



REPORTE DE OPERACIONES CON **PERSPECTIVA DE GÉNERO**



Contenido

- 2** Mensaje de Carlos Hank González y Marcos Ramírez
- 4** Introducción
- 6** Capital Humano
- 14** Diversidad en el Consejo de Administración
- 18** Inclusión Financiera, la Bancarización de la Mujer
- 22** Productos con Enfoque de Género
- 26** Mercadotecnia Responsable
- 30** Mujer PyME
- 34** Fundación Banorte
- 40** Mujeres Banorte: Trayectoria y Éxito
- 46** Mujeres y los Objetivos de Desarrollo Sostenible
- 48** Los 7 Principios de Empoderamiento de la Mujer
- 51** Acerca de este Informe
- 52** Contacto

MENSAJE DE CARLOS HANK Y MARCOS RAMÍREZ



Principio 1.1

“*Banorte se ha caracterizado siempre por el apoyo a la equidad de género; es parte de nuestros valores. Creemos en ellas, invertimos en su desarrollo y potencializamos su futuro.*”

Carlos Hank

Presidente del Consejo de Administración de Grupo Financiero Banorte

Principio 1.1



En Banorte estamos comprometidos con promover la igualdad de oportunidades y a contribuir a la construcción de un mundo justo y equitativo."

Marcos Ramírez

Director General de Grupo Financiero Banorte



INTRODUCCIÓN

URSULA WILHELM

Directora Ejecutiva de Relación con Inversionistas



“

En el sector financiero y, en particular, en Grupo Financiero Banorte trabajamos en diferentes ámbitos para apoyar a las mujeres.”

De la mano del movimiento global para disminuir la inequidad de género, la industria de servicios financieros ha contribuido apoyando a las mujeres, tanto desde la perspectiva de los clientes como de la del desarrollo de la fuerza laboral femenina en el sector financiero. Cerca de 50% de la población mundial está compuesta por mujeres, que históricamente han estado rezagadas en los ámbitos académico, laboral, político y social.

En todo el mundo se levantan las voces que piden mayor equilibrio social entre los hombres y las mujeres y México no es ajeno a estas tendencias. Desde la familia, la sociedad y el gobierno se han impulsado iniciativas para lograr un mayor equilibrio e igualdad en las oportunidades para los hombres y las mujeres, desde la educación, la ley, el ámbito laboral y el ámbito público. En el sector financiero y, en particular, en Grupo Financiero Banorte trabajamos en diferentes ámbitos para apoyar a las mujeres. Es por esto que GFNorte busca reafirmar los Principios para el Empoderamiento de la Mujer de las Naciones Unidas y, sobre todo, hacerlos valer para las mujeres: madres de familia, empresarias, emprendedoras, directivas, ejecutivas, etcétera.

Este reporte busca presentar con objetividad el estado actual de GFNorte desde la perspectiva de género en los

ámbitos de negocio y de operación. Queremos mostrar cómo hemos logrado promover iniciativas y políticas que buscan desarrollar la equidad de género, entendiendo y respetando las diferencias y aprovechando y apuntalándonos en las complementariedades entre hombres y mujeres, tanto los que colaboran en nuestra empresa, como los que son nuestra razón de ser: nuestros clientes. Cada una de las secciones presentadas en este informe integra los principios y las prácticas con base en los cuales apoyamos el desarrollo de las mujeres: en el consejo de administración, como consejeras aportando su experiencia y conocimientos; como colaboradoras aprovechando sus cualidades de organización, planeación y vocación de servicio; y por último, como clientas apoyándolas en sus emprendimientos, sus negocios, con la seguridad de que el acceso a recursos financieros les otorgará mayor autonomía, desarrollo y crecimiento. Fuimos el primer banco en otorgar cuentas diferenciadas a mujeres mexicanas y seguiremos promoviendo el gran potencial de mujeres para desarrollar sus habilidades, con acceso a los mercados y al capital y con su impecable liderazgo.

Esperamos que este recuento de cómo trabajamos en condiciones de igualdad de género, le emocione y le motive a ser agente de cambio en nuestra sociedad.



CAPITAL HUMANO



Javier Beltrán Cantú

Director General Adjunto de
Administración y Recursos Humanos



“

Somos una industria en la que las mujeres participan de manera muy activa y creo firmemente que ese es uno de los grandes éxitos que ha tenido Grupo Financiero Banorte. Esa mezcla de talento y la participación tan activa de mujeres, nos fortalece como institución bancaria.”

Principio 4.1, 4.3

En 2018 llevaremos a cabo el programa piloto de Mentoría dirigido colaboradoras Banorte para potencializar su talento y sensibilizar al personal sobre temas en favor de la equidad.

Mujeres: pieza clave del capital humano

La creciente participación de las mujeres en la vida laboral ha contribuido de manera positiva al crecimiento económico, al desarrollo humano y al potencial de las empresas. Este gran cambio en la dinámica social ha traído consigo modificaciones en los derechos laborales de las mujeres y en las prácticas del sector empresarial para integrar una fuerza laboral inclusiva.

De acuerdo con las tendencias y con el afán de retener al mejor talento del mercado, GFNorte ha llevado a cabo distintos cambios en los paradigmas empresariales: la remuneración, el liderazgo, el espacio físico, la capacitación, la reducción de barreras de género, de la mano con la conciliación de la vida familiar, para contribuir a una participación laboral equitativa entre hombres y mujeres.

Plantilla equilibrada

Principio 2.3

Nuestra Política de Recursos Humanos y la Política Social establecen la igualdad de oportunidades, sin discriminación de edad, raza, religión o género. Contamos con una plantilla laboral de más de 20 mil colaboradores, equilibradamente constituida por hombres y mujeres.

En 2016, 21% de los puestos directivos de Grupo Financiero Banorte estaban ocupados por mujeres. En 2017 aumentamos a 25% y queremos continuar con esta tendencia; durante 2018 desarrollaremos un programa para mujeres que enmarque acciones para potencializar el talento de las colaboradoras en Banorte y sensibilizar al personal sobre temas en favor de la equidad.

Plantilla laboral por rango de edad y género

Género	Rango de edad	2015	2016	2017	2017 vs 2016
Mujeres	< 30 años	4,199	4,909	5,371	9.4%
	30 - 50 años	5,152	4,721	4,790	1.5%
	> 50 años	571	626	678	8.3%
Total mujeres		9,922	10,256	10,839	5.7%
Hombres	< 30 años	4,360	5,007	5,325	6.4%
	30 - 50 años	5,039	4,521	4,532	0.2%
	> 50 años	1,141	1,183	1,182	-0.1%
Total hombres		10,540	10,711	11,039	3.1%
Total		20,462	20,967	21,878	4.3%

Plantilla laboral por categoría laboral y género

Categoría laboral general	Mujeres		Hombres	
	Colaboradoras	%	Colaboradores	%
Dirección	106	1	417	2
Mandos medios	2,286	12	3,191	17
Operativos	7,285	38	5,965	31
Total	9,677	50	9,573	50

Datos correspondientes a Banco Mercantil del Norte, S.A.

