

Diciembre 2020

BOLETÍN INFORMATIVO

Acerca de Chubb

Con operaciones en 54 países y territorios, Chubb ofrece seguros comerciales y personales de propiedad y accidentes, accidentes personales y seguro médico

complementario, reaseguro y seguro de vida a un grupo diverso de clientes.

Como empresa de suscripción, evaluamos, asumimos y gestionamos el riesgo con conocimiento y disciplina.

Atendemos y pagamos nuestros reclamos de manera justa. La compañía también se define por su amplia oferta de productos y servicios, amplias capacidades de distribución, solidez financiera excepcional y operaciones locales a nivel mundial. La empresa matriz Chubb Limited cotiza en la Bolsa de Valores de Nueva York (NYSE: CB) y es un componente del índice S&P 500.

Chubb mantiene oficinas ejecutivas en Zurich, Nueva York, Londres, París y otras ubicaciones, y emplea aproximadamente a 33.000 personas en todo el mundo.

“Dar pasos más grandes y más amplios hacia la diversidad “



Más allá de diversificar su publicidad, algunos dicen que las empresas pueden hacer mucho más de lo que tenían anteriormente para luchar contra la discriminación y apoyar la justicia social. Los operadores, incluidos State Farm, Chubb, AIG y Root, afirman que ya están tomando o se están preparando para tomar esos pasos más amplios.

Derede McAlpin de LEVICK, una firma de relaciones públicas de gestión de crisis, explica que las protestas globales Black Lives Matter y sus consecuencias han elevado el listón en términos de cómo las empresas deben responder a los pedidos de más diversidad.

“Tras las protestas mundiales de Black Lives Matter, las corporaciones se apresuraron a emitir declaraciones denunciando la discriminación, las desigualdades raciales y la injusticia social. Sin embargo, la mayoría de las veces, incluso el apoyo mejor intencionado desencadenó una reacción violenta acusando a las mismas empresas de hipocresía”, dijo McAlpin, un experto en gestión de crisis que se desempeña como presidente de los grupos de práctica de litigio y diversidad e inclusión de LEVICK. “Desde acusaciones de discriminación racial y cultura laboral tóxica, hasta quejas sobre acoso e inequidades en el pago y la contratación, las empresas están siendo denunciadas por fallas de diversidad e inclusión en cifras récord”.

Aún así, incluso cuando se les llama, las empresas no necesariamente conectan los puntos entre sus declaraciones de apoyo a la diversidad y su falta de esfuerzo para promoverla dentro de sus propias filas, dijo McAlpin.

“Las declaraciones de la empresa pueden exponer desconexiones evidentes. Una sola noticia o una publicación viral en las redes sociales puede acabar con una marca de seguros bien establecida en segundos”, dijo McAlpin. “Por lo tanto, durante estos tiempos sin

precedentes, es crucial que las compañías de seguros reexaminen el pasado en busca de problemas que aún no se hayan solucionado. Revise el liderazgo, el historial, los recursos humanos y los datos del mercado local, los valores y el propósito corporativo de su organización".

Las aseguradoras dicen que están haciendo precisamente eso, trabajando continuamente para promover la diversidad y la inclusión dentro de sus propias filas.



Los remedios curita no funcionan.

Reconocer que el camino hacia la redención requiere tiempo, esfuerzo y afrontar la verdad sin adornos. Comprométase a ir más allá de las declaraciones.

Derede McAlpin, LEVICK

Grupos de reclutamiento diversos

State Farm no establece cuotas específicas, pero los trabajadores de las aseguradoras son difíciles de contratar de un grupo diverso de candidatos para encontrar las mejores personas para el trabajo, dijo la especialista en asuntos públicos Gina Morss-Fischer.

Explicó que la aseguradora como cuestión de política "no tolera ni aprueba la discriminación de ningún tipo y cree que es" más fuerte y mejor cuando buscamos las perspectivas más amplias".

En este momento, la fuerza laboral actual de State Farm es 40 por ciento de minorías y 57 por ciento de mujeres, dijo, y agregó que a fines de junio, las nuevas contrataciones externas de State Farm eran 68 por ciento de minorías y 62 por ciento de mujeres.

Además, la aseguradora brinda capacitación y orientación a sus empleados y agentes para ayudar a garantizar mejor las oportunidades de avance, dijo Morss-Fischer. Eso incluye el trabajo reciente del Director de Diversidad de State Farm, Víctor Terry, con colegas en una Red de Campeones de Agentes de Diversidad e Inclusión para "brindar oportunidades para que los agentes de todos los orígenes se fortalezcan entre sí y brinden consejos, recursos y herramientas para tener éxito con sus pequeños negocios".

