

PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO NACIONAL FINANCIERA Septiembre 2023

Nacional Financiera S.N.C. (Nafin) tiene la misión institucional de “contribuir al desarrollo económico del país a través de facilitar el acceso de las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes), emprendedores y proyectos de inversión prioritarios, al financiamiento y otros servicios de desarrollo empresarial, así como contribuir a la formación de mercados financieros y fungir como fiduciario y agente financiero del Gobierno Federal, que permita impulsar la innovación, mejorar la productividad, la competitividad, la generación de empleos y el crecimiento regional”.

Para el cumplimiento de ello, Nafin ha desarrollado normas, programas y planes que le han permitido cumplir dichas encomiendas. De hecho, la definición y planeación de las acciones, su adecuada cronología y la apropiación por las áreas responsables contribuyen significativamente al éxito de la implementación.

El presente Plan de Acción de Género (PAG) tiene como objetivo principal establecer acciones específicas, tanto internas como a nivel de proyecto, para cada una de las siete estrategias delineadas en la **Política de Igualdad de Género** – formalizada en octubre de 2022 por el Director General de Nafin, Luis Antonio Ramírez Pineda, así como de los titulares de las unidades de Planeación Estratégica, Administración y Finanzas, y Emisiones y Relaciones Internacionales -, con el fin de institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en las operaciones de Nafin en los próximos tres años. Asimismo, el PAG también constituye una herramienta útil para monitorear la implementación de las estrategias y acciones, estableciendo metas, fuentes de información, responsables y plazos para su cumplimiento. Cabe aclarar que la instancia responsable de la implementación de cada una de las acciones definirá el indicador o indicadores que servirán de línea base para dar seguimiento.

Además de las acciones que se detallan a continuación, Nafin aplicará las siguientes medidas generales de manera sistemática, en apoyo al cumplimiento de sus objetivos:

1. Seguimiento al cumplimiento a la *Política de Igualdad Laboral y No Discriminación*.
2. Seguimiento al cumplimiento del *Código de Conducta* y a lo establecido en el *Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual*, emitido por la Dirección General.
3. Implementación de lenguaje incluyente en sus planes de trabajo, informes, evaluaciones y otros documentos institucionales.

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, independientemente de su régimen de contratación,



así como para sus clientes (beneficiarios finales e intermediarios financieros). Las políticas de financiamiento con perspectiva de género, cuentan con el objetivo de reducir las brechas de género y promover la igualdad en el acceso al crédito y los servicios financieros, buscando una mayor participación económica de las mujeres, especialmente en sectores donde tradicionalmente han estado subrepresentadas.

Finalmente, la implementación, vigilancia, monitoreo, evaluación y reporte estará a cargo de las Unidades en el ámbito de sus atribuciones lideradas por la Unidad de Emisiones y Relaciones Internacionales que contará con el apoyo de las Unidades de Administración y Finanzas; Administración de Riesgos y Rentabilidad Integral; Banca de Empresas, Planeación Estratégica; Promoción Institucional; Crédito e Instituciones Financieras.

RESUMEN DE ACCIONES A REALIZARSE POR ESTRATEGIA EN TRES AÑOS

ESTRATEGIA	ACCIONES AÑO 1	ACCIONES AÑO 2	ACCIONES AÑO 3
1.VOLUNTAD POLÍTICA	<p>Designación e instalación de un equipo de trabajo para dar seguimiento a la implementación de las acciones y resultados en materia de igualdad de género</p> <p>Incorporación de género en los proyectos de fondeo internacional</p>	<p>Incorporación de género en procesos de planeación institucional</p> <p>Incorporación del apartado “Igualdad de Género y No Discriminación” dentro del Informe Anual de actividades</p>	<p>Incorporación de género en documentos normativos</p> <p>Desarrollo de propuesta para incorporar la perspectiva de género en el Programa Institucional Nafin2025-2029¹</p>
2.CULTURA ORGANIZACIONAL	<p>Levantamiento de información base sobre cultura institucional, condiciones laborales y clima laboral.</p> <p>Desarrollo de campaña de comunicación interna sobre la cultura de igualdad y no discriminación</p> <p>Lanzamiento de campañas internas de comunicación que faciliten un cambio de cultura operacional respecto a qué significa una empresa con propiedad de mujer y por qué es importante desglosar toda la cartera de crédito a MiPymes (fondeo y garantías) por sexo de la/el empresaria/o</p> <p>Establecimiento de un equipo implementador de la nueva prioridad de “financiamiento a</p>		

