

DIÁLOGO A2ii-IAIS: EL IMPACTO DE LOS DATOS DE SEGUROS DESAGREGADOS POR GÉNERO

22 Mayo, 2025

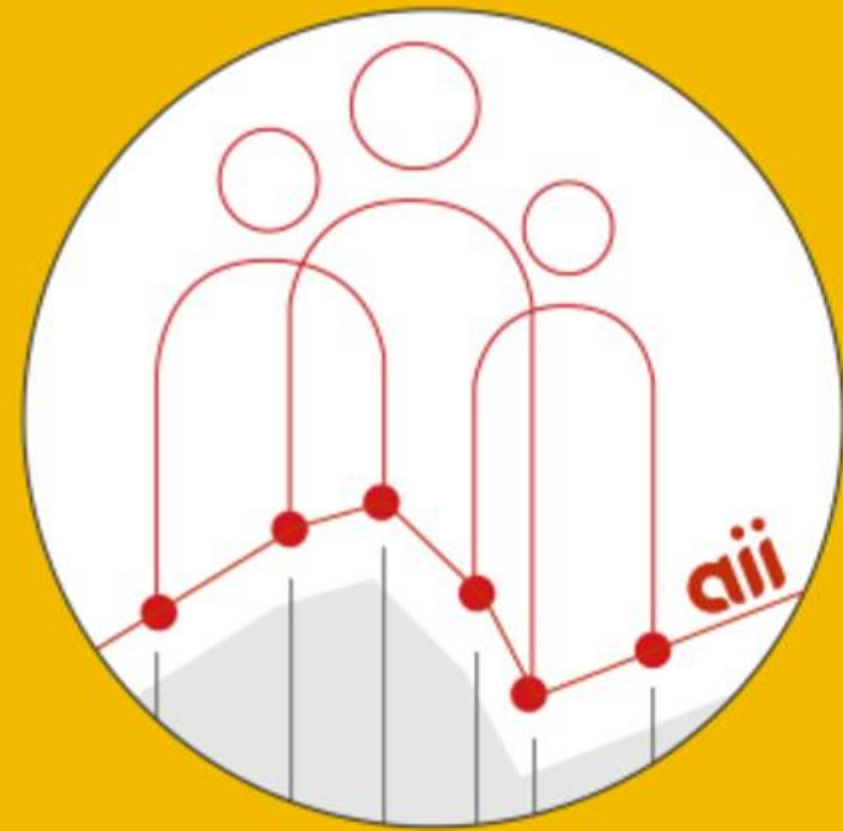
Resultados aplicación FeMa-Meter en Costa Rica

ANTECEDENTES

- ❖ La SUGESE ha promovido desde su visión estratégica el análisis y concientización del sector asegurador en el desarrollo sostenible, en particular sobre cambio climático y los temas ASG (Ambientales, Sociales y Gobernanza).
- ❖ Desde el 2020 la SUGESE participa activamente en la elaboración del *Informe de brechas entre hombres y mujeres en el acceso y uso del sistema financiero en Costa Rica*, liderado por el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU).
- ❖ Junto con Access to Insurance Initiative (A2ii) se implementó la herramienta “**FeMa Meter**”, para capturar datos desglosados por sexo en entidades de seguros.

PRUEBA PILOTO

Jun-2024



FeMa-Meter
Toolkit

- Se realizó una prueba piloto de la herramienta “FeMa-Meter” a las 12 aseguradoras del mercado costarricense entre el 27 de setiembre y el 21 de octubre de 2024.
- Se proporcionó al mercado todas las instrucciones y videos tutoriales elaborados por A2ii.
- Los datos requeridos eran del II semestre de 2023 y I semestre de 2024.
- Se adicionó una tabla de equivalencias con los ramos nacionales y las categorías del FeMa-Meter.
- Se recibió respuesta de las 12 aseguradoras.

APLICACIÓN 2025



- La herramienta “Fema-Meter” se aplicó en las 12 aseguradoras del mercado costarricense entre el 11 de marzo y el 07 de abril de 2025.
- Los datos requeridos corresponden el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024.
- Nuevamente se remitieron todas las instrucciones y videos tutoriales elaborados por A2ii.
- Esta segunda ocasión no estuvo exenta de dudas y aclaraciones, pero fue menos frecuente que en la primera.
- Algunos resultados cambiaron, sin embargo prevalece la estructura general en términos de la disponibilidad de los datos.

