



SECRETARÍA JUNTA ADMINISTRATIVA

2022-23

Certificación Número 106

YO, **RAÚL RIVERA GONZÁLEZ**, Secretario Ejecutivo de la Junta Administrativa del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico, **CERTIFICO**:

Que la Junta Administrativa en reunión ordinaria celebrada el **martes, 28 de febrero de 2023**, luego de amplia discusión de rigor, la Junta Administrativa, **ACORDÓ**:

Constituir un Comité Ad-Hoc, para evaluar y traer recomendaciones sobre la propuesta para la creación de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión del Recinto de Ciencias Médicas, presentada ante la Junta Administrativa.

Los miembros del Comité Ad-Hoc son los siguientes:

- **Dra. María M. Hernández Maldonado - Líder**
- **Dra. Lourdes E. Soto de Laurido**
- **Dra. Leyra Y. Figueroa Hernández**
- **Sr. Jorge L. Rivera Velázquez**

Y para que así conste, para conocimiento del personal y de las autoridades universitarias que corresponde, expido esta Certificación bajo el sello del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico, hoy tercero de marzo del año dos mil veintitrés.

Raúl Rivera González, DrPH, MS, MT
Secretario Ejecutivo

Vo. Bo.:

Carlos A. Ortiz Reyes, Ph.D.(c), MBA
Rector Interino

RRG:COR:ynr



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Ciencias Médicas



Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión

Presentado y Sometido por:

Carlos A. Ortiz Reyes, PhD(c), MBA
Rector Interino

Recinto de Ciencias Médicas

Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión (ODEI)

I. Introducción

Recientemente, la importancia de la diversidad, equidad y la inclusión (DEI) en todos los espacios, incluida la educación superior, se ha puesto al frente de la conciencia mundial. Instituciones y organizaciones de todo tipo han iniciado nuevas iniciativas de DEI y/o han duplicado los esfuerzos existentes.¹ Los problemas de justicia social son prioridades urgentes para los colegios y universidades. Los campus están acelerando los esfuerzos para promover reformas basadas en evidencia para hacer que sus instituciones sean más equitativas e inclusivas para todos los estudiantes, el personal y la facultad.² En respuesta a esta necesidad, entre otros aspectos, la *Middle States Commission on Higher Education (MSCHE)* inició un proceso de revisión de sus estándares en noviembre del 2020. Una de las metas del proceso de revisión es infundir los aspectos de diversidad, equidad e inclusión en todos los estándares.³

A su vez, el Recinto de Ciencias Médicas (RCM) tiene la necesidad de convertirse en un modelo de equidad, diversidad e inclusión definido por la excelencia académica inclusiva y un entorno que permite que todos tengan éxito, entre otros aspectos. Es por esto, que urge la creación de una oficina que trabaje directamente con los aspectos de Diversidad, Equidad e Inclusión del RCM.

La Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión (ODEI) del Recinto de Ciencias Médicas va a brindar visión, liderazgo y asesoramiento sobre aspectos de equidad, diversidad e inclusión, y trabajará con las diversas Escuelas, Unidades y Programas para fortalecer las iniciativas existentes y seguir creando entornos que respondan a la cultura institucional y que permitan a todos desempeñarse al máximo de su potencial. La ODEI fomentará y velará por el cumplimiento de los requisitos y estándares de acreditación relacionados a la Diversidad, Equidad e Inclusión.

Dentro de los cambios a los estándares de la *MSCHE* relacionados a Diversidad, Equidad e Inclusión deseamos enfatizar que a lo largo de los siete estándares, las instituciones debemos reflexionar profundamente y compartir los resultados sobre diversidad, equidad e inclusión (DEI) en el contexto de su misión al considerar en un mínimo: Metas y Acciones (Estándar I); Datos Demográficos y Políticas o Procesos (Estándar II y VII); Currículo y Servicios (Standard III y IV); Evaluaciones (Estándar V); y Asignación de Recursos (Estándar VI). Como parte de este proceso reflexivo se debe abordar y atender el impacto sobre disparidades en una población estudiantil cada vez más diversa.³

Para abordar y cumplir en profundidad con estos cambios a los estándares de la *MSCHE* y otros que puedan surgir en un futuro en los requisitos de otros programas acreditados por diversas agencias, la ODEI debe tener los recursos humanos y tecnológicos necesarios. A su vez, debe tener la autoridad para dirigir y asegurar el cumplimiento de todos los procesos relacionados a los aspectos de Diversidad, Equidad e Inclusión en el Recinto de Ciencias Médicas.