¹ Sujeto a cambios en la estructura organizacional a partir de 2024.

	MiPymes con inteligencia de género”		
	<p>Seguimiento y reporte sobre la implementación del <i>Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual</i></p> <p>Seguimiento y reporte sobre la implementación de la <i>Política de Igualdad Laboral y No Discriminación</i></p> <p>Implementación de campaña de comunicación interna sobre la cultura de igualdad y no discriminación</p>		
3.DESARROLLO DE CAPACIDADES	Levantamiento de información base para conocer el nivel de conocimiento sobre igualdad de género del personal que labora en Nafin		
	<p>Elaboración de programa anual de desarrollo de capacidades del personal, que contemple aspectos vinculados a inversión con lentes de género</p> <p>Implementación del programa anual de desarrollo de capacidades del personal</p> <p>Implementación de cuestionario de evaluación a personal participante y elaboración de análisis de la evaluación</p> <p>Realización de capacitaciones con los agentes de crédito en las siguientes materias: -La importancia de la integridad de los datos desagregados por género y cómo computar las respuestas y volcar los datos completados en sus sistemas informáticos internos creados para reflejar dicha información relativa al género. -Cómo guiar a los intermediarios financieros para que completen correctamente las preguntas adicionales en los formularios de solicitud y se identifique correctamente el género de las personas beneficiarias (si son personas físicas) o la propiedad de las empresas <i>-empresas de mujer-</i> (si son personas morales).</p>		
4.ASIGNACIÓN DE RECURSOS	Desarrollo de análisis de necesidades para la implementación del PAG		
	Designación de personal responsable para la implementación y seguimiento del PAG en lo relativo a los recursos humanos y a la programación	Creación de una posición o área responsable de la coordinación de los esfuerzos institucionales en transversalización de la perspectiva de género, que	

		dependa directamente de la Dirección General y con un nivel de toma de decisiones y manejo de recursos	
5.PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	Desarrollo de herramienta para la incorporación de la perspectiva de género a lo largo del ciclo análisis de proyecto		
	Pilotaje de herramienta		
		Modificación de los contratos con Intermediarios Financieros para explicitar la atención al segmento de mujer empresaria, en donde se precisen temas de datos desagregados por sexo	Desarrollo de plan de trabajo para la incorporación progresiva de la perspectiva de género en toda la cartera institucional de proyectos
	Implementación de la herramienta		
	Elaboración de reporte anual de monitoreo específico sobre inclusión financiera de empresas (MiPymes) con lente de género en la cartera de Nafin.		
	Realización de análisis cualitativos y cuantitativos que completen el panorama de información del mercado de empresarias mexicanas y contemplen los <i>pain points</i> en la experiencia de las clientas		
6.MONITOREO, EVALUACIÓN Y TRANSPARENCIA		Implementación de proceso de evaluación acerca del empleo de la herramienta para la incorporación de la perspectiva de género a lo largo del ciclo de proyecto	Revisión de los programas y productos específicos que Nafin tiene y que se ofertan a mujeres.
		Elaboración de informe anual de resultados sobre la implementación de la Política de Género	
	Actualización de página <i>web</i> institucional para incorporar apartado de género	Actualización de la información del apartado sobre género en la página <i>web</i> institucional, incluyendo información de transparencia de datos desagregados por sexo	
	Elaboración y aprobación de plan de trabajo para el intercambio de		