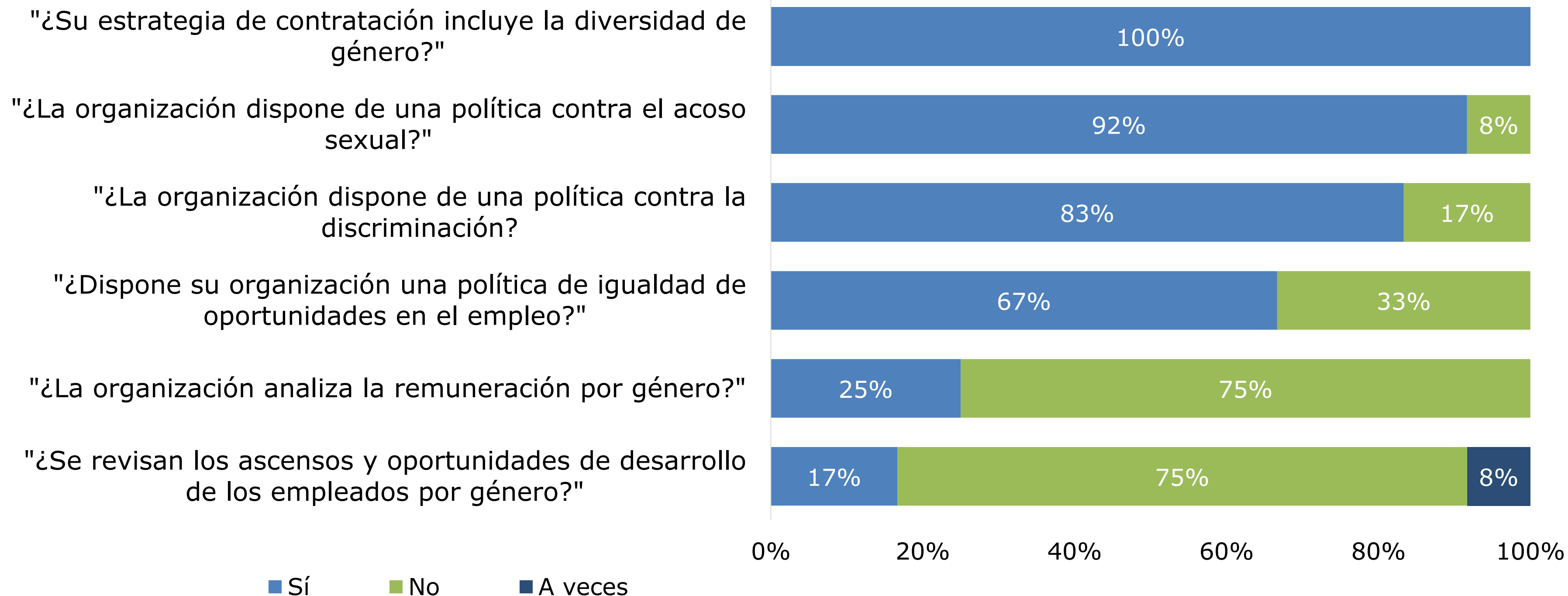
RESULTADOS

Generales

- Características de las aseguradoras:
 - La mayoría son Mixtas (Vida y no Vida) = 10 y solo 2 son exclusivas de no Vida.
 - Dos aseguradoras son de capital local y el resto pertenece a grupos aseguradores internacionales.
 - La mitad tiene 100 empleados o menos.

