



INFORME ANUAL SOBRE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN 2024

Diversidad, equidad e inclusión:

# ASUMIENDO EL LIDERAZGO

INFORME ANUAL SOBRE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN 2024



# CONTENIDO



Haz clic en los números para ir a la página.

- 3 Cartas de nuestro equipo de liderazgo
- 4 Nuestra misión
- 5 Nuestra visión
- 6 Nuestro tema
- 7 Nuestro recorrido
- 8 Nuestra línea de tiempo
- 9 Nuestras historias
- 11 Nuestros datos y aspiraciones
- 17 Nuestro impacto en la comunidad
- 20 Nuestros Grupos de recursos para empleados(as)
- 22 Carta de cierre

# CARTAS DE NUESTRO EQUIPO DE LIDERAZGO



## DAN BERCE

President and  
Chief Executive  
Officer



Desde el inicio de nuestro recorrido de DE&I, uno de los objetivos más ambiciosos de GM Financiamiento ha sido posicionar la compañía como líder de la industria en el campo de DE&I. Tenemos la confianza de que estamos alcanzando esa alta distinción.

Nuestra posición de liderazgo se hace evidente en la manera en que nuestros esfuerzos obtienen el reconocimiento de los medios de comunicación, de las organizaciones sin ánimo de lucro y de otros participantes que tienen un impacto en el campo de DE&I. Se percibe en la manera en que nuestros pares buscan inspirarse en nosotros(as) y toman prestados los planes que hemos diseñado al inicio de sus recorridos de DE&I. Tal vez lo más importante es lo que perciben nuestro equipo, clientes, concesionarios e integrantes de la comunidad.

Las páginas del informe de este año reflejan la madurez del compromiso de nuestro negocio con DE&I y demuestran las muchas maneras en que DE&I se ha convertido en algo ubicuo que influye en todos los aspectos de nuestra compañía. Sentimos orgullo al compartir nuestros avances y celebramos nuestra condición de faro permanente en el campo de DE&I y de ser un orgulloso ejemplo para nuestros pares y contemporáneos.

*Dan Berce*

## SHUNDA ROBINSON

SVP, Chief Diversity,  
Equity and  
Inclusion Officer



Con la vista puesta en el futuro a largo plazo de nuestra compañía, nuestros objetivos están evolucionando para reflejar la posición de liderazgo que hemos alcanzado.

Modelaremos mejores prácticas y continuaremos reafirmando e innovando. Pero, también nos mantendremos firmes en nuestro compromiso de ofrecer un entorno diverso, inclusivo y enriquecedor.

Llevamos tiempo diciendo que DE&I no es lo que hacemos, sino quienes somos. No vamos a cambiar quienes somos ni darnos por vencidos en las ideas que nos han hecho mucho más fuertes en los últimos nueve años. En lugar de ello, mantendremos nuestro pie en el acelerador y llevaremos las lecciones y competencias que hemos aprendido y desarrollado a lo largo de nuestro camino.

No es momento de dormirnos en los laureles. Depende de cada persona, independientemente de su rol, función o antigüedad, continuar apropiándose de este espacio y diferenciarnos como un modelo para el futuro.

*Shunda Robinson*

## Nuestra misión

# PROMOVER UNA CULTURA DE INCLUSIÓN

Impulsar la diversidad en GM Financial mediante la promoción de una cultura inclusiva con nuestros clientes, empleados(as), socios(as) de negocio y comunidad, lo que impactará positivamente nuestros resultados de negocio.



**RHONDA  
JAYNES**  
Program  
Manager

“GM Financial me ha permitido participar en muchas iniciativas impactantes, como nuestro programa IT STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática por sus siglas en inglés). Estamos ofreciendo experiencia remunerada a estudiantes de secundaria, brindando a estudiantes de todas las procedencias socioeconómicas la oportunidad de obtener experiencia laboral real en el campo de la tecnología. Al introducir la STEM en estas comunidades, estamos reduciendo la brecha en la educación y las carreras STEM, algo esencial para promover una fuerza laboral diversa e innovadora”.

## Nuestra visión

# GM FINANCIAL SEGUIRÁ SIENDO LÍDER DE LA INDUSTRIA

**GM Financial seguirá siendo líder en la industria en materia de diversidad, equidad e inclusión al:**

- » crear una fuerza laboral diversa y comprometida con el trabajo en equipo, la excelencia, la integridad y un servicio extraordinario, al mismo tiempo que contrata el mejor talento.
- » desarrollar y acoger una cultura de inclusión que honre y respete a todos(as) los/las empleados(as) sin importar su edad, género, origen étnico o procedencia.
- » integrar estos valores a nuestras actividades diarias, involucrándonos activamente con nuestros(as) socios(as) de negocio, retribuyendo a nuestra comunidad y compartiendo nuestro recorrido.



