

INFORME 2022-2024
**PACTO MUNDIAL DE
LAS NACIONES UNIDAS**

Communication on Engagement



HACIENDA
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO



CNBV
COMISIÓN NACIONAL
BANCARIA Y DE VALORES



CNBV

COMISIÓN NACIONAL
BANCARIA Y DE VALORES



CRÉDITOS

COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE VALORES

Dr. Jesús de la Fuente Rodríguez

Presidente

Dra. Lucía Buenrostro Sánchez

Vicepresidenta de Política Regulatoria

Mtro. Javier Flores Durón Lizaola

Director General de Asuntos Internacionales

Lic. Daniela Montes de Oca Hernández

Coordinadora de Organismos Bancarios y Financieros Internacionales

Cynthia Cuazitl Valdez

Karina Sarel Pineda Ochoa

Equipo de Trabajo

INSTITUTO GLOBAL PARA EL CRECIMIENTO VERDE - GGGI

Itzel Vargas Rodríguez

Mitzi Josué Martínez Rosas

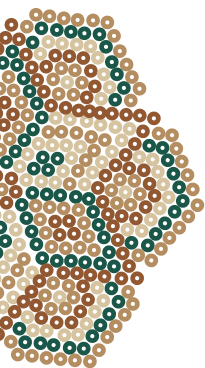
Ana Fernanda Díaz Mellado

Diseño editorial

AGRADECIMIENTOS

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





ÍNDICE

1. Contexto	8
2. CNBV y los objetivos de desarrollo sostenible	11
3. Inclusión financiera	16
3.1. Consejo Nacional de Inclusión Financiera	16
3.2. Política Nacional de Inclusión Financiera	17
3.3. Comité de Educación Financiera	19
3.4. Comité Interinstitucional para la Igualdad de Género de las Entidades Financieras - CIIGEF	21
3.5. Análisis de la inclusión financiera	22
3.6. Regulación para el impulso a la inclusión financiera	32
4. Sistema Financiero Sostenible	35
4.1. Comité de Finanzas Sostenibles	35
4.2. Diagnóstico	37
4.3. Participación Internacional	39
4.4. Desarrollo de Capacidades	39
4.5. Integración de sostenibilidad a la regulación y supervisión	40
5. Ejecución de facultades de la CNBV	42
5.1. Sobre ética e igualdad laboral	42
5.2. Salud laboral	47
5.3. Seguridad laboral	49
5.4. Condiciones laborales	53
5.5. Encuesta de Cultura y Clima Organizacional	54
5.6. Acciones y compromiso en materia laboral	56
5.7. Derechos humanos	59
5.8. Anticorrupción	60
5.9. Impacto ambiental	62



MENSAJE DEL PRESIDENTE

En 2020, la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) se adhirió a la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas con la convicción de que la cooperación internacional es crucial para afrontar el desafío que implica lograr un desarrollo sostenible y como parte de nuestro compromiso de procurar un sistema financiero con responsabilidad social y ambiental.

A partir de entonces, hemos incorporado la perspectiva de desarrollo sostenible en nuestra agenda de trabajo. Los derechos humanos, la equidad de género, el impulso a instituciones sólidas, el progreso social y económico y las necesarias alianzas para lograr todo lo anterior, son parte de nuestros objetivos en el cumplimiento de nuestra misión como regulador y supervisor financiero en México.

Desde la publicación de nuestro primer informe al Pacto Mundial en 2022, la CNBV ha continuado y fortalecido su compromiso con cada uno de los Principios del mismo, tanto en su accionar para con el Sistema Financiero Mexicano, como en la ejecución de sus facultades. Las medidas a las que se les ha dado continuidad demuestran cómo la Comisión está comprometida con las mejores prácticas laborales, los derechos humanos, el combate a la corrupción y el medio ambiente.

En la arena internacional, nos integramos activamente a grupos con autoridades homólogas en otras jurisdicciones en donde se establecen rutas posibles hacia la transición eficiente a una economía resiliente al cambio climático que no pierda de vista consideraciones económicas y sociales.

En el plano nacional, trabajamos con las demás autoridades financieras de nuestro país sumando esfuerzos que nos permitan dirigir una estrategia efectiva para lograr un sistema financiero más justo, equitativo y sustentable. Nuestra participación en el Consejo Nacional de Inclusión Financiera y en el Comité de Finanzas Sostenibles de México, son ejemplos de ello.

Esta compilación de acciones de la CNBV incluye actividades para el desarrollo de capacidades, análisis cuantitativos para el desarrollo e impulso de política pública en favor de la inclusión financiera, así como implementación de estrategias para el fomento a la equidad de género tanto a nivel de regulación financiera como en el quehacer administrativo de la Comisión.

En este sentido, destaca la sólida estructura y vastos mecanismos con los que cuenta la CNBV, como parte del Gobierno Federal de México, en términos de protección de los derechos humanos, salud y seguridad laboral, así como para la prevención y adecuada gestión de la corrupción.

Puedo afirmar con orgullo que en esta Institución, trabajamos con entereza para contribuir en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 y para impulsar los Diez Principios del Pacto Mundial.

Hago un llamado a la acción global para que quienes participan en el sistema financiero contribuyan activamente con iniciativas transparentes que promuevan un mayor bienestar y calidad de vida. Asimismo, reitero el compromiso de la institución que presido, para seguir sumando esfuerzos en favor de un desarrollo sostenible que no deje a nadie atrás.

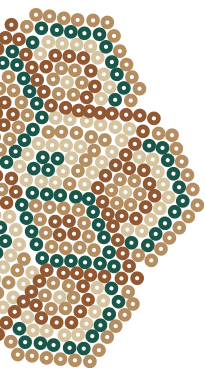


DR. JESÚS DE LA FUENTE RODRÍGUEZ
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN
NACIONAL BANCARIA Y DE VALORES
CNBV



1. CONTEXTO





CONTEXTO

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, establecida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), integra el principio transversal de “No dejar a nadie atrás,” el cual plantea que el desarrollo económico y el bienestar social deben beneficiar a todas las personas. Además, convoca a prestar especial atención a los grupos poblacionales históricamente excluidos y a enfrentar los efectos del cambio climático en brechas sociales.

En 2020, la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) se adhirió al Pacto Mundial, iniciativa de las Naciones Unidas para integrar los esfuerzos de organizaciones públicas y privadas con la Agenda 2030. Con ello, la CNBV se comprometió voluntariamente a contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a promoverlos entre las instituciones financieras supervisadas y reguladas, y a adoptar los Diez Principios del Pacto Mundial como parte de su estrategia y operación.

Principios del 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 deben 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.



Durante 2022, la CNBV publicó su primera Comunicación de Compromiso (*Communication on Engagement*, COE por sus siglas en inglés) la cual informa acerca de las acciones y estrategias implementadas por la CNBV en el periodo 2020-2022 para integrar los pilares del Pacto Mundial en sus operaciones y actividades que contribuyen a la consecución de los ODS.

En este segundo reporte, la CNBV tiene como objetivo dar continuidad al compromiso de transparentar las formas en las que contribuye a los 10 Pilares del Pacto Mundial tanto en el cumplimiento de sus facultades, como en los procesos internos que permiten su ejecución.

Las acciones relacionadas con sostenibilidad, al ser parte intrínseca de la estabilidad financiera, se incluyen dentro de las facultades que la CNBV ejerce. En seguimiento de la agenda global de desarrollo, la CNBV busca contribuir al fortalecimiento de un sistema financiero sostenible y resiliente que aporte bienestar social desde su ámbito de acción.

Este reporte nos permite mostrar los avances obtenidos en el camino hacia el impulso de la sostenibilidad en el Sistema Financiero Mexicano (SFM) y refrendar el compromiso de la CNBV de seguir trabajando en coordinación con las instituciones del sector público y privado para el logro de objetivos comunes.

PILARES RELACIONADOS CON LAS ACTIVIDADES DE LA CNBV



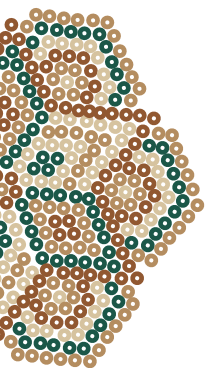
Pilares: Derechos humanos, normas laborales, medio ambiente, anticorrupción

Para mayor referencia respecto a los pilares: <https://www.pactomundial.org/que-puedes-hacer-tu/diez-principios/>



2. CNBV Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE





CNBV Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La Comisión Nacional Bancaria y de Valores es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) que cuenta con facultades en materia de autorización, regulación, supervisión y sanción sobre los diversos sectores y entidades que integran el sistema financiero en México.

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 la estabilidad, el 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.

Su **visión** es ser una autoridad eficiente, moderna y respetada que contribuye a la estabilidad y desarrollo del sistema financiero mexicano en bienestar de la población. En su cumplimiento, la CNBV busca que sus acciones y decisiones sean adecuadas a los diversos sectores normados, atiendan a las necesidades del país y estén alineadas a las mejores prácticas nacionales e internacionales.

La CNBV, en seguimiento al Plan Nacional de Desarrollo, refrenda su compromiso con la inclusión financiera con equidad y contribuye, a través de la creación de política regulatoria, a lograr una mejor educación y mayor inclusión financiera que impulse el bienestar social mediante el acceso y uso de los servicios financieros. Respecto a su compromiso con la sustentabilidad, el clima y la naturaleza, al tratarse de asuntos con consecuencias y efectos en la estabilidad de los sistemas financieros, forman parte de las responsabilidades que la CNBV atiende como regulador y supervisor financiero en México en cumplimiento de su misión y visión.

Las actividades en línea con la inclusión financiera y la sustentabilidad, a la par de los procedimientos propios de la CNBV en la ejecución de sus funciones, abonan al cumplimiento de los siguientes ODS:



ODS 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo

Meta 1.4: Garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular las personas más vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías y los servicios económicos, incluida la microfinanciación.

Meta 1.5: Fomentar la resiliencia de las personas que se encuentran en situaciones vulnerables y reducir su exposición y vulnerabilidad a los



fenómenos extremos relacionados con el clima y a otros desastres económicos, sociales y ambientales.

5
IGUALDAD
DE GÉNERO



ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas

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 las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

8
TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



ODS 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos

Meta 8.10: Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para las personas.

9
INDUSTRIA,
INNOVACIÓN E
INFRAESTRUCTURA



ODS 9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación

Meta 9.3: Aumentar el acceso de las pequeñas industrias y otras empresas, particularmente en los países en desarrollo, a los servicios financieros, incluidos créditos asequibles, y su integración en las cadenas de valor y los mercados.

10
REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES



ODS 10: Reducción de las desigualdades

Meta 10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.



ODS 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 nacionales.

Meta 13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.



ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas

Meta 16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.

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

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 aquellos encaminados a la promoción y procuración de la inclusión financiera y el enverdecimiento y resiliencia del mismo sistema financiero. Las acciones de la CNBV relacionadas con los ODS se instrumentan a partir de tres líneas de acción:

1. Diagnóstico

En cumplimiento de su objetivo, la CNBV requiere de información confiable, detallada y oportuna que permita dar seguimiento sobre las necesidades y avances en materia de inclusión financiera y sostenibilidad del país. Desde la elaboración y obtención de datos comparables, identifica necesidades, brechas y alcances para atender las necesidades del sistema financiero. Este es el primer paso para la creación de políticas públicas congruentes y eficientes. Para ello, la generación de datos identificando indicadores y métricas incluidas en los ejercicios de diagnóstico pretende aminorar la brecha de datos y disponibilidad de información, además de robustecer la información necesaria para identificar de forma acertada las áreas de oportunidad que contribuyan al seguimiento de compromisos y estrategias nacionales.

2. Fortalecimiento de capacidades

Para permitir el sano desarrollo del sistema financiero, la Comisión considera al capital humano como factor clave para el cumplimiento de sus objetivos y sus responsabilidades. Es así como el fortalecimiento de actores clave mediante la construcción de capacidades es una de las labores centrales de la CNBV para con sus compromisos respecto a la inclusión financiera y la sostenibilidad. Mediante la promoción de capacitaciones para las y los servidores públicos y otros actores clave del SFM, la CNBV difunde y socializa los desarrollos y avances que ocurren en el plano internacional y que son más pertinentes para el caso mexicano, en seguimiento de la estrategia internacional de la CNBV. Además, procura el robustecimiento de las capacidades y habilidades desde la sensibilización hasta el uso de conocimiento técnico relacionado con los compromisos sostenibles que asume.

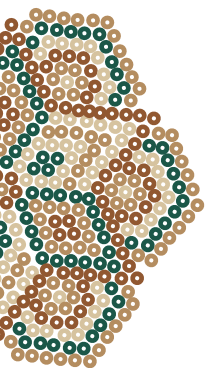
3. Acciones de regulación y supervisión

Conforme a las facultades de la CNBV, se busca contribuir a las estrategias y planes nacionales en materia de inclusión financiera y sostenibilidad mediante su inclusión a la regulación y su seguimiento. En consecuencia, la Comisión ha llevado a cabo acciones modificatorias que siguen las tendencias y mejores prácticas internacionales.



3. INCLUSIÓN FINANCIERA





INCLUSIÓN FINANCIERA

La inclusión financiera se define como el acceso y uso de servicios financieros formales bajo una regulación apropiada que garantice esquemas de protección a las personas usuarias y promueva educación financiera para mejorar la capacidad financiera de todos los segmentos de la población. Ésta 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. Es decir, lograr una mejor salud financiera. En esta definición destaca el carácter multidimensional de la inclusión financiera, dado que recupera sus cuatro componentes fundamentales:

Es así como la inclusión financiera busca que la población mejore la administración de sus recursos a través del acceso y uso de productos y servicios financieros como el ahorro, el crédito, los seguros y el ahorro para el retiro; lo cual la hace un eje fundamental para reducir los niveles de pobreza en la población.¹

3.1. Consejo Nacional de Inclusión Financiera

El Consejo Nacional de Inclusión Financiera (CONAIF)² es el organismo de consulta, asesoría y coordinación entre las autoridades financieras del país, que tiene como objetivo, formular, poner en marcha y dar seguimiento a la PNIF.

El CONAIF fue creado por Acuerdo Presidencial en 2011 y en 2014 fue incorporado a la Ley para Regular las Agrupaciones Financieras (LRAF) a fin de ser el órgano colegiado responsable de consultar, asesorar y coordinar los esfuerzos y acciones en materia de inclusión financiera, así como de emitir una PNIF, la cual se instrumenta, ejecuta y da seguimiento a través del Grupo de Seguimiento de Inclusión Financiera (GSIF) creado en el marco del CONAIF.

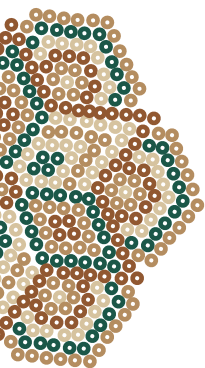
COMPONENTES DE LA INCLUSIÓN FINANCIERA



1. Panorama Anual de Inclusión Financiera 2021. CNBV (2021). Disponible en: [Panorama Anual de Inclusión Financiera 2021 \(cnbv.gob.mx\)](https://www.cnbv.gob.mx/panorama-anual-de-inclusion-financiera-2021).

2. 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 (TESOFE).





3.2. Política Nacional de Inclusión Financiera (PNIF)

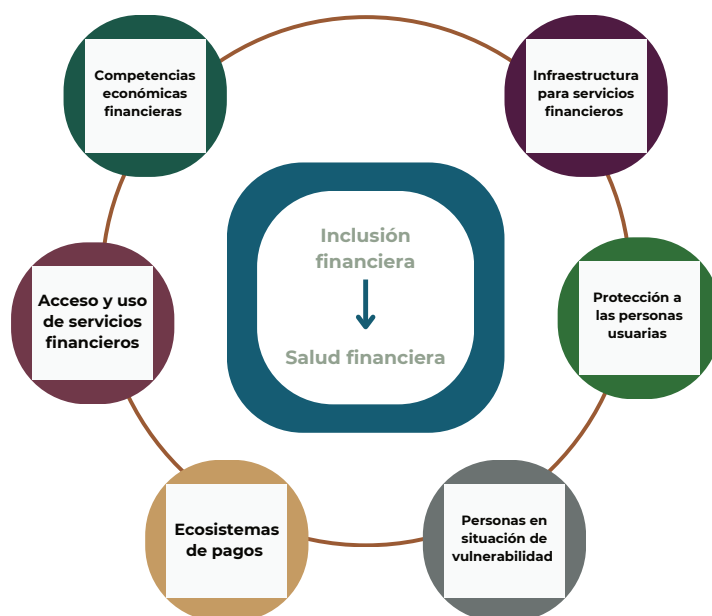
Esta Política Nacional³ incorpora entre sus objetivos y estrategias incrementar el acceso al sistema financiero para las personas en situación de vulnerabilidad.⁴ El acceso formal de la población al sistema financiero permite generar resiliencia ante emergencias económicas, aprovechar oportunidades de crecimiento productivo e invertir en activos, para aumentar su bienestar social y empoderamiento económico.

