



### CERTIFICACIÓN NÚMERO 24-23

La que suscribe, Secretaria del Senado Académico del Recinto Universitario de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico, **CERTIFICA** que, en la reunión ordinaria celebrada el martes, 19 de marzo de 2024, este organismo **RECIBIÓ** el Informe del Comité Ad Hoc creado para revisar el Borrador de la Política de Accesibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión de la Universidad de Puerto Rico.

El informe se hace formar parte de esta certificación.

Y para que así conste expido y remito la presente certificación a las autoridades universitarias correspondientes, bajo el Sello de la Universidad de Puerto Rico a los veinte días del mes de marzo del año dos mil veinticuatro, en Mayagüez, Puerto Rico.

*Carmen A. Negrón Moure*  
**Carmen A. Negrón Moure**  
Secretaria



bvm

Anejo

**Informe**  
**Comité Ad Hoc**  
**Política de Accesibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión**

En la reunión del Senado Académico celebrada el martes, 28 de noviembre de 2023, se aprobó la creación de un Comité Ad Hoc para revisar el borrador de la Política de Accesibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión de la Universidad de Puerto Rico y del Trasfondo de dicha Política. En la Certificación Número 23-66 se asignó al comité hacer acopio de la retroalimentación del borrador y redactar un informe.

**El Comité quedó constituido por:**

- Sen. Carolyn Mercado Rosado - Senador Claustral
- Sen. Yeimaliz Mojica Alfaro - Senador Estudiantil
- Dra. Norma I. Gómez Echandy - Representante No Docente
- Dra. Arleen Santana Mercado - Representante del Departamento de Consejería y Servicios Psicológicos
- Dra. Janette Ferrer Montes - Coordinadora de la Oficina para Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI)
- Sra. Larizza Hernández Nazario - Procuradora Estudiantil

**El comité se reunió en tres ocasiones:**

- 6 de febrero de 2024
- 26 de febrero de 2024
- 7 de marzo de 2024

Luego de dar lectura y analizar los documentos, se presentan varias sugerencias para ser atendidas en dicha Política Institucional:

**Para cumplir con los estándares de Middle State Commission Higher Education se recomienda:**

- Se entiende la necesidad de redactar el procedimiento a seguir para la implantación de la Política y recoger los datos que serán requeridos por la MSCHE.
- Se recomienda que se siga la presentación de la Política con sus partes afines (ver documento adjunto).
- Se recomienda incluir los deberes y responsabilidades (comités permanentes u oficinas, la Vicepresidencia en Asuntos Estudiantiles, los rectores, decanos y directores, personal docente, personal no docente, estudiantes en situaciones de vulnerabilidad).
- Se recomienda establecer procedimientos para solicitar admisión y otras gestiones pertinentes.
- Se recomienda incluir disposiciones y acciones (ej. actividades de capacitación y sensibilización, servicios de apoyo, plan de acción y evaluación constante del servicio, accesibilidad digital dado al acceso geográfico y flexibilidad de horario).
- Recopilar datos estadísticos sobre diversidad (funcional, familiar, étnica y de identidad de género).

- Definir el envejecimiento en Puerto Rico- considerar la edad de admisión para efectos de datos estadísticos.
- Definir la pobreza en Puerto Rico – indicar el índice de pobreza para efectos de datos estadísticos.
- Incluir definiciones operacionales relacionadas con diversidad; estas se presentan a continuación:
  - **Diversidad cultural:** refleja la multiplicidad, la convivencia y la interacción de las diferentes culturas coexistentes, a nivel mundial y en determinadas áreas, y atiende al grado de variación y riqueza cultural de éstas con el objetivo de integrar y no de diferenciar.
  - **Diversidad de género:** promueve la igualdad de oportunidades y fomenta la equidad de género en todos los niveles de la organización, refleja un entorno respetuoso y no discriminatorio, favoreciendo la igualdad de oportunidades a todas las expresiones de género.
  - **Diversidad generacional:** contribuye a la integración laboral y académica logrando la convivencia de las diferentes generaciones. Asegura la gestión y aprovechamiento del talento multigeneracional, aumento en la innovación y creatividad en la organización y por consiguiente en la sociedad.
  - **Diversidad funcional:** Reconoce el potencial único de las personas con diferentes capacidades. Impulsa la inclusión de personas con diferentes capacidades al campo educativo o laboral. Además, reconoce que cada individuo tiene capacidades y talentos únicos, independientemente de sus diferencias.
- De las categorías mencionadas en la Política, el comité Ad hoc sugiere añadir:
  - a. **Mujeres jefas de familia-** se desprende de la literatura que las jefas de familia representan cerca de una tercera parte de los hogares de familia en PR. Una considerable cantidad de éstas tiene hijos menores de 18 años. Estos hallazgos colocan a las familias lideradas por mujeres en posiciones vulnerables donde su estado de salud y el de sus dependientes puede verse comprometido; amainando así, sus posibilidades de llevar una vida óptima y saludable.
  - b. **Veterano (a)** – Toda persona que haya servido honorablemente en cualquiera de las cinco Fuerzas Armadas de los Estados Unidos (i.e., – Ejército (*Army*), Marina (*Navy*), Fuerza Aérea (*Air Force*), Infantería de Marina (*Marines*) y Guardia Costera (*Coast Guard*)). Incluye a personas que hayan servido honorablemente en el Cuerpo Comisionado del Servicio de Salud Pública de Estados Unidos (*USPHS*), Oficial Comisionado de la