**RUDOLPH JOHNSON**  
VP, GM/GMF  
Dealer Product  
Development

**“ El mundo está cambiando y, en consecuencia, también lo está haciendo el lugar de trabajo.**

Al inicio de mi carrera, hubo una época en la que sentía que tenía que cumplir con una presentación personal específica. A través de mi experiencia en GM Financial, aprendí que mis ideas e interacciones con las demás personas son lo que importa. Lo que me gusta de trabajar aquí es lo mismo que me atrajo a la compañía hace ocho años: una cultura abierta y solidaria que facilita el crecimiento a nivel personal y profesional”.

## Nuestro tema

# JUNTOS(AS), LIDERAMOS

Al liderar mediante el ejemplo, confirmamos nuestros compromisos de diversidad, equidad e inclusión y forjamos nuevos caminos en nuestro recorrido de DE&I.

Para nosotros(as), **DE&I nunca fue solo una iniciativa.**

La diversidad, la equidad y la inclusión son nuestra esencia y nos definen.

**Nos obligan a liderar.**

Como líderes, escuchamos y apoyamos. Estamos lanzando nuevos Grupos de recursos para empleados(as) (página 20), fortaleciendo los programas de desarrollo de liderazgo y continuamos invirtiendo en nuestros Comités de DE&I.

Como líderes, guiamos e inspiramos con el ejemplo. Nuestros esfuerzos reciben reconocimiento a nivel nacional por parte de los

medios de comunicación, las organizaciones sin ánimo de lucro, los/las integrantes de la comunidad y nuestros clientes. Nuestros pares buscan en nosotros estrategias comprobadas al dar inicio a sus propios recorridos de DE&I.

Cómo líderes, tenemos una visión. Nuestra aspiración 45-35-25 está en el horizonte: **45 % mujeres y 35 % profesionales de grupos subrepresentados en posiciones de liderazgo sénior en 2025.** Pero vemos más allá; un futuro que promueve aún más una cultura inclusiva para todas las personas.

“Como líderes, guiamos e inspiramos con el ejemplo”.



## Nuestro recorrido

# PROGRESO A TRAVÉS DE LA ACCIÓN



**Durante nueve años, nos hemos esforzado para asegurarnos de que todo el equipo de GM Financial se sienta visto, escuchado, valorado y respetado.** Esto significa crear un entorno en donde las opiniones, ideas y experiencias diversas se incentivan y son bienvenidas. Cada año, conseguimos avances significativos en nuestra estrategia de DE&I mediante la creación de programas e iniciativas de impacto que nos siguen haciendo responsables de nuestros objetivos:

### Programa de mentoría

El Programa global de mentoría es una iniciativa para toda la compañía diseñada para mejorar el crecimiento profesional de los/las participantes, sus habilidades para establecer redes profesionales y lograr el progreso profesional. Los/las 1263 participantes en 2023 constituyeron la participación más numerosa en el programa a la fecha.

### Comités de DE&I

Los comités de DE&I ayudan a crear y sostener una organización inclusiva para todo el equipo. Al interior de los tres tipos de comités – ejecutivo, global y local– se crean ideas para fomentar la misión y visión de DE&I de la compañía.

### ERG Pride

Fundado en junio, Pride es un grupo de recursos para empleados(as) (ERG) en el que los/las integrantes de la comunidad LGBTQIA+ y sus aliados(as) se reúnen para amplificar sus voces y compartir sus perspectivas en un espacio abierto y acogedor.

### ERG Salute

El último de los cinco ERG, Salute proporciona apoyo y desarrollo a los/las integrantes del equipo en EE. UU. que son militares veteranos(as), integrantes del equipo en servicio activo, y a sus aliados(as).

### Celebraciones y conmemoraciones culturales

A lo largo de 2023, el equipo participó en varios eventos y festividades que rinden honor a la cultura diversa de GM Financial. Las celebraciones incluyeron el Juneteenth, el Año nuevo lunar, el Mes de la Herencia Hispana, el Mes de la Tradición Nativa Americana y el Diwali.

**Nuestra intención es que DE&I se convierta en una manera natural de hacer negocios, por lo que nos estamos dedicando –ahora más que nunca– a seguir forjando nuestro recorrido de diversidad.** Como líderes en el campo de DE&I, no abandonaremos nuestros esfuerzos.

## Nuestra línea de tiempo

# LIDERAR CON CONFIANZA

Desde que nuestro recorrido de DE&I inició en 2015, hemos diversificado nuestros rangos, brindado oportunidades equitativas a nuestro equipo y promovido un entorno inclusivo. DE&I se ha entrelazado en el tejido de nuestra organización. Lideramos con confianza pues sabemos que nuestro modelo de DE&I es digno de emulación.