Paridad salarial

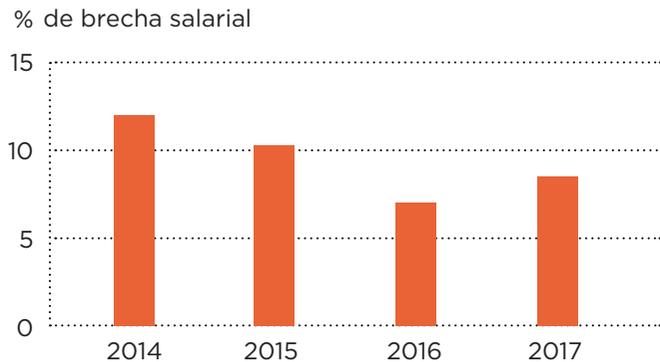
Principio 2.2

En 1951 la Organización Internacional del Trabajo estableció un convenio relacionado con la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor.¹ A pesar de esta y distintas regulaciones a nivel internacional y nacional, aún persiste una brecha salarial de entre 15% y 20% para mujeres con o sin hijos (ONU Mujeres).

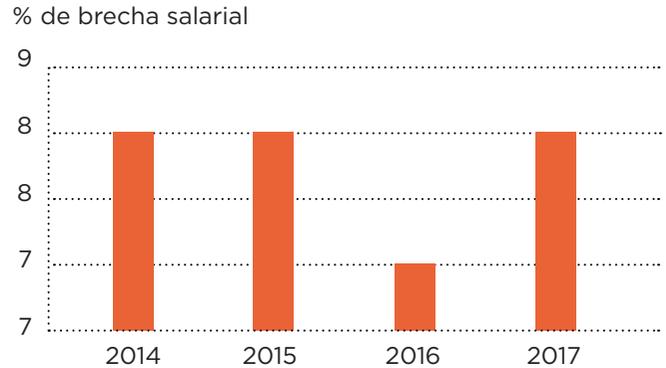
En GFNorte hemos buscado reducir de manera paulatina esta desigualdad, conscientes de que, a mayor paridad salarial entre hombres y mujeres, mayor será el crecimiento económico en nuestro país y a nivel mundial (ONU Mujeres).

Se ha avanzado de manera positiva en la remuneración paritaria a mujeres y hombres, por trabajos que representen el mismo esfuerzo.

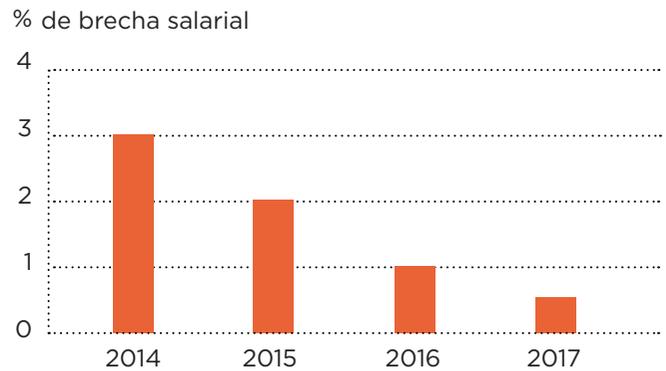
Directivos



Mandos medios



Operativos



¹ Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (1951) C100, Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización Internacional del Trabajo, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100, consultado en enero 2017.

En Grupo Financiero Banorte, el equilibrio de participación entre hombres y mujeres es cada vez mayor:



*Datos correspondientes a sector Banca de Grupo Financiero Banorte

Como parte de la remuneración, incluimos prestaciones que, en su mayoría, son superiores a las de la ley. Banorte ofrece a sus empleados prestaciones muy atractivas, que se desglosan en el siguiente cuadro.

Principio 2.5, 2.6, 3.3

Principales prestaciones

Aguinaldo	Prestámos para créditos de autos
Vales de despensa	Ayuda para deportes
Fondo de ahorro subsidio IMSS	Préstamos hipotecarios
Vacaciones y prima vacacional	Seguros
Sistema integral de salud	Plan de pensiones y jubilación
Préstamos en efectivo	Promociones comerciales

Sistema Integral de Salud

El Sistema Integral de Salud abarca servicio médico tanto para el personal como para sus beneficiarios. Comprende Medicina Ocupacional, dirigida a proteger la salud del personal mediante la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo, así como la eliminación de factores de riesgo; Salud y Bienestar Corporativo, cuyo objetivo es crear una cultura de salud y bienestar en GFNorte y el portal de salud Vive Sano, una herramienta de información para promover condiciones que favorezcan una vida sana. A su vez, la línea de apoyo Banorte provee servicios telefónicos orientados al bienestar de nuestros colaboradores, que también están disponibles sin costo para sus familiares directos o que dependan económicamente de ellos. La línea de apoyo Banorte brinda orientación profesional para enfrentar los retos de la vida diaria, tales como problemas personales, afectivos, de comunicación con los hijos y estrés, entre otros.

Maternidad y espacio físico

El mayor reto ante el aumento de la participación de las mujeres en las empresas es el impacto en la atención a la familia. En Grupo Financiero Banorte, buscamos constantemente generar las mejores condiciones laborales para la retención de mujeres después de que se convierten en madres.

 **445**
Permisos de maternidad

 **399**
Permisos de paternidad

Salas de lactancia

Las salas de lactancia están acondicionadas para que las mujeres puedan extraer y almacenar la leche de manera cómoda y privada.

Banorte impulsó el piloto “salas de lactancia” en los principales corporativos del país:

- Torre Banorte Santa Fe
- Torre Koi Monterrey
- Edificio Palo Alto
- Torre Sur Monterrey

Además, en las salas de lactancia se le proporciona a cada madre un kit de lactancia, un extractor de leche, dos biberones y una pañalera.



399 colaboradoras se convirtieron en madres en 2016 y 89% de ellas siguen trabajando con nosotros.

Para avanzar en equidad es menester ofrecer capacitación continua a los hombres y las mujeres de Grupo Financiero Banorte.

Por otra parte, se llevó a cabo una campaña de comunicación interna para dar a conocer los beneficios de la lactancia materna para las mamás y los recién nacidos.

Brindamos también servicio médico con el Sistema Integral de Salud, que cubre dicho servicio tanto para nuestros colaboradores como para sus hijos y dependientes.

Gestión de talento

Principio 2.1

En Grupo Financiero Banorte contamos con herramientas efectivas para administrar mejor al personal integrando módulos de información relevantes, de manera que los colaboradores puedan avanzar en su carrera profesional con base en su talento y potencial. Esta herramienta fomenta la productividad en las distintas áreas y retribuye al Grupo con resultados de negocio.

Módulos de factores de éxito:

- Perfil del empleado
- Gestión de reclutamiento
- Metas y objetivos
- Sucesión y desarrollo
- Disciplina laboral

Nuestros procesos de selección de talento, tanto para personal en sucursales como áreas de apoyo y control, están enfocados en reforzar la política de ascenso por méritos. En los niveles de puestos con responsabilidad de mandos medios, prácticamente 70% de la cobertura de vacantes proviene de personal interno.



Capacitación

El crecimiento profesional de nuestro capital humano es trascendental. Por ello fomentamos la generación de conocimientos y habilidades a través de capacitación, talleres y becas. Este personal profesional y capacitado nos permite brindar productos y servicios de vanguardia a nuestros grupos de interés.

Liderazgo inclusivo

Principio 2.1

Para Banorte, el liderazgo es un tema estratégico y hoy más que nunca se ha orientado a reconocer el valor de nuestros líderes. Con el reto de consolidar equipos más fuertes, contamos con una herramienta de gestión del talento para identificar y validar a los directores con mayor liderazgo y mejor desempeño en sus funciones.