Otro aspecto importante es la educación de los estudiantes en los temas de diversidad, equidad, inclusión y disparidades en el Sistema de Salud. Sabemos que el objetivo de la educación de las profesiones de la salud es preparar a los profesionales de la salud para mejorar la salud y evolucionar a medida que evoluciona la evidencia. Desde la fundación de los Estados Unidos y Puerto Rico, ha habido desigualdades sistémicas en la salud y la atención médica basadas en el racismo, el sexismo, la homofobia, el clasismo y otras formas de discriminación que aún impregnan los sistemas de salud actual. Los informes de los datos nacionales de la Agencia para la Investigación y la Calidad de la Atención Médica y los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades muestran que los grupos minoritarios raciales y étnicos, las personas que viven en la pobreza, las comunidades rurales y urbanas desatendidas y las comunidades LGBTQ experimentan una salud y una atención médica deficientes de manera desproporcionada.⁴ La actual y las próximas generaciones de los profesionales de la salud deben estar preparados para responder a las necesidades sociales y de salud pública de todos. Es por esto, que la ODEI debe requerir al Decanato de Asuntos Académicos informes anuales sobre la inmersión de los temas sobre diversidad, equidad, inclusión y disparidades en el Sistema de Salud en los currículos de los programas. Esta inmersión dependerá de los objetivos educativos de los programas, las competencias clínicas y los requisitos de acreditación de cada programa.

II. Objetivos:*

- a. Desarrollar actividades que promuevan un ambiente inclusivo en el Recinto de Ciencias Medicas
- b. Trabajar para que se incorpore una meta y objetivos sobre Diversidad, Equidad e Inclusión en el próximo Plan Estratégico del RCM.
- c. Facilitar que cada escuela desarrolle una política de Diversidad, Equidad e Inclusión siguiendo lo estipulado por la agencia acreditadora correspondiente.
- d. Apoyar que cada escuela:
 - i. Cree un grupo de trabajo o comité para cada escuela.
 - ii. Identifique necesidades, revise estándares de acreditación y áreas de diversidad.
 - iii. Determine las áreas de diversidad de la escuela y las medidas de cumplimiento (que se pueden monitorear) que se incluirán en la política de la escuela.
 - iv. Presente la política a la comunidad de la escuela y obtener la aprobación de la Facultad de cada escuela
 - v. Desarrolle el proceso de implementación y su evaluación.
- e. Fomentar que las políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión de cada escuela estén siendo implementadas y cumpliendo con el proceso de evaluación determinado por cada escuela.
- f. Ofrecer apoyo y recomendaciones sobre el cumplimiento por parte de cada programa de los estándares de acreditación relacionados con la Diversidad, la Equidad y la Inclusión.

- g. Ofrecer talleres de desarrollo profesional a docentes, estudiantes y comunidad académica sobre Diversidad, Equidad e Inclusión.
- h. Facilitar la identificación de recursos, fondos externos y propuestas en estas tres áreas.
- i. Analizar e informar al Rector que se estén cumpliendo con los estándares de la MSCHE relacionados a la Diversidad, la Equidad y la Inclusión.
- j. Requerir al Decanato de Asuntos Académicos informes anuales sobre la inmersión de los temas de diversidad, equidad, inclusión y disparidades en el Sistema de Salud en los currículos de los programas.
- k. Apoyar la difusión e implementación de las políticas y procesos aplicables a los temas de diversidad, equidad e inclusión:
 - l. Identificar y discutir con el Oficial Enlace de Acreditación del MSCHE del RCM y el Decano de Asuntos Académicos los determinantes de la Diversidad para el proceso de avalúo continuo de los estándares de la MSCHE.
- m. Mantener reuniones frecuentes con la Oficina de Planificación, Investigación y Avalúo Institucional (OPIA) para mantener un proceso de avalúo continuo sobre los aspectos de DEI.
- n. Trabajar para que todos los formularios oficiales, incluidas las encuestas, estén en español e inglés.
- o. Reunir al Comité de Diversidad del RCM periódicamente.
- p. Analizar y dar seguimiento a las recomendaciones del Comité de Diversidad del RCM.
- q. Establecer alianzas con unidades institucionales que aborden los temas de Diversidad, Equidad e Inclusión.

