

## **POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO**

### **NACIONAL FINANCIERA**

#### **1. Introducción**

Nacional Financiera, Sociedad Nacional de Crédito, Institución de Banca de Desarrollo (Nafin), tiene por objeto promover el ahorro y la inversión, así como canalizar apoyos financieros y técnicos al fomento industrial y, en general, al desarrollo económico nacional y regional del país, conforme al artículo 2 de su Ley Orgánica.

Conscientes de que la igualdad de género es un derecho humano, fundamental para contribuir al crecimiento económico nacional y al desarrollo sostenible, Nafin adopta la presente Política de Igualdad de Género como parte integral de sus esfuerzos por avanzar hacia un cambio organizacional que institucionalice la igualdad de género en sus culturas y estructuras, al tiempo que incorporen gradualmente y de manera transversal la perspectiva de género en sus programas y proyectos.

Esta Política de Igualdad de Género coexiste y es complementaria a las acciones e instrumentos previos que ambas instituciones han desarrollado e implementado sobre el tema. Destacan, en este sentido, la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación y la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación de Nafin. Asimismo, ambas instituciones pertenecen y participan en la Red de Enlaces de Género del Sector Hacendario, contribuyen en el cumplimiento de las obligaciones derivadas del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (Proigualdad) y cuentan con Códigos de Conducta que acogen los principios de igualdad y no discriminación.

En la misma línea, Nafin cuenta con un marco de atención y respuesta relativo al hostigamiento y acoso sexual, en apego al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual aplicable a toda la Administración Pública Federal y, en particular, destacan sus Pronunciamientos de Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual emitidos por su Dirección General. Por ello, se considera que esta política es complementaria a otros instrumentos en materia de género, diversidad, derechos humanos, igualdad, acoso y hostigamiento sexual, salvaguardas sociales y ambientales, pueblos indígenas, inclusión financiera y mecanismos de quejas.

#### **2. Objetivo**

El objetivo de la presente Política de Igualdad de Género es establecer las directrices para que Nafin promueva la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, incorporando la perspectiva de género tanto en su cultura organizacional como en sus operaciones, en el ámbito de sus atribuciones y de conformidad con su Ley Orgánica.

#### **3. Fundamento legal y programático**

La presente Política de Igualdad de Género se alinea con los compromisos adoptados por el Gobierno de México para promover, respetar, proteger y garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres, niñas y adolescentes, así como para alcanzar los Objetivos de

Desarrollo Sostenible. Ello, de acuerdo con los lineamientos y estándares en materia de igualdad de género previstos tanto en el marco jurídico nacional como en los tratados internacionales de los cuales forma parte y de conformidad con lo establecido en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Plan Nacional de Desarrollo 2019- 2024 establece como Principio Rector: “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera”, donde se propugna la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y el rechazo a toda forma de discriminación por características físicas, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, preferencia política e ideológica, identidad de género, orientación y preferencia sexual.

Asimismo, la Ley de Planeación mandata en su artículo 9 que las dependencias de la administración pública centralizada deberán planear y conducir sus actividades con perspectiva de género y con sujeción a los objetivos y prioridades de la planeación nacional de desarrollo, a fin de cumplir con la obligación del Estado de garantizar que éste sea equitativo, integral y sustentable.

En el mismo tenor, la Ley de Instituciones de Crédito establece en su Artículo 44 Bis 4 que las instituciones de banca de desarrollo deberán promover la igualdad entre mujeres y hombres, así como fomentar la inclusión financiera de las infancias y las juventudes, adoptando una perspectiva de género en sus productos y servicios. Además, señala que las instituciones de banca de desarrollo mexicanas deberán procurar y priorizar, dentro de los recursos destinados a la oferta de productos y servicios financieros, programas y proyectos que atiendan las necesidades específicas de las mujeres en materia de ahorro, inversión, crédito y mecanismos de protección.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece en su artículo 1 la orientación de la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra la discriminación basada en el sexo. Asimismo, el artículo 6 de dicho ordenamiento señala que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

