

# INFORME 2020-2022 AL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Communication on Engagement



COMISIÓN NACIONAL  
BANCARIA Y DE VALORES



## **COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE VALORES**

---

**DR. JESÚS DE LA FUENTE RODRÍGUEZ**

PRESIDENTE

**DRA. LUCÍA BUENROSTRO SÁNCHEZ**

VICEPRESIDENTA DE POLÍTICA REGULATORIA

**MTRA. VANESSA VEINTIMILLA BRANDO**

DIRECTORA GENERAL DE ASUNTOS INTERNACIONALES

**LIC. HUMBERTO AHUACTZIN ORTEGA**

COORDINADOR DE ORGANISMOS BANCARIOS Y  
FINANCIEROS INTERNACIONALES

**LIC. DANIELA MONTES DE OCA HERNÁNDEZ**

SUBDIRECTORA DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## AGRADECIMIENTOS

---

Al Programa **UK PACT** y al **Instituto Global para el Crecimiento Verde (GGGI México por sus siglas en inglés)** por hacer posible la realización de este Informe.



# ÍNDICE

---

<b>II. MENSAJE DEL PRESIDENTE</b>	10
<b>III. INTRODUCCIÓN</b>	13
A. Principios de Pacto Mundial	16
<b>IV. PERFIL DE LA INSTITUCIÓN</b>	18
A. Misión y Visión	18
B. Valores y Principios	18
C. Grupos de interés	20
<b>V. MODELO DE SOSTENIBILIDAD</b>	22
<b>VI. FUNCIONES DE LA CNBV RELACIONADA CON LOS PRINCIPIOS DE PACTO MUNDIAL</b>	27
A. Inclusión financiera	27
1. Líneas de acción para la inclusión financiera	29
2. Inclusión Financiera en México	31
B. Finanzas Sostenibles	38
C. Vinculación Internacional	40
<b>VII. DERECHOS HUMANOS EN LA OPERATIVIDAD DE LA CNBV</b>	43
A. Impacto en los Principios de Pacto Mundial en materia de Derechos Humanos	43
B. Salud y Seguridad laboral	45
1. Infraestructura	45
2. Protección Civil	47
C. Condiciones laborales	48
1. Salarios y horarios	48
2. Prestaciones y Beneficios: Licencias	48
D. Trato justo	49
1. No acoso laboral	49
E. Impacto en la Comunidad	49
1. Comunidad interna	49
2. Comunidad externa	50
<b>VIII. PRÁCTICAS LABORALES EN LA CNBV</b>	53
A. Impacto en los principios de Pacto Mundial en Material de Prácticas laborales	53
B. Igualdad laboral	53
C. Libertad de Asociación	55
D. Trabajo forzado y trabajo infantil	55
E. Clima y cultura organizacional	56
1. No Discriminación	56
2. Equidad y brecha de género	57
F. Capacitación y desarrollo	58

<b>IX. IMPACTO AMBIENTAL</b>	60
A. Impacto en los principios de Pacto Mundial en materia de medio ambiente	60
B. Acciones implementadas	60
1. Política de ahorro de recursos	60
2. Sensibilización	61
<b>X. ANTICORRUPCIÓN</b>	63
A. Impacto en el Principio de Pacto Mundial en materia de corrupción	63
B. Lineamientos para la actuación ética	63
1. Código de Ética	63
2. Código de conducta	64
C. Comité de Ética	64
D. Mecanismos de Denuncia	65
E. Transparencia de la información	65

## I. GLOSARIO, ACRÓNIMOS Y SIGLAS

---

**AFI**

Alianza para la Inclusión Financiera.

**ASG**

Estándares ambientales, sociales y gobernanza.

**AP**

Alianza Pacífico.

**APF**

Administración Pública Federal.

**API**

Aplicaciones Informáticas Estandarizadas (por sus siglas en inglés).

**BANXICO**

Banco de México.

**BCBS**

Comité de Basilea para la Supervisión Bancaria (por sus siglas en inglés).

**BIOFIN**

Iniciativa de finanzas para la biodiversidad.

**BIS**

Banco de Pagos Internacionales.

**CEF**

Comité de Educación Financiera.

**CCFV**

Consejo Consultivo de Finanzas Verdes.

**CEPCI**

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

**CESF**

Consejo de Estabilidad del Sector Financiero.

**CIIGEF**

Comité Interinstitucional para la Igualdad de Género en las Entidades Financieras.

**CFS**

Comité de Finanzas Sostenibles.

**CONAIF**

Consejo Nacional de Inclusión Financiera.

**CONAPRED**

Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación.

**CNBV**

Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

**CNDH**

Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

**CNSF**

Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.

**CONAIF**

Consejo Nacional de Inclusión Financiera.

**CONDUSEF**

Comisión Nacional de Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros.

**CONSAR**

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

**CNSF**

Comisión Nacional de Seguros y Finanzas.

**CSF**

Comité de Finanzas Sostenibles.

**DOF**

Diario Oficial de la Federación.

**EACP**

Entidades de Ahorro y Crédito Popular.

**ECCO**

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

**ENAFIN**

Encuesta Nacional de Financiamiento de las Empresas.

**ENEF**

Estrategia Nacional de Educación Financiera.

**ENIF**

Encuesta Nacional de Inclusión Financiera.

**FSB**

Consejo para la Estabilidad Financiera.

**GAFI**

Grupo de Acción Financiera Internacional.

**GFIN**

Red Global de Innovación Financiera (por sus siglas en inglés).

**GGGI**

Instituto Global para el Crecimiento Verde. (por sus siglas en inglés).

**GIZ**

Agencia Alemana para la Cooperación Internacional (por sus siglas en alemán).

**GRI**

Iniciativa de Reporte Global (por sus siglas en inglés).

**GTDIASG**

Grupo de Trabajo de Divulgación de la Información y Adopción de Estándares ASG.

**GTS**

Grupo de Trabajo de Sustentabilidad.

**IGFWG**

Grupo de Trabajo de Finanzas Verdes Inclusivas (por sus siglas en inglés).

**INAI**

Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

**INEGI**

Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

**INFE**

Red Internacional de Educación Financiera (por sus siglas en inglés).

**INMUJERES**

Instituto Nacional de las Mujeres.

**IOSCO**

Organización Internacional de Comisiones de Valores.

**IPAB**

Instituto para la Protección al Ahorro Bancario.

**LFTSE**

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

**LGT**

Ley General del Trabajo.

**LGTAIP**

Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

**LSPC**

Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

**MoU**

Memorándum de Entendimiento (por sus siglas en inglés).

**NASAA**

Asociación de Administradores de Valores de América del Norte..

**NGFS**

Red de Bancos Centrales y Supervisores para el Enverdecimiento del Sistema Financiero (por sus siglas en inglés).

**OCDE**

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

**OIC**

Órgano Interno de Control.

**ODS**

Objetivos de Desarrollo Sostenible.

**ONU Mujeres**

Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer.

**PAT**

Programa Anual de Trabajo.

**PE**

Principios de Ecuador.

**PIPC**

Programa Interno de Protección Civil

**PNIF**

Política Nacional de Inclusión Financiera.

**P.P.**

Puntos porcentuales.

**PRB**

Principios de Banca Responsable (por sus siglas en inglés).

**PRI**

Principios de Inversión Responsable (por sus siglas en inglés).

**Protocolo HAS**

Protocolo de Hostigamiento, Acoso Sexual.

**PTCCO**

Prácticas de Transformación del Clima y Cultura Organizacional.

**SFP**

Secretaría de la Función Pública.

**SHCP**

Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

**SASB**

Junta de Normas de Contabilidad de Sostenibilidad (por sus siglas en inglés).

**SRE**

Secretaría de Relaciones Exteriores

**TCFD**

Grupo de Trabajo sobre Riesgos Financieros Relacionados con el Clima.

**UIPC**

Unidad Interna de Protección Civil

**UK PACT**

Pacto para las Transiciones Climáticas Aceleradas del Gobierno Británico (por su acrónimo en inglés).

**UT**

Unidad de Transparencia.



## II. MENSAJE DEL PRESIDENTE

---

La adhesión que la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV o Comisión) ha formalizado ante la iniciativa Pacto Mundial de las Naciones Unidas nos compromete a contribuir en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, a promoverlos entre las instituciones financieras supervisadas y reguladas y a adoptar los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas como parte de nuestra propia estrategia y operación.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible acuñados por la Asamblea General de las Naciones Unidas funcionan como una guía para la comunidad global económica y financiera; es grato atestiguar cómo algunas instituciones como bancos, aseguradoras y otros intermediarios utilizan estos para dirigir su modelo de negocio hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental. En este contexto, el sector financiero, incluyendo las instituciones reguladoras y supervisoras como la CNBV, pueden liderar el camino al introducir la gestión de factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) y de riesgos secundarios relacionados con el clima, como parte ineludible del sector financiero y así lograr un desarrollo sostenible, resiliente y competitivo del propio sector.

A fin de dar cumplimiento a las funciones conferidas en la legislación que nos rige, la CNBV ha implementado líneas de acción para fomentar y lograr el acceso a los servicios financieros para todas las personas impulsando la inclusión financiera digital, así como la inclusión de las finanzas sostenibles en el diseño de la política regulatoria. La resiliencia del sistema financiero mexicano inicia con el conocimiento y reconocimiento de los riesgos que lo impactan, por ello la CNBV, como parte del Comité de Finanzas Sostenibles creado por el Consejo de Estabilidad Financiera del Gobierno de México, ha impulsado el desarrollo de capacidades para la inclusión y gestión de los factores ASG y riesgos secundarios relacionados con el clima en los marcos de revelación de información no financiera de las instituciones reguladas.

La CNBV ha definido su Modelo de Sostenibilidad basado en los ODS para la Igualdad de Género, el Trabajo Decente y Crecimiento Económico, la Reducción de las Desigualdades, la Acción por el Clima, la Paz, Justicia e Instituciones Sólidas y la Alianza para Lograr los Objetivos. En línea con ello, nuestro Modelo contempla seis pilares fundamentales alineados con los 10 Principios del Pacto Mundial, que buscan proteger los derechos humanos y los derechos laborales, ponderar la responsabilidad ambiental, ejercer la lucha contra la corrupción y priorizar el impacto social en el marco de una gestión ética.

En línea con estas acciones y bajo el proceso dinámico y continuo del Modelo de Gestión del Pacto Mundial de las Naciones Unidas asumimos el compromiso formal para definir, implementar, medir, evaluar y comunicar el Modelo de Sostenibilidad Institucional adoptado por la CNBV y la estrategia para hacerlo realidad.

Reafirmamos nuestro compromiso de actuar con integridad y congruencia, apoyando y promoviendo los diez principios del Pacto Mundial y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como nuestra participación proactiva en redes e iniciativas locales, regionales e internacionales encaminadas a este propósito. Siguiendo las premisas de cooperación y colaboración del Pacto Mundial y las funciones encomendadas en la legislación que nos atañe, continuaremos colaborando con el sector público y privado para hacer frente a los riesgos en el camino hacia un desarrollo sostenible y *no dejar a nadie atrás*.



A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials and a surname, positioned above a horizontal line.

**DR. JESÚS DE LA FUENTE RODRÍGUEZ**  
**PRESIDENTE**  
**COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE VALORES**



# INTRODUCCIÓN

### III. INTRODUCCIÓN

La Agenda 2030 es un plan de acción universal y sus ODS un marco de referencia que proponen un cambio de paradigma al modelo tradicional de desarrollo al focalizar a las personas, el planeta y la prosperidad. Teniendo en cuenta los ejes de la sostenibilidad, los sectores involucrados en el desarrollo deben estar incluidos con el propósito de dar cumplimiento a los ODS.

#### EJES DE LA SOSTENIBILIDAD:



Particularmente, el sector financiero tiene un papel primordial en el desarrollo, como se indicó en la Declaración de Pacto Mundial redactada por la Asamblea de las Naciones Unidas en 2015, donde se menciona que:

***“No lograr estos Objetivos sería la mayor falla de mercado de nuestro tiempo. Los mercados financieros deben desempeñar un papel fundamental en la creación de un futuro sostenible para todos.”***<sup>1</sup>

Al ser una guía de referencia a la comunidad internacional para lograr la sostenibilidad económica, social y ambiental, cada país fija metas y medios de implementación para lograr los ODS a través de políticas públicas e instrumentos de planificación, presupuesto, monitoreo y evaluación. Teniendo en cuenta lo anterior, en México se creó en 2017 el Consejo Nacional de la Agenda 2030 como una instancia de vinculación del Ejecutivo Federal con los gobiernos locales, el sector privado, la sociedad civil y la academia para impulsar la aplicación nacional coordinada de la Agenda 2030.

Desde el año 2018, la CNBV forma parte de este mecanismo de alto nivel integrado por las Secretarías de Estado y liderado por el Presidente de la República; y participa en el diseño, ejecución y evaluación de estrategias, políticas, programas y acciones para el cumplimiento de los ODS. Este esfuerzo refleja el compromiso del Gobierno de México para incluir al sistema financiero, como sector fundamental para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En adición, la CNBV lidera desde el 2021, el Grupo de Trabajo de Divulgación de Información y Estándares ASG del Comité de Finanzas Sostenibles (CFS) creado por el Consejo de Estabilidad del Sector Financiero en México un año antes. En el marco de este Grupo de Trabajo, la Comisión desarrolló el *Informe sobre mejores prácticas internacionales y la regulación emergente para la integración y divulgación de factores ASG y riesgos relacionados con el clima*; en donde se incorporaron recomendaciones para los reguladores

<sup>1</sup> Pacto Mundial. (2015). Declaración de Pacto Mundial. Asamblea de las Naciones Unidas.

financieros mexicanos a efecto de proveer insumos para la elaboración de normativa en materia ASG.

Alineado a estos esfuerzos, la adhesión de la CNBV al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el año 2020, refrenda el compromiso de seguir trabajando en coordinación con las instituciones del sector público y privado en materia laboral, medioambiental, de derechos humanos, y anticorrupción, y así lograr No dejar a nadie atrás, garantizando las mismas oportunidades para todas las personas en una manera ética y sostenible.

La CNBV como órgano regulador y supervisor del sistema financiero en México, en línea con el Plan Nacional de Desarrollo y con los ODS, promueve la inclusión financiera con equidad, y contribuye a través de la creación de política regulatoria, a lograr una mejor educación y mayor inclusión financiera, con la finalidad de que toda la población tenga mayor bienestar social, a través del acceso y uso de los servicios financieros.