***Estos objetivos podrán ser reevaluados periódicamente ya que deben responder a la necesidad institucional, plan estratégico y los requisitos de acreditación del MSCHE y de las diversas agencias u organizaciones que acreditan los programas del RCM.**

III. Alcance

La Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión (ODEI) proveerá servicios a todas las escuelas del Recinto de Ciencias Médicas incluyendo los estudiantes, facultad y personal no docente sobre todos los aspectos relacionados a las áreas de Diversidad, Equidad e Inclusión.

IV. Designación de la Unidad Responsable

La Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión (ODEI) del Recinto de Ciencias Médicas estará adscrita y responderá directamente a la Oficina del Rector (ver Anejo – Organigrama ODEI).

V. Personal (ver Anejo – Organigrama ODEI).

Director(a) de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión
Coordinador(a)
Personal Administrativo

VI. Servicios de Apoyo a las Escuelas, otras Unidades y/o Divisiones**

1. Desarrollo de actividades que promuevan un ambiente inclusivo en el Recinto de Ciencias Médicas y de talleres de desarrollo profesional a docentes, estudiantes y comunidad académica sobre Diversidad, Equidad e Inclusión.
2. Apoyo a cada escuela en el desarrollo, implementación y/o revisión de las políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión de cada escuela.
3. Ofrecer apoyo y recomendaciones sobre el cumplimiento por parte de cada programa de los estándares de acreditación relacionados con la Diversidad, la Equidad y la Inclusión.
4. Monitorear la inmersión de los temas sobre Diversidad, Equidad, Inclusión y Disparidades en el Sistema de Salud en los currículos de los programas.
5. Facilitar la identificación de recursos, fondos externos y propuestas en estas tres áreas.
6. Fomentar que se estén cumpliendo con los estándares de la MSCHE relacionados a la Diversidad, la Equidad y la Inclusión.
7. Apoyar la difusión e implementación de las políticas y procesos relacionados a la Convivencia Universitaria, políticas antidiscriminatorias de la UPR y del RCM que exigen el respeto a la diversidad, regulaciones del Título IX, y política de no discriminación, entre otras.
8. Identificar y llevar a discusión con el Oficial Enlace de Acreditación del MSCHE del RCM y el Decano de Asuntos Académicos los determinantes de la Diversidad para el proceso de avalúo continuo de los estándares del MSCHE.
9. Mantener reuniones frecuentes con la Oficina de Planificación, Investigación y Avalúo Institucional (OPIA) para mantener un proceso avalúo continuo sobre los aspectos de DEI.
10. Trabajar para que todos los formularios oficiales, incluidas las encuestas, deben estar en español e inglés.
11. Establecer alianzas con unidades institucionales que aborden los temas de Diversidad, Equidad, Inclusión.
12. Analizar y dar seguimiento a las recomendaciones del Comité de Diversidad del RCM.

****Estos servicios podrán ser reevaluados periódicamente ya que deben responder a la necesidad institucional, plan estratégico y los requisitos de acreditación de la MSCHE y las diversas agencias u organizaciones que acreditan los programas del RCM.**