### Premios y reconocimientos 2023

**Principales 15 ejecutivos(as) de Diversidad** (Shunda Robinson – Senior Vice President, Chief Diversity, Equity and Inclusion Officer)  
*Diversity Global Magazine*

**100 mujeres ejecutivas en Tech to Watch 2024** (Chitra Herle – Executive Vice President and Chief Information Officer)  
*WomenTech Network*

**Mejor Lugar para Trabajar para la comunidad LGBTQ+ en México**  
*Fundación Campaña de Derechos Humanos y Equidad MX*

**Principales 100 mujeres de negocios** (Susan Sheffield – Executive Vice President and Chief Financial Officer)  
*National Women's Conference*

**Informe anual de DE&I 2023** destacado en la serie “Designing for Good”  
*Graphic Design USA*

**Ganador del Premio American Inhouse Design Awards 2023** Informe anual de DE&I 2023  
*Graphic Design USA*





## Nuestras historias

# AMPLIFICANDO LAS EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS

DE&I es más que datos y cifras: se trata de las personas. Las historias permiten mirar a través de lentes nuevos. Nos permiten adoptar una perspectiva y humanizar nuestras experiencias compartidas. Aquí traemos tres de esas historias.



Mes de la Tradición Nativa Americana:  
**Beth Gregory Compartiendo quien soy**

El Mes de la Tradición Nativa Americana se celebra en noviembre. En este artículo, Beth Gregory, Remarketing Solutions Field and Dealer Support Manager, y orgullosa integrante de la tribu Rosebud Lakota Sioux, compartió la importancia de su herencia Lakota y por qué ella celebra el Mes de la Tradición Nativa Americana.

[VER LA HISTORIA AQUÍ >>](#)



Un viaje lleno de alegría:  
**Trayendo a la comunidad a Las Colinas con un festival de luces**

Lavanya Swaminathan, Surya Bulusu y Pradeep Vayalali, tres líderes de Information Technology Systems, compartieron cómo su aprecio por las tradiciones del Diwali les llevó a liderar una tradición en la oficina que esperan se expanda a toda la compañía.

[VER LA HISTORIA AQUÍ >>](#)



Mes de la Herencia Hispana:  
**April Álvarez se toma a pecho las lecciones de su familia**

Para honrar el Mes de la Herencia Hispana, que se celebra anualmente desde el 15 de septiembre al 15 de octubre, April Álvarez, Customer Experience Advocate, reflexionó en torno a sus ancestros y narró cómo las lecciones de trabajo arduo, familia y fe le han ayudado a mantener una exitosa carrera en GM Financial.

[VER LA HISTORIA AQUÍ >>](#)

## LUIS RAMIREZ RASCON

Customer Experience Advocate II – Bilingual



“ Desde celebrar los festivales de las distintas comunidades hasta la manera en que se motiva y se proporcionan oportunidades para discutir nuestras diferencias, GM Financial acoge nuestra cultura diversa. **Siento que puedo compartir quien soy con los/las integrantes del equipo y los/las líderes sin ser juzgado.** Recibo ánimo para hablar con otras personas sobre lo que nos hace diferentes y tengo oportunidades para aportar nuevas ideas e iniciativas”.

## Nuestras historias

# PALABRAS DEL EQUIPO



### ELISA TAPIA

Senior Manager and Center Head del LAO Service Center

**“Mi recorrido de carrera me permitió convertirme en Senior**

**Manager a los 34 años.** He tenido la oportunidad de hacer parte de distintos departamentos y proyectos que me permitieron desarrollarme y avanzar a donde me encuentro hoy. Además de las oportunidades de carrera, valoro hacer parte del Steering Committee de la Women’s Inspiration Network y tener un impacto real en la equidad de género y la inclusión en GM Financial”.



### NAOMI ONYEBUCHI

Scrum Master

**“Estoy muy agradecida por las oportunidades de desarrollo de carrera, como nuestro Programa**

**de mentoría.** Es una gran herramienta que ofrece la compañía y fue el catalizador que me llevó a mi rol actual. Todas las personas con las que me he cruzado han estado más que dispuestas a abrirme las puertas o a presentarme a las personas adecuadas que me pueden ayudar a triunfar”.



### La subvención Big Dreams, Will Travel permite a los/las estudiantes explorar Harvard, Yale y más

GM Financial financió una subvención que permitió que nueve estudiantes locales de la Young Women’s Leadership Academy de Fort Worth iniciaran un viaje a ocho de las universidades más prestigiosas en Estados Unidos.

[VER LA HISTORIA AQUÍ >>](#)



### KRIS MORRIS

VP, Fleet Financing

**“ Tanto en la compañía como en mi propio equipo, hemos implementado comportamientos que nos impulsan no solo a acoger diferencias culturales, sino a escuchar las diversas experiencias de nuestro equipo al momento de crear estrategias y tomar decisiones sobre cómo atender mejor a nuestros clientes.** En los 10 años que he trabajado en GM Financial, he podido ayudar a construir un departamento e influenciar una cultura en el lugar de trabajo que refleje el valor que esta compañía otorga a la inclusividad”.

## Nuestros datos y aspiraciones

# EN CIFRAS

Nos enorgullece compartir la información sobre nuestra situación actual y nos emociona hacia dónde nos dirigimos.



