

Diversidad, equidad e inclusión



Descripción del tema

Elaboración y cumplimiento de buenas prácticas y políticas internas para combatir la discriminación, asegurar el respeto de los derechos humanos y la inclusión de grupos vulnerables o marginados dentro de la entidad.

Racional

Este tema material hace referencia al conjunto de acciones que promueven una evolución en la representatividad, el acceso a la igualdad de oportunidades y el fomento del concepto de pertenencia.

Según el estudio “*Diversity Wins*”, realizado por *McKinsey & Company*, en el que se recoge información de más de 1,000 grandes empresas a través de 15 países, la diversidad, la equidad y la inclusión laboral, se han convertido en factores relevantes para las organizaciones, dejando claro que, aquellas empresas que ya se han comprometido a conseguir una mejora en sus ratios de diversidad, incrementan sus ingresos en un 25%. El estudio también explica que aquellas compañías analizadas que tienen un porcentaje mayor al 30% de mujeres en puestos gerenciales, consiguen un incremento de los niveles de productividad del 48%. Por otro lado, los cambios son más notorios cuando los niveles de inclusión étnica o racial se elevan al 36%.

La importancia de este tema radica en que una cultura diversa e inclusiva permite impulsar:



- La **innovación**,



- El **crecimiento**; y



- La **competitividad** de los colaboradores.

En este sentido, una cultura diversa es clave para que el talento del GFNorte pueda desarrollarse y ser valorado por sus diferencias.

Al tratarse de un tema de gran interés desde hace años resulta fundamental conocer la base legal y regulatoria que existe al respecto. En primer lugar, en México, existen diversos organismos que velan por garantizar la no vulneración de los derechos humanos, como la Comisión Nacional de Derechos Humanos, el Instituto Nacional de las Mujeres, o la Secretaría de Trabajo y Protección Social, entre otros. También existen una serie de leyes que configuran el marco normativo:

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- La Ley Federal del Trabajo.
- La Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- La Ley General para la Igualdad Entre Hombres y Mujeres.

Por todo lo anterior, y con el objetivo de promover una cultura diversa e inclusiva, el GFNorte ha promovido una estrategia de enfoque de olas (plan de trabajo para los años 2022-2025), que busca a través de la definición de objetivos, la manera de innovar, de ser competitivos en el mercado, y de impactar positivamente en los equipos de trabajo, constituyendo un ambiente laboral en el que las diferencias aportan valor y suman al desarrollo del Grupo.

Grupos de interés



Accionistas e inversionistas



Personas de la organización



Proveedores y socios



Clientes



Agentes Reguladores



Agentes del gremio



Sociedad



Medios de comunicación

Diversidad, equidad e inclusión

Alineación con los ODS



El tema material ESG “Diversidad, equidad e inclusión” impacta sobre el:

ODS 5 “Igualdad de género”.

ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”.

ODS 10 “Reducción de las desigualdades”

Este impacto de este tema material viene determinado por el detalle de la relación entre las **metas** y las **métricas** vinculadas a este ODS, según el **Sistema de Información de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de México**:

- **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”.
- **8.5:** “De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.
- **10.2:** “ De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”.

Riesgos

- **Riesgo Legal:** Pérdida potencial por incumplimiento de la normativa aplicable en materia de derechos humanos, así como la emisión de resoluciones administrativas y judiciales desfavorables para el GFNorte.
- **Riesgo de Mercado:** Impacto económico negativo provocado por la potencial pérdida de clientes por la falta de políticas inclusivas, así como falta de competitividad para atraer talento derivada de la ausencia de una cultura diversa e inclusiva.
- **Riesgo Reputacional:** Pérdida potencial por cambios en la percepción de los clientes del Grupo por incumplimiento de los compromisos asumidos en materia de diversidad e inclusión, o por vulneración de los derechos humanos.
- **Riesgo Operacional:** Pérdida derivada de acciones y decisiones que violen los derechos humanos o que no cumplan con las políticas internas del Grupo en términos de diversidad, equidad e inclusión.

Oportunidades

- **Oportunidad Legal:** Garantizar la existencia de procesos de validación y cumplimiento de la regulación en materia DEI para superar los mínimos lineamientos legales de forma que se garantice la mitigación de amenazas potenciales.
- **Oportunidad de Mercado:** Aprovechar la posibilidad de ofrecer servicios que no sean excluyentes por motivos de género, raza, etc., de forma que se pueda acceder a nuevos nichos de mercado y nuevos clientes.
- **Oportunidad Reputacional:** Evitar la pérdida de clientes por baja reputación relacionada con escándalos relacionados con la desigualdad laboral, así como mejorar la percepción que tienen todos los grupos de interés de forma que aumente la confianza de los mismos en el Grupo.
- **Oportunidad Operacional:** Aumento de la productividad como consecuencia de la inclusión de soluciones creativas por parte de un grupo de trabajo más diverso.