<p>7. APRENDIZAJE Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</p>	<p>experiencias con la Banca de Desarrollo.</p> <p>Circulación de propuesta con otras instituciones de la banca de desarrollo.</p> <p>Integrar grupos internacionales para intercambio de mejores prácticas sobre financiamiento a empresas de mujeres.</p>	<p>Elaboración de plan de trabajo para la exposición e intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de género y no discriminación en el ámbito internacional.</p>	<p>Implementación del plan de trabajo para la exposición e intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de género y no discriminación en el ámbito internacional</p>
---	---	---	--

PLAN DE ACCIÓN, DETALLE

ESTRATEGIA	ACCIÓN	META	FUENTE DE INFORMACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO
<p>1. Voluntad política</p>	<p>1.1 Designación e instalación de un equipo de trabajo que incluya personal de distintas unidades y departamentos, con el objetivo de dar seguimiento a la implementación de las acciones y resultados en materia de igualdad de género.</p>	<p>Designación e instalación del equipo de trabajo</p>	<p>Oficios de designación Minutas de sesiones</p>	<p>Emisiones y Relaciones Internacionales</p>	<p>Año 1</p>
	<p>1.2 Incorporación de igualdad de género en los proyectos de fondeo internacional</p>	<p>Género incorporado en los proyectos de fondeo internacional</p>	<p>Notas conceptuales de proyectos Informes de resultados</p>	<p>Emisiones y Relaciones Internacionales, en coordinación con Instituciones Financieras y/o</p>	<p>Año 1</p>

				Banca de Empresas, según corresponda	
	1.3 Incorporación de actividades relacionadas con la igualdad de género en herramienta de planeación institucional	Herramienta institucional de planeación contiene actividades relacionadas con la igualdad de género en productos y resultados esperados	Herramienta institucional de planeación (Nacional Financiera 2023)	Planeación Estratégica	Año 2
	1.4 Incorporación del apartado "Igualdad de Género y No Discriminación" dentro del Informe Anual de actividades, destacando esta materia como transversal a toda la actividad institucional	Incorporado apartado "Igualdad de Género y No Discriminación" dentro del Informe Anual de actividades	Informe Anual de Actividades	Planeación Estratégica, en coordinación con las áreas responsables	Año 2
	1.5 Incorporación de consideraciones de igualdad de género en el Sistema Normativo relativo a la revisión de proyectos y asignación de crédito, conforme a políticas institucionales	Incorporar políticas o simplificación de procesos de crédito incluyentes de igualdad de género en el Sistema Normativo de Crédito.	Reporte de la actualización del Sistema Normativo de Crédito , en los que se hayan incorporado consideraciones de igualdad de género	Crédito	Año 3
	1.6 Desarrollo de propuesta para incorporar la perspectiva de género en el Programa	Incorporada la perspectiva de género en el Programa Institucional Nafin2025-2029	Documento que contenga propuesta para incorporar la perspectiva de género en el Programa Institucional Nafin2025-2029	Planeación Estratégica en coordinación con	Año 3

	Institucional Nafin2025-2029 ²			las áreas responsables	
2. Cultura organizacional	2.1 Levantamiento de información base a través de la aplicación de un cuestionario en línea al personal en materia de clima laboral sobre temas relativos a la igualdad, la no discriminación, el hostigamiento y acoso sexual, prejuicios, roles y estereotipos de género	Información base levantada en materia de clima laboral	Reporte sobre la aplicación del cuestionario al personal	Administración y Finanzas	Año 1
	2.2 Seguimiento y reporte sobre la implementación del <i>Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual</i>	Elaborados informes trimestrales de seguimiento / anuales (reporte) sobre la implementación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual	Informe anual sobre la implementación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual	Administración y Finanzas	Año 1 Año 2 Año 3
	2.3 Seguimiento y reporte sobre la implementación de la <i>Política de Igualdad Laboral y No Discriminación</i>	Elaborados informes trimestrales/anuales sobre la implementación de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación	Informe anual sobre la implementación de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación	Administración y Finanzas	Año 1 Año 2 Año 3
	2.4 Desarrollo de campaña de	Desarrollada campaña de comunicación	Documento de Proyecto sobre campana de	Administración y Finanzas	Año 1

