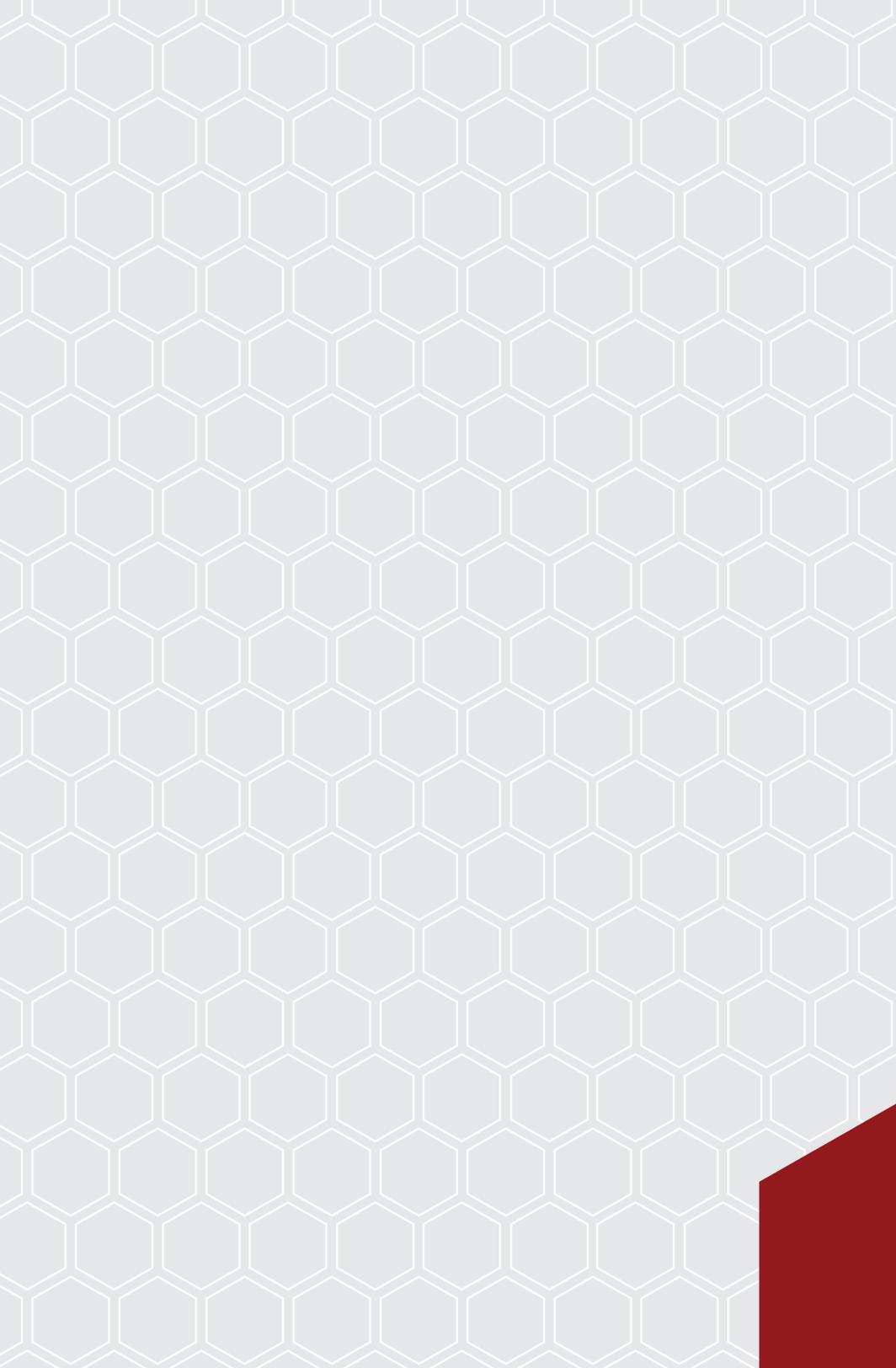




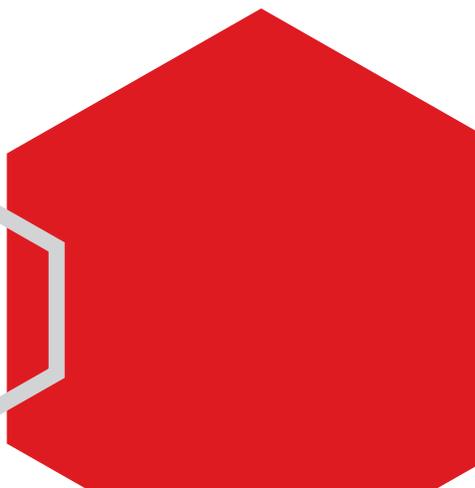
**INSTITUTO TECNOLÓGICO  
DE SANTO DOMINGO (INTEC)**

# **Política de Igualdad y Equidad de Género para una Cultura Inclusiva y Justa**



# CONTENIDO

<b>5</b>	1. OBJETIVO
<b>6</b>	2. ALCANCE
<b>7</b>	3. REFERENCIAS EXTERNAS
<b>8</b>	4. DEFINICIONES Y TÉRMINOS
<b>10</b>	5. DESARROLLO
<b>21</b>	6. DIFUSIÓN DE DOCUMENTO





## 1. OBJETIVO

El Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC) ha establecido una Política de Igualdad y Equidad de Género para una Cultura Inclusiva y Justa que tiene como objetivo definir los principios y directrices que orientarán los esfuerzos para promover la igualdad y la equidad en toda la comunidad universitaria. Esta iniciativa se enmarca en el cumplimiento de los Estatus Generales del INTEC aprobados en el año 2019, el Reglamento Administrativo, aprobado por el Consejo Académico mediante la Resolución No. 20171129-72/120 en el año 2018; así como el Reglamento del Profesorado, aprobado por el Consejo Académico mediante la resolución 20240412-12/39 del año 2024, y el Reglamento Disciplinario y Normas de Convivencia Estudiantil, aprobado mediante la resolución 20230720-23/73 en el año 2023. También ha utilizado como referencia las disposiciones del Código de Trabajo ley 16-92, con la finalidad de garantizar y velar por las condiciones laborales.

Es necesario establecer un entorno inclusivo, equitativo y diverso, donde los integrantes de la comunidad inteciana puedan participar plenamente en un marco de igualdad y equidad de oportunidades, sin importar su origen étnico, género, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, orientación sexual, opinión política o filosófica, condición social