RESULTADOS

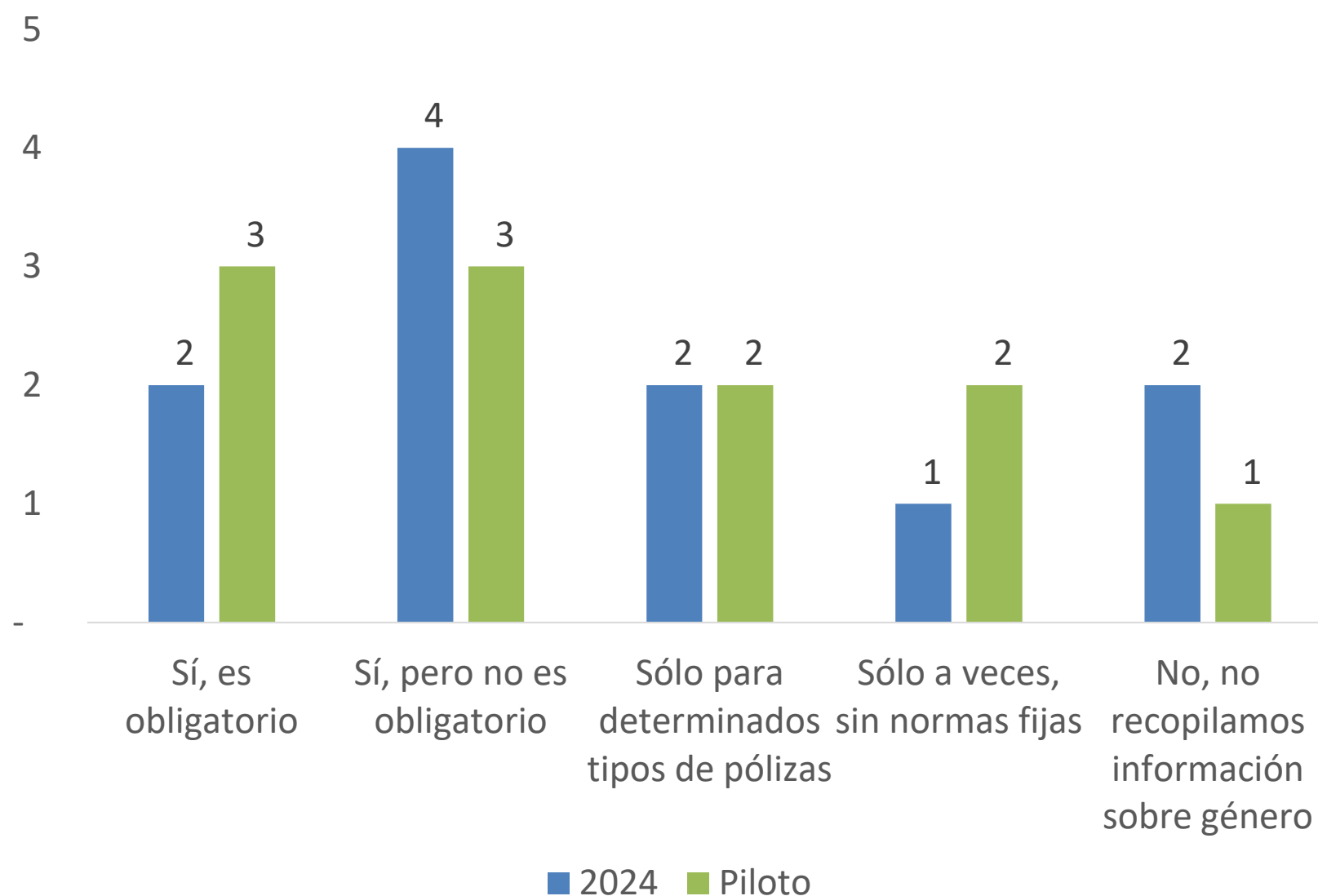
Políticas



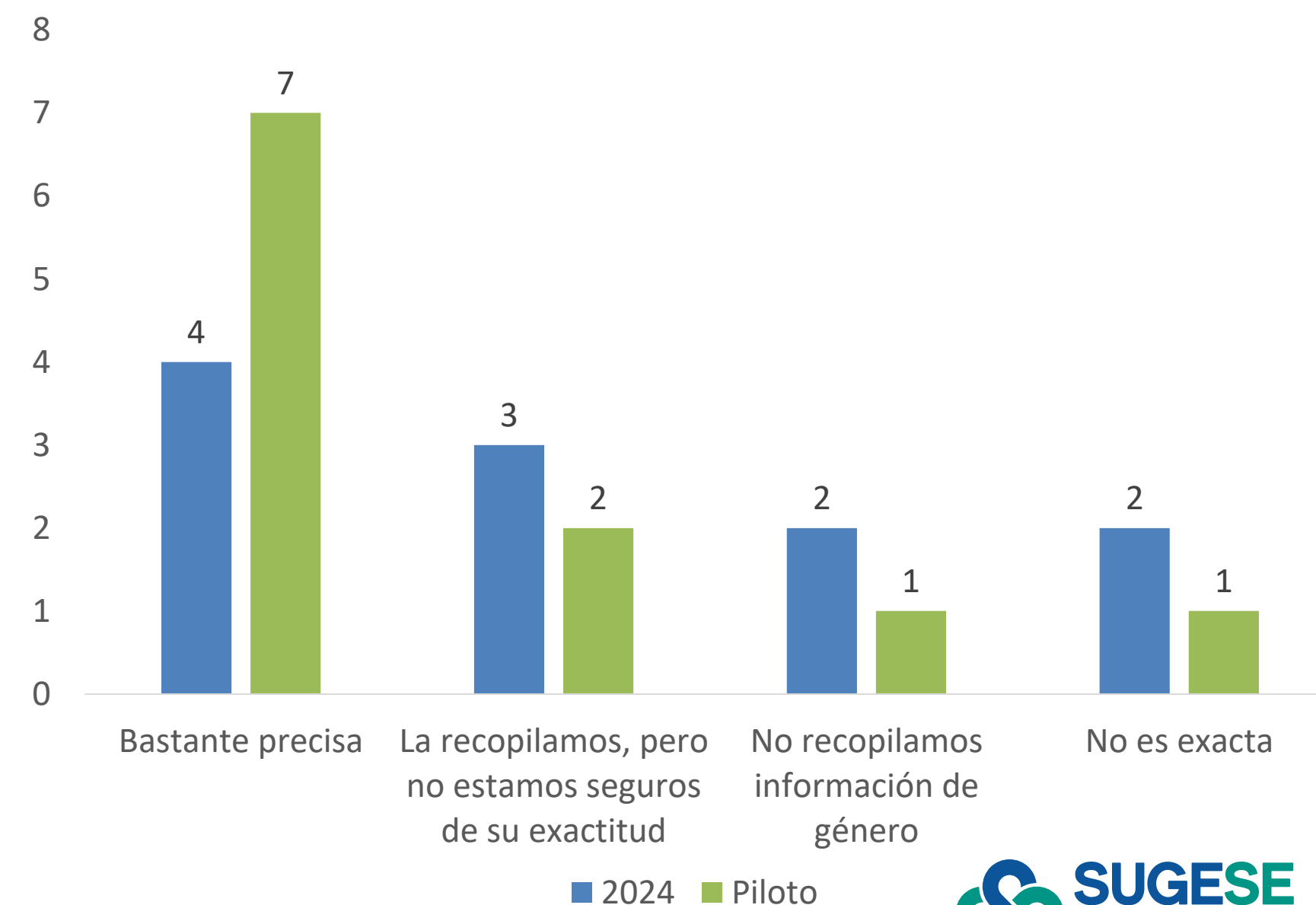
RESULTADOS

Información por género

Disponibilidad de la información

