

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN

engen
CAPITAL



Índice

□ COMPROMISO DE ENGEN CAPITAL PARA RESPETAR LA	
□ DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN.....	2
□ OBJETIVO.....	3
□ ALCANCE.....	3
□ PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN.....	4
• No discriminación	
• Ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación	
• Diversidad en nuestra estructura	
• Igualdad con relación al reclutamiento y contratación	
• Igualdad en relación con el desarrollo profesional	
• Política retributiva	
• Conciliación de la vida personal y laboral	
• Licencias de Maternidad y Paternidad	
• Sala de lactancia	
• Accesibilidad	
• Inclusión de diferentes grupos	
• Lenguaje y comunicación incluyente, no sexista o discriminatoria	
□ COMITÉ DE DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN.....	15
□ RESPONSABLES.....	16
□ COMUNICACIÓN Y CUMPLIMIENTO.....	17
□ RELACIÓN CON OTRAS POLÍTICAS.....	18
□ APROBACIÓN.....	19
□ DEFINICIONES.....	19

1. compromiso de engen capital para respetar la diversidad, igualdad e inclusión



En Engen Capital tenemos la convicción de que la diversidad, la igualdad y la inclusión son indispensables para lograr un desarrollo sostenible dentro de nuestras operaciones buscando un bienestar para nuestra gente y la sociedad. Este compromiso por parte de la empresa busca promover una cultura inclusiva donde se fomente la diversidad e igualdad de oportunidades compartiendo esta visión con toda nuestra cadena de valor.

La diversidad la reconocemos como el conjunto de características que hacen a las personas únicas y singulares, incluyendo condiciones visibles y no visibles y esto constituye una riqueza para nuestra empresa. Asimismo, la igualdad de oportunidades constituye una de las bases para el desarrollo profesional y la inclusión la entendemos como el valor que le damos a las diferencias entre las personas que conforman nuestros grupos de interés, para que todas puedan desplegar su máximo potencial, fomentando, un sentido de pertenencia para que se sientan valoradas y parte de nuestra organización.

Buscamos fortalecer una cultura laboral centrada en las personas, promoviendo un entorno inclusivo, equitativo y transparente reforzando el compromiso de Engen Capital con cada una y uno de nuestros colaboradores.



2. Objetivo

- La presente política tiene el objetivo de establecer pautas y lineamientos para seguir en una transformación organizacional que busque la institucionalización de la perspectiva de género, diversidad, igualdad e inclusión dentro de las operaciones de Engen Capital. Estamos comprometidos con la excelencia profesional y la calidad de vida, de conformidad con la legislación vigente en nuestro país y siguiendo las mejores prácticas internacionales, incluyendo a los principios rectores del Pacto Mundial y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en lo que respecta a estos temas.



3. Alcance

- Esta política establece nuestros compromisos para respetar y promover la igualdad, diversidad e inclusión en nuestra empresa y la cadena de valor. Es aplicable a todas y todos los colaboradores de los negocios de Engen Capital, conformada por sus empresas filiales y subsidiarias:

Engen Capital: Engencap Holding, S. de R.L. de C.V., Engencap Fin, S.A. de C.V., SOFOM, ENR, Engencap, S. de R.L. de C.V., LP Logística en Recursos Humanos, S. de R.L. de C.V., LP Administración en Recursos Humanos, S. de R.L. de C.V., Grupo Engencap, S. de R.L. de C.V.



4. Principios básicos de actuación

- Las personas son el activo más importante de Engen Capital, por lo que la igualdad de oportunidades, la no discriminación, las diferencias y pluralidad de las personas y la inclusión laboral son factores prioritarios y estratégicos en nuestra empresa.



4. Principios básicos de actuación

a) No discriminación

- En Engen Capital prohibimos explícitamente cualquier exclusión, restricción distinción o preferencia que, por acción u omisión tenga por objeto obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, entre las personas que forman parte de nuestros grupos de interés, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud y jurídica; religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, idioma, opinión, preferencias sexuales, identidad de género, filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares y antecedentes penales.

También queda prohibida la expresión de: misoginia, homofobia, xenofobia, antisemitismo, racismo y otras formas de intolerancia.

b) Ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación

- En Engen Capital se promoverá siempre un trato respetuoso y educado hacia las demás personas, reconociendo sus ideas y aportaciones, estableciendo relaciones sanas, promoviendo el trato adecuado y cordial sin distinción de origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud y jurídica; religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, idioma, opinión, preferencias sexuales, identidad de género, filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares y antecedentes penales.

