe cuando hay un prejuicio inconsciente de que las mujeres no pueden -o no deberían- soportar la presión añadida del liderazgo además de sus responsabilidades existentes fuera de la oficina, como el cuidado de personas dependientes y las tareas domésticas.



David Colmenares, presidente de la Junta Directiva de Fasecolda

Prejuicios como este, que en pleno Siglo XXI siguen estando presentes de una u otra forma en el ámbito laboral, hacen que la brecha de género en los seguros se cierre a un ritmo insoportablemente lento con la perspectiva de resolverlo, con suerte, en medio siglo. Sin embargo, si a las mujeres se les permitiera ascender al mismo ritmo que a los hombres, expertos de la consultora Accenture aseguran que bastaría alrededor de cinco años, solo un quinquenio, para alcanzar la igualdad de género en la industria a nivel global y ser un referente para el mundo y para la historia.

Por eso, qué mejor ocasión que la trigésimo segunda edición de nuestra Convención Internacional de Seguros, cuyo lema este año es la 'Protección en tiempos de cambio', para preguntarnos de forma transparente y sincera: ¿cuáles son los cambios que estamos impulsando como industria y, particularmente, desde nuestras compañías para proteger el talento y el bienestar de las mujeres o, incluso de otras comunidades como lo son los miembros LGBTIQ+ con

quienes trabajamos frente a techos de cristales, escaleras rotas y otras fórmulas de carácter doméstico que utilizamos para referirnos a los sistemas excluyentes de siempre?

Si entendemos que una sociedad más incluyente y diversa es, por extensión, una más segura y protegida, entonces debemos preocuparnos por construir espacios y lugares de trabajo sanos y empáticos, en donde la colaboración, el empoderamiento y la inclusión reemplacen a la soberbia, la intimidación y la competencia que tanto caracteriza a los ambientes tóxicos masculinizados y en donde el mérito y el trato justo se impongan frente a sesgos, microagresiones y otros comportamientos que contribuyen a perpetuar las brechas de género... una brecha con la que perdemos todos.

Para terminar, me gustaría compartir con ustedes una poderosa y emocionante reflexión que le dejó al mundo la extraordinaria futbolista brasileña Marta,

quien hasta hace unos días disputaba con su selección el Mundial de Fútbol Femenino en tierras australianas y neozelandesas, territorio que alberga a 23 colombianas que siguen dejando en lo más alto el nombre de nuestro país y dándole su mayor alegría en, vaya ironía, un deporte histórica y culturalmente excluyente.

Con lágrimas en los ojos y voz entrecortada, Marta respondió: “Cuando empecé a jugar, hace 20 años, yo no tenía una ídolo del fútbol femenino. ¿Cómo iba a imaginar que podría llegar a la selección y convertirme en lo que soy, una referente para millones de niñas, jóvenes y mujeres en todo el mundo?”.

Sin duda, la participación y representación de mujeres en espacios y escenarios de alto valor no solo responden a un acto de equidad y de justicia, sino que producen un impacto poderoso en la mente de las generaciones más jóvenes, quienes empiezan a proyectarse profesionalmente a través de los referentes femeninos que ven destacarse con propios ojos en diferentes ámbitos de la vida.

Y, aunque no he conocido al primer ser humano, que de pequeño haya soñado con convertirse en ajustadora de siniestros, suscriptor de salud, o gerente de Property, sí estoy convencido de que la responsabilidad y el desafío que nos compete hoy a todos como industria es el de dejar capacidad instalada para que, en un futuro cercano, no solo hayan más mujeres li-

derando las empresas de seguros en Colombia, sino que, también, podamos verlas al frente de las más altas instancias institucionales, en donde todavía brillan por su ausencia.

Este mensaje tiene un sabor agridulce para mí pues, próximamente, dejaré el cargo de CEO de Allianz Colombia ya que ocuparé una posición regional para el grupo Allianz en América Latina.

No quiero dejar de agradecerles por haberme elegido representante del gremio y haber sido mis coequiperos en donde impulsamos con mayor fuerza nuestro sector para acercarnos mucho más a la ciudadanía basados en la importancia del lenguaje, de ser genuinos, de entender sus necesidades, riesgos y protegerlos de ellos.

Me enorgullece ser parte de una industria que hace del servicio, la protección y el cuidado su bandera, que ha acompañado a la ciudadanía, al aparato productivo del país y a sus instituciones en lo simple y lo complejo, lo cotidiano y lo extraordinario... desde un choque hasta la pandemia, desde el sueño de un emprendedor hasta la protección en un estallido social.

El desafío sigue siendo enorme y para quiénes, como los que nos encontramos aquí, amamos el concepto del seguro y lo que representa, ancha es castilla cuando la meta es noble y el propósito ineludible. Muchas gracias y nos vemos... ¡seguro! 



 **YouTube**

El video de la intervención de David Colmenares está **disponible** en el canal de Youtube de Fasecolda.

[Clic aquí](#)