o personal y otras características. El LNTEC está comprometido con la excelencia académica y la innovación, y con una cultura de progreso y coherencia en nuestro país. Por esto, promovemos la igualdad y equidad de género como uno de los pilares fundamentales para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible conforme a la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030, los cuales proporcionan un marco integral de promoción de la igualdad y equidad de género como un pilar esencial del desarrollo sostenible. De igual manera, nos acogemos

al Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2020-2023 (PLANEG III) que funciona como instrumento para la implementación de políticas y acciones dirigidas a cerrar las brechas de género y fomentar la participación equitativa entre mujeres y hombres. En este sentido de manera particular, estaremos enfocados en:

- (i) Poner fin a las formas de discriminación;
- (ii) Asegurar un ambiente de trabajo y estudio seguro, libre de violencias;
- (iii) Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la Igualdad y Equidad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles; y
- (iv) Aprobar y fortalecer políticas y procesos internos acertados para promover la Igualdad y Equidad de género sin distinción.

## 2. ALCANCE

La política de Igualdad y Equidad de género para una cultura inclusiva y justa compromete a toda la comunidad académica, abarcando a docentes, personal administrativo, estudiantes activos y egresados tanto de grado como de postgrado y programas de formación continua, directivos, funcionarios y regentes. Además, se extiende a todas las personas que mantienen una relación funcional con el Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC).