- Nos comprometemos a que nuestras colaboradoras y colaboradores, así como cualquier grupo de interés con el que nos relacionamos, se desarrollen en un entorno libre de comentarios, gestos u otros comportamientos discriminatorios y despectivos que propicien un ambiente de trabajo intimidatorio u hostil. En Engen Capital administramos nuestras diferencias de opinión manteniendo siempre una línea absoluta de respeto.
- Rechazamos de manera categórica cualquier conducta o práctica discriminatoria, así como el acoso sexual o laboral, físico y/o verbal, durante la realización de las funciones, en las sesiones de retroalimentación de desempeño y en cada foro de expresión de ideas y opiniones, tanto en un entorno de trabajo presencial como digital.

En Engen Capital nadie tiene derecho a insinuar o ejercer actos de acoso bajo ninguna circunstancia, mucho menos a cambio de una promesa de beneficio laboral dentro de la empresa.

c) Diversidad en nuestra estructura

- Para integrar el Consejo de Administración de Engen, nos aseguraremos que las propuestas de nombramiento y reelección se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración, favoreciendo la diversidad de conocimientos, formación y experiencia profesional, edad, escolaridad y género de los miembros. El Consejo no hará distinciones en la selección de sus consejeros/as que puedan implicar discriminación de ningún tipo.



d) Igualdad con relación al reclutamiento y contratación

- En Engen Capital, se potenciarán mecanismos y procedimientos de selección que faciliten la contratación de mujeres y personas integrantes de grupos vulnerables con las calificaciones necesarias en todos los ámbitos de la organización en las que su representación sea insuficiente, incluyendo la puesta en marcha de programas de formación y seguimiento de desarrollo profesional específicos para mujeres.
- El equipo de Recursos Humanos deberá cumplir con sus procesos de reclutamiento poniendo especial enfoque en incluir en cada terna, al menos una candidata mujer y de existir, alguna candidatura representante de grupos vulnerables tales como: adultos mayores, personas con discapacidad, esto sin generar ninguna obligación de contratar o dar preferencia a la candidata o candidato de dicho grupo sobre los demás postulantes.
- Los anuncios o convocatorias de puestos vacantes no deben contener especificaciones como: sexo, edad, buena presencia, particularidades físicas, situación familiar, o alguna otra que pudiera originar discriminación. Además, deberán ser expresados con lenguaje incluyente y libre de cualquier tipo de expresión discriminatoria según lo establece la fracción III del artículo 1º de la LFPED1, publicitados en los medios que acostumbra la empresa.





- En Engen Capital se prohíbe de forma explícita la solicitud de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo. Asimismo, al momento de solicitar pruebas médicas, éstas no deberán utilizarse para discriminar; su único propósito será determinar la aptitud del/la candidato/a conforme a sus condiciones psicofísicas para el desempeño de las actividades que se requieren, y definir si puede cumplir la función de acuerdo con los agentes de riesgo en el puesto

¹Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación:
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lfped.htm>

- La documentación utilizada durante el proceso de reclutamiento, como formatos, solicitudes de empleo o comunicados internos, contendrá únicamente requisitos y preguntas relevantes sobre el trabajo y las tareas a desempeñar en el puesto. En caso de que se requiera conocer datos personales, el equipo de Recursos Humanos deberá asegurarse de que las respuestas no se utilicen para sesgar las oportunidades de los/las candidatos/as. Sólo cuando la persona haya sido seleccionada para el puesto, se podrá preguntar su estado civil, número de hijas/os o cuestiones de índole familiar, por ser información determinante para las prestaciones específicas.
- En Engen Capital, la contratación será transparente, por lo que se le compartirá a la persona que se va a contratar cuáles son sus horarios de trabajo, las funciones que desempeñará, el área a la que estará asignada, los procesos que estarán a su cargo, la remuneración que recibirá, sus días de descanso y las prestaciones a las que tenga derecho en igualdad de condiciones con el personal que labora en la empresa y que realiza las mismas o similares funciones. La remuneración que se establezca para esta persona debe ser equiparable con la de las otras personas que laboran en la empresa y que realizan las mismas funciones.