Administración Nacional Oceánica y Atmosférica (NOAA). (Tomado de: Universidad de Puerto Rico en Mayagüez.

- **Integralidad de Grupos Considerados:** La política menciona las categorías enfocadas en las dimensiones de raza, cuidadores, diversidad funcional, gestantes, y LGBTTTQIA+. Es importante asegurarse de que estos grupos reflejan la diversidad completa de la comunidad universitaria. Podría considerarse si se abordan aspectos como la etnia, la edad, la nacionalidad, el estatus socioeconómico, y otras identidades Inter seccionales que puedan afectar la experiencia universitaria.
- **Acciones Específicas y Medibles:** Deben establecer acciones específicas, programas, y estrategias para promover la ADEI y verificar que estas acciones son medibles con indicadores claros de progreso.
- **Mecanismos de Implementación y Seguimiento:** Evaluar si se detallan mecanismos concretos para la implementación de la política, incluyendo asignación de responsabilidades, recursos financieros y humanos, y estructuras de soporte como comités o departamentos dedicados a ADEI.
- **Evaluación y Revisión:** Asegurar que la política incluya un plan para su revisión periódica y evaluación de efectividad, permitiendo adaptaciones basadas en el cambio de necesidades de la comunidad universitaria y el contexto social.
- **Formación y Sensibilización:** Considerar si la política prevé actividades de formación y sensibilización para estudiantes, docentes, y personal administrativo, enfocadas en promover una comprensión profunda de la ADEI.
- **Accesibilidad y Comunicación:** La política debe ser comunicada de manera efectiva a toda la comunidad universitaria y debe ser accesible en formatos que consideren las necesidades de personas con diversidad funcional.
- **Procedimientos para Denuncias y Resolución de Conflictos:** Importante incluir procedimientos claros y accesibles para la denuncia de incidentes relacionados con la falta de equidad, discriminación, o acoso, así como mecanismos para su resolución.
- Las políticas y certificaciones deben estar electrónicamente accesibles para atender a la población con diversidad funcional.
- Relacionado con la base reglamentaria se sugiere incluir y actualizar:

<b>Certificación o Ley</b>	<b>Título o Política que atiende</b>
Ley de UPR 1966	Esta Política se adopta y promulga en virtud de las facultades otorgadas por la Ley Núm.1 de 20 de enero de 1966, según enmendada, mejor conocida como la “Ley de la Universidad de Puerto Rico” y en armonía con las siguientes leyes y normativas institucionales.

<b>Certificación o Ley</b>	<b>Título o Política que atiende</b>
Certificación Núm.58 2004-2005 (Junta de Gobierno)	Política contra la Discriminación
Certificación 107- 2021-2022 (Junta de Gobierno)	Política y Procedimientos Para El Manejo de Situaciones De Discrimen Por Razón de Sexo o Género en la Universidad de Puerto Rico.
Ley Núm. 250 de 15 de septiembre de 2012	“Ley del Pasaporte Postsecundario de Acomodo Razonable”, para estudiantes con impedimentos de escuelas secundarias, aspirantes a estudiar en instituciones postsecundarias.
R-1516-16	Carta de Consideraciones y Derechos de la Estudiante Embarazada.
Certificación 70- 2016-2017 (Junta de Gobierno)	Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico.
Certificación 102-2023-2024(Junta de Gobierno)	Protocolo para el Reconocimiento del Nombre Escogido por Estudiantes de Experiencia Trans y No Binaria de la Universidad de Puerto Rico.
Guía de Recursos de Título IX	<a href="https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/dcl-title-ix-coordinators-guide-201504-sp.pdf">https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/dcl-title-ix-coordinators-guide-201504-sp.pdf</a>
Política Institucional de Acción Afirmativa de No Discriminación por Razón de Raza, Color, Religión, Orientación Sexual o Identidad de Género u Origen Étnico	
Política Institucional De Acción Afirmativa De No Discriminación En El Empleo De La Mujer	
Certificación Núm. 66 (2020-2021)	Protocolo Institucional de la Universidad de Puerto Rico para la Prevención y el Manejo Adecuado de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo.