### NUESTRA COMPOSICIÓN GENERACIONAL 2023

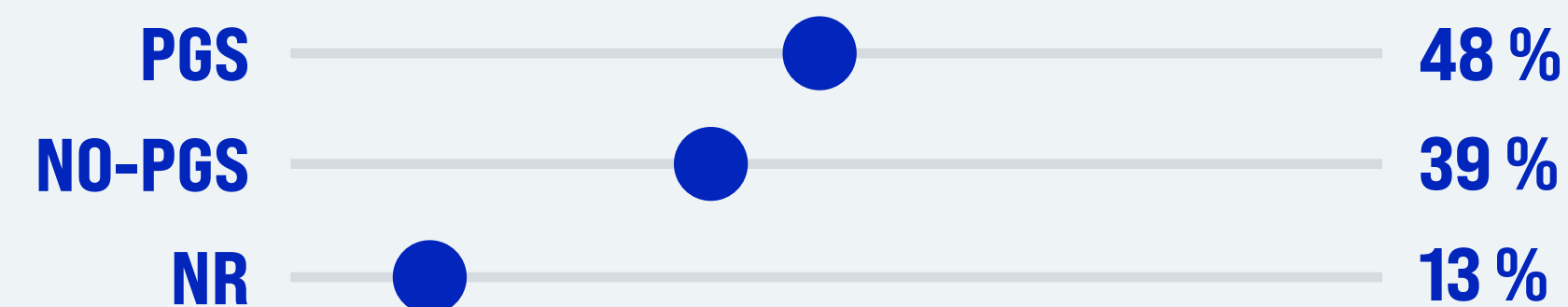
En 2023, las mujeres constituyeron el 54 % de los/las 8872 integrantes del equipo global.

	Mujeres	Hombres
2022	55 %	45 %
2021	55 %	45 %
2020	56 %	44 %
2019	57 %	43 %
2018	56 %	44 %

### PROFESIONALES DE GRUPOS SUBREPRESENTADOS EN LA FUERZA LABORAL 2023

Informar el origen étnico en GM Financiamiento es voluntario.

\*Las cifras reflejan solamente a los/las integrantes del equipo en EE. UU.



	PGS	NO-PGS	No reportado
2022	47 %	40 %	13 %
2021	50 %	41 %	9 %
2020	53 %	43 %	4 %
2019	57 %	42 %	1 %
2018	56 %	43 %	1 %

## Nuestros datos y aspiraciones

# NUESTRO LIDERAZGO SÉNIOR

Hemos visto un aumento constante en el porcentaje de profesionales de grupos subrepresentados en posiciones gerenciales en los últimos años. En 2023, mantuvimos la cifra de 30 % de profesionales de grupos subrepresentados en posiciones de liderazgo.

Nuestro equipo de liderazgo sénior se compone de líderes en posiciones de Assistant Vice President y superiores. La composición de este grupo se ha mantenido relativamente consistente desde 2019.

## PROFESIONALES DE GRUPOS SUBREPRESENTADOS EN POSICIONES DE LIDERAZGO 2023

\*Las cifras reflejan solamente a los/las integrantes del equipo en EE. UU.



	PGS	NO-PGS	No reportado
2022	30 %	66 %	4 %
2021	29 %	67 %	4 %
2020	28 %	68 %	4 %
2019	28 %	72 %	0 %