La PNIF, publicada en 2020, incorpora la Estrategia Nacional de Educación Financiera (ENEF), la cual 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 (PRONAFIDE) 2020- 2024, coadyuvando al logro de los ODS.

La CNBV tiene designada la Secretaría Ejecutiva del CONAIF. Desde esta, coordinó el diseño y desarrollo de la PNIF vigente para el periodo 2020-2024, así como el seguimiento y monitoreo a su implementación. Esta Política tiene como finalidad fortalecer la salud financiera de la población mexicana a través del incremento en el acceso y uso eficiente del sistema financiero, del desarrollo de las competencias económico-financieras y de la protección de las personas usuarias.

De entre las acciones en las que la CNBV contribuyó en la implementación de la PNIF destacan la presentación de los principales hallazgos de la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF) 2021 y de la Encuesta Nacional de Financiamiento de las Empresas (ENAFIN) 2021; como parte de sus labores de Secretaría Ejecutiva, dio seguimiento a la PNIF a través de su Informe de Ejecución 2021-2022 y Plan de Trabajo 2022-2023, cuya elaboración fue coordinada por la Comisión.

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE INCLUSIÓN FINANCIERA



3. Política Nacional de Inclusión Financiera. Disponible en: [Política Nacional de Inclusión Financiera \(www.gob.mx\)](http://www.gob.mx).

4. Inclusión financiera de las personas con discapacidad: retos y recomendaciones. CNBV & GIZ (2023).



Adicionalmente, la CNBV presentó la plataforma digital de seguimiento de la PNIF en enero de 2022. Esta tiene el objetivo de facilitar el seguimiento de avances y servir como un instrumento de transparencia y rendición de cuentas para generar un diálogo sobre las estrategias y las líneas de acción de dicha política entre los distintos actores y la sociedad civil.⁵

Premio Ensayo de Inclusión Financiera

Para impulsar la reflexión, investigación y análisis de la inclusión financiera entre las y los estudiantes del país, en el mes de agosto de 2023, se convocó a la segunda edición del **Premio de Ensayo de Inclusión Financiera** a estudiantes de licenciatura que cursaran al menos el tercer año de estudios. Casi 150 personas que habitan en 25 entidades del país y de diversas instituciones de educación superior, públicas y privadas, atendieron a la convocatoria.

Este concurso fue convocado por el CONAIF, a través de la CNBV, en colaboración con el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), la Asociación de Bancos de México (ABM), la Confederación de Cooperativas de Ahorro y Préstamo de México (CONCAMEX), la Asociación Mexicana de Sociedades Financieras Populares (AMS), y la *Sparkassenstiftung* Alemana. Para difundir los resultados se elaboró una memoria y un compendio con los ensayos mejor evaluados.



Ceremonia de premiación de la segunda edición del Premio de Ensayo de Inclusión Financiera.

5. Comunicado No. 001 CNBV presenta la plataforma digital de seguimiento de la Política Nacional de Inclusión Financiera del CONAIF. Enero 2021. Disponible en: [Comunicado No. 001](#)

3.3. Comité de Educación Financiera

El Comité de Educación Financiera (CEF) tiene como objetivo ser la instancia de coordinación de los esfuerzos, acciones y programas en materia de educación financiera de los integrantes que lo conforman, con el fin de alcanzar una Estrategia Nacional de Educación Financiera, evitando la duplicidad de esfuerzos y propiciando la maximización de los recursos.

Como miembro del CEF, la CNBV participó de 2022 a 2024 de la Décima Octava, a la Vigésima Segunda Sesiones Ordinarias; al igual que en las del Grupo de Seguimiento, Desarrollo e Investigación. En estas sesiones, entre otros temas, se analizaron los hallazgos de la ENIF 2021 en el ámbito de las competencias económico-financieras; los índices de alfabetización y bienestar financiero; y la encuesta de capacidades financieras de adultos. Asimismo, se aprobaron los Planes Anuales de Implementación de la Estrategia Nacional de Educación Financiera; y se presentaron los resultados de la Semana Nacional de Educación Financiera (SNEF) 2021, 2022 y 2023, en las cuales participó la CNBV.

Semana Nacional de Educación Financiera (SNEF)

La SNEF 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). Respecto a la SNEF 2022, la cual tuvo lugar del 19 al 28 de octubre de 2022 de forma híbrida, la CNBV participó con la elaboración de 13 infografías, así como con la impartición de 12 conferencias en universidades e institutos tecnológicos que contaron con una asistencia aproximada de 1,000 personas y 4,000 reproducciones; los temas fueron: “Regulación para un sistema financiero estable e inclusivo: retos y oportunidades;” “¿Cuál es la importancia de la inclusión financiera para las y los jóvenes?;” “Inclusión financiera y las mujeres;” “¿Qué son las finanzas verdes?;” “Servicios de inversión;” y “La geografía de la inversión financiera.”

También, se diseñó un stand en la sede central virtual que incluyó un video, la explicación sobre las funciones de la CNBV e información sobre inclusión y educación financieras. Del mismo modo, todos los contenidos se difundieron en las redes sociales de la CNBV con un alcance de más de 57 mil personas.

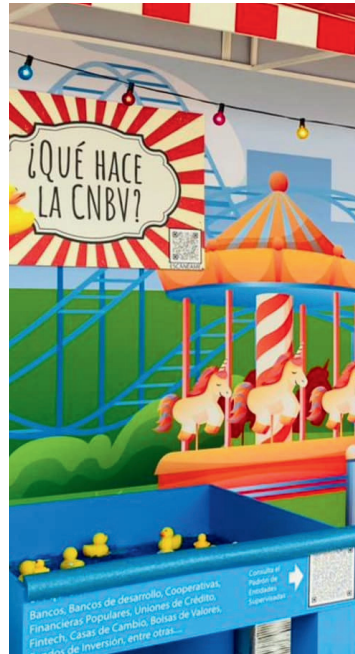


Stand virtual de la SNEF 2022

6. El CEF está conformado por doce miembros: la Secretaria o el Secretario de la SHCP; la Subsecretaria o el Subsecretario de Educación Básica de Educación Media Superior, de la SEP; la Presidenta o el Presidente de la CONDUSEF; de la CNBV; de la CNSF; de la CONSAR; la Secretaria o el Secretario Ejecutivo del IPAB; la o el Titular de la Unidad de Banca, Valores y Ahorro, de la SHCP; la Unidad de Banca de Desarrollo, de la SHCP; de la Unidad de Seguros, Pensiones y Seguridad Social, de la SHCP; la o el Director de Educación Financiera y Fomento Cultural, del Banco de México. Más información disponible en: [Comité de Educación Financiera](#)

En su edición 2023, del 23 al 29 de octubre, la CNBV participó con actividades lúdicas sobre conceptos de educación financiera en un stand presencial con un diseño accesible para la población con discapacidad. Este contó con más de 2,000 asistentes dentro de la sede central del Complejo Cultural Los Pinos.

En esta última edición, se contó también con un stand virtual con más de 1,800 visitas, se realizaron 11 infografías, se impartieron 7 videoconferencias y pequeñas obras de teatro. Todas estas actividades estuvieron relacionadas con temas de ahorro, presupuesto, crédito, inversión, ahorro para el retiro, seguros, fraudes financieros, Fintech, etc.



Sede central de la SNEF 2023 en el Complejo Cultural Los Pinos

3.4. Comité Interinstitucional para la Igualdad de Género de las Entidades Financieras - CIIGEF

El 18 de marzo de 2022, diversas autoridades de los sectores público y privado firmaron el Convenio de Coordinación y Colaboración Interinstitucional Público-Privado para la instalación del Comité Interinstitucional para la Igualdad de Género en las Entidades Financieras (CIIGEF)⁷ con el objetivo de promover en el sector financiero el derecho a la igualdad laboral entre mujeres y hombres, a la no discriminación en los centros de trabajo y al acceso igualitario a productos y servicios financieros de calidad de manera transversal.⁸

Este tiene el propósito de desarrollar propuestas y compartir experiencias entre las instituciones financieras para lograr un mayor equilibrio en la representación de puestos de toma de decisión, impulsar la educación e inclusión financiera de las mujeres, prevenir y erradicar la discriminación, el hostigamiento y acoso sexual, así como otras formas de violencia de género, entre otros. Los objetivos particulares de este comité son:

1. Generar recomendaciones para impulsar la igualdad de oportunidades laborales; una mayor participación de las mujeres; equilibrio en la representación de puestos de decisión y reducción de brechas salariales; y políticas y prácticas para propiciar una cultura laboral que permita la corresponsabilidad en la vida personal, laboral y familiar en el SFM.
2. Fomentar la educación e inclusión financiera de las mujeres, así como el acceso igualitario y sin discriminación a servicios y productos financieros de calidad, integrando una perspectiva de género.
3. Promover un ambiente favorable, estimulante, participativo y con cultura de respeto en el entorno laboral y en la provisión de productos y servicios financieros, impulsando acciones de sensibilización y mecanismos para prevenir y erradicar la discriminación, el hostigamiento y acoso sexual, así como otras formas de violencia de género.

En su primera sesión, llevada a cabo en mayo de 2022, se presentó el *Diagnóstico de la incorporación de las perspectivas de género en el quehacer de las entidades financieras en México*, del cual la CNBV coordinó su elaboración en conjunto con la CNSF y la CONSAR. El diagnóstico buscaba crear una línea base sobre el estado del sector financiero en este tema para hacer propuestas concretas que permitieran avanzar en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. El documento presenta un panorama descriptivo de la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de las entidades financieras, el cual concentra las respuestas de más de 220 entidades y autoridades financieras de los sectores de banca múltiple, banca de desarrollo, organismos de fomento, sociedades cooperativas de ahorro y préstamos, sociedades financieras populares, casas de bolsa, fondos de inversión, administradoras de fondos para el retiro, e instituciones de seguros.

7. El CIIGEF se encuentra integrado por personas representantes de 20 instituciones, autoridades y asociaciones financieras: SHCP, BANXICO, CNBV, CONDUSEF, CONSAR, CNSF, INMUJERES, FIRA, ABM, CONCAMEX, AMS, Fintech México, AMAFORE, AMIS, ASOFOM, AMIB, BIVA, BMV, AMEXCAP y AFICO.

8. Comunicado No. 18 Autoridades de las instituciones del sistema financiero instalan Comité de Igualdad de Género. Marzo 2022. Disponible en: [Comunicado No.18](#)

9. Diagnóstico de la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de las entidades financieras en México. Mayo 2022. Disponible en: [Diagnóstico Perspectiva de género en las entidades financieras](#)

Adicionalmente se publicó el diagnóstico y recomendaciones para promover el liderazgo femenino en el sector financiero.* La consultora española Analistas Financieros Internacionales (Afi), en coordinación con la SHCP, desarrolló este diagnóstico cualitativo con el objetivo de desarrollar recomendaciones y propuestas de mecanismos para promover la presencia de mujeres en puestos de toma de decisión de intermediarios y autoridades financieras, en el cual la CNBV participó proporcionando información.

En el mes de octubre de 2023, se instalaron tres Mesas de Trabajo para coordinar la implementación de los objetivos del CIIGEF. Estas mesas quedaron compuestas de la siguiente manera: Mesa de Trabajo de Igualdad en Representación Laboral, coordinada por la ABM; Mesa de Trabajo de Espacios Laborales Seguros, coordinada por la Unidad de Género de la SHCP; y la Mesa de Trabajo de Inclusión y Educación Financiera, coordinada por la CNBV. Cada una de estas mesas generará entregables que coadyuven a la consecución de los objetivos del CIIGEF.

3.5. Análisis de la inclusión financiera

La CNBV, en conjunto con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), presentó en 2022 los resultados de la ENIF y la ENAFIN.

Encuesta Nacional de Inclusión Financiera

La ENIF¹⁰ recopila datos sobre el acceso, posesión y uso de productos financieros, así como sobre la alfabetización y el bienestar financieros de la población adulta en México. La ENIF se realiza cada tres años. Su propósito fundamental es generar información estadística a nivel nacional y regional, proporcionando a las autoridades financieras elementos para efectuar diagnósticos, diseñar políticas públicas y establecer metas en los ámbitos de inclusión y educación financiera. Además, brinda a las instituciones financieras información para diseñar o ajustar productos financieros según las necesidades de la población. La primera ENIF se aplicó en 2012 y la última edición recupera información hasta 2021 que se presentó en 2022.

En la edición 2021,¹¹ cuyo levantamiento fue entre los meses de junio y agosto de ese mismo año, se incluyeron nuevos reactivos destinados a identificar a personas hablantes de lenguas indígenas y receptores de programas sociales, así como un módulo para medir el impacto económico del COVID-19.



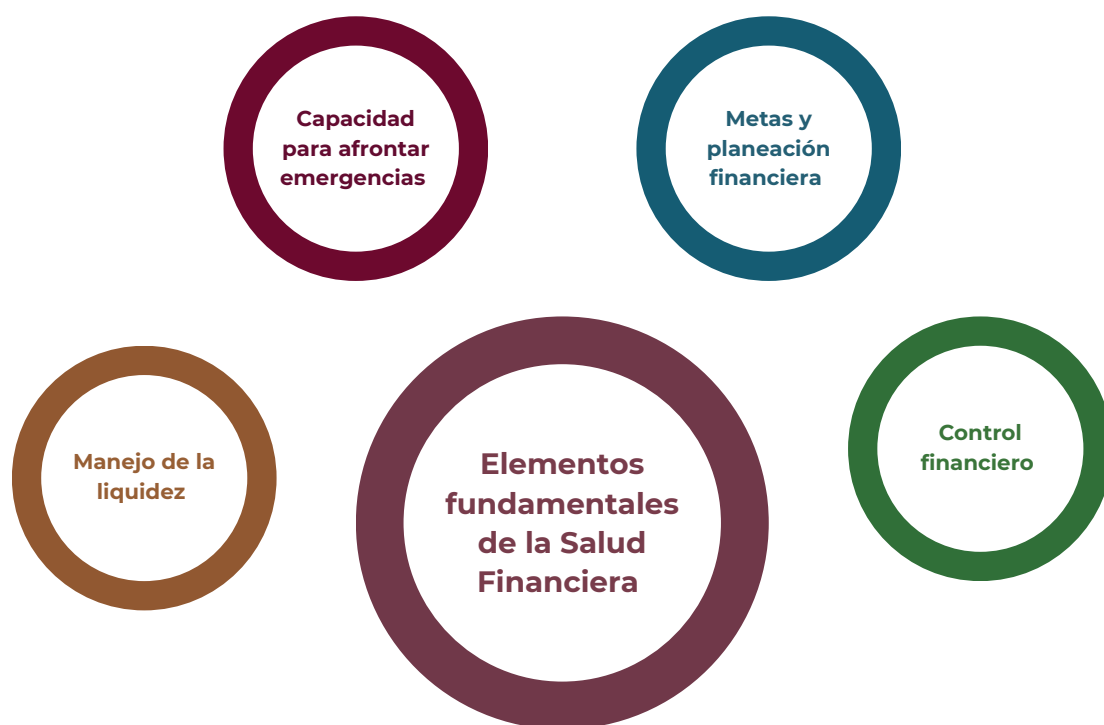
* Disponible en: [Hacia la Igualdad de Género en el Sector Financiero](#)

10. Más información disponible en: [Encuesta Nacional de Inclusión Financiera](#)

11. Encuesta Nacional de Inclusión Financiera 2021: Reporte de Resultados. CNBV (2022). Disponible en: [Reporte de resultados ENIF 2021](#)

También se integraron aspectos relacionados con el conocimiento y uso de pagos digitales, la tenencia de instrumentos financieros novedosos como las billeteras electrónicas de las Instituciones de Fondo de Pago Electrónico, y opciones de crédito proporcionadas por las Instituciones de Financiamiento Colectivo, conocidas como *crowdfunding*.

