

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Sodexo Perú S.A.C.

I. Antecedentes

Las personas son el activo más importante de Sodexo Perú, somos una familia de 7,500 personas y en base a esta diversidad promovemos la equidad, la igualdad de oportunidades y la inclusión de todos los grupos que forman parte de Sodexo, valorando las diferencias que nos hacen únicos para entregar nuestro talento a la organización. Por ello, promovemos y fomentamos lugares y comunidades incluyentes con equipos de trabajo basados en el reconocimiento de los talentos diversos y la aplicación de medidas específicas orientadas a alcanzar la igualdad de oportunidades y de empleo decente justas para todos y todas, sin discriminación de ninguna cualidad o diferencia, donde prevalezca el sentimiento y las condiciones para sentirse valorados, incentivados y seguros para brindar servicios con equidad y sostenibilidad.

II. Objetivo

La presente política tiene como objetivo establecer los lineamientos que orientarán las acciones de Sodexo Perú en su compromiso con la diversidad, equidad e inclusión. De ese modo, buscamos el desarrollo y bienestar de nuestros(as) colaboradores(as) en entornos laborales libres de discriminación, acoso y violencia. Destacando los valores y las mejores prácticas que Sodexo Perú establece para los grupos de interés tanto internos como externos.

III. Alcance

La presente política aplica a todos los(as) colaboradores(as) y grupos de interés de Sodexo Perú a nivel nacional, garantizando la igualdad de oportunidades con equidad, un trato justo e imparcial para toda la comunidad de clientes, consumidores, empleados(as) y potenciales, accionistas y grupos de interés, sin distinción de etnia, religión, edad, identidad de género, expresión de género, orientación sexual y situación de discapacidad.

Compromete al personal de nuestra empresa, contratista, proveedor, consultor u otro tipo de empresa que realice actividades para Sodexo Perú, ya que se espera que los principios generales de esta política se apliquen para realizar cualquier tipo de actividades dentro de nuestra empresa y con nuestros grupos de interés.

Esta política entra en vigor desde el primer día de firmada y está sujeta a evaluación permanente, y es aplicable a todos los niveles de la estructura organizativa, desde la instancia que la conduce, hasta el conjunto de colaboradores(as) y grupos de interés.

IV. Responsabilidades

- **Directora de Recursos Humanos:** Responsable de la revisión, aprobación y supervisión de la presente política.
- **Jefa de Clima Organizacional:** Responsable del diseño y gestión del plan anual de diversidad, equidad e inclusión y políticas, así como la implementación, cumplimiento y actualización.
- **Comité Acción sin Distinción (Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión):** Encabezado por Gerencia General, Dirección de Recursos Humanos, Gerencia Legal y Asuntos Corporativos y Gerencia de Responsabilidad Social Corporativa. Asimismo, conformado por representantes de los(as) colaboradores(as) de Sodexo Perú para cada uno de los 5 ejes de DE&I: género, orientación sexual e identidad de género, discapacidad, generaciones y origen y cultura. El objetivo de este Comité es promover la adopción de políticas, procedimientos y acciones estratégicas con nuestro compromiso por la DE&I.
- **Todos(as) los(as) colaboradores(as)** de Sodexo Perú son responsables de cumplir y hacer cumplir la presente política. Así como el deber de reportar su incumplimiento; o consultar, a la instancia correspondiente, en caso de duda.
- **Los grupos de interés** de Sodexo Perú son responsables de leer, entender y cumplir la presente política, así como el deber de reportar cualquier posible transgresión de esta.
- **Los casos relacionados con discriminación, degradación de los derechos humanos y cualquier otro acto relacionado con esto**, serán manejados por el área de Recursos Humanos, el área de Relaciones Laborales y el Comité de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral (en situaciones que involucren conductas con connotación sexual).

V. Lineamientos Generales

1. Incentivamos la diversidad en nuestros equipos de trabajo y fomentamos un ambiente laboral que respeta y valora las diferencias individuales que nos distinguen, permitiéndonos aportar nuestro talento único a la organización.
2. Promovemos y valoramos positivamente las necesidades y expectativas encauzadas a alcanzar la igualdad de oportunidades de empleo decente y servicios inclusivos, justas para todos y todas, extensivas a los(as) colaboradores(as), clientes, consumidores, accionistas y grupos de interés. Por ello, rechazamos todo tipo de discriminación relacionada con origen étnico, lengua, sexo, edad, estado civil, opinión política, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, religión, discapacidad, nacionalidad, condición económica o de cualquier otra índole.
3. Promovemos el desarrollo de los talentos diversos, donde los ascensos, línea de carrera y remuneraciones están disponibles en igualdad de condiciones para todos en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y méritos requeridos para los diferentes puestos de trabajo.
4. Fomentamos una cultura inclusiva y de colaboración para retener, desarrollar y empoderar a nuestros(as) colaboradores(as) para que alcancen su máximo potencial.
5. Brindamos un ambiente de trabajo en el que no se tolera ningún tipo de discriminación, acoso, violencia o conducta ofensiva y/o irrespetuosa.