Principio 4.2

Horas de capacitación promedio por género

	2014	2015	2016	2017	Var. % 2016 vs 2015
Mujeres	24	29	30	30	-
Hombres	27	31	29	40	37.9
Promedio	25	30	29	35	35



Esta herramienta permite que todas las personas, sin distinción de género, raza, religión, capacidad física, preferencia sexual y edad, entre otros factores, puedan avanzar en su carrera con base en su potencial y talento.

Clima laboral

Los avances del área de Recursos Humanos han tenido buenos resultados en el clima organizacional y en el ambiente laboral. Una vez más participamos en la encuesta Great Place to Work y más de 75% del personal emitió su opinión, un porcentaje muy alto de participación. La encuesta reveló que el grupo tiene un nivel de satisfacción de su personal por arriba del de la industria.

Como parte de la encuesta de Great Place to Work, se evaluó el liderazgo y los resultados demuestran que el personal se siente orgulloso de pertenecer a Banorte, donde encuentra compañerismo y tiene confianza en sus líderes.

Banorte cuenta con un buen clima organizacional, tiene las condiciones necesarias para que la empresa sea rentable y el personal se sienta conectado y comprometido con la Institución.

Derechos humanos

Principio 6.2

Grupo Financiero Banorte es una institución que genera acciones conscientes en favor de la equidad de género y trabaja en la eliminación de la desigualdad en la sociedad. Se llevó a cabo un análisis en el que se manifiesta la percepción de las colaboradoras con respecto a las acciones del banco relacionadas con el respeto a los derechos humanos de las mujeres. El propósito del diagnóstico era identificar las áreas de oportunidad que existen o pudieran presentarse entre sus colaboradoras a nivel nacional, para así propiciar un ambiente de respeto y dignidad con relación a las mujeres.

Seguridad y mecanismos de denuncia

Principio 3.1, 3.2

- Todos los empleados tienen acceso a Ethic Points, un sistema de denuncia que brinda transparencia en los temas de ética y legalidad. Dicho sistema es auditado y operado por un externo para mantener el anonimato y asegurar la atención a los casos denunciados.
- Para brindar seguridad a nuestros colaboradores en el trayecto a casa, contamos con un sistema de transporte Banorte, que ofrece tres rutas con cinco horarios por la mañana y cinco horarios por la tarde.



DIVERSIDAD EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



En aras de promover la dignidad, equidad y diversidad en el Consejo de Administración de Grupo Financiero Banorte, en 2018 se modificaron las reglas de operación del Comité de Nominaciones.



Reafirmamos el compromiso de todos los niveles de la organización con la diversidad, partiendo del Consejo de Administración y del equipo ejecutivo.

Diversidad en el Consejo de Administración

Principio 1.3

A nivel mundial, la presencia de mujeres en consejos de administración es de tan sólo 15%,¹ aunque ha ido aumentando año con año. En México también hay mucho trabajo por hacer, pues somos el país de América Latina con menor representación de mujeres en puestos de alta dirección y, en consecuencia, existe poca participación de mujeres en consejos de administración.

El Consejo de Administración de Grupo Financiero Banorte incluye a cuatro mujeres:

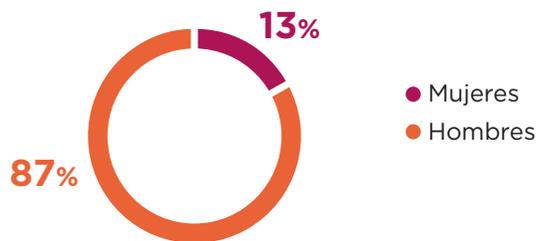
Propietarias

- Carmen Patricia Armendáriz Guerra
- Olga María del Carmen Sánchez Cordero Dávila

Suplentes

- Graciela González Moreno
- Guadalupe Phillips Margain

Composición del Consejo de Administración por género



En 2018, se modificaron las reglas de operación y funcionamiento del Comité de Nominaciones, el cual es un comité de apoyo del Consejo de Administración de Grupo Financiero Banorte. En dichas reglas se incorporan disposiciones que promueven la dignidad, equidad, inclusión y diversidad (género, raza, nacionalidad, cultura, creencias, lengua, estado civil, ideología, opiniones políticas o cualquier otra condición personal, física o social), a efecto de propiciar un ambiente de trabajo inclusivo, de respeto y libre de discriminación al interior del Consejo de Administración.

También es importante destacar que tanto el proceso de selección y remuneración, como las condiciones para el desarrollo de las actividades de los Consejeros, se basarán únicamente en los criterios de mérito y capacidad, en relación con los requisitos del cargo, y en todo momento se procurará que 20% de los miembros del Consejo de Administración sean mujeres.

Estas reglas ayudan a reafirmar el compromiso de todos los niveles de la organización con el fomento de la diversidad, partiendo del Consejo de Administración y del equipo ejecutivo.

¹ Deloitte Global Center for Corporate Governance, Women in the boardroom: A global perspective (2017), <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Risk/Women%20in%20the%20boardroom%20a%20global%20perspective%20fifth%20edition.pdf>, consultado en enero 2017.



INCLUSIÓN FINANCIERA **LA BANCARIZACIÓN DE LA MUJER**



Carlos Martínez

Director General de Banca Comercial



“

Una mujer administra pensando en su familia y su comunidad; los recursos económicos le permiten llevar a cabo planes concretos, pero el acceso a productos financieros le permite pensar a futuro y comenzar de inmediato. En Grupo Financiero Banorte, queremos construir puentes entre las mujeres mexicanas y un futuro financiero seguro, para ellas y para sus familias.”

Principio 5.2

México es uno de los países que mayor impulso le ha dado a las políticas de inclusión financiera, ya que representa alrededor de 2.6%¹ de los adultos no bancarizados a nivel mundial. Esto se debe a la alta demanda de métodos informales para ahorro y acceso al crédito, que no ofrecen ningún tipo de seguridad ni resguardo a su dinero. Si bien el acceso a instrumentos financieros regulados es un tema que se debe combatir paralelamente, destaca el caso de las mujeres que se encuentran por debajo del acceso a productos financieros. Según la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF), en México solo 42% de las mujeres reportan tener alguna cuenta bancaria, 4 puntos porcentuales por debajo de los hombres (46%).²

Para Grupo Financiero Banorte, es de suma importancia que todos los mexicanos tengan acceso a servicios financieros confiables. Simplificando nuestros requisitos de acceso y diversificando nuestros productos, nos aseguramos de que todos los mexicanos cuenten con una gama de productos que se ajusten a sus necesidades de ahorro y crédito.

Banorte Fácil

Banorte promueve el acceso al mundo bancario a través de la cuenta básica Banorte Fácil, que permite realizar depósitos en moneda nacional con un mínimo de requisitos de apertura. 55% de nuestras cuentas Banorte Fácil pertenecen a mujeres. Segmentar los requerimientos de acceso a distintos productos crediticios podría incentivar la entrada de mayor número de mujeres a servicios financieros.

Cuentas Banorte Fácil por género



En todos los casos, sin importar la edad, son las mujeres quienes más cuentas Banorte Fácil aperturan. Gran parte de nuestras cuentas se concentran en los adultos de más de 61 años, seguidos por aquellos de 31 a 35 años.

Programas sociales

Como parte de la estrategia Nacional de Inclusión Financiera, algunos programas sociales federales y estatales que otorgan incentivos económicos lo hacen a través de productos Banorte, lo que permite a gran parte de la población conocer los beneficios de seguridad, fácil acceso y protección que ofrece el sistema financiero formal.