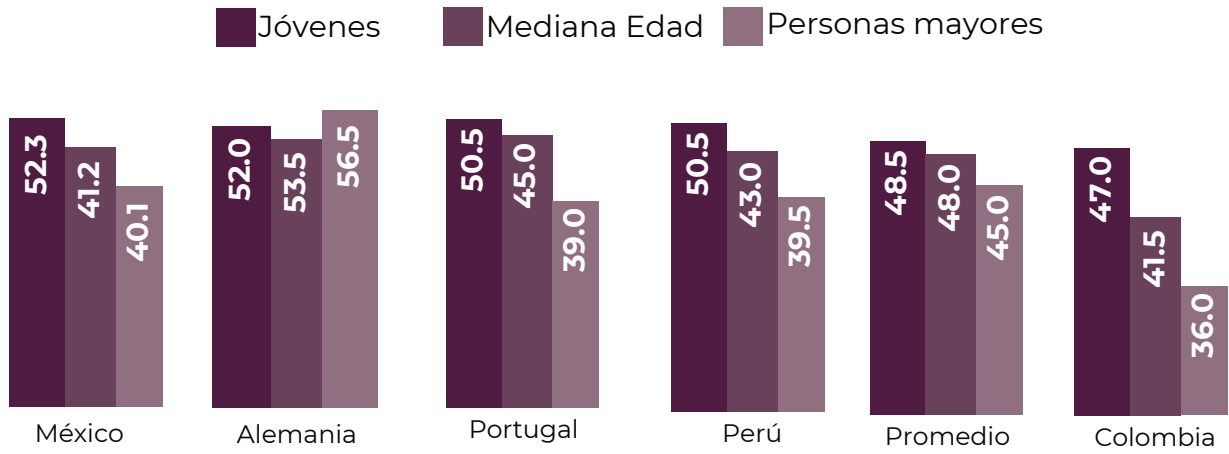
El fin último de la PNIF es lograr una mejor salud financiera entre la población, asimismo, la Red Internacional de Educación Financiera de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (INFE/OCDE) define que la educación financiera busca lograr el bienestar financiero de las personas, es decir, que tengan una salud financiera adecuada. Por lo anterior, INFE/OCDE tomó como base la Escala Corta para medir el bienestar financiero, diseñada por la Oficina de Protección Financiera del Consumidor (CFPB, por sus siglas en inglés) de los Estados Unidos, para desarrollar el Índice de Bienestar Financiero.



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

Las 5 preguntas que se utilizaron fueron incluidas en la ENIF 2021. Gracias a ellas se pudo obtener por primera vez el Índice de bienestar financiero para México que fue de 44.1 base 100; con lo cual México se coloca por debajo del promedio de los países encuestados por INFE/OCDE en 2020 y de países como Alemania o Perú, pero por encima de Portugal y Colombia.

ÍNDICE DE BIENESTAR FINANCIERO (PUNTAJE PROMEDIO ESTANDARIZADO, BASE 100)



Fuente: CNBV. (2021). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera. OCDE (2020), OECD/INFE 2020 International Survey of Adult Financial Literacy.

De acuerdo con los resultados de la ENIF 2021, la población de 18 a 29 años percibe en mayor medida tener un bienestar financiero más alto, en comparación a los demás grupos etarios; por el contrario, la población entre 45 a 59 años percibe tener un menor bienestar financiero.

ÍNDICE DE BIENESTAR FINANCIERO POR GRUPOS DE EDAD (PUNTAJE PROMEDIO ESTANDARIZADO, BASE 100)

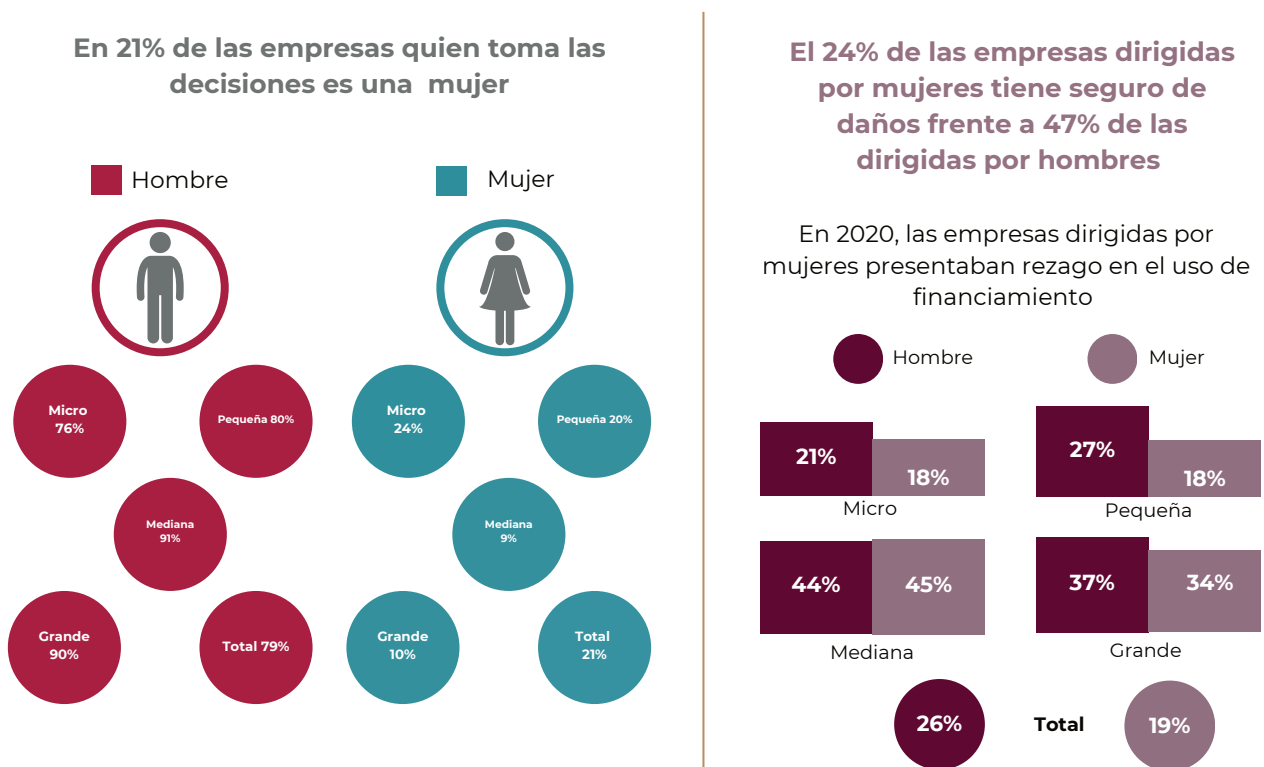


Fuente: CNBV. (2021). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera.

Encuesta Nacional de Financiamiento de las Empresas

La ENAFIN tiene como objetivo obtener información amplia y confiable sobre el conocimiento, acceso y uso del financiamiento, así como de los productos y servicios financieros por parte de las empresas en México. El cuestionario de la ENAFIN 2021 fue fortalecido con la inclusión de reactivos relacionados con las características de la persona que toma principalmente las decisiones de la empresa, la capacidad de planeación financiera y sobre el impacto de la pandemia por el COVID-19 en el acceso y uso de servicios financieros.

El periodo de levantamiento de la ENAFIN fue entre los meses de agosto y septiembre de 2021, con un tamaño de muestra de 4,595 empresas. Esta encuesta se presentó en 2022. Dentro de esta edición se incluyeron preguntas para identificar de mejor forma la participación de las mujeres en las empresas, en particular, en la toma de decisiones y propiedad.



También se incluyeron más opciones de respuesta para identificar en un sentido más amplio los servicios financieros de las empresas, la identificación y cobertura de riesgos climáticos, inversiones en innovaciones, entre otras. De igual forma, se amplió la sección de conocimiento de sectores bursátil, *fintech* y banca de desarrollo, así como de conocimiento de autoridades, instrumentos y figuras financieras. Con el propósito de difundir de manera efectiva los resultados, se crearon diversos materiales con un análisis más detallado.¹²

12. Disponibles en: [Encuesta Nacional de Financiamiento de las Empresas\(ENAFIN\) 2021](#)

Panorama anual de inclusión financiera

En octubre de 2022 se publicó el *Panorama anual de inclusión financiera 2022*.¹³ Este documento fue elaborado por la CNBV con información complementaria de la CNSF, la CONDUSEF, la CONSAR, el IPAB y el Banco de México. Su objetivo fue presentar el panorama en materia de inclusión financiera de México al 2021. En este pueden consultarse datos relacionados con infraestructura financiera, cuentas de captación, número de créditos, cuentas de ahorro para el retiro, seguros, transacciones, protección a las personas usuarias y datos con perspectiva de género.

Para el caso del *Panorama anual de inclusión financiera 2023*,¹⁴ publicado en noviembre de 2023, se incluyó por primera vez el Índice de Niveles Socioeconómicos de la Asociación Mexicana de Agencias de Investigación de Mercado (AMAI). Este permite relacionar la inclusión financiera y la calidad de vida de los hogares mexicanos, la información relacionada con la participación de las mujeres en puestos de liderazgo de la banca, lo cual es parte de la estrategia de aprovechar los reportes regulatorios para monitorear acciones de igualdad de género en el sector financiero.

Inclusión financiera de las personas con discapacidad: Retos y recomendaciones

Para contribuir a las líneas de acción de la PNIF que buscan incrementar la accesibilidad al sistema financiero de las personas en situación de vulnerabilidad, la CNBV, en colaboración con la Cooperación Alemana al Desarrollo Sustentable en México (GIZ) y la Consultoría TIC y Discapacidad, publicó este documento diagnóstico¹⁵ en mayo de 2023. Este es un estudio de carácter exploratorio con el que se analiza, a partir de un esfuerzo colaborativo, participativo y consultivo, la forma en que las personas con discapacidad interactúan con los servicios financieros y las barreras a las que se enfrentan al hacerlo. Se conforma de tres fases: inclusión financiera de las personas con discapacidad; interacción de las personas con discapacidad y los servicios financieros; y evaluación de la accesibilidad web y usabilidad de la banca móvil.



*Presentación del estudio *Inclusión financiera de las personas con discapacidad: retos y recomendaciones*.*

13. *Panorama Anual de Inclusión Financiera 2022*. CNBV. Disponible en: [Panorama Anual de Inclusión Financiera 2022](#)

14. *Panorama Anual de Inclusión Financiera 2023*. CNBV. Disponible en [Panorama Anual de Inclusión Financiera 2023](#)

15. *Inclusión financiera de las personas con discapacidad: retos y recomendaciones*. CNBV & GIZ (2023). Disponible en: [Inclusión Financiera Personas Discapacidad.pdf \(cnbv.gob.mx\)](#)

Inclusión financiera de los municipios más vulnerables de asentamientos humanos por inundaciones

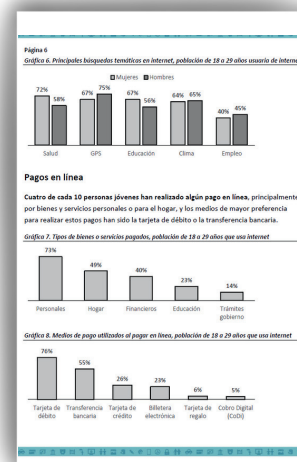
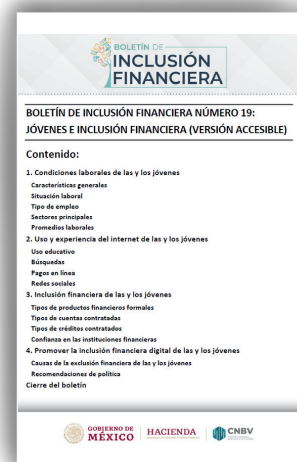
Desde una perspectiva de la geografía de la inclusión financiera, se publicó este estudio,¹⁶ el cual analiza la inclusión financiera en los cien municipios con mayor vulnerabilidad de asentamientos humanos por inundaciones del país, así como en los tres más vulnerables por entidad federativa. El documento incluye ligas a mapas digitales e interactivos que facilitan de manera más ágil y atractiva la identificación de donde yacen los retos y las oportunidades en estos municipios.

Boletines de inclusión financiera

Son documentos temáticos que presentan de forma clara y concisa ideas principales de investigaciones o políticas públicas, así como datos que facilitan la comprensión de la inclusión financiera y fenómenos sociales relacionados. Dentro de estas publicaciones se ha abordado la relación de la inclusión financiera con las personas adultas mayores, el trabajo de cuidados, personas jóvenes, entre otros.¹⁷

Estudios Económicos

En julio de 2023, la Comisión publicó el quinto volumen de Estudios Económicos CNBV, un compendio de investigaciones elaboradas por personal de la institución que buscan generar un mayor entendimiento sobre la dinámica y desempeño del SFM. Este volumen se conforma de ocho documentos de trabajo sobre diversos temas de interés, en particular, el documento titulado *Brechas en el financiamiento a las empresas de mujeres*¹⁸ cuantifica las brechas de género en el acceso al financiamiento de las empresas en México, usando la ENIF 2021, e identifica algunos factores asociados con el origen y mitigación de estas brechas.



16. Disponible en: [Estudio 8 Inclusión Financiera y vulnerabilidad de asentamientos humanos por inundaciones](#)

17. Portadas de Boletines [CVC(SI)] de Inclusión Financiera (p. 25): Disponibles en: [Boletines de Inclusión Financiera](#), [Comisión Nacional Bancaria y de Valores | Gobierno | gob.mx](#) (www.gob.mx)

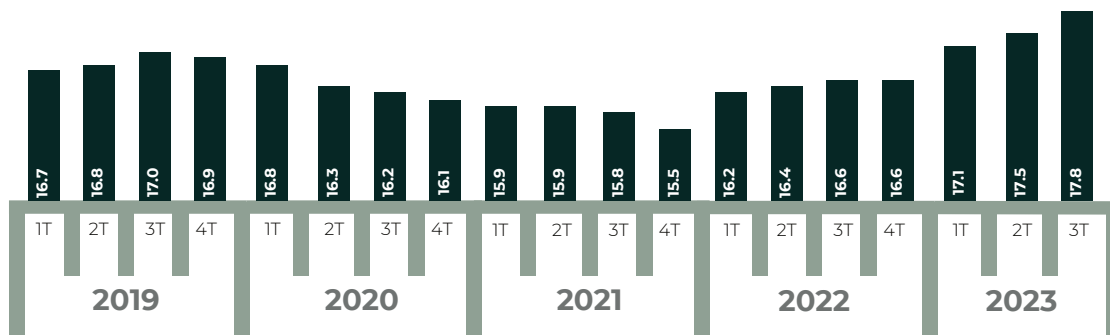
18. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/846230/7_Empresas_de_Mujeres_-_Estudios_Econ_micos_CNBV_-_Vol._5.pdf

Infraestructura para el acceso a servicios financieros

Sucursales

Al tercer trimestre de 2023¹⁹ el número de sucursales de la banca y de las Entidades de Ahorro y Crédito Popular (EACP) fue de 17,814, es decir, hubo un incremento de 15.2 por ciento respecto al cierre de 2021. Se reportó una cobertura de 72.7 por ciento y una cobertura demográfica de 97.5 por ciento. Asimismo, la institución financiera que tuvo el mayor número de sucursales fue el Banco del Bienestar, con 2,515 sucursales.