### 3. REFERENCIAS EXTERNAS

- 3.1. Centro de Investigación en Estudios de la Mujer CIEM-UCR Universidad de Costa Rica (1992) Guía Breve para el uso no Sexista del Lenguaje;
- 3.2. Confederación de Empresarios de Málaga (2019) Guía para la Elaboración e Implantación de un Protocolo de Acoso en la Empresa;
- 3.3. Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (2012). Estrategia Nacional de Desarrollo 2030;
- 3.4. Ministerio de la Mujer (2020). Plan Nacional de Igualdad y Equidad y Equidad de Género;
- 3.5. Ministerio de Trabajo de la República Dominicana (2007). Código de Trabajo de la República Dominicana, Ley número 16-92;
- 3.6. Organización de Mujeres de STES. (2013). Guía de corresponsabilidad: La corresponsabilidad también se enseña. España: Organización de Mujeres de STES;
- 3.7. Programa Regional de la Iniciativa Spotlight para América Latina, PNUD, AECID (2021). Empresas libres de violencia: guía práctica para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral. Segunda Edición;
- 3.8. Universidad Central de Chile. (2022). Política de Género y Diversidad;
- 3.9. Universidad de Chile. (2022). Política de Igualdad y Equidad de Género;
- 3.10. Universidad de Santiago de Chile. {2022}. Política de Igualdad y Equidad de Género y Diversidad de la Universidad de Santiago de Chile; y
- 3.11. Universidad del Valle, Colombia (2022). Acuerdo de Política de Igualdad y Equidad Institucional. Santiago de Cali: Universidad del Valle;

## 4. DEFINICIONES Y TÉRMINOS

- 4.1. **Discriminación:** conjunto de acciones que resultan en tratos injustos o desiguales hacia un individuo o grupo, fundamentados en características como la raza, género, edad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal, orientación sexual, discapacidad, entre otras;
- 4.2. **Diversidad:** se manifiesta en la originalidad y la pluralidad de identidades que caracterizan los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Se refiere a la presencia y reconocimiento de una amplia variedad de grupos humanos provenientes de diferentes sustratos culturales, es decir, de trasfondos étnicos, religiosos, lingüísticos y sociales diferentes, en el marco de una cultura mayoritaria dominante.
- 4.3. **Equidad:** se refiere al principio de justicia e imparcialidad que busca garantizar que todas las personas tengan acceso a oportunidades, recursos y derechos de manera justa según sus necesidades respectivas, y acorde con las normas y leyes establecidas.
- 4.4. **Género:** se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y mujeres.
- 4.5. **Igualdad:** principio fundamental que persigue tratar a todas las personas como libres e iguales y que reciban y gocen de los mismos derechos y oportunidades, sin discriminación por razones de género, etnia, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política, condición social o personal y orientación sexual.
- 4.6. **Inclusivo:** consiste en aceptar a todas las personas como iguales, independientemente de su capacidad, etnia, edad, religión, género y garantizar que tengan acceso a las mismos servicios y oportunidades que las demás.

- 4.7. **Respeto:** se refiere a la consideración y reconocimiento positivo hacia las demás, manifestado a través de actitudes, comportamientos y tratos que reflejan aprecio por la dignidad, opiniones y derechos de las personas. Implica valorar la diversidad, aceptar las diferencias y tratar a los demás con cortesía y consideración.
- 4.8. **Sexista:** se dice de la persona que discrimina a otras por razón de su sexo. Alude a un conjunto expresiones que, con base en la diferencia sexual, legitiman y afianzan la desigualdad entre las personas de distintos géneros.
- 4.9. **Violencia:** uso de la fuerza física, psicológica o coercitiva con la intención de dañar, controlar o causar sufrimiento a otras personas, grupos o a uno mismo. Puede manifestarse en diversas formas, como la violencia física directa, la violencia verbal, la violencia psicológica, la violencia estructural, la violencia económica, violencia emocional, violencia sexual, violencia, tecnológica o la violencia simbólica. La violencia puede ser interpersonal, social, política o institucional, y su presencia puede tener consecuencias perjudiciales tanto a nivel individual como colectivo.
- 4.10. **Conciliación:** se refiere al proceso de creación de condiciones para fomentar el equilibrio laboral y personal, así como la implementación de políticas que faciliten este equilibrio en el ambiente laboral.
- 4.11. **Corresponsabilidad:** se refiere al principio de compartir equitativamente las responsabilidades y obligaciones entre todos los miembros de la sociedad, en los diferentes roles que desempeñan.

