



1. POLÍTICA

1.1 General

Es política de MetLife promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación en el acceso al empleo y la prevención, atención y erradicación del hostigamiento sexual y laboral, siempre en defensa de los derechos humanos. Asimismo, lo es, fomentar el respeto a la diversidad procurando un ambiente sano y condiciones de trabajo favorables que promuevan la conciliación de la vida laboral y personal, a través del desarrollo de acciones afirmativas y/o en favor del personal en virtud de la igualdad laboral y no discriminación. Conscientes de la importancia de la responsabilidad social, es política de MetLife asumir acciones que promuevan la igualdad laboral y no discriminación dentro y fuera de la organización con nuestros grupos de interés.

La igualdad laboral y no discriminación son de aplicación obligatoria para todo el personal, sin distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, sexo, género, identidad y expresión de género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las orientaciones sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Por lo que queda prohibido cualquier acto de violencia, maltrato y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal que se encuentre dentro de las instalaciones de MetLife.

Esta política complementa las pautas del código de conducta de MetLife, y del Reglamento Interior de Trabajo, el cual es la referencia básica de comportamiento de sus colaboradores/as.

1.2 De la Responsabilidad

La Dirección General de MetLife se compromete a revisar y dar cumplimiento a la presente política a través de las áreas correspondientes.

Es responsabilidad de la Coordinación de igualdad laboral y no discriminación y/o de Recursos Humanos, lo siguiente:

- Integrar un Comité de igualdad laboral y no discriminación, cuando menos formado por tres personas, y entre ellas, debe haber una o un responsable o coordinador(a).
- Investigar, analizar y evaluar reportes reales respecto al hostigamiento sexual y/o de situaciones inequitativas o discriminatorias en caso de existir.
- Guardar absoluta confidencialidad de los reportes y denunciantes, así como tomar a su juicio las acciones que considere pertinentes para corregir la situación.
- Actualizar una vez al año este documento, a través de la coordinación de igualdad laboral y no discriminación para su aprobación.
- Promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación al interior de la compañía.
- Promover que el personal directivo, gerencial y mandos medios ofrezcan a mujeres y hombres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad en posiciones y puestos similares o inferiores.
- No permitir ningún tipo de práctica discriminatoria.

Es responsabilidad de la Coordinación de igualdad laboral y no discriminación, dar seguimiento a lo siguiente:

- Implementar las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal y atender las auditorías que se realizan anualmente.
- Diseñar, implementar, operar y dar seguimiento a acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal.
- Difundir y asegurar la igualdad laboral y no discriminación y el respeto a la diversidad en todas las áreas de la compañía.
- Mantener un ámbito laboral en igualdad de condiciones y oportunidades.
- En el reclutamiento y selección de personal, los y las candidatos(as) para un puesto, deben ser evaluados de igual forma, considerando la educación, experiencia y responsabilidad.
- La descripción y perfil de cada puesto debe ser indistinto al sexo de la persona que podría desempeñarlo.
- Los contratos laborales deben ser redactados con un lenguaje genérico e incluyente, sin hacer distinción al sexo. Ej. Gerencia, Jefatura, Dirección, Subdirección, 'Trabajo de...'
- La capacitación, formación, desarrollo profesional y promoción del personal debe ser de manera igualitaria para hombres y mujeres.
- Las retribuciones, sueldos y salarios para el personal se basan en criterios no discriminatorios establecidos por la compañía para todos los puestos.
- Las mujeres y los hombres deben tener las mismas oportunidades de acceso y permanencia en la compañía.
- Promover acuerdos flexibles con hombres y mujeres para que puedan balancear mejor su trabajo con las responsabilidades de su vida personal.
- Promover un ambiente laboral que asegure las buenas relaciones y el cuidado de la salud de los y las empleados(as).

1.3 Del Hostigamiento Sexual

- Todo el personal debe abstenerse de realizar conductas verbales, físicas, o ambas, que puedan constituir actos de hostigamiento y/o acoso sexual dentro de la organización.
- Aquel acto contrario a promover y asegurar un ambiente sano y seguro dentro del entorno laboral, preservar la salud física y mental, estimular el desarrollo y desempeño profesional, puede ser considerado un acto de hostigamiento y/o acoso sexual que afecten en lo laboral.
- Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad.
- Las personas afectadas pueden ser tanto mujeres como hombres, y puede suceder en cualquier nivel de la organización sin importar autoridad en posiciones y puestos similares o inferiores.

Se emitirá la resolución de los asuntos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral podrá ser dentro de los 30 días hábiles posteriores a la fecha de los acontecimientos, mismos que podrán ampliarse dependiendo la gravedad del caso.