EVOLUCIÓN TRIMESTRAL DE SUCURSALES (MILES)

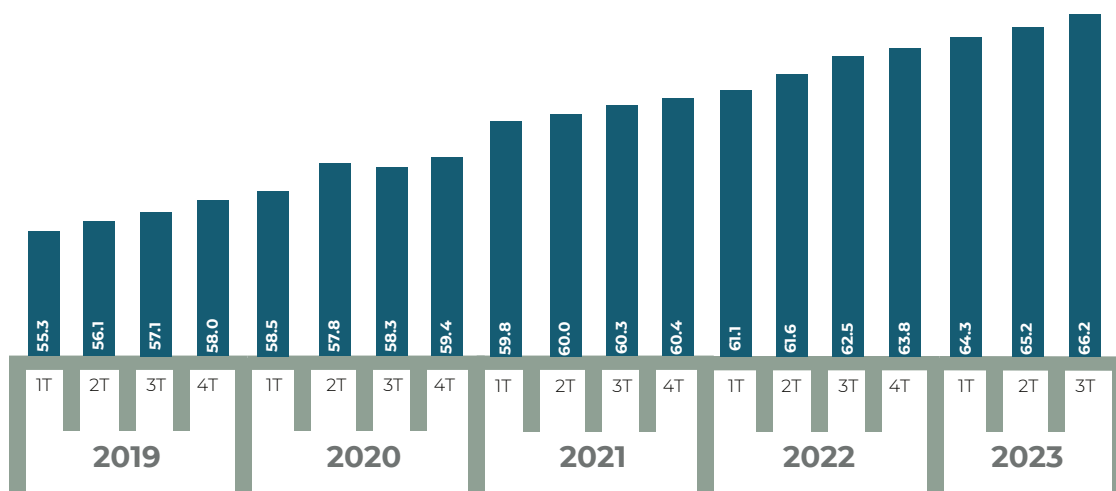


Fuente: CNBV. (2023). Evolución trimestral de sucursales.

Cajeros automáticos

Al cierre del tercer trimestre de 2023, el número de cajeros automáticos de la banca y de las EACP ascendió a 66,168 unidades, representando un aumento de 9.5 por ciento respecto al cierre de 2021. Se reportó una cobertura municipal de 76.1 por ciento y una cobertura demográfica de 98.2 por ciento. Destacó BBVA como la institución financiera con el mayor número de cajeros, con 14,417 unidades.

EVOLUCIÓN TRIMESTRAL DE CAJEROS AUTOMÁTICOS (MILES)



Fuente: CNBV. (2023). Evolución trimestral de cajeros automáticos.

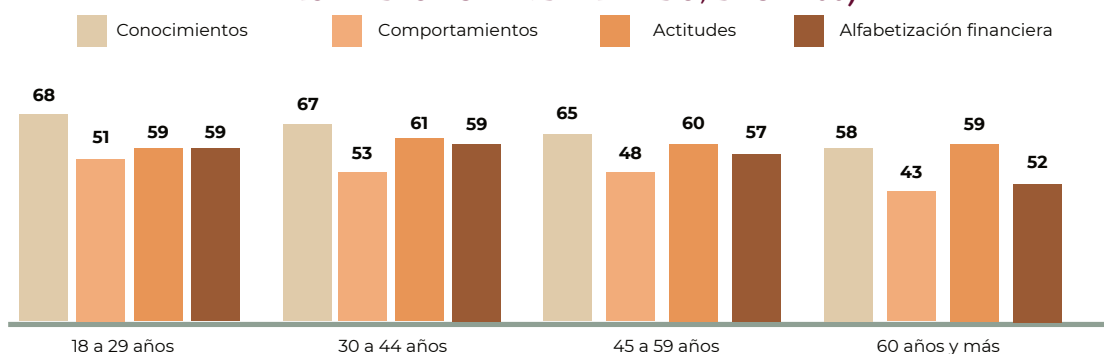
19. Datos de la última versión disponible hasta la elaboración de este informe. Más información en: [Bases de datos de inclusión financiera](#)

Alfabetización financiera por grupos de edad

Según la 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.”*

Con base en la metodología diseñada por la INFE, el índice de alfabetización financiera se descompone en tres subíndices: conocimientos, comportamientos y actitudes. Según datos de la ENIF 2021, la población joven (entre 18 y 29 años) tiene el puntaje de conocimientos financieros más alto, mientras que la población entre 30 a 44 años tiene el mayor puntaje tanto en comportamientos, como en actitudes financieras, con lo cual este segmento de la población tiene el mayor puntaje del índice de alfabetización financiera.

ÍNDICE DE ALFABETIZACIÓN FINANCIERA POR GRUPOS DE EDAD (PUNTAJE PROMEDIO ESTANDARIZADO, BASE 100)



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



Personal de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores

* Definición disponible en: [Principios de Alto nivel de la OCDE/INFE sobre estrategias nacionales de educación financiera 2012](#)

Perspectiva de género

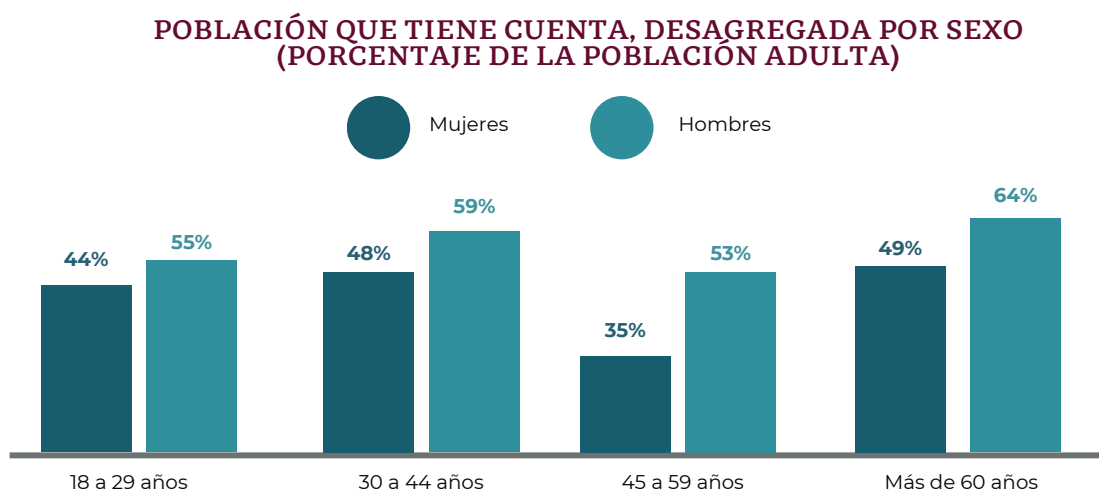
La CNBV genera y difunde información de la inclusión financiera desagregada por sexo, desde el lado de la demanda, a través de la ENIF y la ENAFIN; y desde el lado de la oferta con la publicación de las Bases de datos trimestrales de inclusión financiera y del Panorama anual de inclusión financiera. Adicionalmente, publica documentos, estudios y boletines que coadyuvan al análisis y entendimiento de las barreras de la inclusión financiera de las mujeres.

Durante 2023, se incorporó a estos análisis la desagregación por sexo de la composición del personal de la banca múltiple y de desarrollo, así como de los puestos directivos. Esta información se difundió a través de las redes sociales de la CNBV y en el Panorama anual de inclusión financiera 2023.

Como ejemplo, se cuenta con el siguiente análisis de datos:

Cuentas de captación

Durante 2021, se obtuvo que, en todos los grupos de edad, más de la mitad de los hombres tiene una cuenta, en contraste con las mujeres quienes menos de la mitad poseen una. El grupo etario de 45 a 59 años tiene la mayor brecha a favor de los hombres con 18 puntos porcentuales (pp) de diferencia, seguido del grupo de edad de más de 60 años, donde la brecha a favor de los hombres fue de 15 pp.

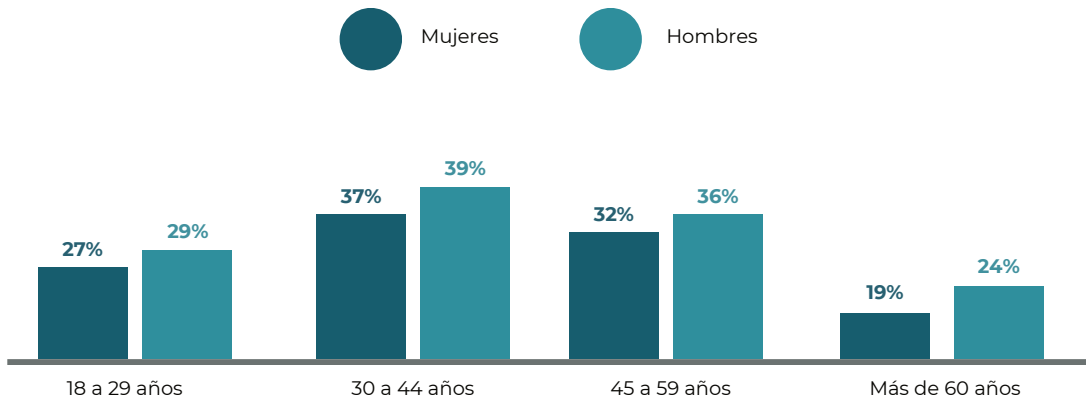


Fuente: CNBV. (2021). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera.

Crédito

En 2021, el grupo de edad de 30 a 44 años fue el grupo donde más proporción de mujeres y de hombres tuvieron crédito. No obstante, en este periodo se observaron brechas a favor de los hombres en todos los grupos de edad, siendo la más amplia para el grupo etario de más de 60 años, con 5 pp, el cual además es el grupo de edad que cuenta menos crédito.

POBLACIÓN QUE TIENE CRÉDITO, DESAGREGADA POR SEXO (PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN ADULTA)

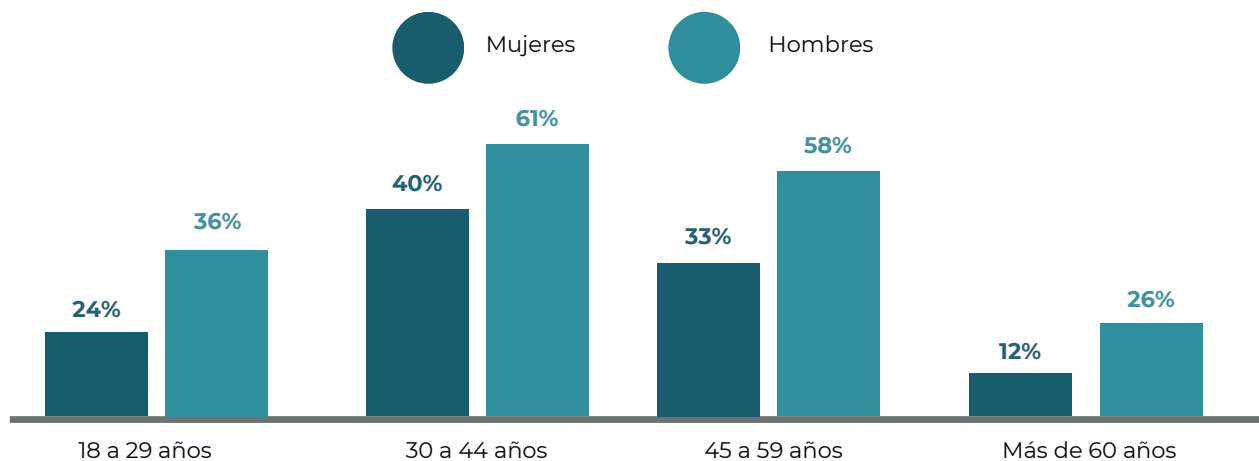


Fuente: CNBV. (2021). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera.

Cuenta de ahorro para el retiro

En 2021, el grupo de edad donde más mujeres y hombres tienen ahorro para el retiro o Afore fue el de 30 a 44 años. Sin embargo, en este grupo es donde hubo una brecha mayor a favor de los hombres, la cual fue de 21 pp. En todos los grupos etarios se presentó una brecha a favor de los hombres.

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



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

3.6. Regulación para el impulso a la inclusión financiera

La CNBV establece, a través de modificaciones y actualizaciones al marco regulatorio, condiciones que permitan y promuevan que las instituciones financieras fortalezcan sus esfuerzos en materia de inclusión financiera en beneficio de la población.

Cabe mencionar que en 2021 se publicaron las modificaciones a la regulación de las instituciones financieras no bancarias para establecer los requisitos que permitan el acceso a productos y servicios financieros de manera no presencial; se modificaron las metodologías de estimación de reservas preventivas y calificación de la cartera de crédito para que tomaran en cuenta el mejor comportamiento crediticio de las mujeres; y se simplificaron los requisitos para la contratación de comisionistas.

Dentro del periodo que atañe a este reporte, es relevante mencionar que en 2022 se actualizaron los reportes regulatorios para obtener información desagregada por sexo sobre el personal contratado por las instituciones de banca y en 2023 el relativo a finanzas populares. También en 2023 se simplificaron de forma temporal los requisitos que deben cumplir los expedientes de crédito que elaboran las instituciones bancarias durante la originación de nuevo financiamiento para micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES).



Específicamente, el 27 de mayo de 2022 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la *Resolución que modifica las Disposiciones de carácter general aplicables a las instituciones de crédito*, a través de la cual la CNBV reconoció formalmente el menor riesgo en el que incurren las instituciones de crédito al otorgar créditos a mujeres, ajustando los parámetros de riesgo que esas instituciones toman en cuenta para el otorgamiento de créditos de consumo y de vivienda otorgados a ese sector, impulsando así la inclusión financiera de las mujeres y esperando que estas puedan verse beneficiadas con créditos a menores tasas basados en su comportamiento crediticio.

Posteriormente, el 27 de septiembre de 2023 se publicó en el DOF la *Resolución que modifica las Disposiciones de carácter general aplicables a las instituciones de crédito*, a través de la cual la CNBV solicita a las instituciones de crédito un reporte regulatorio que le permitirá conocer la información relativa a la tenencia accionaria, el consejo de administración y la alta dirección distinguiendo por sexo de los acreditados correspondientes a entidades financieras y personas morales. Los beneficios esperados de la citada publicación son:

- El diseño de una mayor variedad de productos con enfoque de género en créditos empresariales, que podrían atraer a más clientes empresas de mujeres, si se ofrecen productos atractivos que cubran las necesidades de dichas empresas.
- Información adicional para la evaluación de las carteras de los bancos, que podrían incorporar para la medición de riesgos, al contar con una característica adicional de las empresas.

- Incremento de la cartera de crédito y de captación proveniente de mujeres, debido a que, si más empresas de mujeres se incorporan al mercado de crédito, pueden además incrementar el uso de otros productos y servicios bancarios, como de captación, pagos, inversiones, entre otros.
- Medición recurrente y con datos administrativos de la penetración del crédito empresarial por género, lo cual permitirá a las autoridades financieras diseñar las políticas necesarias para mejorar, establecer metas y dar seguimiento a indicadores.
- Cuantificación de los beneficios de la inclusión de mujeres al sistema financiero y a la actividad económica.

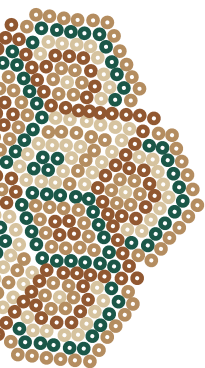
El incremento en el número de participantes en el sector permite aumentar la oferta de productos y servicios financieros, lo cual incentiva la competencia en el SFM, la innovación y la inclusión financiera.²⁰ Debido a que el sector de Instituciones de Tecnología Financiera (ITF) se encuentra en crecimiento y se continúan recibiendo solicitudes de autorización de sociedades que buscan operar como Instituciones de Fondo de Pago Electrónico (IFPE) o Instituciones de Financiamiento Colectivo (IFC), la CNBV ha otorgado la autorización de 23 IFC y 51 IFPE, al amparo de la Ley para Regular las Instituciones de Tecnología Financiera (Ley FinTech), con lo cual se ha rebasado el número instituciones de banca múltiple en operación al cierre de 2023.

20. Informe anual 2022. Disponible en: [Informe anual 2022](#)



4. SISTEMA FINANCIERO SOSTENIBLE





SISTEMA FINANCIERO SOSTENIBLE

El fomento y adopción de la sostenibilidad en los sistemas financieros tiene su origen en el entendimiento común de la relevancia de los efectos del cambio climático como causa y consecuencia de riesgos financieros. El impulso a las finanzas sostenibles, incluyendo la divulgación y revelación de riesgos y la oferta de instrumentos de inversión para la movilización de capitales hacia actividades sostenibles, es entendido en la comunidad internacional como una estrategia imperante para garantizar la estabilidad y desarrollo de los sistemas financieros y dirigir el rumbo hacia una economía resiliente al cambio climático.

