

Certificación Núm. 88

Año Académico 2023-2024

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS



Senado Académico
Secretaría

Yo, Beatriz Rivera-Cruz, Secretaria del Senado Académico del Recinto de Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, **CERTIFICO QUE:**

En la reunión extraordinaria a distancia, celebrada el 7 de marzo de 2024, se acordó por consentimiento unánime la siguiente:

RESOLUCIÓN

- Por Cuanto:** El Senado Académico del Recinto de Río Piedras recibió la encomienda por parte del Presidente de la Universidad de Puerto Rico de hacer acopio de las reacciones al *"Borrador de la Política de Accesibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión (ADEI) de la Universidad de Puerto Rico"*;
- Por Cuanto:** Desde el comienzo se presentaron objeciones por la prisa con la que se pretendía llevar a cabo esta gestión, y a esos efectos se solicitó extensión a la fecha límite propuesta que, aunque concedida, fue insuficiente;
- Por Cuanto:** Se realizaron las acciones para recabar la participación docente recibiendo insumos de facultades y otros sectores de la comunidad universitaria, incluyendo el cuerpo de representación estudiantil;
- Por Cuanto:** La mayoría de los insumos recibidos en el Senado Académico del Recinto de Río Piedras coinciden en la necesidad de una Política dirigida a promover un entorno universitario accesible, diverso, en equidad e inclusivo;
- Por Cuanto:** Se redactó un informe detallado con el acopio de las reacciones recibidas que se sometió a la Rectora y se circuló entre los miembros del Senado;
- Por Cuanto:** De dicho informe se pudo concluir que la reacción mayoritaria fue de múltiples cuestionamientos y de marcada insatisfacción ideológica, procesal y programática con el *"Borrador"*;
- Por Cuanto:** El *"Borrador"* carece de lo que propone; esto es, los lineamientos que permitan implantar la Política y las acciones proactivas que la fomenten y viabilicen cabalmente, incluyendo la responsabilidad institucional en su cumplimiento con ésta;

6 Ave. Universidad
Suite 601
San Juan PR, 00925-2526
Tel. 787-763-4970

Patrono con Igualdad de Oportunidades en el Empleo M/M/V/I
Web: <http://senado.uprrp.edu> • E-mail: senado.rrp@upr.edu

Por Tanto:

De acuerdo con la necesidad de establecer una política de accesibilidad, diversidad, equidad e inclusión en la Universidad de Puerto Rico, el Senado Académico del Recinto de Río Piedras resuelve:

1. **No endosar** el Borrador de la Política de Accesibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión en la UPR, hasta tanto se muestre evidencia de la incorporación de las observaciones y recomendaciones emitidas por el Senado Académico del Recinto de Río Piedras consignadas en el *Informe y tabla de acopio y análisis temático de las recomendaciones y observaciones en torno al Borrador de la Política de Accesibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión*, incluido con esta Resolución;
2. Cónsono con la Certificación Núm. 47 (2023-2024) de la Junta Universitaria, solicitar la participación del Dr. Juan C. Jorge, *UPR Chief Diversity Officer*, a la reunión ordinaria pautada para el 18 de abril de 2024, para dialogar sobre este "Borrador de Política"; y
3. **Solicitar un nuevo proyecto** que sea intrínsecamente participativo desde su concepción y desarrollo, que incorpore con fidelidad las recomendaciones de las unidades del Sistema UPR y que garantice representación de todas las unidades del Sistema y de todos los sectores que componen la comunidad universitaria (estudiantes y empleados no docentes y docentes), incluyendo necesariamente personas de los grupos de interés a los que hace referencia la Política ADEI y a los que no aparecen nombrados en la misma.

Y para que así conste, expido la presente Certificación bajo el sello de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, a los once días del mes de marzo del año dos mil veinticuatro.


Beatriz Rivera-Cruz, Ph.D.
Secretaria del Senado

vvr

Certifico correcto:


Mirerza González Vélez, Ph.D.
Presidenta Pro Tempore

Anejo



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Senado Académico

Acopio y análisis temático de las recomendaciones y observaciones en torno al
Borrador de la Política de Accesibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión en la Universidad de Puerto Rico