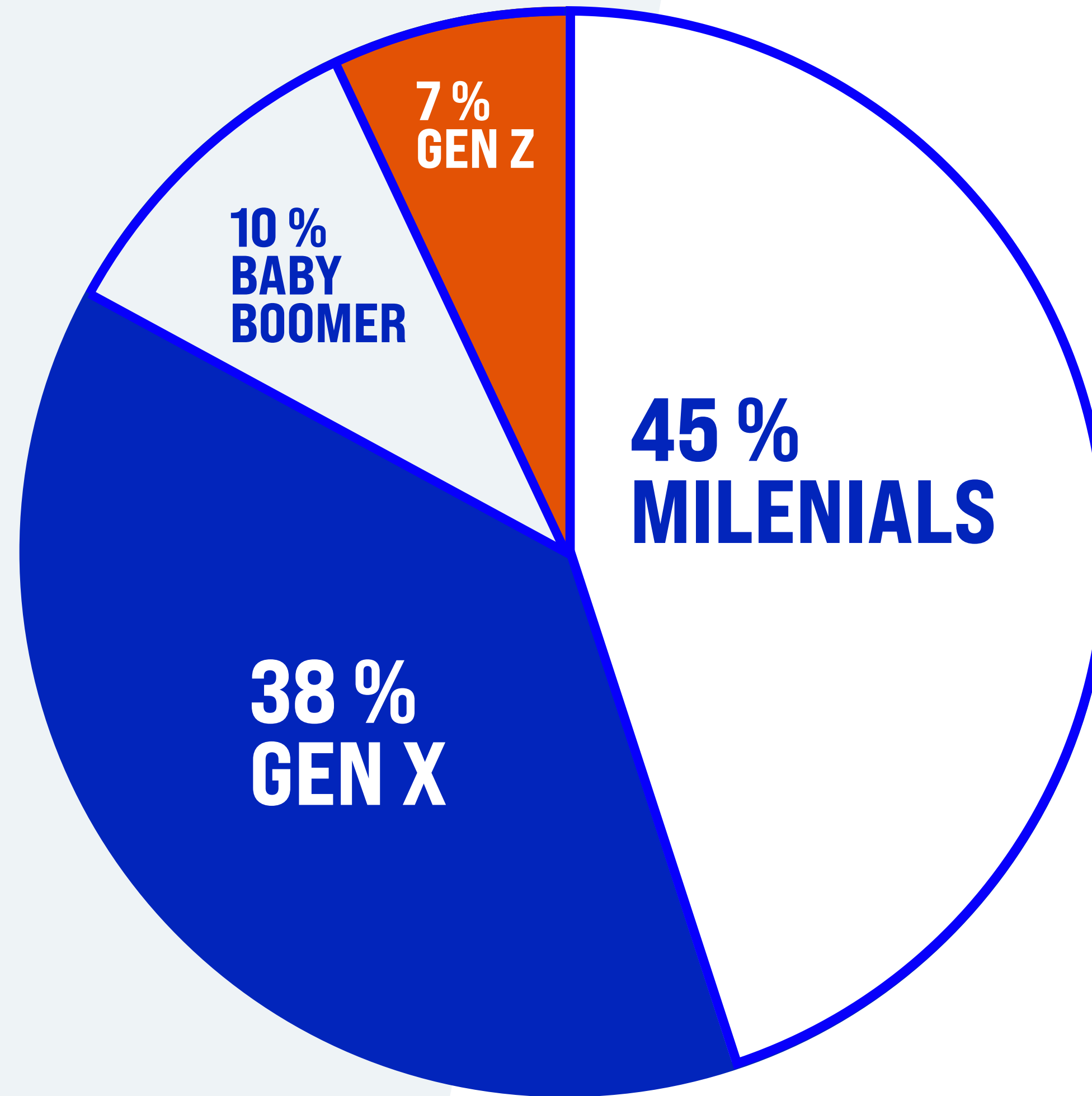
## NUESTRA COMPOSICIÓN GENERACIONAL DE LIDERAZGO 2023

## Nuestros datos y aspiraciones

# NUESTRA COMPOSICIÓN GENERACIONAL 2023

Nuestra fuerza laboral se ha hecho más joven en el último año.

Para mantener el ritmo de nuestra fuerza laboral cambiante, iniciamos el ERG YounGen, que se enfoca en las necesidades, experiencias vividas y oportunidades de desarrollo para nuestros(as) integrantes del equipo más jóvenes.



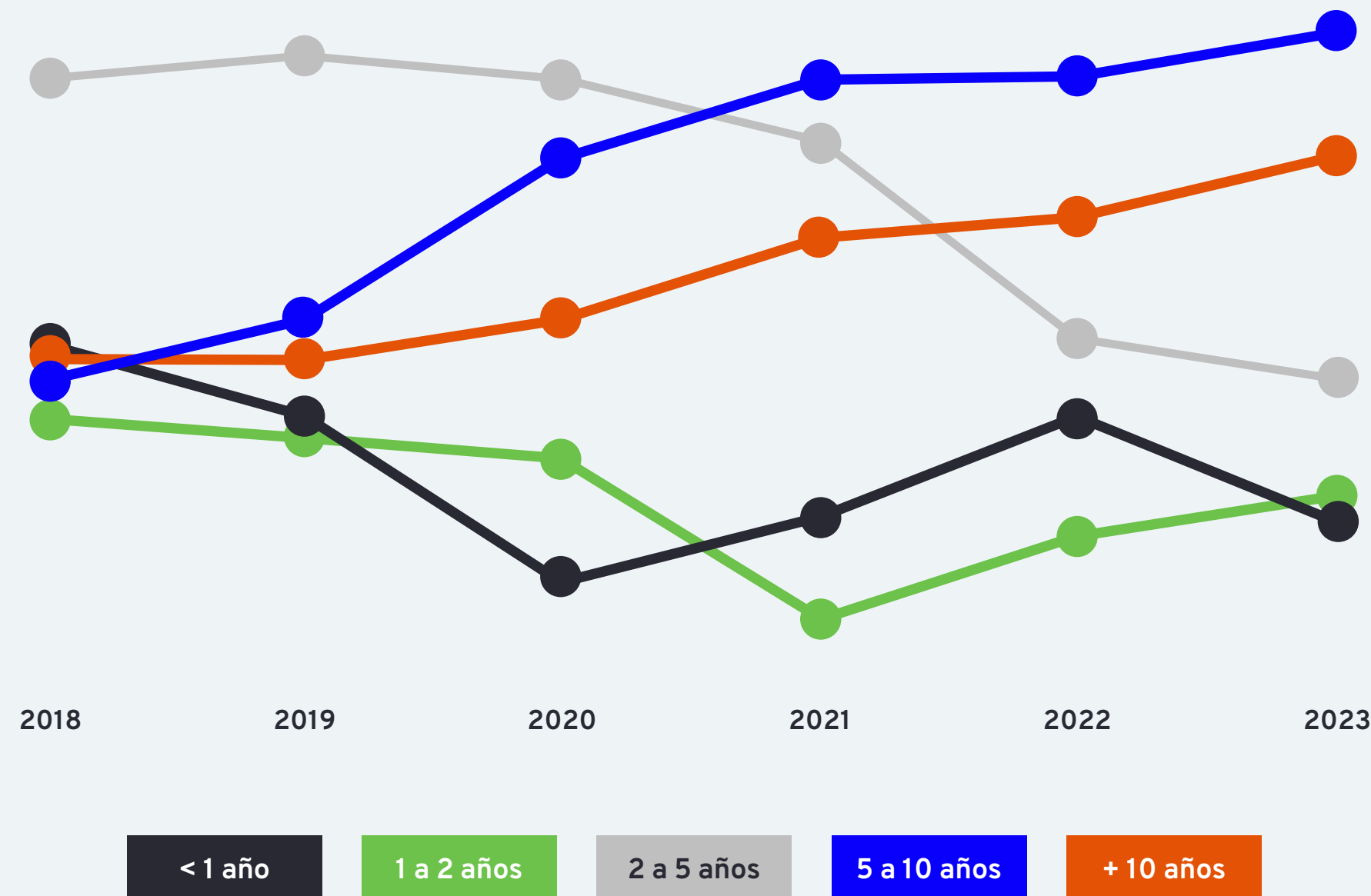
	Milenials	Gen X	Baby Boomer	Gen Silen. y Gen Z
2022	50 %	38 %	11 %	1 %
2021	48 %	40 %	12 %	<1 %
2020	49 %	39 %	12 %	<1 %
2019	50 %	39 %	12 %	<1 %
2018	49 %	39 %	13 %	<1 %