Es debido a la posición geográfica que tiene el país, su composición social y sus particularidades como país en desarrollo y economía emergente, que los efectos del cambio climático también deben ser entendidos dentro del contexto de brechas sociales. Los datos y evidencias respaldadas por investigaciones nacionales e internacionales indican que los efectos del cambio climático tienen consecuencias inmediatas y determinantes para personas y familias de bajos ingresos.²¹

Por esto, en seguimiento de las agendas de sostenibilidad a nivel internacional que incorporan metas sociales a las ambientales, la atención que recibe el cambio climático involucra transversalmente las consideraciones sociales que atañen a México.

4.1. Comité de Finanzas Sostenibles

El Consejo de Estabilidad del Sistema Financiero en México creó, en marzo de 2020,²² el Comité de Finanzas Sostenibles con el objetivo de apoyar al Consejo en el ejercicio de sus funciones mediante la elaboración de análisis, evaluaciones, propuestas y recomendaciones en materia de finanzas sostenibles.

En este participan las autoridades financieras del país y miembros de los gremios financieros en favor de la materialización del consenso e implementación de una agenda de finanzas sostenibles para el país. Este Comité, compuesto por cuatro grupos de trabajo, orienta sus acciones a tres objetivos: fortalecer el sistema financiero mexicano, blindarlo ante riesgos climáticos y convertirlo en un promotor de un enfoque de finanzas sostenibles que permee en el resto de la economía.²³

21. Sexto informe de evaluación del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC): Cambio Climático 2022. Disponible en: [Sexto informe de evaluación del IPCC: Cambio Climático 2022 | UNEP - UN Environment Programme](#)

22. Más información disponible en: www.cesf.gob.mx/

23. Publicaciones e informes del CFS disponibles en: [publicaciones e informes](#)



GRUPO DE TRABAJO DEL COMITÉ DE FINANZAS SOSTENIBLES: DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE ESTÁNDARES ASG



Medición e
incorporación de
riesgos
ASG

**Movilización
de capitales**

**Divulgación de
Información y
Adopción de
Estándares
ASG**

El Comité es presidido por el Subsecretario de Hacienda y Crédito Público y, en su ausencia, por un Subgobernador del Banco de México. Se compone por 8 miembros: dos miembros de la SHCP, dos miembros del Banco de México, un vicepresidente o vicepresidenta de la CNBV, de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF) y de la CONSAR, así como un Secretario Adjunto del Instituto para la Protección al Ahorro Bancario (IPAB).

Adicionalmente, cuenta con una persona invitada permanente del Gobierno Federal responsable de la Agenda 2030, y seis observadoras y observadores del sistema financiero que son las y los titulares de la Asociación de Bancos de México (ABM), la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros (AMIS), la Asociación Mexicana de Instituciones Bursátiles (AMIB), la Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro (AMAFORE), la Asociación Mexicana de Asesores de Inversión (AMAI) y el Consejo Mexicano de Finanzas Sostenibles (CMFS).

De entre las acciones de la CNBV dentro del Comité se encuentra la coordinación del Grupo de Trabajo de Divulgación de Información y Adopción de Estándares ASG (GTDIASG), cuyo objetivo es analizar el estatus de los marcos de revelación relacionados con indicadores ASG e identificar mejores prácticas de revelación de información y de gobierno corporativo en materia de ASG que se puedan adoptar en el contexto mexicano.

Análisis y procesos de consulta

Como evidencia del compromiso internacional con los avances en materia de divulgación de riesgos financieros relacionados con el clima, en abril 2022, la CNBV participó en el grupo de trabajo temporal del CFS encabezado por la SHCP, creado con la finalidad de coordinar la posición del Comité respecto a los dos proyectos de Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) sobre Sostenibilidad que publicó el Consejo Internacional de Normas de Sostenibilidad (ISSB, por sus siglas en inglés) el 31 de marzo de 2022. En cinco sesiones, este grupo analizó los proyectos de NIIF, con la participación del Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera (CINIF), del Consorcio TCFD México y de la *Value Reporting Foundation*, como expertos. Como resultado del análisis, el CFS participó en el proceso de consulta con la opinión sobre dichos proyectos de estándares.

En las sesiones llevadas por el GTDIASG, también se presentó la introducción al análisis del Marco de Divulgación del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con la Naturaleza (TNFD, por sus siglas en inglés), sus objetivos, principios, componentes, relevancia y posición dentro de la arquitectura de los informes de sostenibilidad, además del contexto de su desarrollo y estatus actual del Marco. Además, se presentó al GT el Enfoque para la Evaluación de Riesgos y Oportunidades (LEAP, por sus siglas en inglés) como parte de la revisión de los conceptos fundamentales del TNFD. Se discutieron asuntos relacionados con el diseño de escenarios, las métricas de divulgación y sugerencias adicionales.

A manera de seguimiento de los esfuerzos realizados en el 2022 para con los avances del ISSB en sus proyectos de normas de sostenibilidad, en el GTDIASG se presentó información introductoria acerca de las características principales de las normas internacionales S1 y S2 por parte del gerente de relaciones para Iberoamérica. La explicación incluyó sus objetivos, características y las implicaciones para reguladores. Se identificaron retos de adopción y se dieron una serie de recomendaciones para facilitar su aplicación.

4.2. Diagnóstico

Con el objetivo de ampliar el análisis transversal de los grupos en situación de vulnerabilidad y en respuesta a la necesidad de incluir el aspecto ambiental en la propuesta de modificación al cuestionario ENIF 2024, se incorporaron preguntas para poder determinar cómo las personas hacen frente a las afectaciones económicas resultantes de los riesgos por el cambio climático.²⁴ Esto con miras a visibilizar las consideraciones climáticas y ambientales en los procedimientos de financiamiento.

Como parte de las actividades que permitieran el conocimiento y análisis de las vertientes sobre finanzas sostenibles, la CNBV realizó investigación de gabinete recopilando información sobre temas acorde a sus facultades y que ayudaron a contar con un diagnóstico para definir las estrategias de abordaje de la sustentabilidad en el sistema financiero mexicano. Algunos de los temas revisados incluyen la identificación de casos relevantes en otras jurisdicciones en donde ya se regule la divulgación de estándares ASG y riesgos relacionados con el clima, su alcance a los diferentes sectores regulados, el avance y las mejores prácticas internacionales para la supervisión financiera y su efectiva integración a los procesos de reguladores y regulados. Así mismo, se buscó conocer sobre las brechas que presentan los reportes de sostenibilidad, las metodologías utilizadas para el reporte y la gestión de riesgos relacionados con el clima.

Lo anterior fue posible gracias a la asistencia técnica que, en el marco de la cooperación internacional, la CNBV gestionó con el Instituto Global para el Crecimiento Verde (GGGI, por sus siglas en inglés), el Banco Mundial y la Agencia Francesa de Desarrollo, por mencionar algunos.

24. Dentro de la sección 4 “Actitudes, comportamientos, vulnerabilidad y bienestar financieros.”

Herramienta Autodiagnóstico ASG

Con el objetivo de generar un diagnóstico para la CNBV y una autoevaluación para los usuarios sobre el nivel de integración de factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) y riesgos relacionados con el clima en su operación y divulgación de información no financiera, en el marco del GTDIASG se construyó la herramienta de autodiagnóstico ASG, la cual fue dirigida a las instituciones integrantes del SFM.

Esta herramienta fue concebida como un seguimiento a los diálogos establecidos con las entidades reguladas durante 2021 y los primeros meses de 2022. Se construyó con base en los estándares de los Principios de Inversión Responsable,²⁵ los lineamientos de gobierno corporativo de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos²⁶ y las recomendaciones del TCFD.²⁷ Cada una de estas metodologías compuso un pilar: gobierno corporativo, riesgos climáticos y factores ASG. Gracias a ella, los participantes pudieron conocer su nivel de integración en cada pilar. Para el caso de gobierno corporativo, participaron 9 emisoras y 123 entidades financieras, en riesgos relacionados con el clima se contó con la participación de 8 emisoras y 106 entidades financieras, mientras que para factores ASG se registraron 111 entidades financieras.

El 29 de abril de 2022 el Subsecretario de Hacienda y Crédito Público, en su carácter de presidente del CFS, junto con el presidente de la CNBV y la subgobernadora del Banco de México, presentaron la Herramienta ASG en un evento virtual donde asistieron entidades financieras y emisoras, así como representantes de los diferentes gremios organizados que forman parte de las instituciones financieras reguladas por los órganos de la SHCP. A partir de esa fecha y hasta el 15 de agosto de ese mismo año, las instituciones pudieron solicitar su registro a la plataforma y realizar el ejercicio de autoevaluación. Los participantes recibieron un puntaje como referencia numérica al cumplimiento de las metodologías según la información vertida para cada uno de los pilares, siendo estos (1) gobierno corporativo, (2) factores ASG y (3) riesgos relacionados con el clima. Además, se proporcionó a los participantes una serie de recomendaciones para la mejora del cumplimiento de cada pilar. El GTDIASG, a su vez, obtuvo datos agregados del autodiagnóstico, lo que pudo dar cuenta del estatus de integración voluntaria que hasta ese momento tenían los diferentes sectores regulados participantes.



25. Disponible en: [Principios para la Inversión Responsable](#)

26. Disponible en: [Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20](#)

27. Disponibles en inglés en: [Final Report Recommendations of the Task force on Climate-related Financial Disclosures](#)

Con el objetivo de fortalecer el diálogo con las instituciones reguladas en el SFM y específicamente con aquellos que, según la información recabada por el GTDIASG durante 2021, tienen mayor avance en acciones de divulgación ASG, se llevaron a cabo de manera complementaria dos mesas de diálogo: (1) con emisoras de valores de Bolsa Institucional de Valores (BIVA) y con (2) Afores. En este ejercicio se recopilaban los comentarios sobre las barreras en la divulgación de ASG y riesgos relacionados con el clima para recopilar lecciones aprendidas y mejores prácticas respecto a la integración de consideraciones ASG en México.

4.3. Participación Internacional

Desde 2019 la Comisión es miembro de la Red para el Enverdecimiento del sistema Financiero (NGFS, por sus siglas en inglés) con el objetivo de intercambiar experiencias, compartir mejores prácticas y contribuir a la administración de riesgos relacionados con el clima en el sector financiero. Desde entonces, la CNBV hace un seguimiento de las publicaciones de la Red, participa en sus Grupos de Trabajo y en los talleres que ofrece. Ejemplo de ello es el taller “Riesgos climáticos y pérdida de biodiversidad,” que tuvo lugar en octubre de 2023 y en el cual se discutió cómo se identifican y atienden los riesgos climáticos y los relacionados con la biodiversidad, las respuestas de autoridades reguladoras y supervisoras, su construcción de capacidades y los avances de este tema.

Además, la CNBV participa activamente en organismos financieros internacionales que atienden temas de sostenibilidad. La CNBV es parte del Grupo de Trabajo de Riesgos Financieros Climáticos (TFCR, por sus siglas en inglés) del Comité de Supervisión Bancaria de Basilea, del Grupo de Trabajo de Sostenibilidad de IOSCO, del Grupo de Trabajo de Finanzas y Desarrollo Sostenible del Consejo de Ministros de Finanzas de la Alianza del Pacífico, del Grupo de Trabajo de Finanzas Verdes Inclusivas de la Alianza para la Inclusión Financiera (AFI) y del Grupo de Riesgos Climáticos para la Banca de la Asociación de Supervisores Bancarios de las Américas (ASBA). En cada uno de estos grupos, las y los funcionarios de la Comisión trabajan en el entendimiento, análisis, generación de capacidades, intercambio de experiencias y prácticas de la sostenibilidad con el enfoque particular que el organismo conlleve. Así, la CNBV inserta el factor “sostenible” de manera transversal en todo su actuar.

4.4. Desarrollo de Capacidades

En el marco del CFS y con el objetivo de apoyar a que las instituciones miembros fortalezcan sus capacidades institucionales en términos de ASG, el GTDIASG gestionó capacitaciones virtuales en temas de género, financiamiento sostenible, escenarios climáticos e implementación de consideraciones ASG. Estas sesiones tuvieron como ponentes a personal del GGGI, del Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático (INECC), de la Secretaría de Turismo (SECTUR), de Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA), entre otros y contaron con más de 2,000 participaciones.

En 2022, la CNBV desarrolló y puso en marcha, también con apoyo del GGGI, el curso virtual denominado Hacia un Sistema Financiero Sostenible. En este curso, disponible para todo el personal de la CNBV, participaron más de 400 colaboradoras y colaboradores que tuvieron acceso a material introductorio sobre cambio climático, el papel de los actores del sector financiero en la transición hacia un desarrollo bajo en carbono, inclusivo y resiliente al clima, así como las generalidades sobre la gestión y reporte de riesgos climáticos, ambientales, sociales y de gobernanza.



De forma paralela, ese mismo año se identificó la necesidad de estudiar a fondo la metodología del TCFD, por lo que se gestionó una segunda capacitación virtual que superó los 600 asistentes en el total de sesiones brindadas. A este tema, se sumaron los relativos al componente social del financiamiento sostenible, como género y los Sistemas de Administración de Riesgos Ambientales y Sociales, incluyendo algunos casos de éxito de su implementación en los bancos de desarrollo en México. En estas capacitaciones, realizadas entre el mes de mayo y agosto del 2022, la asistencia superó las 100 personas en cada una de las sesiones.

Durante este mismo año, la Agencia Francesa para el Desarrollo (AFD) ofreció a CNBV la participación en el Seminario virtual sobre riesgos climáticos en el sistema financiero que realizó el Banco de Francia con el Instituto Internacional de Banca y Finanzas (IBFI, por sus siglas en inglés) durante el mes de noviembre 2023. En él participaron 147 colaboradoras y colaboradores.

4.5. Integración de sostenibilidad a la regulación y supervisión

La CNBV trabaja en el análisis para definir la forma en que las entidades reguladas deberán realizar la divulgación de la información de sostenibilidad. Entre los primeros cambios que se realizarán están las modificaciones a las disposiciones de carácter general aplicables a los fondos de inversión y a las emisoras. Dichas modificaciones con la finalidad de incrementar la transparencia de la información y brindar mayores elementos para la toma de decisiones de los inversionistas.

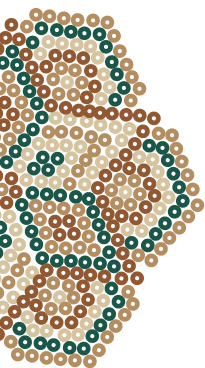
En particular, si bien actualmente ya se contempla en la Circular Única de Emisoras²⁸ que estas deben revelar en sus informes anuales los riesgos o efectos que el cambio climático pueden tener sobre su negocio, a partir de la publicación de las Normas Internacionales de Información Financiera de Sostenibilidad por el CINIF, se considera viable la implementación bajo estándares de proporcionalidad para las distintas entidades e instituciones que regulamos. Buscamos mantener la regulación bursátil mexicana a la vanguardia y alineada con las mejores prácticas internacionales en materia ASG. Asimismo, estamos trabajando en las normas que ayudaran a transparentar la forma en que los fondos de inversión administran su cartera desde una perspectiva de sostenibilidad.

