



SECRETARÍA JUNTA ADMINISTRATIVA

2022-23
Certificación Número 139

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, 23 de mayo de 2023**, atendiendo la Certificación Núm. 106, 2022-23, JA-RCM, **para evaluación y presentar recomendaciones sobre la propuesta para la creación de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión del Recinto de Ciencias Médicas.** Luego de amplia discusión de rigor, la Junta Administrativa, **ACORDÓ:**

DAR por recibido el informe final presentado por el Comité Ad-Hoc ante la Junta Administrativa.

ENDOSAR la propuesta para la creación de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión del Recinto de Ciencias Médicas, según presentada ante los miembros de la Junta Administrativa.

El documento aprobado se hace formar parte de esta certificación.

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 siete de junio 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 del Recinto de
Ciencias Médicas**

**Preparado y sometido por:
Prof. Carlos A. Ortiz Reyes PhD(c) MBA
Rector Interino
Recinto de Ciencias Médicas**

Tabla de Contenido

I. Introducción	3
III. Alcance	5
IV. Definiciones	5
V. Visión.....	6
VI. Misión.....	6
VII. Objetivos.....	6
VIII. Estructura organizativa.....	7
Parte A	7
Designación de la unidad responsable.....	7
Personal.....	7
A. Funciones generales de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión	7
B. Funciones del Director(a) de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión.....	7
C. Funciones del Oficial de Cumplimiento	8
D. Funciones del Comité Institucional	9
E. Funciones del Personal Administrativo	9
Parte B.....	9
Composición del comité institucional	9
IX. Sostenibilidad de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión.....	9
X. Normativas generales relacionadas a la Diversidad, Equidad e Inclusión.....	10
XI. Referencias.....	11
Anejo.....	12

I. Introducción

En tiempos recientes, la Diversidad, Equidad, Inclusión y Belonging (DEI) ha tomado importancia en todos los espacios, incluida la educación superior. Estos conceptos se han puesto al frente de la conciencia mundial partiendo de la premisa que somos seres diversos y en reconocimiento de derechos humanos. Instituciones y organizaciones de todo tipo han comenzado nuevas iniciativas de DEI y/o han aumentado los esfuerzos existentes. 1. Estas iniciativas buscan brindar soluciones a los problemas de justicia social para las instituciones de educación superior y, en nuestro caso, para el Recinto de Ciencias Médicas (RCM) de la Universidad de Puerto Rico (UPR), no puede ser la excepción. Muchas instituciones educativas en los Estados Unidos y otras partes del mundo están acelerando los esfuerzos para promover reformas basadas en evidencia para hacer que sus estructuras y plataformas educativas sean más diversas, equitativas, inclusivas y que todos se sientan parte de estas, incluido, pero sin limitarse a sus estudiantes, personal no-docente y docente. 2. En respuesta a esta necesidad, entre otros aspectos como los derechos humanos, 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 e incorporar, de forma transversal, los aspectos de diversidad, equidad e inclusión en todos los estándares como una llamada a la acción urgente.

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 deben 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, y por la dignidad humana, la ODEI debe tener los recursos humanos, fiscales y tecnológicos necesarios para esto. Como también, tendrá la autoridad para dirigir y asegurar el cumplimiento de todos los procesos relacionados a los aspectos de Diversidad, Equidad e Inclusión en el RCM.

Esto promueve que el RCM adapte y adopte como suyos la diversidad, equidad e inclusión definido por la excelencia académica diversa e inclusiva y un entorno que permita que todos tengan éxito y que se sientan parte de, entre otros aspectos. Por lo que, urge la creación de una oficina que trabaje directamente con la Diversidad, Equidad e Inclusión del RCM. Esta oficina buscara brindar visión, liderazgo y asesoramiento sobre aspectos de diversidad, equidad 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 de respeto y diversidad lo 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. También, por aquellas normativas institucionales y pensamientos de vanguardia que busquen un espacio de respeto, integración y convivencia dentro de la institución.