De igual forma, la Política Nacional de Inclusión Financiera señala, entre sus objetivos, favorecer la inclusión financiera de personas en situación de vulnerabilidad, entre ellas las mujeres. Esta política identifica como problema central la exclusión financiera, la cual genera limitada salud financiera e incide en la pobreza y la desigualdad, por lo que busca incorporar un enfoque de accesibilidad a los productos financieros. En específico, su estrategia 6.4 establece la realización de acciones dentro de las instituciones financieras privadas y públicas para fomentar la inclusión financiera de las mujeres, donde destaca la línea de acción 6.4.2 relativa a establecer la obligatoriedad a las instituciones de la banca de desarrollo e instituciones de fomento de diseñar y operar programas o productos dirigidos a las mujeres.

A la par, el Proigualdad está dirigido a lograr cambios significativos para responder a las necesidades y aspiraciones de las mujeres y las niñas, así como a generar las condiciones para avanzar en la igualdad sustantiva y la no discriminación de las mujeres, niñas y adolescentes. En este instrumento se establecen diversas estrategias prioritarias y acciones puntuales relevantes para Nafin, entre ellas

incorporar indicadores de género en los programas de la banca de desarrollo, así como impulsar productos crediticios para mujeres emprendedoras a través de la banca de desarrollo.

#### **4. Alcance e implementación**

La Política de Igualdad de Género es de observancia general y de carácter obligatorio para toda persona que desarrolle una relación de índole comercial o profesional con Nafin, tanto para quienes desempeñen un empleo, cargo o comisión en las instituciones, independientemente de su régimen de contratación, como para sus clientes, en cuyo caso se generará un proceso gradual de exigibilidad.

Las unidades de Emisiones y Relaciones Internacionales; Planeación Estratégica; y Administración y Finanzas de Nafin se encargarán de la implementación, monitoreo, evaluación y reporte de la Política de Igualdad de Género.

Las actividades a través de las cuales se instrumentará e implementará esta Política de Igualdad de Género estarán contenidas en los Planes de Acción de Género correspondientes, los cuales detallarán las acciones a realizar por cada institución, incluyendo los siguientes elementos mínimos: actividades, plazos, responsables, indicadores y recursos necesarios. Estos Planes de Acción de Género serán revisados por las instancias señaladas cada tres años, en apego a las actualizaciones que se realicen a la Política de Igualdad de Género.

#### **5. Principios generales**

Nafin comprende que problemas como la pobreza, el cambio climático, las crisis sanitarias, entre otros, tienen efectos desproporcionados e incrementan los riesgos para las mujeres, niñas y adolescentes, afectando sus derechos y reduciendo sus oportunidades de participar en la vida económica, social y cultural del país.

Nafin sostiene que la igualdad y la no discriminación son derechos fundamentales y que se debe impulsar su pleno ejercicio desde el sector financiero, por lo que adoptan esta política sustentada en el principio de respeto a los derechos humanos.

Nafin ratifica su compromiso de promover y desarrollar estrategias, programas y acciones orientadas a disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres mediante la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, tanto en el quehacer y cultura institucional como en el ámbito de sus atribuciones.

Nafin reconoce la importancia de incorporar la perspectiva de género en sus operaciones para contribuir a la reducción de las brechas de desigualdad. Esto implica que, en sus salvaguardas, los programas y proyectos financiados contemplen las implicaciones diferenciadas por género y en su intersección con otros niveles de discriminación (edad, discapacidad, personas indígenas, personas LGBTTTIQ+, entre otros); así como su potencial transformativo para la reducción de brechas, según aplique. También reconocen la importancia de la implementación de acciones afirmativas para la promoción del empoderamiento de las mujeres, niñas y adolescentes.