28. Normatividad disponible en: [Disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado de valores](#)



5. EJECUCIÓN DE FACULTADES DE LA CNBV

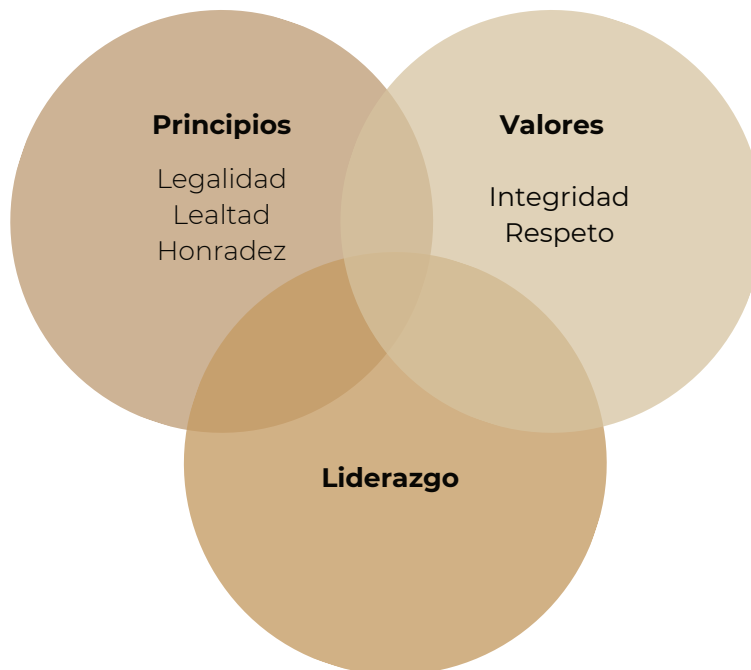




EJECUCIÓN DE FACULTADES DE LA CNBV

En términos de organización institucional, la CNBV da cumplimiento a las obligaciones derivadas de su naturaleza como órgano desconcentrado de la SHCP y como parte del Gobierno Federal de México.

Para la CNBV, los principios y valores que rigen el actuar de las personas servidoras públicas son:



Las actividades abajo descritas dan cuenta de su compromiso en materia de entorno laboral con los siguientes principios del pacto mundial:

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.



5.1. Sobre ética e igualdad laboral

La CNBV cuenta con una serie de documentos rectores y herramientas para dar cumplimiento al marco de ética e igualdad laboral.

Código de Ética de la Administración Pública Federal (APF)²⁹

Establece los principios, valores y reglas de integridad que orientan la actuación de las y los servidores públicos en el desempeño de sus funciones. Además, incorpora los compromisos del servicio público y las obligaciones institucionales.

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual³⁰

Establece 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).

Programa para la Igualdad y No Discriminación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2021-2024³¹

Promueve la institucionalización y la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer institucional de las entidades que conforman el Sector Hacendario.

29. Más información disponible en: [Código de ética](#).

30. Disponible en: [Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual](#).

31. Disponible en: [Programa para la Igualdad y No Discriminación](#)

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) 2020-2024³²

Éste indica objetivos y estrategias prioritarios, acciones puntuales y labores de coordinación interinstitucional para la consecución del cierre de brechas históricas de desigualdad, redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados, mejorar las condiciones de acceso a bienestar y salud, combatir la violencia, promover la participación igualitaria, y construir entornos seguros para mujeres, niñas y adolescentes.

Código de Conducta de la CNBV

Éste vincula el contenido del instrumento rector de la APF,³³ con la misión, la visión y las atribuciones particulares de la Comisión. Este es objeto de revisión periódica y participativa con el fin de mantenerlo actualizado para que sirva de guía y dé certeza plena sobre el comportamiento que deben observar las personas servidoras públicas en su quehacer cotidiano.

Este código también indica mecanismos a partir de los cuáles se hace valer el comportamiento íntegro dentro de la Comisión. Se establece que las personas servidoras públicas denunciarán por escrito y con oportunidad ante el Órgano Interno de Control, hechos o actos que tengan presunción de ilegales o irregulares, así como aquellos que tengan indicios de corrupción de los cuales tenga conocimiento con motivo del desempeño de su empleo, cargo o comisión;³⁴ además de cualquier posible incumplimiento al Código de conducta y al Código de Ética de la APF que afecte de forma integral al personal y terceros con los que se relacionen dentro de la CNBV. Este instrumento es de fácil acceso mediante el portal de intranet.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)

Este es el órgano de consulta y asesoría que da cumplimiento al Código de Ética al APF y del Código de Conducta de la CNBV. Cuenta con un Procedimiento para recibir, analizar y emitir un pronunciamiento relativo a las quejas y denuncias que cualquier persona presente.³⁵

Dentro de la CNBV, el Comité de Ética es el cuerpo encargado de fortalecer la cultura de integridad mediante la prevención de actos de corrupción y la actuación bajo conflictos de intereses; la implementación de acciones para prevenir conductas de hostigamiento sexual; fomentar la austeridad dentro del servicio público; el asesoramiento en materia de ética pública y conflictos de interés; la atención a las denuncias presentadas por presuntas vulneraciones al Código de Ética de la Administración Pública Federal y al Código de Conducta de la CNBV; y el apoyo a las unidades administrativas en la identificación de riesgos éticos.

32. Disponible en: [Proigualdad 2020-2024](#)

33. Disponible en: [Código de Ética de la APF 2022](#)

34. Disponible en: [Código de conducta 2023](#)

35. Mediante los medios: Extensión 5511 y etica_conducta@cnbv.gob.mx

Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación³⁶

Tiene el objetivo de establecer las bases de actuación de los Comités de Ética para atender denuncias y prevenir vulneraciones al Código de Ética y/o al Código de Conducta Institucional por presuntos actos de discriminación por parte de las personas servidoras públicas de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

En 2022, el Comité de Ética de la CNBV (CE-CNBV) celebró 4 Sesiones Ordinarias y 3 Sesiones Extraordinarias y recibió 3 denuncias por presuntas vulneraciones al Código de Ética de la Administración Pública Federal y al Código de Conducta de la CNBV.

En 2023, el CE-CNBV celebró 4 Sesiones Ordinarias y 7 Sesiones Extraordinarias y se recibieron 13 denuncias de las cuales se concluyeron 10 denuncias y 3 están pendientes de trámite para 2024.



Personal de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores

36. Disponible en: [Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación](#)

En 2022 no se hicieron recomendaciones a las denuncias y en 2023 se concluyeron 2 denuncias con recomendación, de las cuales se realizará el seguimiento en 2024.

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la CNBV

Esta establece directrices para garantizar una cultura de respeto a la diversidad de todo el personal, en un ambiente laboral libre de discriminación y de cualquier otra forma de violencia.³⁷

Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la CNBV (CILND-CNBV)

Este es el órgano que da seguimiento a denuncias interpuestas por cualquier persona que labore en la CNBV, en materia de acoso laboral o haya sido objeto de algún acto de discriminación.

Además, la CNBV cuenta con la Dirección General de Organización y Recursos Humanos, cuyo objetivo es garantizar el sentido de identidad, desarrollo, reconocimiento y bienestar personal y familiar de quienes conforma la CNBV. Dentro de esta se incluye la Dirección General Adjunta Técnica de Recursos Humanos cuyas actividades incluyen el coordinar CEPCI y al CILND, así como vigilar y dar continuidad a lo establecido en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación.

Difusión y Capacitación

Durante 2022 y 2023, mediante el uso de las plataformas de capacitación en línea de distintas instituciones como la Secretaría de la Función Pública (SFP), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), se capacitó al personal en temas de ética, integridad pública, desarrollo humano, liderazgo, prevención de conflictos de intereses, igualdad y no discriminación. De igual manera, se sensibilizó a las personas servidoras públicas en estas materias a través de conferencias virtuales e infografías.³⁸

Durante 2022 se llevó a cabo un ciclo de conferencias para atender a los Programas de Hostigamiento, Acoso y Ética de la CNBV.³⁹ Adicionalmente, se llevó a cabo el programa de Equidad de Género con el objetivo de contribuir a la construcción de una cultura de la igualdad y de respeto a los derechos y libertades fundamentales de todas las personas, a partir de la comprensión del derecho a la igualdad y no discriminación.⁴⁰ De entre las capacitaciones impartidas a lo largo del año, también destaca la difusión permanente del curso Súmate al Protocolo (Cero Tolerancia), impartido a través de la plataforma de capacitación en línea del Inmujeres, para su acreditación por parte de todo el personal.⁴¹

37. Disponible en: [*Política de Igualdad Laboral y no Discriminación de la CNBV*](#)

38. Informe anual 2022, 199.

39. Informe anual 2022, 368.

40. Informe anual 2022, 269.

41. Informe anual 2022, 200.

Durante 2023, el ciclo de conferencias para atender a los Programas de Hostigamiento, Acoso y Ética de la CNBV consistió en 10 conferencias. De igual forma, se llevó a cabo el programa de Equidad de Género y se realizó un Diplomado en educación financiera con el objetivo de dar a conocer los ejes temáticos de la educación financiera. También se llevó a cabo un programa de desarrollo humano con el objetivo de generar una visión positiva del futuro y facilitar la construcción de un plan de vida y carrera en el que se planeen objetivos y acciones específicas para alcanzarlos.

Las y los integrantes del CE-CNBV acreditaron diversas acciones de capacitación en materia de ética e integridad pública, juicio ético, prevención de conflictos de interés, identificación, prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual, derechos humanos, inclusión laboral, acoso laboral, igualdad de género, violencia de género, así como identificación, prevención y atención de presuntos actos de discriminación.

Año	Número de integrantes del Comité de Ética que acreditaron uno o más cursos:			Total
	En materia de Ética e Integridad en el Servicio Público	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Cursos o talleres gestionados por el Comité de Ética	
2022	4	27	7	38
2023	3	11	20	34
Acumulado	7	38	27	72

Adicionalmente, las personas servidoras públicas tienen acceso al Micrositio en Materia de Ética Pública⁴² en el que se incluyen los marcos normativos nacionales e internacionales, información relacionada con Ética pública y los Comités de ética, cursos de capacitación y datos relevantes.

5.2. Salud 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),⁴³ que establece las directrices dentro de la seguridad social obligatoria destinadas a los seguros de salud, de riesgos de trabajo, de invalidez, vida y de retiro y vejez, así como las dirigidas a financiamiento de vivienda, préstamos personales y servicios sociales y culturales.⁴⁴

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

42. Disponible en: [Micrositio en Materia de Ética Pública](#)

43. Disponible en: [Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado](#)

44. Disponible en: [Informe 2020-2022 al Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#).



Inauguración del consultorio médico en las instalaciones de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores

En 2022 se creó el Comité de Servicio Médico con el objetivo de estructurar de manera adecuada los alcances, metas y medios de verificación del servicio médico al interior de la Comisión. Este sirve como cuerpo interno encargado de:

1. Promover la transparencia y rendición de cuentas en esta materia;
2. Fungir como órgano de apoyo en la vigilancia del cumplimiento del Reglamento; y
3. Proponer acciones para mejorar la administración del servicio médico.⁴⁵

Dentro de este mismo campo de acción y en cumplimiento con las Condiciones Generales de Trabajo de la CNBV, se impulsó el fortalecimiento de la prestación del servicio médico priorizando el derecho de protección a la salud, así como la normalización tanto de la prestación del servicio, como de la operatividad y sus pagos.⁴⁶

Adicionalmente, dentro de este periodo se llevaron acciones encaminadas a la reingeniería de procesos para optimizar recursos materiales y humanos, con énfasis en la atención y servicio a derechohabientes. Esto incluye la implementación de un módulo único de atención de prestación de servicios que optimiza los plazos de respuesta.⁴⁷ Además, se actualizó el Manual de Organización del servicio médico, se mejoró la plantilla de perfiles en puestos de primer contacto y se llevaron a cabo acciones de regularización y sistematización de pagos.⁴⁸

En seguimiento de lo reportado en el COE 2020-2022 en materia de salud psicosocial y medidas en favor de la salud mental y emocional, durante el ejercicio de 2023 se estructuraron las terapias psicológicas para otorgarse con especialistas que prestan sus servicios a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

45. Informe anual 2022, 193.

46. Informe anual 2022, 192.

47. Informe anual 2022, 193.

48. Informe anual 2022, 194.

5.3. Seguridad laboral

Con base en la Ley General de Protección Civil,⁴⁹ 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 eventualidades de alguna emergencia o desastre, y con una Brigada Institucional de Protección Civil⁴⁴ que son quienes desarrollan y operan el PIPC.

Programa Interno de Protección Civil

En el marco de la gestión de riesgos para procurar la seguridad del personal y de las instalaciones, y en cumplimiento a la Ley antes mencionada, 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 cual 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.⁵⁰

Unidad Interna de Protección Civil

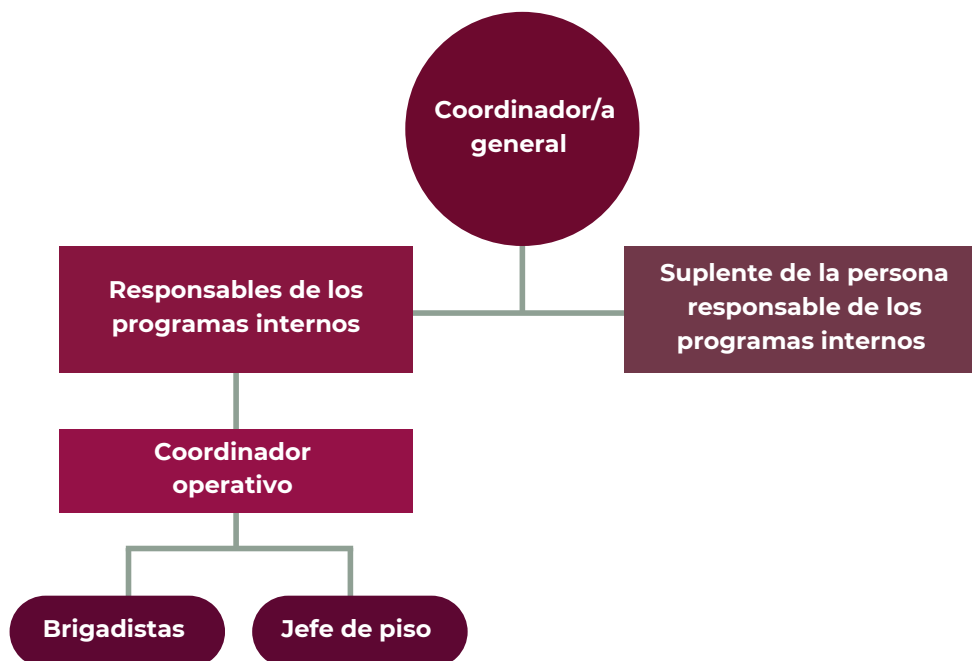
Corresponde a la Unidad llevar a cabo las siguientes funciones:

1. Integrar las brigadas internas de protección civil, diseñar y promover la impartición de cursos de capacitación a las y los integrantes de las brigadas;
2. Elaborar el análisis de riesgos-vulnerabilidad del inmueble;
3. Elaborar e implementar medidas para cada tipo de siniestro, de acuerdo con el riesgo potencial al que está expuesto el inmueble;
4. Elaborar planes de emergencia para cada tipo de fenómeno perturbador;
5. Definir áreas de menor riesgo externas e internas;
6. Definir programas y realizar simulacros en el inmueble de acuerdo con los procedimientos previamente elaborados;
7. Elaborar y distribuir material de difusión, así como instruir al personal en materia de Protección Civil y Prevención de Desastres;
8. Elaborar el directorio e inventario de inmueble;
9. Establecer mecanismos de coordinación con las instituciones responsables de la atención de emergencias;
10. Establecer acciones permanentes de mantenimiento en el inmueble;
11. Determinar el equipo de seguridad que debe ser instalado en los inmuebles de la CNBV;
12. Promover la colocación de señalamientos conforme a las normas vigentes;
13. Aplicar las normas de seguridad que permitan reducir el mínimo de riesgos del personal y los bienes del inmueble en general;
14. Elaborar un Plan de Continuidad de Operaciones para llevar a cabo la secuencia de las actividades esenciales del trabajo.

49. Disponible en: [Ley General de Protección Civil](#)

50. Informe 2020-2022 al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, 47.

La forma en que la UIPC se integra es la siguiente:



La CNBV cuenta con un directorio de la Unidad Interna de Protección Civil que se actualiza cada año. Este contiene información relacionada con las y los brigadistas, sus nombres, cargos, coordenadas y contactos. Adicionalmente, la UIPC lleva a cabo inventarios del inmueble en los que identifica dentro de las categorías de inventario de recursos humanos y de recursos materiales, la información necesaria para llevar a cabo sus labores.