RESUMEN EJECUTIVO

Aspecto	
Título	Borrador de la Política de Accesibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión - ADEI
Fecha	Seriados: - R-2324-12 de la Presidencia de la UPR (23 de octubre de 2023) – con fecha límite al 23 de febrero de 2024 - R-2324-18 de la Presidencia de la UPR (8 de enero de 2024) – por petición de varios seriados académicos se modifica fecha límite al 29 de marzo de 2024
Propósitos de la Política ADEI	(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.
Encomienda	(1) <i>hacer un acopio de la retroalimentación al borrador de la Política y;</i> (2) <i>redactar un informe dirigido a ésta como Presidenta del Senado Académico (Rectora – Dra. Angie Varela)</i> - Encomienda fue referida al Caucus de Senadores Claustrales - El borrador de la política y su trasfondo fue compartido con las facultades, departamentos y oficinas de la comunidad Recinto de Río Piedras solicitando su revisión y los insumos correspondientes. martes, 30 de enero de 2024 - Fecha límite para recibir insumos de las unidades e instancias 5 de febrero de 2024 - El borrador fue entregado a la Secretaría del Senado Académico con copia a la Sra. Rectora, Dra. Angie Varela Llavona. 29 de febrero de 2024 - El Caucus Claustral discutió el Borrador

Aspecto	
	• 7 de marzo de 2024 – En reunión Extraordinaria, el Borrador es considerado por el pleno del Senado Académico del RRP.
Insumos recibidos	Se recibieron nueve (9) escritos, de los cuales: (6) provienen de Facultades (1) Caucus Estudiantil del Senado (1) Departamento de Consejería para el Desarrollo Estudiantil (DCODE) adscrito al Decanato de Estudiantes (1) Sistema de Bibliotecas, adscrito al Decanato de Asuntos Académicos. Los documentos de las nueve instancias del Recinto de Río Piedras que sometieron opiniones están disponibles a través de la Secretaría del Senado Académico.
Análisis y procedimiento	Paso 1: Se realizó una agrupación por áreas temáticas. Las áreas temáticas identificadas son: 1. Propósito (incluye comentarios sobre la Misión y Visión de la Política, el elemento aspiracional de la misma y su objetivo concreto); 2. Categorías de Grupos de Personas (CGP; se refiere a comentarios específicamente dirigidos a las categorías de incluidas en la política, sus definiciones, recomendaciones para omitir o incluir categorías, entre otras); 3. Lineamientos (incluye comentarios en torno a las directrices, guías y mecanismos para su cumplimiento cabal, así como lo que constituye una violación a la política, métricas de cumplimiento y acciones disciplinarias); 4. Implantación (se refiere a mecanismos uniformes en el Sistema UPR para hacer la política operacional, para ponerla en práctica, acciones afirmativas y acciones para atraer estos grupos o categorías de personas, entre otras); 5. Otros (se refiere a otras observaciones o comentarios no incluidas en las áreas temáticas anteriores); 6. Otras recomendaciones (se refiere a recomendaciones no incluidas en las áreas temáticas anteriores); y 7. Conclusión (comentarios específicos a manera de conclusión por la instancia que opina).

Aspecto	
	Paso 2: La agrupación del contenido en estas áreas temáticas se presenta en la Tabla 1 del Informe. Salvo muy pocas excepciones, el contenido de la tabla recoge los comentarios y las observaciones de forma <i>verbatim</i>. Las excepciones responden a la intención de mantener coherencia y transición temática. Paso 3: Se realizó una síntesis de las convergencias más evidentes. El análisis no es uno interpretativo, es más un ejercicio de síntesis de convergencias y de reconocimiento de posturas únicas. Paso 4: Se sometió el informe a la consideración del Caucus Claustal. El informe incluyó recomendaciones procesales.
Síntesis – incluye convergencias e insumos únicos	1. El Borrador de la Política de Accesibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión de la Universidad de Puerto Rico (ADEI) y su Trasfondo ha sido cuestionado desde su exposición de motivos, su Misión y Visión, y sus objetivos pragmáticos. Los cuestionamientos a la Política incluyen los siguientes: a. su propósito carece de claridad; b. su Resumen Ejecutivo carece de un marco conceptual amplio que trascienda el cumplimiento con agencias acreditadoras y leyes; (tampoco su trasfondo) c. no identifica con claridad lo que propone subsanar (estadísticas, datos; no incluye la subrepresentación de las CGP en el sistema o recintos de la UPR); d. no está clara la manera en que la Política es extensiva a empleados (mención tímida); e. limitada y poco precisa en su exposición de cómo se vincula con la Misión y Visión de la UPR; f. la definición de conceptos es imprecisa y lleva a la ambigüedad; g. la Política debe ir dirigida a tratar las personas con equidad y justicia; no debe parecer una campaña para atraer las personas que se identifican o son identificadas con las categorías propuestas; h. la política no debe relacionarse o parecerse vinculada con la reducción de matrícula en la UPR;