VI. Lineamientos Específicos

1. SELECCIÓN INCLUSIVA

- Garantizamos el respeto de las políticas de reclutamiento y selección del personal ejecutivo y operativo a fin de asegurar procesos equitativos y con igualdad de oportunidades para los postulantes.
- Ejecutamos procesos de selección inclusivos, libres de sesgos a través del uso de herramientas como el CV incógnito, paneles de entrevistadores diversos, entrevistas realizadas en base a una guía, la cual incluye preguntas prohibidas, lenguaje inclusivo, entre otras prácticas. Asimismo, contamos con la Caja de Herramientas “¿Cómo reclutar de manera inclusiva?”, un recurso entregable a todos los miembros de reclutamiento y selección. Esta guía los ayudará en todos los procesos de selección que deban llevar, incluyendo pautas para evitar sesgos y prejuicios durante las entrevistas, en línea con nuestros cinco ejes de DE&I.
- Fomentamos la contratación de personal LGBTIQ+, personas con discapacidad, de diferentes generaciones, y la contratación local para nuestras operaciones del segmento de Energía y Recursos; a través de la participación en distintas fuentes de empleo para estas poblaciones.

2. DESARROLLO Y LÍNEA DE CARRERA

- Fomentamos las oportunidades de formación equitativa en nuestros(as) colaboradores(as), considerando las diferentes situaciones en las que se encuentra cada uno/a.
- Garantizamos la objetividad en torno a decisiones acerca de remuneraciones, compensaciones y promociones, evitando la diferenciación injustificada basada en cualquier motivo discriminatorio.
- Realizamos evaluaciones de desempeño cuyos resultados sirven como input para la toma de decisiones internas en distintos frentes de Recursos Humanos, siendo uno de ellos las promociones. Con ello, estos resultados permiten sustentar los ascensos de forma objetiva y en base a la meritocracia.

3. FLEXIBILIDAD Y BALANCE ENTRE LA VIDA PERSONAL Y EL TRABAJO

- Implementamos y respetamos las prácticas de flexibilidad y de balance de vida que permita a nuestros(as) colaboradores(as) cumplir con sus responsabilidades familiares, pero también fomentar su desarrollo personal.
- Promovemos el uso del trabajo híbrido para aquellos(as) colaboradores(as) que se encuentren prestando servicios bajo la modalidad de teletrabajo, mediante una metodología de trabajo enfocado en objetivos, bajo el concepto de libertad consciente.
- De acuerdo con nuestra Política de Teletrabajo y Desconexión Digital, que va en línea con los derechos de desconexión digital en el teletrabajo, promovemos el respeto a la desconexión digital, buscando asegurar que nuestros(as) colaboradores(as) cumplan con su horario laboral a la vez que se respeta sus espacios libres para usos personales.
- Buscamos eliminar estereotipos de género, promoviendo la corresponsabilidad en la crianza de los(as) hijos(as) y el cuidado familiar por lo que ofrecemos licencias y programas orientados a equilibrar la vida personal y profesional de nuestros(as) colaboradores(as).

4. BENEFICIOS

- En Sodexo buscamos promover el bienestar y la calidad de vida de nuestros(as) colaboradores(as) y sus familias. Por ello diseñamos beneficios inclusivos y extensibles para todas las personas de nuestra organización, independientemente de su orientación sexual, sexo, expresión de género, identidad de género, situación de discapacidad, edad, cultura o nacionalidad. Estos beneficios pueden ser transferidos a cualquier integrante de la familia, ya sean familias heteroparentales, homoparentales, biparentales, monoparentales y otro tipo de familias diversas.

5. COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS

- Contamos con una “Guía de Comunicación Inclusiva” con el objetivo de asegurar que las comunicaciones y mensajes de la organización hacia sus públicos objetivos guarden coherencia con las políticas y compromisos establecidos hacia la promoción de la diversidad, equidad e inclusión.
 - En línea con la guía, utilizamos lenguaje no discriminatorio en nuestras comunicaciones internas y externas.
 - Además, nuestras comunicaciones internas y externas no refuerzan estereotipos de género. En su lugar, procuramos emplear términos genéricos o balanceados que comuniquen consistentemente que en Sodexo Perú existen las mismas oportunidades y trato tanto para mujeres como hombres, eliminando las etiquetas que puedan ser un obstáculo para el desarrollo. Esta comunicación abarca el lenguaje escrito como el visual, aplica para las piezas de comunicación, manuales, instructivos, señaléticas, etc.
 - Se incluyen dentro del calendario de comunicaciones internas y externas la conmemoración de eventos que celebren la diversidad LGBTIQ+, cultura, generacional, por discapacidad y otras, así como la equidad de género.
6. TOLERANCIA CERO A LA DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y CUALQUIER OTRA MANIFESTACIÓN DE VIOLENCIA
- En Sodexo estamos comprometidos con la creación de espacios laborales libres de discriminación, acoso y violencia. Por ello, tenemos tolerancia cero ante cualquier tipo de estas conductas, ya sea dentro de nuestro equipo, con el personal tercero o con cualquier grupo de interés, alineado a nuestra política global en Diversidad, Equidad e Inclusión.
 - Todo acto denunciado es investigado y sancionado, garantizando el cumplimiento de los procedimientos de investigación y sanción establecidos en la Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral (en caso de denuncias relacionadas con hostigamiento sexual laboral) y en el Protocolo de Actuación y Prevención de la Discriminación (en caso de denuncias que involucren discriminación, acoso u otros tipos de violencia).
 - A través de Speak Up - Línea Ética y nuestro Comité de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral, brindamos canales de comunicación seguros y confidenciales para la denuncia.
 - Realizamos talleres de capacitación para todos nuestros(as) colaboradores(as), los cuales buscan promover la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen cualquier tipo de violencia.
 - Promovemos campañas de sensibilización a nuestros(as) colaboradores(as) para prevenir el hostigamiento sexual laboral (¡No es No!), la violencia de género (#NoLoIgnores) y la discriminación (¿Qué son bromas? ¿Qué es acoso?) siempre enfocándolo hacia nuestros 5 ejes de DE&I.
7. CANALES DE DENUNCIA
- Contamos con canales para denunciar la discriminación, hostigamiento sexual y laboral, así como otras manifestaciones de violencia. Nuestros(as) colaboradores(as) pueden notificar a su jefe directo o a Recursos Humanos. Asimismo, contamos con Speak Up - Línea Ética, nuestro canal de comunicación directo, anónimo y confidencial, disponible las 24/7 los 365 días del año. Cualquier persona que trabaje para o en nombre de Sodexo Perú puede presentar una denuncia. También está abierto a cualquier parte con la que nuestra empresa tenga o haya tenido algún tipo de relación comercial (como socios comerciales, proveedores, accionistas, agentes, distribuidores, representantes y consumidores) que desee plantear una preocupación sobre una posible conducta indebida. Los canales son los siguientes:
 - Mediante la web: www.speakup.es.sodexo.com
 - Mediante el número telefónico gratuito: 0800 78410

8. COMITÉ ACCIÓN SIN DISTINCIÓN (COMITÉ DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN)

- Contamos con un Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión que se reúne bimestralmente para promover la adopción de políticas, procedimientos y acciones estratégicas orientadas a nuestros 5 ejes de DE&I: género, discapacidad, orientación sexual e identidad de género, origen y cultura y generaciones.
- El Comité está encabezado por Gerencia General, Dirección de Recursos Humanos, Gerencia Legal y Asuntos Corporativos, y Gerencia de Responsabilidad Social Corporativa. Asimismo, conformado por representantes de los(as) colaboradores(as) de Sodexo Perú para cada uno de los 5 ejes de DE&I.
- Las responsabilidades del Comité son:
 - Hacer seguimiento a los avances del plan anual de Diversidad, Equidad e Inclusión, basándose en la propuesta que elabore el área en cuestión de Recursos Humanos.
 - Ser el centro de reflexión y análisis en temas relacionados con la Diversidad, Equidad e Inclusión.
 - Sensibilizar a los colaboradores(as) para que participen en las activaciones, programas e iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión.
 - Ser un canal de comunicación y representación como embajadores de la Diversidad, Equidad e Inclusión.