Los conceptos de DEI toman aún más relevancia en el RCM por nuestra naturaleza al ser un espacio de formación de profesionales de la salud que buscan atender las desigualdades en salud de nuestra población. Reconocemos la importancia de educar a nuestros estudiantes para mejorar la calidad de vida de las personas y evolucionar a medida que evoluciona la evidencia sobre las diversidades humanas. 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 y las instituciones de educación superior en la Isla. 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 LGTBTTQIA+ experimentan una salud y una atención médica deficientes de manera desproporcionada. 4. Las actuales y próximas generaciones de los profesionales de la salud deben estar preparados para responder a las necesidades sociales y de salud pública de todos.

Esto representara un cambio de paradigma en nuestra institución con el fin de visibilizar y reconocer las diversidades humanas y atenderlas desde la equidad e inclusión fomentando el respeto y la armonía y; salvaguardando, nuestra misión y visión como institución de educación superior y la importancia que tiene ello para nuestro País. 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 educacionales de los programas, las competencias clínicas y los requisitos de acreditación de cada programa.

II. Base Legal

Se crea la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión del Recinto de Ciencias Médicas basado en la Ley Núm. 1 de 1966, según emendada, conocida como "Ley de la Universidad de Puerto Rico". a su vez, de la Certificación Numero 25 (2021-2022), según emendada, de la Junta de Gobierno de la UPR.

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. Definiciones

- a. **Autoridad nominadora**- se refiere a la persona que ocupe el cargo de rector(a) en el Recinto de Ciencias Médicas.
- b. **“Belonging”**¹ (Pertener o formar parte de)- hace referencia a la membresía plena en la comunidad del Recinto de Ciencias Médicas. Esto implica el éxito en el logro de no solo una participación formal, sino también una participación gratificante para todos los miembros de un campus diverso. Comunidad en las oportunidades, recursos y estructuras de toma de decisiones del campus. La rendición de cuentas mutua es importante y esencial para crear un sentido de pertenencia.
- c. **Diversidad**² – se define como aquello en lo que todas las personas se diferencian, incluyendo características primarias, como la edad, género, etnia, habilidades físicas y mentales, orientación sexual, identidad de género y, características secundarias, como educación, ingreso, religión, experiencia profesional, destrezas del lenguaje, localización geográfica y estatus familiar. De forma simple, diversidad hace referencia a todas las características que hacen que los individuos se diferencien entre sí y es la forma más básica para referirse a la heterogeneidad.
- d. **Director(a)** – Persona designada por la autoridad nominadora del Recinto de Ciencias Médicas para dirigir los trabajos de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión.
- e. **Equidad**³- La garantía de trato justo, acceso, oportunidad y progreso para todos los estudiantes, profesores y personal, mientras que al mismo tiempo se esfuerzan por identificar y eliminar las barreras que tienen impidiendo la plena participación de los grupos marginados. El principio de equidad reconoce que hay poblaciones históricamente desatendidas y subrepresentadas y esa equidad con respecto a Estas condiciones desequilibradas son necesarias para ayudar a la igualdad en la provisión de oportunidades efectivas para todos los grupos.
- f. **Identidad de género**⁴- El sentido interno de ser hombre, mujer, ninguno, ambos u otro género. Todo el mundo tiene una identidad de género. Para personas

¹ https://edib.harvard.edu/files/dib/files/oedib_foundational_concepts_and_affirming_language_12.7.21.pdf?m=1638887160

² https://edib.harvard.edu/files/dib/files/oedib_foundational_concepts_and_affirming_language_12.7.21.pdf?m=1638887160

³ https://edib.harvard.edu/files/dib/files/oedib_foundational_concepts_and_affirming_language_12.7.21.pdf?m=1638887160

⁴ https://edib.harvard.edu/files/dib/files/oedib_foundational_concepts_and_affirming_language_12.7.21.pdf?m=1638887160

- transgénero y no conformes con el género, su sexo asignado al nacer, o sexo natal, y su sentido interno de identidad de género no son los mismos.
- g. **Inclusión**⁵- La noción de que una organización o sistema es acogedor para nuevas poblaciones y/o identidades. Esta nueva presencia no sólo se tolera, sino que se espera que contribuya significativamente a la de una manera positiva y mutuamente beneficiosa. Los procesos y prácticas inclusivos son los que se esfuerzan en reunir a los grupos para tomar decisiones de manera colaborativa, mutua y equitativa.
 - h. **RCM** – hace referencia al Recinto de Ciencias Medicas
 - i. **Oficial de cumplimiento**- hace referencia a la persona encargada de dirigir los trabajos de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión del RCM.
 - j. **Personal administrativo**- aquel personal asignado y/o designado a la ODEI del Recinto de Ciencias Médicas.