La CNBV refrenda su compromiso de seguir trabajando en coordinación con las instituciones del sector público y privado, y así lograr que la población tenga más y mejor acceso a servicios financieros, inclusión financiera de calidad y contribuir a un mayor bienestar social y financiero. Cree firmemente que la suma del esfuerzo colectivo impacta de manera positiva al cambio. Dentro de las contribuciones que la CNBV realiza en línea con los ODS, se encuentran diversos proyectos y programas, con objetivos dirigidos al desarrollo sostenible, entre los que destacan:

- ◆ Servicios financieros éticos
- ◆ Impulsar la implementación de inversiones para el desarrollo sostenible.
- ◆ Incrementar la inclusión financiera de las personas y empresas, innovando en el desarrollo de productos financieros y metodologías de calificación crediticia.
- ◆ Colaborar con las instituciones financieras de desarrollo para impulsar la financiación de proyectos que desarrollen iniciativas contra el cambio climático.
- ◆ Aumentar la colaboración y explorar las mejores prácticas para promover las finanzas verdes, para desarrollar soluciones prácticas de sostenibilidad.
- ◆ Impulsar el empoderamiento de mujeres en el sector financiero.
- ◆ Aumentar la proporción de mujeres en los consejos y direcciones.



Las acciones mencionadas son muestra del compromiso de la CNBV para la construcción de un sector financiero que contribuya activamente al desarrollo sostenible en México, reconociendo la necesidad de avanzar en la generación de capacidades para hacer frente a los riesgos climáticos, ambientales, sociales y de gobernanza, y que derive en la emisión de políticas regulatorias que promuevan la incorporación de factores ambientales, sociales y de gobernanza en los procesos de los entes regulados.

El presente reporte tiene como objetivo comunicar la alineación de las acciones que realiza la Comisión Nacional Bancaria y de Valores en el marco de sus atribuciones bajo una gestión basada en los 10 Principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas; y la contribución de éstas al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Las líneas de este reporte, se pueden englobar en lo siguiente:



## **A. Principios de Pacto Mundial**

### **Derechos Humanos**

Principio 1. Las instituciones deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2. Las instituciones deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

### **Estándares Laborales**

Principio 3. Las instituciones deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4. Las instituciones deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5. Las instituciones deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6. Las instituciones deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

### **Medio Ambiente**

Principio 7. Las instituciones deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el Medio Ambiente

Principio 8. Las instituciones deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9. Las instituciones deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente.

### **Anticorrupción**

Principio 10. Las instituciones deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



**PERFIL DE LA  
INSTITUCIÓN**

## IV. PERFIL DE LA INSTITUCIÓN

---

La Comisión Nacional Bancaria y de Valores es un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), creado y regido por la Ley de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores publicada en 1995, donde también se desglosan sus facultades en materia de autorización, regulación, supervisión y sanción sobre los diversos sectores y entidades que integran el sistema financiero en México, así como sobre aquellas personas físicas y morales que realicen actividades previstas en las leyes relativas al sistema financiero.

De acuerdo a la Estructura Orgánica definida en su Reglamento Interior, la CNBV cuenta con una Junta de Gobierno y un Comité Institucional, además de estar liderada por una Presidencia que se apoya a su vez en Vicepresidencias para cada uno de los ámbitos de injerencia de la Comisión.

### A. Misión y Visión

La misión de la CNBV es supervisar y regular a las entidades integrantes del Sistema Financiero Mexicano y a las personas físicas y demás personas morales cuando realicen actividades previstas en las leyes financieras a fin de procurar su estabilidad y correcto funcionamiento, así como mantener y fomentar el sano y equilibrado desarrollo de dicho sistema en su conjunto, en protección de los intereses del público.

La CNBV busca como visión, ser considerada como una autoridad eficiente, moderna y respetada que procure la estabilidad del Sistema Financiero Mexicano, acorde con mejores prácticas internacionales, y que contribuya a la construcción de un México próspero, donde cada familia acceda a más y mejores servicios financieros.

### B. Valores y Principios

Como parte de la Administración Pública Federal (APF), el personal que labora en la CNBV se rige por el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, que incluye los principios que todo servidor público debe observar en el desempeño de su empleo o cargo.

- ◆ Interés público
- ◆ Respeto
- ◆ Respeto a los derechos humanos
- ◆ Igualdad y no discriminación
- ◆ Equidad de género
- ◆ Entorno cultural y ecológico
- ◆ Cooperación
- ◆ Transparencia
- ◆ Rendición de cuentas



Con base en el Código de Ética, la CNBV basa su actuar en los siguientes pilares:

#### VALORES:

- ◆ Integridad
- ◆ Respeto
- ◆ Liderazgo

#### PRINCIPIOS

- ◆ Legalidad
- ◆ Lealtad
- ◆ Honradez



Para socializar, difundir y reforzar el conocimiento e implementación de su misión, visión, de los valores y principios, el sistema de Comunicación Interna de la Comisión distribuye periódicamente información al personal por diversos medios electrónicos. A continuación, algunos ejemplos de lo indicado.



Imágenes de referencia de la comunicación de los valores

## C. Grupos de interés

En la actuación de la CNBV se relacionan diversos grupos de interés, involucrados directa e indirectamente en el proceso para dar cumplimiento a sus funciones. Los principales grupos a manera enunciativa pero no limitativa, son:

- ◆ Colaboradores (servidores públicos)
- ◆ Sector empresarial
- ◆ Asociaciones y gremios financieros
- ◆ Entidades financieras
- ◆ Intermediarios financieros y bursátiles
- ◆ Autoridades reguladoras del Sistema Financiero Internacional
- ◆ Bancos Centrales
- ◆ Medios de comunicación
- ◆ Grupos académicos
- ◆ Líderes de opinión
- ◆ Sociedad Civil
- ◆ Población en general

Se entabla comunicación con dichos grupos, con los siguientes canales:



La comunicación con los diversos grupos de interés, se realiza mediante:

Intranet, página web, redes sociales, correo electrónico, servicios de atención telefónica



### Colaboraciones especiales: Instituto Global de Crecimiento Verde (GGGI)

Desde el 2021, la CNBV ha obtenido el apoyo del Instituto Global de Crecimiento Verde, que con recursos del Programa UK Pact del Gobierno del Reino Unido, permitió el desarrollo del proyecto "Acelerando los flujos de financiamiento verde mediante el fortalecimiento de la CNBV". El objetivo de este proyecto fue contribuir a los esfuerzos institucionales que actualmente se realizan en la CNBV para avanzar en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

El Instituto Global de Crecimiento Verde se estableció en 2012 como un organismo internacional intergubernamental que promueve y apoya el crecimiento verde en 42 países en desarrollo y economías emergentes. La labor de GGGI se enfoca en aspectos como el desarrollo económico, la inclusión social y la sostenibilidad ambiental. GGGI trabaja con gobiernos, sector privado y organismos multilaterales, para fomentar economías más eficientes y sostenibles en el uso de los recursos naturales, menos intensivas en carbono y más resilientes al cambio climático.

Asimismo, "Acelerando los flujos de financiamiento verde mediante el fortalecimiento de la CNBV" apoyó los trabajos que la Comisión realiza junto con otras instituciones nacionales en el marco del Comité de Finanzas Sostenibles (CFS) del Consejo de Estabilidad del Sector Financiero (CESF), mediante el Grupo de Trabajo de Divulgación de Información y Estándares ASG (GTDIASG).



**MODELO DE  
SOSTENIBILIDAD**

## V. MODELO DE SOSTENIBILIDAD

En línea con la participación que la CNBV tiene en el Consejo Nacional de la Agenda 2030 y en el Comité de Finanzas Sostenibles, y en el marco de las funciones conferidas en la Ley de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, se establece el Modelo de Sostenibilidad como las líneas de impacto que la CNBV integra en su compromiso de adhesión a Pacto Mundial y a los principales ejes de la sostenibilidad que son las personas, el planeta y la prosperidad.

El Modelo de Sostenibilidad de la CNBV se compone de los 4 pilares que conforman los Principios de Pacto Mundial y se añaden dos pilares más según el marco de actuación de la Comisión, siendo estos el Impacto social y la gestión y estrategia. El Modelo de Sostenibilidad muestra los temas en los cuales se trabaja de manera interna para asegurar el compromiso de impactar positivamente en el sector financiero con una visión sostenible.



La CNBV de acuerdo a sus funciones suma al impacto positivo a 6 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. A continuación, se describen algunas de sus metas:



### **Objetivo 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.**

Meta 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Meta 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Meta 5.a. Empezar reformas que otorguen a la mujer el derecho en condiciones de igualdad a los recursos económicos, así como el acceso a los servicios financieros de conformidad con las leyes nacionales.



### **Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.**

Meta 8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleos decentes, el empoderamiento, la creatividad y la innovación y alentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas. Medianas empresas entre otras cosas mediante el acceso a servicios financieros.

Meta 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores.

Meta 8.10 Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para alentar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.



### **Objetivo 10: Reducir la desigualdad.**

Meta 10.5 Mejorar la reglamentación y vigilancia de las instituciones y los mercados financieros y fortalecer la aplicación de esos reglamentos.

Meta 10.6 Asegurar una mayor representación y voz de los países en desarrollo en la adopción de decisiones en las instituciones financieras para que estas sean más eficaces, fiables, responsables y legítimas.



### **Objetivo 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.**

Meta 13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes.



### **Objetivo 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.**

Meta 16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

Meta 16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.

Meta 16.b Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.



### **Objetivo 17: Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.**

## **El Modelo de Sustentabilidad en el ejercicio de las atribuciones y obligaciones de la CNBV**

El Modelo de Sustentabilidad definido por la CNBV y los ODS impactados se alinea con la gestión y operatividad de la CNBV, regida por la legislación aplicable a la APF y específicamente por el Reglamento Interior de la CNBV. Entre las actividades transversales ajustadas a este Modelo, que implementa la CNBV para el desempeño de sus funciones, se encuentran:

**Sistema de Control Interno Institucional.** En cumplimiento al acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno publicado en 2016 y reformado en 2018, la CNBV elabora e implementa con periodicidad anual su Programa de Trabajo de Control Interno y el Programa de Trabajo de Administración de Riesgos Institucionales, desarrollados según los resultados de la Evaluación de Control Interno que se realiza a los procesos prioritarios sustantivos y administrativos de la institución. De acuerdo a la metodología mencionado en dicho ACUERDO, la CNBV está obligada a instaurar un Comité de Control y Desempeño Institucional, que sesiona 4 veces al año a fin de contribuir al cumplimiento oportuno de metas y objetivos institucionales y agregar valor a la gestión institucional para la toma de decisiones, en particular sobre los aspectos relevantes vinculados con el desempeño institucional.

**Entorno Laboral.** La CNBV se rige en materia laboral por las disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional (LFTSE), la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPC), así como su normativa relacionada como por ejemplo, el ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera.

En esta normativa se define el proceso de planeación de recursos humanos, el plan de contratación que incluye el reclutamiento, la selección y el ingreso de los servidores públicos, los mecanismos para la evaluación al desempeño, así como el registro y seguimiento de las prestaciones, beneficios y servicios al personal. Con ello, se asegura la transparencia así como la observancia a los derechos y obligaciones laborales de los colaboradores de la CNBV.

**Capacitación.** La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Art. 123 apartado A), fracción XIII, establece que las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. Por otra parte la LFTSE, establece la obligación de los trabajadores de asistir a capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia y la LSPC establece la capacitación como un derecho y obligación y establece los objetivos y los procedimientos para implementarla con base en los diagnósticos de detección de necesidades. Así mismo, tanto el Reglamento Interior como el Plan Estratégico 2021 de la CNBV establecen a la capacitación como medio para el fomento a la profesionalización del personal.





**FUNCIONES DE LA CNBV  
RELACIONADA CON  
LOS PRINCIPIOS DE  
PACTO MUNDIAL**

## VI. FUNCIONES DE LA CNBV RELACIONADA CON LOS PRINCIPIOS DE PACTO MUNDIAL

Derivado de las funciones de la CNBV se muestran a continuación las acciones más destacadas que se alinean al impacto de los 10 Principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas.

### A. Inclusión financiera

La inclusión financiera se define como el acceso y uso de servicios financieros formales (cuentas, seguros, créditos y Afores) bajo una regulación apropiada que garantice esquemas de protección al consumidor y promueva la educación financiera para mejorar la capacidad financiera de todos los segmentos de la población. Esta estrategia contribuye al crecimiento económico y al bienestar, ya que dota a las personas y empresas de herramientas para mejorar el manejo de su liquidez, prepararse y superar alguna emergencia económica, alcanzar metas financieras y aprovechar oportunidades, y tener mayor control sobre sus finanzas. Es decir, aporta a la salud financiera. En esta definición destaca el carácter multidimensional de la inclusión financiera, dado que señala sus cuatro componentes fundamentales.



### Política Nacional de Inclusión Financiera (PNIF)

Como miembro del Consejo Nacional de Inclusión Financiera (CONAIF)<sup>2</sup> desde su creación en el 2011 tiene a su cargo la Secretaría Ejecutiva. El CONAIF tiene como fin el coordinar la planeación, formulación, instrumentación, ejecución y seguimiento de una Política Nacional de Inclusión Financiera. La CNBV participó en el desarrollo e implementación de la Política Nacional de Inclusión Financiera vigente para el periodo 2020-2024.

Con su versión inicial publicada en el 2018 y la segunda versión en 2020, la PNIF tiene como finalidad contribuir a aumentar el bienestar y la movilidad social de la población y el desarrollo económico del país, Busca mediante la vinculación y articulación de esfuerzos, fortalecer la infraestructura que facilite el acceso a productos y servicios financieros a personas, a las micro, pequeñas y medianas empresas, orientar acciones a eliminar la desigualdad de los grupos históricamente discriminados como mujeres, migrantes, personas adultas mayores, indígenas y población rural fortaleciendo sus mecanismos de resiliencia; también se busca fortalecer el acceso a herramientas para reducir las asimetrías de información y a mecanismos de protección financiera.

<sup>2</sup> El CONAIF está conformado por la SHCP, el Banco de México, la CNBV, la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF), la Comisión Nacional de Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (Condusef), la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar), el Instituto para la Protección al Ahorro Bancario (IPAB) y la Tesorería de la Federación.