9. CONCIENTIZACIÓN SOBRE LA POLÍTICA

- Buscamos difundir e incorporar medidas que garanticen que todos los miembros de nuestra compañía sean conscientes del compromiso de Sodexo Perú con la diversidad, equidad e inclusión y la creación de espacios laborales libres de discriminación, acoso y violencia.
- Desde nuestro Programa Formativo en DE&I, brindamos capacitaciones en diversidad, equidad e inclusión que fortalezcan la aplicación de la presente política y brinden a nuestro(as) colaboradores(as) herramientas para contar con espacios de trabajo libres de discriminación, acoso y violencia.
- Difundimos las políticas relacionadas a la diversidad, equidad e inclusión, junto con cualquier otra normativa que prohíba el hostigamiento y la discriminación con el fin de fomentar la conciencia en todos los niveles y procesos de la organización.

VII. Más información

Si tiene alguna consulta sobre esta política, comuníquese con su jefe en primera instancia.

Puede encontrar más información en la sección “Conócenos” del portal web Kayku Sodexo o puede enviar un correo electrónico al equipo de Clima y Cultura a vanessa.mora@sodexo.com

VIII. Referencias

La presente política está integrada con lineamientos de Sodexo Perú y con los compromisos de Diversidad, Equidad e Inclusión de Sodexo Global.

Asimismo, está relacionada de forma transversal y complementaria con las siguientes políticas, normativas y códigos:

- Reglamento interno de trabajo
- Código de ética
- Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral

- Procedimiento ante casos de denuncia por hostigamiento sexual laboral
- Protocolo de actuación y prevención de la discriminación
- Política de igualdad salarial
- Política de reclutamiento y selección de personal operativo
- Política de reclutamiento y selección de personal ejecutivo
- Procedimiento, registro y control de sanciones laborales
- Guía sobre los derechos fundamentales en el trabajo

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Maitoya' with a stylized flourish on the right side.

ANEXO A GLOSARIO DE TÉRMINOS

A continuación, se presentan los conceptos básicos sobre los cuales descansa la formulación de la Política de DE&I, los cuales se ponen en evidencia en los diversos contextos de su aplicación:

- **Acciones afirmativas:** Son mecanismos correctivos de carácter temporal que buscan disminuir brechas económicas, sociales y de otra índole, encaminadas a favorecer a determinados grupos de personas. Se enmarcan en el campo de la equidad.
- **Autonomía económica:** Es una de las dimensiones a alcanzar para el logro de la autonomía de las mujeres. Es la capacidad de generar riqueza y decidir sobre su destino. Para alcanzar la autonomía económica, las mujeres necesitan ejercer control sobre los bienes materiales y los recursos naturales, intelectuales y culturales.
- **Brechas de género:** Son las diferencias que existen entre varones y mujeres en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Son producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres.
- **Diversidad:** Características que nos permiten reconocer las experiencias de las personas dentro de su contexto. Estas características son: raza, género, etnicidad, nivel socioeconómico, estatus migratorio, color de la piel, edad, cultura, discapacidad, sexo, identidad de género, orientación sexual, expresión de género, entre otras.
- **Diversidad cultural:** Multiplicidad de formas en que se manifiestan las culturas de los grupos y sociedades. Estas expresiones se transmiten dentro de los grupos y sociedades y también entre ellos. La diversidad cultural se manifiesta no sólo a través de las diversas formas en las que se expresa el patrimonio cultural de la humanidad, enriquecido y transmitido gracias a una variedad de expresiones culturales, sino también a través de los distintos modos de creación artística, producción, distribución, difusión y disfrute, cualquiera que sea el medio y la tecnología utilizados. Es atribuida tanto a las personas como a sus grupos, comunidades o pueblos de referencia. La cultura es un valor intrínseco de nuestra sociedad y motor para el desarrollo. El Perú es uno de los países con mayor diversidad cultural del mundo, pues cuenta con 47 lenguas indígenas habladas por cerca de 4 millones en la región de la Amazonía.
- **Conciliación entre la vida laboral y familiar:** Es el derecho de todas las personas a vivir integralmente: de poder trabajar y obtener un ingreso económico y, al mismo tiempo, poder hacerse cargo de las responsabilidades familiares y de cuidado, respondiendo a la demanda del desarrollo humano de la generación actual y aquel de las generaciones futuras.
- **Corresponsabilidad en las labores domésticas:** Es el reparto de las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, que contribuye a favorecer la participación de las mujeres en la vida pública, cuestionando la división sexual del trabajo y el encasillamiento en los roles de género tradicionales y potenciando la corresponsabilidad de los hombres en las actividades de ámbito familiar.
- **Discriminación:** En la práctica laboral, es el proceso a partir del cual los empleadores se basan en características no asociadas a la productividad tales como género, origen, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, credo, entre otros, para valorar a sus empleados en términos de contratación o fijación de salarios. Para la OIT, el empleo decente exige estar libre de discriminaciones o segregaciones ocupacionales de ningún tipo.