Nafin procurará que sus proyectos integren la perspectiva de género en todas las fases del ciclo del proyecto, de manera particular, aquellos cuyas condiciones así lo mandaten, como los provenientes

de fondeo internacional. Para ello, se requerirá que éstos incorporen un análisis y un plan de acción de género, asegurando su implementación y seguimiento oportunos y, en su caso, su actualización y perfeccionamiento.

Nafin reconoce que la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a nivel institucional, así como en el ámbito de los programas y proyectos, es un proceso gradual y de largo plazo que implica un compromiso sostenido y que requiere indispensablemente de monitoreo, evaluación, reporte y mejora continua para conocer los alcances de su implementación.

## **6. Estrategias**

La Política de Igualdad de Género contempla las siguientes estrategias, que son interdependientes para el óptimo cumplimiento de su objetivo:

- (a) **Voluntad política.** Se promoverá la igualdad de género mediante el compromiso al más alto nivel. Ello implica que el personal directivo demuestre abiertamente su interés con el tema y se conduzca como modelo a seguir y referente para el resto el personal.
- (b) **Cultura organizacional.** Se promoverá el cambio organizacional que garantice una cultura institucional de respeto, igualdad de género y cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual, con el fin de lograr un clima laboral libre de violencia y discriminación.
- (c) **Desarrollo de capacidades.** Se trabajará activamente en el desarrollo y fortalecimiento de capacidades de las personas servidoras públicas en igualdad de género y no discriminación.
- (d) **Asignación de recursos.** Se proveerán los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para la correcta implementación de esta Política de Igualdad de Género, conforme a los criterios financieros y directrices de austeridad aplicables.
- (e) **Procesos y procedimientos.** Se promoverá la institucionalización de la perspectiva de género en los procesos y procedimientos internos, incluyendo aquellos que involucren a sus clientes y proveedores. Asimismo, se promoverá la transversalización de la perspectiva de género en los portafolios de productos y servicios de ambas instituciones, así como de la Resolución que modifica las disposiciones de carácter general aplicables a las instituciones de crédito relativo a la metodología de estimación de reservas preventivas y calificación de cartera de crédito al otorgar créditos a mujeres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 2021.
- (f) **Monitoreo, evaluación y transparencia.** Se verificará el cumplimiento de esta política de forma periódica y sistemática. Para dicho monitoreo será indispensable contar con datos desagregados por sexo, tanto en el ámbito de su aplicación interna como en lo relativo a personas beneficiarias del financiamiento y de capacitación y asistencia técnica de Nafin. En atención al principio de transparencia, la política y sus informes anuales de resultados serán difundidos al interior y exterior de ambas instituciones.
- (g) **Aprendizaje y gestión del conocimiento.** Se sistematizarán y difundirán las lecciones aprendidas y buenas prácticas de la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género hacia adentro, hacia afuera y entre ambas instituciones. De igual

forma se fomentará el intercambio de conocimiento adquirido en igualdad de género, especialmente con la banca de desarrollo a nivel nacional e internacional.

## 7. Vigencia y revisión

La presente política entrará en vigor a partir de su publicación en los sistemas institucionales.

Ésta será revisada y actualizada por las instancias correspondientes al menos una vez cada tres años, bajo el criterio de progresividad, entendiéndose el contenido actual como criterios mínimos para su correcto desarrollo. Asimismo, Nafin reconoce que los conceptos y enfoques relativos a la igualdad de género evolucionan con el tiempo, por lo cual la política deberá tomar en cuenta dicha evolución en sus actualizaciones.