## 5. DESARROLLO

### 5.1. COMPROMISO

Conforme a los lineamientos del Reglamento del Profesorado, el INTEC asume el compromiso de:

1. Fomentar y cumplir con las normativas, los principios y los derechos fundamentales del trabajo;
2. Generar Igualdad y Equidad de oportunidades para mujeres y hombres, garantizando empleos dignos e ingresos equitativos;
3. Crear un entorno inclusivo y seguro en todos los ámbitos laborales y académicos;
4. Tomar decisiones con imparcialidad y equidad; y
5. Promover el desarrollo profesional y mejorar la calidad de vida de todos los miembros de la comunidad laboral.

### 5.2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

1. **Diversidad:** reconocer que la diversidad enriquece nuestro entorno académico y contribuye a la excelencia; para lo que se procurará promover un ambiente de respeto, de no discriminación ni violencia;
2. **Equidad:** identificar y superar los obstáculos que puedan restringir la Equidad de oportunidades y cerrar la brecha salarial que afecte a las mujeres, si hubiese. Pondremos en marcha acciones con el fin de asegurar la equidad en cuanto al acceso, el ascenso, el desarrollo profesional, a la remuneración y los beneficios salariales;

3. **Igualdad de Oportunidades y no Discriminación:** ofrecer a todos los miembros de la comunidad, incluyendo estudiantes, docentes y personal, condiciones para la Igualdad de oportunidades, no discriminación, y tolerancia cero a la violencia.
4. **Inclusión:** trabajar para crear un entorno inclusivo, en el que cada individuo se sienta valorado, respetado y capaz de contribuir plenamente, fomentando un sentido de pertenencia y comunidad, evitando cualquier forma de discriminación o violencia.
5. **Respeto:** considerar la dignidad inherente de cada persona. Involucra tratar a todos los individuos con equidad, justicia y cortesía, independientemente de sus diferencias, fomentando un ambiente en el que se promueve la empatía, la tolerancia y la comprensión mutua, creando así condiciones propicias para la Igualdad y Equidad, la no discriminación, no violencia y el desarrollo pleno de cada individuo.
6. **Dedicación:** como parte cultural de la comunidad a la inclusión, la igualdad y equidad, la diversidad, así como a las necesidades profesionales y familiares del personal, con especial atención a las necesidades de las mujeres en situación vulnerable.

### 5.3. LINEAMIENTOS GENERALES

1. El Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC) se compromete a promover el equilibrio de trabajo y personal como parte de su política de Igualdad y Equidad de Género;
2. Esta Política de Igualdad y Equidad de Género para una cultura inclusiva y justa se difundirá de manera amplia y transparente a todos y todas las integrantes de la comunidad del INTEC, asegurando su accesibilidad y visibilidad pública a través de los canales de comunicación institucionales, para garantizar que todos y todas tengan acceso a ella y estén plenamente informados acerca de su contenido y propósito.

3. La implementación de esta política implica el compromiso de todos los miembros de la comunidad del INTEC, abarcando profesores, estudiantes, personal administrativo y directivos. La Dirección de Gestión de Personas asumirá la tarea de velar, garantizar el cumplimiento y de las líneas de acción dispuestas, así como crear los mecanismos que permitan la ejecución de la política y de proveer la orientación y recursos necesarios para su cumplimiento. Asimismo, garantizará mantener registros desagregados por género de todas las actividades y estadísticas internas, desde las solicitudes de empleo hasta la contratación, entre otras acciones.
4. INTEC realizará evaluaciones periódicas para medir el progreso en la implementación de esta política y ajustará las estrategias según sea necesario. Se llevará a cabo una revisión bianual de la política para asegurar su relevancia y efectividad.

#### 5.4. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

Esta política se estructura en cinco pilares fundamentales que abarcan: (1) garantizar el acceso equitativo, (2) promover la formación en Igualdad y Equidad de género y diversidad, (3) fomentar la conciliación y corresponsabilidad, (4) crear un entorno seguro y libre de violencia, y (5) promover una comunicación inclusiva.