Aspecto	
	i. la Política carece de las actividades y estrategias para fomentar el acceso y está falta de los elementos centrales de una política institucional; no se puede limitar a crear una política aspiracional, debe precisar cómo se pondrá en práctica (incluyendo los recursos humanos y fiscales que estarán disponibles). 2. Uno de los aspectos de la Política que más atención recibió entre los insumos fue lo relacionado a las Categorías de Grupos de Personas (CGP). La Política incluye seis CGP, a saber: ✓ Afrocaribeñas/Afrolatinas ✓ Cuidadores de mayores ✓ Cuidadores de menores ✓ Funcionalmente diversas ✓ Gestantes ✓ LGBTQTIA+ En cuanto a este aspecto se destacan los siguientes comentarios: a. pobremente definidas, lo que puede incidir en que las mismas sean excluyentes y no inclusivas; b. aunque se menciona la interseccionalidad entre éstas, la Política carece del análisis y sensibilidad correspondiente para problematizar y contextualizar su impacto. Se cuestiona si las CGP y su interseccionalidad son sensibles a otros ejes transversales como el envejecimiento de la población, la disminución de la población y el aumento en la pobreza (la interseccionalidad de algunos ejes transversales se menciona, pero no se discute en términos de complejidad y presencia institucional); c. uno de los insumos recomienda alejarse de la categoría LGBTTQ por <i>falta de fundamento legal y científico</i> d. se recomiendan otras categorías, entre ellas la de <i>status migratorio y primera generación</i>; e. se cuestiona si la Política y sus CGP son inclusivos a los empleados; asunto requiere precisión y abordaje directo. Desde otra perspectiva, no está claro en la política si algunas CGP son para estudiantes y otras para empleados. Esto puede ser el resultado de la limitada definición de las CGP y de la carente claridad de la Política en la que no se identifican cabalmente sus propósitos de cumplimiento programático institucional; f. las CGP deben justificarse y elaborarse también desde la perspectiva de la retención/reclutamiento de empleados y estudiantes;

Aspecto	
	g. se cuestiona el uso del término persona Funcionalmente Diversa como una de las CGP pues el mismo es ambiguo e inconsistente con la jurisprudencia. Se recomienda el uso del término Persona con Diversidad Funcional (Persona con Impedimentos). Esta categoría, debe ser inclusiva y definida cónsona con la Ley 171 del 2016, la cual define como persona con impedimentos o diversidad funcional a aquella “... con uno o más impedimentos, sean estos físicos, psiquiátricos, cognoscitivos, sensoriales o sociales, de origen congénito o adquirido y que se presentan en cualquier etapa de la vida”. h. se recomienda redefinir el concepto Diversidad Humana para hacerlo más amplio; i. se recomienda que las definiciones de la CGO incluyan los datos y estadísticas que describen su impacto, presencia o ausencia; y j. se cuestionó el uso de las CGP basadas en raza o etnia al tomar en consideración la reciente decisión del Tribunal Supremo de los Estados Unidos que eliminó las acciones afirmativas de raza o etnia para los procesos de reclutamiento de estudiantes en las universidades. 3. Los lineamientos a los que se hace referencia en la política NO se incluyen. Uno de los propósitos principales de la Política es proveer <i>los lineamientos generales para cultivar una cultura institucional equitativa e inclusiva que valora y respeta la diversidad humana</i>; sin embargo, la Política no los presenta ni elabora. ¹ Consulte el documento institucional “<i>Trasfondo de la Política de Accesibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión de la Universidad de Puerto Rico_octubre.2023</i>” para una elaboración de los lineamientos generales de esta Política. 5. Principio de Gobernanza Cada unidad institucional del sistema universitario ha de seleccionar 3 o más de estas categorías en las que desee enfocar sus esfuerzos y que, según consignado en sus respectivos planes estratégicos, provean acceso a estas poblaciones diversas y atiendan las peculiaridades que esto conlleva. Los insumos recibidos señalan lo siguiente: a. la Política está desprovista de las directrices (al menos guías básicas) para atender proactivamente las problemáticas y los obstáculos que propone subsanar. Por ejemplo, cómo se trabajarán los aspectos de accesibilidad asociados a infraestructura física (cuáles son las métricas de cumplimiento, las estrategias, los proyectos prioritarios);