## 8. Glosario<sup>1</sup>

<b>Término o concepto</b>	<b>Definición</b>
<b>Acción afirmativa</b>	Conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
<b>Acoso sexual</b>	Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, pudiendo incluir un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos relacionados con la sexualidad y de connotación lasciva.
<b>Análisis de género</b>	Herramienta teórico-metodológica que permite el examen sistemático de las prácticas y los roles que desempeñan las mujeres y los hombres en un determinado contexto económico, político, social o cultural. Sirve para captar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática específica y con ello detectar los ajustes institucionales que habrán de emprenderse.
<b>Brecha de género</b>	Medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador y permite reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.
<b>Capacidades en género</b>	Conocimientos y habilidades conceptuales, técnicas y actitudinales que permiten aplicar la perspectiva de género en los procesos de diseño, programación,

<sup>1</sup> [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100904.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf)  
<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos?page=1>  
[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_010621.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_010621.pdf)  
[https://www.nafin.com/portalfn/files/secciones/normatividad/pdf/codigo\\_de\\_conducta/2021/Co\\_769\\_digo\\_de\\_Conducta\\_2021.pdf](https://www.nafin.com/portalfn/files/secciones/normatividad/pdf/codigo_de_conducta/2021/Co_769_digo_de_Conducta_2021.pdf)



	presupuestales, de ejecución y de evaluación de las políticas públicas.
<b>Cultura institucional</b>	Sistema de significados compartidos entre miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, con el paso del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas.
<b>Datos desagregados por sexo</b>	Comprenden aquellos datos extraídos de fuentes de información que persiguen captar la especificidad de la situación de las mujeres respecto a los hombres, es decir, los aspectos que las distancian o aproximan en una variedad de ámbitos sociales.
<b>Derechos Humanos de las Mujeres</b>	Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.
<b>Desigualdad de género</b>	Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres que históricamente ha relegado a las mujeres a la esfera privada y a los hombres a la esfera pública, provocando que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria.
<b>Discriminación</b>	Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.



	También se entenderá como discriminación: la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.
<b>Diversidad</b>	Se refiere a la variedad y diferencia que en términos sociales se manifiesta en la pluralidad de las identidades que caracterizan a los grupos y sociedades que componen la humanidad. En términos sociales, es la variedad entre religiones, orientaciones/preferencias sexuales, posturas políticas, étnicas, costumbres, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.
<b>Equidad</b>	Principio ético normativo asociado a la idea de justicia; bajo este concepto se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja.
<b>Empoderamiento de las mujeres</b>	Es un proceso por medio del cual, las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.
<b>Género</b>	Categoría de análisis de las ciencias sociales, que refiere a una clasificación de las personas, a partir de la diferencia sexual para asignar características, roles, expectativas, espacios, jerarquías, permisos y prohibiciones a mujeres y hombres, dentro de la sociedad. Esta distinción es una construcción social y cultural que restringe las posibilidades y el desarrollo pleno de capacidades de las personas.
<b>Hostigamiento sexual</b>	Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas incluye toda acción no deseada que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral y que puede incluir cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y respeto a que tiene derecho.
<b>Igualdad de género</b>	Refiere al derecho y libertad de mujeres y hombres a desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género o prejuicios. Esto significa que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las personas no dependerá del hecho de haber nacido mujer u hombre.

<b>Igualdad sustantiva</b>	Es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.
<b>Interseccionalidad</b>	Categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad.
<b>Perspectiva de género</b>	También conocida como enfoque de género. Se trata de la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.
<b>Sexo</b>	Refiere a las características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de la especie humana, sobre todo relacionadas a funciones de la procreación. Se suele diferenciar entre el sexo de mujer y hombre con sus características sexuales primarias (órganos genitales externos e internos) y secundarias.
<b>Transversalización de la perspectiva de género</b>	Incorporar la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género. Las estrategias de transversalidad contemplan acciones de incidencia, tanto en el nivel de los procedimientos de trabajo como en el plano de la cultura organizacional que da sentido al quehacer cotidiano de las personas servidoras públicas.



**POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO  
NACIONAL FINANCIERA**

Luis Antonio Ramírez Pineda  
Director General

Paulina Moreno García  
Titular de la Unidad de  
Administración y Finanzas

Miguel Luis Anaya Mora  
Titular de la Unidad de  
Planeación Estratégica

Ismael Villanueva Zúñiga  
Titular de la Unidad de  
Emisiones y Relaciones  
Internacionales