- **Equidad:** Es proporcionar recursos y oportunidades que se ajustan a las necesidades o circunstancias específicas de la persona o grupo y, de ese modo, alcanzar un resultado igualitario.
- **Estereotipos de género:** Son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Por ejemplo, los hombres se describen como competitivos, autónomos, independientes, beligerantes y asociados al espacio público; mientras que a las mujeres se las considera cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo y se las asocia al espacio privado.
- **Género:** Son las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, así como al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, situación que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres en las que se distribuyen facultades y derechos en favor del hombre y en menoscabo de la mujer. Mientras que los roles de género son el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura acerca del comportamiento femenino o masculino.
- **Grupos vulnerables:** En el ámbito laboral, hace referencia a aquellas personas que encuentran dificultades para insertarse en el mercado de trabajo, que sufren algún tipo de discriminación, y que están más expuestas a los vaivenes del mercado de trabajo.
- **Grupo étnico-cultural:** Grupo de personas que comparten una cultura, una experiencia histórica común, así como formas aprendidas de pensar, sentir y hacer. Estas formas compartidas de ser se expresan en cosmovisiones, estilos de vida, creencias, prácticas, formas de hacer, valores y formas de conceptualizar su bienestar diferente y propio de cada grupo.
- **Hostigamiento laboral:** Conducta de agresión u hostigamiento, ejercida por alguien contra otro/a u otros/as, verbal, no verbal o físico que tenga como resultado para el/ella o los/as afectados/as menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo
- **Inclusión:** Es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiéndolo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades.
- **Interseccionalidad:** Es el reconocimiento de que en cada persona confluyen diversas dimensiones socioculturales que la caracterizan, desde las cuales puede experimentar experiencias de discriminación y opresión que se intersectan y se refuerzan entre sí. Por lo tanto, se deben considerar todos los elementos que puedan marginalizar a los individuos (género, identidad de género, clase, orientación sexual, expresión de género, pertenencia étnica, etc.), poniendo especial atención a las eventuales situaciones de discriminación compleja.
- **Igualdad de género:** Se refiere a la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública, que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen. Actualmente, se reconoce a nivel internacional que la igualdad de género es una pieza clave del desarrollo sostenible.
- **Igualdad de oportunidades:** Es el proceso que busca garantizar el desarrollo de las capacidades de las personas, de tal manera que circunstancias como el género, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, la etnia, el lugar de nacimiento, o el entorno familiar, que están fuera del control personal, no ejerzan influencia

sobre las oportunidades de vida de una persona ni sobre los resultados de los esfuerzos que realiza.

- **Machismo:** Es un conjunto de creencias, actitudes, valores y conductas que caracterizan la masculinidad hegemónica y tienen como propósito transmitir un mensaje de dominio, superioridad o reto a los demás, en especial a las mujeres; afectando todas las relaciones interpersonales, el amor, el sexo, la amistad, el trabajo, el tiempo libre, la política, entre otros, expresando así un manejo abusivo del poder. Estas prácticas pueden ser sutiles, como sugerir la comida o vestimenta para alguien, o extremas, como forzar a otra persona —a través de algún tipo de violencia— a realizar conductas no deseadas, justificando de cualquier forma la agresión (micromachismos).
- **Masculinidades:** Es el conjunto de atributos, valores, comportamientos y conductas que son característicos del hombre en una sociedad determinada. Reconociendo que cada persona aprende de manera distinta a ser hombre o mujer, es válido afirmar que existen muchas formas de ser hombre, ya que en cada cultura se encuentran presentes mecanismos y códigos aprendidos que apoyan y explican esta diversidad.
- **Personas con discapacidad:** Son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás (OPS). La discapacidad es una situación provocada por la interacción entre las personas, sus características, el medio físico y social no habilitado para la diversidad propia de la naturaleza humana. La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno. Por ello, la discapacidad, ya no se define como una cuestión de salud o de rehabilitación, sino de Derechos Humanos. Esto implica una perspectiva de promover una visión positiva al abordar el tema, y no de asistencialismo (Gobierno de Chile).
- **Trabajo decente:** El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.
- **Violencia basada en género:** Cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado. Ocurre en un contexto de discriminación sistemática contra la mujer y contra aquellos que confrontan el sistema de género, sea al interior de las familias o fuera de ellas, al margen de su sexo, que no se refiere a casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia.