Aspecto	
	b. la Política no establece mecanismos para su desarrollo a través de los recintos, ni define su alcance de cumplimiento para estudiantes y empleados; y c. la Política no provee estructura de rendición de cuentas para su cumplimiento (ni para los recintos ni para la Administración Central). No incluye qué constituye una violación, las acciones disciplinarias, ni las personas o dependencias específicas responsables; d. Sin embargo, incluye esta cláusula: Base reglamentaria 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. 4. La ausencia de mecanismos para la implantación de la Política fue señalada en múltiples insumos. En torno a esta observación, se identifica de forma recurrente lo siguiente: a. la carencia de mecanismos de implantación de la Política puede llevar a la falta de coherencia, consistencia y congruencia en los esfuerzos de los recintos del Sistema UPR; b. la Política no fue operacionalizada. Por ejemplo: ¿cuáles son los roles y funciones de las unidades, entidades y de los funcionarios responsables de su implantación; c. la Política no incluye aspectos de divulgación y capacitación del personal; no incluye las acciones afirmativas para atraer las personas en cada CGP. Tampoco incluye estrategias, medidas, ni recursos dirigidos a la retención y a promover la accesibilidad; d. la implantación de la Política requiere, necesariamente, la atención sistémica, proactiva, fiscal y administrativa de los recursos tecnológicos que potencian la misma. No es posible analizar accesibilidad sin iniciar y optimizar el inventario de los recursos tecnológicos que maximicen la educación a distancia (en sus modalidades), incluyendo los servicios de apoyo técnico asociados al personal humano y a la infraestructura. Hacer más accesible la Universidad a las CGP identificados en la Política requiere de personal capacitado, programas de capacitación para los usuarios, recursos humanos especializados en asistencia tecnológica, equipos y programados actualizados, entre otros. De igual forma, y según sugerido en los insumos, la Política de accesibilidad debe incluir lo referente a la tecnología y el trabajo virtual para los empleados que así lo

Aspecto	
	ameriten como acomodo para ejercer sus funciones esenciales y responsabilidades. La accesibilidad a través de la tecnología no se logra con políticas aspiracionales. 5. Otras observaciones y recomendaciones: a. se recomienda modificar la definición del término desigualdad económica b. se cuestiona el uso y se recomienda la eliminación del término “categorías humanas” por entender que puede llevar a prejuicio y discrimen; c. se sugiere reemplazar términos como "marginado" por "desfavorecido/a" o "subrepresentado/a" y en lugar de "inclusión", usar "participación integral" para enfatizar la participación de todas las personas; d. en la Política se señala que <i>“este documento recoge el insumo de estos años de trabajo que incluyó consulta a personas expertas mediante presentaciones formales al Comité Especial o a través de grupos focales que incluyó la participación de estudiantes, empleados no docentes y empleados docentes”</i>, sin embargo, en la misma no se menciona quiénes fueron estos expertos (siendo el primer centro docente del país es relevante conocer a quién se consultó), ni se presentan como anejos las presentaciones o resultados de los grupos focales; e. Resulta ilustrativo de la diversidad y profundidad de los análisis, recrear <i>verbatim</i> la expresión del Departamento de Ciencias Biológicas de la Facultad de Estudios Generales: <i>El Departamento de Ciencias Biológicas se une al reclamo de transformar la palabra en praxis y conmina a realizar “una mirada introspectiva de la situación de la UPR y su función como ente transformador en un Puerto Rico confrontado por la desigualdad y la falta de recursos que sumerge a muchos en la anomia. La UPR se presenta en un panorama de incertidumbres vinculadas con la falta de recursos fiscales para poner en marcha lo que entendemos se requeriría para trabajar con los más necesitados de nuestro país. Para que las personas más necesitadas puedan acceder a la institución no solo hace falta ver su contexto sino el nuestro. Las limitaciones y carencias que la situación fiscal impone sobre la UPR han provocado aumentos en matrícula, falta de recursos, servicios y apoyo al estudiantado, la reducción de plazas docentes y no docentes y sus correspondientes beneficios, salarios y condiciones de empleo poco atractivos, problemas de mantenimiento e infraestructura, entre otros, que dificultan la retención de los/las estudiantes y del</i>

