



Política de Equidad, Diversidad e Inclusión

Descripción breve

Documento que contiene el compromiso de la institución para promover la igualdad, diversidad y la inclusión en sus actividades sustantivas.

UVG | UNIVERSIDAD
DEL VALLE
DE GUATEMALA

DGPET | DIRECCIÓN
GENERAL DE PLANEACIÓN
ESTRATEGIA Y TRANSFORMACIÓN

Política de Equidad, Diversidad e Inclusión

1. Objetivo

Establecer el compromiso de la universidad para promover la igualdad, la diversidad y la inclusión en todas sus actividades: docencia, investigación, administración, servicios, contratación, y entorno organizativo.

La institución adopta esta política con el fin de **mejorar su desempeño en términos de cultura inclusiva, accesibilidad y equidad de oportunidades.**

2. Marco jurídico relevante

Para asegurar coherencia con las políticas institucionales y la legislación guatemalteca, esta política se fundamenta en los siguientes instrumentos jurídicos, entre otros:

- Los estatutos de la Universidad del Valle de Guatemala, aprobados por el Consejo de Enseñanza Superior¹.
- La Constitución Política de la República de Guatemala, art. 4: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades.”²
- La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad (Decreto 135-96), que garantiza derechos de las personas con discapacidad en educación, empleo y participación social.³
- La Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, que reconoce la igualdad de oportunidades para mujeres en diferentes ámbitos.⁴
- La Ley de Desarrollo Social (2001) y otras políticas públicas que reconocen la igualdad como principio rector⁵.
- Políticas nacionales como la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) 2008-2023 y su Plan de Equidad de Oportunidades.⁶

Esta política institucional se alinea con esos instrumentos, así como con convenciones y tratados internacionales que Guatemala ha ratificado, en especial en materia de derechos humanos, discapacidad y no discriminación.

3. Principios Orientadores

A. Igualdad de trato y oportunidades

- Todas las personas serán tratadas con dignidad y respeto, sin discriminación directa o indirecta por edad, género, discapacidad, raza/etnia, creencia religiosa, orientación sexual, estado civil, condición de refugiado/asilado, embarazo/maternidad, o cualquier otra característica protegida.
- La institución se compromete a reducir barreras — físicas, institucionales, digitales, culturales — que impidan la participación plena de todas las personas.

B. Inclusión activa

- Se fomentará un entorno en el que todas las personas sientan que su voz es escuchada, se sienten respetadas e incluidas, su potencial valorado, su desarrollo profesional y/o académico promovido y su participación representada.

C. Accesibilidad y apoyos razonables

- Los procesos de acceso (admisión = estudios, reclutamiento = empleo), permanencia, desarrollo profesional, servicios, y participación se diseñarán para asegurar igualdad de oportunidades. Esto

¹ [Estatutos UVG, aprobado el 04/11/1983 \(Acta 9-83, punto tercero\)](#)

² [Constitución Política de la República de Guatemala.pdf](#)

³ [Ley de Atención a las personas con discapacidad, Dto.135-96](#)

⁴ [Ley de dignificación y promoción integral de la mujer, Dto.7-99.pdf](#)

⁵ [Género en Infraestructura](#)

⁶ [Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023 | SITEAL](#)

incluye apoyos razonables para personas con discapacidad, embarazo/maternidad, refugiados/asilados y no permitirá discriminación en base a género, raza, estado civil, sexo, religión, nacimiento, posición económica o social u opiniones políticas.

- Se revisarán los procesos de selección, contratación, promoción, reconocimiento y apoyo para asegurar que no exista sesgo (consciente o inconsciente) en edad, género, origen, orientación sexual, etc.

D. Interseccionalidad

- La Universidad reconoce que las personas pueden presentar múltiples características o pertenecer a más de un grupo protegido y que dichas intersecciones pueden generar barreras particulares, por lo que la institución procurará reducirlas.

E. Cultura organizacional y formación

- La institución promoverá la sensibilización, capacitación y desarrollo de capacidades en igualdad, diversidad, inclusión, comunicación intercultural, trabajo en equipo diverso y seguridad psicológica.
- Se fomentará el liderazgo inclusivo, la representación diversa en los niveles directivos y de decisión, y la participación de todos los grupos.

F. Transparencia, rendición de cuentas y mejora continua

- Se definirá un sistema de indicadores, seguimiento, evaluación y mejora continua en materia de igualdad, diversidad e inclusión.
- Se fomentará la existencia de mecanismos de denuncia, protección contra represalias, y medidas correctivas cuando se identifiquen incumplimientos.

4. Políticas específicas

“...Artículo 2o.: La Universidad del Valle de Guatemala es una institución no lucrativa, dedicada a los estudios superiores, ajena a toda actividad política o religiosa; acogerá en su seno a docentes, a profesionales y a estudiantes, sin discriminación por motivos de raza, estado civil, sexo, religión, nacimiento, posición económica o social u opiniones políticas”¹.

4.1 Edad

- No se discriminará por edad en procesos de admisión, empleo, contratación, promoción, otorgamiento de beneficios, acceso a servicios, entre otros.
- Se valorará la experiencia de personas de mayor edad y la innovación de personas jóvenes por igual.
- Se promoverá que la composición del personal, estudiantes y actividades incluya diferentes rangos etarios.