1.4 De la Denuncia

- Cualquier persona puede realizar la denuncia de una situación inequitativa, discriminatoria u hostigamiento y/ o acoso sexual y/o laboral sin importar el nivel o área a la que pertenezca.
- Las denuncias deben efectuarse con base en un hecho cierto o en una sospecha fundada de forma detallada.
- Las denuncias deben ser reportadas al área de ética y cumplimiento o a alguna de las personas indicadas en la política **MLM-POL-065 Infracciones al Código de Conducta**. Las denuncias deben ser atendidas de acuerdo al método de trabajo **MLM-MT-091 Reporte de Infracciones al Código de Conducta**

2. SANCIONES

La infracción a las normas contenidas en este documento traerá como consecuencia, según la gravedad del caso, la imposición de las sanciones previstas en los reglamentos y/o procesos establecidos por Relaciones Laborales o en su caso las establecidas en las leyes y reglamentos que sean aplicables en su caso. De acuerdo al Reglamento Interior del Trabajo, las sanciones pueden ser:

- a) Amonestación verbal: Se impone cuando son faltas leves y de bajo impacto.
- b) Amonestación escrita: Se aplica cuando el Trabajador, reincide en una falta previamente indicada en forma verbal, o bien cuando el error humano o la negligencia resulten de mayor gravedad.
- c) Amonestación escrita con apercibimiento: Se aplica a infracciones de carácter severo o bien, por reincidencia en conductas graves ya sancionadas. El apercibimiento constituirá la advertencia al trabajador para corregir la conducta con el objeto de evitar una sanción de suspensión laboral o la terminación de la relación laboral en su caso.

d) Suspensión de uno a ocho días sin goce de sueldo: Se aplicará a faltas muy graves o por reincidencia de una conducta ya sancionada.

e) Rescisión: La rescisión del Contrato Individual de Trabajo se aplica en caso de que el Trabajador incurra en alguna de las causales que señala el Artículo 47 de la Ley.

En caso de ser víctima de mobbing o acoso laboral, se deberá llevar a cabo el proceso bajo las siguientes instancias: Reporte de la situación a tu líder directo, en caso de que él o ella estuvieran involucrados, deberás escalarlo al equipo de Relaciones Laborales y/o Ética y cumplimiento. De igual manera, puedes consultar el Protocolo de actuación y prevención de discriminación, hostigamiento laboral o acoso sexual en MetLife y el Código de Conducta (Anexos).

3. CONCEPTOS

Acciones afirmativas: Son medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre hombres y mujeres. Son estrategias que se desarrollan para garantizar la plena incorporación de hombres y mujeres al ámbito laboral y corregir las diferencias en materia de oportunidades, representación, sueldos, contratación y ocupación entre hombres y mujeres, son de carácter temporal.

Acciones a favor del personal: Son acciones que permiten promover la equidad de género al mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres, las cuales tienen un impacto en el ámbito laboral, familiar, profesional, económico o cultural. Estas acciones son de carácter definitivo.

Colaboradores(as): Toda persona, hombre o mujer, que labora en la organización en puestos Técnicos, Operativos y Especialista.

Discriminación: Para los efectos de esta política se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, sexo, género, identidad y expresión de género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las orientaciones sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Equidad: Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.

Equidad de género: Principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, de igual forma se entiende como: *a)* un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación; y *b)* situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Hostigamiento sexual: Ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral y/o escolar. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede. El hostigamiento sexual puede estar relacionado con un premio/castigo o con condiciones de trabajo; se refiere a solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, y su negación provoca represalias.

Hostigamiento laboral: Es un comportamiento negativo continuo por parte de una o más personas que se lleva a cabo de forma jerárquica o entre compañeros cuando se realizan acciones que comprometen el trabajo a realizar en forma consistente y con características ofensivas, y se manifiesta en forma de descalificación del trabajo realizado, relegación a tareas subordinadas o degradantes de manera injusta, segregación, discriminación salarial y contractual, entre otras.

Igualdad: Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de oportunidades: Es la situación en la que las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida desarrollando sus capacidades potenciales sin distinción de origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga.

Líderes: Toda persona, hombre o mujer, que labora en la organización en puestos de Dirección Ejecutiva, Dirección, Subdirección, Gerencias y Coordinaciones.

Mobbing: Voz inglesa con que se designa el hostigamiento al que, de forma sistemática, se ve sometida una persona en el ámbito laboral (equivalente español *acoso laboral*).

4. **MARCO DE REFERENCIA**

- Ley Federal del Trabajo
- Código de Conducta
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 En Igualdad Laboral y No Discriminación
- Reglamento Interior de Trabajo

5. **PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS**

- Reclutamiento
- Método de Trabajo de Infracciones al Código de Conducta