## Nuestros datos y aspiraciones

# ANTIGÜEDAD PROMEDIO EN AÑOS

Nos esforzamos por crear una cultura de desarrollo y pertenencia para nuestro equipo. De hecho, 62 % de los/las empleados(as) han trabajado en la compañía durante cinco o más años.

Ascendimos a 899 empleados(as) en 2023. Nos esforzamos por empoderar a nuestro equipo para que busquen oportunidades internas y avancen en sus carreras.



# 62 %

DE LOS/LAS INTEGRANTES DEL EQUIPO PERMANECEN EN GMF

# + 5 AÑOS

ASCENSOS EN 2023

# 899

45 % HOMBRES

55 % MUJERES

Nuestros datos y aspiraciones

# PARTICIPACIÓN EN EL COMITÉ DE&I 2023

Los/las integrantes de nuestro Comité global de DE&I son apasionados(as). Trabajan colaborativamente para garantizar que los/las integrantes del equipo se sientan escuchados(as), respetados(as) y bienvenidos(as) en GM Financial.

**Algunos de los logros del comité 2023:**

- » Creación de una guía de recursos para líderes
- » Se discutieron maneras de aumentar la conciencia sobre la neurodiversidad en el lugar de trabajo
- » Colaboración con el equipo de Talent Acquisition para ayudar a compartir las campañas de reclutamiento a través de redes sociales



## Nuestros datos y aspiraciones

# PROGRAMA GLOBAL DE MENTORÍA

Más de 14 % de nuestros(as) empleados(as) participaron en el Programa global de mentoría 2023. **A la fecha, este ha sido el grupo más grande; casi el doble del éxito que logramos en 2022.**

Además del aprendizaje y la creación de redes profesionales que hacen parte del programa, también ascendimos a 155 participantes el año pasado.