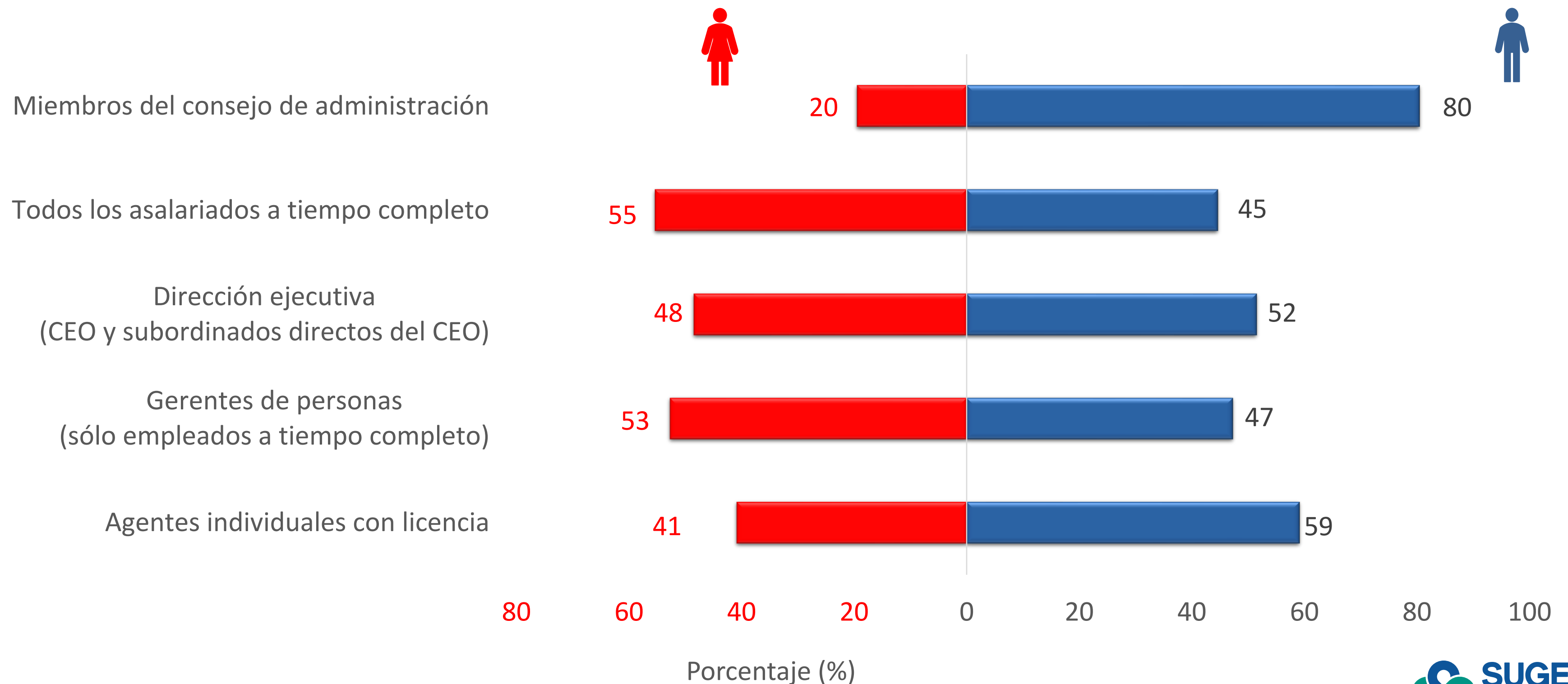


Calidad de la información



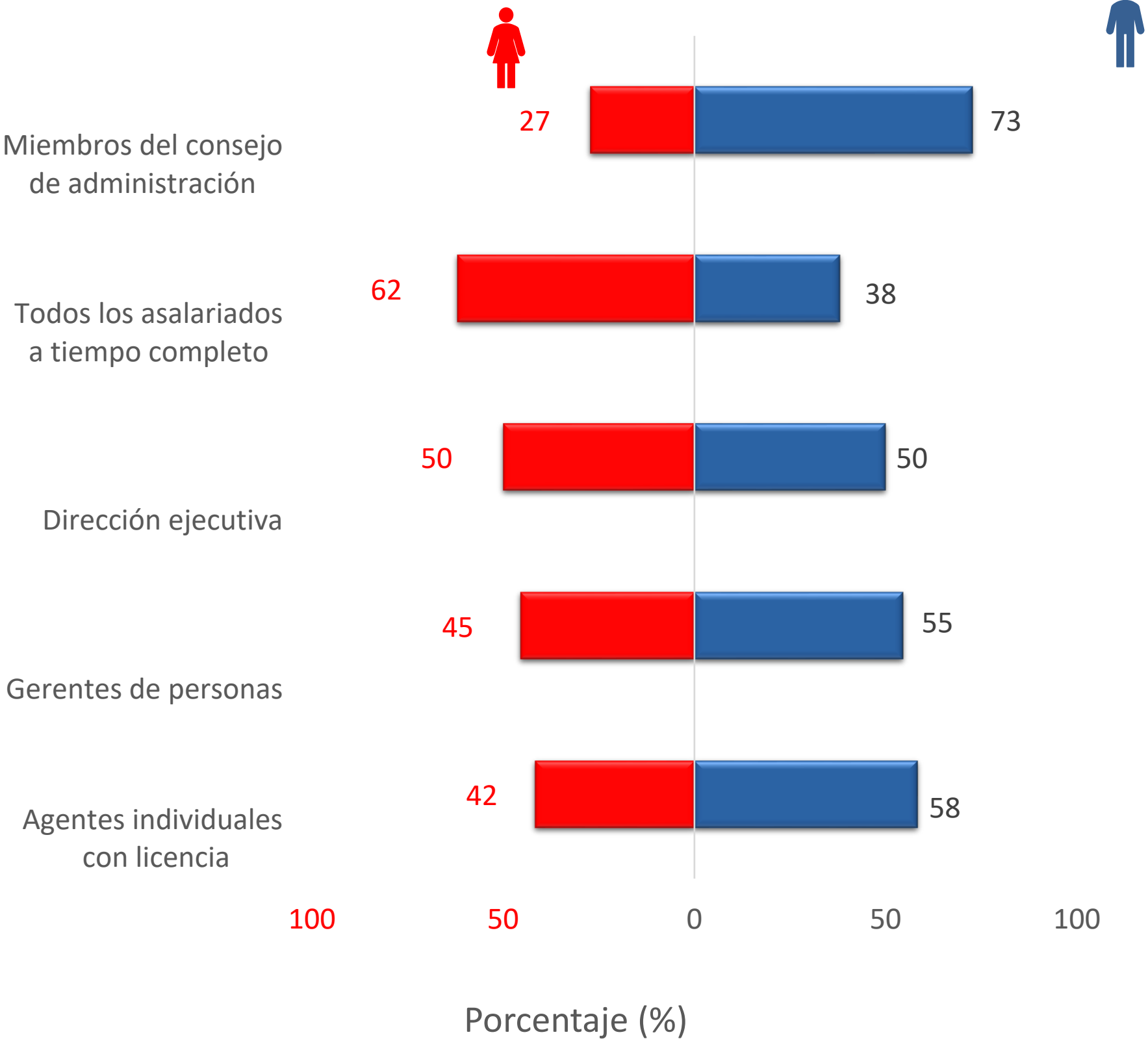
RESULTADOS

Distribución de empleados y agentes de seguros