Certificación o Ley	Título o Política que atiende
Ley Núm. 212-1999	Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.
Orden Ejecutiva 13985 (86 FR 7009)	Advancing Racial Equity and Support for Underserved Communities Through the Federal Government
Orden Ejecutiva 13988 (86 FR 7023)	“Preventing and Combating Discrimination on the Basis of Gender Identity or Sexual Orientation”
Orden Ejecutiva 14075 (87 FR 37189)	Advancing Equality for Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, and Intersex Individuals

### Referencias

<https://www.significados.com/diversidad/#:~:text=La%20diversidad%20cultural%20refleja%20la%20multiplicidad%2C%20convivencia%20e,el%20objetivo%20de%20unir%20y%20no%20de%20diferenciar.>

<https://sociedaduniversal.com/diversidad/que-es-la-igualdad-y-diversidad-de-genero/#:~:text=La%20diversidad%20e%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero%20se%20refiere,que%20enfrentan%20las%20personas%20debido%20a%20su%20g%C3%A9nero.>

<https://www.ibee.education/blog-articulo/diversidad-generacional/>

<https://www.significados.com/diversidad/#:~:text=La%20diversidad%20cultural%20refleja%20la%20multiplicidad%2C%20convivencia%20e,el%20objetivo%20de%20unir%20y%20no%20de%20diferenciar>

legal: [https://www.uprm.edu/registraduria/wp-content/uploads/sites/57/2019/09/Cert\\_Num\\_2008-065\\_CESPR2.pdf](https://www.uprm.edu/registraduria/wp-content/uploads/sites/57/2019/09/Cert_Num_2008-065_CESPR2.pdf)  
<https://www.uprm.edu/registraduria/wp-content/uploads/sites/57/2019/09/Protocolo>

RUM-Estudiantes-en-Servicio-Militar-Activo.pdf

*Rosario-Pabón, Z. Y. & León-López, L. E. (2012). Características sociodemográficas de las jefas de familia sin cónyuge presente, Puerto Rico: 2005-2009. CIDE digital, 3(1), 13-20.*

Articulo-<https://states.aarp.org/puerto-rico/mujer-50-eje-de-nuestro-hogar-y-nuestra-sociedad>

<https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v12n311988/art05.pdf>

<https://estadisticas.pr/files/inline-files/Variables%20Laborales%20Y%20Econ%C3%B3micas%20Por%20G%C3%A9nero%20en%20Puerto%20Rico.pdf>

Derechos del Veterano Puertorriqueño del siglo XXI. Recuperado de <https://www.uprm.edu/registraduria/veteranos/derechos-del-veterano-puertorriqueno-del-siglo-xxi/>)

## **Ejemplo de la Política con sus partes:**

### **Artículo I - Título-**

Este documento se conocerá como *Política Institucional de Accesibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión de la Universidad de Puerto Rico*.

### **Artículo II - Resumen Ejecutivo**

La *Política de Accesibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión de la Universidad de Puerto Rico* (“*Política*”, “*Política ADEI de la UPR*”) es una estrategia institucional para atender algunos obstáculos asociados a la diversidad humana que pudieran dificultar el acceso a la Universidad de Puerto Rico. El acceso, la equidad y la inclusión son prerrequisitos que están dirigidos a asegurar el éxito de las personas diversas que esta Política aspira atraer a la Universidad de Puerto Rico. El **marco conceptual** de la Política se apoya en teorías de desarrollo humano e identifica dos retos de la sociedad en el Archipiélago de Puerto Rico; la transición demográfica y la desigualdad económica. Esta Política se fundamenta en el contexto social, económico y geopolítico del Archipiélago de Puerto Rico contemporáneo tomando dos corolarios de la población total: (1) una marcada reducción y envejecimiento de la población, (2) una agudización de la pobreza que ha tenido mayor impacto, y de forma desigual, en las personas más pobres del país. El **modelo** de la Política toma estos corolarios como los dos ejes transversales que consignan las categorías de personas contenidas en esta Política. Las **categorías** que nombran a personas que se autoidentifican con una o más de las siguientes categorías son (en orden alfabético): Afrocaribeñas/Afrolatinas, Cuidadores de mayores, Cuidadores de menores, Funcionalmente diversas, Gestantes, LGBTTQIA+. A través de esta Política, la Universidad de Puerto Rico modela para el país y para el mundo los principios de accesibilidad, diversidad, equidad e inclusión y contribuye a la construcción de una sociedad global más justa y equitativa desde el Archipiélago de Puerto Rico.

