



nacional financiera

Política de Igualdad de Género



Nacional Financiera S.N.C., I.B.D.
Enero 2026

Índice

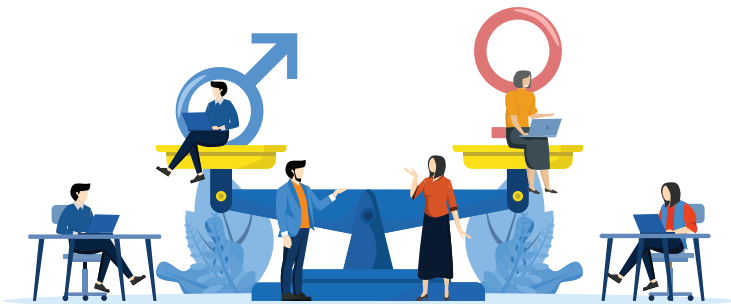
Introducción.....	3
Objetivo.....	5
Marco legal y programático.....	6
Alcance e implementación.....	9
Principios generales.....	10
Líneas de acción.....	12
Vigencia y revisión.....	15
Glosario.....	16



Introducción

En México, las mujeres enfrentan barreras estructurales que limitan el ejercicio pleno de sus derechos y aumentan su exposición a múltiples formas de violencia. La pobreza, por ejemplo, que afecta a 25 millones de mexicanas, no sólo reduce su autonomía económica, sino que restringe su acceso a la salud, la seguridad social, la educación y la alimentación. A esto se suma que las mujeres tienen una baja participación laboral y están concentradas mayoritariamente en la informalidad, como consecuencia de la discriminación en el empleo, la división sexual del trabajo y la ausencia de un sistema nacional de cuidados. Estas desigualdades se profundizan aún más con el acceso limitado a la propiedad, la tierra y los bienes patrimoniales, así como por la exclusión en los servicios financieros y el patrimonio urbano.¹

Por estas razones, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son pilares fundamentales para contribuir a su bienestar financiero, al crecimiento económico y al desarrollo sostenible de México. En ese sentido, la transversalización de la perspectiva de género en el sector financiero, específicamente en la banca de desarrollo, es indispensable pues, además de identificar y disminuir las brechas de desigualdad al interior de las instituciones, permite fomentar la inclusión financiera y a mejorar la propuesta de valor de los productos y servicios financieros y no financieros ofrecidos a las mujeres.²



¹ Presidencia de la República (2025). Plan Nacional de Desarrollo, pp. 76 – 84 ([consultar](#)).

² Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2024). Expandiendo la inclusión financiera de las mujeres en México. Lineamientos para la adopción de una perspectiva de género en las instituciones del sector financiero. ([consultar](#)).

Nacional Financiera (Nafin) es el banco de desarrollo que 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 país³. Bajo el compromiso de impulsar una visión de desarrollo y una cultura organizacional que contribuya a alcanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, Nafin adopta la presente Política de Igualdad de Género para reforzar los compromisos establecidos en la primera versión de 2022.



Esta Política de Igualdad de Género coexiste y es complementaria a otras acciones e instrumentos en materia de género, diversidad, derechos humanos, igualdad, no discriminación, acoso y hostigamiento sexual, ética, salvaguardas sociales y ambientales, entre otros, que Nafin ha desarrollado e implementado. Entre ellos, se destaca 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; la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales; el Código de Conducta de Nacional Financiera; el Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; y el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso y Hostigamiento Sexual.

Asimismo, esta Política reconoce que, además de las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual, existen otras formas de violencia que se manifiestan por razones de género cuando se dirigen a una persona en función de su identidad de género, expresión de género, u orientación sexual, las cuales buscan reafirmar estereotipos y relaciones de poder basadas en desigualdades estructurales.

Este reconocimiento permite adoptar un enfoque integral que atienda no sólo conductas de connotación sexual, sino también aquellas que reproducen discriminación y violencia de género en el ámbito laboral.

³ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2014). *Ley Orgánica de Nacional Financiera (artículo 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**, transversalizando la perspectiva de género con un enfoque interseccional. Esto, tanto en su cultura organizacional como en sus operaciones, en el ámbito de sus atribuciones y conforme a su Ley Orgánica.