² Sujeto a cambios en la estructura organizacional a partir de 2024.

	comunicación interna promoviendo cultura de igualdad y no discriminación con base en la información levantada en el cuestionario de cultura organizacional. Ésta puede incluir de manera enunciativa mas no limitativa la circulación de boletines, la distribución de afiches institucionales, la organización de conferencias magistrales, entre otras.	interna promoviendo cultura de igualdad y no discriminación	comunicación interna, con detalle sobre objetivos general y específicos, resultados esperados y cronograma de trabajo		
	2.5 Implementación de campaña de comunicación interna promoviendo cultura de igualdad y no discriminación	Implementada la campaña de comunicación interna promoviendo cultura de igualdad y no discriminación	Reporte de resultados de implementación de la campaña de comunicación interna	Administración y Finanzas	Año 1 Año 2 Año 3
	2.6 Establecimiento de un equipo implementador de la nueva prioridad de "financiamiento a MiPymes con inteligencia de género". Idealmente, este equipo tiene 3-4 personas, con una persona "principal" presidiendo el equipo.	Establecido equipo implementador	Oficio de designación	Emisiones y Relaciones Internacionales	Año 1

	2.7 Lanzamiento de campañas internas de comunicación que faciliten un cambio de cultura operacional respecto a qué significa una empresa con propiedad de mujer y por qué es importante desglosar toda la cartera de crédito a MiPymes (fondeo y garantías) por sexo de la/el empresaria/o	Implementadas campañas internas de comunicación	Documentos de proyecto de campañas internas	Administración y Finanzas	Año 1
3. Desarrollo de capacidades	3.1 Levantamiento de información base a través de la aplicación de un cuestionario en línea a una muestra representativa del personal sobre conocimientos básicos de conceptos de igualdad y no discriminación	Información de base levantada sobre conocimientos básicos de conceptos de igualdad y no discriminación	Reporte sobre la aplicación del cuestionario al personal	Administración y Finanzas	Año 1
	3.2 Elaboración de programa anual de desarrollo de capacidades del personal, con base en los resultados del cuestionario aplicado	Elaborado el programa anual de construcción de capacidades del personal	Documento de Proyecto con el detalle del programa anual de construcción de capacidades, incluyendo objetivos general y específicos, línea de base, resultados esperados y entregables.	Administración y Finanzas	Año 1 Año 2 Año 3
	3.3 Implementación del programa anual de	Porcentaje del personal participante que ha	Reporte anual sobre la implementación del	Administración y Finanzas	Año 1 Año 2

	construcción de capacidades del personal	concluido el programa anual de construcción de capacidades de manera exitosa	programa de construcción de capacidades del personal		Año 3
	3.4 Implementación de cuestionario de evaluación a personal participante y elaboración de documento de análisis de la evaluación	<p>Porcentaje del personal participante que completó el cuestionario de evaluación</p> <p>Porcentaje del personal participante que completó el cuestionario de evaluación y consideró que las capacidades adquiridas fueron útiles en el ejercicio de sus funciones</p> <p>Elaborado el documento de análisis de la evaluación</p>	Documento con resultados y análisis de cuestionario de evaluación	Administración y Finanzas	Año 1 Año 2 Año 3
	<p>3.5 Realización de capacitaciones con los agentes de crédito en las siguientes materias:</p> <p>-La importancia de la integridad de los datos desagregados por género y cómo computar las respuestas y volcar los datos completados en sus sistemas</p>	Realizadas sesiones de capacitación en las materias mencionadas	<p>Plan de trabajo de las sesiones de capacitación</p> <p>Listado de personas asistentes a las sesiones de capacitación</p> <p>Cuestionarios de evaluación sobre las acciones de capacitación</p>	Instituciones Financieras y/o Banca de Empresas, con apoyo de Promoción Institucional, según corresponda.	Año 1 Año 2 Año 3