Aspecto	
	<i>personal que labora en la institución.” (págs. 7 y 8, Reflexión DeptoCIBI, 2024) “Como el centro educativo más importante de Puerto Rico, la UPR desea hacer gestiones para atender la inequidad y la falla en acceso a la educación de los más desventajados. Pero a pesar de su sitial como el mejor centro educativo del país, la UPR adolece de algunas de las herramientas y de un plan adecuado consecuente con sus ideas.” (pág. 8, Reflexión DeptoCIBI, 2024).</i> f. De igual forma, resulta muy informativo recrear las siguientes observaciones del personal de DCODE: <i>En nuestra experiencia ofreciendo servicios de apoyo a más de 3,000 estudiantes anualmente desde el Departamento de Consejería para el Desarrollo Estudiantil (DCODE), la Oficina de Servicios a Personas con Impedimentos (OSEI) y el Programa de Estudiantes Orientadores, las tres categorías de grupos de personas que experimentan mayores dificultades en la accesibilidad y la retención son: las personas que cuidan de mayores, las personas con diversidad funcional, y las personas que cuidan de menores. Los retos mayores que contribuyen a la dificultad en la retención de estas poblaciones son:</i> <i>1. Dificultad en los horarios de trabajo y clase y la agilidad de realizar matrícula y conocer currículos semestrales para poder ajustarlos a ello</i> <i>2. Dificultad en el acceso a la asesoría y orientación académica ágil y efectiva que podría contribuir a intervenir temprano antes de que caigan en progreso y probatoria académica. No hay uniformidad en cómo se realiza en las Facultades y Escuelas por lo que se dificulta referir a estudiantes a este servicio de apoyo que debe ser compulsorio al menos una vez al año (evaluación académica) para ayudarle a planificar su carrera. La inteligencia artificial pudiera ayudar con este asunto, adelantando la evaluación académica (notas, estatus, currículo, créditos, etc.) al estudiante para cuando la vaya a discutir con su asesor/a. Tampoco hay información al día en las páginas del Recinto sobre cómo acceder este servicio. Hay facultades que carecen de esta información en sus páginas.</i> <i>3. Falta de información centralizada y fácilmente accesible en línea (user friendly) sobre procesos en la universidad (matricula, currículo, cambios, bajas, progreso académico, asistencia económica, entre otros).</i> <i>4. Muchos servicios de apoyo están limitados por el horario administrativo, y el no poder utilizar el teletrabajo como alternativa para ampliar los mismos.</i>

Aspecto	
	5. Retos en poder realizar gestiones académicas y universitarias de forma remota/electrónica y con agilidad. 6. Falta de recursos económicos y humanos para poder cumplir con los acomodos razonables requeridos por ley y el volumen de solicitudes. 7. Retos en la implementación de los acomodos razonables por alto volumen de solicitudes y falta de conocimiento y adiestramiento al profesorado en cómo realizar los mismos. Los módulos en línea creados para ello que son compulsorios no son suficiente y carecen de estrategias y practicas útiles para el profesorado en su trabajo diario. Se sugiere que un taller o módulo sobre el Diseño Universal sea compulsorio cada tres años para el profesorado. g. El insumo presentado por el Caucus Estudiantil es categórico en su planteamiento de no endosar la Política. A esos efectos, el Caucus señala: <i>El Caucus desfavorece la aprobación del Borrador de la Política de Accesibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión (ADEI) de la UPR. Nos resulta evidente que este Borrador responde exclusivamente a un intento trivial de cumplir con los nuevos estándares de acreditación de la Middle State Comission of Higher Education (MSCHE).</i>
Conclusión	En síntesis, es evidente que la mayoría de los insumos coinciden en la necesidad de una política dirigida a promover un entorno accesible, diverso, en equidad e inclusivo. Sin embargo, también coinciden en que ADEI es un documento de limitado alcance conceptual/aspiracional y de menor alcance procesal y práctico. El Borrador de la Política ADEI no cumple, ni formal ni cabalmente, con sus objetivos principales: <i>(1)proveer los lineamientos generales para cultivar una cultura institucional equitativa e inclusiva que valora y respeta la diversidad humana,</i> <i>Lineamiento (Asoc. De Academias de la Lengua Española https://www.asale.org/damer/lineamiento)</i> a. Rasgos generales y básicos que permiten definir una tendencia o un plan, <i>especialmente en el orden político.</i> b. Cada uno de los pasos que se establecen para conseguir el desarrollo de algo o de alguien. c. Dirección, tendencia, orientación o estilo de un arte o de un saber cualquiera.