e) Igualdad en relación con el desarrollo profesional

- En Engen Capital garantizamos el principio de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar la carrera por razón de género para nuestras colaboradoras y colaboradores.
- La promoción, desarrollo profesional y compensación de nuestros colaboradores/as se lleva a cabo mediante un proceso documentado en el que evaluamos los conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, a través de la evaluación de objetivos y desempeño, considerando criterios de igualdad de oportunidades, de no discriminación y de respeto a la diversidad. Comunicamos y nos aseguramos de que nuestro talento conozca, desde su contratación y de manera constante, los criterios de promoción y ascenso.
- Nos comprometemos a proteger la gestación, el parto, el postparto y la lactancia materna como situaciones específicas del colectivo profesional femenino, evitando que ello pueda repercutir negativamente en su carrera profesional.
- Nuestros procesos de desarrollo profesional son transparentes y accesibles, de movilidad horizontal y vertical, libres de sesgos sexistas o discriminatorios.





f) Política retributiva

No existe diferencia salarial por género, edad, religión, preferencia sexual o ideología política.

- Nuestras políticas de remuneración consideran criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto. Contamos con un tabulador y las diferencias que existen se deben al desempeño individual de cada colaborador y colaboradora, mismo que se evalúa anualmente con base a su desempeño laboral y el apego a los comportamientos corporativos establecidos anualmente.

g) Conciliación de la vida personal y laboral

- En Engen Capital, proporcionamos a las y los colaboradores opciones de trabajo flexible, que impulsen el balance vida-trabajo y disminuyan el riesgo de burnout. Promovemos nuevos modelos de organización que nos permitan gestionar nuestro talento al mismo tiempo que mejoramos la productividad y el compromiso por parte de nuestros colaboradores/as. Entre ellos se encuentran: días flotantes, días de vacaciones superiores a la ley, días festivos adicionales a la ley, flexibilidad de horario, media jornada, teletrabajo híbrido, etc.
- El colaborador o colaboradora tendrá acceso a días flotantes para llevar a cabo trámites personales, el cual consta de un total de 5 días al año en los cuales el o la colaborador/a puede solicitar la ausencia para atender temas como festivales de los hijos/as, trámites y/o emergencias escolares, trámites legales o gubernamentales.



- Adicional a los días de descanso obligatorios por ley, la compañía otorgará 7 días adicionales de descanso para la celebración de festividades en México; días adicionales de descanso con base en su antigüedad en la organización y días adicionales de descanso con base en eventos específicos como: defunciones de familiares, adopción, entre otros.
- El esquema de teletrabajo híbrido consiste en que el colaborador o colaboradora, pueda trabajar de manera remota hasta 3 días a la semana asegurando el cumplimiento de sus objetivos y entregando los resultados establecidos en tiempo y forma. El personal debe trabajar la jornada completa de 8 horas pero puede decidir, previa aprobación de su jefe/a directo y Recursos Humanos, sus horas de trabajo.
- En Engen Capital nos comprometemos a brindar acceso a oportunidades para la cohesión e integración social para las y los colaboradores y/o sus familias, cuando el contexto lo permita, a través de la implementación de actividades recreativas que favorezcan una mejor convivencia entre el personal.
- Asimismo, para Engen Capital la salud física y mental de nuestros colaboradores y colaboradoras es muy importante, por lo que se cuenta con un programa de asistencia psicológica a distancia de manera totalmente confidencial para él/ella o sus familiares; así como programas de actividades deportivas para las y los colaboradores y sus familiares. Por lo anterior, nos comprometemos a informar al personal sobre los apoyos internos y externos de la organización, no solo en materia de asesoría psicológica y física sino también legal y financiera.

h) Licencias de Maternidad y Paternidad

- Para fomentar la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de nuestros colaboradores y colaboradoras, alineamos nuestras operaciones a lo dictaminado por la ley del trabajo en México y de manera adicional, ofrecemos días extras de licencia por paternidad, maternidad y adopción y la posibilidad de elegir entre diversas opciones de flexibilidad de acuerdo con sus necesidades personales. En Engen Capital nos aseguramos de que las personas que hayan solicitado y gozado de licencias conserven su trabajo y no influya de manera negativa en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso.

i) Sala de lactancia

- En Engen Capital promovemos la protección a la lactancia materna en cumplimiento con la ley, que le brinda a las mujeres trabajadoras el derecho de contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos/as; ponemos a disposición un cuarto de lactancia equipado con todo lo necesario para que las madres puedan amamantar o extraer su leche, almacenarla adecuadamente y al término de su jornada laboral llevarla a su casa para alimentar a su hija o hijo.