>14 %

PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA GLOBAL DE MENTORÍA

12 %

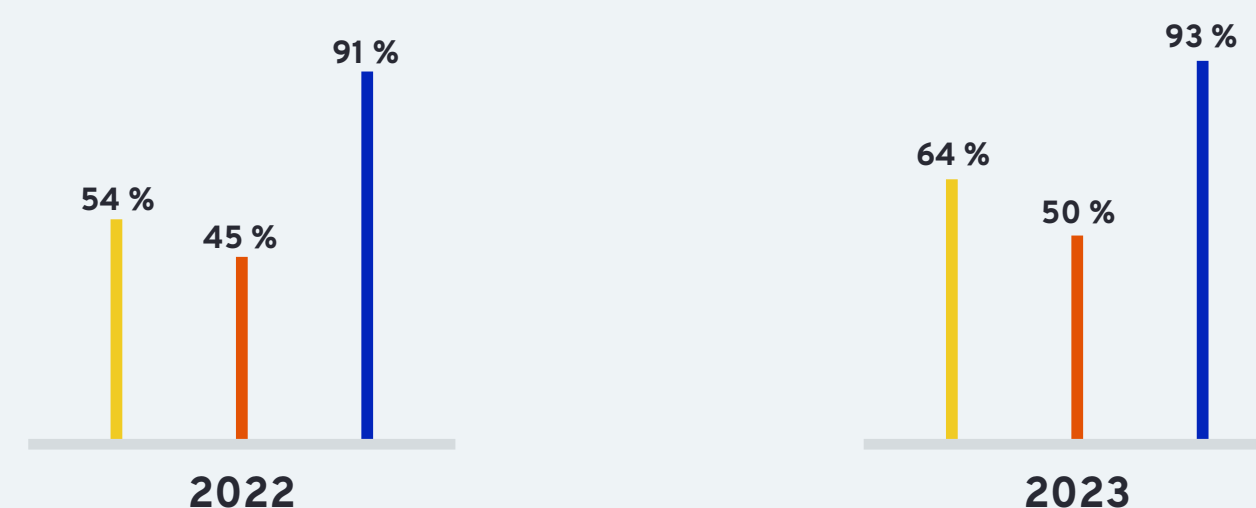
TASA DE ASCENSOS EN 2023  
2022: 17 %

647

PARTICIPANTES GLOBALES 2022

1263

PARTICIPANTES GLOBALES 2023



Mujeres PGS Retenidos(as)



menttium®

### PROGRAMA DE MENTORÍA PROFESIONAL MENTTIUM

Desde preguntas que invitan a la reflexión y experiencias compartidas hasta el relacionamiento permanente entre mentores(as) y aprendices, nuestros(as) participantes han fortalecido sus habilidades de liderazgo. Algunos ejemplos de crecimiento incluyen el aprovechamiento de perspectivas y el valorar la diversidad de pensamiento, la exploración de soluciones alternativas y el empoderamiento de sus equipos.

MENTTIUM DESDE 2017:

82

LÍDERES HAN PARTICIPADO

83 %

RETENIDOS(AS) EN GMF

9 %

TASA DE ASCENSOS



Nuestro impacto en la comunidad

# CREANDO UN CAMBIO DURADERO

GM Financial continúa enfocada en crear cambios significativos en las comunidades donde nuestros(as) empleados(as) residen y trabajan.

Desde Texas y Michigan hasta las operaciones internacionales en Brasil y más allá, nuestro alcance es muy amplio.



Llenando vacíos:  
**4 maneras de mejorar la DEI en la financiación automotriz**

En una edición de Auto Finance News, Shunda Robinson y otros(as) defensores(as) de DE&I discuten de qué manera iniciativas como los programas de mentoría, el entrenamiento interno y los foros de discusión abiertos están mejorando la diversidad en la industria del financiamiento automotriz.

[VER LA HISTORIA AQUÍ >>](#)



# Nuestro impacto en la comunidad

2023 fue el año de retribuir. Estos son algunos aspectos destacados:



» **KEYS® de GM Financial:** nuestro programa de formación financiera trabaja todos los días para apoyar a nuestro negocio al empoderar al público a través de conocimientos financieros valiosos. **En 2023, KEYS lanzó un podcast titulado Our Two Cents que cubre temas de finanzas personales de manera conversacional.** El equipo de KEYS también salió de viaje a Detroit, Washington, D.C. y a los alrededores de Dallas-Fort Worth para impartir entrenamientos financieros en escuelas, grupos comunitarios y empleados(as) por igual.

[ESCUCHAR AHORA >>](#)



» **Programa interno de liderazgo Sophomore (SLIP por sus siglas en inglés):** En su tercer año, SLIP creció a cinco participantes. Estos *sophomores* representan en gran medida universidades históricamente para negros (Historically Black Colleges and Universities, HBCU) e instituciones de educación para hispanos(as) (HSI). Durante el programa de ocho semanas, pasan por un departamento distinto cada semana que les ayuda a prepararse para futuras pasantías y más.

» Para celebrar su paso por el programa, los/las participantes acudieron a una serie de entrevistas donde detallaron sus experiencias durante las ocho semanas y el impacto de SLIP en sus vidas personales y profesionales.

## Voces de SLIP

Participantes del programa hablan sobre sus experiencias en el verano.

[PARTE 1 DE LA HISTORIA AQUÍ >>](#)

[PARTE 2 DE LA HISTORIA AQUÍ >>](#)



» **Tiempo libre remunerado (PTO) de voluntariado: el impacto en la comunidad no se limita a las actividades en la oficina.** Nuestro equipo trabajó con innumerables organizaciones sin ánimo de lucro 501(c)(3) haciendo uso de sus horas de trabajo voluntario. **Todos(as) los/las empleados(as) de tiempo completo reciben ocho horas trimestrales para hacer trabajo voluntario,** y los/las empleados(as) de medio tiempo obtienen cuatro horas al trimestre.