Marco legal y programático

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la presente Política de Igualdad de Género se fundamenta en los compromisos nacionales e internacionales 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:

EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

- La **Declaración Universal de los Derechos Humanos**. (1948)
- La **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**, adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. (1995)
- La **Convención para la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**. (1979)
- La **Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer**. (1994)
- Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** de la Agenda 2030. (2015)

Particularmente, el objetivo 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, pues reconoce que la igualdad de género es una condición indispensable para el desarrollo sostenible, fortaleciendo la productividad económica y la resiliencia frente a crisis financieras y ambientales.

Además, sus metas 5.5 y 5.a buscan asegurar la participación plena y el liderazgo de las mujeres en todos los niveles de la vida política, económica y pública, además de garantizar su derecho al acceso a los recursos económicos y a los servicios financieros.

EN EL ÁMBITO NACIONAL

- **La Ley de Instituciones de Crédito** (DOF 14-11-2025)

En su Artículo 44 Bis 4, establece que las instituciones de **banca de desarrollo** deberán **promover la igualdad entre mujeres y hombres** [...] adoptando una perspectiva de género en sus productos y servicios. Además, señala que los bancos de desarrollo mexicanos 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** (DOF 16-12-2024)

El artículo 1 establece 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 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.

- **La Ley de Planeación** (DOF 08-05-2023)

En su artículo 9 instruye a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal a **planear y conducir** sus actividades **con perspectiva intercultural y 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, incluyente, integral, sustentable y sostenible.

- **El Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030**

Considera a la igualdad sustantiva y los derechos de las mujeres como un eje transversal del quehacer gubernamental. Bajo el lema **“República de y para las mujeres”**, el Estado asume el compromiso de eliminar las desigualdades estructurales que limitan el acceso de las mujeres a derechos y oportunidades, colocando a la **igualdad sustantiva de género** como un **principio rector del desarrollo nacional**. En este sentido, esta Política se alinea también al Eje Transversal 1: Igualdad sustantiva y derechos de las mujeres.

- **El Programa Nacional de Financiamiento del Desarrollo 2025-2030**

Establece como uno de sus seis objetivos el impulsar el desarrollo de un **sistema financiero más inclusivo, resiliente y sostenible**, para ampliar el acceso equitativo a servicios financieros, reducir brechas estructurales y mejorar la salud financiera de la población. Para esto, define estrategias y

líneas de acción puntuales como ampliar y diversificar la oferta de **productos y servicios financieros con perspectiva de género**, que respondan a las necesidades diferenciadas de mujeres.

- **La Política Nacional de Inclusión Financiera 2025-2030**

Tiene por objeto fortalecer el bienestar financiero de personas y empresas mediante un mayor acceso y uso de productos y servicios financieros formales, adecuados y seguros. En ese sentido, uno de sus ejes transversales es la igualdad de género pues reconoce que las mujeres y las diversidades de género enfrentan barreras diferenciadas para acceder al ahorro, el financiamiento, los seguros y diversos medios de pago, por lo que promueve la transversalización de la **perspectiva de género** como principio rector para el **diseño, la implementación y la evaluación de las intervenciones del sector financiero**.

- **El Programa Institucional de Nacional Financiera 2025-2030**

En línea con el PRONAFIDE, el Programa establece en su Objetivo 6 las líneas de acción 6.3.3, 6.5.6 y 6.6.3, enfocadas en una mayor inclusión mediante la ampliación y diversificación de la oferta de productos y servicios financieros con perspectiva de género, para reducir brechas en el acceso al financiamiento.





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 la institución, independientemente de su régimen de contratación, como para sus clientes e intermediarios financieros, en cuyo caso se generará un proceso gradual de exigibilidad.

El **Grupo de Trabajo de Género** de Nacional Financiera (GTG) creado en febrero de 2025, con la aprobación del Comité de Finanzas Sostenibles de la institución, tendrá a su cargo la implementación, el monitoreo, la evaluación y el reporte de esta Política, conforme a su Estatuto para asegurar la consistencia técnica, la coherencia operativa y la rendición de cuentas, así como la identificación oportuna de áreas de mejora.