En un marco de transparencia y rendición de cuentas, la PNIF incorpora la Estrategia Nacional de Educación Financiera (ENEF) y se ajusta a los objetivos planteados en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 del Gobierno de México y contribuye al logro del Programa Nacional de Financiamiento del Desarrollo 2020-2024, coadyuvando al logro de los ODS.



*Fuente: CNBV. (2020). Principales indicadores. Indicadores anuales de objetivo de la Política Nacional de Inclusión Financiera.*



*Sesión de consulta con los gremios financieros para la elaboración de la PNIF.*

## **1. Líneas de acción para la inclusión financiera**

La CNBV ha llevado a cabo múltiples proyectos y programas referidos a la inclusión financiera. A continuación se mencionan los más relevantes.

### **A. Tecnología Financiera**

La Ley para Regular las Instituciones de Tecnología Financiera (Ley FinTech) establece la obligación para las entidades financieras, las instituciones de tecnología financiera (ITF), los transmisores de dinero y las sociedades autorizadas para operar con modelos novedosos e intercambiar datos a través del uso de Aplicaciones Informáticas Estandarizadas (API, por sus siglas en inglés), con la finalidad de fomentar nuevos productos, mayor competencia y más inclusión financiera. En junio 2020, la CNBV publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) las disposiciones de carácter general relativas a las interfaces de programación de aplicaciones informáticas estandarizadas sobre cajeros automáticos, en particular, la ubicación y los servicios que brindan.

Con el propósito de fomentar el uso de modelos novedosos (sandbox regulatorio) previsto en la Ley Fintech, la CNBV participó en 2020 en la organización del “Sandbox Challenge”, el cual es el primer concurso de innovación financiera que promueve a emprendedores de México, América Latina y otras regiones.

La CNBV, en conjunto con la SHCP, la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) y el Banco del Bienestar, pusieron en marcha de acciones para reforzar y ampliar la cobertura de servicios financieros en apoyo a migrantes, tales como la apertura remota de cuentas en pesos para migrantes y tarjetas prepagadas en pesos para visitantes extranjeros. Por otro lado, en mayo de 2021, se publicó en el DOF la resolución que modifica las disposiciones de carácter general aplicables a las instituciones de crédito para que la matrícula consular y el pasaporte expedidos por la SRE sean un medio independiente para la identificación y perfilamiento de migrantes por parte de la banca.

### **B. Encuesta Nacional de Inclusión Financiera y la Encuesta Nacional de Financiamiento de las Empresas**

La CNBV en conjunto con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), levantó durante 2021 la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF) y la Encuesta Nacional de Financiamiento de las Empresas (ENAFIN). La ENIF está enfocada en la medición del acceso, uso y barreras de productos y servicios financieros, uso y destino de instrumentos financieros informales; uso de pagos digitales, recepción de remesas, posesión de activos, conocimientos, comportamientos y actitudes financieras, entre otros temas de la población adulta en México. Mientras que la ENAFIN está enfocada en medir el acceso, uso y conocimiento de servicios financieros de las empresas.

La edición 2021 de ambas encuestas incluyó un apartado para medir las afectaciones económicas derivadas de la COVID-19. La publicación de los resultados de las encuestas se llevó a cabo durante 2022.

### **C. Semana Nacional de Educación Financiera**

La Semana Nacional de Educación Financiera es el evento anual más importante de educación financiera, impulsado por el Gobierno de México y coordinado por la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF). En sus ediciones 2020 y 2021, la CNBV impartió conferencias virtuales a distintas instituciones educativas sobre el panorama de la inclusión financiera, la perspectiva de género en la inclusión financiera, inversión y finanzas sustentables; estas participaciones se complementaron con la instalación de un stand digital y la difusión de infografías en temas relacionados con la inclusión financiera.



#### **D. Comité Interinstitucional para la Igualdad de Género en las Entidades Financieras (CIIGEF)**

Este Comité se instauró en marzo de 2022 y su objetivo es promover de manera transversal el derecho a la igualdad laboral entre mujeres y hombres y a la no discriminación en los centros de trabajo y el acceso igualitario de la población a productos y servicios financieros de calidad. El CIIGEF<sup>3</sup> está compuesto por autoridades reguladoras, los gremios bancario, asegurador, de Afores y de capital privado, así como por el Instituto Nacional de las Mujeres, en calidad de institución experta invitada.

Como parte de los trabajos de este Comité, la CNBV en conjunto con la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF), y la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) trabajan en el desarrollo del Diagnóstico de la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de las entidades financieras en México. Éste incluirá 3 aspectos:

- 1. La adopción de diversas políticas y prácticas que fomenten la igualdad al interior de sus centros laborales;**
- 2. Las brechas de género en posiciones de liderazgo;**
- 3. La oferta de productos y servicios financieros enfocados en las mujeres.**

#### **E. Acciones en materia de Brechas de género**

La CNBV ha realizado acciones en materia de inclusión financiera con perspectiva de género, considerada como cualquier diferencia que se presente entre hombres y mujeres en el acceso, tenencia o uso de productos y servicios financieros. La Comisión forma parte del Programa para la Igualdad y No Discriminación en la SHCP 2021-2024, el cual tiene dos objetivos prioritarios: (1) institucionalizar la igualdad de género en la cultura organizacional de la SHCP para contribuir a una hacienda igualitaria, incluyente y libre de violencia; y (2) transversalizar la perspectiva de género, no discriminación e inclusión en el quehacer del Sector Hacendario para contribuir al empoderamiento e inclusión financiera de las mujeres.

Asimismo, desde 2012 y de manera trienal, la CNBV, en conjunto con el INEGI, ha realizado el levantamiento de la ENIF, que recopila información sobre el acceso, tenencia y uso de productos financieros, así como de alfabetización y bienestar financiero; de la cual todos los datos son desagregados por sexo, por tipo de

<sup>3</sup> El CIIGEF se encuentra integrado por personas representantes de: la SHCP, el Banco de México, la CNBV, la CNSF, la Condusef, Consar, la Asociación de Bancos de México, la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros, la Asociación Mexicana de Capital Privado, la Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro, los Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura y como invitado honorario permanente el Instituto Nacional de las Mujeres.

localidad de residencia (urbano y rural), y adicionalmente se pueden obtener otras desagregaciones como edad, nivel académico, estado civil, situación laboral, ingreso mensual, y —a partir de la edición de 2021— de las personas hablantes de lenguas indígenas, receptoras de programas sociales y receptoras de remesas.

A partir de 2016 se incorporó la desagregación por sexo en los reportes regulatorios de la CNBV, particularmente en los datos de cuentas y créditos, de la banca y las entidades de ahorro y crédito popular. Con esta información, a partir de 2017, se incluye un apartado de inclusión financiera con perspectiva de género en los reportes o panoramas anuales de inclusión financiera; y desde 2018, se pone a disposición del público estos datos de manera trimestral en sus bases de datos.

A partir de 2022, se incorporó dentro de los reportes públicos del Portafolio de información de la banca múltiple el “Reporte por tipo de cartera y sexo de la persona acreditada”, en el cual se desglosa por sexo toda la cartera de créditos de vivienda, consumo y empresarial.

Por su parte la PNIF considera como parte de sus estrategias, el realizar acciones dentro de las instituciones financieras privadas y públicas para fomentar la inclusión financiera de las mujeres, enfocadas en el diseño de productos y servicios financieros con perspectiva de género y en la representación de las mujeres en puestos directivos y de alta decisión en las instituciones financieras y órganos reguladores.

En junio de 2021, la CNBV publicó una reforma a la regulación en materia de reservas de capital de las instituciones bancarias. Esta regulación establece un factor de ajuste a la baja en los créditos otorgados a las mujeres, con el cual se busca mejorar la tasa de crédito que les es otorgada.

## 2. Inclusión Financiera en México

Como ya se ha mencionado, la inclusión financiera abarca la infraestructura, la información disponible, el acceso a poblaciones vulnerables y la capacitación, lo que se refleja en una adecuada salud financiera. A continuación se presentan los datos sobre el panorama de la inclusión financiera en México, según sus componentes.

### A. Infraestructura financiera

#### Sucursales

Al tercer trimestre de 2021, el número de sucursales de la banca y de las EACP fue de 15,779, es decir, hubo una disminución de 6.5 por ciento respecto al cierre de 2019. Se reportó una cobertura de 50.2 por ciento y una cobertura demográfica de 92.4 por ciento.

EVOLUCIÓN TRIMESTRAL DE SUCURSALES (MILES)



Fuente: CNBV. (2021).Evolución trimestral de sucursales.

## Corresponsales

Al cierre del tercer trimestre de 2021, el número de corresponsales de la banca y de las EACP fue de 48,303, lo que implicó un crecimiento de 8.1 por ciento respecto al cierre de 2019. Se reportó una cobertura municipal de 74.2 por ciento y una cobertura demográfica de 97.7 por ciento.

EVOLUCIÓN TRIMESTRAL DE CORRESPONSALES (MILES)



Fuente: CNBV. (2021). Evolución trimestral de sucursales.

## Cajeros automáticos

Al cierre del tercer trimestre de 2021, el número de cajeros automáticos de la banca y de las EACP ascendió a 60,294 unidades, representando un aumento de 4.0 por ciento respecto al cierre de 2019. Se reportó una cobertura municipal de 59.9 por ciento y una cobertura demográfica de 95.3 por ciento.

EVOLUCIÓN TRIMESTRAL DE CAJEROS AUTOMÁTICOS (MILES)



Fuente: CNBV. (2021). Evolución trimestral de sucursales.

## Terminales punto de venta

Al cierre del tercer trimestre de 2021, el número de terminales puntos de venta de la banca y de las EACP ascendió a 1,431,075 dispositivos, obteniéndose un crecimiento de 8.5 por ciento respecto al cierre de 2019. Se reportó una cobertura municipal de 84.4 por ciento y una cobertura demográfica de 99.3 por ciento.

EVOLUCIÓN TRIMESTRAL DE TERMINALES PUNTO DE VENTA (MILES)

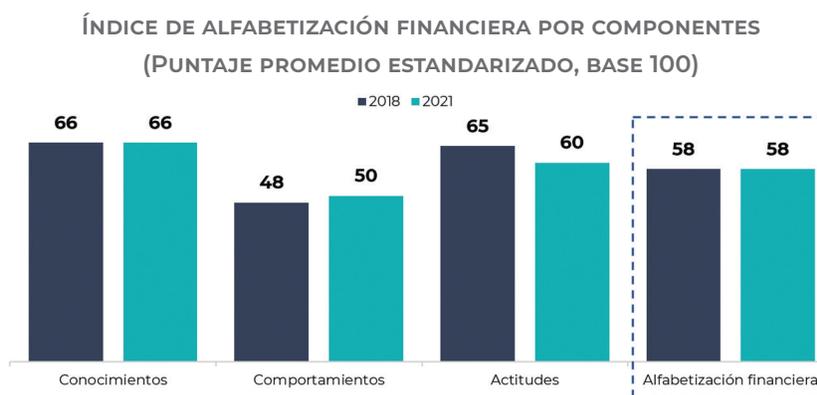


Fuente: CNBV. (2021). Evolución trimestral de sucursales.

## B. Alfabetización financiera

De acuerdo con la Red Internacional de Educación Financiera de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (INFE/OCDE), la alfabetización financiera se define como “la combinación financiera de la concientización, conocimientos, habilidades y comportamientos necesarios para tomar decisiones financieras sólidas y eventualmente lograr el bienestar financiero individual”.<sup>4</sup>

Con base en la metodología diseñada por la INFE, el índice de alfabetización financiera tiene como propósito medir la alfabetización financiera de la población y se descompone en tres subíndices: conocimientos, comportamientos y actitudes. De acuerdo con los datos de la ENIF, de 2018 a 2021, el puntaje de conocimientos se conservó en ambos periodos con 66 puntos, el puntaje de comportamientos financieros se incrementó de 48 a 50 puntos; mientras que el de actitudes financieras se redujo de 65 a 60 puntos, obteniéndose, tanto para 2018 como 2021, la calificación del índice de alfabetización financiera de 58 puntos.



*Fuente: CNBV. (2018). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera; CNBV. (2021). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera. CNBV.*

## C. Salud financiera

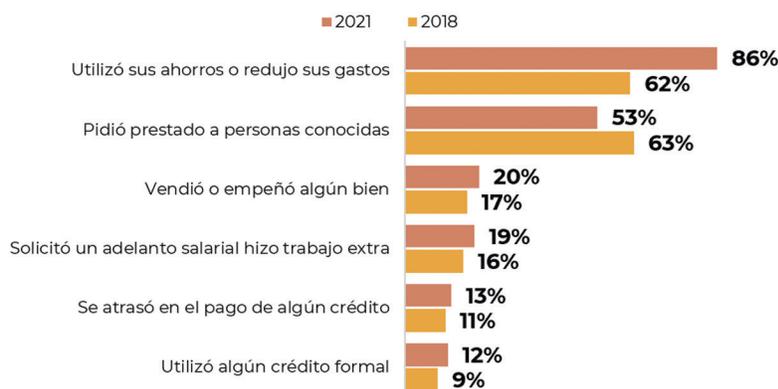
De acuerdo con datos de la ENIF, en cuanto al manejo de la liquidez, de 2018 a 2021, el porcentaje de la población que considera que lo que ganaron o recibieron fue suficiente para cubrir sus gastos tuvo una disminución de diez puntos porcentuales, pasó de 58 a 48 por ciento. La medida más utilizada para cubrir los gastos faltantes fue el uso de ahorros y la reducción de gastos para 2021; mientras que para 2018 fue el préstamo de familiares o conocidos.



*Fuente: (CONAIF, 2020, Política Nacional de Inclusión Financiera)*

<sup>4</sup> CNBV, 2019, Alfabetización financiera en México.

**MEDIDAS PARA AFRONTAR LA INSUFICIENCIA DE INGRESOS  
(PORCENTAJE DE POBLACIÓN DE 18 A 70 AÑOS CON INGRESOS INSUFICIENTES)**

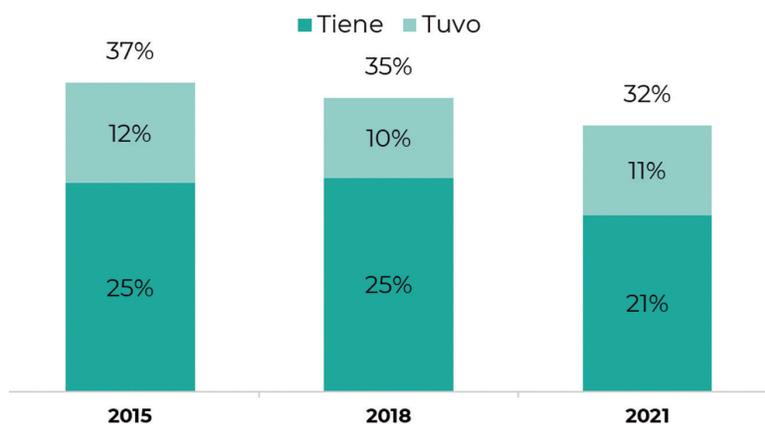


Fuente: CNBV. (2018). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera; CNBV. (2021). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera. CNBV.