## Nuestro impacto en la comunidad

» **Feria de DE&I en Brasil:** en julio, más de 250 visitantes de Chile, Colombia, México y EE. UU. viajaron a Brasil para participar en la Feria de DE&I. Con conferencias que aumentaron la conciencia sobre los problemas que enfrentan las personas con discapacidades y con deficiencia visual, el evento puso de relieve una amplia gama de personas. También mostró a los Grupos de recursos para empleados(as) de GM Financial (ERG), dentro de ellos Pride, YounGen, Working Parents and Women's Inspiration Network (WIN). En general, la feria fue un gran éxito y un gran paso para asegurar que los esfuerzos de DE&I se ejecutan a lo largo de toda la presencia internacional de GM Financial.



**La dedicación de GM Financial por aumentar su impacto positivo seguirá creciendo y evolucionando.** Los ejemplos de este año son prueba de ello.



**YURI DEMENY**

Senior Instructional Designer, Human Resources

“El compromiso de GM Financial de servir a nuestras comunidades coincide con mi pasión. **Aprecio ser parte de una organización que no solo valora a sus empleados(as), sino que también contribuye activamente al bienestar de nuestras comunidades locales”.**

## Nuestros ERG

# EMPODERANDO A NUESTRO EQUIPO

La mejor manera para que nuestro negocio se desarrolle y mejore es escuchar a las personas que trabajan aquí. Por ello patrocinamos cinco Grupos de recursos para empleados(as) (ERG por sus siglas en inglés) con el fin de apoyar a los/las integrantes del equipo.

Los ERG son liderados por los/las empleados(as) y sirven como una fuente de dialogo abierto, apoyo y motivación. Un comité ejecutivo asesor ayuda a nuestros ERG a perseguir oportunidades y abordar los asuntos que son relevantes para nuestros(as) integrantes de equipo.



**ROD  
HOOKER**  
AVP, Diversity  
and Inclusion

“Nuestros grupos de recursos para empleados(as) son fundamentales para la construcción de una fuerza laboral sostenible e inclusiva. A través de su interés compartido, los/las integrantes crean una cultura de apoyo y participación que mantiene nuestra misión de DE&I en primer plano”.

# Nuestros ERG



## Salute

### Operaciones en EE. UU.

Salute acoge y apoya a nuestra orgullosa comunidad de militares veteranos(as), integrantes en servicio activo y sus aliados(as).



## Pride

### Norteamérica e International Operations

Pride es un espacio seguro en el que la comunidad LGBTQIA+ y sus aliados(as) se reúnen para apoyar, animar y empoderar a los/las integrantes del equipo para que sean su mejor versión en el trabajo todos los días.



## Women's Inspiration Network (WIN)

### Norteamérica e International Operations

WIN respalda la atracción, retención y desarrollo de mujeres talentosas en toda la organización. Se dedica a desarrollar un entorno de trabajo justo y equilibrado con igualdad de oportunidades y respeto para todos(as).



## Working Parents

### Norteamérica e International Operations

Working Parents concientiza, ofrece recursos, respaldo y una voz a padres y madres de familia nuevos(as) y experimentados(as), guardianes(as) y cuidadores.



## YounGen

### Norteamérica e International Operations

YounGen es un espacio dedicado a los/las integrantes del equipo que están en las primeras etapas de su carrera profesional para que compartan sus opiniones y puntos de vista.



Alzando vuelo:

## Damos la bienvenida a un Sargento Mayor de la Fuerza Aérea como primer integrante de Hiring Out Heroes

Como parte de nuestro compromiso permanente de apoyar a los/las integrantes de la comunidad de militares y veteranos(as), GM Financial le dió la bienvenida a Jamie Johnson, Sargento Mayor de la Fuerza Aérea de EE. UU. como el primer integrante del Programa Hiring Our Heroes de la U.S. Chamber of Commerce Foundation.

[VER LA HISTORIA AQUÍ >>](#)



# DAR EJEMPLO

Las páginas de este informe son evidencia de lo que hemos construido juntos(as), de cómo hemos madurado y de hacia dónde esperamos avanzar. DE&I es quienes somos, pero también tenemos que aceptar que no todo se trata de nosotros(as). Nuestra posición de liderazgo en DE&I va más allá de un comité o proyecto específico. Va más allá de un puñado de ejecutivos(as) dedicados(as). Va más allá de GM Financial. Sabemos que nuestro recorrido de DE&I puede tener un impacto en las personas fuera de las paredes de nuestras oficinas y reconocemos que los planos que hemos creado pueden afectar a nuestros clientes, nuestras comunidades,

nuestros concesionarios, nuestra industria y más. Nuestro trabajo debe seguir marcando la pauta. Debe mostrarles a nuestros pares lo que ellos también pueden lograr. Debe inspirar reflexiones, acciones y crecimiento. Debe impulsar un cambio duradero y resultados poderosos. Tenemos la obligación de compartir nuestras historias, lecciones y objetivos con la expectativa de que otros(as) aprendan de nuestras experiencias. Tenemos muchos deseos de compartir más en la medida en que aceptamos nuestro rol, ajustamos nuestras estrategias y avanzamos en nuestro recorrido de DE&I.

*Shunda Robinson*



FINANCIAL



DIVERSIDAD  
EQUIDAD E  
INCLUSIÓN