La Política de Igualdad de Género será instrumentada mediante los **Planes de Acción de Género** que el Grupo de Trabajo de Género de Nacional Financiera apruebe. Estos planes tendrán un panorama temporal de planificación de tres años y serán revisados por el GTG en apego a la presente Política y sus actualizaciones, de ser el caso.

Asimismo, para garantizar su eficacia, la Política deberá acompañarse de una **estrategia integral de comunicación** dirigida tanto al personal interno como a los actores externos relevantes. Una difusión clara, accesible y oportuna permitirá fortalecer la comprensión de los principios, las responsabilidades y los alcances de esta Política, promover su apropiación institucional, y asegurar que las partes interesadas conozcan sus implicaciones, contribuyendo así a su adecuada implementación y al cumplimiento de los compromisos en materia de igualdad de género.

Principios generales

1

Promoción, respeto, protección y garantía de los Derechos Humanos

Nafin sostiene que la igualdad y la no discriminación son derechos fundamentales establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las convenciones internacionales que el país ha ratificado en materia de Derechos Humanos, por lo que, en el ámbito de sus competencias, debe promover, respetar, proteger y garantizar su pleno ejercicio desde el sector financiero.



2

Vulnerabilidad y desigualdad interseccional

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.

Desde un enfoque interseccional, Nafin reconoce que las mujeres son diversas y que las desigualdades las atraviesan de forma distinta según sea su edad, clase, etnia, orientación sexual, discapacidad, entre otras dimensiones sociales.

3

Transversalización de la perspectiva de género

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 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.

4

Autonomía económica y bienestar financiero de las mujeres

Nafin reconoce la importancia de incorporar la perspectiva de género en sus productos y servicios financieros y no financieros para abordar las desigualdades, los intereses, condiciones y necesidades específicas de las mujeres en las materias que son de su competencia. Esto con el propósito de impulsar la autonomía económica de las mujeres y su bienestar financiero.



5

Progresividad y acciones afirmativas

Nafin reconoce que la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es un proceso gradual y requiere acciones estructurales a nivel institucional que podrían incluir acciones afirmativas orientadas a garantizar que ninguna mujer quede atrás en el ejercicio pleno de sus derechos, el acceso a oportunidades en igualdad de condiciones y el desarrollo en un entorno de paz, seguridad y bienestar.



Transparencia y disponibilidad de la información

Nafin comprende que cada línea de acción de la Política deberá sostenerse en prácticas de monitoreo, evaluación, resolución de quejas y denuncias, reporte y mejora continua, con el fin de evaluar y reportar resultados o avances con base en datos concretos, actualizados y accesibles que faciliten la toma de decisiones en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En atención al principio, la Política y sus informes anuales de resultados serán difundidos al interior y exterior de la institución.



Líneas de acción

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

1. **Gobernaza.** Fortalecer la coordinación institucional y facilitar la toma de decisiones con el fin de conseguir la transversalización de la perspectiva de género mediante una eficiente implementación y evaluación de resultados de la Política de Igualdad de Género y los Planes de Acción de Género desde el más alto nivel.
 - Planificación con perspectiva de género. Se promoverá la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en los procesos y procedimientos internos, incluyendo aquellos que involucren a clientes y proveedores, así como la adopción de indicadores de género.
 - Gestión financiera y presupuestaria con perspectiva de género. 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.
 - Adquisiciones con perspectiva de género. Se promoverá la adopción de criterios para que las empresas propiedad de mujeres tengan igualdad de condiciones en los procesos de contratación del Banco.

- **Monitoreo y evaluación de datos desagregados para la igualdad de género.** Se desarrollará un mecanismo de monitoreo y evaluación con perspectiva de género y enfoque interseccional que permita dar seguimiento al cumplimiento de esta Política de forma periódica. Este sistema se sustentará en la generación, el análisis y el uso de información desagregada por sexo y otros factores relevantes, con el fin de identificar desigualdades estructurales, medir brechas específicas, evaluar resultados con indicadores sensibles al género y modificar las acciones cuando sea necesario.