Tipos de Discapacidad

- **Física o motriz:** Presentan una disminución importante en las capacidades de movimiento de una o varias partes del cuerpo. Puede referirse a la disminución o incoordinación del movimiento.
- **Intelectual:** Nos referimos a aquellas personas que presentan algún trastorno que afecte su aprendizaje, por ejemplo, trastornos del espectro autista, asperger, síndrome de Down, entre otros.

- **Mental:** Alteración de la bioquímica que afecta la forma de pensar, sentir, humor, relaciones personales y comportamientos. Por ejemplo, algún trastorno como bipolaridad, trastorno obsesivo compulsivo, esquizofrenia, entre otros.
- **Sensorial:** Son las que afectan algunos de los sentidos tales como la discapacidad visual, auditiva o en el habla (presenta en la comprensión y/o elaboración del lenguaje, la producción y/o emisión del habla, y los trastornos de la voz).

LGBTIQ+

- **Bisexual:** Persona que siente atracción hacia más de un género.
- **Cisheteronormatividad:** Expectativa de que todas las personas son cisgénero y heterosexuales. Esto se convierte en un mandato social que termina por imponer y validar una única sexualidad e identidad de género, lo que excluye marginalizando y tratando como enfermedad a todo lo que no es heterosexual y cisgénero.
- **Expresión de género:** Es la manera de comunicar y visibilizar nuestro género al mundo, a través del uso de nuestra vestimenta, el comportamiento personal, interacción social, formas de hablar, etc. (Presente, Kit de Comunicaciones de la Campaña de Visibilidad y Orgullo)
- **Gay:** Hombre que siente atracción hacia otros hombres.
- **Identidad de género:** Es el concepto que se tiene de uno mismo como ser sexual y de los sentimientos que esto conlleva; se relaciona con cómo vivimos y sentimos nuestro cuerpo desde la experiencia personal y cómo lo llevamos al ámbito público, es decir, con el resto de las personas. Se trata de la forma individual e interna de vivir el género, la cual podría o no corresponder con el sexo con el que nacimos. Adicionalmente, también existe la identidad de género no binaria que permite a las personas no identificarse dentro de lo femenino ni lo masculino. Además, debemos recordar que la identidad de género:
 - Es independiente de la orientación sexual e incluye las formas en las que una persona se autodenomina y se presenta frente a las demás.
 - Incluye la libertad de modificar la apariencia o la función corporal a través de roles sociales de género, técnicas médicas, quirúrgicas o de otra índole (Secretaría de Gobernación de México).
- **Intersexual:** Persona con características físicas que no encajan dentro de lo que se considera como el sexo masculino y femenino.
- **Lesbiana:** Mujer que siente atracción hacia otras mujeres.
- **Nombre social:** Es el nombre adoptado por una persona trans, con la finalidad de coincidir mejor con su identidad de género y con la que se siente mejor identificada y reconocida, no hace referencia a ningún tipo de apodo.
- **Orientación sexual:** Se refiere al patrón de atracción sexual, erótico o amoroso hacia un determinado grupo de personas definidas por su género o su sexo. Es importante mencionar, que las orientaciones sexuales son totalmente independientes de la identidad de género de cada individuo, es decir que esta no define hacia quiénes nos sentimos atraídos. Hay tres tipos de orientaciones sexuales:
 - Heterosexuales: Hace referencia a las personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del sexo/género opuesto.
 - Homosexuales: Hace referencia a personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del mismo sexo/género. Popularmente se emplean los términos gay para el hombre y lesbiana para la mujer.
 - Bisexuales: Hace referencia a personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del mismo sexo/género y o del sexo/género contrario.

- **Queer:** Persona cuya orientación sexual y/o identidad de género se identifica fuera de los heterosexual y cisgénero.
- **Trans:** Persona cuya autopercepción de género no coincide con el sexo asignado al nacer.
- **(+):** Representa las orientaciones sexuales e identidades de género no nombradas.