Personal de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores durante el Informe Anual 2022

Dentro de este ejercicio se identifica el siguiente equipo:

- Sistemas de detección de humo
- Sistemas de alertamiento y voceo digital
- Sistema de alertamiento sísmico
- Circuito cerrado de televisión
- Sistema de control de acceso
- Máquinas de rayos X
- Arcos detectores de metal
- Hidrantes
- Extintores de diferentes tipos y capacidades
- Gabinetes de protección civil
 - o Equipo de protección de personal
 - o Megáfono
 - o Palas
 - o Hachas
 - o Linternas sordas con pilas
 - o Cascos
 - o Botiquín básico
 - o Chalecos brigadistas

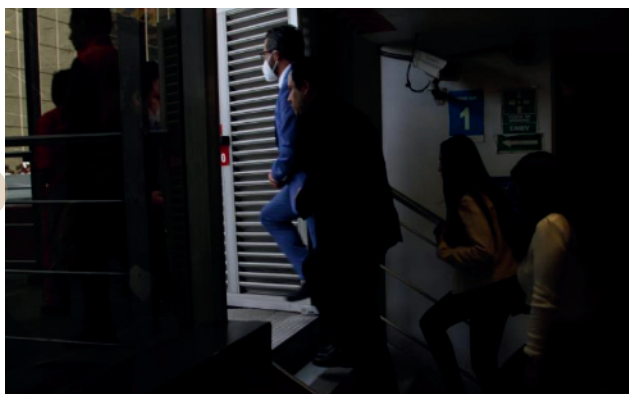
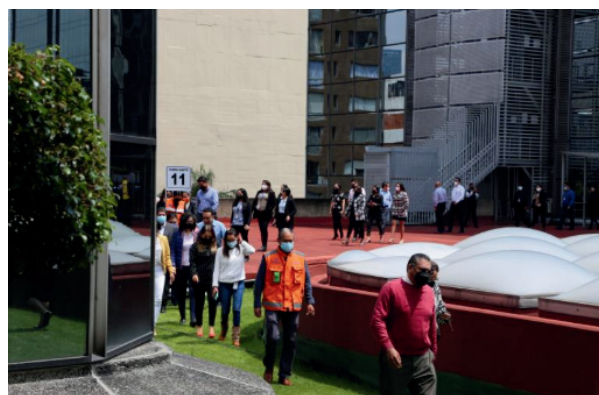
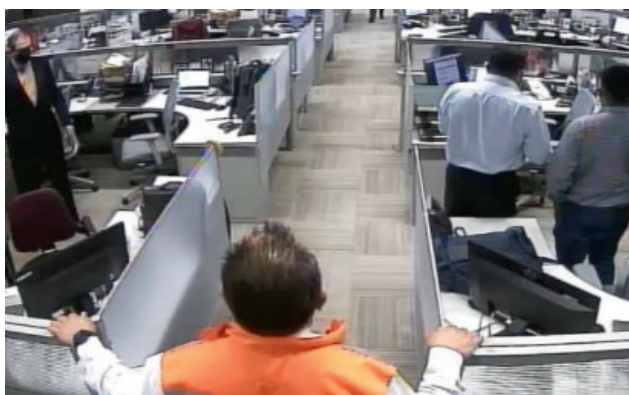
Capacitación

En materia de capacitaciones, en el ejercicio de 2022, se efectuaron 3 cursos de protección civil para las y los brigadistas en la modalidad en línea: el curso *Soporte básico de vida y reanimación cardiopulmonar* del 14 al 17 de noviembre que contó con 37 participantes; el curso *Análisis de vulnerabilidad, prevención y combate de incendios* del 29 de noviembre al 2 de diciembre que contó con 21 participantes; y el curso *Introducción al manejo de crisis, desarrollo de planes efectivos contra comunicaciones hostiles de extorsiones, engaños y amenazas al personal*, del 5 de diciembre al 9 de diciembre que contó con 24 participantes.



En el ejercicio de 2023, se efectuaron 6 cursos de protección civil para las y los brigadistas en modalidad híbrida: el curso *Combate contra incendios* del 17 al 19 de octubre con que contó con 10 participantes y del 12 al 23 de noviembre que contó con 20 participantes; el curso *Primer respondiente* del 24 al 26 de octubre que contó con 11 participantes; el curso *Rescate en estructuras colapsadas* del 7 al 9 de noviembre que contó con 8 participantes y del 27 al 29 de noviembre que contó con 18 participantes; y el curso *Sistema de comando de incidentes* del 14 al 16 de noviembre que contó con 7 participantes.

Como parte de las actividades de la UIPC para salvaguardar la vida e integridad del personal que labora, visita y proporciona bienes y servicios a la institución, así como de sus activos, se llevan a cabo tareas de prevención, preparación, gestión y respuesta. Es así como, el 19 de septiembre de los años 2022 y 2023 se llevaron a cabo simulacros de sismo. Respecto a este ejercicio, la UIPC registró los procedimientos, hizo observaciones y datos generales de la participación. Para estos ejercicios, se cuenta con una Descripción del procedimiento en caso de sismo que se actualiza y revisa cada año en el que se identifican las actividades, responsabilidades y documentos / herramientas necesarias.



Ejercicio de simulacro en las instalaciones de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores

Finalmente, la UIPC realiza un registro de señalizaciones. Estas están homogenizadas conforme a las NOM-003-SRGOB-2022, NOM-026-STPS-2008 y NOM-018-STPS-2025. Las categorías para este registro son: Informativas, emergencia, advertencias obligatorias y sustancias peligrosas.

5.4. Condiciones laborales

Reclutamiento

Además, 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. Estos garantizan que las competencias y aptitudes de los trabajadores con los perfiles requeridos en cada puesto de trabajo empaten adecuadamente y permiten mantener el registro y seguimiento de las condiciones laborales pactadas.

Sueldos y salarios

Los sueldos y salarios que perciben las y los servidores públicos que laboran en la CNBV se definen según los tabuladores del Acuerdo mediante el cual se expide el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y entidades de la Administración Pública Federal,⁵² 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 acordes a las jornadas establecidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE).⁵³

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.⁵⁴

Entorno laboral

Para asegurar el bienestar y el correcto desenvolvimiento de las funciones del personal, la Comisión procura el seguimiento de instrumentos federales, instrumentos internos, cuerpos de implementación y capacitaciones en temas de **libertad de afiliación, eliminación de toda forma de trabajo forzoso, erradicación de trabajo infantil, igualdad laboral, no discriminación, libertad de asociación y combate al hostigamiento y acoso sexual.**

51. Disponible en: [Disposiciones en Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera](#)

52. Disponible en: [Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y entidades de la Administración Pública Federal](#)

53. Disponible en: [Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional](#)

54. Informe 2020-2022 al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, 48.



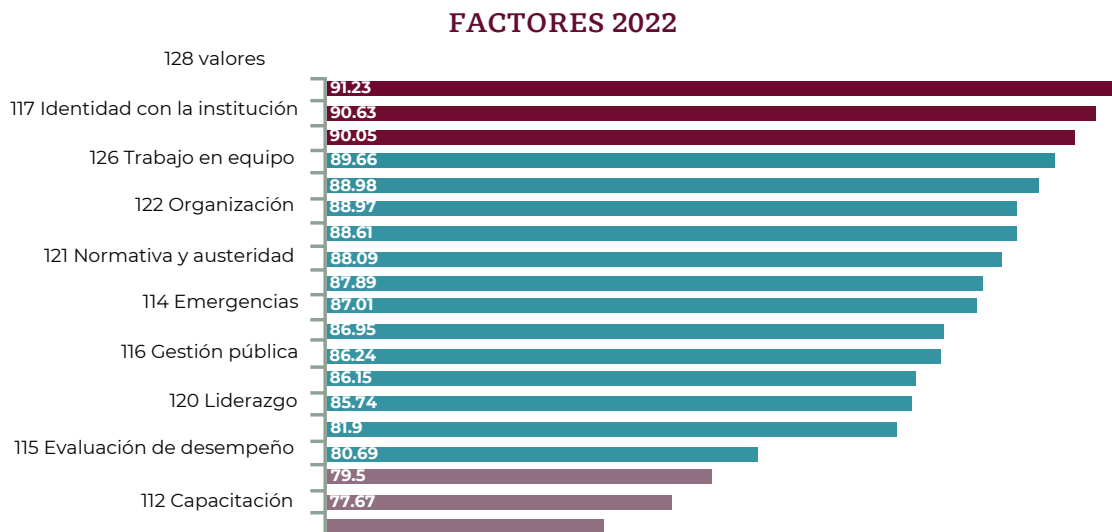
La CNBV da cumplimiento a los siguientes instrumentos aplicables a nivel federal:

- Art. 123 de la Constitución y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.⁵⁵
- Ley Federal para para Prevenir y Eliminar la Discriminación.⁵⁶
- Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.⁵⁷
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.⁵⁸
- El Programa para la Igualdad y No Discriminación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2021-2024.⁵⁹
- El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) 2020-2024.⁶⁰
- Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación.

5.5. Encuesta de Cultura y Clima Organizacional

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, la CNBV aplica anualmente la ECCO (Encuesta de Cultura y Clima Organizacional) dirigida a todas las y los servidores públicos. 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 2022 y 2023 y los resultados obtenidos:



55. Disponible en: [Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional \(diputados.gob.mx\)](#)

56. Disponible en: [Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación](#)

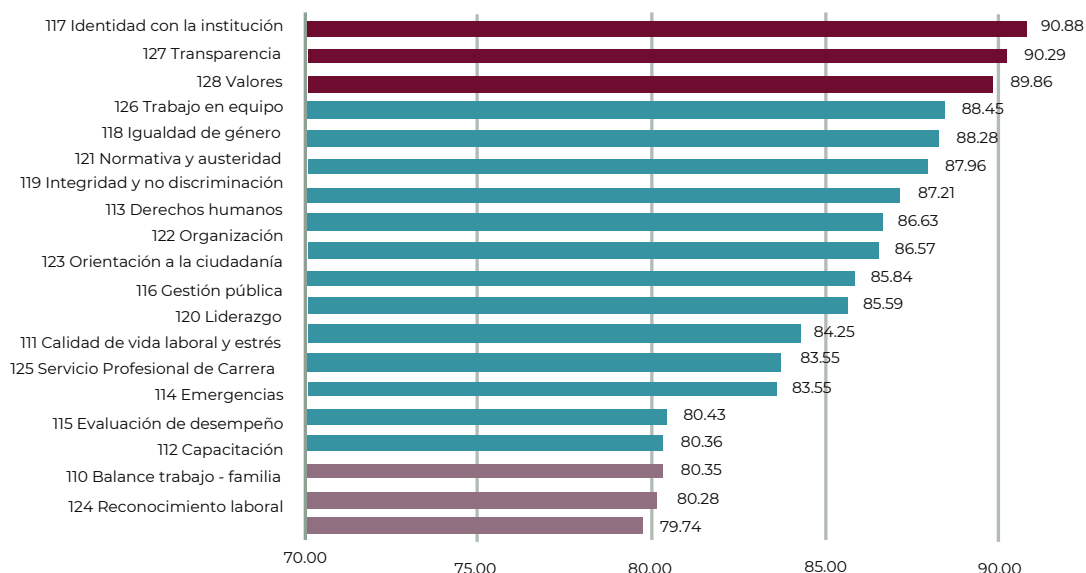
57. Disponible en: [Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia](#)

58. Disponible en: [Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres](#)

59. Disponible en: [Programa para la Igualdad y No Discriminación](#)

60. Disponible en: [Proigualdad 2020-2024](#)

FACTORES 2023



En lo que incumbe a los factores relacionados con Derechos Humanos, en 2022 se evaluó la percepción de los trabajadores sobre el acceso equitativo de mujeres y hombres a las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades y 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 88.98 %, mientras que el 86.95% consideró haber recibido capacitación adecuada en materia de derechos humanos. Como resultado de dichos factores, durante el 2023 la CNBV se colocó en la 9na. posición entre las instituciones adscritas a la SHCP.

De entre las Prácticas de transformación resultantes de la ECCO de 2022, destacan las siguientes acciones definidas para implementar durante 2023 en materia de **igualdad de género**: la incorporación de cursos, talleres, conferencias, pláticas, seminarios en materia de identificación, prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual; la difusión de los medios para presentar una denuncia ante el Comité de Ética; la promoción y difusión del Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la CNBV; una difusión y comunicación que contribuya a desincentivar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual; la visibilización de las consecuencias de las violencias contra las mujeres; la promoción y difusión de una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual; la promoción de las Personas consejeras en la atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF; la promoción entre las personas servidoras públicas de la Comisión, la participación en el curso “Administración Pública Federal Libre de Violencia;” el combate al Acoso Sexual y al Hostigamiento Sexual que será tomado en cuenta para el cumplimiento anual de horas de capacitación obligatoria; entre otras.⁶¹

61. Disponible en: ECCO CNBV 2022

De entre las Prácticas de transformación resultantes de la ECCO de 2022, destacan las siguientes acciones en materia de **igualdad y no discriminación**: se llevó a cabo un análisis sobre los porcentajes de ocupación de plazas por mujeres y hombres para determinar la necesidad de emitir convocatorias del Servicio Profesional de Carrera dirigidas a mujeres tal como se hizo en 2021 con la Convocatoria Pública CNBV-012-2021 exclusiva para mujeres; el fortalecimiento de la difusión y promoción de los principios (legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género) en los que se basa el Servicio Profesional de Carrera; y la difusión y promoción de la **Política de Igualdad Laboral y No Discriminación**, en la que se establece, entre otras conductas, que todo el personal que colabora en la institución tiene la obligación de “Brindar igualdad de oportunidades de empleo, para todo el personal de la CNBV con base en sus capacidades y experiencia.”⁶²

Las Prácticas de Transformación se elaboran de forma anual y las versiones más actuales pueden ser consultadas por el personal de la CNBV en todo momento, desde el portal de intranet de la Comisión.

5.6. Acciones y Compromiso en materia laboral

En seguimiento de la línea de acción 6.4.1 de la PNIF que consiste en fomentar la representación de las mujeres en las instituciones financieras y en los órganos reguladores, la CNBV llevó a cabo las siguientes acciones a lo largo del periodo reportado:

Durante 2022, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación (CILND-CNBV) llevó a cabo acciones de difusión para la sensibilización del personal en temas de igualdad y no discriminación, con material elaborado por la Unidad de Igualdad de Género (UIG) de la SHCP y material propio, atendiendo las recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente y no sexista, conmemoraciones y datos estadísticos en la materia. Durante el ejercicio de 2023, los temas incluyeron la redistribución de las tareas de cuidados al interior de las familias, incentivado la participación de los hombres en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos desde un principio de masculinidades no hegemónicas; la lactancia materna y su importancia; la licencia de paternidad; etc.

Respecto a las acciones en el ámbito del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) 2020-2024, así como del Programa para la Igualdad Laboral y No Discriminación en la SHCP 2021-2024, de entre las acciones que destacaron en el ejercicio de 2022 fueron la adopción del lenguaje incluyente y no sexista en todos los documentos oficiales de la CNBV y aquellas destinadas a garantizar igualdad de oportunidades y el derecho a la no discriminación en el ingreso, a través del Servicio Profesional de Carrera.⁶³

Durante 2023, las que destacan son el análisis de la plantilla del personal con el fin de impulsar que exista por lo menos un 40% de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos; la difusión de periódica de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la CNBV, así como del Pronunciamento de "Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, de la CNBV;" la difusión periódica del Código de Ética de la Administración Pública Federal y el Código de Conducta de la CNBV; la difusión mediante correo institucional de la “Guía de recomendaciones para el uso de lenguaje incluyente y no

62. ECCO CNBV 2022

63. Informe Anual 2022, 200.

sexista en las comunicaciones de la SCHP;" y la difusión periódica del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

El presidente de la CNBV participó en un encuentro sobre liderazgo femenino y diversidad institucional en septiembre de 2022,⁶⁴ el cual se concentró en los desafíos actuales en el cumplimiento de la acción 10 del Plan de Acción de Denarau,⁶⁵ que consiste en impulsar una mayor diversidad de género dentro de las propias instituciones de los miembros de la Alianza para la Inclusión Financiera, o AFI por sus siglas en inglés.

En reconocimiento de la igualdad, **no discriminación y los derechos laborales**, la Comisión Nacional Bancaria y de Valores prohíbe las prácticas de solicitar o exigir pruebas de embarazo y de VIH como condición para el ingreso o para la permanencia en el empleo, es por esto que, desde la Vicepresidencia de Administración y Planeación Estratégica se llevó a cabo la Declaración explícita de prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso al empleo⁶⁶ el 12 de octubre de 2022.