2. Cultura organizacional. Promover cambios en la cultura institucional, basados en los principios de la presente Política, con especial énfasis en la promoción y el respeto de los Derechos Humanos, la igualdad sustantiva y la cero tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual, con el fin de lograr un clima laboral libre de violencias y discriminación.

- **Gestión del personal con enfoque de igualdad de género.** Se fortalecerá el enfoque de igualdad de género y se considerará la implementación de acciones afirmativas en los procesos de selección y reclutamiento conforme a la normatividad aplicable, así como el de evaluación y desempeño, según sea el caso, con el fin de promover el liderazgo femenino en cargos de toma de decisión, cerrar brechas (horizontales y verticales) y fomentar el empoderamiento de las mujeres.
- **Cultura de seguridad y desarrollo integral en el ámbito laboral.** Nafin asegurará mantener actualizados, difundidos y accesibles sus protocolos y mecanismos de prevención y atención a casos de violencia laboral, de hostigamiento sexual y acoso sexual y de discriminación. Esto con aplicabilidad a nivel interno, así como con la clientela y sus proveedores. Asimismo, promoverá la adopción e implementación de una estrategia de integración trabajo-familia con corresponsabilidad en los cuidados.
- **Desarrollo de capacidades y herramientas.** Se identificarán y fortalecerán los conocimientos y herramientas necesarios para que las personas servidoras públicas comprendan las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres e integren de manera transversal la perspectiva de género en su labor institucional.
- **Comunicación sensible al género.** Se mantendrá una estrategia de comunicación interna y externa sensible al género, que favorezca el uso de lenguaje incluyente y no sexista.

3. Productos y servicios financieros y no financieros. Robustecer y consolidar las capacidades y herramientas institucionales para diseñar, implementar, monitorear y evaluar productos y servicios financieros y no financieros con enfoque de igualdad de género.

- **Desarrollo de capacidades.** Se incentivará el diagnóstico y desarrollo periódico de conocimiento especializado en género para las áreas de negocio. Se orientará capacitación especializada para fortalecer las competencias en perspectiva de género y enfoque interseccional del personal encargado de diseñar, implementar, monitorear y evaluar servicios y productos financieros y no financieros que satisfagan las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres.
- **Procesos y procedimientos.** Se promoverá la transversalización de la perspectiva de género en los portafolios de productos y servicios financieros y no financieros en la institución. De igual forma, se deberá considerar lo señalado en las Disposiciones de carácter general aplicables a las instituciones de crédito, y sus modificaciones, en materia de estimación de reservas preventivas y calificación de cartera de crédito al otorgar créditos a mujeres.



4. Articulación con otras instituciones para favorecer la igualdad de género.

- **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 al interior y al exterior de la institución. Asimismo, se promoverá la creación de un espacio digital que contenga documentos, guías, lineamientos en materia de género e interseccionalidad y con ello el impulso de herramientas, metodologías y espacios de diálogo que fortalezcan el intercambio de aprendizaje y retroalimentación que sean de sencillo acceso e implementación.
- **Alianzas y colaboración.** De igual forma, se fomentará el intercambio de conocimiento adquirido, especialmente con la banca de desarrollo a nivel nacional e internacional, para avanzar en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en México.



Vigencia y revisión

La presente Política entrará **en vigor al día siguiente de su publicación** en los sistemas institucionales. Ésta será revisada al menos una vez cada tres años y deberá ser actualizada cada que se considere necesario en función de las necesidades institucionales bajo el criterio de progresividad, entendiéndose el contenido actual como criterios mínimos para su eficiente 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.





Glosario

Acción afirmativa. Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Acoso sexual. Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Su objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos relacionados con la sexualidad y de connotación lasciva.

Acoso u hostigamiento por razón de género. Conductas dirigidas a una persona por motivos relacionados con su identidad de género, expresión, orientación o rol de género o por no ajustarse a estereotipos tradicionales. Incluye burlas, amenazas, exclusión, prácticas discriminatorias, humillaciones o actos que busquen reafirmar relaciones de poder basadas en desigualdades estructurales entre géneros. Pueden o no ser de índole sexual.

Análisis de género. 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.

