





COMPROMISO CON EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES



Objetivo

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



ODS Conexos:

- ODS 8** Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- ODS 10** Reducción de las Desigualdades
- ODS 16** Paz, Justicia e Instituciones Sólidas
- ODS 17** Alianzas para Lograr los Objetivos



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 5.5 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

La diversidad e igualdad de oportunidades es para nosotros un tema material. Trabajamos para crear un entorno inclusivo, accesible y respetuoso donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente, garantizando un trato justo y equitativo, promoviendo la diversidad y la igualdad de oportunidades tanto a nivel interno como con la cadena de valor, y fortaleciendo nuestro compromiso con los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres.

Desde 2015 trabajamos formalmente en el compromiso por la igualdad de género, cuando firmamos los Principios de Empoderamiento de las Mujeres y nos sumamos al Programa “Ganar Ganar” de ONU Mujeres y Pacto Global. Este programa parte de un autodiagnóstico que realizamos por primera vez en 2017/2018 y, periódicamente, vamos midiendo nuestros avances.

Último Autodiagnóstico Empresarial de Género WEP

A fines de 2023 completamos un nuevo diagnóstico de esta herramienta, el cual nos arrojó mejoras en relación con la última medición realizada en 2021, reflejando el estado de situación actual en la toma medidas concretas para introducir políticas y prácticas en relación a la igualdad de género.

Espacios donde promovemos el Empoderamiento de la Mujer:

- Somos promotores y patrocinadores del Foro Ejecutivo de

Mujeres en Seguros (FEMS) y de la Red de Mujeres en Seguros (RED MES).

- Participamos de Fundación FLOR (Fundación Liderazgos Organizaciones Responsables), con la posibilidad de que nuestras colaboradoras en cargos de decisión cursen el Programa MED (Mujeres en Decisión).
- Acompañamos a la Asociación de Organizadores de Sancor Seguros en la promoción de la participación de las mujeres en la entidad y la actividad aseguradora. Para destacar, AOSS realizó el encuentro “Mujeres Líderes e Inspiradoras”, en el que participaron representantes de las delegaciones, y funcionarios de otras entidades, y hubo un panel donde referentes del sector -entre ellas, la Gerente de Sustentabilidad del Grupo- compartieron sus experiencias y opiniones sobre la participación de la mujer en el mercado, la brecha de género y los pasos que faltan para alcanzar la equidad.

Hacia adentro de la organización:

Convivencia laboral - Protocolo contra la Violencia y el Acoso

En 2023 comunicamos formalmente el Protocolo contra la Violencia y el Acoso a toda la organización, quedando a disposición y lanzamos la Capacitación virtual obligatoria, que se encuentra activa en el campus de la organización.

Previamente habíamos realizado charlas virtuales de

sensibilización y concientización sobre violencia y acoso laboral; y el área de Capital Humano se capacitó específicamente con foco en la escucha activa de los casos.

Luego comenzamos a trabajar sobre un programa preventivo denominado “Liderando Espacios Libres de Violencia”, con capacitaciones destinadas a personas que tienen gente a cargo. Se elaboró un cronograma progresivo para llegar a todas las zonas dando a conocer las políticas y protocolo de la empresa que abogan por el bienestar organizacional.

Asimismo, como parte del programa preventivo, iniciamos un ciclo de charlas virtuales para toda la organización que incluyó encuentros a cargo de “Fundación encontrarse en la diversidad”, sobre Micro violencias y Perspectivas para leer los vínculos.

Como parte de la concientización sobre diversidad, con motivo del #8M comunicamos a toda la organización una placa con una línea de tiempo que incluyó los avances de la empresa en la temática de género, con una consulta acerca de qué cuestiones consideran que han cambiado y qué falta cambiar.

23 personas hicieron llegar sus sugerencias sobre cuestiones de género en la empresa.

5 capacitaciones sobre violencia y acoso laboral con distintos alcances.

Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

SOCIO CULTURAL

Las estadísticas e investigaciones sobre cuestiones de género indican que llevará bastante tiempo (años) nivelar las desigualdades en este aspecto. A pesar del escenario planteado, donde las mujeres son minoría aún, procuramos propiciar iniciativas por ejemplo de conciliación para que no existan diferencias por género.

OTRAS

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

USO DE INDICADORES DE GESTIÓN Y RESULTADO

49% de cumplimiento en el Autodiagnóstico WEP (10% de mejora en dos años).

Se elaboró un cronograma progresivo para llegar a todas las zonas dando a conocer las políticas y protocolo de la empresa que abogan por el bienestar organizacional. Durante el Ej. 23/24 fueron alcanzadas personas con puestos de liderazgo de las oficinas de Capital Federal; Mar del Plata; Santa Rosa; Bahía Blanca; Lincoln; Ushuaia; Río Cuarto; Concordia; Tucumán y Resistencia.

Sabemos que nos queda mucho por hacer, no solo desde Grupo Sancor Seguros, sino en el sector asegurador argentino en general, para lograr un enfoque estratégico y proactivo en la implementación de este compromiso. Si bien en el mercado asegurador, la participación de mujeres viene en aumento (46,6% de representación según un informe de 2022 realizado por la SSN y la Iniciativa de Acceso a los Seguros), en los cargos de liderazgo, técnicos y operativos siguen predominando hombres, mientras que las mujeres son mayoría en las actividades administrativas y de secretaría. Además, en las áreas ejecutivas gerenciales solo el 29,5% son mujeres, y el 24% en los órganos de administración.

“ 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)*
- *Organismos Internacionales*

ONU Mujeres (Principios para el Empoderamiento de las Mujeres - Programa Ganar Ganar); AMES (Asociación Mujeres en Seguros); 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. A nivel interno, los colaboradores son alcanzados por acciones específicas como por ejemplo el diagnóstico realizado para conocer el grado de conocimiento, aceptación y apertura con relación a la diversidad e inclusión y propuestas en el marco del #8M, que cada año con motivo del Día Internacional de la Mujer invitan a la reflexión sobre las desigualdades aún existentes entre hombres y mujeres.

Anexo

- **Reporte ASG del Grupo Sancor Seguros 23/24**
<https://corporate-site-content.gruposancorseguros.com/GSS/Reports/Documents/reporte-asg-gss---2023-2024final20250130120439082.pdf>

Capítulo 4 - “Bienestar y compromiso con el equipo de trabajo” (Prácticas laborales) - Convivencia laboral - Protocolo contra la Violencia y el Acoso - página 46.

Capítulo 6 - “Derechos Humanos” - Diversidad e igualdad de oportunidades - Compromiso con el Empoderamiento de las Mujeres - página 68.

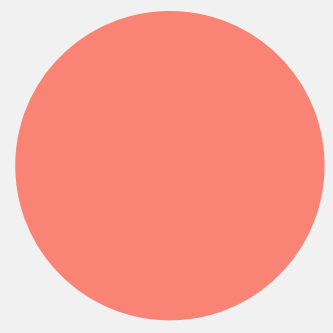


Ciclo de charlas para reflexionar y construir espacios libres de violencia.

En el marco de nuestro protocolo contra la violencia y el acoso, te invitamos a participar de estas instancias de concientización:

- 1ª sesión

¿Micro?violencias Actitudes (in)visibles



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

COPYRIGHT 2025

