



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





COMPROMISO CON EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER - IGUALDAD DE GÉNERO



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 de la Empresa
(transversal a todos los centros operativos)



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 todo el mundo.

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.



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

En el Grupo venimos trabajando con ONU Mujeres desde 2015 cuando firmamos los Principios de Empoderamiento de las Mujeres. Luego, nos sumamos al Programa “Ganar Ganar” y participamos de diferentes iniciativas que nos proponen. Como promotores y patrocinadores de FEMS (Foro Ejecutivo de Mujeres en Seguros), contribuimos con la realización de la Primera Edición del Programa de Mentoreo “Mujeres Empoderando Mujeres”, los webinars “Comunicar sin estereotipos de género” y “Sostenibilidad en la Cadena de Valor”, y con la generación de contenido audiovisual a través de la entrevista a nuestra Gerente de Sustentabilidad a fin de dar a conocer prácticas en aseguradoras e inspirar a tomar acción.

Trabajamos activamente junto a Fundación FLOR (Fundación Liderazgos Organizaciones Responsables) formando parte de sus comités, acompañando sus actividades y brindando la posibilidad de que nuestras colaboradoras en cargos de decisión cursen el Programa MED (Mujeres en Decisión).

Por otro lado, cuando nos sumamos a la Agenda 2030 de Naciones Unidas, tomamos el ODS 5 (Igualdad de Género) como muy estratégico. En 2021 participamos de un Programa

acelerador de ONU (SDG Ambition) bajo el cual también elaboramos una serie de compromisos e indicadores a seguir y a mediados de 2022 comenzamos a trabajar en el Programa Target Gender Equality de ONU Mujeres y Pacto Global de Naciones Unidas.

Plan de acción “Ganar Ganar”

Desde el inicio del programa trabajamos en un autodiagnóstico de base y en una planificación para abordar aquellos temas que los resultados de la evaluación nos recomendaban. A raíz de ello se creó el Comité de Diversidad en la empresa y trazamos una hoja de ruta, en la que tratamos de avanzar de manera coordinada con todas las áreas involucradas.

Comité de Diversidad: este equipo de trabajo creado en 2020 está conformado por las áreas de Sustentabilidad, Capital Humano, Marketing, RRHH, Riesgos y Cumplimiento y Administración de Personal. Durante el ejercicio se continuó trabajando en la elaboración de un Protocolo contra la Violencia Laboral con enfoque de Género con la asesoría de Grow, entidad especializada.

Protocolo contra la violencia y acoso: se trata de una herramienta para el abordaje de situaciones que pueden existir en el ámbito laboral. Como tal, es una parte del proceso de cambio cultural necesario para lograr ámbitos laborales libres de violencia. En este sentido, que su elaboración sea colectiva, permite una mejor apropiación por parte de quienes deben implementarlos y garantiza que esté adaptado a las particularidades del negocio y a las necesidades concretas de la empresa.

Charlas sobre brechas de género: se brindaron talleres sobre sesgos cognitivos no conscientes y perspectiva de género en la empresa, como un kick off con foco en la promoción de la incorporación de la gestión de la diversidad en general y de la perspectiva de género en particular. El objetivo fue contribuir a la promoción de la metacognición personal de los participantes, y el aprendizaje organizacional; siendo su resultado, un insumo más que rico para las áreas encargadas de llevar adelante la incorporación y fortalecimiento de la temática dentro de la agenda corporativa.

Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

SOCIO CULTURAL

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 de los 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).

OTRAS

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

USO DE INDICADORES DE GESTIÓN Y RESULTADO

Avances del plan de acción Ganar Ganar. Autodiagnóstico WEPs. Hemos vuelto a realizar el autodiagnóstico, cuyos resultados reflejaron distintos grados de avance de acuerdo a las áreas donde pone foco. 39% DE COMPROMISO CON LOS PRINCIPIOS WEPs. 5% de avance en relación al autodiagnóstico anterior. Otros indicadores del autodiagnóstico según grado de avance: Compromiso de Líderes de la Organización 15%; Acceso a servicios de salud de calidad 21%; Política de No Discriminación e Igualdad de Oportunidades 30%; Apoyo a los padres y cuidadores 35%; Desarrollo de servicios con enfoque de género 25%; Relaciones con la comunidad con enfoque de género 25%. Somos conscientes de que aún nos queda mucho por mejorar y para ello hemos trabajado en un plan de acción en el que vamos avanzando, entre ellas la creación del Comité de Diversidad.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente



Conciliación laboral, personal y familiar. Algunos resultados del Programa de Beneficios "Somos" en su eje Balance. 6.063 solicitudes de horario flex. 8 salas lactarias en las oficinas del país. Extensión de licencia por paternidad a 5 días hábiles y extensión de licencia por adopción a 60 días corridos para las madres adoptivas.

Protocolo contra la violencia y el acoso laboral.

- 102 participantes de la sensibilización a líderes sobre su rol en la generación de ambientes de trabajo saludables sin violencia.
- 40 colaboradores/as de Capital Humano capacitados sobre legislación y medidas preventivas para desarrollar ambientes saludables.

- 241 colaboradores/as participantes de la primera sensibilización general.

En el marco del Plan de Integridad, el Consejo de Administración aprobó el Protocolo contra la Violencia y el Acoso Laboral y comenzamos un ciclo de charlas de sensibilización en distintos niveles de la organización (líderes, Capital Humano, resto de la organización) con una especialista en compliance, ética, transparencia, género, diversidad e inclusión.

“ 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.

“ Desde el inicio del programa “Ganar Ganar” trabajamos en un autodiagnóstico de base y en una planificación para abordar aquellos temas que los resultados de la evaluación nos recomendaban.

Alianzas Estratégicas

- Privadas (Cadena de valor / Joint Venture)
- Sector Público
- Organismos Internacionales
- Sector Académico
- Organizaciones de la sociedad civil

ONU Mujeres (Principios para el Empoderamiento de las Mujeres - Programa Ganar Ganar); Laboratorio Internacional de

Innovación (ILAB); Comunidad de Práctica de la OIT y la IFC (International Finance Cooperation); AMES (Asociación Mujeres en Seguros); Mesa de Innovación, Mujeres y Seguros de la Superintendencia de Seguros de la Nación; Foro Ejecutivo de Mujeres en Seguros; Comisión de Género del Consejo Provincial de Asociativismo y Economía Social de Santa Fe.

Cadena de Valor

Los socios estratégicos son las entidades mencionadas junto a quienes impulsamos e implementamos acciones concretas. Los colaboradores son alcanzados por acciones específicas como por ejemplo un diagnóstico realizado para conocer el grado de conocimiento, aceptación y apertura con relación a la diversidad e inclusión y una trivía online que, en el marco del #8M, invitaba a la reflexión sobre las desigualdades aún existentes entre hombres y mujeres.

Anexo

- Reporte de Sustentabilidad 2022/2023
<https://corporate-site-content.gruposancorseguros.com/GSS/Reports/Documents/gssasg2022-202320240219093002381.pdf>

Cap.. 6 "Promoción de los Derechos Humanos". "Compromiso con el Empoderamiento de las Mujeres" Pág. 79.



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

COPYRIGHT 2024