VII. Funciones del Personal***

A. Funciones del(a) Director(a) de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión (ODEI)

1. Tendrá a su cargo la dirección e implantación de todas las funciones de la ODEI.
2. Coordinar con el representante de DEI cada escuela reuniones periódicas para ofrecer apoyo y recomendaciones a cada escuela en el desarrollo, implementación y/o revisión de las políticas de Diversidad de cada escuela basadas estándares de acreditación relacionados con Diversidad, Equidad e Inclusión.
3. Analizar e informar al Rector el cumplimiento con los estándares de la MSCHE relacionados a Diversidad, Equidad e Inclusión.
4. Monitorear la inmersión de los temas sobre diversidad, equidad, inclusión y disparidades en el Sistema de Salud en los currículos de los programas.
5. Supervisar al coordinador de la ODEI en la identificación de recursos, fondos externos y propuestas en estas tres áreas.
6. Identificar y llevar a cabo discusiones con el Oficial Enlace de Acreditación de la MSCHE del RCM y el Decano de Asuntos Académicos sobre los determinantes de la Diversidad para el proceso de avalúo necesarios para cumplir con los estándares del MSCHE.
7. Realizar reuniones frecuentes con la Oficina de Planificación, Investigación y Avalúo Institucional (OPIA) para llevar a cabo un proceso de avalúo continuo sobre los aspectos de DEI.
8. Supervisar al Coordinador en la tarea de que todos los formularios oficiales, incluidas las encuestas, estén en español e inglés.
9. Supervisar al Coordinador en la tarea de hacer evaluaciones periódicas de necesidades mediante encuestas, grupos focales, entre otros.
10. Establecer alianzas con unidades institucionales que aborden los temas de Diversidad, Equidad e Inclusión.
11. Apoyar la difusión e implementación de las políticas de la UPR, del RCM y procesos relacionados a los aspectos de DEI.
12. Analizar y dar seguimiento a las recomendaciones del Comité de Diversidad del RCM.
13. Supervisar al(a) coordinador(a) de la ODEI en el desarrollo de actividades que promuevan un ambiente inclusivo en el Recinto de Ciencias Médicas y de talleres de desarrollo profesional a docentes, estudiantes y comunidad académica sobre Diversidad, Equidad e Inclusión.
14. Reunir al Comité de Diversidad del RCM periódicamente.

B. Funciones del(a) Coordinador(a)***

1. Desarrollar actividades que promuevan un ambiente inclusivo en el Recinto de Ciencias Médicas con la supervisión del(a) Director(a) de la ODEI.
2. Desarrollar de talleres de desarrollo profesional a docentes, estudiantes y comunidad académica sobre Diversidad, Equidad e Inclusión con la supervisión del(a) Director(a) de la ODEI.
3. Identificar recursos, fondos externos y propuestas en estas tres áreas.
4. Llevar a cabo la tarea de hacer evaluaciones periódicas de necesidades mediante encuestas, grupos focales, entre otros.
5. Realizar reuniones frecuentemente con la Oficina de Planificación, Investigación y Avalúo Institucional (OPIA) para asistir en el proceso de avalúo continuo de los aspectos de DEI.
6. Asistir al(a) Director(a) de la ODEI en el establecimiento de alianzas con unidades institucionales que aborden los temas de Diversidad, Equidad, Inclusión
7. Asistir al(a) Director(a) de la ODEI en otras funciones pertinentes a los aspectos de la DEI que puedan surgir en el proceso de implantación de la ODEI.

C. Funciones del Personal Administrativo

El personal administrativo de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión estará a cargo de las tareas administrativas y responderá al(a) Director(a).

*****Estas funciones podrán ser reevaluadas periódicamente ya que deben responder a la necesidad institucional, plan estratégico y los requisitos de acreditación del MSCHE y de las diversas agencias u organizaciones que acreditan los programas del RCM.**

VIII. Sostenibilidad de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión

La Oficina de Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión recibirá los fondos necesarios para su funcionamiento por parte de la Oficina del Rector y de la Oficina de Presupuesto.

IX. Normativa Legal y/o Institucional, Otras Políticas y Guías Aplicables

1. Política de Coexistencia de la UPR
2. Ley Título IX del Departamento de Educación Federal: Prohíbe el discrimen por razón de sexo en los programas y actividades de instituciones educativas que reciban fondos federales. Enmienda 1972.
3. Certificación 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

4. Certificación 107, 2021-2022: Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico
5. Certificación 54, 2010-2011: Política para la Prevención e intervención en casos de violencia doméstica, agresión sexual y acecho del Recinto de Ciencias Médicas
6. Certificación 35, 2018-2019: Políticas Académicas a Ser Incluidas En Los Prontuarios de Cursos en el Recinto de Ciencias Médicas
7. Certificación 36, 2018-2019: Inclusión de la Normativa Sobre Discrimen Por Sexo y Género en Modalidad de Violencia Sexual en los Prontuarios/Sílabos de los Cursos en Todas las Unidades del Sistema UPR
8. Certificación 123, 2018-2019: Adiestramientos Anuales a Todos los Consejos de Estudiantes Sobre Protocolos y Reglamentos Vigentes de Hostigamiento y Violencia Sexual
9. Certificación 39, El SA en su reunión del 7 de marzo de 2019 acordó: Solicitar a la JA que implemente las medidas correspondientes para asegurar que se permita a la comunidad transgénero utilizar facilidades consistentes con su identidad de género, entendiéndose baños y que posibilite la implantación de estas lo antes posible
10. "Pregnant Women Rights President's Letter 2015"
11. Certificación #133 2015-2016 Acomodo Razonable y Apoyo Académico
12. Acta del 1990: "Crime Awareness and Campus Security Act of 1990"
13. Ley Núm. 427. Ley para Reglamentar el Periodo de Lactancia o de Extracción de Leche Materna.
14. R-2122-76. Reconocimiento de Nombre Escogido por Estudiantes Transgénero y No Binarios del Sistema Universitario
15. Guía para la Habilidadación de Salas de Lactancia