Aspecto	
	d. un lineamiento es el programa o plan de acción que rige a cualquier institución. De acuerdo a esta aceptación, se trata de un conjunto de medidas, normas y objetivos que deben respetarse dentro de una organización. Si alguien no respeta estos lineamientos, estará en falta e incluso puede ser sancionado, dependiendo de la gravedad de su acción. <i>(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 (fomentar - promover, impulsar o excitar, promover, desenvolver con el objetivo de alcanzar resultados positivos)</i> La Política ADEI carece de lo que propone: 1. acciones o directrices generales o específicas, para lograr lo que propone 2. los pasos para su implantación a través de las diferentes unidades del sistema 3. los recursos humanos, fiscales y tecnológicos para implantarse pronunciamientos conceptuales y prácticos que estimulen, promuevan e impulsen el desarrollo de la conciencia institucional y su implantación

Fecha de entrega: lunes, 5 de febrero de 2024

Dra. Angélica Varela Llavona

Rectora

Recinto de Río Piedras, UPR

Encomienda:

El Dr. Luis A. Ferrao, Presidente de la Universidad de Puerto Rico, compartió con la comunidad universitaria el **Borrador de la Política de Accesibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión** y su trasfondo con el propósito de estimular la revisión y análisis del mismo y recibir retroalimentación al respecto. A esos efectos, solicitó a la señora Rectora del Recinto de Río Piedras, la Dra. Angélica Varela Llavona, *la creación de un Comité Ad Hoc en el Senado Académico con el propósito de (1) hacer un acopio de la retroalimentación al borrador de la Política y (2) redactar un informe dirigido a ésta como Presidenta del Senado Académico* (hacer referencia a los seriadados R-2324-12 y R-2324-18 de la Presidencia de la UPR). La encomienda inicial fue referida al Caucus de Senadores Claustrales del Senado Académico. A su vez, el borrador de la política y su trasfondo fue compartido con las facultades, departamentos y oficinas de la comunidad Recinto de Río Piedras solicitando su revisión y los insumos correspondientes. A la fecha límite establecida para someter los comentarios (martes, 30 de enero de 2024), la Secretaría del Senado había recibido nueve (9) escritos, de los cuales seis (6) provienen de Facultades y uno de cada uno de los siguientes: Caucus Estudiantil del Senado, Departamento de Consejería para el Desarrollo Estudiantil (DCODE) adscrito al Decanato de Estudiantes y Sistema de Bibliotecas, adscrito al Decanato de Asuntos Académicos.

Según solicita la encomienda del señor Presidente de la UPR, el Dr. Ferrao, someto a su consideración el borrador del informe con el acopio de la retroalimentación recibida de diversos sectores del Recinto de Río Piedras en torno a la Política de referencia. Lo describo como borrador de informe pues entiendo que el mismo será revisado por el pleno del Senado Académico en Asamblea Extraordinaria citada a esos efectos.

Me reitero a su disposición,
Roberto Frontera Benvenutti, Ph.D., CRC,
Senador Académico de la Facultad de Ciencias Sociales

Procedimiento:

Según solicitado por la Presidencia de la UPR, el documento que se presenta consiste en un acopio de la retroalimentación recibida de las nueve instancias del Recinto. Para facilitar la integración de los insumos, se realizó una agrupación por áreas temáticas. Las áreas temáticas identificadas son:

- 1. Propósito (incluye comentarios sobre la Misión y Visión de la Política, el elemento aspiracional de la misma y su objetivo concreto);
- 2. Categorías de Grupos de Personas (CGP; se refiere a comentarios específicamente dirigidos a las categorías de incluidas en la política, sus definiciones, recomendaciones para omitir o incluir categorías, entre otras);
- 3. Lineamientos (incluye comentarios en torno a las directrices, guías y mecanismos para su cumplimiento cabal, así como lo que constituye una violación a la política, métricas de cumplimiento y acciones disciplinarias);
- 4. Implantación (se refiere a mecanismos uniformes en el Sistema UPR para hacer la política operacional, para ponerla en práctica, acciones afirmativas y acciones para atraer estos grupos o categorías de personas, entre otras);
- 5. Otros (se refiere a otras observaciones o comentarios no incluidas en las áreas temáticas anteriores);
- 6. Otras recomendaciones (se refiere a recomendaciones no incluidas en las áreas temáticas anteriores); y
- 7. Conclusión (comentarios específicos a manera de conclusión por la instancia que opina).

La agrupación del contenido en estas áreas temáticas se presenta en la Tabla 1. Salvo muy pocas excepciones, el contenido de la tabla recoge los comentarios y las observaciones de forma *verbatim*. Las excepciones responden a la intención de mantener coherencia y transición temática. Luego del análisis y agrupado de las recomendaciones y observaciones, se presenta una síntesis de las convergencias más evidentes. El análisis no es uno interpretativo, es más un ejercicio de síntesis de convergencias y de reconocimiento de posturas únicas. Los documentos de las nueve instancias del Recinto de Río Piedras que sometieron opiniones están disponibles a través de la Secretaría del Senado Académico.