Asimismo, respecto al porcentaje de la población que paga sus cuentas a tiempo (tarjeta de crédito, servicios, crédito, etcétera) se conservó tanto en 2018 como en 2021 en 73 por ciento.

Respecto a los resultados de capacidad para afrontar emergencias, de 2018 a 2021, el porcentaje de la población que puede afrontar emergencias económicas con sus ahorros tuvo un aumento al pasar de 43 a 65 por ciento para este periodo. Por otro lado, el porcentaje de la población que cuenta con un seguro de auto, de casa, de vida, de gastos médicos u otro fue de 25 por ciento en 2018 y de 21 por ciento en 2021.

**POBLACIÓN QUE HA TENIDO AL MENOS UN SEGURO  
(PORCENTAJE DE POBLACIÓN DE 18 A 70 AÑOS)**

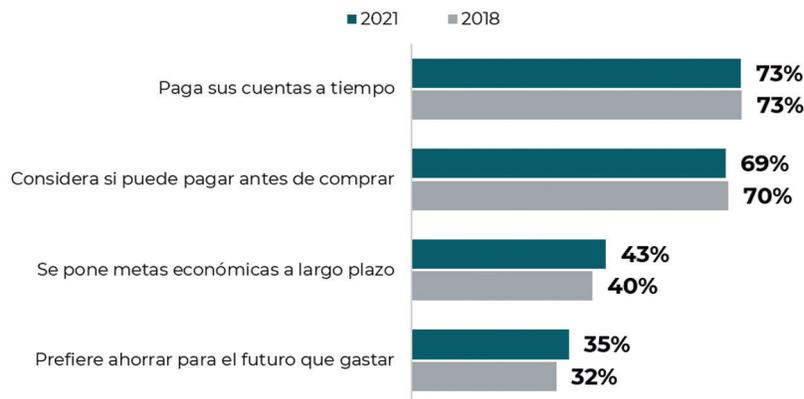


Fuente: CNBV. (2018). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera; CNBV. (2021). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera. CNBV.

Con relación a metas y planeación financiera, de 2018 a 2021, el porcentaje de la población que se establece metas a largo plazo y se esfuerza por alcanzarlas mostró un crecimiento de tres puntos porcentuales, ya que el resultado fue de 40 y de 43 por ciento, respectivamente. De la misma manera, la población que realiza aportaciones voluntarias a su cuenta de ahorro para el retiro presentó un aumento de un punto porcentual, pasando de cinco por ciento en 2018 a seis por ciento en 2021.

Por último, en los resultados de control financiero, el porcentaje de la población que prefiere ahorrar para el futuro que gastarlo pasó de 32 a 35 por ciento de 2018 a 2021.

**COMPORTAMIENTOS Y ACTITUDES FINANCIERAS**  
(PORCENTAJE DE POBLACIÓN DE 18 A 70 AÑOS QUE RESPONDIÓ LA OPCIÓN “SIEMPRE”)



Fuente: CNBV. (2018). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera; CNBV. (2021). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera. CNBV.

#### D. Brechas de género

En el Diagnóstico en la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de las entidades financieras en México, se encuentran diversos hallazgos sobre la adopción de diversas políticas y prácticas que fomenten la igualdad al interior de las entidades y autoridades financieras; las brechas de género en posiciones de liderazgo; y la oferta de productos y servicios financieros enfocados en las mujeres. Los principales hallazgos son:

*Del total de personas que laboraron en las entidades financieras, la mitad fueron mujeres, no obstante, solamente el 26 por ciento de las personas en puestos directivos lo son.*

El 68 por ciento de las entidades financieras contó con una política o práctica laboral de igualdad de género pero sólo el 27 por ciento contó con una política o práctica que contenga indicadores para medir su avance.

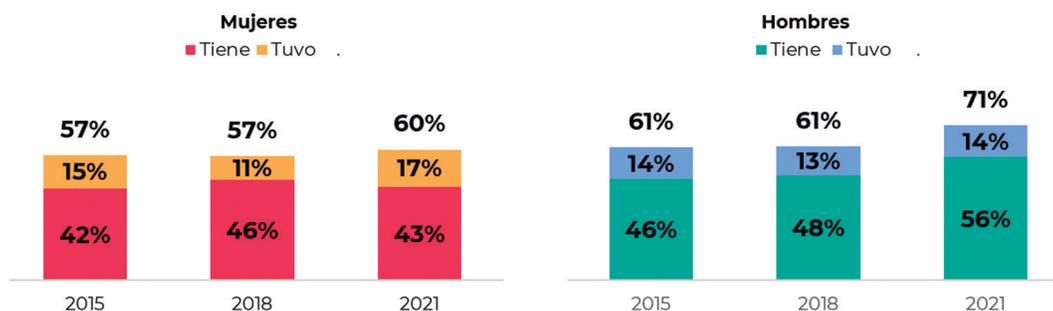
*El 44 por ciento de las entidades financieras consideró que las mujeres necesitan productos financieros con características distintas que las ofrecidas a los hombres y solo el 14 por ciento declaró tener al menos un producto financiero enfocado en las mujeres.*

De conformidad con la ENIF 2021, se tienen las siguientes brechas de género en la tenencia de productos o servicios financieros.

#### Cuentas de captación

Durante el periodo de 2015 a 2021, se obtuvo que la población que tiene una cuenta tuvo un crecimiento de cinco puntos porcentuales (pp), al pasar de 44 a 49 por ciento. Si se considera a la población que en algún momento tuvo una cuenta, el porcentaje total de la población que ha tenido una cuenta —es decir que tiene o tuvo una cuenta— en este lapso pasó de 59 a 65 por ciento. Como se puede observar en la siguiente gráfica, la población que ha tenido cuenta presentó brechas a favor de los hombres, principalmente en el 2021 con 11 pp a favor de ellos.

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN QUE HA TENIDO CUENTA DESAGREGADA POR SEXO  
(PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN ADULTA)

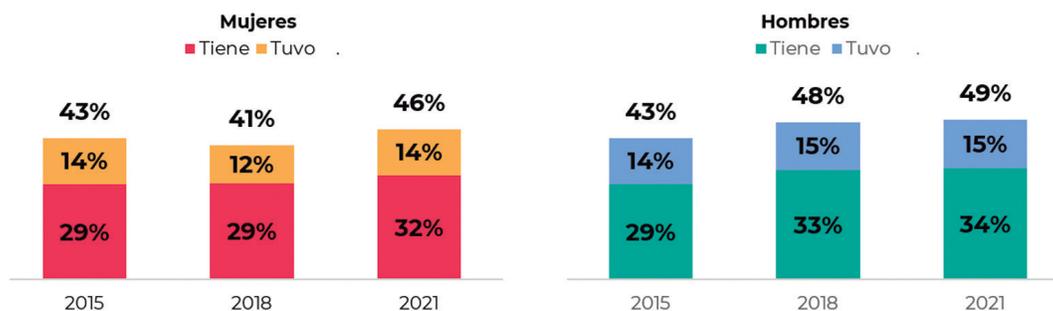


Fuente: CNBV. (2018). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera; CNBV. (2021). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera. CNBV.

### Crédito

Los resultados referentes a la población adulta que ha tenido crédito —es decir que tiene o tuvo un crédito— se incrementaron cuatro pp de 2015 a 2021; en específico, el porcentaje de personas que tiene un crédito fue lo que provocó dicho aumento. En este periodo, se observaron brechas a favor de los hombres en la población que ha tenido crédito. Particularmente para 2015 se tuvo una brecha de cero pp, mientras en 2018 la brecha fue de 7 pp, que fue la mayor brecha existente en el periodo de análisis; finalmente, en 2021 se presentó una brecha de 3 pp a favor de los hombres.

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN QUE HA TENIDO CRÉDITO DESAGREGADA POR SEXO  
(PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN ADULTA)

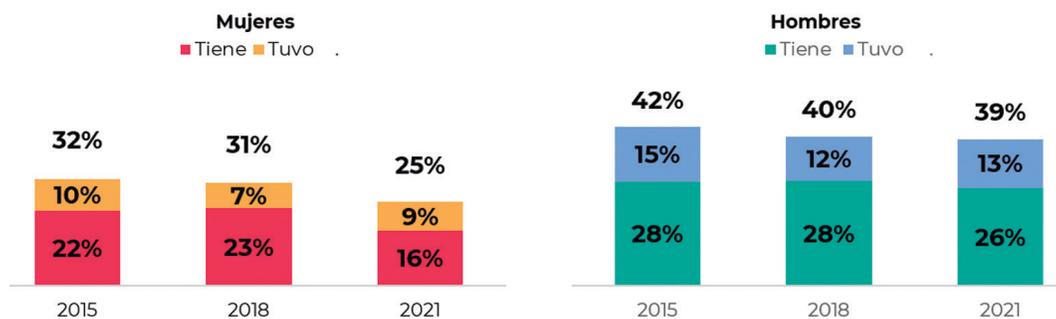


Fuente: CNBV. (2018). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera; CNBV. (2021). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera. CNBV.

### Seguro

En lo que se refiere al porcentaje de la población que ha tenido seguro —es decir que tiene o tuvo un seguro—, este se redujo de 37 a 32 por ciento de 2015 a 2021, principalmente en el bloque de las personas que actualmente disponen de algún tipo de seguro. Asimismo, se observaron brechas a favor de los hombres en la población que ha tenido seguro para cada periodo. La mayor brecha de registro en 2021 con la población que actualmente tiene un seguro, con una brecha de 10 pp a favor de los hombres.

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN QUE HA TENIDO SEGURO DESAGREGADA POR SEXO  
(PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN ADULTA)

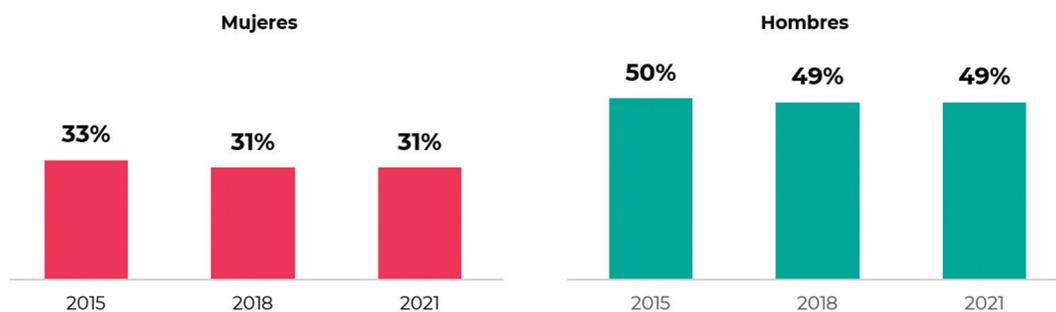


Fuente: CNBV. (2018). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera; CNBV. (2021). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera. CNBV.

### Cuenta de ahorro para el retiro

Durante el periodo de 2015 a 2021, el porcentaje de la población que tiene una cuenta de ahorro para el retiro o Afore disminuyó de 41 a 39 por ciento. Por otro lado, se observaron brechas a favor de los hombres para cada año reportado.

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN QUE TIENE AFORE DESAGREGADA POR SEXO  
(PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN ADULTA)



Fuente: CNBV. (2018). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera; CNBV. (2021). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera. CNBV.

## B. Finanzas Sostenibles

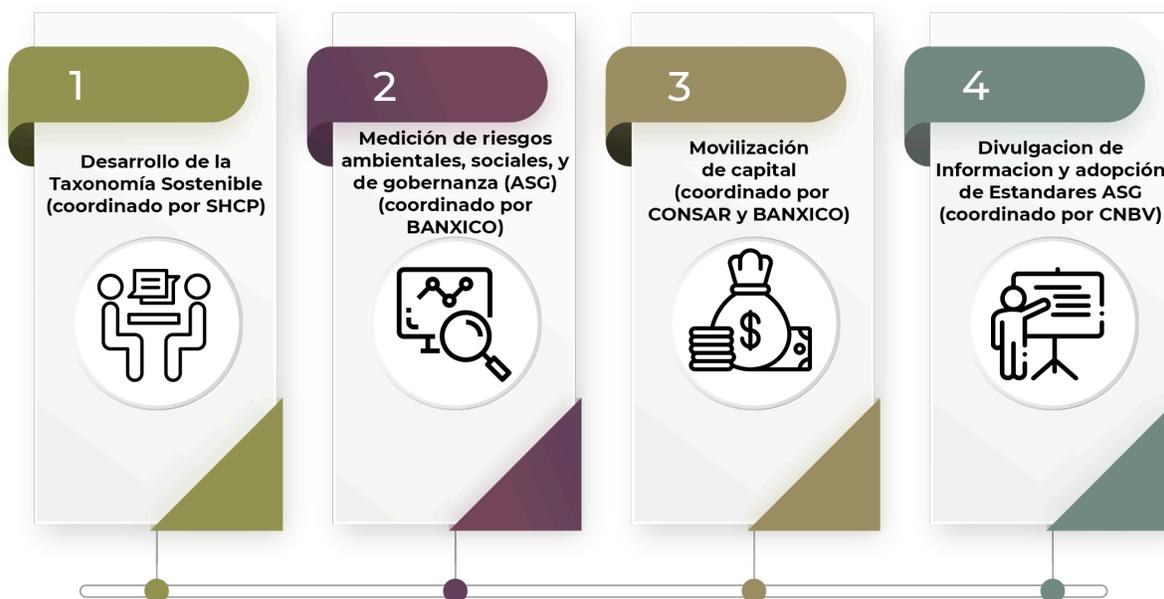
Las instituciones reguladoras desempeñan un papel fundamental en la creación de un futuro sostenible. Los bancos centrales y supervisores influyen en la medida en que el capital del sector privado se alinea con el desarrollo sostenible, específicamente con las temáticas ambientales relacionadas con el cambio climático y sus riesgos. Ante este panorama, la CNBV integra a su agenda de trabajo la perspectiva de desarrollo sustentable.