j) Accesibilidad

- Nos comprometemos a seguir avanzando en una integración laboral efectiva, realizando las adaptaciones e innovaciones necesarias en el mobiliario y las instalaciones, así como en el entorno digital que permitan reducir y eliminar barreras para las y los colaboradores con discapacidad, personas adultas mayores y embarazadas. Además, difundimos información y comunicación accesible asegurando un entorno laboral en igualdad de condiciones.

k) Inclusión de diferentes grupos

- En Engen Capital buscamos tener un equipo de colaboradores y colaboradoras de excelencia que reflejen los valores de la empresa y que sean referencia del mejor talento.
- Es por esta razón que reconocemos la convivencia de diversas generaciones como una fuente de enriquecimiento continuo, por sus capacidades y enfoques diversos, tanto para nuestros colaboradores y colaboradoras como para los grupos de interés y como contribución decisiva para la oferta de servicios que brindamos; así mismo, buscamos implementar programas que propicien la inclusión laboral en diferentes sectores de la población como lo son las personas con discapacidad, adultos mayores, madres reincorporándose a la vida laboral y personas integrantes de otros grupos vulnerables.

- Reconocemos también que la contribución que realizan en nuestra empresa personas con distinto origen, raza o etnia representan una fuente de enriquecimiento permanente y decisiva para la empresa.
- Para Engen Capital, es de suma importancia que todas las personas sin importar sus características, tengan las mismas oportunidades de trabajar, de ser útiles a la sociedad y al mismo tiempo de satisfacer dignamente sus necesidades y las de sus familias. Porque cuando hay igualdad de oportunidades, y se eleva la calidad de vida de las personas, se construye una mejor sociedad.

I) Lenguaje y comunicación incluyente, no sexista o discriminatoria

- En Engen Capital promovemos el uso de un lenguaje incluyente, no sexista, no discriminatorio, libre de expresiones de prejuicios, con el objetivo de impulsar relaciones de respeto e igualdad entre géneros, visibilizar a las mujeres, y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.
- Respecto a nuestras comunicaciones, imágenes, documentos, publicidad y materiales comerciales, tanto internos como externos, elaborados por Engen Capital o una Agencia de relaciones públicas:





- Eliminamos cualquier forma de discriminación por motivo de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía, en las imágenes y contenidos de comunicación de las campañas organizacionales.
- No utilizamos ninguna referencia sexista, prejuiciosa o discriminatoria hacia ningún colectivo.
- Representamos a través de cualquier medio a las personas con respeto y dignidad, así como una visión equilibrada de sus diversos modos de vida, omitiendo afirmaciones o imágenes que las desvaloricen o muestren únicamente en los roles tradicionales.
- Usamos el femenino y el masculino en los artículos, pronombres, sustantivos, adjetivos, cargos y profesiones para asegurar la presencia explícita de mujeres y hombres en el lenguaje, hasta donde la fluidez, claridad y practicidad de la comunicación lo permitan.



5. Comité de Diversidad, Igualdad E Inclusión

El Comité de Diversidad, Igualdad e Inclusión está compuesto por liderazgos internos promotores de estos principios comprometidos a velar por la implementación y cumplimiento de esta política en todos los niveles de la organización.

Su objetivo es impulsar iniciativas que coadyuven a la consolidación de la diversidad, la igualdad y la inclusión en la empresa para fomentar la multiculturalidad de perfiles y experiencias entre nuestros colaboradores y colaboradoras de manera que podamos reflejar nuestra diversidad y ofrecer el mejor servicio a nuestros clientes.

El cumplimiento de esta política se articula de la siguiente manera:

- **Dirección de Recursos Humanos:** Está a cargo de la gestión para la implementación, seguimiento, monitoreo, control y mejora continua de la presente política. El alcance de su gestión incluye definir y documentar los objetivos de manera específica, realizable, alcanzable, medible, con tiempos y responsables definidos para garantizar el cumplimiento de la presente política, así como la evaluación periódica de la misma, con el fin de establecer su pertinencia y funcionalidad, realizando los ajustes necesarios en caso de requerirse.
- **Dirección de Mercadotecnia:** Ayudar a comunicar y difundir la Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión, a través de medios adecuados, para que sea conocida en todos los niveles de la organización, y a utilizar y promover el lenguaje incluyente.
- **Comité de Diversidad, Igualdad e Inclusión:** Vigila el cumplimiento del Plan de diversidad, igualdad e inclusión y formula recomendaciones a la Dirección de Recursos Humanos para su actualización.
- **Comité de ética:** Encargado de vigilar y evaluar el cumplimiento adecuado del Código de Ética, servir de guía y apoyo en la resolución de situaciones y consultas de los colaboradores y colaboradoras, e identificar y proponer las acciones adecuadas ante situaciones de incumplimiento de la Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión.