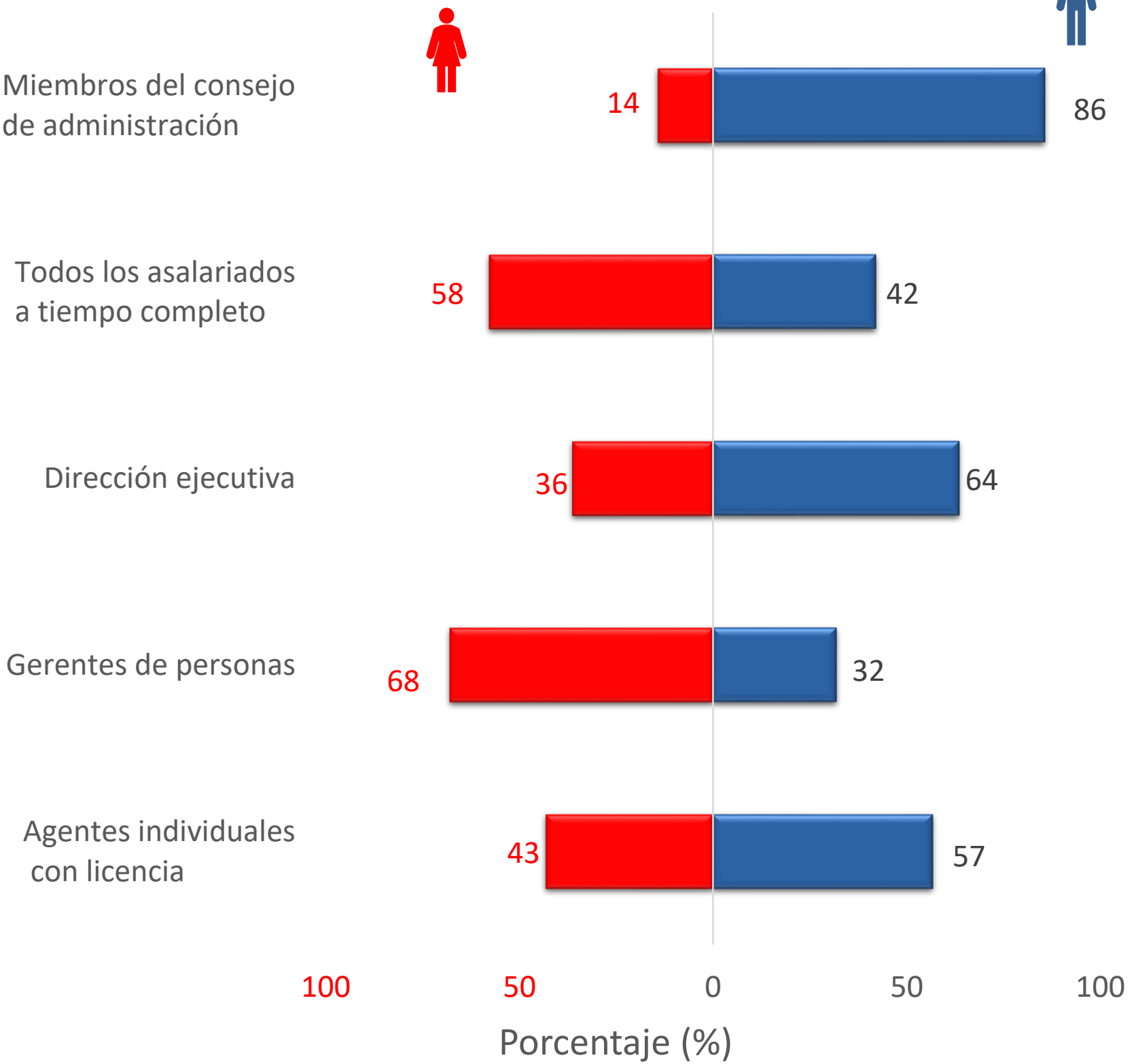


RESULTADOS

Contrataciones últimos 12 meses

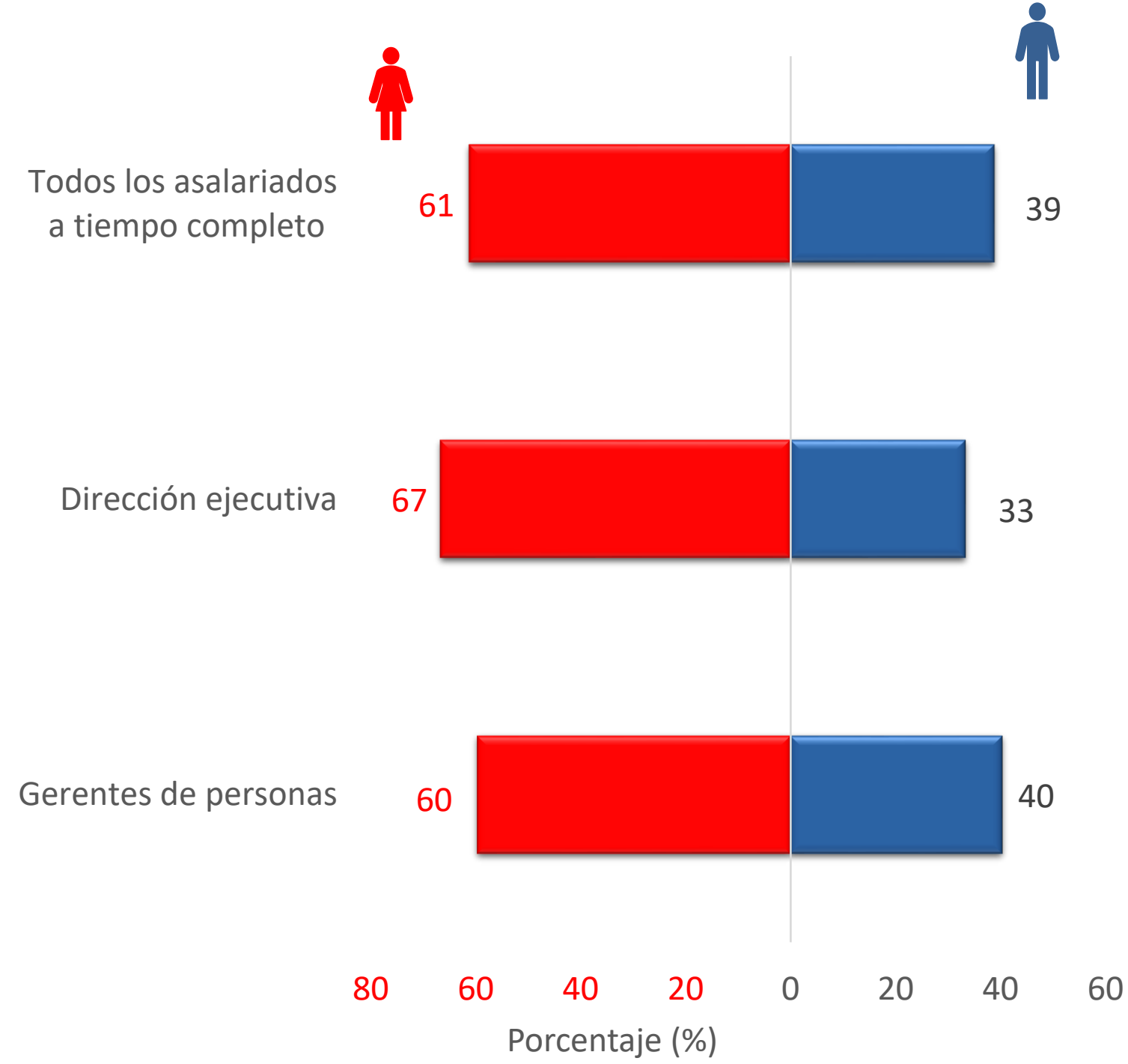


Tasa de rotación de personal