Remesas

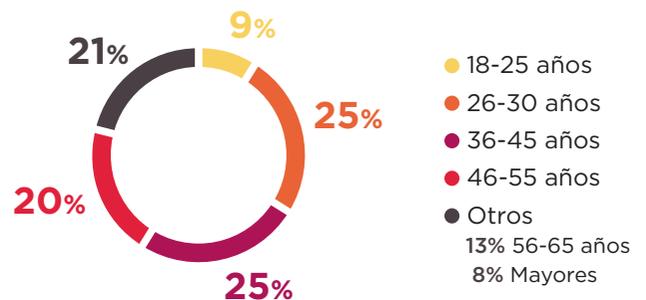
De acuerdo con la Organización Internacional de Migración, las mujeres generan y envían la misma cantidad de remesas que los hombres; esto significa que, a pesar de generar menores ingresos que los hombres, las mujeres envían una mayor parte de su salario a sus familiares.³

En Uniteller, filial de Grupo Financiero Banorte contamos con un gran número de mujeres cuentahabientes que reciben dinero de manera periódica.

Perfil de nuestras usuarias

La mayoría de nuestras usuarias se encuentran en el rango de edad de 26 a 30 años (25%) y de 36 a 45 años (25%).

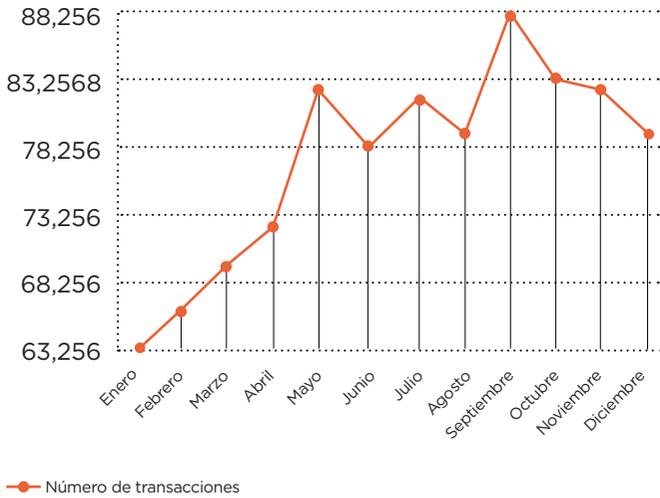
Edad de receptoras de remesas



1 Banco Mundial (2016), México apura su camino a la inclusión financiera, <http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2016/06/23/mexico-to-accelerate-path-to-financial-inclusion>, consultado en enero 2017.
 2 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2015), Encuesta Nacional de Inclusión Financiera, <http://www.cnbv.gob.mx/Inclusi%C3%B3n/Documents/Reportes%20de%20IF/Reporte%20de%20Inclusi%C3%B3n%20Financiera%208.pdf>, consultado en enero 2017.
 3 Organización Internacional de Migración (2007), Gender, Migration and Remittances, <https://www.iom.int/sites/default/files/about-iom/Gender-migration-remittances-infosheet.pdf>, consultado en enero 2017.

Los meses con mayor flujo de transacciones fueron septiembre, octubre, noviembre y mayo; este último, el mes con mayor volumen de transacciones año con año, debido a la celebración del día de la madre.

Flujo de transacciones 2016



¿Dónde están las mujeres que reciben remesas de Uniteller?

Porcentaje de cuentahabientes por región

- Región Centro
 - Aguascalientes
 - Guanajuato
 - Querétaro
 - San Luis Potosí
 - Tampico
 - Zacatecas
- CDMX y Edo. México
- Región Norte
 - Chihuahua
 - Sinaloa
 - Sonora
 - Baja California Norte
 - Baja California Sur
 - Nuevo León
 - Durango
 - Tamaulipas
 - Coahuila
- Región Occidente
 - Colima
 - Jalisco
 - Michoacán
 - Nayarit



PRODUCTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO



Manuel Romo

Director General de Medios de Pago



“

Un producto que estigmatice a la mujer está destinado al fracaso. La mujer está cambiando y está cambiando al empoderamiento, a más libertad. Su línea de crédito debe de ser competitiva; si no es así, elegirán a otra institución u otro producto.”

Principio 5.2

Según el estudio Global Findex 2014, las mujeres tienden a tener menor acceso a las instituciones financieras y a mecanismos de ahorro formal.

Brindarles a las mujeres oportunidades y facilidades para acceder a servicios financieros propicia su empoderamiento económico e inclusión financiera. El diseño de productos con enfoque de género permite otorgar beneficios, de acuerdo con su comportamiento crediticio y estilo de vida.

Porcentaje de hombres y mujeres titulares de al menos una cuenta bancaria¹



Sin embargo, esta brecha se ha ido reduciendo a lo largo de los años, ya que existen factores que influyen en el mayor otorgamiento de crédito a las mujeres.

- Creciente participación laboral de la mujer.
- Buen comportamiento de pago.
- Productos segmentados por género.

Mujer Banorte

En Banorte, sabemos que hombres y mujeres tienen distintos comportamientos en sus finanzas personales. Hace más de 10 años analizamos los datos desagregados por sexo para desarrollar una estrategia de inclusión financiera con objetivos diferenciados para mujeres. A sabiendas del importante rol que tiene la mujer en la toma de decisiones financieras, se creó Mujer Banorte para brindarle beneficios adaptados a sus necesidades y a la vez darle mayor control sobre sus activos y recursos, de manera que pueda tomar decisiones sobre los mismos.



¹ Banco Mundial (2014), Global Findex, <http://datatopics.worldbank.org/financialinclusion/indv-characteristics/gender>, consultado el 7 de enero 2017.



MERCADOTECNIA **RESPONSABLE**



Carla Juan

Directora General de Mercadotecnia y Estrategia Digital



“

Mujer Banorte es una marca sólida y con un buen posicionamiento, que integra una oferta de servicios financieros y no financieros, creado para las mujeres y por mujeres.”

Nuestra cuenta Mujer Banorte ofrece asistencias especiales, un programa de descuentos y un seguro de enfermedades para la mujer.

Principio 5.3

Hace 14 años, Banorte se convirtió en la primera y única institución financiera en México en desarrollar un producto para la mujer mexicana: Mujer Banorte.

A partir de entonces, el portafolio de productos dirigidos a la mujer incluye servicios como cuentas de ahorro, tarjetas de crédito y créditos hipotecarios, entre otros, siempre cuidando que los beneficios otorgados representen un verdadero valor para las mujeres y no sean solo una imagen.

Nuestra cuenta Mujer Banorte ofrece asistencias especiales, un programa de descuentos y un seguro de enfermedades para la mujer.

La tarjeta de crédito Mujer ofrece meses sin intereses en servicios médicos, seguros especiales en caso de cáncer, parto o terapias especiales, además de recompensas con un extenso catálogo de productos especialmente diseñados para mujeres.

Los servicios de Mujer en créditos hipotecarios cuentan con asistencias especiales, cobertura para reducir el pago del crédito en caso de parto o titulación, entre otros.

El éxito de los productos Mujer Banorte

- Los productos Mujer Banorte tienen 23% más *lifetime value* que aquellos con características similares.
- El porcentaje de cancelación promedio es 10% menor que en otro tipo de productos.
- El índice de venta cruzada es 88% más elevado.
- El saldo promedio de una cuenta Mujer Banorte es 48% mayor que en una cuenta personal de mujer y 28% más que en una cuenta de hombre.