4.2 Género

- Se reconoce el derecho de las personas a identificarse y a vivir conforme a su identidad de género.
- Las instalaciones, procesos y políticas toman en consideración aspectos de inclusión y dignidad.
- En procesos de admisión, empleo, contratación, promoción, participación o reconocimiento, el género no forma parte de los criterios que consideran dichos procesos.

4.3 Discapacidad

- Conforme a la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad (Decreto 135-96), se reconocen los derechos de las personas con discapacidad para acceder a la educación, empleo, participación social, etc.
- La institución promoverá accesibilidad razonable para las personas con discapacidades.
- Se establecerá un procedimiento claro, confidencial y sin barreras para que las personas soliciten apoyo razonable de acuerdo con la discapacidad y recursos de la universidad.

- Se sensibilizará a la comunidad institucional y se promoverá un entorno libre de estigmas, prejuicios y barreras.

4.4 Raza, etnia, origen o cultura

- No se discriminará por raza, etnia, origen, lengua materna, color de piel o cultura.
- Se valora la diversidad cultural, lingüística y étnica dentro de la institución.
- Se fomentará la participación multicultural en personal, estudiantes, investigación, servicios y programas de extensión.

4.6 Orientación sexual

- Se reconoce toda orientación sexual. No se tolerará discriminación, acoso, hostigamiento o microagresiones basadas en la orientación sexual.
- Las políticas estarán diseñadas sin sesgos.
- Se promoverá un ambiente seguro, respetuoso e inclusivo para todas las personas.

4.5 Diversidad de creencias, vínculos y experiencias de vida

- No se discriminará por motivos de creencia religiosa, y se procurará la tolerancia y convivencia en diversidad de convicciones.
- No se hará distinción entre personas solteras, casadas, en unión civil o pareja de hecho, salvo que la normativa legal lo exija expresamente.
- Se reconoce la condición de personas refugiadas o asiladas.
- El embarazo, la maternidad o la paternidad no serán causa de trato desfavorable, exclusión, menoscabo profesional o académico, ni de penalización en la trayectoria laboral o académica.
- Se ofrecerán apoyos para lactancia, reincorporación efectiva tras la licencia, tutorías, mentorías para facilitar la continuidad de la carrera o estudio.

5. Gobierno, responsabilidades y recursos

- El más alto nivel de la institución, el Consejo Directivo adopta esta política, se responsabiliza de asignar los recursos necesarios (humanos, financieros, técnicos) para su implementación y garantiza que la igualdad, diversidad e inclusión formen parte de la estrategia institucional.
- Se conformará un *Comité de Equidad, Diversidad e Inclusión* (o una comisión equivalente), compuesto por representantes de diferentes áreas: Departamentos, Decanaturas, representante de la Docencia, Investigación, Estudiantes, Colaboradores, Unidades de servicios de apoyo para colaboradores y estudiantes.
- El Comité preparará un plan de acción anual adaptado al contexto local (metas, indicadores, responsables, cronograma) y reportará avances al Comité de Coordinación y el Consejo Directivo de la Universidad.
- Se asignarán recursos específicos para formación, adaptaciones razonables, accesibilidad, recolección de datos, campañas de sensibilización y actividades de inclusión.

6. Revisión y actualización

- La política será objeto de revisión al menos cada tres años, o antes si existen cambios legales relevantes o se identifiquen brechas sustanciales.
- La revisión considerará los informes de seguimiento, los resultados de los indicadores, las denuncias presentadas, el feedback de la comunidad y las mejores prácticas internacionales en igualdad, diversidad e inclusión.
- Las actualizaciones serán comunicadas a toda la comunidad con antelación suficiente y puesta en práctica en un plazo definido.

7. Disposiciones finales

- El incumplimiento de esta política podrá dar lugar a medidas disciplinarias o correctivas internas, según normativa institucional, sin perjuicio de las responsabilidades legales que pudieran derivarse en el ámbito nacional.
- Esta política complementa, pero no reemplaza, la normativa nacional guatemalteca aplicable en materia de igualdad, no discriminación, discapacidad, maternidad/paternidad, refugiados/asilados, migración, entre otros.
- Cualquier cuestión no prevista en esta política será resuelta conforme a su espíritu y principios: promover la igualdad, la diversidad y la inclusión.

8. Vigencia

Esta política entrará en vigor el 02 de enero de 2026 y deberá ser ampliamente divulgada a todos los interesados; entre ellos estudiantes, colaboradores y proveedores por los canales correspondientes.

9. Revisión y Aprobación

Elaboró:

Fernanda Morales – Director de Mejora Continua

Revisó:

Mónica Stein - Vicerrector de Investigación, Vinculación y Desarrollo
Alejandra Muralles - Director General de Planificación, Estrategia y Transformación
Maricruz Álvarez – Decana de CUAE
Linda Asturias – Decana de Facultad CCSS
Vanessa Granados – Oficial de Integridad Científica

Aprobó:

Roberto Moreno – Rector

10. Control de Cambios

Versión	Fecha	Descripción del cambio
1.0	19/11/2025	Creación del documento