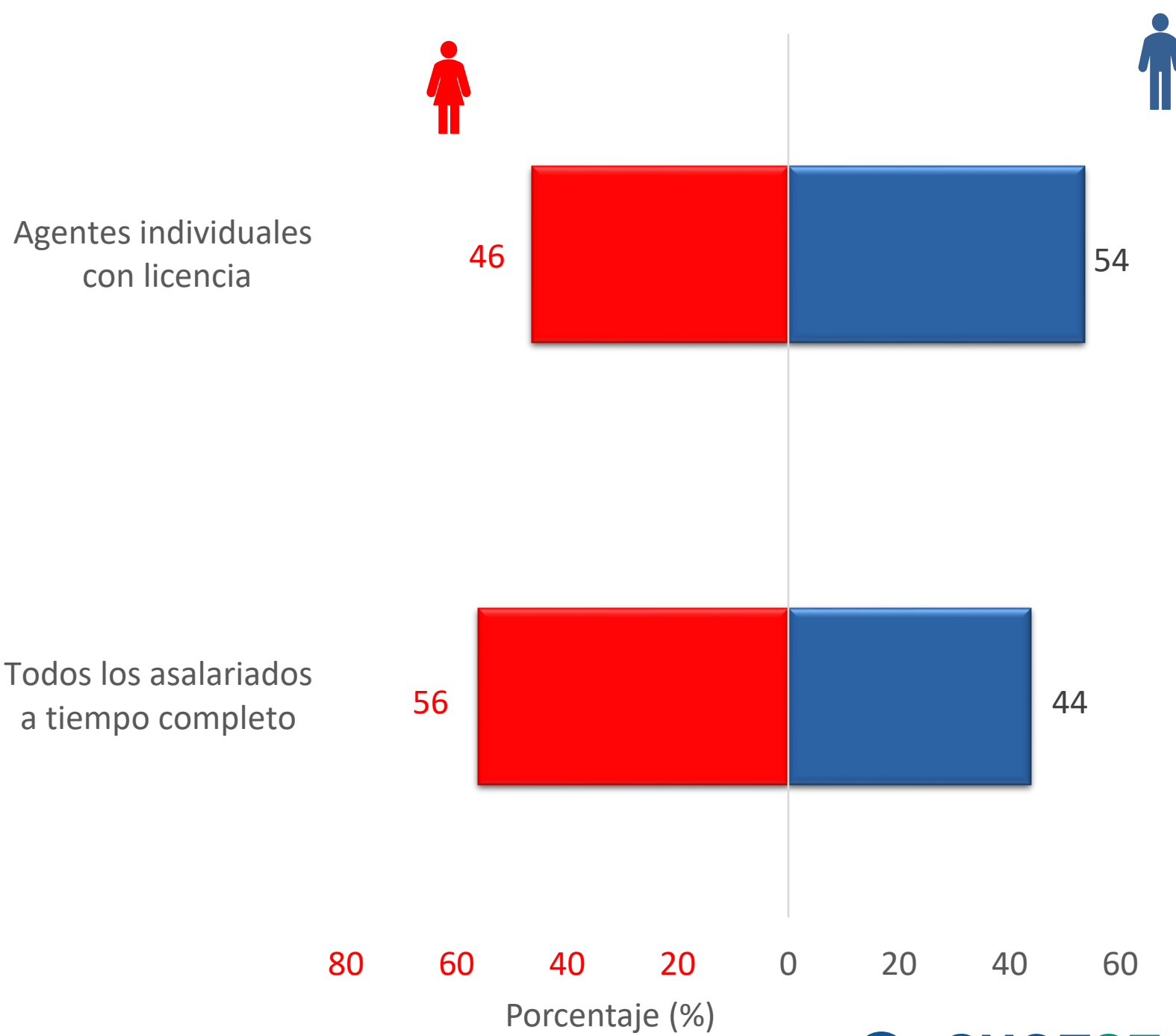


RESULTADOS

Tasa de promoción

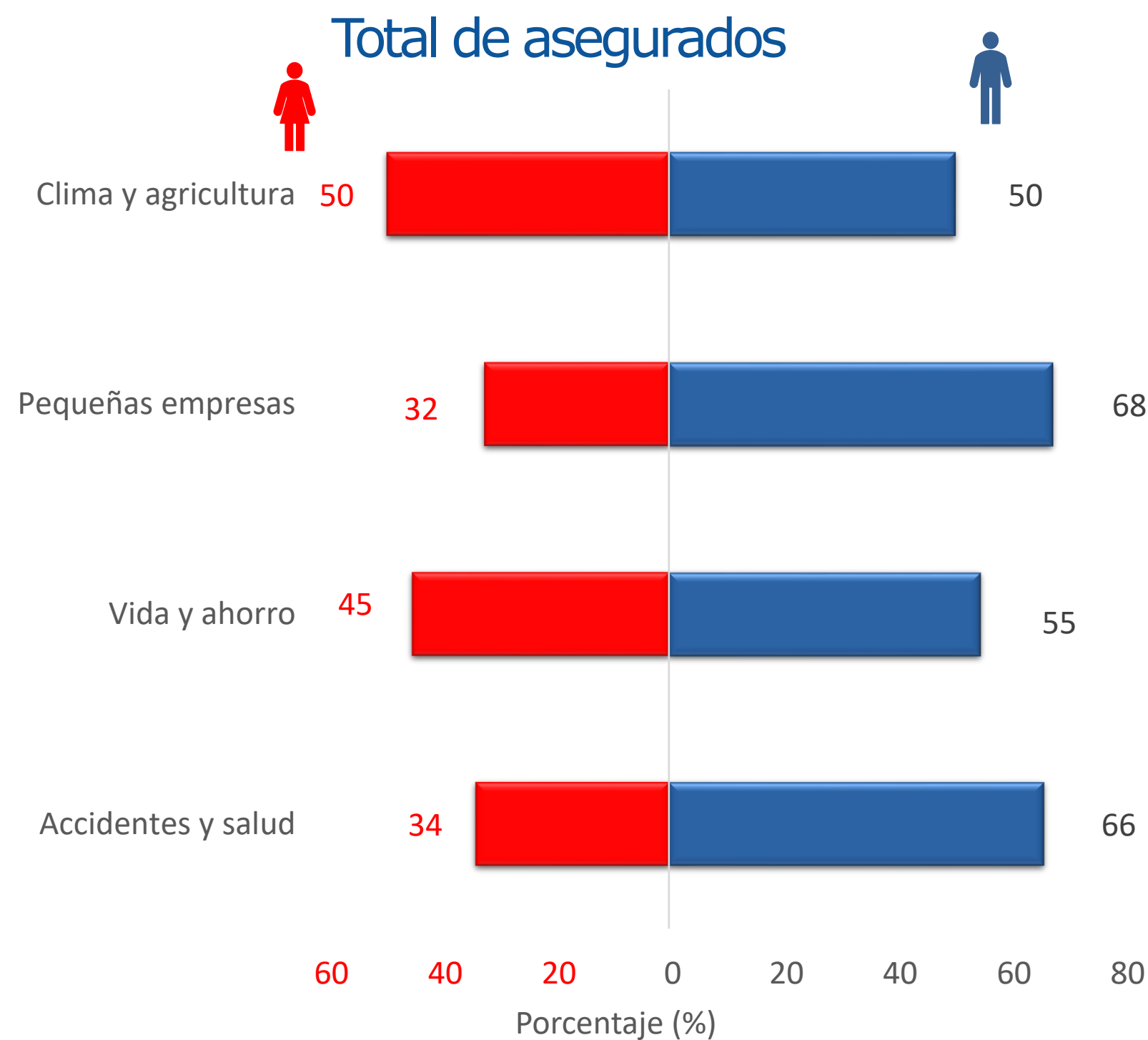


Oportunidades de formación

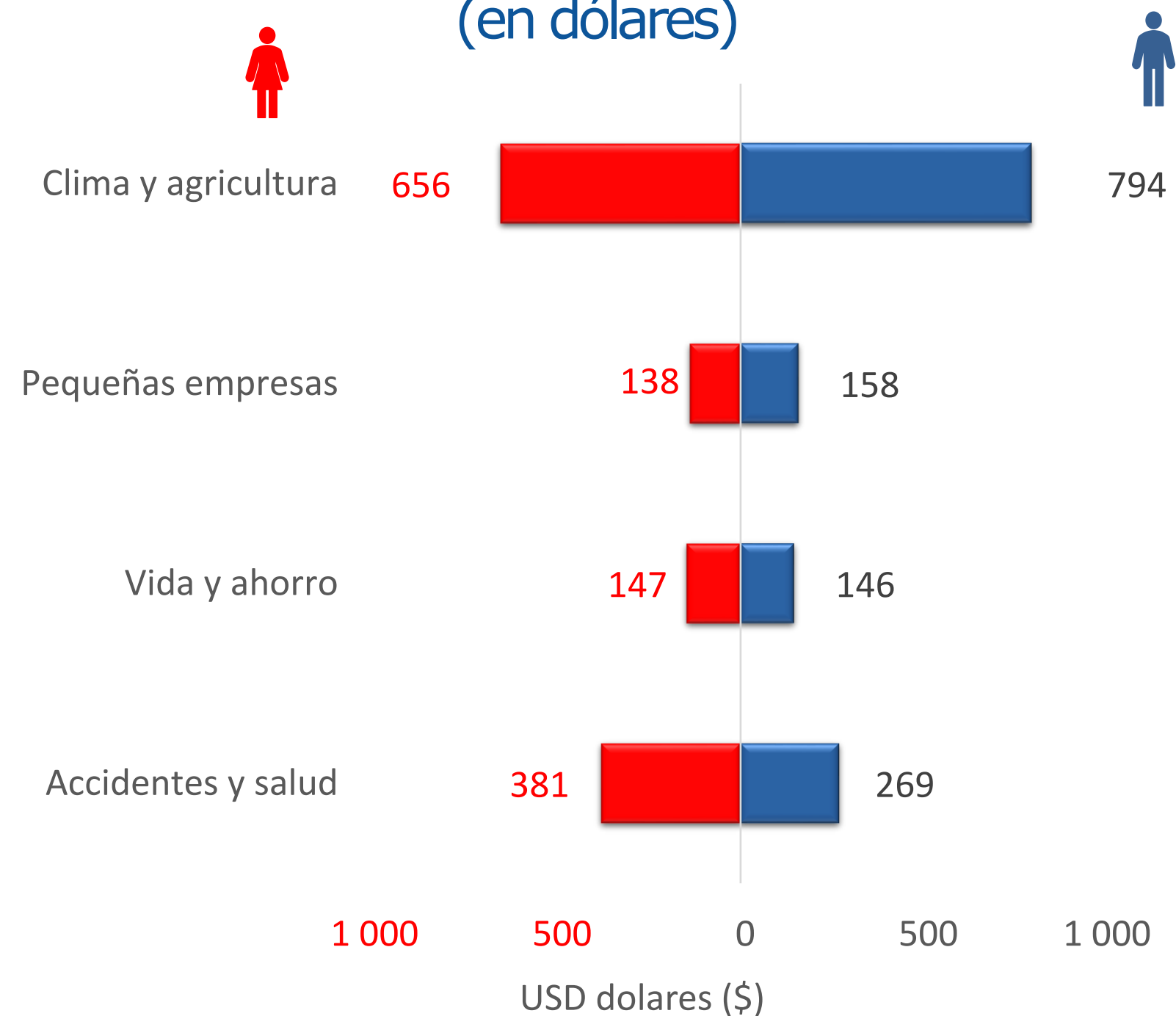