MUJER PYME



Pilar Moreno

Directora Ejecutiva Banca PyME



“

Una mujer puede llevar la administración de una casa como la de una empresa; si empezamos a manejar un lenguaje corporativo dentro de la casa, una mujer hace todas las funciones corporativas: formación, logística, administración de recursos. La sociedad debe dejar de encasillar a la mujer en un solo rol y entrar en la nueva era de la mujer empresaria.”

La importancia en la participación de las mujeres como empresarias radica no solo en su mejora económica, sino en el impacto que pueden generar en sus comunidades.

Mujeres empresarias en el desarrollo de México

Principio 5.1

A mayor participación de las mujeres, mayor crecimiento económico. Con esta premisa, organismos internacionales como el Banco Mundial (BM), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Corporación Financiera Internacional (IFC), han impulsado la agenda de género para el fomento empresarial. A su vez, el gobierno mexicano, a través de distintas políticas públicas y programas como Mujer Emprendedora, incentiva la participación de las mujeres en el sector empresarial, con el propósito de lograr un crecimiento económico inclusivo.

En GFNorte sabemos que la integración de mujeres al sector empresarial es una gran inversión que brindará mayor dinamismo a los mercados y mayor competitividad en las industrias. Por esto, apostamos por el potencial creativo de las mujeres mexicanas a través de la Banca PyME, para contribuir a la equidad de género.

A nivel mundial

- Un tercio de las PyMEs son dirigidas por mujeres.¹
- Sin embargo, solo 10% de ellas accede a los servicios financieros requeridos para hacer crecer su negocio.²
- US\$320 mil millones es la brecha estimada de crédito para mujeres PyME.³

En México

- 1.2 millones de MiPyMes Mujeres.⁴
- \$4,600 millones es la necesidad de financiamiento de MiPyMEs Mujeres.⁵
- 16% de las empresas son encabezadas por mujeres.⁶
- Las empresas encabezadas por mujeres generan 36% del producto interno bruto nacional.⁷

Participación de personas morales en PyMEs por género (dueños o accionistas) en Banorte



Participación de personas físicas con actividad empresarial en Banorte



Distribución por edad

La importancia en la inserción de las mujeres como empresarias radica no solo en su propia participación económica, sino en el impacto que pueden generar en sus comunidades. Un claro ejemplo de este impacto es la erradicación de la pobreza. Datos del Banco Mundial indican que 90% de los ingresos de las mujeres son destinados a salud, alimentación y educación de sus familias.⁸

1 IFC, Enterprise Finance Gap Assessment Database, 2011.

2 *Ibidem*.

3 *Ibidem*.

4 *Ibidem*.

5 *Ibidem*.

6 Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (2013), Estadísticas sobre mujeres y empresarias en México, IPADE, http://ipade.mx/wp-content/uploads/2017/04/Estadisticas_sobre_mujeres_y_empresarias_en_Mexico.pdf, consultado en enero 2017.

7 *Ibidem*, http://ipade.mx/wp-content/uploads/2017/04/Estadisticas_sobre_mujeres_y_empresarias_en_Mexico.pdf, consultado en enero 2017.

8 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2008), Principios rectores del CAD en materia de eficacia de la ayuda, igualdad de género y empoderamiento de la mujer, <https://www.oecd.org/dac/gender-development/42401153.pdf>, consultado en enero 2017.

En promedio, las Mujeres PyME Banorte emplean:

10 Personas físicas con actividad empresarial (PFAE)

53 Personas morales (PM)

Con el tiempo, hemos logrado detectar características muy positivas en el comportamiento de las mujeres como empresarias, lo que nos permite conocerlas mejor y ofrecerles productos hechos a su medida.

Nuestras Mujeres PyME destacan por las siguientes características:

- Mayor concentración de mujeres empresarias en el sector servicios.
- Mayor participación en microempresas.
- Menor cartera vencida.
- Mayor preocupación por la situación personal de su equipo de trabajo.
- Mayor concentración de mujeres con personalidad jurídica. Entre las PFAE, **cuatro de cada diez** son mujeres, mientras que entre las PM, solo **dos de cada diez** son mujeres.



FUNDACIÓN BANORTE



Friné Salguero

Directora de Fundación Banorte



“

En Banorte buscamos trabajar la perspectiva de género con un enfoque en la comunidad, reforzando la idea de que una sociedad más equitativa, donde tanto hombres como mujeres puedan ejercer libremente sus derechos, será más justa y próspera.”

“Decidimos que si queríamos empoderar económicamente a las mujeres, teníamos que trabajar desde la base, con niñas y mujeres en la escuela, hasta la parte comunitaria, sensibilizando al entorno y permeando una cultura de inclusión y respeto.”

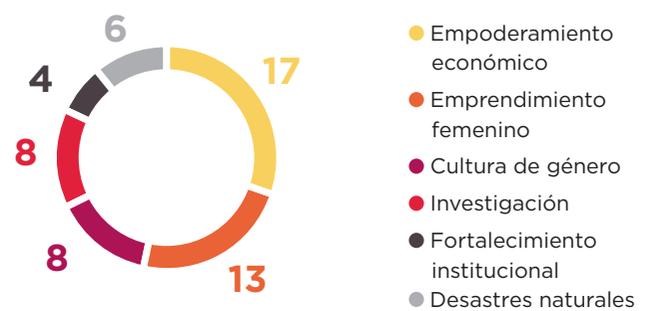
Fundación Banorte: Empoderando a la mujer

Principio 6.3

El empoderamiento de la mujer radica en el pleno ejercicio de derechos en igualdad de condiciones y en completa autonomía. Para ello, es crucial que las mujeres tengan acceso y control sobre recursos económicos y materiales, además de dotarlas de habilidades y conocimientos que les ayuden a tomar mejores decisiones.

De 2014 a 2015, Fundación Banorte trabajó directamente en el empoderamiento económico de las mujeres a través del apoyo a organizaciones de la sociedad civil que operaron 56 proyectos enfocados en los siguientes ejes:

Número de proyectos por eje



Estrategia de impacto colectivo

Los proyectos se complementaron con la creación de una comunidad multidisciplinaria que buscaba hacerle frente de manera colectiva a los retos que enfrentamos para alcanzar el empoderamiento económico de las mujeres. Asimismo era una comunidad de aprendizaje y socialización de buenas prácticas en los siguientes temas:



Derechos económicos de las mujeres



Emprendimiento sostenible



Crecimiento económico



Formalidad económica



Formación de habilidades emprendedoras



Conciliación de la vida familiar y laboral



Graduación Líderes Educativos Banorte en Puebla.

Impacto de la estrategia de empoderamiento de la mujer*



Generación de empleo

56
proyectos

309,459
beneficiarios



Cumplimiento de los derechos económicos de las mujeres familiar y laboral

42
OSC

5,725,738
beneficiarios indirectos

Para conocer más sobre los impactos de la estrategia de género de Banorte consulta: *¿Oprimidas o empoderadas? Dónde están las mujeres mexicanas del siglo XXI.*

Educación: base del empoderamiento

Invertir en programas de educación en la primera infancia impacta en lo inmediato y repercute en la estabilidad futura y prosperidad de los países. Hackman opina que por cada dólar invertido en educación preescolar se obtienen beneficios de poco más de US\$17.¹ Estos beneficios van más allá cuando se invierte en la educación de las niñas, pues por cada inversión realizada en la primera infancia de niñas y niños, se impacta también el desarrollo económico de su hogar y el de su comunidad, ya que en promedio, por cada año de educación adicional, se incrementan los salarios 10%.²

A mediados de 2016, se rediseñó la estrategia de Fundación Banorte enfocando todos los esfuerzos en la educación preescolar, con la equidad de género como eje transversal.