1. **ACCESO EQUITATIVO:** Revisar y ajustar nuestros procesos de selección y admisión a fin de garantizar la consideración justa y en equidad de todos los solicitantes, promoviendo la diversidad, así como la Igualdad y Equidad para la capacitación y la promoción, independientemente del género.
2. **FORMACIÓN EN IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD:** Proporcionar programas de formación y sensibilización para todos los miembros de la comunidad universitaria, con el objetivo de aumentar la comprensión sobre la importancia de la Igualdad y Equidad y la diversidad, así como sobre la prevención de la violencia y la discriminación.

3. **CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD:** Crear un ambiente laboral que permita al personal alcanzar un equilibrio saludable entre sus responsabilidades laborales y familiares, reconociendo que el bienestar de quienes componen la organización es esencial para garantizar un alto nivel de compromiso y satisfacción en el trabajo, con especial atención a las mujeres.
  
4. **AMBIENTE SEGURO Y LIBRE DE VIOLENCIA:** Se desarrollarán e implementarán políticas y protocolos efectivos para prevenir y abordar cualquier forma de violencia o discriminación en la comunidad, primando el rigor de la academia como parte del respeto. Establecer un entorno en el que los miembros de la comunidad se sientan seguros y respetados y garantizar que las infraestructuras sean apropiadas para respaldar una fuerza laboral diversa y equitativa.
  
5. **COMUNICACIÓN INCLUSIVA:** Promover una comunicación respetuosa y diversa mediante el uso de un lenguaje inclusivo que elimine la discriminación y elimine la perpetuación de estereotipos de género.

## 5.5. LINEAS DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA

### 5.5.1 ACCESO EQUITATIVO

El Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC) se responsabiliza a promover el acceso equitativo a todos los recursos, servicios y oportunidades, garantizando que ninguna persona se vea excluida o discriminada. Además, de crear un entorno inclusivo en el que todas las personas puedan desarrollarse plenamente, contribuyendo así al crecimiento y éxito de nuestra organización. Esto implica:

1. Prohibir prácticas discriminatorias que busquen obstaculizar la Igualdad y Equidad de oportunidades, incluyendo aquellas relacionadas con estereotipos de género;

2. Impedir las exclusiones de los procesos de reclutamiento y selección por razones de sexo, edad, estado civil, situación familiar, características físicas, etc.
3. Garantizar procesos de selección y admisión justa y equitativa para todos los solicitantes, fomentando la diversidad y llevar registro de cada una de las solicitudes;
4. Garantizar la promoción interna para una participación partidaria, promoviendo el acceso a capacitaciones para prepararse en puestos y funciones no tradicionales;
5. Integrar el principio de Igualdad y Equidad en todas las áreas de gestión institucional; incluyendo la de compensaciones y beneficios.
6. Lograr que no exista disparidad salarial por trabajo igual entre mujeres y hombres, evaluando el progreso del cierre de la brecha salarial de forma objetiva, si existiera;
7. Aplicar sanciones a quienes cometan actos discriminatorios o de violencia en el lugar de trabajo;
8. Implementar acciones afirmativas para contratar tantas mujeres como hombres con el propósito de lograr un equilibrio en la plantilla y establecer objetivos de contratación para promover la Igualdad y Equidad de Género en todas las áreas, procurando cerrar la brecha salarial, siempre y cuando se den las condiciones del entorno.
9. Establecer medidas y/o herramientas que permitan calcular el grado de éxito de mujeres y hombres participantes en los procesos de reclutamiento y selección, con parámetros objetivos;
10. Realizar llamados explícitos para una participación equitativa en todos los niveles y áreas de la organización.

## 5.5.2 FORMACIÓN EN IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

INTEC reconoce la importancia esencial de promover la Igualdad y Equidad de Género como un pilar fundamental para el desarrollo y la construcción de una sociedad justa e inclusiva. En plena sintonía con este compromiso, ha establecido estos lineamientos con el propósito de garantizar un acceso equitativo a las capacitaciones, con el fin de concienciar, educar y empoderar a todos los miembros de la organización en cuestiones relacionadas con la Igualdad y Equidad de Género y la diversidad. En virtud de esto, asume la responsabilidad de:

1. Crear mecanismos que aseguren que todas las personas tengan Igualdad y Equidad de acceso a información sobre oportunidades de capacitación y entrenamiento, así como a mantener registros correspondientes. En este sentido, se fomentará que las capacitaciones se realicen en horario laborable, para respetar el tiempo familiar del personal, tomando en cuenta que pueden encontrarse excepciones.
2. Proporcionar formación en Igualdad y Equidad de Género a toda la comunidad de INTEC con el fin de sensibilizar sobre cuestiones de género, promover el respeto mutuo y capacitar a los miembros de la comunidad para abordar situaciones de discriminación.
3. Implementar un plan de capacitación en Igualdad y Equidad de Género para todo el personal que iniciará desde el proceso de inducción.
4. Fomentar la Igualdad y Equidad de oportunidades para el liderazgo y promover la participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones y roles directivos.
5. Reconocer que todo el personal tiene la responsabilidad de participar en la formación en Igualdad y Equidad de Género, respetar esta política y denunciar cualquier incidente de discriminación de género.

6. Enfatizar nuestro compromiso con el respeto de los derechos sexuales y reproductivos de todas las personas dentro de nuestra comunidad.

### **5.5.3 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

Se reconoce la importancia de equilibrar la vida personal y profesional de nuestros empleados, así como la necesidad de promover que se compartan responsabilidades en el ámbito laboral y familiar, que permita integrar el bienestar organizacional dentro de la cultura.

En este sentido, el INTEC establecerá medidas internas mediante sus procedimientos que fomenten la flexibilidad para que quienes laboren puedan gestionar sus responsabilidades familiares y profesionales de manera más efectiva.

#### **A. Centros a disposición**

INTEC cuenta con el Centro de Atención Psicosocial (CAPS-INTEC) con la finalidad de proporcionar servicios de atención psicológica a toda la comunidad, para quienes requieran apoyo y carezcan de los recursos económicos necesarios para costear terapias. Además, un centro de vacunación para la comunidad inteciana, familiares de los miembros de la comunidad.

### **5.5.4 AMBIENTE SEGURO Y LIBRE DE VIOLENCIA**

El INTEC se compromete a instaurar un entorno laboral seguro y libre de violencia mediante acciones concretas y colaborativas. Trabajaremos de la mano para garantizar la estricta aplicación de nuestras políticas de prevención de violencia. Además, proporcionaremos canales seguros para informar y denunciar cualquier incidente o inquietud relacionada con la seguridad y el respeto en el trabajo, y ofreceremos formación continua para sensibilizar y educar sobre estos temas fundamentales. Asimismo, nos aseguraremos de contar con infraestructuras adecuadas para el bienestar de todos.

Nuestra visión es convertirnos en un referente en la promoción de un ambiente laboral donde cada individuo tenga la oportunidad de crecer y prosperar sin temor a la violencia o la discriminación. Este compromiso es un reflejo de nuestros valores relevantes y del respeto que tenemos por cada miembro de la comunidad del INTEC.

En este sentido, buscamos evitar y prevenir que nuestro personal sea sujeto a los distintos tipos de violencia:

1. **Violencia económica:** consiste en lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o asistir a la escuela;
2. **Violencia psicológica:** consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas o hijos, o con destruir sus mascotas y bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo;
3. **Violencia emocional:** consiste, por ejemplo, en minar la autoestima de una persona a través de críticas constantes, en infravalorar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal; en dañar la relación de una pareja con sus hijas o hijos; o en no permitir a la pareja ver a su familia ni a sus amistades;
4. **Violencia física:** Consiste en causar o intentar causar daño a una pareja golpeándola, propinándole patadas, quemándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiéndole, denegándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella. Puede incluir daños a la propiedad.
5. **La violencia digital o en línea:** se caracteriza por la vulneración de derechos a través de los servicios digitales o telemáticos, cuyas con-

secuencias pueden derivar en daños psicológicos o emocionales importantes, en el ámbito de su vida privada o en su imagen propia.

