



27 de junio 2022

## Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

### I. Introducción

El Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, Sociedad Nacional de Crédito, Institución de Banca de Desarrollo (Banobras), como parte de la banca de desarrollo en México, contribuye al crecimiento del bienestar de las y los mexicanos, como lo establece su misión y visión; asimismo, busca ser reconocida como una Institución cuyas acciones tengan un “alto impacto social que contribuyan a la reducción de brechas y al desarrollo de México”.

Por lo anterior, Banobras trabaja para promover una cultura laboral que fomente el respeto entre las personas y garantice un entorno en el que se sientan seguras y libres de participar en igualdad de condiciones para explotar su potencial y capacidades.

Al mismo tiempo, en cumplimiento a su mandato, Banobras promueve la igualdad y no discriminación en sus operaciones, con el fin de promover el acceso inclusivo a los proyectos de infraestructura financiados y que sus beneficios se distribuyan equitativamente.

Banobras siempre trabajará en pro de la igualdad, la no discriminación y los derechos igualitarios entre hombres y mujeres, ratificando nuestro compromiso para colaborar en el desarrollo sustentable del país.

### II. Objetivo

Promover una cultura laboral que fomente el respeto entre las personas y que garantice el acceso a las mismas oportunidades de quienes trabajan en Banobras, estableciendo un marco general de principios para combatir la discriminación y generar condiciones de igualdad para todo el personal.

Se busca no sólo promover la eliminación de barreras para la inclusión de todas las personas, sino dotarlas de un entorno laboral en el que se sientan seguras y libres de participar en igualdad de condiciones para explotar su potencial y capacidades, con el fin de que la inclusión sea efectiva.

### III. Alcance

Esta Política de Igualdad Laboral y No Discriminación aplica para todas las unidades administrativas que integran la estructura orgánica de Banobras, en el desarrollo de todos sus procesos; asimismo es de observancia obligatoria para todo el personal que labora en la Institución, independientemente de su forma de contratación.



Banobras también promoverá su observancia en sus relaciones con clientes, proveedores y terceros relacionados con la Institución.

Las estrategias y acciones que se deriven de la presente Política también contribuirán al cumplimiento de la Política de Género vigente.

#### **IV. Responsabilidades**

El Grupo de Igualdad Laboral y No Discriminación (GILyND) de Banobras será el encargado de implementar, dar seguimiento y evaluar esta Política, siempre en apego a lo establecido en el Código de Conducta Institucional.

Para la implementación de esta Política, el GILyND se podrá apoyar en las siguientes figuras:

- Comité de Ética de Banobras.
- Enlaces de Género Institucionales.
- Personas Consejeras.

#### **V. Principios y ejes estratégicos**

El cumplimiento del objetivo de la presente Política está respaldado en los siguientes principios:

1. Incorporar la perspectiva de igualdad laboral en la cultura organizacional y procesos de la Institución.
2. Fomentar el principio de no discriminación en la cultura organizacional y procesos de la Institución.
3. Promover la inclusión y la diversidad en la cultura organizacional y procesos de la Institución.

La implementación de esta Política considera los siguientes ejes estratégicos para su aplicación:

1. Se prohíbe estrictamente cualquier forma de maltrato, violencia, segregación o discriminación, así como toda exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos:

- |                      |  |
|----------------------|--|
| i. Apariencia física | ii. Estado civil o conyugal                          |
| iii. Embarazo        | iv. Preferencias sexuales                            |
| v. Cultura           | vi. Condición social, económica, de salud o jurídica |
| vii. Edad            | viii. Situación migratoria                           |



- ix. Discapacidad
- xi. Religión
- xiii. Idioma
- xv. Opiniones
- xvii. Sexo
- xix. Color de piel
- xxi. Género
- x. Origen étnico o nacional
- xii. Características genéticas
- xiv. Lengua
- xvi. Identidad o filiación política
- xviii. Situación familiar
- xx. Responsabilidades familiares
- xxii. Antecedentes penales o cualquier otro motivo

Esta lista es enunciativa mas no limitativa y es importante señalar que también se entenderá como discriminación la homofobia, la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, antisemitismo y otras formas conexas de intolerancia.