- La estrategia de Fundación Banorte contempla el aprendizaje de habilidades socioemocionales entre los diferentes actores de la educación preescolar.
- Como resultado colateral se incorporó la perspectiva de género en este proyecto, pues 98% del personal directivo de las escuelas son mujeres.
- Uno de los factores más importantes de la educación preescolar radica en la inserción de habilidades socioemocionales en la primera infancia.

- Habilidades como la empatía, la comprensión y el respeto, entre otras, son más fáciles de desarrollar de los 0 a los 6 años de edad.

Esta estrategia incorpora la cultura de género a nivel comunitario, aprovechando que en esta etapa escolar los padres y las madres se involucran más en el desarrollo académico de los niños.

- Involucrar a los papás en el cuidado de los hijos, para modificar la creencia de que solo es responsabilidad de las madres.
- Fortalecer la permanencia de las niñas en la escuela.
- No encasillar las preferencias y los roles de género de sus hijos.

Materiales educativos con perspectiva de género

- Todos los contenidos y materiales educativos tienen de manera transversal la equidad de género para combatir la inequidad desde la infancia.
- Se desarrolló una comunidad virtual para el personal directivo de los preescolares, en la cual se retroalimentan las mejores prácticas didácticas.

1 James Heckman (2010), Inversión en primera infancia, UNICEF, [https://www.unicef.org/uruguay/spanish/inversion_en_primera_infancia_web_\(set2010\).pdf](https://www.unicef.org/uruguay/spanish/inversion_en_primera_infancia_web_(set2010).pdf), consultado en enero 2017.

2 EFA Global Monitoring Report Team, 2014.

En 2017 se llevó a cabo el primer piloto con:



1,170
escuelas



1,012
directores y directoras



5,806
maestros*



5
estados de la República
(Campeche, Hidalgo, Puebla, Sonora, Aguascalientes)



137,740
alumnos*

Las cifras de docentes y niños están calculadas estadísticamente con base en los promedios de nuestros registros y registros de la SEP.



Cierre programa Educadoras comunitarias 206.



MUJERES BANORTE
TRAYECTORIA Y ÉXITO



Mayra Yadira Moreno

Líder de Gestión de Información



Actualmente tengo el puesto de líder de gestión de información, como responsable del área de Presupuesto y Proveedores de Tecnología. Ingresé a esta institución hace 18 años, como analista, generando presentaciones para los comités de internet y proyectos de tecnología. En 2004 comencé a ver temas de presupuesto y, a partir de 2015, fui designada como responsable del área de Presupuesto y Proveedores de Tecnología.

Para mí el principal reto en Banorte ha sido el cambio constante; tenemos que estar siempre preparados y motivados para hacer las cosas de manera diferente, para ser proactivos y anticiparnos, y mantener una actitud colaborativa para enfrentar los retos, buscando siempre la simplicidad y flexibilidad en nuestros procesos.

Entre los factores que contribuyeron a mi crecimiento está sin duda la disciplina, buscar siempre hacer mis funciones de la mejor manera, dar el “plus” cuando es necesario y siempre trabajar con objetividad.

Finalmente quiero transmitirles a todas las mujeres en Banorte que nosotras somos capaces de desempeñar cualquier puesto, solo tenemos que ser perseverantes, autónomas y creer que podremos lograr cualquier meta que nos propongamos.”



Karina González

Directora Ejecutiva del Centro de Contacto

“ Mi primer puesto en Banorte fue analista de estudios técnicos hace más de 24 años. Inicié en diciembre de 1992 en un área dentro de la Dirección de Administración como desarrolladora de sistemas. Dos años y medio después, me nombraron gerente de Control de Gasto y Sistemas dentro de la misma dirección y, en noviembre de 1995, subdirectora de Desarrollo y Control Administrativo. A partir de septiembre de 1998, tuve la responsabilidad de diferentes direcciones dentro del área de Recursos Humanos, primero como directora de Información, luego como directora de Administración y, hasta octubre de 2009, como directora de Administración y Compensaciones. A partir de esa fecha, soy responsable del Centro de Contacto del Grupo.

Considero que mi principal reto en Banorte ha sido adaptarme a los constantes cambios, los cuales siempre se han convertido en grandes oportunidades de aprendizaje y crecimiento. Para mí, tener resiliencia, trabajar en equipo, perseguir los objetivos trazados, disfrutar la responsabilidad confiada y divertirme trabajando han sido factores determinantes para tener éxito.

Mi agradecimiento hoy es para todas las personas que he conocido y con las que me ha tocado colaborar, de cada una siempre he aprendido y han contribuido a mi crecimiento. Yo les diría a las mujeres en cualquier ámbito laboral que hoy, más que nunca, los límites son autoimpuestos; si piensas que lo puedes lograr y te esfuerzas por ello, lo conseguirás.”



Karla Lara

Subdirectora de Innovación y Transformación



Comencé mi carrera en Banorte en 2003; recién llegada de Veracruz, entré a trabajar a la Mesa de Ayuda de Tecnología, estuve dos años en esa área como externa hasta que me incorporé a la Contraloría de Casa de Bolsa Banorte. Ahí me dieron la oportunidad de crecer en distintas áreas dentro de la misma Contraloría y, en 2014, me invitaron a participar en una dirección que se acababa de formar, llamada Innovación. Actualmente me desempeño como especialista senior de Innovación y mis principales proyectos son el Asistente Virtual Banorte, basado en Watson, y el Programa de Innovación Ingenio.

La época más compleja para mí en Banorte fue durante la fusión de las Casas de Bolsa. Era responsable del cumplimiento regulatorio de las Mesas de Capitales y teníamos mucho trabajo por hacer con fechas comprometidas. Sin embargo, la fusión se logró satisfactoriamente, ya que todas las áreas colaboramos para un fin común. Considero que parte de mi éxito dentro de GFNorte ha sido el apoyo de personas que han estado conmigo para enseñarme, aconsejarme y motivarme, personas que han visto en mí un potencial que ni yo misma imaginaba. La otra parte ha sido no tener miedo a lo desconocido: cambiar de TI a Contraloría y luego a Innovación no ha sido sencillo, pero ayuda mucho tener una actitud de aprendizaje y, sobre todo, hacer equipo.

Por último, me gustaría decirles a mis compañeras que confíen en su talento y en sus capacidades. A veces creemos que no podemos hacer algo, que la situación es muy complicada o que no estamos listas para dar el salto, pero les aseguro que en la mayoría de los casos tenemos ya todas las herramientas que necesitamos para lograr nuestros sueños; solo escuchen su voz interior.”



Áurea Velázquez

Directora Regional de Banca Minorista

“

Nací en Mérida, Yucatán, pero radico desde hace muchos años en Cancún, Quintana Roo. Ingresé a Banorte hace 17 años, tras dejar Bancrecer, que fue adquirida por Banorte un año después, decisión de la que no me arrepiento, a pesar de haber perdido mi antigüedad. Tengo más de 26 años en el sector banca, donde ocupé diferentes puestos: ejecutiva de sucursal, ejecutiva de pequeñas empresas, ejecutiva empresarial, directora de Banca Tecnológica y directora Empresarial.

