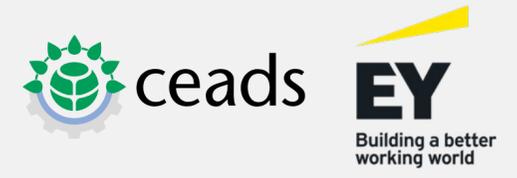




CONECTANDO EMPRESAS CON ODS





# COMPROMISO CON LOS PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y PROGRAMA GANAR GANAR DE ONU MUJERES



## Objetivo

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.



## ODS Conexos:

**ODS 3** Salud y Bienestar  
**ODS 4** Educación de Calidad  
**ODS 8** Trabajo decente y crecimiento económico  
**ODS 10** Reducción de las Desigualdades



## Tipo de Iniciativa

Política empresarial  
La firma de las WEPS tiene alcance nacional.



## Localización:

- Alcance Nacional

## METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA

**Meta 5.1** Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todas partes.

**Meta 5.2** Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en las esferas pública y privada, incluida la trata y explotación sexual y otros tipos de explotación.

**Meta 5.4** Reconocer y valorar el cuidado no remunerado y el trabajo doméstico a través de la prestación de

servicios públicos, las políticas de infraestructura y la protección social, así como la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

**Meta 5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

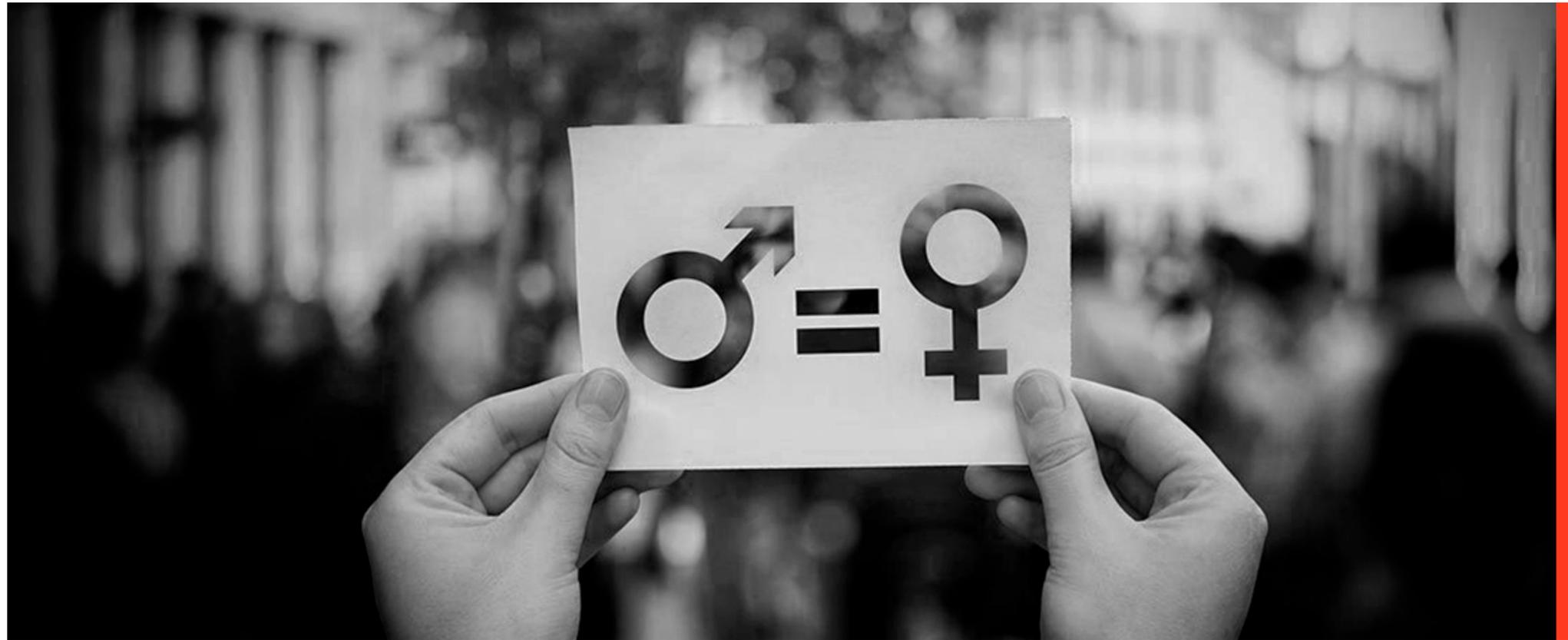
## Palabras Clave:

*Igualdad de género,  
Empoderamiento de la mujer,  
Responsabilidad compartida,  
Equidad de género*

# RESUMEN EJECUTIVO

Como parte del Proceso de RSE del Grupo, en 2015 incorporamos los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres y Pacto Global) a nuestras políticas, a fin de orientar nuestras prácticas hacia el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, los mercados y la comunidad. En 2018 comenzamos a implementar el Programa Ganar Ganar de ONU Mujeres para planificar nuestro trabajo en respuesta a los 7 Principios y avanzar en acciones concretas.

1-Promover la igualdad desde el más alto nivel. 2. Tratar equitativamente en el trabajo; respetar y defender los DDHH y la no discriminación.3. Velar por la salud, seguridad y bienestar.4.Promover educación, formación y desarrollo profesional de las mujeres.5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia favor del empoderamiento de las mujeres.6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.7. Evaluar/ difundir progresos realizados a favor de la igualdad de género.



# DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

Desde que comenzamos el proceso de RSE en el Grupo, hemos ido avanzando en la incorporación de políticas que nos permitan mejorar nuestra gestión de sustentabilidad. Entendemos que empoderar a las mujeres para participar plenamente en todos los sectores y en todos los niveles de la actividad económica es esencial para mejorar la calidad de vida tanto de las mujeres como de los hombres, las familias y las comunidades, y así dar lugar a sociedades más estables. Desde 2015, cuando adherimos a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres como parte de nuestra política de Derechos Humanos, comenzamos a mirar desde otra perspectiva cuáles son nuestras contribuciones para esta iniciativa en el ámbito laboral y nuestros distintos grupos de interés, ya sea a través de iniciativas propias o con participaciones conjuntas con entidades involucradas en la temática. En 2017 realizamos un autodiagnóstico con la herramienta de ONU Mujeres, para ver cómo estábamos posicionados respecto de los 7 Principios. Cuando en 2018 ONU Mujeres se instala en Argentina con el fin de potenciar el trabajo de género en el sector privado, fuimos una de

las primeras empresas en implementar el Programa Ganar Ganar con ellos. A partir de ahí comenzamos a trabajar en una gestión más organizada, con un plan de acción. Un paso muy importante fue la creación de un Comité de Diversidad integrado por varias áreas de la organización, con el fin de avanzar en acciones específicas que surgieran del comité, partiendo de los resultados del autodiagnóstico. Si bien hubo acciones que ya estábamos implementando antes de la adhesión, surgieron ideas para mejorarlas, y otras nuevas acciones como resultado del autodiagnóstico. A continuación, describimos aquellas acciones en que hemos realizado avances:

- Conciliación vida laboral y familiar: Lactarios, flexibilidad horaria, teletrabajo, extensión licencia por paternidad, incorporación licencia por adopción.
- Seguros pensados para el desarrollo de la mujer: Salud Segura Mujer y seguro de retiro, seguro de vida + ahorro e inversión.

- Alianzas para la acción: trabajo en conjunto con organizaciones con el fin de empoderar a las mujeres, desde diferentes ámbitos.
- Capacitación: Capacitaciones en general / Programa MED de Fundación Flor a mujeres en puestos de decisión.
- Capacitación/Sensibilización en Sesgos Cognitivos para los empleados de Casa Central.
- Violencia de género: capacitación a mandos medios / se está trabajando en un "Protocolo de Violencia y Acoso".

## Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

SOCIO CULTURALES

OTRAS

**Conciliación vida laboral/familiar:** algunas mujeres lactantes no utilizan el espacio, en algunos casos por vergüenza (los espacios se encuentran próximos a los espacios de trabajo). Resulta complicado en algunas áreas poder llevar a cabo los horarios flex.

**Seguros pensados para el desarrollo de las mujeres:** falta de conciencia aseguradora (aunque como el seguro tiene que ver con la salud, el contexto de la pandemia ayudó a que las personas tomaran mayor conciencia de previsión).

**Alianzas para la acción:** las barreras tienen que ver con cuestiones organizativas o de gestión (en la forma de articular o implementar con las instituciones).

**Capacitación en puestos de liderazgo:** falta de interés por parte de algunas colaboradoras en realizar la capacitación.

**Capacitación en sesgos cognitivos:** manifestación de prejuicios socio culturales durante las charlas y en las encuestas. Inasistencia de mandos medios.

**Violencia de género:** la creencia de que corresponde solo al ámbito doméstico y no al empresario, y por ello, sumado a que es muy difícil de abordar, se deja para más adelante.

## Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

Se agregan las metas que corresponden a otros ODS identificados por el Grupo, además del 5.

Pilar	Beneficio	Indicador	Metas a las que contribuyen
Balance	Extensión de licencia por paternidad a 5 días hábiles.	42 solicitudes de licencia por paternidad	5.4
	Extensión de licencia por adopción a 60 días corridos para las madres adoptivas.		5.4
	Flexibilidad Horaria / Viernes Flex	471 solicitudes de "viernes flex"	5.4
	Hora del mes	5.365 solicitudes de "hora del mes"	5.4
	Lactarios	8 lactarios en todo el país	3.1/3.2
	Programa "Manteniéndonos Activos"	47 personas participaron de este Programa	5.1
Compromiso con el Cuidado	Beneficios Económicos	101 Beneficios económicos por nacimiento o adopción.	5.4/5.5
	Beneficio por hijo con discapacidad	35 Beneficiarios de ayuda económica mensual por hijo con discapacidad.	3.2/3.4
	Beneficio por hijo	548 Beneficio ayuda económica por hijos hasta 5 años	5.4/5.5

3.1 Para el año 2030, reducir la proporción global de la mortalidad materna a menos de 70 por cada 100.000 nacidos vivos.

3.2 Para el año 2030, poner fin a las muertes prevenibles de los recién nacidos y niños menores de 5 años de edad, con el compromiso de todos los países en el objetivo de reducir la mortalidad neonatal a por lo menos 12 por 1.000 nacidos vivos y en menores de 5 años, por lo menos a 25 por cada 1000 nacidos vivos.

3.4 Para el año 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento; y promover la salud mental y el bienestar.

### SEGUROS PENSADOS PARA EL DESARROLLO DE LAS MUJERES

- 47% de los 1.272.726 individuos asegurados con Sancor Seguros son mujeres.
- 34% titulares de pólizas automotor, 52% titulares combinado familiar y 53% seguros de salud, son mujeres.
- 34% asegurados de Vida con Capitalización son mujeres (40 años promedio).

## Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente



### Metas a la que contribuyen: 5.5 y además 3.1; 3.4

3.6 Para el año 2020, reducir a la mitad el número de muertes a nivel mundial y las lesiones causadas por accidentes de tráfico.

8.3 Promover políticas orientadas hacia el desarrollo que apoyan las actividades productivas, la creación de empleo decente, el espíritu empresarial, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas, en particular mediante el acceso a los servicios financieros.

8.5 Para el año 2030, lograr el pleno y productivo empleo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, en particular para los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

10.2 Para el año 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todos, independientemente de la edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o condición económica o de otro tipo.

### SEGUROS INCLUSIVOS

Los seguros inclusivos están destinados a grupos excluidos o sub-atendidos, como una manera de ofrecer soluciones para atender riesgos que les puedan impedir progresar. En Sancor

Seguros brindamos este tipo de seguros a través de una alianza con el Fondo Fiduciario de Capital Social (FONCAP), vigente desde el año 2012. De este modo contribuimos con emprendedores de bajos recursos (en su mayoría mujeres) que contratan microcréditos con dicha entidad, a través de varias instituciones de microfinanzas, y cooperativas.