### **Artículo III - Base Legal -Base reglamentaria**

El incumplimiento de esta Política puede conllevar a acciones disciplinarias por las instancias universitarias correspondientes para encausar y aplicar tales acciones según la reglamentación universitaria vigente aplicable a estudiantes, empleados no docentes y empleados docentes. Documentos de referencia incluyen, pero no se limitan a:

Ley de la Universidad de Puerto Rico, Ley Núm.1 del 20 de enero de 1966, según enmendada

Reglamento General de Estudiantes  
Certificación 18, 1997-1998, Junta de Gobierno (preguntar VPAAE si es la más reciente)

Reglamento General UPR  
Certificación 4, 1995-1996, Junta de Gobierno

Reglamento Procedimientos Disciplinarios Personal UPR  
Certificación 94, 1989-1990, Junta de Gobierno

Política de Admisión  
Certificación 10, 2023-2024, Junta de Gobierno

Política Contra la Discriminación  
Certificación 58, 2004-2005, Junta de Síndicos de la UPR

Política y Procedimientos para el Manejo de Situaciones de Discrimen por Sexo o Género  
en la Universidad de Puerto Rico - Certificación 107, 2021-2022, Junta de Gobierno

Política sobre Estudiantes con Diversidad Funcional  
Certificación 133, 2015-2016, Junta de Gobierno

Política sobre Lactancia  
Contenido en: Certificación 51, 2001-2002, Junta de Gobierno

Política sobre Maternidad  
Certificación 51, 1996-1997, Junta de Gobierno

Protocolo Para el Reconocimiento del Nombre Escogido por estudiantes de Experiencia  
Trans y No Binaria de la Universidad de Puerto Rico- Certificación 102, 2023-2024, Junta  
de Gobierno

#### **Artículo IV - Propósito**

Los **propósitos principales** de la Política son:

- (1) Proveer los lineamientos generales para cultivar una cultura institucional equitativa e inclusiva que valora y respeta la diversidad humana.
- (2) Fomentar el acceso de sectores definidos de la población a la Universidad de Puerto Rico; a la educación universitaria, a los empleos no docentes y a los empleos docentes a través del sistema universitario.
- (3) Fomentar el acceso a la educación universitaria con el fin de atraer, admitir, retener y graduar estudiantes tradicionales y estudiantes no tradicionales de poblaciones diversas que históricamente han enfrentado marginación y discrimen para acceder y ser exitosos en la obtención de un grado académico universitario en un ambiente de aprendizaje que cultiva el sentido de pertinencia y agencia en nuestra institución.



- (4) Fomentar el acceso a los empleos no docentes y a los empleos docentes con el fin de atraer, emplear, retener e incentivar el desarrollo laboral de personas provenientes de poblaciones diversas que históricamente han enfrentado marginación y discrimen para acceder y ser exitosos en el empleo en un ambiente laboral universitario que cultiva el sentido de pertinencia y agencia en nuestra institución.
- (5) Cumplir con estos propósitos, las estructuras, los procesos, y la cultura institucional y el quehacer universitario diario han de atemperarse a los lineamientos contenidos en esta Política y en el Trasfondo de esta Política.

## **Artículo V - Aplicación**

Esta Política procura prestar particular atención a estudiantes, empleados no docentes y empleados docentes que se autoidentifiquen con una o más de las categorías. antes mencionadas.

### **A. Afrocaribeñas/Afrolatinas**

Datos demográficos sobre “raza” en Puerto Rico son deficientes porque no hay consenso de definiciones ni consistencia metodológica entre instrumentos que han intentado estudiarla. La falta histórica de datos validados apunta hacia una falta de reconocimiento, y por ende, exclusión de privilegios y valores estéticos, culturales e intelectuales.

### **B. Cuidadores de mayores**

Múltiples estudios y datos censales sobre la transición demográfica en Puerto Rico demuestran que la edad promedio en el país ha ido en aumento a lo largo de las pasadas dos décadas y que la proporción de personas de 65 años o más es mayor que la de personas de 18 años o menos. La responsabilidad de cuidado familiar de mayores en Puerto Rico no debe ser un factor decisivo para acceder, aplazar significativamente o abandonar estudios universitarios.