### 1. Líneas de acción encaminadas a las finanzas verdes

A continuación se presentan las acciones que la CNBV lleva a cabo en el impulso y fortalecimiento de las finanzas verdes para alcanzar un crecimiento económico sostenible,

#### A. Comité de Finanzas Sostenibles

En 2020, el Consejo de Estabilidad del Sistema Financiero estableció el Comité de Finanzas Sostenibles (CSF)<sup>5</sup> y se conformaron cuatro Grupos de Trabajo, siendo la CNBV líder del Grupo de Trabajo de Divulgación de la Información y Adopción de Estándares ASG (GTDIASG) desde 2021.



### Comité de Finanzas Sostenibles

Siguiendo los objetivos de analizar los marcos de revelación no financiera relacionados con indicadores ASG, identificar las mejores prácticas para el contexto mexicano y capacidades para la futura integración de dichos marcos, en el 2021 el GTDIASG obtuvo los siguientes logros relevantes:

<sup>5</sup> Conformado por la SHCP; el Banco de México; la CNBV; la CNSF; la CONSAR; el Instituto para la Protección al Ahorro Bancario (IPAB); la Oficina de la Presidencia de la República como invitado permanente y seis observadores.

- ◆ Elaboración del Informe de mejores prácticas para la integración y divulgación de estándares ASG y riesgos relacionados con el clima.
- ◆ Diálogos bilaterales con reguladores de otros países para conocer experiencias de revelación ASG
- ◆ Desarrollo de la herramienta de autodiagnóstico ASG para entidades financieras y emisoras.<sup>6</sup>



## B. Sensibilización y desarrollo de capacidades

Con el apoyo de GGGI y gracias a los recursos del Programa UK PACT, la CNBV coordinó la realización de 26 capacitaciones y actividades lúdicas durante 2021, implementadas tanto al personal de la Comisión, así como a los miembros, observadores e invitados del GTDIASG. El objetivo principal de las sesiones educativas fue sensibilizar y tener un primer acercamiento a los temas que comprenden la transformación del sistema financiero hacia uno más sostenible, contemplando para esto los riesgos climáticos y ASG.

Las capacitaciones ahondaron en temas como Ecosistema ASG, inducciones a SASB (por sus siglas en inglés, Sustainability Accounting Standards Board), Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima, TCFD (por sus siglas en inglés Task Force on Climate related Financial Disclosures), GRI y Science Based Targets (Objetivos Basados en Ciencia) y se complementaron con un Rally y taller virtual sobre regulación financiera para el desarrollo sostenible, a cargo de la GIZ. Este último integró a la discusión el rol de los reguladores en la construcción de sistemas financieros sostenibles y los mecanismos e incentivos para lograrlo y las experiencias e iniciativas actuales para consolidar un sistema financiero sostenible en México.

En colaboración con GIZ y GGGI, se desarrolló el curso en línea denominado “Finanzas Sostenibles”, el cuál fue colocado en una Plataforma de aprendizaje de libre acceso. Esta herramienta de aprendizaje permite la lectura de bibliografía sobre la materia e integra vídeos, infografía, ejercicios de reforzamiento de aprendizaje y evaluaciones para cada uno de sus 5 módulos.

### CURSO FINANZAS SOSTENIBLES.

1. Introducción al cambio climático: ¿por qué es importante actuar?
2. Introducción al financiamiento sostenible y climático: ¿por qué transformar nuestros sistemas financieros?
3. Gestión y reporte de riesgos climáticos, ambientales, sociales y de gobernanza
4. ¿Hacia dónde vamos? El papel de los actores del sector financiero en la transición hacia un desarrollo bajo en carbono, inclusivo y resilientes al clima
5. La inclusión financiera y la tecnología financiera (Fintech) como parte de la respuesta ante el cambio climático

A lo largo de 2021, la CNBV a través del área de Comunicación Interna llevó a cabo un programa de sensibilización para desarrollar capacidades con las y los trabajadores, con ello lanzó una campaña de difusión de material visual didáctico para sensibilizar y reforzar el conocimiento sobre cambio climático, ASG y finanzas verdes dentro de la CNBV. Se elaboró un wallpaper para los equipos de cómputo, infografías y un videoclip, mismo que fueron difundidos a través del correo electrónico, abordando temas como cambio climático, financiamiento sostenible, estándares ambientales, sociales y de gobernanza, inclusión financiera, entre otros.

<sup>6</sup> Disponible en <https://cnbv-autodiagnosticoasg.com/>

### C. Otras iniciativas

Reporte sobre el financiamiento para la resiliencia climática del sector agropecuario mexicano: Análisis sobre el acceso de servicios financieros de productores agropecuarios con alta vulnerabilidad climática.

- ◆ **Resumen de políticas públicas sobre la inclusión financiera de mujeres en el sector agropecuario.**
- ◆ **Resumen de políticas públicas sobre el financiamiento para la resiliencia climática del sector agropecuario mexicano.**



### C. Vinculación Internacional

La Ley de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores contempla entre sus facultades actividades a nivel internacional, así mismo el Reglamento de la Comisión establece el establecimiento de una Política Internacional de la institución. Es la Dirección General de Asuntos Internacionales, la encargada de proponer e implementar dicha Política, que sirve como guía para el establecimiento de relaciones interinstitucionales con autoridades homólogas y organismos multilaterales que contribuyan al logro de la misión de la Comisión y a su reconocimiento como una autoridad financiera confiable e innovadora.

La Política Internacional de la CNBV permite establecer una plataforma sólida de cooperación con dichos organismos y autoridades para contribuir al mejoramiento, solidez y competitividad del sistema financiero en México abonando a mantenerlo a la vanguardia y en línea con los mejores estándares internacionales para los marcos normativos y de supervisión. La participación activa de la CNBV en el contexto financiero internacional, se realiza en las siguientes líneas de acción:

- ◆ Actualizar y reforzar perspectivas sobre las nuevas tendencias de regulación y supervisión internacional.
- ◆ Contribuir en el intercambio de experiencias que permitan las mejores prácticas.
- ◆ Robustecer el marco regulatorio y de supervisión del sistema financiero en México.
- ◆ Contribuir en el desarrollo de estándares internacionales y mejores prácticas.
- ◆ Fortalecer redes de cooperación internacional.
- ◆ Alertar sobre potenciales situaciones de riesgo para la estabilidad del sistema financiero.

Entre los mecanismos de vinculación internacional que implementa la CNBV están:

- ◆ Celebración de convenios con autoridades homólogas.
- ◆ Intercambios de información en materia bancaria con base en memorándum de entendimiento.
- ◆ Participación en grupos de trabajo de organismos internacionales, colegios de supervisión bancaria y colegio de calificadoras de crédito.
- ◆ Coordinación de proyectos de asistencia técnica con organismos multilaterales.
- ◆ Suscripción de instrumentos de cooperación con autoridades internacionales.
- ◆ Participación en foros y eventos regionales e internacionales para la socialización del trabajo de la CNBV.

Algunas de las organizaciones con las que la CNBV se vincula son: Alianza del Pacífico; Comité de Basilea para la Supervisión Bancaria (BCBS); la Organización Internacional de Comisiones de Valores (IOSCO); Consejo para la Estabilidad Financiera (FSB); Banco Mundial; Instituto Iberoamericano de Mercado de Valores; Alianza para la Inclusión Financiera (AFI); Asociación de Supervisores Bancarios de las Américas; Consejo de Estabilidad Financiera (FSB); Banco de Pagos Internacionales (BIS); Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI); Asociación de Administradores de Valores de América del Norte (NASAA); Grupo de Acción Financiera Internacional (FATF); Alianza para la Inclusión Financiera (AFI); Red de Bancos Centrales y Supervisores para enverdecer el sistema financiero (NGFS); Asociación de Supervisores Bancarios de las Américas (ASBA); Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD); Red Global de Innovación Financiera (GFIN); entre otros. Dichas vinculaciones han permitido el posicionamiento de la CNBV en el sector financiero internacional, derivando en reconocimientos y oportunidades para liderar proyectos; por ejemplo, la CNBV ha fungido como Presidente del Comité de Auditorías y Director de Región Norteamérica en el ASBA, Presidente, Vicepresidente y Embajador para la inclusión de género en la AFI, así como Presidente del Comité regional interamericano y de Fintech en Mercados Emergentes dentro de IOSCO.

Entre las actividades que la CNBV realiza a nivel internacional, considerando el interés y compromiso en temas de sustentabilidad, se encuentran:

- a. Apoyo al Grupo de Trabajo sobre Riesgos Financieros Relacionados con el Clima (TCFD, por sus siglas en inglés), en calidad de *supporter*<sup>7</sup>, reconociendo la importancia de la transparencia relacionada con los riesgos y oportunidades financieras dentro de los mercados.
- b. Intercambio de experiencias y mejores prácticas para la identificación de los riesgos relacionados con el clima y medio ambiente en el sector financiero, dentro de la NGFS.
- c. Adhesión al Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas a fin de generar impacto dirigido a los 10 principios proclamados en dicho Pacto.
- d. Dentro de la IOSCO, la CNBV participa en las actividades que abordan revelaciones relacionadas con la sostenibilidad para emisoras, para administradores de activos, enverdecimiento ecológico (green washing) y la protección de los inversionistas; y calificaciones relacionadas con temas ASG.
- e. Colaboración en las consideraciones preliminares para la elaboración de los términos de referencia para abordar las garantías de riesgos crediticios verdes, en el marco del Grupo de Trabajo de Finanzas Verdes Inclusivas (IGFWG) y los subgrupos de trabajo de mercados de capitales y de financiamiento climático de la Alianza Pacífico.

<sup>7</sup> Se reconoce a la metodología utilizada por TCFD, como un marco útil para la divulgación de información no financiera.



**DERECHOS HUMANOS EN LA  
OPERATIVIDAD DE LA CNBV**

## VII. DERECHOS HUMANOS EN LA OPERATIVIDAD DE LA CNBV

### A. Impacto en los Principios de Pacto Mundial en materia de Derechos Humanos

México ha asumido el compromiso para garantizar el respeto y protección de los Derechos Humanos. En línea con la proclamación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948 por la Asamblea General de la ONU, México ha firmado diversas Declaraciones complementarias<sup>8</sup>. Tanto la Constitución Política como los Tratados Internacionales<sup>9</sup> firmados y ratificados por México demuestran la congruencia en el actuar y enuncian el mandato a todas las instituciones que formamos parte de la administración pública en el país.

Específicamente la CNBV, en línea con el primer y segundo Principio del Pacto Mundial, realiza sensibilización y promoción sobre los derechos humanos y la importancia de su protección, implementa mecanismos para asegurar la aplicación de los derechos humanos en el marco de su actuación y pone en práctica medios para su vigilancia y denuncia, incluyendo el monitoreo de la percepción de los servidores públicos en la CNBV sobre sus garantías.

### A. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

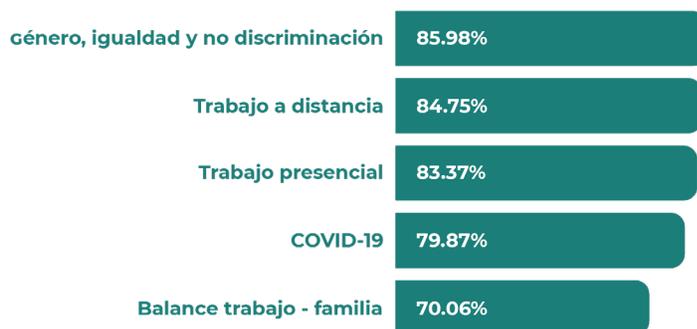
El mecanismo que evalúa a nivel de la APF los factores del clima y la cultura organizacional que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen institucional, entre ellos los factores relacionados con derechos humanos y laborales es la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO). La CNBV en cumplimiento a las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, CNBV aplica anualmente la ECCO invitando a todos los servidores públicos a que participen de este ejercicio.

La ECCO se aplica durante el último trimestre del año mediante un cuestionario virtual y en cada una de sus ediciones se evalúan distintos factores. Sus resultados se analizan y se identifican las áreas de oportunidad a fin de establecer las Prácticas de Transformación del Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) que se llevan a cabo en el año inmediato posterior a su aplicación.

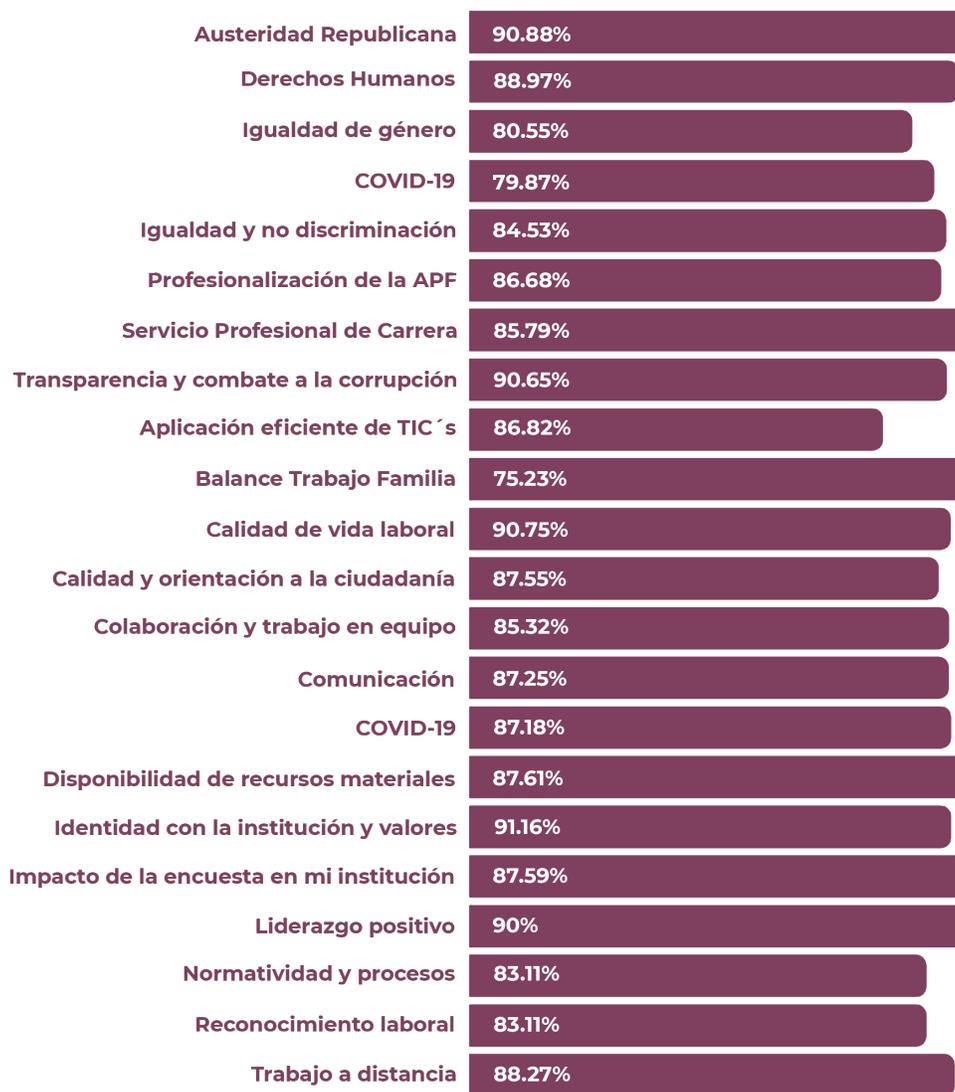
A continuación se presentan los factores evaluados en los años 2020 y 2021 y los resultados obtenidos.

