



# PROGRAMA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

OCTUBRE 2024

 **ARYZ**<sup>®</sup>

LA EMPRESA DE **ALUMINIO** EN MÉXICO<sup>®</sup>

# DECLARACIÓN DE COMPROMISO

En ARYZZ, reconocemos la equidad de género como un pilar esencial para el crecimiento sostenible y el éxito de nuestra organización. Estamos comprometidos a crear un entorno inclusivo donde todas las personas, independientemente de su género, tengan igualdad de oportunidades para desarrollarse y contribuir a nuestra misión. Entendemos que estamos al inicio de este camino, y nos comprometemos a realizar mejoras progresivas, alineándonos con los principios de la Iniciativa para el Aluminio Responsable (ASI).

## PROPÓSITO

Este programa establece nuestro compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, definiendo un enfoque gradual y sostenible para implementar prácticas justas y equitativas en todas nuestras operaciones.

## ALCANCE

Este programa es aplicable a todos los empleados, contratistas, proveedores y cualquier otra persona que trabaje con o para ARYZZ.

# OBJETIVOS INMEDIATOS Y A LARGO PLAZO

## 1. Promover la Igualdad de Oportunidades a Largo Plazo:

- En el corto plazo, evaluar nuestras prácticas actuales de contratación, promoción y desarrollo profesional para identificar brechas de género.
- Desarrollar un plan de acción para establecer procesos justos y transparentes, libres de discriminación de género.

## 2. Avanzar hacia la Igualdad Salarial:

- Realizar una auditoría salarial inicial para identificar cualquier diferencia de género y definir pasos progresivos para abordar estas disparidades de manera sostenible.

## 3. Sensibilizar sobre Sesgos Inconscientes:

- Implementar capacitaciones iniciales para todos los niveles de la empresa sobre igualdad de género y sesgos inconscientes, desarrollando una estrategia de capacitación a largo plazo.

## 4. Desarrollar Capacidades y Crear Oportunidades:

- Iniciar programas piloto de mentoría y capacitación para mujeres en roles estratégicos, utilizando estos programas como base para un desarrollo más amplio en los próximos años.

## 5. Establecer una Base para el Balance entre Vida Laboral y Familiar:

- Revisar nuestras políticas actuales y explorar opciones para implementar medidas que apoyen el balance entre vida laboral y personal, como opciones de flexibilidad laboral.

## 6. Formar un Comité de Diversidad e Inclusión:

- Crear un grupo de trabajo inicial encargado de supervisar la implementación de este programa, con el objetivo de formar un comité formal dentro de los próximos 12 meses.

# FASES DE IMPLEMENTACIÓN

## Fase 1: Evaluación y Diagnóstico (Primer Año)

- Realizar un diagnóstico inicial de la situación actual de la empresa en términos de igualdad de género y empoderamiento de la mujer.
- Identificar áreas prioritarias de mejora y desarrollar un plan de acción con plazos específicos.

## Fase 2: Capacitación y Concienciación (Primer y segundo año)

- Iniciar programas piloto de capacitación sobre equidad de género y sesgos inconscientes.
- Sensibilizar a la alta dirección y a todos los empleados sobre la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

## Fase 3: Desarrollo de Programas y Políticas (Segundo y tercer Años)

- Desarrollar políticas específicas y programas de apoyo para fomentar la igualdad de género, basados en los resultados de la fase de diagnóstico y las lecciones aprendidas de los programas piloto.
- Establecer objetivos medibles a corto, mediano y largo plazo para el empoderamiento de la mujer.

## Fase 4: Monitoreo, Evaluación y Mejora Continua (A partir de 3 Años)

- Establecer indicadores clave de desempeño (KPIs) para medir el progreso en equidad de género y ajustar las estrategias según sea necesario.
- Reportar los avances de manera transparente a todas las partes interesadas, incluyendo empleados y grupos externos relevantes.

# RESPONSABILIDADES

## Directivos y Líderes de Equipo

Participar activamente en la fase de evaluación y diagnóstico y promover una cultura de igualdad desde sus respectivas áreas.

## Recursos Humanos

Liderar la recopilación de datos, la evaluación de prácticas existentes, y coordinar las capacitaciones iniciales y la formación del comité de diversidad.

## Grupo de Trabajo de Diversidad e Inclusión

Supervisar el progreso durante la fase inicial y facilitar la transición hacia un comité formal de diversidad e inclusión.

## SANCIONES

Cualquier incumplimiento de esta política, incluyendo casos de discriminación o acoso basado en género, será investigado y abordado conforme a las políticas disciplinarias de ARYZ. Contamos con mecanismos de denuncia confidenciales y procedimientos justos para proteger a quienes reporten incumplimientos.

## COMPROMISO DE TRANSPARENCIA

Publicaremos anualmente un informe sobre nuestros avances en equidad de género, basándonos en los datos recopilados durante las fases de diagnóstico y evaluación.

## INTEGRACIÓN CON OTROS PROGRAMAS

Este programa se integrará con nuestros demás programas de sostenibilidad, derechos humanos, y diversidad, como parte de nuestro compromiso integral con los principios de ESG (ambiental, social y de gobernanza) y el cumplimiento de los requisitos del estándar ASI.

 **ARZYZ**®

LA EMPRESA DE **ALUMINIO** EN MÉXICO®

[ARZYZ.COM](http://ARZYZ.COM)