6. Responsables





COMUNICACIÓN Y CUMPLIMIENTO

Se espera que las colaboradoras y colaboradores de Engen Capital se adhieran a lo previsto en esta Política en el desempeño de sus responsabilidades.

- Cualquier acto de incumplimiento a esta Política o al Código de Ética podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, desde una llamada de atención, un reporte al expediente personal y documentación de la falla, hasta el compromiso con un plan de corrección y mejora, un acta administrativa, suspensión de labores, o bien la terminación de la relación laboral con la compañía y la aplicación de las sanciones legales correspondientes.
- La Política de Diversidad e Inclusión, así como el Código de Ética, no contemplan todas las situaciones que pudieran presentarse en nuestro entorno laboral, por lo que su contenido debe ser considerado a la par de los requerimientos de las leyes vigentes, así como de los estándares éticos que guíen nuestras acciones. Debemos considerar que si alguna situación particular no está incluida en este documento, pero representa una falta a la ética de Engen, debemos aplicar criterios basados en los valores que conforman la cultura de la compañía.
- En Engen Capital ponemos a disposición de nuestros colaboradores y colaboradoras y demás grupos de interés que pudieran ser víctimas de maltrato, acoso, injusticia, discriminación o algún acto que viole nuestro Código de Ética o Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión un canal de denuncias para hacer los reportes correspondientes. Dependiendo de la gravedad del caso, éste se escala al Comité de Ética de la organización. El servicio puede ser utilizado a través de:

- Página web Engen Capital:

<https://engen.lineadeintegridad.live/>

- Teléfono:

800-04-Ética (800-04-38422)

- Correo electrónico Engen Capital:

reporteengen@lineadeintegridad.live



8. RELACIÓN CON OTRAS POLÍTICAS

- Esta política forma parte del compromiso de Grupo Engen con una conducta ética reflejada en el Código de Ética y en el cumplimiento de otras políticas corporativas las cuales buscan proteger de forma directa o indirecta los derechos fundamentales de las personas.

La presente política se complementa con una serie de políticas, manuales y normas internas:

- Código de Ética Grupo Engen
- Política de Derechos Humanos Grupo Engen
- Política Anticorrupción Engen Capital
- Reglamento del Consejo
- Política de Compensación y Beneficios Engen Capital



9. Aprobación

La Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión ha sido aprobada por Engen Capital con fecha septiembre / 2021.

10. Definiciones



- **Bullying.** Es toda intimidación o agresión física, psicológica o sexual contra una persona en edad escolar en forma reiterada de manera tal que causa daño, temor y/o tristeza en la víctima o grupo de víctimas (Organización Mundial de la Salud y la ONG Internacional Bullying Sin Fronteras).
- **Burnout, síndrome de.** Declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida. Se describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal.
- **Discriminación.** Comprende todo tipo de discriminación directa, cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (Artículo 1.1 del Convenio 169 de la OIT).



- **Derechos humanos.** Son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y leyes.

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos. Todos tenemos los mismos derechos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles (CNDH,2021).

- **Diversidad.** Se refiere a la variedad, diferencia, abundancia de cosas distintas, se manifiesta en la “originalidad y la pluralidad de las identidades que caracterizan los grupos y sociedades que componen la humanidad”. En términos sociales, es la variedad entre religiones, orientaciones/preferencias sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura-UNESCO).
- **Género.** Se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres (UN Women, 2021).

- **Igualdad.** Constituye el derecho fundamental que posibilita el ejercicio de los demás derechos humanos. Se encuentra protegido en los instrumentos internacionales de derechos humanos, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y normas secundarias. Es un derecho y principio a la vez, ya que reconoce que todas las personas nacen iguales en dignidad y derechos. Como principio “reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, diversidad funcional, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación” (Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, Secretaría de Economía, 2015).
- **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 (Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2015).
- **Violencia contra las mujeres.** Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Belém do Pará, 1994).
- **Violencia psicológica.** Cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio (Artículo 6° de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