## Resultados de la ECCO por Factores

### FACTORES 2020



#### FACTORES 2021



Específicamente a los factores relacionados con Derechos Humanos, se evaluó en 2020 la percepción de los trabajadores sobre el acceso equitativo de mujeres y hombres a las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, así como a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales, obteniendo un cumplimiento del 80.55 %, mientras que el 88% consideró haber recibido capacitación adecuada en materia de derechos humanos.

Como resultado de dichos factores, durante el 2021 la CNBV se colocó en la 8va. posición entre las instituciones adscritas a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

<sup>8</sup> Ejem. Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967), Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1963), Declaración sobre la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas (1992), Declaración de Estocolmo sobre el Medio Ambiente (1972).

<sup>9</sup> Ejem. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos Relativo a la Abolición de la Pena de Muerte (1990), Convenio sobre la Diversidad Biológica (1992), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura (1985), Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados (1967), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará" (1994), Convención sobre los Derechos del Niño (1989), Convenio Constitutivo del Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina y el Caribe (1992).

## B. Salud y Seguridad laboral

Las y los servidores públicos que colaboran en la CNBV están incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), que establece dentro de la seguridad social obligatoria a los seguros de salud, de riesgos de trabajo, de invalidez, vida y de retiro y vejez, así como financiamiento a vivienda, préstamos personales y servicios sociales y culturales.

Además de las prestaciones médicas que se otorgan por medio del ISSSTE, en las instalaciones de la CNBV se cuenta con servicio médico disponible para las y los trabajadores durante el horario laboral.

Para la prevención de factores de riesgo psicosocial se ofrecen a los trabajadores terapias psicológicas y psiquiátricas para la atención, protección y cuidado de la salud emocional. Durante el periodo 2020-2021, 34 personas accedieron a ese beneficio.

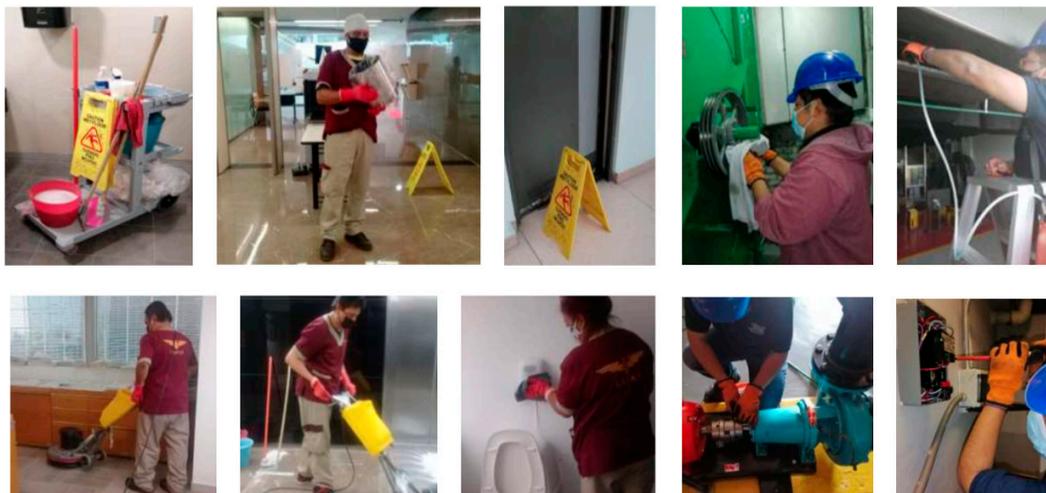
Comprometidos con la seguridad del personal que labora y demás visitantes, la CNBV cumple con las normativas aplicables en el rubro de infraestructura y cuenta con un complejo sistema de Protección Civil.

### 1. Infraestructura

Las características y extensión de las instalaciones que ocupa la CNBV son definidas en el ACUERDO por el que se modifica el diverso por el que se establecen las disposiciones en Materia de Recursos Materiales y Servicios Generales, en donde se incluye la tabla de referencia con la “Superficie Máxima a ocupar por Institución” en función del número de servidores públicos que laboran en la Comisión. En el ACUERDO mencionado, se desglosa el proceso para determinar la necesidad de inmuebles o espacios físicos para el cumplimiento de las atribuciones a cargo de las instituciones de administración pública, como la CNBV, asegurándose que cada servidor público cuente con un espacio adecuado según su nivel jerárquico y se establecen las superficies para las áreas de uso común, de circulación y complementarias. El cumplimiento del ACUERDO es vigilado por la SHCP a través del Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales.

A fin de mantener en óptimo estado las instalaciones y garantizar un entorno adecuado para el desempeño de las labores, la Comisión cuenta con servicios de limpieza y mantenimiento a la infraestructura, y servicio de seguridad con personal calificado para controlar los accesos a las instalaciones así como vigilar y promover el cumplimiento de las reglas básicas de convivencia dentro de las oficinas.

#### PERSONAL DE LIMPIEZA



Fotografías de especialistas

Con motivo de las funciones de la CNBV, los colaboradores realizan sus actividades mayoritarias en un entorno de oficina que ameritan permanecer sentado utilizando equipo de cómputo. A fin de que las actividades de oficina no generen impacto negativo en la salud de los colaboradores, las instalaciones cuentan con mobiliario ergonómico que se adaptan a las necesidades de cada usuario permitiendo confort durante el horario laboral. Por otro lado y siendo que el horario laboral incluye un horario específico para comida, la CNBV provee un espacio digno para ingerir alimentos, equipado con mesas, hornos de microondas y refrigeradores, así como servicios sanitarios.

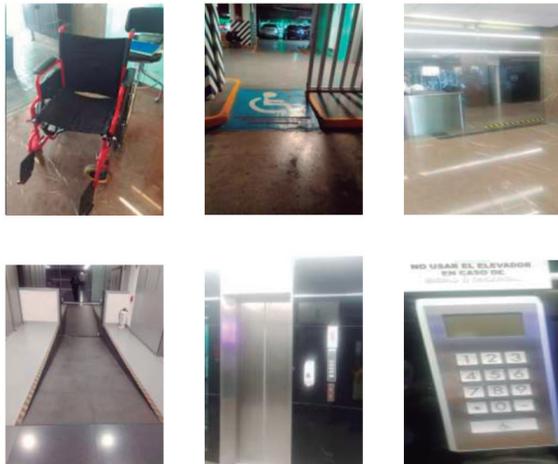


*Fotos de evidencia del comedor / Mobiliario ergonómico en las instalaciones*

## Accesibilidad

La CNBV cuenta con infraestructura de accesibilidad para personas con discapacidad disponible para colaboradores y cualquier visitante que lo requiera. Lo anterior es esencial para dignificar a las personas acercando las herramientas cómodas y necesarias para su acceso y tránsito dentro de las instalaciones. Se cuenta con:

- ◆ Rampas para silla de ruedas en estacionamiento, acceso a los edificios y salidas de emergencia.
- ◆ Espacios amplios y vías para la circulación libre de personas con discapacidad en las instalaciones (puertas de acceso, elevadores y pasillos).
- ◆ Sanitarios con espacios amplios y accesorios para personas con discapacidad.
- ◆ Lugar de estacionamiento preferencial para colaboradores con discapacidad.
- ◆ Disponibilidad de préstamo de sillas de ruedas para los colaboradores o visitantes que lo requieran.



*Instalaciones accesibles en la CNBV*

## 2. Protección Civil

Con base en la Ley General de Protección Civil, los inmuebles e instalaciones fijas y móviles de las dependencias, entidades, instituciones, organismos, industrias o empresas pertenecientes a los sectores público, privado y social en México deben contar con Programa Interno de Protección Civil (PIPC) para la prevención y respuesta a las eventualidad de alguna emergencia o desastre, y con una Brigada Institucional de Protección Civil quienes desarrollan y operan el PIPC.

En el marco de la gestión de riesgos para procurar la seguridad del personal y de las instalaciones y en cumplimiento a la Ley en comento, la CNBV ha desarrollado un Programa Interno de Protección Civil que es implementado a través de la Unidad Interna de Protección Civil de la CNBV (UIPC), la cuál tiene como objetivo salvaguardar la vida, integridad y salud de las y los trabajadores que laboran y/o visitan la institución. En el PIPC de la CNBV se desglosan los protocolos de acción ante emergencias, el Programa de Prevención, así como la estrategia para la continuidad de las operaciones. Estos mecanismos son coordinados por la UIPC en caso de presentarse alguna emergencia.

### a. Unidad Interna de Protección Civil

La Unidad Interna de Protección Civil se compone de 100 brigadistas, distribuidos en las dos Torres que la CNBV ocupa dentro del complejo "Plaza Inn".

## Estructura de la Unidad Interna de PC



Los brigadistas cuentan con equipo de protección personal para sus labores, entre las que se encuentran cascos de protección, ropa para incendio (chaquetones, botas, guantes, etc.), botiquín y camilla, palas, hachas y tanque de oxígeno. Además, reciben capacitación constante en temas relevantes para el buen desempeño de estas funciones.

#### BRIGADISTAS CAPACITADOS EN:

- ◆ Primeros auxilios
- ◆ Uso de extintores
- ◆ Incendios
- ◆ Rescate en estructuras colapsadas
- ◆ Reanimación cardiopulmonar

En el PIPC se incluyen los procedimientos para las actividades que la Unidad Interna de Protección Civil lleva a cabo, entre las que se encuentran:

- ◆ **Simulacros:** se realizan como un ejercicio para que el personal conozca y siga en la medida de lo posible los Planes de Contingencia establecidos actuando de forma oportuna y organizada para salvaguardar la integridad física de las personas que se encuentran en las instalaciones de la CNBV y minimizar los daños como consecuencia de un fenómeno natural o emergencia.
- ◆ Identificación de mejoras mediante las constancias de registro y las cédulas de evaluación para cada evento programado (simulacros).
- ◆ Recorridos para la revisión periódica de las instalaciones estructurales, eléctricas, hidrosanitaria y aire acondicionado, para mantener las instalaciones seguras.
- ◆ Monitoreo y verificación para asegurar el funcionamiento y disponibilidad del equipo para emergencias.
- ◆ Colocación y verificación de señalética útil.
- ◆ Disponibilidad y colocación de instrumentos de apoyo como botiquines, extintores, entre otros.

## C. Condiciones laborales

### 1. Salarios y horarios

Los sueldos y salarios que perciben los servidores públicos que laboran en la CNBV se definen según los tabuladores del Acuerdo mediante el cuál se expide el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, por lo que existe transparencia total en la asignación de percepciones, mismas que corresponden al perfil y funciones de cada puesto de trabajo.

Los servidores públicos en la CNBV tienen horarios de trabajo de acuerdo a las jornadas establecidas en la LFTSE. Cualquier modificación a los horarios establecidos distintos al oficial, se aprueban con base en los Mecanismos para el Control de Asistencia y Disposiciones en Materia de Vacaciones, Permisos y Licencias del Personal de Base y Confianza de la CNBV y se registran en el Formato de registro de vacaciones, permisos, licencias y control de asistencias de la CNBV.

### 2. Prestaciones y Beneficios: Licencias

De acuerdo a la Ley General del Trabajo (LGT) y a la LFTSE, los servidores públicos de la CNBV cuentan con los siguientes prestaciones:

- ◆ **Aguinaldo anual de al menos 40 días de salario**
- ◆ **Dos periodos de vacaciones por año, de 10 días laborales cada uno.**
- ◆ **Incorporación al régimen de seguridad social del ISSSTE que brinda:**
  - ◇ Asistencia médica y medicinas para el trabajador y sus familiares.
  - ◇ Fondo de vivienda.
  - ◇ Jubilación y pensión por invalidez, vejez y muerte.
  - ◇ Acceso a Estancias para el bienestar y desarrollo infantil, entre otros.

Adicional a las prestaciones acorde a la LGT y la LFTSE a las madres y padres trabajadores, la CNBV otorga lo siguientes beneficios:

## BENEFICIOS EN CASO DE MATERNIDAD / PATERNIDAD

1. Horario especial por 6 meses, con entrada 30 minutos después y salida 30 minutos antes, del horario laboral.
2. Licencia con goce de sueldo por cuidados maternos, por un máximo de 10 días por año calendario / Licencia de paternidad con goce de sueldo por 5 días hábiles, a partir del día del nacimiento de su hijo o hija o en caso de adopción y hasta por dos ocasiones en un año.
3. La licencia podrá ser ampliada por los periodos y circunstancias específicas.

## D. Trato justo

### 1. No acoso laboral

En el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, se establecen las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF, incluida la CNBV. Este Protocolo involucra al Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés (CEPCI) de la CNBV así como al Órgano Interno de Control en la vigilancia de su cumplimiento.

La CNBV impulsa el proceso formativo de los integrantes del CEPCI, de las personas consejeras y acompañantes, así como del OIC para las funciones relativas al Protocolo, por lo que brinda o acerca capacitación en herramientas conceptuales y técnicas para el abordaje adecuado en la atención de casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, escrutinio estricto de los hechos y contexto, con perspectiva de género y de derechos humanos, identificación de posibles relaciones asimétricas de poder que generen vulnerabilidad u desigualdad, la actuación con perspectiva de género, entre otros.