I. Tabla 1: Agrupación de los insumos por áreas temáticas específicas de opinión

Área Temática	Comentarios por Sector								
	Caucus Estudiantil	DCODE	Escuela Graduada de Planificación	Facultad de Administración de Empresas	Facultad de Humanidades	Sistema de Bibliotecas	Facultad de Ciencias Sociales	Facultad de Estudios Generales	Facultad de Educación
1. Propósito – ocho de nueve instancias emitieron comentarios para esta área temática (incluye Misión y Visión de la Política, el elemento aspiracional de la misma y el objetivo concreto)		1. No está claro el propósito de la política ya que hay muchas leyes, certificaciones y políticas que atienden los asuntos traídos en la misma. Aunque es un borrador de una política, no expone cuáles son los obstáculos específicos que desea atender con la política ni las formas, estrategias y actividades que va a utilizar para “fomentar el acceso de sectores definidos de la población a la Universidad de Puerto Rico... “ 2. Se debe clarificar si lo que se quiere es mayor	1. Problematicar el asunto ADEI desde para explicar con qué queremos cumplir o con qué no se está cumpliendo. Explicar la justificación de la Política a través de la ilustración de la existencia del problema con datos institucionales, y cuando no los haya, indicar la necesidad de recogerlos, analizarlos y diseminarlos como parte del problema que atiende la Política. A estos fines, establecer en la Política definiciones más específicas de sus elementos, así	1. La UPR pertenece al pueblo de Puerto Rico. No se debe discriminar por ninguna razón que no sea legítima. Este es un documento amplio que incluye aspectos de acomodo razonable. No se debe hacer una campaña para atraer esas personas. La política debe estar dirigida a tratar a esos grupos con equidad y justicia. La diversidad se va a respetar y tratar de forma no discriminatoria en todas las instancias. No está claro cómo la facultad puede validar que no hay una política de acceso para estos grupos	1. Se entiende que es altamente positivo que la UPR busque articular cómo atender la Diversidad, la Equidad y la Inclusión a través de una política institucional específica. 2. Aunque es importante que se identifique la Accesibilidad como concepto relacionado con la Diversidad, la Equidad y la Inclusión, ya que indica la necesidad de generar e implementar un conjunto de acciones institucionales para eliminar obstáculos sistemáticos, en ninguno de los	1. Este documento parece más una declaración o enunciado de las posturas de la UPR ante al ADEI. No tiene el formato típico de una política con sus secciones y artículos (introducción, propósito, alcance, objetivos, responsabilidades, entro otras). 2. El “resumen ejecutivo” no me parece tal cosa. No vemos en otra parte del documento que se detallen los propósitos y objetivos propuestos. 3. No solo se trata de crear y dar a conocer la política, es necesario ponerla en	1. Este documento no tiene lo elementos esenciales para ser considerado una “política de accesibilidad”. Más bien este escrito considerado por esta facultad como un documento que establece ciertos lineamientos y consideraciones en la elaboración de una “política”. 2. Las instancias encargadas de la elaboración de este documento sobre “Política de accesibilidad, diversidad, equidad e inclusión” deben revisar y constatar que el referido documento está alineado con el	1. Los temas de inclusión y equidad son centrales dentro de la discusión de la Facultad de Estudios Generales. Como establece el doctor Sánchez Zambrana en su reacción sobre esta política: “Estas demandas-inclusión y diversidad- son parte de los nuevos derechos sociales que hay que arrancarle al borde del liberalismo trivial. Y ello para, sin denostar del terreno y espacio ganado a las fuerzas autoritarias del ‘Tanatos humano’, depositar la energía colectiva en los movimientos sociales capaces de procurar mayor y mejor convivencia	1. En cuanto a la política, una opinión sugiere que <i>entiendo que toda gestión para atender obstáculo que dificulten el acceso de personas a la Universidad son importan-te se imperan-tes. Por ello, me satisface que se haya considerado y se hayan dado a la tarea de redactar esta política.</i> 2. Otra opinión sugiere <i>“entiendo que toda iniciativa para atender obstáculos que dificultan el acceso de personas a la Universidad son muy importan-tes. Por esta razón, me complace que se haya tomado en</i>