RESULTADOS

Información por categoría de riesgo



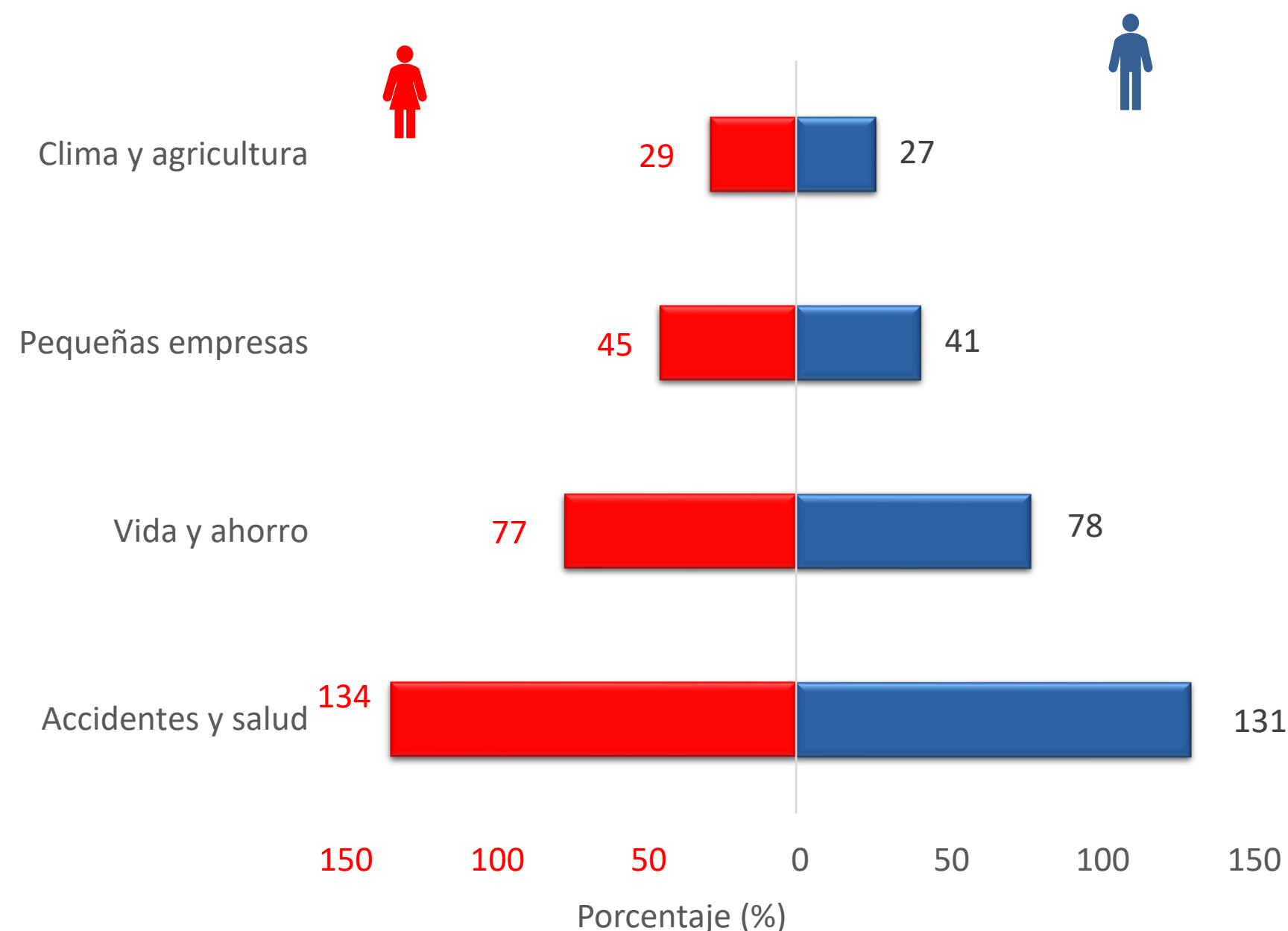
Promedio de la prima acumulada según asegurados (en dólares)