	<p>informáticos internos creados para reflejar dicha información relativa al género. - ¿Cómo guiar a los intermediarios financieros para que completen correctamente las preguntas adicionales en los formularios de solicitud y se identifique correctamente el género de las personas beneficiarias (si son personas físicas) o la propiedad de las empresas -<i>empresas de mujer</i>- (si son personas morales)?</p> <p>- ¿Cómo guiar a las empresas que acceden al crédito para la correcta identificación de personas beneficiarias?</p>				
4. Asignación de recursos	4.1 Desarrollo de análisis de necesidades para la implementación del PAG	Desarrollado análisis de necesidades para la implementación del PAG	Determinar documento	Emisiones Relaciones Internacionales	Año 1 Año 2 Año 3
	4.2 Designación de personal responsable para la implementación y seguimiento del PAG en lo relativo a los	Designado personal responsable	Oficio de designación	Administración y Finanzas	Año 1

	recursos humanos. Éste puede corresponder al personal integrante del equipo de trabajo señalado en la acción 1.1.				
	4.3 Designación de personal responsable para la implementación y seguimiento del PAG en lo relativo a la planeación, programación, cumplimiento de los objetivos y requerimientos en materia de género. Éste puede corresponder al personal integrante del equipo de trabajo señalado en la acción 1.1.	Personal responsable designado	Oficio de designación	Emisiones y Relaciones Internacionales	Año 1
	4.4 Creación de una posición o área responsable de la coordinación de los esfuerzos institucionales en transversalización de la perspectiva de género, tanto al interior de la institución como en sus programas y proyectos, particularmente la programación, implementación, seguimiento y reporte de la operación	Definidas atribuciones/funciones de la posición o área responsable y su adscripción en el organigrama institucional Contratada la o las personas para el cumplimiento de las funciones de coordinación de los esfuerzos institucionales en	Documento del o los perfiles y atribuciones/funciones a desarrollar en la nueva posición o área responsable Documentación de la o las contrataciones de nueva/s posición/es	Administración y Finanzas	Año 2

	institucional en lo relativo a igualdad de género	transversalización de la perspectiva de género			
5. Procesos y procedimientos	5.1 Desarrollo de herramienta para la incorporación de la perspectiva de género a lo largo del ciclo de proyecto, incluyendo un <i>checklist</i> de las consideraciones a identificar y/o valorar en este sentido.	Herramienta para la incorporación de la perspectiva de género a lo largo del ciclo de proyecto desarrollada	Documento explicativo de sobre el uso y el alcance de la herramienta para la incorporación de la perspectiva de género	Emisiones y Relaciones Internacionales	Año 2 Año 3
	5.2 Pilotaje de herramienta para la incorporación de la perspectiva de género a lo largo del ciclo de proyecto	Piloteada la herramienta para la incorporación de la perspectiva de género a lo largo del ciclo de proyecto en al menos un proyecto	Documento institucional de reporte de avances que contenga resultado de pilotaje	Emisiones y Relaciones Internacionales	Año 2 Año 3
	5.3 Implementación de la herramienta para la incorporación de la perspectiva de género a lo largo del ciclo de proyecto	Implementada la herramienta para la incorporación de la perspectiva de género a lo largo del ciclo de proyecto	Documento por determinar	Emisiones y Relaciones Internacionales	Año 2 Año 3
	5.4 Desarrollo de plan de trabajo para la incorporación progresiva de la perspectiva de género en toda la cartera institucional de proyectos, más allá de aquellos que provengan	Desarrollado el plan de trabajo para la incorporación progresiva de la perspectiva de género en toda la cartera institucional de proyectos desarrollado	Documento que contenga el plan de trabajo	Emisiones y Relaciones Internacionales	Año 3