En Banorte inicié como subdirectora de plaza, donde permanecí poco más de un año; posteriormente ocupé el cargo de subdirectora regional de zona durante ocho meses y actualmente soy directora regional desde hace 15 años. No he tenido oportunidad de ascender a otros puestos de mayor nivel, pero confío en que esta oportunidad llegará pronto.

El principal reto en Banorte fue que reconocieran mi capacidad para ser directora regional, que tenía la experiencia, las habilidades y, sobre todo, la actitud y la pasión para dar lo mejor de mí. Mi reto diario es cumplir con mis objetivos y lograr que mis compañeros cumplan con los suyos, profesionales y personales, porque si ellos crecen también yo lo hago. El éxito diario se debe a la actitud positiva, a la tenacidad, a la pasión, a los sueños, a la fortaleza, sensibilidad y perseverancia y al enfoque en cada uno de mis compañeros para que logren sus propias metas y sueños.

Quisiera decirles a otras mujeres que todo lo que uno se propone se puede lograr, que no se dejen vencer por los obstáculos que se presentan, que pueden tener muchas oportunidades, que como mujeres pueden ser exitosas y, al mismo tiempo, tener una gran vida personal.

Agradezco a todos aquellos compañeros que me han motivado y me han apoyado para continuar en este difícil camino, también a mi familia y, en especial, a mi esposo.”



Jacaranda Nava

Directora Ejecutiva de Derivados



Llevo 20 años en Banorte, donde comencé mi trayectoria como subgerente de Banca Internacional en 1998. Más adelante fui promovida a gerente de Tesorería y, cinco años más tarde, me ascendieron a subdirectora. En abril de 2009 ocupé el puesto de directora de Estructuración y Derivados y cinco años después me promovieron a directora ejecutiva de Derivados, puesto que actualmente desempeño.

El principal reto que he tenido en Banorte es adaptarme a los cambios dentro de mi área de trabajo; específicamente, cambiarme de ciudad. Me costó un poco de trabajo moverme de mi zona de confort para empezar algo nuevo en otra ciudad. Hoy no me arrepiento de ese cambio, profesionalmente me dio oportunidad de desarrollar más la Mesa de Derivados para ser más activos en el mercado y poder introducir nuevos productos; además, personalmente, me dio muchas satisfacciones como poder formar una familia.

Sin duda, los factores que determinaron mi éxito fueron la dedicación y el trabajo pero, principalmente, la gente con la que he tenido el privilegio de trabajar. Banorte es un banco que fomenta la integración y el trabajo en equipo; he tenido compañeros con los que he podido formar muy buenas mancuernas y trabajar en conjunto; asimismo, he tenido la suerte de trabajar con jefes que han sido una gran guía, de los cuales he aprendido mucho y siempre he recibido apoyo.

Mi consejo para la gente que va empezando es que busquen hacer algo que les apasione en un lugar que les permita desarrollarse y que sea acorde con sus ideales. Yo me siento muy orgullosa de trabajar en Banorte y me encanta mi trabajo. A lo largo de estos 20 años he crecido junto con el banco y lo he visto adaptarse a los cambios y convertirse en una gran empresa. No me imagino trabajando en ningún otro lado... le debo mucho a Banorte y seguiré comprometida siempre."



MUJERES Y LOS OBJETIVOS DE **DESARROLLO SOSTENIBLE**

Mariuz Calvet, Directora de Sustentabilidad e Inversión Responsable



“

Grupo Financiero Banorte se suma desde el sector privado a aportar iniciativas, programas, productos financieros y decisiones enfocadas en la igualdad de género, con el propósito de lograr una sociedad más equitativa.”

El rol de la mujer en la sociedad es central, y su liderazgo y contribuciones son esenciales para combatir muchos de los grandes problemas que enfrenta la humanidad. En el ámbito internacional, y con base en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), ONU Mujeres ha desarrollado una hoja de ruta cuyo objetivo es promover la equidad de género (ODS 5) de manera transversal, creando compromiso con todos los actores de la sociedad, y posicionar los temas de derechos de las mujeres y su empoderamiento.

Este marco internacional refleja la necesidad de una acción conjunta de los sectores público, privado y de la sociedad civil con relación a la equidad de género. Específicamente, en tiempos recientes se ha hablado más de la participación de las mujeres en el sector financiero. Grupo Financiero Banorte se suma desde el sector privado a aportar iniciativas, programas, productos financieros y decisiones enfocadas en la igualdad de género, con el propósito de lograr una sociedad más equitativa donde las mujeres crezcan y se desarrollen en el plano personal y profesional, sin obstáculos relacionados con su género.

Con una plantilla laboral de 49.5% de mujeres en el sector banca, y con millones de clientes hombres y mujeres, Grupo Financiero Banorte reafirma, con este Informe voluntario a ONU Mujeres, su compromiso con las mujeres y la voluntad de trabajar por una sociedad equitativa y con oportunidades para las mujeres. Tenemos la posibilidad y el reto de impactar positivamente la vida de las colaboradoras de Banorte y de las mujeres mexicanas por medio de nuestros servicios y productos financieros. Este Informe muestra también nuestro compromiso con la transparencia, con compartir las actividades que se están llevando a cabo en distintas áreas del Grupo, así como nuestra determinación por seguir trabajando por la equidad de género en todos los ámbitos.

Agradecemos a ONU Mujeres la posibilidad y el apoyo para presentar este primer Informe con Perspectiva de Género y reforzamos nuestro compromiso con ONU Mujeres de seguir trabajando de la mano por el empoderamiento y el respeto de los derechos de las mujeres y niñas.



LOS 7 PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

EVIDENCIAS Y COMPROMISOS DE GRUPO FINANCIERO BANORTE

No.	Principios ONU	Declaración	Página
Principio 1: Una dirección que promueva la igualdad de género			
1.1	Declaratoria por parte de CEO o CFOs.	Pronunciamento Carlos Hank González y Marcos Ramírez	2, 3
1.2	Fijar objetivos y resultados a nivel empresarial para la igualdad de género e incluir la evaluación de progreso entre los factores de rendimiento de los y las gerentes empresariales.	En GFNorte, nos encontramos trabajando en la definición de objetivos que nos permitan promover la igualdad de oportunidades sin distinción de Género	
1.3	Comprometer las partes implicadas, internas y externas, en el desarrollo de políticas, programas y planes de implementación empresariales a favor de la igualdad.	Diversidad en el Consejo de Administración	14-17
1.4	Garantizar que todas las políticas incluyan la dimensión de género -mediante la identificación de factores cuyos impactos varían según el género - y que la cultura empresarial fomente la igualdad y la integración.	Actualmente nos encontramos en el proceso de elaboración de la política de Derechos Humanos que integrará la equidad de género como principio rector, ya que buscamos que los Derechos Humanos sean respetados y promovidos de manera igualitaria	-
Principio 2: Igualdad de oportunidades, integración y no discriminación			
2.1	Manejo de recursos humanos sin discriminación por género.	Capital Humano	11
2.2	Garantizar una participación creciente de mujeres —30% como mínimo hasta lograr la paridad— en los procesos de toma de decisiones y de dirección a todos los niveles y en todos los sectores económicos.	Capital Humano	9
2.3	Garantizar una participación creciente de mujeres —30% como mínimo hasta lograr la paridad— en los procesos de toma de decisiones y de dirección a todos los niveles y en todos los sectores económicos.	Capital Humano	8
2.4	Ofrecer condiciones laborales flexibles, así como la posibilidad de renunciar y de volver a ocupar puestos de igual remuneración y estatus.	En 2017 se lanzaron los primeros pilotos de flexibilidad laboral en GFNorte, buscando replicar dichos esfuerzos para promover la conciliación de vida personal y laboral. Mayor info: https://www.banorte.com/informeinteractivo2017	-

