

METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA: 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas del mundo  5.5 Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública. **5.b** Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer. **5.c** Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.



Objetivo:
LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y
EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES
Y LAS NIÑAS.

#AlianzasEstratégicas:
Privado – ONG.

Resumen Ejecutivo

En MetLife, comprendemos el poder de la diferencia humana. Por ello, la diversidad y la inclusión son fundamentales en nuestra misión de convertirnos en One MetLife. Al aceptar la diversidad y cultivar un entorno de trabajo inclusivo en todas nuestras operaciones en casi 50 países, creemos que nuestros colaboradores y nuestra organización en su conjunto, podrán prosperar.

Gracias a la continuidad de nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión hemos desarrollado programas e iniciativas diseñadas para fortalecer nuestro entorno de trabajo inclusivo y posicionar a MetLife como un empleador y proveedor predilecto.

#PalabrasClave: "Diversidad", "Inclusión", "Compromiso", "Diferencias", "Colaboración", "Mujer".

Descripción

• Antecedentes

Las mujeres representan una gran oportunidad para que MetLife tenga acceso al talento que necesita a fin de convertirse en una empresa de primer nivel. La Iniciativa Global de Mujeres se lanzó en 2012 en un intento de aumentar la representación de la mujer en cargos de liderazgo, fortalecer la capacidad de liderazgo en el desarrollo de talentos y ayudar a que las mujeres prosperen en MetLife. A través de la Iniciativa Global de Mujeres, tenemos los siguientes objetivos:

- Identificar y atraer talento diverso
- Ofrecer desarrollo profesional y de habilidades para nuestras mujeres
- Asegurarse de que las mujeres prosperen en MetLife

En el último año, los esfuerzos por fortalecer el talento femenino en posiciones de liderazgo se vieron reflejados en un aumento del 16% de mujeres en posiciones gerenciales o directivas. Para ello fue clave la reflexión acerca de los indicadores de talento femenino en la operación local y la política de selección establecida a partir de 2018 que obliga a presentar ternas diversas en materia de género para posiciones de liderazgo. A su vez, también se realizó la promoción interna de talento femenino

acelerando el crecimiento dentro de la organización de aquellas mujeres identificadas como altos potenciales.

Algunos de los programas y acciones que llevamos adelante para alcanzar estos objetivos son:

- Soporte de Red

Las Redes de Negocios de Mujeres (Women's Business Network, WBN) están compuestas por personal de MetLife centrado en fomentar una comunidad mundial donde todas las mujeres prosperen a través de actividades de participación y desarrollo profesional. Además, las WBN se asocian con las áreas de negocio de MetLife para ofrecer información y recursos relacionados con las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Las WBN identifican oportunidades comerciales para la empresa y ofrecen maneras para que los miembros fortalezcan sus habilidades comerciales y creen redes de apoyo.

- Foro Mundial de Liderazgo Femenino

Es un congreso de liderazgo interno anual, al que asisten las líderes de mayor jerarquía, que hacen de embajadoras para incorporar a futuras líderes y ayudar a nuestros negocios a comprender mejor cómo integrar las necesidades y los valores de las mujeres como clientas.

- Desarrollo de la Experiencia Profesional de la Mujer

Es un programa de 14 meses basado en nominaciones, a fin de preparar a las líderes emergentes para roles de dirección más complejos y experiencias más ricas.

- Educación sobre Diversidad e Inclusión

Se realizó un Taller sobre Sesgos Inconscientes con el objetivo de sensibilizar sobre temas de diversidad e inclusión y particularmente sobre sesgos inconscientes en el ámbito laboral que influyen en los procesos de las empresas y limitan el potenciamiento de las relaciones interpersonales, el desarrollo de talentos y las dinámicas de los equipos de trabajo.

- Soft Landing y licencia extendida.

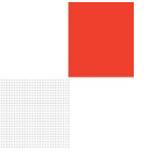
MetLife ofrece un régimen de reincorporación progresivo al trabajo a aquellas colaboradoras que se reintegran luego de la licencia legal por maternidad de 90 días. Durante los primeros tres meses inmediatamente después de la reincorporación se ofrece una modalidad de trabajo part-time de 4 horas el primer mes, 5 horas el segundo mes y 6 horas el tercer mes, para que la colaboradora pueda adaptarse al trabajo logrando un balance en el momento particular de la maternidad. Luego de estos tres meses de beneficio la colaboradora se reintegra a su jornada laboral habitual gozando de la hora de lactancia correspondiente por ley. Este beneficio cubre el 100% del salario de la colaboradora, considerando también si fuera personal de ventas se le reconoce un garantizado por las comisiones que no genera durante el período. Este beneficio aplica también a casos de adopción en cualquier edad. Asimismo, MetLife otorga a todos los trabajadores (progenitores no gestantes), una licencia de 12 (doce) días corridos, que se adicionan a continuación de la licencia legal.

- Reintegro por guardería.

Se otorga a mujeres y hombres con hijos entre 0 y 4 años inclusive como asistencia para el pago del jardín de infantes o de una niñera.

- Sala de lactancia.

La Red de Mujeres local de MetLife incorporó la sala de lactancia en las oficinas para que las madres puedan amamantar en horario de trabajo y puedan sentirse acompañadas durante la maternidad.



• **Contribución de la iniciativa al ODS y su proyección en tiempo**

- 16% de incremento de la cantidad de mujeres en puestos de Director hacia arriba en Argentina a través de promociones internas y contrataciones externas.
- En la actualidad, más de 30 redes en todo el mundo prestan servicios a miles de miembros.
- 20 participantes en la primera edición del Taller de Sesgos realizada en Argentina.
- 17 empleados en Argentina (de un total de 550 aproximadamente) accedieron al reintegro por guardería en el primer mes de su lanzamiento y reciben este beneficio para 22 hijos.
- Programa de Desarrollo de la Experiencia Profesional de la Mujer: más de 150 participantes a nivel global.

• **ALIANZAS**

- R.E.D.
 - AmCham
 - Idea
-