### **C. Cuidadores de menores**

La desigualdad económica mayor en el país se encuentra en los hogares de jefatura por mujeres. Entre el 2000 y el 2012 hubo un 20% de incremento en la proporción de menores pobres que vivieron en estos núcleos familiares. Sin embargo, participación de las mujeres en el mundo laboral reduce la pobreza y la desigualdad porque ellas priorizan la alimentación, la educación y la salud de la familia según evidenciado por su patrón de uso de ingresos. La educación universitaria genera mayores posibilidades de que estos núcleos familiares puedan superar la desigualdad económica.

### **D. Funcionalmente diversas**

De acuerdo con un modelo multidimensional que mide la intensidad de la pobreza, en Puerto Rico, la discapacidad física es el tercer factor que contribuye a la agudización de la pobreza. La obtención de un grado universitario puede potenciar las condiciones de vida de personas con diversidad funcional.

## **E. Gestantes**

Decisiones reproductivas no deben competir con el interés de obtener un grado universitario. En atención al perfil demográfico del país, las personas gestantes no deben aplazar significativamente o abandonar sus estudios durante el periodo de gestación.

## **F. LGBTTQIA+**

El revelar socialmente una identidad sociosexual que es minoritaria comúnmente ocurre durante la adolescencia. Dependiendo del nivel de aceptación y apoyo del entorno, el optar por una educación universitaria puede verse adversamente afectada. El modelaje positivo de empleados no docentes y facultad fomenta un contexto empático y acogedor para potenciar las oportunidades de éxito de minorías sexuales en la educación superior.

## **Artículo VI - Prohibición de Discrimen**

Si alguna persona de las categorías mencionadas se siente discriminado por algún empleado no docente y o docente deberá informarlo a los decanos, directores y o coordinadores de las oficinas de Título IX, Oficial de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y Acomodo Razonable, Oficina de Servicios para Estudiantes con Impedimento, Procuraduría Estudiantil, Oficina de Recursos Humanos de su unidad o recinto.

La Universidad prohíbe toda discriminación en la educación, el empleo y en la prestación de servicios por razones de sexo, raza, color, edad, origen nacional, por ideas políticas o religiosas, género, expresión o identidad de género, embarazo, estado civil, orientación sexual, origen étnico o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho o por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano, incapacidad o cualquier otra categoría protegida por la Ley. Esta prohibición se extiende a todas las funciones y actividades de la Universidad y de las unidades institucionales que integran su sistema, tales como: el empleo y la selección de empleos, los programas educativos, los servicios, las admisiones y la ayuda financiera, entre otros.

## **Artículo VII - Deberes y responsabilidades de la Universidad**

*La Universidad tiene la responsabilidad de velar porque se mantenga un ambiente de trabajo y estudio Accesibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión.*

### **Misión y visión**

La Universidad de Puerto Rico encarna los principios de esencial dignidad e igualdad humana y reconoce que todas las personas tienen capacidad para contribuir al desarrollo continuo del país. Cónsono con los principios democráticos de una sociedad como la nuestra, la *Política de Accesibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión de la Universidad de Puerto Rico* promueve que la educación universitaria pública sea una alternativa para una mayor diversidad de personas y que sirva de modelo como institución pública que promueve la accesibilidad, diversidad, equidad e inclusión en su quehacer diario.

La Universidad de Puerto Rico fomenta una sociedad más justa y democrática promoviendo la accesibilidad, diversidad, equidad e inclusión a través de la educación universitaria para contribuir a la reducción de desigualdades y exclusiones económicas, sociales, políticas y culturales en beneficio al disfrute de la ciudadanía plena y al desarrollo continuo del Archipiélago de Puerto Rico.

La Universidad tiene el deber de cumplir con las siguientes responsabilidades:

1. Divulgar *política Institucional de Accesibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión de la Universidad de Puerto Rico* a todos los sectores.
2. Propiciar un ambiente libre de discrimen.
3. Orientar a las personas que se encuentran en las categorías mencionadas en la presente política.

### **Artículo VIII - Separabilidad e interpretación**

Si cualquier artículo o segmento de este Protocolo fuese declarado inconstitucional o nulo por un tribunal de justicia o autoridad con jurisdicción para ello, tal determinación no afectara, menoscabara o invalidara las restantes disposiciones y partes de esta Política. El efecto de la determinación se limitará al Artículo o segmento declarado inconstitucional o nulo. Corresponderá en primera instancia, al presidente de la Universidad de Puerto Rico interpretar las disposiciones de esta Política para resolver cualquier controversia relacionada con las disposiciones o con situaciones no previstas por el mismo.

### **Artículo IX - Enmiendas o Derogación**

Esta Política podría ser enmendada o derogada por la Junta de Gobierno, motu proprio, o a petición del presidente de la Universidad de Puerto Rico.

### **Artículo X - Vigencia**