2. Respetar las diferencias individuales y la diversidad de opiniones como base para la innovación, adaptación y eficiencia.
3. Promover la igualdad en el trabajo, que garantice el derecho de todas las personas a recibir un trato digno y justo durante el desempeño de sus funciones y a contar con las mismas oportunidades para su desarrollo profesional, adoptando las medidas de nivelación, inclusión o acciones afirmativas necesarias.
4. Reconocer la no discriminación como derecho fundamental de toda persona a ser tratada sin distinción o exclusiones arbitrarias, permitiendo su libre acceso al reconocimiento y ejercicio de las oportunidades y derechos laborales.
5. En los procesos de contratación, otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas.
6. Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad que permita una comunicación abierta, segura y libre de cualquier tipo de discriminación, acoso y de otras formas de intolerancia y violencia.
7. Atraer, retener y motivar al personal, esto considera que el sistema de compensaciones y beneficios de Banobras no hace diferencia alguna entre empleados y empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
8. Promover la perspectiva de género, como mecanismo que permita identificar y eliminar las causas de la discriminación de género, así como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género; promoviendo la igualdad a través de la equidad, el empoderamiento y el bienestar de las mujeres.
9. Respetar y promover el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.



10. Fomentar acciones y mecanismos que permitan el trabajo en conjunto y coordinado de las trabajadoras y los trabajadores del Banco, con el propósito de establecer mejores prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, garantizando las condiciones para un clima laboral justo, digno e incluyente.

## **VI. Aprobación y vigencia**

Con fundamento en el artículo 23 de la Ley Orgánica del Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos; artículo 15 Bis de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y requisito número 5.3.3.1.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la presente Política fue formalizada y aprobada por el Director General de Banobras el 20 de junio de 2022, siendo ésta su fecha de entrada en vigor. Esta Política será vigente en tanto ésta no sea actualizada o sustituida por otra.



## ANEXO. Definiciones

Para la debida aplicación e interpretación de la presente Política, cuando se haga referencia a los conceptos que a continuación se citan, se entenderá su respectivo significado al tenor siguiente:

- **Acciones afirmativas o acciones positivas:** Medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar principios de justicia y proporcionalidad.
- **Acoso laboral:** Son conductas, acciones o comportamientos hostiles entre personas que tienen una relación laboral, que causen de manera sistemática un daño emocional o intelectual en la salud, autoestima, integridad, seguridad y libertad de la víctima, interfiriendo en el desarrollo de su actividad laboral, o generando un ambiente de trabajo negativo e inseguro.
- **Acoso sexual:** Forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- **Comité de Ética:** Los órganos democráticamente integrados en los Entes Públicos referidos en los artículos 4, fracción III y 28 del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, los cuales tienen a su cargo la implementación de acciones para generar y fortalecer una cultura de integridad gubernamental.
- **Discapacidad:** Término genérico que comprende las deficiencias en las estructuras y funciones del cuerpo humano, las limitaciones en la capacidad personal para llevar a cabo tareas básicas de la vida diaria y las restricciones en la participación social que experimenta el individuo al involucrarse en situaciones del entorno donde vive.
- **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.



También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

- **Diversidad:** Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas, y la coexistencia entre sí.
- **Enlace de Género Institucional:** Representante de Banobras en la Red de Enlaces de Género del sector hacendario, la cual tiene como objetivo de conformar un cuerpo de personas capacitadas para promover la transversalidad de género en la cultura organizacional y quehacer institucional.
- **Género:** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual, a partir de las que se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, y que establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre hombres y mujeres.
- **Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- **Igualdad:** Principio que garantiza el acceso en libertad, de todas las personas a las mismas posibilidades y oportunidades para el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales eliminando cualquier tipo de discriminación.
- **Igualdad de género:** Situación en la que mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.
- **Igualdad laboral:** Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.
- **Igualdad sustantiva:** Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.



- **Inclusión:** Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.
- **Medidas de nivelación:** Medidas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.
- **Medidas de inclusión:** Disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato.
- **Persona Consejera:** La persona designada en términos del numeral 14 del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual.
- **Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la Igualdad de Género.
- **Sexo:** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.
- **Violencia:** Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.
- **Violencia laboral:** Toda acción u omisión entre personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de su relación jerárquica, que causa directa o indirectamente un daño o sufrimiento al bienestar psicológico, físico, patrimonial, económico o sexual de la víctima.