



# Bloomberg Gender Equality Index 2023

## Resumen Ejecutivo

El Índice de Equidad y Género de Bloomberg (GEI) mide la igualdad de género en las empresas considerando el liderazgo femenino, la paridad salarial y la cultura inclusiva.

El marco estandarizado de presentación de informes del GEI permite a los inversionistas comparar cómo las empresas de todo el mundo están invirtiendo en las mujeres en el lugar de trabajo, la cadena de suministro y las comunidades en las que operan.

El marco del GEI califica a las empresas en iniciativas clave tales como:

- Liderazgo femenino
- Talento femenino
- Igualdad salarial
- Cultura Inclusiva

En términos de divulgación, la capacidad de medir, analizar y hacer un seguimiento de los datos a lo largo del tiempo es esencial para las empresas a medida que desarrollan e implementan enfoques hacia la diversidad y la inclusión.

## Equidad de Género en Banorte

En Banorte contamos con un conjunto de prácticas e iniciativas para identificar y brindar igualdad de oportunidades a los diversos grupos de nuestra plantilla laboral, con la intención de reconocer, valorar y respetar sus contribuciones.

Constantemente buscamos la manera de innovar, de ser competitivos en el mercado, impactar positivamente a nuestros equipos y construir un ambiente laboral en el cual las diferencias nos sumen. Por ello, formalizamos nuestro propósito de vivir una cultura diversa e inclusiva, cuyos objetivos clave son los siguientes:

- Cambiar la manera de pensar hacia una mentalidad más inclusiva.
- Fomentar el cambio cultural hacia la equidad de género.
- Hacer partícipes de esta estrategia de diversidad e inclusión a líderes de la organización, para que sean impulsores y promotores en sus áreas y equipos de trabajo.
- Anclar las iniciativas y el enfoque de trabajo en el pilar estratégico de atraer al mejor talento con enfoque de género, diversidad, equidad e inclusión.

Con estos objetivos, en el 2021 se instauró el Subcomité de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) como un órgano colegiado, intersectorial e integrado por diferentes áreas del banco, con el cual se busca transversalizar el enfoque de equidad e inclusión en la institución.

Las olas del proyecto DEI son:

### **Equidad de género**

Enfocado en abordar el tema de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con el propósito de focalizar los esfuerzos del equipo de trabajo y centrar la atención en que la organización continúe adoptando mejores prácticas y una cultura paritaria en términos de género.

### **Talento que vive con alguna discapacidad**

Tiene el objetivo de establecer iniciativas y acciones enfocadas en integrar talento que vive con alguna discapacidad en diferentes roles.

### **Orientación sexual e identidad de género**

Con foco en fomentar una cultura de inclusión y respeto en torno a la diversidad sexual y de género al interior de Banorte. Busca posicionar al banco como una empresa incluyente con la comunidad LGBTI+.

### **Enfoque étnico-racial**

Centra su estrategia en promover la inclusión de personas diversas en términos étnico - raciales, sobre todo en localidades en donde este aspecto sea clave.



Imagen 1. Enfoque de Olas DEI

## Información complementaria GEI

A continuación, se presentan los indicadores clave de rendimiento en liderazgo femenino, talento femenino, igualdad salarial y cultura inclusiva.

Para visualizar las páginas referenciadas, da clic [aquí](#) y conoce nuestro Informe Anual 2022

Tabla 1. Indicadores de liderazgo femenino

Liderazgo femenino		
Indicadores		Referencia Informe Anual 2022
Porcentaje de mujeres en el Consejo	7%	pg. 78
El Presidente del Consejo es una mujer	N/A	pg. 78
Equilibrio de género en el Consejo	N/A	pg. 78
El director general (CEO) es una mujer	N/A	pg. 86
Directora financiera (CFO) o equivalente	N/A	pg.86
Porcentaje de mujeres en puestos directivos	24%	pg. 146, 148
Chief Diversity Officer (CDO), o funcionario dependiente del equipo ejecutivo (dentro de dos niveles de la dirección ejecutiva), dedicado principalmente a la diversidad y la inclusión(D&I)	Sí, en la narrativa del Informe Anual 2023 se mencionará el nombre y cargo del Presidente del Subcomité de DEI.	**