Por ejemplo, durante 2022 a través de la Unidad de Igualdad de Género de la SHCP, el personal de la CNBV involucrado en el proceso del Protocolo, participó en la Jornada de fortalecimiento de habilidades para la prevención y atención de la violencia laboral, el hostigamiento y acoso sexual.

Cabe mencionar que en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 los servidores públicos consideraron en un 93.3% que se ha brindado información sobre el Protocolo para la Prevención y Sanción del Hostigamiento y Acoso.

## E. Impacto en la Comunidad

### 1. Comunidad interna

Para la CNBV es importante mantener un diálogo con su comunidad, por ello se establece y mantiene una comunicación constante mediante el correo electrónico de las y los trabajadores. Este medio ha servido como principal punto de contacto, para brindar a los trabajadores información relevante para sus funciones, como por ejemplo las modificaciones a la legislación aplicable a la CNBV; además ha permitido realizar avisos de interés en múltiples temas.

A fin de enriquecer el clima laboral, se difunde información de interés público como conmemoraciones nacionales e internacionales. Así mismo, se pone a disposición de los colaboradores, información para enriquecer el conocimiento en temas de equidad, inclusión, uso de lenguaje incluyente, igualdad laboral, empoderamiento de las mujeres, homofobia, no discriminación, entre otros.



**FUNCIÓN PÚBLICA**  
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

gob.mx/ftp



Imágenes de referencia de los comunicados dirigidos a las y los trabajadores

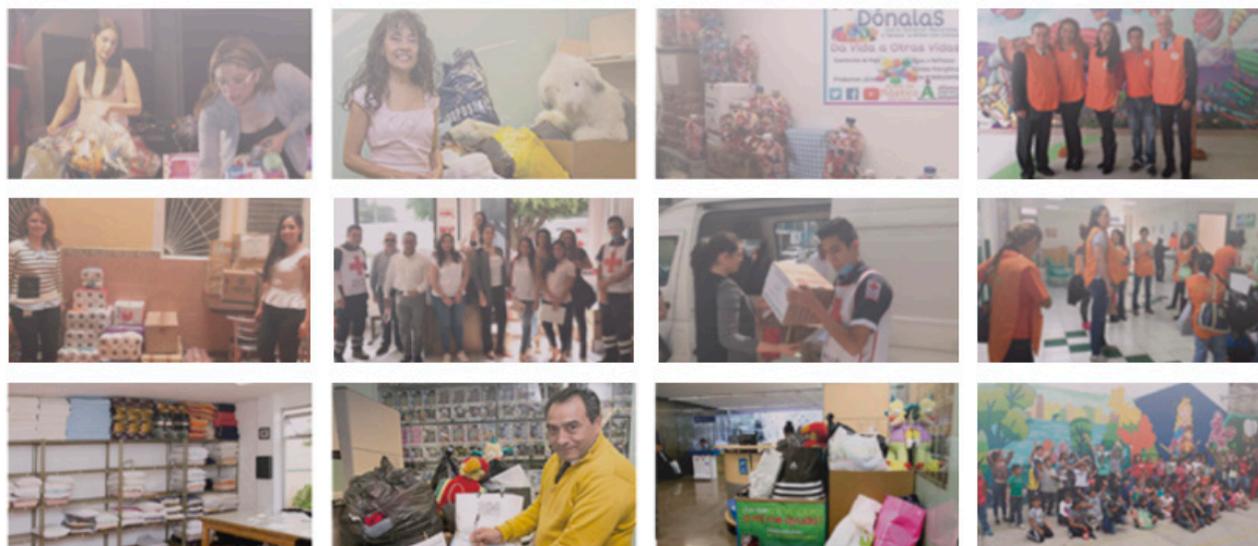
## 2. Comunidad externa

La CNBV identifica y apoya causas sociales como parte de su estrategia de acción gubernamental y genera fusiones estratégicas con ONG (asociaciones, fundaciones y sectores de gobierno) y alianzas intersectoriales en atención de temas sociales de interés público.

Este conjunto de proyectos promueven e impulsan un esquema de liderazgo participativo, solidaridad, servicio, respeto a los derechos humanos y a la calidad de vida, desarrollo humano y profesional de la comunidad CNBV y sus familias; contribuyendo al mismo tiempo al bienestar de la sociedad, reforzando el código de ética, la cultura laboral y el clima organizacional.

Los proyectos sociales fortalecen el clima laboral en virtud de ser el capital humano una de las prioridades de la CNBV. La motivación del personal es parte fundamental para generar sentido de pertenencia y sentirse orgullosos de una organización que se preocupa por el desarrollo humano de su personal, inclusión familiar y mejora de la sociedad.

Entre las prácticas sociales más recurrentes se encuentran las colectas de dinero y en especie, el voluntariado y la difusión o sensibilización para sumar apoyos. Algunas de las asociaciones apoyadas son la Cruz Roja Mexicana, Casa de la amistad, Fundación renacimiento, Alteración Global, Yolia, niñas de la calle y El pozo de vida.



*Actividades de voluntariado del personal de la CNBV*



# **PRÁCTICAS LABORALES EN LA CNBV**

## VIII. PRÁCTICAS LABORALES EN LA CNBV

---

### A. Impacto en los principios de Pacto Mundial en Material de Prácticas laborales

En cuanto a la relación de los principios laborales en los lugares de trabajo, la CNBV atiende el compromiso y responsabilidad de reconocer y promover espacios de trabajo en los que se dignifique e impulse a las personas; con ello se buscan crear iniciativas a favor del crecimiento y desarrollo personal y profesional de las y los trabajadores de la CNBV.

**Principio 3.** Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

**Principio 4.** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

**Principio 5.** Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

**Principio 6.** Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

### B. Igualdad laboral

La Comisión tiene el compromiso de promover la igualdad laboral y la no discriminación, a través de acciones a favor del personal, que garanticen la igualdad de oportunidades y derechos, para mujeres y hombres, sin distinción de origen étnico, sexo, raza, cultura, costumbres, lengua, religión, género, discapacidad, edad, orientación sexual, apariencia física, embarazo, estado civil o conyugal, opiniones, situación migratoria, condición social, económica, de salud o jurídica, asegurando un ambiente laboral de respeto, sano y armonioso, libre de toda violencia, maltrato o segregación hacia el personal y entre el personal, para cumplir con los objetivos institucionales.<sup>10</sup>

Este compromiso se ve reflejado en la Política de Igualdad Laboral y no discriminación que la CNBV desarrolló e implementa desde el 2018. Bajo esta política se integran, implementan y ejecutan en los procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para el desarrollo integral de las y los trabajadores bajo una cultura de respeto a la diversidad en un ambiente laboral libre de discriminación y cualquier otra forma de violencia.

Gracias a las acciones en pro de la igualdad laboral, desde 2018 y hasta diciembre de 2022, la CNBV cuenta con la certificación en el cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.

<sup>10</sup>Política de Igualdad laboral y no discriminación de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.



*Imagen de la validez de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015*

Entre las acciones en Pro de dicha Política, la CNBV acerca a sus trabajadores, material de para la capacitación y /o sensibilización en el tema. Como ejemplos, está la participación de la CNBV en el conversatorio en materia de inclusión laboral y la Jornada de Capacitación "Construyendo nuestro Programa de Igualdad", ambos programas proporcionados por la SHCP en 2020. La CNBV incluye en su cartera de capacitación, la promoción de la igualdad laboral mediante la impartición de temas como ambiente laboral incluyente y libre de violencia, lenguaje incluyente, nuevas masculinidades, género y feminismo, entre otros.



Imagen de referencia del Programa de Sensibilización

En la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, mencionada con anterioridad, se incluye también la percepción de las y los trabajadores en este tema. Para 2020, el 84.52% de los encuestados confirman que en la institución se implementan acciones encaminadas a cerrar brechas de desigualdades entre hombres y mujeres, mientras que el 83.69% confirman que en la institución tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades de liderazgo y el 80.07% considera que la institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad. Considerando la diversidad, el 86.58% percibe que en la CNBV se respetan las diferencias de las personas sin importar su edad, sexo, origen étnico nacional, discapacidad, religión, apariencia física, situación económica, orientación y diversidad sexual u otra condición.

### C. Libertad de Asociación

Las y los trabajadores de la CNBV tienen derecho a coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales, amparados en el Art. 123° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Este derecho, consagrado también en la LFTSE, permite que los trabajadores de la CNBV puedan ejercer en todo momento su libertad de adhesión o separación de un sindicato, constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.

### D. Trabajo forzado y trabajo infantil

En México, están normados los derechos y obligaciones de las y los trabajadores y el no reconocimiento de condiciones relacionadas con la explotación laboral y la erradicación del trabajo de las personas menores de 15 años. La CNBV, en cumplimiento a la LFT y la LFTSE brinda condiciones adecuadas para el desempeño de las funciones de sus trabajadores, estableciendo salarios, jornadas y actividades específicas según las características de cada puesto de trabajo, además de no emplear a menores de edad.

La CNBV realiza la validación y registro de cada una de las actividades para la selección, reclutamiento y contratación según los procesos estipulados en el ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera. Lo anterior garantiza empatar las competencias y aptitudes de los trabajadores con los perfiles requeridos en cada puesto de trabajo, y mantener el registro y seguimiento de las condiciones laborales pactadas.

## E. Clima y cultura organizacional

Cómo resultado de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, la CNBV desarrolla e implementa las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, con el objetivo de atender las áreas de oportunidad en la materia. Se trata de un plan de acción anual que busca impactar positivamente a los factores evaluados en la ECCO del año inmediato anterior. El cumplimiento y seguimiento a estas Prácticas, se reporta al Comité de Control y Desempeño Institucional así como al Comité de Ética de la CNBV.

En la Encuesta realizada en 2020, se destacan los siguientes resultados relacionados al clima laboral:



### 1. No Discriminación

Como se mencionó en apartados anteriores, la Política de Igualdad laboral y no discriminación de la CNBV alineada a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y al propio Código de Conducta de la CNBV, marca el compromiso y la pauta para garantizar una cultura de respeto a la diversidad de todo el personal en un ambiente laboral libre de discriminación y cualquier otra forma de violencia.

En dicha Política se especifican las responsabilidades de todo el personal y de manera explícita queda estrictamente prohibida cualquier forma de discriminación, maltrato, violencia y/o segregación; y se reconoce el valor de la diversidad para atraer, desarrollar y contratar personal.

El impulso al fortalecimiento del tema entre su personal, lo realiza por medio de comunicados oficiales, coordinando conversatorios y acercando capacitaciones.

### 2. Equidad y brecha de género

*Imágenes de referencia de las acciones para erradicar y disminuir la discriminación*

El Programa para la Igualdad y No Discriminación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2021-2024, cuyas bases son los marcos normativos de derechos humanos nacionales e internacionales orientados a respetar, promover, proteger y garantizar el ejercicio de derechos humanos de las mujeres<sup>11</sup>, enmarca los esfuerzos por contribuir a la construcción de una cultura de igualdad entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de desarrollo. Sus objetivos prioritarios son institucionalizar la igualdad de género en la cultura organizacional de la SHCP; transversalizar la perspectiva de género, no discriminación e inclusión en el quehacer del Sector Hacendario para contribuir al empoderamiento e inclusión financiera de las mujeres.

Con apego a lo anterior, la CNBV busca proporcionar a las mujeres y hombres un trato de igualdad de oportunidades, que garantice la protección y observancia a sus derechos humanos, promoviendo una igualdad sustantiva en los ámbitos internos de la CNBV y en las entidades que conforman el Sistema Financiero Mexicano. La Comisión también promueve el empoderamiento de las mujeres de la institución, en cuanto a su asertividad y toma de decisiones; y garantiza el acceso de las mujeres que trabajan en la CNBV, a un medio ambiente libre de cualquier tipo de violencia.

En la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional en su edición 2020, el 87.86% de los encuestados considera que en la institución se reconocen los derechos humanos tanto de mujeres como hombres por igual. Esta percepción se refuerza con las cifras al 15 de octubre de 2020, donde el porcentaje de trabajadores por género en puestos mandos fue del 47% mujeres y 53% hombres.

## F. Capacitación y desarrollo

<sup>11</sup>El Marco normativo internacional en materia de Derechos Humanos de las Mujeres es: La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de Belém do Pará (conocida como “Convención Belém do Pará”); y la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Con base en los instrumentos internacionales (Convención CEDAW y Convención Belém do Pará) se deriva el marco legal nacional en materia de derechos humanos de las mujeres, el cual se conforma por: el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH, 2006); la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2007); la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED, 2003); el Plan Nacional de Desarrollo; el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024); el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM 2021-2024); y, el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND).

La CNBV elabora con periodicidad anual, un Programa de Capacitación (PAC) aplicable a todos los servidores públicos que la conforman. Las pautas para su elaboración, ejecución y actualización se establecen en el Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, amparado en la CPEUM y en la LFTSE. Específicamente en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, se establecen para los servidores públicos el desarrollo profesional, capacitación, la certificación de capacidades y la evaluación del desempeño; entre otras.

El PAC se elabora con base en el Diagnóstico de detección de necesidades de capacitación que aplica la CNBV a sus colaboradores cada año. Para 2020 y 2021, el PAC incluyó capacitaciones en conocimientos técnicos y especializados en regulación y supervisión financiera, metodologías de evaluación de políticas y programas públicos, cultura de protección y otros temas enfocados al desarrollo humano y de habilidades que contribuyen al desempeño de las funciones de la CNBV.

Entre cursos, diplomados y tutoriales, en 2020 se alcanzó un total de 12,000 participantes con una inversión de 36,883 horas de capacitación y durante 2021 se contó como 5,763 participantes alcanzando las 73,518 horas de capacitación. Además, la capacitación que los servidores públicos tomaron de forma independiente a la ofrecida por medio de los medios institucionales de la CNBV, representó para 2020 a 668 participantes en 209 cursos y para 2021 a 764 participantes en 213 cursos.

Al PAC, se suman temáticas transversales como ética, conflictos de interés, equidad de género, derechos humanos entre otros, proporcionados en coordinación con instituciones como INMUJERES<sup>12</sup>, Secretaría de la Función Pública por medio del Sistema de Capacitación virtual para los Servidores Públicos (SICAVISP)<sup>13</sup>, el Instituto Nacional de Transparencia y Acceso a la Información y Protección de Datos Personales a través de su Centro de Educación Virtual (CEVINAI) y la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH).