Referencias:

- [México | SIODS | Sistema de Información de los Objetivos de Desarrollo Sostenible \(agenda2030.mx\)](https://www.agenda2030.mx/)

Diversidad, equidad e inclusión

Caso de Negocio creación de valor empresarial

GFNorte cuenta con un conjunto de prácticas e iniciativas para identificar y brindar igualdad de oportunidades a los todos los grupos de la plantilla laboral, con la intención de reconocer, valorar y respetar sus contribuciones. El propósito DEI busca vivir una cultura diversa e inclusiva en la que el talento pueda desarrollarse. Para ello, se han establecido 4 objetivos principales:

- Cambiar la manera de pensar hacia una mentalidad más inclusiva.
- Fomentar el cambio cultural hacia la equidad de género.
- Hacer partícipes de esta estrategia DEI 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.

Para dar respuesta a estos esfuerzos que pretenden lograr una cultura diversa e inclusiva, GFNorte se ha adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres, siendo el GFNorte una de las 25 empresas mexicanas adscritas desde 2020.

El conjunto de iniciativas DEI se concretan a través de la estrategia de diversidad e inclusión, con un plan de trabajo para los años 2022-2025, que tiene un enfoque de olas.

- **Ola 1 - Equidad de género:** centra los esfuerzos y la atención del equipo de trabajo en adoptar mejores prácticas y una cultura paritaria en términos de género.
- **Ola 2 - Talento que vive con alguna discapacidad:** busca establecer iniciativas y acciones enfocadas en integrar talento con alguna discapacidad, basándose en buscar afinidades con roles sugeridos de acuerdo con diferentes tipos de discapacidades.
- **Ola 3 - Talento con diferentes orientaciones sexuales e identidades de género:** busca fomentar una cultura de inclusión y respeto en torno a la diversidad sexual y de género dentro de la entidad.
- **Ola 4 - Talento étnico-racial:** busca promover la inclusión de personas diversas en términos étnico - raciales, sobre todo en localidades donde este aspecto sea clave para la cultura e inclusión del mercado objetivo.

Este plan de trabajo, junto con su plan de seguimiento para garantizar que se da cumplimiento a cada ola, pone de manifiesto que el GFNorte busca innovar, ser competitivo en el mercado e impactar de forma positiva en sus equipos de trabajo para construir un ambiente diverso e inclusivo.

Metas y KPIs para la creación de valor empresarial

Meta	KPI	Año base	KPI año base	Año meta	KPI año meta	Alineación ODS	Alineación Estándares
1. Incremento de los días otorgados a los colaboradores hombres correspondientes a licencia de paternidad	Días otorgados	2022	5	2025	15	5.4, 5.5	GRI 401-3

Diversidad, equidad e inclusión

Caso de Negocio creación de valor para grupos de interés externos

Mujer Pyme

En 2023, GFNorte lanzó un nuevo producto que nos permitió seguir manteniendo una oferta inclusiva. Este nuevo producto se denomina Mujer Pyme y consiste en financiamientos por montos de hasta 5 millones de pesos en créditos simples dirigidos exclusivamente a mujeres empresarias que buscan impulsar su negocio.

Desarrollo económico y social con perspectiva de género a través del arte textil en Yucatán en alianza con UNESCO

Este proyecto liderado por Fundación Banorte tiene el objetivo de reconocer la importancia del arte textil en Yucatán a través de su valorización para impulsar el desarrollo económico y social de una manera inclusiva con un enfoque de género. Esto se logrará mediante la capacitación en la formación de un modelo de negocio local y la educación financiera, así como el establecimiento de diálogos para la planeación intercultural que propicie la salvaguarda del patrimonio cultural vinculado al arte textil y al desarrollo de las expresiones culturales.

El proyecto se implementó en 12 municipios del estado de Yucatán con la participación de 320 artesanas que fueron identificadas por la UNESCO estableciendo un programa de talleres.

Metas y KPIs para grupos de interés externos

Meta	Métrica	Año	KPI	Valoración de impacto (Retorno social de la inversión)	Métrica de impacto
1. Creación de un producto con perspectiva de género	Número de créditos otorgados en el año	2023	130	Considerando que el producto se lanzó a finales de 2023, el primer análisis de impacto se estará realizando al cierre de 2024	NA
	Valor de la cartera al cierre del año		\$218 mdp		
2. Capacitación por parte de Fundación Banorte a mujeres en situación vulnerable	Número de talleres	2023	36	1. Fortalecimiento de las capacidades de gestión empresarial, financiero y del patrimonio cultural de las artesanas. 2. Cambios en la forma en la cual los hombres de las comunidades de las cuales provienen las artesanas aprendan a reconocer a las mujeres tejedoras como pilares sociales, económicos y culturales de su comunidad. 3. Identificación de las amenazas económicas, sociales, medioambientales y culturales que amenazan al arte textil, así como definir, consensuar soluciones y ejecutar los primeros pasos de las que resulten más relevantes.	NA