- 8.091 créditos otorgados por FONCAP.
- 60% aseguradas mujeres.

### Metas a las que contribuyen: 5.5; 8.3;10.2

#### CAPACITACIÓN A COLABORADORAS Y MUJERES LÍDERES

- 4.768hs de capacitación a empleadas de la empresa en el ejercicio 2019/2020.
- 52% del personal capacitado en el ejercicio son mujeres.
- Programa MED Fundación Flor: hasta el momento participaron 8 mujeres en puestos de decisión de la empresa.

### Metas a las que contribuye: 5.1 y además

Meta4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

### COLABORADORES CAPACITADOS EN EL EJERCICIO 2019/2020

Por puestos	Presencial	Virtual
Puestos ejecutivos mujeres	103	214
Puestos ejecutivos hombres	29	73
Puestos gerenciales mujeres	7	21
Puestos gerenciales hombres	2	7
Puestos no gerenciales / ejecutivos mujeres	176	932
Puestos no gerenciales / ejecutivos hombres	174	1.036

Meta 4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

## Alianzas Estratégicas

- Privadas
  - Públicas Nacionales
  - Organismos Internacionales
  - Sector Académico
  - Organizaciones de la sociedad civil
- FONCAP: Microseguros para emprendedores: 67,54% son mujeres.
  - Grupo de Trabajo RED de Empresas por la Diversidad.
  - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), Fundación uésped, RED de Empresas por la Diversidad - Universidad Torcuato Di Tella: campañas contra la violencia hacia las mujeres en el ámbito doméstico.
  - ONU Mujeres: Programa "Ganar – Ganar".
  - Foro de Líderes Empresariales del W20 Argentina.
  - Apoyo a las iniciativas de Fundación FLOR y Women in Compliance (WIC).
  - Fundación Camino: encuentro de "Finanzas Personales" para mujeres.
  - Fundación "El Desafío": programa "Hockey Power" para el empoderamiento de mujeres jóvenes. Fundación Huésped: talleres sobre derechos sexuales y reproductivos.
  - Foro Ejecutivo de Mujeres en el Seguro: impulsamos este espacio de reflexión.
  - UNICEF Argentina / ELA: herramienta ECU (Empresas que Cuidan) para garantizar los derechos de niñas y niños al cuidado.
  - Superintendencia de Seguros de la Nación - Access to insurance – GIZ: Laboratorio de Innovación, Mujeres y Seguros para impulsar los seguros inclusivos con foco en la mujer.

“ En 2015 incorporamos los Principios para el **Empoderamiento de las Mujeres** (ONU Mujeres y Pacto Global) a nuestras políticas, a fin de orientar nuestras prácticas hacia el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, los mercados y la comunidad.

## Cadena de Valor

- **Programa de Soldadura 2019- Mujeres que aprenden y emprenden:** iniciativa de un Organizador de Seguros de San Juan, en conjunto con la Municipalidad de dicha ciudad y la Fundación “El Otro”. El Grupo aportó elementos y los honorarios de los capacitadores para ofrecer otras posibilidades económicas a las mujeres que residen en los Hogares Beraca.
- **Microseguros:** en alianza con el Fondo Fiduciario de Capital Social (FONCAP), desde el año 2012 en Sancor Seguros brindamos estas coberturas a emprendedores de bajos recursos que contratan microcréditos con dicha entidad. Este beneficio es otorgado a través de 23 instituciones de microfinanzas, muchas de ellas cooperativas. El 60% de las tomadoras de crédito y aseguradas son mujeres emprendedoras y cabeza de familia de todo el país.



Esta iniciativa se presentó en el marco del programa  
"Conectando Empresas con ODS" desarrollado por  
CEADS en alianza con EY Argentina.

COPYRIGHT 2020