	del fondeo internacional				
	5.6 Monitoreo anual sobre inclusión financiera de empresas con lente de género, con foco en datos desagregados	Elaborado reporte anual de monitoreo específico sobre inclusión financiera de empresas con lente de género para integrar en el Reporte Anual	Informe anual de actividades	Planeación Estratégica, en coordinación con Instituciones Financieras y/o Banca de Empresas, según corresponda	Año 2
	5.7 Realización de análisis cualitativos que completen el panorama de información del mercado de empresarias mexicanas y contemplen los <i>pain points</i> en la experiencia de las clientas	Realizados análisis cualitativos	Documentos que contienen análisis cualitativos	Instituciones Financieras	Año 2 Año 3
6. Monitoreo, evaluación y transparencia	6.1 Implementación de proceso de evaluación acerca del empleo de la herramienta para la incorporación de la perspectiva de género a lo largo del ciclo de proyecto, que incorpore los comentarios de las personas usuarias y recomendaciones de ajustes hacia el futuro	Implementado un proceso de evaluación	Informe de resultados del proceso de evaluación	Emisiones y Relaciones Internacionales	Año 2
	6.2 Elaboración de informe anual de resultados sobre la implementación de la	Elaborado informe anual de resultados sobre la implementación de la Política de Género	Informe anual de resultados sobre la implementación de la Política de Género	Emisiones y Relaciones Internacionales; Administración y Finanzas; y	Año 2 Año 3

	Política de Igualdad de Género			Planeación Estratégica	
	6.3 Actualización de página web institucional para incorporar apartado de género que contenga Política de Igualdad de Género, Plan de Acción de Género, informes anuales de implementación, informe sobre la implementación del protocolo, entre otros documentos y acciones relacionadas	Página web institucional contiene apartado de género	Página web institucional	Emisiones y Relaciones Internacionales; Administración y Finanzas; y Planeación Estratégica	Año 1
	6.4 Actualización de la información del apartado sobre género en la página web institucional	Actualizado el apartado de género en la página web institucional	Página web institucional	Emisiones y Relaciones Internacionales; Administración y Finanzas; y Planeación Estratégica	Año 2 Año 3
7. Aprendizaje y gestión del conocimiento	7.1 Elaboración y aprobación de nota conceptual y propuesta de plan de trabajo para el intercambio de experiencias buenas prácticas con la Banca de Desarrollo	Elaborada y aprobada nota conceptual y propuesta de plan de trabajo elaborada y aprobada	Nota conceptual y propuesta de plan de trabajo Instrumento de acredite la aprobación institucional	Emisiones y Relaciones Internacionales	Año 1
	7.2 Circulación de propuesta con otras instituciones de la Banca de Desarrollo	Circulada propuesta	Oficios/correos electrónicos	Emisiones y Relaciones Internacionales	Año 1

	7.3 Elaboración de plan de trabajo para la exposición e intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de género y no discriminación en el ámbito internacional	Elaborado plan de trabajo	Documento de plan de trabajo	Emisiones y Relaciones Internacionales	Año 2
	7.4 Implementación del plan de trabajo para la exposición e intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de género y no discriminación en el ámbito internacional	Implementado el plan de trabajo	Informe de implementación del plan de trabajo	Emisiones y Relaciones Internacionales	Año 3

**PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO
NACIONAL FINANCIERA
Septiembre 2023**

Ismael Villanueva Zúñiga

Titular de la Unidad de Emisiones y
Relaciones Internacionales

Miguel Luis Anaya Mora

Titular de la Unidad de Planeación
Estratégica

Paulina Moreno García

Titular de la Unidad de
Administración y Finanzas

Juan Carlos Álvarez Chavira

Titular de la Unidad de Gestión
Integral de Riesgos y Rentabilidad

Javier Vázquez Durán

Titular de la Unidad de Instituciones
Financieras

Arturo Gochicoa Acosta

Encargado de la Unidad de Banca
de Empresas

Nemesio Manuel Monarrez Macías

Titular de la Unidad de Promoción
Institucional

Alfredo Montes Díaz

Titular de la Unidad de Crédito