X. Glosario

1. **Diversidad:** Definimos la diversidad de manera amplia para incluir todos los aspectos de las diferencias humanas, incluidos, entre otros, el estado socioeconómico, la raza, el origen étnico, el idioma, la nacionalidad, el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la religión, la geografía (incluidas las áreas rurales y muy rurales), la discapacidad y edad.⁶
2. **Equidad:** La equidad "se refiere a la equidad y la justicia y se distingue de la igualdad. Mientras que la igualdad significa proporcionar lo mismo a todos, la equidad requiere reconocer que no todos partimos del mismo lugar porque el poder está desigualmente distribuido.⁴ Se refiere a proporcionar de acuerdo con la necesidad de cada persona.
3. **Inclusión:** La inclusión "se refiere a cómo nuestras identidades definitorias son aceptadas en los círculos en los que navegamos. La pertenencia evoluciona desde la inclusión; se refiere a la medida en que los individuos sienten que pueden ser auténticos y pueden participar plenamente en todos los aspectos de sus vidas. La inclusión es un estado de ser valorado, respetado y apoyado. Al mismo tiempo, la inclusión es el proceso de crear una cultura y un entorno de trabajo que reconozca, aprecie y utilice eficazmente los talentos, las habilidades y las perspectivas de cada

empleado; utiliza las habilidades de los empleados para lograr los objetivos y la misión de la agencia; conecta a cada empleado con la organización; y fomenta la colaboración, la flexibilidad y la equidad. En resumen, la inclusión es un conjunto de comportamientos (cultura) que fomenta que los empleados se sientan valorados por sus cualidades únicas y experimenten un sentido de pertenencia.

XI. Referencias:

1. Recognizing the importance of diversity and inclusion in higher education. University of Massachusetts Website; <https://www.umassglobal.edu/news-and-events/blog/importance-of-diversity-and-inclusion-in-higher-education>.
2. Advancing Diversity, Equity and Inclusion. American Association of Colleges and Universities Website; <https://www.aacu.org/priorities/advancing-diversity-equity-and-inclusion>.
3. 2022 Periodic Review of MSCHE Standards for Accreditation and Requirements of Affiliation. Middle States Commission on Higher Education (MSCHE) Website; <https://www.msche.org/standards/2022-periodic-review-of-msche-standards-for-accreditation-and-requirements-of-affiliation-20220822/>.
4. Diversity, Equity, and Inclusion Competencies Across the Learning Continuum. *New and Emerging Areas in Medicine Series*. American Association of Medical Colleges Website; <https://www.aamc.org/data-reports/report/diversity-equity-and-inclusion-competencies-across-learning-continuum>.
5. Perfil Socioeconómico de los estudiantes matriculados en la Universidad de Puerto Rico 2021-2022. Informe de Mayo 2022. Vicepresidencia de Asuntos Estudiantiles.
6. Council of Faculty & Academic Societies Diversity and Inclusion Toolkit. American Association of Medical Colleges Website; [https://www.aamc.org/professional-development/affinity-groups/cfas/diversity-inclusion/toolkit#:~:text=We%20define%20diversity%20broadly%20to,\)%2C%20disability%2C%20and%20age](https://www.aamc.org/professional-development/affinity-groups/cfas/diversity-inclusion/toolkit#:~:text=We%20define%20diversity%20broadly%20to,)%2C%20disability%2C%20and%20age).

Anejo

ORGANIGRAMA
Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión (ODEI)
del Recinto de Ciencias Médicas