Bienestar financiero. Es el estado en el cual las personas y las empresas son capaces de cumplir con sus necesidades y obligaciones financieras del día a día sin dificultad, enfrentar emergencias y choques financieros adversos, sentir confianza, seguridad y satisfacción sobre su vida financiera, y perseguir aspiraciones y metas con implicaciones financieras, así como tomar oportunidades que faciliten lo anterior.

Brechas de género. Desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso, uso, participación y control de recursos, bienes y servicios económicos, sociales, culturales y políticos. Afectan de manera desproporcionada a las mujeres y son resultado de actitudes y prácticas discriminatorias de carácter individual, social e institucional que limitan el bienestar, el desarrollo humano y el ejercicio pleno de los derechos.

Cultura institucional. Sistema de significados compartidos entre personas miembro de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye manifestaciones simbólicas de poder, 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.

Datos desagregados por sexo. 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.

Derechos humanos de las mujeres. 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, la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y demás instrumentos internacionales en la materia.

Desigualdad de género. Asimetrías estructurales que históricamente han asignado roles diferenciados entre hombres y mujeres, limitando las oportunidades y el ejercicio pleno de los derechos. Estas desigualdades se traducen en el acceso restringido a los recursos económicos, a la toma de decisiones, al empleo digno y remunerado en condiciones de igualdad, así como a la persistencia de prácticas y normas discriminatorias que reproducen y profundizan estas brechas en la vida social.

Discriminación. Toda forma de 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 expresión de género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua o idioma, las opiniones, las orientaciones sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Diversidad. 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, por razón de: religiones, orientación sexual, identidad de género, posturas políticas, étnicas, costumbres, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.

Empoderamiento de las mujeres. 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.

Género. Roles, comportamientos, actitudes, expectativas y atributos asociados a lo que significa ser hombre y ser mujer dentro de una sociedad determinada. Es una construcción social y se aprende mediante procesos de socialización. Determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre, restringiendo las posibilidades y el desarrollo pleno de las personas. También contempla la pluralidad y fluidez de expresiones de identidad sexual y de género.

Hostigamiento sexual. Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Identidad de género. Vivencia interna o individual del género, tal como cada persona lo sienta, misma que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer.

Igualdad de género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar.

Igualdad sustantiva. Es el derecho de acceso al mismo trato y oportunidades de las personas, independientemente del sexo y género, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Inclusión financiera. Acceso y uso de productos y servicios financieros formales, que satisfagan las necesidades de personas y empresas a lo largo de su ciclo de vida, bajo una regulación adecuada y esquemas de protección robustos.

Interseccionalidad. Herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades creando múltiples ejes de diferencias que se intersecan en contextos históricos específicos, mismos que contribuyen a experiencias específicas de opresión y privilegio e influyen sobre el acceso de las mujeres y las niñas a derechos y oportunidades.

Lenguaje incluyente y no sexista. Comunicación verbal y escrita que tiene por finalidad promover la igualdad, el respeto y la visibilidad de todas las personas, evitando la

discriminación, la profundización de relaciones asimétricas y jerárquicas, y la reproducción de estereotipos de género.

Perspectiva de género. También conocida como enfoque de género. Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Como metodología, se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia, la discriminación y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros, el adelanto y el bienestar de las mujeres; y contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Relaciones de poder. Interacciones dinámicas dónde una persona ejerce poder sobre otra. Estas se producen en función de las jerarquías en distintos contextos, que, a su vez, surgen de las dinámicas de subordinación. Estas relaciones se ven reflejadas en posiciones asimétricas y pueden ser un factor que asevere las violencias de género.

Sexo. 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.

Sistema de cuidados. Conjunto de actividades, servicios y apoyos necesarios para garantizar el bienestar, la salud, la autonomía y la sostenibilidad de la vida de las personas, incluyendo atención directa (como acompañamiento, asistencia física o emocional) y actividades indirectas (cómo trabajo y gestión del hogar).

Transversalidad. Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

Política de Igualdad de Género



nacional financiera

Roberto Lazzeri Montaña

DIRECTOR GENERAL

Política de Igualdad de Género



nacional financiera

Enero 2026