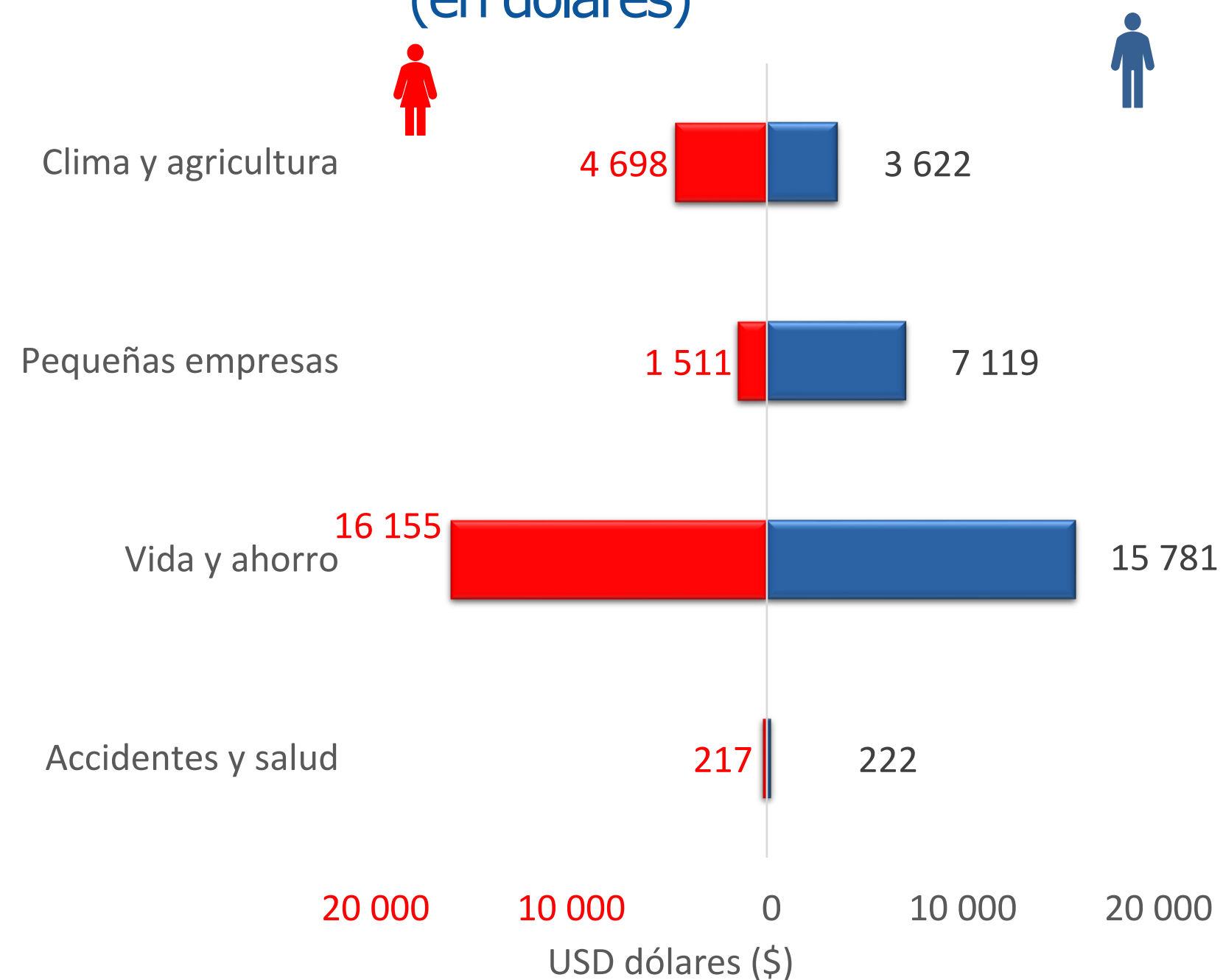
RESULTADOS

Información por categoría de riesgo

Reclamos presentados vs reclamos pagados



Monto promedio de los reclamos pagados (en dólares)



HALLAZGOS

- ❖ Entre la prueba piloto y la aplicación definitiva para 2024, disminuyó la cantidad de errores y de comprensión de los conceptos, sin embargo hubo necesidad de comunicación constante para aclarar dudas principalmente de temas relacionados con las categorías salariales. La variable del salario fue omitida por la mayoría de las entidades.
- ❖ En temas de la clasificación de ramos se dejan por fuera algunos ramos, por lo que hubo una entidad que quedó por fuera de esta medición. Muchas no tienen la información separada por el tamaño de la empresa por lo que se amplió.
- ❖ La mayor parte de la información relacionada con las primas y reclamos no se encuentra diferenciada por género, pero se ha marcado un precedente y se comunicó que la aplicación de este requerimiento se volverá habitual.

HALLAZGOS

- ❖ Las aseguradoras hacen esfuerzos por tener políticas relacionadas con género, sin embargo, los temas de promoción y remuneraciones no están siendo contemplados en su totalidad en dichas políticas.
- ❖ Son muy pocas las entidades que recopilan información por género de forma obligatoria y solo la mitad indica que dicha información es precisa.
- ❖ En relación con los distintos puestos, todavía no se alcanza la equidad entre hombres y mujeres, quienes representan menor proporción en el total de empleados (Consejo de administración u Órganos de dirección).
- ❖ No se presentan diferencias significativas por género en temas de reclamos pagados o montos de estos reclamos.

Cinthya Acuña Solano
Normativa y Autorizaciones
acunasc@sugese.fi.cr
Teléfono: (+506) 2243-5149