V. Visión

Visibilizar e incorporar los elementos de Diversidad, Equidad e Inclusión en la estructura organizativa académico-administrativa del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico.

VI. Misión

Proponer políticas institucionales basadas en la Diversidad, Equidad e Inclusión dentro del Recinto de Ciencias Médicas con participación de la comunidad universitaria basado en el reconocimiento de las diversidades y el respeto hacia estas.

VII. Objetivos

- a. Desarrollar actividades que visibilicen la diversidad, equidad e inclusión en el Recinto de Ciencias Medicas
- b. Facilitar que cada escuela acoja la política de Diversidad, Equidad e Inclusión siguiendo lo estipulado por la agencia acreditadora correspondiente.
- c. 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.
- d. Ofrecer talleres de desarrollo profesional a docentes, estudiantes y comunidad académica sobre Diversidad, Equidad e Inclusión.
- e. Apoyar la difusión e implementación de las políticas y procesos aplicables a los temas de diversidad, equidad e inclusión.
- f. 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.

⁵ https://edib.harvard.edu/files/dib/files/oedib_foundational_concepts_and_affirming_language_12.7.21.pdf?m=1638887160

- g. Establecer alianzas con unidades institucionales que aborden los temas de Diversidad, Equidad e Inclusión.
- h. Requerir información al Decanato de Asuntos Académicos y las escuelas sobre la inmersión de los temas de DEI en los currículos de los programas.
- i. Mantener informado al Rector sobre el cumplimiento con los estándares de las MSCHE relacionados con DEI.

* Los objetivos anteriores pueden ser reevaluados periódicamente conforme a las distintas necesidades institucionales.

VIII. Estructura organizativa

Parte A

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)

Personal

Director(a) de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión
Oficial de Cumplimiento
Comité Institucional (Ver Parte B)
Personal Administrativo

A. Funciones generales de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión del RCM

- a. Monitorear la inmersión de los temas sobre Diversidad, Equidad, Inclusión y Disparidades en el Sistema de Salud en los currículos de los programas.
- b. 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.

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

- a. Tendrá a su cargo la dirección e implantación de todas las funciones de la ODEI.
- b. Coordinar y convocar el Comité Institucional de Diversidad, Equidad e Inclusión del Recinto de Ciencias Médicas.

- c. Analizar e informar al Rector el cumplimiento con los estándares de las agencias acreditadoras y/o paradigmas nacionales e internacionales relacionados a Diversidad, Equidad e Inclusión.
- d. Monitorear a través del comité institucional la inmersión de los temas sobre diversidad, equidad, inclusión y disparidades en el Sistema de Salud en los currículos de los programas.
- e. Supervisar al Oficial de Cumplimiento de la ODEI en la identificación de recursos humanos para estos fines.
- f. Identificar fondos externos y propuestas para estas áreas relacionadas.
- g. Mantener comunicación directa con el Oficial Enlace de Acreditación de la MSCHE del RCM y el Decano de Asuntos Académicos sobre Diversidad, Equidad e Inclusión y asuntos relacionados.
- h. 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.
- i. Supervisar al Oficial de Cumplimiento en la tarea de que todos los formularios oficiales, incluidas las encuestas, estén en español e inglés.
- j. Realizar evaluaciones periódicas de necesidades mediante encuestas, grupos focales, entre otros.
- k. Establecer alianzas con unidades institucionales que aborden los temas de Diversidad, Equidad e Inclusión.
- l. Apoyar la difusión e implementación de las políticas de la UPR, del RCM y procesos relacionados a los aspectos de DEI.
- m. Analizar y dar seguimiento a las recomendaciones del Comité Institucional del RCM.
- n. Supervisar al Oficial de Cumplimiento 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.