Tabla 2. Talento femenino

<b>Talento femenino</b>		
<b>Indicadores</b>		<b>Referencia Informe Anual 2022</b>
Porcentaje de mujeres total a nivel Dirección	24%	pg. 146, 148
Porcentaje de mujeres en la alta dirección	7%	pg. 148, 150
Porcentaje de mujeres en mandos intermedios	45% subdirector y gerente	pg. 148, 150
Porcentaje de mujeres en puestos no directivos	50.7%, mandos medios y operativos	pg. 148
Porcentaje de mujeres en el total de la plantilla	51.50%	pg. 146, 148
Porcentaje de mujeres en promociones totales	Director 43% Subdirector 44% Gerente 48%	pg. 150
Porcentaje de mujeres TI/Ingeniería	31% de mujeres STEM	**
Porcentaje de mujeres en nuevas contrataciones	25% total Grupo Financiero	pg. 158
Porcentaje de bajas de mujeres	26% total Grupo Financiero	pg. 158
Plan de acción con objetivos para aumentar la representación de las mujeres en puestos directivos (duración)	Narrativa Informe Anual	pg. 151
Plan de acción con objetivos para aumentar la representación de las mujeres en puestos directivos (duración)	Narrativa Informe Anual	pg. 150-152

Tabla 3. Igualdad salarial

<b>Igualdad Salarial</b>		
<b>Indicadores</b>		<b>Referencia Informe Anual 2022</b>
Diferencia salarial media ajustada entre hombres y mujeres	Director (9.3%) Subdirector (4%) Gerente (2.5%)	pg. 150
Diferencia salarial bruta media global	Dirección 1.102 Mando medio 1.091 Operativo 0.981 *ratio banco	pg. 173
Plan de acción para cerrar la brecha salarial de género	<p>En Banorte es importante contar con prácticas y políticas que generen equidad de género en todos los niveles de la organización, es por ello, que en el 2023 se elaboró un análisis para evaluar las brechas de género entre hombres y mujeres, el cual nos marcó brechas mínimas, las cuales nos confirma que la política de administración salarial es igualitaria y es aplicada de la misma manera para cualquier colaborador y colaboradora.</p> <p>Nuestro compromiso es continuar monitoreando trimestralmente el comportamiento de las brechas, para actuar de inmediato con una acción puntual si fuera necesario.</p>	pg.150
Remuneración de los ejecutivos vinculada a la diversidad de género o a la diversidad, equidad e inclusión (DEI)	N/A	N/A

Tabla 4. Cultura Inclusiva

<b>Cultura Inclusiva</b>		
<b>Indicadores</b>	<b>Referencia Informe Anual 2022</b>	
Número de semanas ofrecidas de permiso parental primario totalmente remunerado	Los padres 5 días hábiles por el nacimiento o adopción de su hijo, para las madres son días 30 antes y 60 días después del parto, en caso de nacimiento con alguna discapacidad el descanso se puede extender hasta 8 semanas posterior al parto. En caso de adopción son 6 semanas. * *Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)	N/A
Número de semanas ofrecidas de permiso parental secundario totalmente remunerado	Se proporciona apoyo en especie para lactancia por 6 meses y como parte del programa Salud y bienestar impulsamos el proyecto de Salas de Lactancia (Solo en portal interno de Sistema Integral de Salud (SIS)). Regularmente se ofrecen charlas de Salud en Banorte Contigo para temas de cuidado y prevención de enfermedades.	N/A
Tasa de retención por permiso parental	N/A	N/A
Medidas/acciones para atender las necesidades del personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros	N/A	N/A
Política de trabajo flexible	Narrativa Informe Anual	pg. 171
Grupos de afinidad (mujeres)	Narrativa Informe Anual	pg. 151 y 152
Formación sobre sesgos inconscientes	Narrativa Informe Anual	pg. 150
Formación anual contra el acoso sexual	Como parte de las iniciativas para generar espacios seguros y positivos, se impartirá una sesión en Banorte Contigo a finales del 2023, con el objetivo de generar sensibilización sobre qué es la violencia de género y cómo podemos prevenirla o detenerla en los centros de trabajo. Esta sesión será para todas las y los colaboradores de la institución.	N/A

## Acerca de Banorte

Grupo Financiero Banorte (GFNorte) es la mayor institución financiera mexicana. Ofrece servicios financieros a personas físicas y morales a través de sus negocios bancario, casa de bolsa, operadora de fondos, aseguradora, pensiones, arrendadora y factoraje, almacenadora, administradora de portafolios y la remesadora Uniteller.

GFNorte integra también a Afore XXI Banorte, la afore más grande del país por administración de activos. GFNorte es una empresa pública que cotiza en el principal indicador de la Bolsa Mexicana de Valores, y cuenta con más de 32,000 colaboradores, 1,160 sucursales, 10,262 cajeros automáticos, 187,534 Terminales Punto de Venta y 19,714 corresponsalías que con la alianza con OXXO llegarán a casi 41 mil.