Programa	Cursos / Diplomados		Participantes		Horas hombre en capacitación		
	Año	2020	2021	2020	2021	2020	2021
<b>CNDH</b>		25	17	121	36	4805	1470
<b>SICAVISP</b>		9	11	566	319	11291	6413
<b>CEVINAI</b>		13	14	175	515	790	3387
<b>Equidad de género</b>		30	35	228	431	782	1169

<sup>12</sup><http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/capacitate.html>.

<sup>13</sup>Disponible <http://sicavisp.apps.funcionpublica.gob.mx/>



# **IMPACTO AMBIENTAL**

## IX. IMPACTO AMBIENTAL

---

### A. Impacto en los principios de Pacto Mundial en materia de medio ambiente

La CNBV implementa diversas acciones para impulsar el uso eficiente de los recursos necesarios para atender sus funciones. En ese mismo sentido, a partir del 2019 la CNBV aplica las medidas dictadas en la Ley Federal de Austeridad Republicana (LFAR) donde se prohíbe el derroche de recursos como energía eléctrica, agua y gasolinas, entre otros, siendo el Órgano Interno de Control quien vigila la gestión de dichos recursos en cumplimiento de la LFAR. Incluso, en el Código de Conducta de la CNBV podemos encontrar la inclusión del necesario entorno cultural y ecológico como valor del mismo.

Siendo que se trata de actividades mayoritariamente administrativas, el impacto ambiental generado recae en la utilización de energía eléctrica, transporte y papelería. Por otro lado, los residuos generados son principalmente residuos inorgánicos como empaques, papel, tinta, residuos sanitarios etc. y orgánicos en menor medida como los resultantes del área del comedor.

Relacionados con los principios 7 y 8 del Pacto Mundial, el enfoque preventivo y de responsabilidad al cuidado del medio ambiente se impulsa mediante el cumplimiento a la LFAR adicionando capacitaciones y apoyando proyectos externos.

En cuanto al principio 9, la CNBV favorece la utilización de nuevas tecnologías para mejorar la eficiencia en el uso de recursos.

### B. Acciones implementadas

#### 1. Política de ahorro de recursos

La CNBV cuenta con acciones para el ahorro de recursos. Dichas medidas se actualizan y mejoran de acuerdo a las necesidades del servicio y a las características del entorno. Destacan los mecanismos para el ahorro de agua, la priorización de agua potable en envases reusables (jarras, vasos, etc) sobre las botellas pet, la flexibilidad en la designación de horarios y esquemas de “trabajo en casa”, permitiendo la reducción en las emisiones de gases de efecto invernadero del transporte utilizado.

Las acciones tendientes a mejorar el uso de energía eléctrica incluyen la adquisición de equipo de alta eficiencia energética como aires acondicionados, tableros automatizados para el control de alumbrado de las instalaciones con la incorporación de sensores de presencia en sanitarios y el control automático de encendido y apagado del alumbrado en oficinas y estacionamiento, según horarios establecidos. Se ha optimizado también el transporte por elevador, introduciendo tecnología del más alto nivel. La instalación de luminarias de bajo consumo ha permitido la optimización del alumbrado.

## 2. Sensibilización

En línea con las políticas de ahorro de recursos, la CNBV lleva a cabo acciones de sensibilización, mediante la difusión vía correo electrónico de material relacionado con el cuidado del medio ambiente, como campañas de separación de residuos, comunicados de información relevante, entre otros.

The infographic is titled "¿Sabías que NO se debe destruir, sustraer, ni depositar en los cestos de basura, el cartón y los papeles que no forman parte de los expedientes...?" and is issued by the Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV). It instructs administrative units to donate documents to CONALITEG for recycling. It includes a quote: "Usar, sustraer, divulgar, ocultar, alterar, mutilar, destruir o inutilizar, total o parcialmente, sin causa legítima conforme a las facultades correspondientes, y de manera indebida, documentos de archivo de los sujetos obligados". It also provides contact information for Priscila Ávila at [pavila@cnbv.gob.mx](mailto:pavila@cnbv.gob.mx) and is signed by the Coordinación de Archivos.

**¿Sabías que **NO** se debe destruir, sustraer, ni depositar en los cestos de basura, el cartón y los papeles que no forman parte de los expedientes...?**

**A TODAS LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS:**

Lo correcto es donarlo a la Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos (CONALITEG) para fines de reciclaje, de conformidad con el artículo 15 de la Ley General de Archivos (LGA).

De no proceder con lo anterior, estarás cometiendo una infracción administrativa, tal como lo señala el artículo 116 de la LGA:

**“Usar, sustraer, divulgar, ocultar, alterar, mutilar, destruir o inutilizar, total o parcialmente, sin causa legítima conforme a las facultades correspondientes, y de manera indebida, documentos de archivo de los sujetos obligados”.**

Por lo tanto, si tienes papel y cartón en tu lugar de trabajo, te invitamos a comunicarlo al Archivo de Concentración con Priscila Ávila Álvarez al correo: [pavila@cnbv.gob.mx](mailto:pavila@cnbv.gob.mx)

COORDINACIÓN DE ARCHIVOS

Imagen de referencia de comunicados internos



**CNBV**  
COMISIÓN NACIONAL  
BANCARIA Y DE VALORES

**PAPA PODER SEGUIR**

# **ANTICORRUPCIÓN**

## X. ANTICORRUPCIÓN

### A. Impacto en el Principio de Pacto Mundial en materia de corrupción

La CNBV como órgano regulador y supervisor del sistema financiero en México, en línea con el Plan Nacional de Desarrollo y con los ODS, establece robustamente dentro de sus disposiciones de carácter general, reglamentos, acuerdos, resoluciones, lineamientos, circulares y avisos el cumplimiento al marco normativo que en materia de anticorrupción le es aplicable en su gestión al formar parte de la Administración Pública Federal.

Así mismo, dentro sus funciones contribuye puntualmente en la creación de política regulatoria alineada a prevenir actos de corrupción en su marco de actuación, apoya por ejemplo a los sujetos supervisados en materia de Prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento al Terrorismo (PLD/FT) a analizar y comprender mejor los factores de riesgo relacionados con actos de corrupción. así mi

Al trabajar contra la corrupción en todas sus formas, se impacta al Principio 10 del Pacto Mundial.

### B. Lineamientos para la actuación ética

#### 1. Código de Ética

El Código de Ética de la Administración Pública Federal (antes Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal) establece los principios, valores, reglas de integridad y compromisos que deben ser conocidos y aplicados por todas las personas servidoras públicas, para propiciar ambientes laborales adecuados, fomentar su actuación ética y responsable, así como erradicar conductas que representen actos de corrupción. Este Código busca orientar en un marco de aspiración a la excelencia en el desempeño de las funciones y la toma de decisiones de los trabajadores de la CNBV. El Código incluye compromisos y reglas de integridad para la aplicación de los principios y valores del servicio público.

#### PRINCIPIOS Y VALORES EN EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA APF

PRINCIPIOS:	VALORES:
◆ Respeto a los derechos humanos	◆ Respeto
◆ Legalidad	◆ Liderazgo
◆ Honradez	◆ Cooperación
◆ Lealtad	◆ Cuidado del Entorno Cultural y Ecológico
◆ Imparcialidad	
◆ Eficiencia	
◆ Eficacia	
◆ Transparencia	

De acuerdo al Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal realizado durante 2020, el 95% de los servidores públicos en la CNBV conocen el Código. Así mismo, más del 80% consideran que en la CNBV se da cumplimiento a los principios y valores contenidos en el Código. Cabe mencionar que cualquier servidor público puede denunciar incumplimientos al Código, ante el Comité de Ética y el Órgano Interno de Control de la CNBV.

## 2. Código de conducta

Así como indica el Código de Ética de la APF, todas las instituciones deben elaborar un Código de Conducta en el que especificarán de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas de la institución aplicarán los principios, valores, reglas de integridad y compromisos en el Código de Ética.

En la CNBV, es un instrumento que orienta, guía y brinda certeza a las personas servidoras públicas sobre el comportamiento ético que deben observar en su quehacer cotidiano, para prevenir conflictos de intereses y delimitar su actuación en situaciones específicas que puedan presentarse durante el desarrollo de sus actividades y funciones; así como en las áreas y procesos que involucren riesgos éticos y de posibles actos de corrupción.

Para la elaboración del Código de Conducta de la CNBV se llevó a cabo un ejercicio de participación, a través del cual se brindó a todo el personal de esta CNBV la oportunidad de aportar elementos, sugerencias y/o conductas para su incorporación y se sometió a la aprobación del Órgano Interno de Control. Debe considerarse que el Código es objeto de revisión periódica, con el fin de mantenerlo actualizado.

El Código de Conducta es de aplicación general para todas las personas servidoras públicas que desempeñen un empleo, cargo o comisión al interior de la CNBV y su observancia contribuye al fortalecimiento, excelencia y consecución de la misión y visión de la CNBV en beneficio de la sociedad. En él se vincula el contenido del código de ética, con la misión, visión y atribuciones de la Comisión; y con las Reglas de integridad para el ejercicio de la función pública.

El Código contiene los valores de integridad, respeto y liderazgo; así como los principios de legalidad, lealtad y honradez. Además contempla la identificación de riesgos éticos en el desempeño de las funciones de la CNBV y un Decálogo de Actuación con once normas básicas donde se declara el compromiso de atenderlas, los detalles para la correcta actuación y los riesgos éticos involucrados.

### C. Comité de Ética

El Comité de Ética (antes Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés) es un órgano democráticamente integrado que tiene a su cargo el fomento de la ética e integridad en el servicio público y la prevención de conflictos de intereses a través de acciones de orientación, capacitación y difusión. Entre las funciones del Comité se encuentra la atención de denuncias por conductas que contravengan el Código de Conducta y a fin de dar certeza a las y los trabajadores de la CNBV sobre la forma y los plazos en que las denuncias serán atendidas, el Comité cuenta con un Protocolo y un Procedimiento que observa en el desempeño de esta función.

El Comité de Ética cuenta por normativa con un Acta de Integración y desarrolla un Plan Anual de Trabajo al que da seguimiento por medio de sesiones ordinarias y extraordinarias registrando la evidencia de su gestión mediante Actas de Sesiones. Elabora un Informe Anual de Actividades que comunica al órgano fiscalizador en el marco de la mejora de la gestión y lo difunde para que sea de carácter público.

Entre las actividades que se incluyen en los Planes Anuales de Trabajo del Comité de la CNBV está la difusión, capacitación y sensibilización en materia ética, integridad pública y conflictos de interés, asesoría, consulta y atención a denuncias en las mismas materias; así como la incidencia para la mejora de procesos internos. Se difunden por ejemplo, el Código de Ética, el Protocolo de Actuación con perspectiva de Género en la Investigación y Sustanciación de Quejas y Denuncias, los Principios y valores constitucionales y la “Nueva Ética Pública”, entre otros.

Así mismo, entre la capacitación en la que participa el personal de la CNBV en esta materia, están los cursos “La nueva e Integridad en el Servicio Público” y “Los conflictos de Intereses en el ejercicio del servicio público”, en los que participaron un total de 294 servidores públicos en 2020.

## D. Mecanismos de Denuncia

El mecanismo de denuncia de posible existencia de conflictos de interés o incumplimiento a los principios y valores de la ética e integridad, es accesible para las y los trabajadores de la CNBV y se han establecido de acuerdo a los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética y a los Protocolos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación y Protocolo de Actuación con Perspectiva de Género en la Investigación y Sustracción de Quejas y Denuncias. Este último permite evitar o bien evidenciar los sesgos de género identificados en el proceso de denuncia.

Para las denuncias por posibles actos de corrupción existe un mecanismo central aplicable a la APF denominado Sistema de Denuncia Ciudadana de la Corrupción<sup>14</sup>, en donde cualquier persona, sea servidor público o no, puede acceder.

## E. Transparencia de la información

En cumplimiento a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LGTAI) y para dar atención a las obligaciones en la materia, la Comisión cuenta con una Unidad de Transparencia (UT). La UT a su vez, se apoya de una red de enlaces en cada una de las Vicepresidencias y Direcciones Generales de la Comisión, a fin de eficientizar los procesos de cumplimiento a la Ley.

El Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), es el organismo garante del cumplimiento de la LGTAIP y verifica que las obligaciones de transparencia de los organismos de la APF, como la CNBV, se cumplan. Para ello, realiza entre otros, el Programa Anual de Verificación y Acompañamiento Institucional para el cumplimiento de las obligaciones en materia de acceso a la información y transparencia por parte de los sujetos obligados del ámbito federal.

Uno de los mecanismos para garantizar la transparencia es el Sistema de Portales de Obligaciones de Transparencia (SIPOT), a través de la Plataforma Nacional de Transparencia, mediante el cual la CNBV tiene el deber de poner a disposición del público y mantener actualizada en sus respectivos medios electrónicos, de acuerdo con sus facultades, atribuciones, funciones u objeto social, según corresponda, la información referida en la LGTAIP.<sup>15</sup>

En complemento, a las verificaciones que el INAI realiza a la CNBV, la propia CNBV a través de su Unidad de Transparencia realiza revisiones periódicas a la información publicada por las diversas áreas en la Plataforma Nacional de Transparencia, a fin de asegurarse que los datos publicados estén completos y actualizados.

Es en la Plataforma Nacional de Transparencia, donde cualquier persona puede realizar a la CNBV solicitudes de acceso a la información y de Derechos ARCOP (Acceso, Rectificación, Cancelación, Oposición y Portabilidad). Mediante este portal, la Unidad de Transparencia turna a las diversas áreas de la CNBV los asuntos que por facultades les corresponda. El proceso de atención a las solicitudes incluye una semaforización, con el objetivo de dar cumplimiento en tiempo y forma a las mismas. Cabe mencionar que la CNBV atendió durante 2020 y 2021 en tiempo las solicitudes, por lo que no se ha hecho acreedora a sanción alguna por parte del INAI.

De acuerdo con la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, las y los trabajadores perciben la transparencia y combate a la corrupción internamente con un resultado de 90.65% respecto a que como resultado, la ECCO 2020 mostró que el 90.65% de las personas servidoras públicas perciben un correcto aprovechamiento de los recursos de la institución, para la prevención y combate a la corrupción.

<sup>14</sup> Disponible en <https://sidec.funcionpublica.gob.mx/#!/home#top>

<sup>15</sup> Para más información de los datos publicados, consultar <https://consultapublicamx.inai.org.mx/>.



GOBIERNO DE  
**MÉXICO**

**HACIENDA**  
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO



COMISIÓN NACIONAL  
BANCARIA Y DE VALORES

