

LOS PENDIENTES DE INCLUSIÓN EN LA INDUSTRIA DE SEGUROS

Aunque hay avances, persisten brechas en la participación de mujeres en cargos directivos y en el acceso a instrumentos financieros más sofisticados, según el análisis de expertas del sector.

La industria aseguradora muestra progresos en inclusión, pero todavía enfrenta desafíos relevantes. La 24ª edición del Informe de Género de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) destaca un mayor acceso de mujeres a productos financieros, aunque persisten brechas en liderazgo y profundidad de uso. Chile alcanza solo un 17% de mujeres en cargos directivos, lejos de países como Canadá (39,3%) o Francia (45,5%).

Para la fundadora y directora de la iniciativa sectorial Redmes (Mujeres en Seguros), Soledad Mastragostino, el avance es positivo, pero el cambio real ocurre cuando las mujeres influyen en decisiones estratégicas. "No se trata solo de incorporar mujeres a directorios, sino de consolidar liderazgo con incidencia real en estrategia, innovación y gestión de riesgos", observa.

Desde la Asociación de Aseguradores de Chile señalan que el sector ha hecho esfuerzos para acercarse a los estándares OCDE, aunque reconocen barreras laborales y estructurales que dificultan el desarrollo femenino. "Sin perjuicio de ello, siguen existiendo desafíos y brechas estructurales respecto a la participación de las mujeres en todo el mercado laboral. Parte de esa brecha se explica porque existen desafíos asociados a políticas públicas y condiciones laborales que faciliten la conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares —como el desincentivo

a contratar mujeres por el pago de sala cuna— lo que incide directamente en las oportunidades de desarrollo y en la inclusión financiera", reconocen desde el gremio.

Un buen ejemplo de los avances en esta materia es evidente entre el mundo insurtech. Por su naturaleza ágil y menos tradicional que la industria financiera histórica, este tipo de empresas han logrado incorporar la diversidad como parte del diseño organizacional desde el inicio. La CEO de Compara Online y parte del directorio de InsurteChile, María Sol González, aclara que en materia de reclutamiento, por ejemplo, muchas insurtech han estructurado procesos basados estrictamente en competencias, impacto y potencial, evaluando talento independientemente del género y reduciendo sesgos en etapas clave de selección.

"Sin embargo, atraer talento femenino no es suficiente. El foco está también en la retención y el desarrollo de mujeres de alto potencial. En este sentido, las insurtech han tendido a implementar esquemas más flexibles, acompañando etapas como el embarazo y el posnatal con modelos de trabajo adaptativos,

concentración masculina en redes de poder corporativo. "Durante años, la equidad se abordó desde una mirada reputacional y no estratégica (...). Hoy, el desafío en Chile es pasar del diagnóstico a la implementación: profesionalizar la conversación, medir impacto y asumir que la diversidad mejora la toma de decisiones y fortalece la competitividad", puntualiza la fundadora de la red.

La fundadora y directora de la iniciativa sectorial Redmes, Soledad Mastragostino, destaca que en el caso de las mujeres usuarias del sistema financiero ha mejorado el acceso, pero persisten brechas en profundidad de uso y dominio de distintos instrumentos.

Brechas de uso

Desde la mirada de las mujeres como usuarias del sistema financiero, la fundadora de Redmes destaca que, si bien el acceso ha mejorado, persisten brechas en profundidad de uso, montos de financiamiento y acceso a instrumentos de inversión más sofisticados, concentrándose en productos de menor riesgo y menor escala crediticia, lo que impacta en su capacidad de crecimiento patrimonial y empresarial.

La gerente legal y de sostenibilidad de AuguStar Seguros de

Vida, Joanna Cella, coincide con este diagnóstico y agrega que hay brechas relevantes, especialmente en productos de ahorro previsional, seguros de vida y otros instrumentos de protección de largo plazo. "Estas diferencias están estrechamente vinculadas a factores estructurales como la brecha salarial, una menor densidad de cotizaciones previsionales asociada a trayectorias laborales más discontinuas, y brechas en educación financiera que influyen en la toma de decisiones", dice.

Sin embargo, la ejecutiva constata que hay mejoras: "Durante 2025 tuvimos un aumento del 4% de participación femenina en los productos de vida individual, lo que nos lleva a creer que, a través de la educación y asesoramiento cercano y experto, estamos acercando el conocimiento de este tipo de productos al sexo femenino".

Por eso, Mastragostino apunta que es clave trabajar en educación financiera con enfoque estratégico, diseño de productos que contemplen realidades laborales diversas y análisis de datos desagregados por género para identificar sesgos en evaluación crediticia o segmentación comercial. "La inclusión financiera no debe medirse solo en cobertura, sino en calidad de acceso y capacidad de generación de valor", concluye.