No.	Principios ONU	Declaración	Página
2.5	Favorecer, tanto a las mujeres como a los hombres, el acceso a guarderías y cuidados para personas dependientes a través de los servicios, la información y los recursos necesarios.	Capital Humano - Prestaciones	10
2.6	Respetar el derecho de las mujeres y de los hombres a disfrutar de tiempo libre para que ellas o las personas a su cargo puedan recibir asistencia médica o asesoramiento.	Capital Humano	10
Principio 3: Salud, seguridad y una vida libre de violencia			
3.1	Instaurar una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple los abusos verbales y físicos, así como prevenir el acoso sexual.	Capital Humano - Ethics Point	13
3.2	Mediante un acuerdo con los empleados, identificar y tratar las cuestiones de seguridad, incluidos los traslados de las mujeres desde y hasta su lugar de trabajo y todas las relativas al ámbito de actuación de la empresa.	Capital Humano - Servicio de transporte	13
3.3	Procurar el ofrecimiento de un seguro médico, protección social y cualquier otro servicio pertinente incluido para las supervivientes de la violencia de género, y garantizar un acceso equitativo a todos los y las empleadas.	Capital Humano	10
Principio 4: Educación y formación			
4.1	Invertir en políticas y programas de actuación en el lugar de trabajo que favorezcan el avance de las mujeres a todos los niveles y en todos los sectores económicos, y que promuevan el acceso de las mujeres a todas las profesiones no tradicionales.	Capital Humano - Mentoría	8
4.2	Garantizar el acceso equitativo a todos los programas de formación y de educación patrocinados y/o proporcionados por la empresa, incluidas las formaciones vocacionales y en tecnología de la información.	Capital Humano - Capacitación	11
4.3	Garantizar la igualdad de oportunidades en la creación de redes y de actividades de tutoría y coaching formales e informales.	Capital Humano - Mentoría	8

No.	Principios ONU	Declaración	Página
Principio 5: Desarrollo empresarial, cadena de suministros y prácticas de mercadotecnia			
5.1	Extender las relaciones empresariales a las empresas dirigidas por mujeres, incluidas las pequeñas empresas y las mujeres empresarias.	Mujeres en el Desarrollo de México	30-33
5.2	Promover soluciones que integren la dimensión de género a los obstáculos que suponen los créditos y los préstamos.	Inclusión Financiera/Producto con Enfoque de Género	18-25
5.3	Respetar la dignidad de las mujeres en todos los productos de la empresa, ya sea de marketing, compras u otros.	Mercadotecnia Responsable	26-29
Principio 6: Liderazgo comunitario y compromiso			
6.1	Dar ejemplo de compromiso de empresas de prestigio, para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	Gender Equality Index y de Signatarios de los Principios de Empoderamiento a la mujer de ONU Mujeres	51
6.2	Ejercer presión, de forma individual o conjunta, para defender la igualdad de género y colaborar con socios, proveedores y líderes comunitarios en la promoción de la integración.	Derivado de una auditoría en DDHH, se llevará a cabo un taller de sensibilización al género y una capacitación en DDHH	12
6.3	Utilizar programas filantrópicos y becas para apoyar el compromiso empresarial con la integración, la igualdad y la defensa de los derechos humanos.	Fundación Banorte	34-39
Principio 7: Transparencia, evaluación e información			
7.1	Difundir las políticas empresariales y los planes de implementación a favor de la igualdad de género.	Actualmente nos encontramos en el proceso de elaboración de la política de Derechos Humanos que integrará la equidad de género como principio rector, ya que buscamos que los Derechos Humanos sean respetados y promovidos de manera igualitaria	-
7.2	Establecer líneas de base y sistemas de monitoreo que permitan evaluar la integración de las mujeres en todos los niveles.	Hemos tomado en cuenta este Documento como línea base del progreso y partiendo de éste se establecerá la estrategia interna	51
7.3	Evaluar y difundir los progresos alcanzados, interna y externamente, mediante el uso de datos desagregados por sexo.	Este documento toma en cuenta la población de datos desagregados, para poder tener un mejor conocimiento de nuestras operaciones con perspectiva de género	-
7.4	Integrar los indicadores de género en las obligaciones de rendición de cuentas en curso.	Este documento toma en cuenta la población de datos desagregados, para poder tener un mejor conocimiento de nuestras operaciones con perspectiva de género	51

ACERCA DE ESTE INFORME

Metodología

Principio 6.1, 7.2, 7.4

Este informe fue elaborado con una metodología interna, alineándolo a los Principios para el empoderamiento de las mujeres de ONU Mujeres.

Principios para el empoderamiento de las mujeres de ONU Mujeres

Desde 2014 fuimos signatarios de esta iniciativa, que promueve la equidad de género en distintos ejes de acción. Este informe es un ejercicio voluntario de transparencia, alineado a dichos principios.



Índice de Igualdad de Género de Bloomberg

Grupo Financiero Banorte ingresó al Índice de Equidad de Género en Servicios Financieros de Bloomberg. El Índice integra prácticas sobre la gestión de la equidad de género en políticas laborales, oferta de productos y compromiso con la comunidad.



Objetivos de Desarrollo Sostenible

Desde su integración a la Agenda del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en 2015, estos 17 objetivos buscan promover el desarrollo sustentable a Nivel global. Este informe refleja nuestro compromiso a dichos objetivos, en particular al ODS 5 y ODS 8.



PDF

<https://www.banorte.com/informegenero>

Créditos

Andrea Valerio, Áurea Velázquez, Carla Juan, Carlos Martínez, César López, Elda Chavez, Elsa Barajas, Flor García, Friné Salguero, Gabriela Cedillo, Graciela Maya, Isaac del Abrego, Italia Ugalde, Jacaranda Nava, Javier Beltrán, Jesús Pineda, Jesús Rafael Gutiérrez, Jorge de la Vega, Karina González, Karla Lara, Lucio Ibarra, Manuel Romo, Marcelle Guaida, Maria Elena Villegas, María Moreno, Mariana Alvarado, Mariuz Calvet, Mauricio Hernandez, Mayra Moreno, Miroslava Pérez, Nora Apango, Patricia Torres, Pilar Moreno, Ruth Garces, Samir Abud, Ursula Wilhelm, Ximena Olvera.

CONTACTO

Relación con Inversionistas, Sustentabilidad e Inteligencia Financiera

Ursula Wilhelm Nieto
Tel. +52 (55) 1103 4000 ext. 2256
investor@banorte.com

Sustentabilidad e Inversión Responsable

Mariuz Calvet Roquero
Tel. + 52 (55) 1103 4000 ext. 1862
sustentabilidad@banorte.com

Ciudad de México

Edificio Santa Fe
Prolongación Paseo de la Reforma #1230
Col. Cruz Manca Santa Fe, C.P. 05349
Tel. +52 (55) 1103 4000

Monterrey, N.L.

Edificio Torre KOI
Av. David Alfaro Siqueiros #106
Col. Valle Oriente
San Pedro Garza García, C.P. 66260
Tel. +52 (81) 8319 6500

Centro de Contacto

Ciudad de México: +52 (55) 5140 5600
Monterrey: +52 (81) 8156 9600
Guadalajara: +52 (33) 3669 9000
Resto del país: 01 800 BANORTE
(01 800 226 6783)