Además, State Farm tiene una nueva aplicación de mentores que permite a los empleados "seleccionar y conectarse con mentores que pueden brindarles el tipo específico de apoyo justo a tiempo que necesitan en varios puntos de su carrera", agregó.

Otros esfuerzos incluyen la organización de ferias profesionales e interactuar con posibles empleados en conferencias y talleres para mujeres y minorías, y aumentar la presencia de State Farm en LinkedIn y otros sitios sociales para atraer talentos diversos.

Mejorando una "meritocracia inclusiva"

Los transportistas como Chubb han hecho declaraciones específicas sobre el movimiento Black Lives Matter, así como planes para abordar el racismo sistémico y reforzar los esfuerzos para promover la diversidad dentro de la empresa



El presidente y director ejecutivo de Chubb, Evan Greenberg, dijo durante la convocatoria de ganancias del segundo trimestre de 2020 de la aseguradora que Chubb se considera a sí misma "una meritocracia inclusiva" que trabaja para que cada empleado se sienta cómodo y reconocido por sus contribuciones a través de una variedad de esfuerzos.

La aseguradora ha desarrollado un nuevo plan de acción, dijo Greenberg, diseñado para ayudar a mejorar "la comprensión individual y colectiva del racismo en la sociedad y luchar dentro de Chubb para ser antirracista" en su comportamiento.

Greenberg describió los planes para responsabilizar a los ejecutivos y otros líderes de liderar un entorno inclusivo. La aseguradora, dijo, también ha desarrollado planes para eliminar "políticas y prácticas que potencialmente crean prejuicios e inhiben nuestra capacidad para crear una mayor mezcla racial de nuestra fuerza laboral en todos los niveles de la empresa".

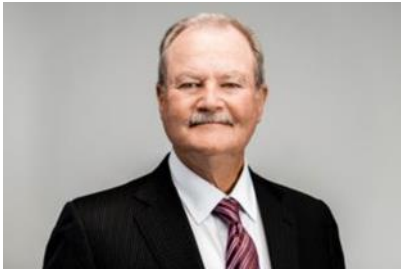
El sitio web de la compañía señala que tiene un consejo regional dedicado a la diversidad e inclusión con representantes de alto nivel de toda Europa, Eurasia y África.

Además, el sitio web de Chubb señala que está trabajando en áreas que incluyen la brecha salarial de género.

"Conversaciones difíciles"

El director ejecutivo de AIG, Brian Duperreault, dijo que la aseguradora está tomando medidas para abordar la igualdad racial y mejorar la diversidad, problemas planteados a nivel mundial por ejemplos de brutalidad policial y las protestas Black Lives Matter que comenzaron a principios de este verano.

Estos pasos siguen a "conversaciones valientes y, a menudo, difíciles en toda nuestra organización", señaló Duperreault durante la llamada de ganancias del segundo trimestre de 2020 de la aseguradora el 4 de agosto.



Duperreault dijo que la aseguradora ha trabajado en los últimos años "para fomentar una cultura de diversidad e inclusión", pero reconoce la necesidad de hacer más.

AIG también mantiene una serie de grupos de recursos para empleados que están diseñados para promover la inclusión, el compromiso de los empleados y el sentido de pertenencia, según el sitio web de la empresa. Esos grupos incluyen Asian Leadership Network, Black Professionals & Allies, DisAbilities & Allies y Generations.

Otros grupos de AIG se enfocan en asuntos interreligiosos, latinos, empleados y aliados de LGPT, empleados multiculturales y del Medio Oriente, veteranos, mujeres, familias trabajadoras y jóvenes profesionales.

Incluso InsurTechs está prestando cada vez más atención a los problemas de diversidad.

Root, una empresa de InsurTech que vende seguros para inquilinos y automóviles de forma digital, anunció recientemente planes para eliminar las calificaciones crediticias de su modelo de precios para construir un sistema más justo. Root señaló en su anuncio que el uso de puntajes crediticios y otros factores demográficos como la ocupación y la educación en las tasas de seguros de automóviles genera sesgos en los precios. La aseguradora dijo que este proceso tiene un impacto negativo en "comunidades históricamente con escasos recursos, inmigrantes y aquellos que luchan por pagar grandes gastos médicos".

Al final, dijo McAlpin, los esfuerzos de las aseguradoras para crear diversidad dentro de sus filas, así como para apoyarla en la sociedad, se reducen a la credibilidad.

"La credibilidad es clave", dijo. "El mensaje incorrecto o los mensajes contradictorios pueden parecer desesperados u ofensivos. Los remedios curita no

funcionan. Reconocer que el camino hacia la redención requiere tiempo, esfuerzo y afrontar la verdad sin adornos. Comprométase a ir más allá de las declaraciones y empoderar a su liderazgo para seguir el camino " .