C. Funciones del Oficial de Cumplimiento

- a. Desarrollar actividades que promuevan un ambiente diverso, equitativo e inclusivo en el Recinto de Ciencias Médicas con la supervisión del(a) Director(a) de la ODEI.
- b. 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.
- c. Identificar recursos, fondos externos y propuestas en estas tres áreas.
- d. Llevar a cabo la tarea de hacer evaluaciones periódicas de necesidades mediante encuestas, grupos focales, entre otros.

- e. Asistir al(a) Director(a) de la ODEI en el establecimiento de alianzas con unidades institucionales que aborden los temas de Diversidad, Equidad, Inclusión
- f. 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.

D. Funciones del Comité Institucional

- a. Adoptar y adaptar la política institucional del DEI en sus respectivas escuelas mediante sus representantes.
- b. Realizar recomendaciones al personal de la ODEI en materia de diversidad, equidad e inclusión.
- c. Monitorear la implantación de las políticas institucionales sobre el DEI en sus respectivas Escuelas y/o Facultades.
- d. Dar apoyo a los comités de DEI en cada una de las Escuelas y/o Facultades.

E. Funciones del Personal Administrativo

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

Parte B

Composición del comité institucional

- 1. Personal docente designado por el Decano de Facultad de cada Escuela (6)
- 2. Representación estudiantil designada por el Consejo General de Estudiantes (1)
- 3. Representación del personal no-docente del Recinto de Ciencias Médicas (1)
- 4. Decanato de Estudiantes del RCM (1)
- 5. Invitados permanentes
 - a. Procurador Estudiantil
 - b. Procurador claustral
 - c. Oficial de Título IX
 - d. Oficial de Oficina de Estudiantes con Impedimento

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

- a. La Oficina de Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión recibirá fondos recurrentes a partir de su creación para su funcionamiento por parte de la Oficina del Rector y de la Oficina de Presupuesto.

X. Normativas generales relacionadas a la Diversidad, Equidad e Inclusión

- a. Certificación 38, 2015-16 Junta de Gobierno: Política de Convivencia de la UPR
- b. 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.
Certificación 66, 2020-2021 Junta de Gobierno: 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
- c. Certificación 107, 2021-2022 Junta de Gobierno: Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico
 - a. Certificación 54, 2010-2011 Junta Administrativa: Política para la Prevención e intervención en casos de violencia doméstica, agresión sexual y acecho del Recinto de Ciencias Médicas
 - b. Certificación 35, 2018-2019: Políticas Académicas a Ser Incluidas En Los Prontuarios de Cursos en el Recinto de Ciencias Médicas
 - c. 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
 - d. Certificación 123, 2018-2019: Adiestramientos Anuales a Todos los Consejos de Estudiantes Sobre Protocolos y Reglamentos Vigentes de Hostigamiento y Violencia Sexual
 - e. 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, entiéndase baños y que posibilite la implantación de estas lo antes posible
 - f. "Pregnant Women Rights President's Letter 2015"
 - g. Certificación 133 2015-2016 Acomodo Razonable y Apoyo Académico
 - h. Acta del 1990: "Crime Awareness and Campus Security Act of 1990"
 - i. Ley Núm. 427. Ley para Reglamentar el Periodo de Lactancia o de Extracción de Leche Materna.
 - j. R-2122-76. Reconocimiento de Nombre Escogido por Estudiantes Transgénero y No Binarios del Sistema Universitario
 - k. Guía para la Habilitación de Salas de Lactancia

XI. Referencias

- a. Advancing Diversity, Equity and Inclusion. American Association of Colleges and Universities Website; <https://www.aacu.org/priorities/advancing-diversity-equity-and-inclusion>.
- b. 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/>.
- c. 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-inclusiontoolkit#:~:text=We%20define%](https://www.aamc.org/professional-development/affinity-groups/cfas/diversity-inclusiontoolkit#:~:text=We%20define%20)
- d. 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>.
- e. Foundational Concepts & Affirming Language. Harvard University. Recuperado de: https://edib.harvard.edu/files/dib/files/oedib_foundational_concepts_and_affirming_language_12.7.21.pdf?m=1638887160
- f. Perfil Socioeconómico de los estudiantes matriculados en la Universidad de Puerto Rico 2021-2022. Informe de Mayo 2022. Vicepresidencia de Asuntos Estudiantiles.
- g. 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>.

Anejo

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