Como muestra del compromiso de la Comisión con un entorno laboral adecuado y comprometido con el bienestar del personal, en diciembre de 2022 se llevó a cabo la Auditoría de Recertificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en **Igualdad Laboral y No Discriminación**.⁶⁷ Esta es una certificación voluntaria que reconoce a los centros de trabajo que cuentan con prácticas de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de sus colaboradoras(es).⁶⁸ De entre el padrón de 515 centros de trabajo, la CNBV es la única de las tres autoridades reguladoras en contar con una certificación nivel Oro (datos de noviembre de 2021).⁶⁹

Respecto a la **libertad de afiliación**, 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.

En 2023, la CNBV recibió un reconocimiento de la Unidad de Igualdad de Género de la SHCP por haber obtenido uno de los mayores puntajes en el Índice de Institucionalización de Igualdad de Género en la Cultura Institucional del Sector Hacendario durante el año 2022.

64. Comunicado No. 063 Miembros de AFI deben generar el entorno propicio para mayor participación de las mujeres: CNBV. Septiembre 2022. Disponible en: [Comunicado No. 001](#) [Comunicado No. 063](#)

65. Plan de acción de Denarau. Disponible en inglés en: [Plan de acción de Denarau](#)

66. Disponible en: [Declaración explícita No Discriminación para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo 2022](#)

67. Norma mexicana en igualdad laboral y no discriminación. Disponible en: [NMX-R-025-SCFI-2015](#)

68. Diagnóstico de la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de las entidades financieras en México. Mayo 2022, 21.

69. Diagnóstico de la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de las entidades financieras en México. Mayo 2022, 21.



En diciembre de 2022 en la ocupación de los niveles operativos se contó con una participación del 49.9% de mujeres y 50.1% de hombres y en el caso de niveles de mando y con una participación de 46.6% de mujeres y 53.4% de hombres, sin embargo, a pesar de los esfuerzos y avances, el análisis de los puestos de mando revela que a mayor nivel jerárquico disminuye la proporción en la participación de las mujeres. Esto se aprecia en el siguiente cuadro:

NIVEL DE PUESTO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL GENERAL
PRESIDENCIA		1	1
VICEPRESIDENCIA	1	9	10
TITULAR OIC		1	1
DIRECCIÓN GENERAL	20	24	44
COORDINACIÓN	58	78	136
DIRECCIÓN DE ÁREA	78	92	170
SUBDIRECCIÓN DE ÁREA	178	198	376
JEFATURA DE DEPARTAMENTO	133	123	256
ENLACE		1	1
OPERATIVOS	240	263	503
TOTAL GENERAL	708	790	1498

En diciembre de 2023 en la ocupación de los niveles operativos se contó con una participación del 47.9% de mujeres y 52.1% de hombres y en el caso de niveles de mando, se contó con una participación de 47.3% de mujeres y 52.7% de hombres. El análisis de la proporción de los participantes de las mujeres en la jerarquía revela una continuidad para este año:

NIVEL DE PUESTO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL GENERAL
PRESIDENCIA		1	1
VICEPRESIDENCIA	3	7	10
TITULAR OIC		1	1
DIRECCIÓN GENERAL	19	26	45
COORDINACIÓN	61	81	142
DIRECCIÓN DE ÁREA	69	103	172
SUBDIRECCIÓN DE ÁREA	200	205	405
JEFATURA DE DEPARTAMENTO	151	136	287
ENLACE	1	1	2
OPERATIVOS	249	271	520
TOTAL GENERAL	753	832	1585

Como parte del Programa de Mejora al Clima Laboral 2021-2022, se instrumentaron acciones para elevar el nivel de bienestar individual, así como promover la convivencia laboral y la estabilidad familiar. Dentro de estas acciones destacan la celebración de la “Feria de la salud para la mujer” y el reconocimiento de la trayectoria laboral de quienes cumplieron 25, 30 y 40 años de servicio en la Administración Pública Federal.⁷⁰

Adicionalmente, durante 2022, la CNBV diseñó un cuestionario que tuvo retroalimentación de *Women’s World Banking* y de la Unidad de Igualdad de Género de la SHCP, destinado a la elaboración del “Diagnóstico de la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de las entidades financieras de México.”⁷¹ Dentro de este diagnóstico se identificó que la totalidad de las autoridades del CONAIF, de la cual forma parte la CNBV, cuentan con alguna política o práctica de igualdad de género.⁷²

5.7. Derechos Humanos

Dentro del código de conducta se establece como uno de los principios del servicio público, en el artículo 4 del Código de Ética de la Administración Pública Federal, la actuación conforme a los principios constitucionales y legales de Respeto a los Derechos Humanos. De forma específica, en el artículo 5 se hace de estos derechos un eje fundamental.

Dentro de las reglas de integridad establecidas en el artículo 19, en lo que respecta al procedimiento administrativo, se promueve la garantía de la protección de derechos humanos y las formalidades del debido proceso. Finalmente, de entre las obligaciones institucionales, en el artículo 20 se indica que de entre las acciones de capacitación, sensibilización y difusión relacionadas con el Código de Ética y de Conducta, se encuentra la de reforzar la habilidad de las personas servidoras públicas para prevenir y erradicar cualquier conducta que vulnere los derechos humanos.

70. Informe anual 2022, 197-8.

71. Diagnóstico de la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de las entidades financieras en México. Mayo 2022.

72. Diagnóstico de la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de las entidades financieras en México. Mayo 2022, 22.

Como evidencia del compromiso, la Comisión reconoce a instancias exteriores a su jurisdicción y sus mecanismos para el seguimiento y promoción de los derechos humanos. Es así como, en 2022, se dio atención y trámite a cinco requerimientos de informes pormenorizados solicitados por la CNDH respecto de los expedientes integrados por quejas presentadas en contra de la CNBV. Tres de ellas concluyeron favorablemente para esta Comisión al no haber recomendación alguna por parte de ese órgano garante, quedando dos asuntos en proceso de resolución.⁷³

Capacitación

En materia de capacitación acerca de derechos humanos, durante 2022 y 2023, se llevó a cabo un Programa destinado a la creación de una cultura de respeto a los derechos humanos mediante la formación y capacitación de las personas acerca de sus derechos.⁷⁴

5.8. Anticorrupción

Las acciones de la CNBV en materia de anticorrupción se rigen por los instrumentos federales a los que está sujeta como órgano desconcentrado de la SHCP. De entre estos, el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 indica que uno de sus objetivos dentro del Eje General 1 es erradicar la corrupción del sector público y la regeneración ética de las instituciones. Además, el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad y la Mejora de la Gestión Pública 2019- 2024 prevé entre sus objetivos y estrategias, que la ética pública constituye una de las prioridades del Gobierno Federal, con la que se busca recuperar la confianza ciudadana con vistas a un servicio público orientado a trabajar por y en beneficio de la sociedad en su conjunto.

Dentro del Código de Ética de la AFD, el artículo 20 establece que una de las **obligaciones institucionales** es identificar riesgos éticos, entendidos como las situaciones en las que potencialmente pudiera haber un acto de corrupción al transgredirse principios, valores o reglas de integridad durante las labores específicas de las diversas áreas que componen a la entidad, y que deberán ser detectados a partir del diagnóstico para la elaboración del Código de Conducta; y emitir un posicionamiento suscrito por la persona titular de la dependencia relacionado con la no tolerancia de los actos de corrupción que debe ser difundido.

En cumplimiento con estas obligaciones, dentro de Código de Conducta de la CNBV se contemplan conductas de las personas servidoras públicas y riesgos éticos relacionados con la prevención de la corrupción. Dentro de este se estipula el compromiso de las personas servidoras públicas con un desempeño de sus funciones de forma íntegra, además de clarificaciones respecto al uso transparente y responsable de la información y de conflicto de intereses.⁷⁵ Adicionalmente, el Órgano Interno de Control⁷⁶ también se encarga de prevenir, detectar, abatir y sancionar prácticas de corrupción e impunidad, y vigilar la adecuada administración del patrimonio y los recursos asignados a la Comisión.

73. Informe anual 2022, 147.

74. Informe anual 2022, 369.

75. Código de conducta CNBV 2023

76. Manual de Organización, disponible en: [OIC.pdf](#)

Como mecanismos de aseguramiento, la CNBV se encuentra sujeta al Sistema Integral de Denuncias (SIDEDEC) y cuenta con una Unidad de Transparencia. El primero es un sistema de la Secretaría de la Función Pública creado para registrar, captar, administrar, atender e investigar denuncias que cualquier persona formule en el marco de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Adicionalmente, este es un recurso de fácil acceso disponible en línea⁷⁷ dirigido a todo público. Respecto a la Unidad de Transparencia, sus atribuciones se encuentran establecidas en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la Ley Federal de Transparencia de Transparencia y Acceso a la Función Pública, la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y en las Reglas de Operación del Comité de Transparencia de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.⁷⁸ El Comité de Transparencia es el órgano colegiado al interior de la CNBV encargado de aprobar las determinaciones sobre la clasificación, desclasificación, inexistencia, incompetencia y ampliación del plazo de respuesta de las solicitudes relativas al acceso a la información y datos personales en posesión de este órgano desconcentrado.⁷⁹ Las funciones de la Unidad de Transparencia son:⁸⁰

- Recibir y dar trámite a las solicitudes de acceso a la información
- Auxiliar en la elaboración de solicitudes de acceso a la información
- Realizar los trámites internos necesarios para la atención de las solicitudes de acceso a la información
- Promover e implementar políticas de transparencia proactiva procurando su accesibilidad

Además, la CNBV está sujeta a los términos de la Plataforma Nacional de Transparencia,⁸¹ donde cualquier persona puede realizar solicitudes de acceso a la información y de Derechos ARCOP (Acceso, Rectificación, Cancelación, Oposición y Portabilidad) dirigidas a la CNBV. Mediante este portal, la Unidad de Transparencia turna a las diversas áreas de la Comisión 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. En favor de la transparencia, es posible indagar, vía internet, acerca del registro de denuncias por incumplimiento a las obligaciones de Transparencia presentadas por las personas ante el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI) en contra de la CNBV.⁸² Según esta, durante el año 2022 sólo se presentó una denuncia que fue calificada como inoperante por el INAI que ocurrió en abril, mientras que el resto del año no se emitieron denuncias en contra de la CNBV. Durante el año 2023, en febrero se presentó una denuncia que se determinó como infundada y en septiembre otra denuncia que fue calificada como fundada y a la cual se le dio solución, el resto del año no se emitieron denuncias en contra de la CNBV.

77. Disponible en: [Sistema Integral de Denuncias Ciudadanas](#)

78. Reglas de operación del comité de transparencia de la CNBV. Disponibles en: [Reglas de operación del Comité de Transparencia](#)

79. Reglas de operación del comité de transparencia, art. 4.

80. Ley General de Transparencia, art 45. Disponible en: [Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública](#); Ley Federal de Transparencia, art. 61. Disponible en: [Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública](#)

81. Disponible en: [plataformadetransparencia](#)

82. Disponibles es: [Denuncias por incumplimiento a las obligaciones de Transparencia](#)

Capacitación

En materia de capacitaciones al interior, durante 2022 y 2023, se llevó un Programa ofertado por parte del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, con el objetivo de mejorar los conocimientos de las personas servidoras públicas de la institución en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y temas relacionados.⁸³

Adicionalmente, durante 2022 se llevó a cabo el posicionamiento de no tolerancia a los actos de corrupción que se difundió a todo el personal de la Comisión, en conformidad con el Código de Conducta;⁸⁴ y un ejercicio de administración de riesgos en el que, mediante un proceso para la evaluación de riesgos y definición de acciones de control para el ejercicio 2022 realizado según lo establecido en las Disposiciones y Manual Administrativo de Aplicación General en materia de control interno, se obtuvieron resultados a partir de los cuales se generó el Mapa, Matriz y Programa de trabajo de administración de riesgos (PTAR) 2022. En el PTAR 2022 se registraron 18 riesgos y 74 acciones de control: 60 que atienden los riesgos de tipo operativo y 14 a los de corrupción. Durante el segundo y tercer trimestre de 2022 se realizaron actualizaciones al PTAR. Al 31 de diciembre de 2022, se establecieron 69 acciones de control: 56 relacionadas con los riesgos de tipo operativo y 13 con los de corrupción. Para su seguimiento, trimestralmente se han realizado y registrado ante la SFP los reportes de avances correspondientes.⁸⁵

5.9. Impacto Ambiental

En la CNBV, se llevan a cabo diversas acciones para impulsar el uso eficiente de los recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Desde el 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.⁸⁶ El cuerpo encargado de su gestión y vigilancia es el Órgano de Control Interno. Adicionalmente, las directrices en favor del ambiente y la sostenibilidad se encuentran plasmadas en el código de conducta de la CNBV.

Los artículos 10, 13 y 17 de la LFAR especifican que todas las personas servidoras públicas deben ejercer los recursos públicos con austeridad republicana, economía, racionalidad y sustentabilidad, logrando los mejores resultados a favor de la sociedad, incluyendo el cuidado de los recursos naturales; en cuanto a valores, el código incluye la protección del entorno cultural y ecológico; adicionalmente, de forma específica se procura el cuidado del patrimonio cultural y natural mediante el cuidado de las áreas verdes, biodiversidad, reservas naturales y; en general, la naturaleza y medio ambiente, el uso racional de recursos y el seguimiento y respeto de políticas ambientales internas y de aplicación general en materia de aire, separación de residuos y reciclaje.

83. Informe anual 2022, 369.

84. Informe anual 2022, 199.

85. Informe anual 2022, 217-8.

86. Disponible en: [Ley Federal de Austeridad Republicana](#)

La naturaleza de las actividades de la Comisión es de tipo administrativo, por lo que el impacto ambiental se relaciona con el uso de recursos como energía eléctrica, transporte y papelería. Los residuos generados de estas actividades son, en su mayoría, residuos inorgánicos como empaques, papel, tinta, residuos sanitarios, etc. En los últimos dos años se han llevado a cabo acciones para la optimización y racionalización de recursos.

En 2022 se implementaron acciones para racionalizar el gasto de los recursos materiales y servicios generales:

- En materia de energía eléctrica: i) Control de apagado del alumbrado de las oficinas de acuerdo con el horario laboral; ii) en el caso del aire acondicionado, también se consideraron los horarios laborales y la prevención de pérdidas de flujo de aire por los accesos a los pisos de oficina; iii) para los elevadores, después del horario laboral se deshabilita la mitad de ellos, y iv) apagado de extractor de humos de nivel sótano en los estacionamientos.
- En materia de vehículos: Arrendamiento de vehículos de servicios generales, de acuerdo con un análisis de los datos estadísticos de uso. A partir de lo anterior se redujo el número de vehículos de 24 a 17 unidades.
- Respecto a la contratación de servicios para 2023: Se gestionó la autorización especial plurianual de la SHCP para la contratación de servicios básicos que resultan indispensables para la operación y funcionamiento de la CNBV y que requieren continuidad a partir del 1 de enero de 2023, a través de contratos plurianuales, contratos marco y contrataciones consolidadas, con el objeto de racionalizar el gasto en materia de recursos materiales y servicios generales, y ejercer con ello oportunamente los recursos.

Para el caso de los residuos, de entre los esfuerzos que hace la Comisión para su óptimo procesamiento, destaca la donación de papel a la Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos (CONALITEG). En cumplimiento a las medidas establecidas por el Gobierno Federal y con la finalidad de coadyuvar con las medidas de reciclaje en beneficio de la ecología, se llevó a cabo la donación de 11.5 toneladas (tn) de papel y se tienen en espera de recolección por parte de la CONALITEG 8.5 tn adicionales, derivado de la depuración documental de expedientes y bajas documentales, de la Documentación de Comprobación Administrativa Inmediata (DCAI) que las diversas Unidades Administrativas han puesto a disposición de la Coordinación de Archivos de esta CNBV, así como de la recuperación del papel cesto de las oficinas generales.

Además, de entre los esfuerzos de la Comisión para con el medio ambiente, destacan las campañas de sensibilización en materia de: “reciclaje, separación de residuos, uso adecuado de recursos, etc.”



HACIENDA
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO



CNBV
COMISIÓN NACIONAL
BANCARIA Y DE VALORES

