



 **SANCOR
SEGUROS**
Hacia un Ciudadano **SUSTENTABLE**



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.



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.. 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 2018 nos adherimos el Programa Ganar Ganar de ONU Mujeres. 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. En 2021 realizamos por segunda vez el autodiagnóstico con la herramienta de ONU Mujeres. El nuevo resultado del 39% evidenció un significativo avance en las acciones planteadas dentro de la planificación. 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: contamos con el producto “Salud Segura Mujer”, que brinda cobertura indemnizatoria en caso de detección de cáncer de ovarios, mama, cérvix o cuello uterino y endometrio uterino.
- Alianzas para la acción: continuamos trabajando 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 todos los colaboradores y líderes (durante el 2020)
- Talleres de Género en las Unidades de Negocio de Mar del Plata y Bahía Blanca
- Violencia de género: estamos trabajando en la elaboración de un “Protocolo de Violencia y Acoso Laboral con enfoque

- de Género” con la guía de una consultora externa. La implementación de este protocolo incluye capacitaciones y sensibilizaciones a todos los colaboradores de la empresa, incluidas Gerencias y Alta Dirección (CEO, Directores y Consejo de Administración).
- Conmemoración del Día Internacional de la Mujer: lanzamos una trivía online con seis preguntas que invitaron a la reflexión sobre cuestiones de género y las desigualdades aún existentes entre hombres y mujeres. Esto nos permitió realizar un diagnóstico sobre el nivel de sensibilidad en cuestiones de género entre los colaboradores y explorar áreas de oportunidad para continuar pensando iniciativas y acciones que promuevan una mayor equidad de género en la empresa.

Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

SOCIO CULTURALES

OTRAS

- **Conciliación vida laboral/familiar:** la posibilidad de crear un espacio para la lactancia se encuentra supeditado a los espacios físicos que se encuentran en cada una de las Unidades de Negocio u oficinas.
- **Seguros pensados para el desarrollo y cuidado de las mujeres:** falta de conciencia aseguradora. Falta de datos e información los de segmentos que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad para poder desarrollar productos adaptados a las necesidades particulares de cada segmento.
- **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 sesgos cognitivos:** Inasistencia de mandos medios.
- **Violencia de género:** falta de un procedimiento para canalizar este tipo de consultas.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente



USO DE INDICADORES POR GESTIÓN Y RESULTADO

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

Conciliación vida laboral y familiar

Pilar	Beneficio	Indicador	Metas a las que contribuyen
Balance	Extensión de licencia por paternidad a 5 días hábiles.	57 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	145 solicitudes de "viernes flex"	5.4
	Hora del mes	4.735 solicitudes de "hora del mes"	5.4
	Lactarios	8 lactarios en todo el país	3.1/3.2
	Programa "Manteniéndonos Activos"	11 personas participaron de este Programa	5.1
Compromiso con el Cuidado	Beneficios Económicos	118 Beneficios económicos por nacimiento o adopción.	5.4/5.5
	Beneficio por hijo con discapacidad	33 Beneficiarios de ayuda económica mensual por hijo con discapacidad.	3.2/3.4
	Gimnasio	188 personas utilizaron este beneficio	
	Vacunación Antigripal	4620 personas se vacunaron con la antigripal 40% colaboradores y 60% familiares de los colaboradores	
	Beneficio por hijo	568 Beneficio/ayudas económica por hijos hasta 5 años	5.4/5.5

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

Alianzas Estratégicas

- Privadas (Cadena de valor/Empresa par)
 - Sector Público
 - 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 Huésped, 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 (SSN) - 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.*



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

COPYRIGHT 2021