**6. Violencia sexual:** Conlleva obligar a una persona a participar en un acto sexual sin su consentimiento. La violencia sexual, a su vez, tiene diferentes tipos:

6.1 **Acoso sexual:** el acoso sexual abarca el contacto físico no consentido, por ejemplo, cuando una persona agarra, pellizca, propina bofetadas o realiza tocamientos de índole sexual a otra persona. Incluye también otros tipos de violencia no física, como abucheos, comentarios sexuales sobre el cuerpo o el aspecto de una persona, la solicitud de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acecho o exhibición de órganos sexuales.

6.2 **Violación:** la violación es cualquier penetración vaginal, anal u oral no consentida por parte de otra persona utilizando cualquier parte del cuerpo o un objeto. Puede ser una persona conocida o no por el y la sobreviviente.

## **A. PRINCIPIOS SOBRE AMBIENTE SEGURO Y LIBRE DE VIOLENCIA**

1. **Confidencialidad y respeto a la intimidad:** la discreción, prudencia, y confidencialidad de los casos notificados se debe mantener durante y después de la activación de esta política con la finalidad de salvaguardar la integridad de la persona.
2. **Responsabilidad:** quienes reciben denuncias de posibles actos de violencia basada en género o violencia, y cualquier otra persona involucrada en los procedimientos, debe actuar con responsabilidad, de manera que eviten expresar juicios de valor.

3. **Neutralidad:** las y los tomadores de decisiones o cualquier asesor o asesora debe poner en práctica la política empresarial y “hacer todo lo posible para evitar, prevenir y detener el acoso sin perder la objetividad y la neutralidad”.
4. **Flexibilidad:** la institución aborda los reclamos de violencia basada en género, acoso y discriminación de manera flexible y adaptable a las necesidades de la persona afectada, lo que promueve la accesibilidad de los mecanismos y genera confianza.
5. **Principio de no discriminación:** garantizar que cualquier persona que labore en la empresa y haga uso de la política sea tratada bajo las mismas condiciones, sin importar el origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra.
6. **Principio de no revictimización:** garantizar un adecuado abordaje, justo, imparcial, objetivo, empático, basado en hechos, cuidando los detalles, respetando a la víctima, las normas y leyes, en un entorno seguro y una comunicación cuidada.
7. **Igualdad y Equidad:** asegurar la participación equitativa de género en los comités vinculados a los temas de un entorno seguro y libre de violencia, compuesto por personas que sean reconocidas en la comunidad por su pensamiento objetivo, imparcial, y que sean conocedores de los temas de Igualdad y Equidad de Género, violencia, discriminación, diversidad, inclusión, respeto y normativa laboral vigente.

### 5.5.5 COMUNICACIÓN INCLUSIVA - NO SEXISTA

INTEC reconoce que el uso del lenguaje inclusivo y no sexista es fundamental para promover la Igualdad y Equidad de Género, la diversidad y la inclusión en el entorno académico. Por ende, asume el compromiso y la responsabilidad de establecer pautas claras para fomentar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones y actividades relacionadas con la institución.

1. **Uso de lenguaje no sexista:** se debe utilizar un lenguaje que no asuma ni privilegie algún género, así como tampoco discrimine a un género respecto de otro;
2. **Evitar estereotipos de género:** en todas las comunicaciones oficiales del INTEC, es importante proteger la Igualdad y Equidad de Género, evitando el uso de expresiones sexistas;
3. **Sensibilización y capacitación:** ofrecer oportunidades de capacitación y sensibilización sobre el lenguaje inclusivo y no sexista de quienes integran la comunidad universitaria;
4. **Recursos y apoyo:** proporcionar recursos, guías y apoyo a la comunidad para el uso efectivo del lenguaje inclusivo y no sexista; y
5. **Promueve la Igualdad y Equidad de oportunidades:** incluir una declaración en la convocatoria de vacantes que destaque el compromiso institucional con la igualdad y Equidad y la no discriminación en el proceso de selección, alentando a postularse a candidatos, promoviendo la diversidad de etnias, género, edad, nacionalidad, religión, opinión política o filosófica, condición social, personal o física.

## 6. DIFUSIÓN DE DOCUMENTO

### **POSICIONES PARA CAPACITAR**

Toda la comunidad del INTEC

### **COPIAS CONTROLADAS**

N/A