Área Temática	Comentarios por Sector								
	Caucus Estudiantil	DCODE	Escuela Graduada de Planificación	Facultad de Administración de Empresas	Facultad de Humanidades	Sistema de Bibliotecas	Facultad de Ciencias Sociales	Facultad de Estudios Generales	Facultad de Educación
		accesibilidad, lo que conlleva eliminación de obstáculos; lo que abre la pregunta de por qué hay obstáculos que se han mantenido. Sería importante tener datos sobre cuáles son los obstáculos específicos, estadísticas sobre la cantidad de situaciones o instancias en las que la UPR no se ha cumplido con las leyes que cobijan a estas poblaciones, estadísticas sobre las variables que contribuyen a la falta de accesibilidad, y factores que han contribuido a la retención de la categoría de grupos de personas mencionadas.	como incluir una referencia a casos que transgreden o impiden su cumplimiento actualmente. 2. Eliminar una visión y misión para esta Política en particular, más bien vincular la visión y misión de la UPR a la Política para explicar cómo ésta fortalece las mismas. 3. Explicar cómo la nueva Política vincula con las políticas existentes.		documentos se justifica cómo es que van a estar articulados en todos los ámbitos del quehacer de la Universidad. Además, los estándares de la MSCHE hablan de Diversidad, Equidad e Inclusión, como una cuestión de conjunto que impacta todos los ámbitos de las instituciones, dejando en otro lado la Accesibilidad. 3. Al juntar Accesibilidad con los otros conceptos, sin una base epistemológica y en la forma escueta en la que están redactados los documentos deja un problema de fondo con la justificación de la creación de esta política. Nos	práctica e integrar la política, utilizando la educación como medio principal de transporte, hasta que la Accesibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión se conviertan en la norma de comportamiento social y espontáneo, no solo por requerimiento legal, político o normativo.	contenido de la reglamentación de Título IX. Título IX de las enmiendas de Educación de 1972. Ley pública número 92 – 318 de 23 de junio de 1972. El T. IX, tiene como objetivo principal prohibir el discrimen por razón de sexo, en los programas y actividades de instituciones educativas que reciban fondos federales. La UPR y sus recintos, han establecido su política de T. IX, en cumplimiento con dicho estatuto. Por lo cual, cualquier tangencia que tenga el documento propuesto con la política vigente en el T. IX, debe contemplar la eliminación de este documento por considerarse	humana. La educación debe estar a la vanguardia de estos reclamos para fortalecer los fundamentos teóricos y filosóficos que inspiran tales acciones socioculturales, una de las aspiraciones integradas a la responsabilidad social universitaria.” (pág. 3, Parecer, Sánchez Zambrana, 2024).	<i>cuenta este asunto.</i>

Área Temática	Comentarios por Sector								
	Caucus Estudiantil	DCODE	Escuela Graduada de Planificación	Facultad de Administración de Empresas	Facultad de Humanidades	Sistema de Bibliotecas	Facultad de Ciencias Sociales	Facultad de Estudios Generales	Facultad de Educación
		¿Qué normativas, políticas, servicios o apoyos adicionales necesitan estas categorías de grupos de personas? 3. Tenemos la interrogante si el aplicar esta política traerá consigo cambios en normativas u procesos institucionales que sean identificados como obstáculos en la retención de poblaciones consideradas como desfavorecidas. Por ejemplo, en el caso de empleados/as docentes y no docentes que sean cuidadores de personas mayores y/o menores, ¿se les			parece crucial que se desarrolle esta política en relación con el declive económico y la crisis poblacional que atraviesa el país. No obstante, al poner el foco en las situaciones de transición demográfica y desigualdad económica y centrarse casi exclusivamente en la Accesibilidad se da un mensaje de que se está atendiendo solamente las cuestiones de Diversidad, Equidad e Inclusión por el descenso de estudiantes “tradicionales”. El impulso de políticas que atiendan la Diversidad, Equidad e Inclusión debe ser algo que se aborde en la UPR como un elemento que		repetitivo y terminar siendo un duplicado de la reglamentación federal vigente. 3. En el “Resumen Ejecutivo” se hace referencia a un marco conceptual que ha sido adoptado para la elaboración de este documento. Sin embargo, este marco conceptual se encuentra muy limitado y no ofrece otras perspectivas como podrían ser muy útiles: perspectiva de género y teorías interseccionales. De igual manera, se recomienda se armonice el documento con las políticas institucionales vigentes que atienden los asuntos de diversidad e		

Área Temática	Comentarios por Sector								
	Caucus Estudiantil	DCODE	Escuela Graduada de Planificación	Facultad de Administración de Empresas	Facultad de Humanidades	Sistema de Bibliotecas	Facultad de Ciencias Sociales	Facultad de Estudios Generales	Facultad de Educación
		aplicará alguna licencia especial que les permita cumplir sus funciones como empleado/a y a la vez como cuidador/a?			fortalece la misión, visión y razón de ser de la universidad pública, puesto que abona a transformar la sociedad. Para poder abordar la Diversidad, Equidad, e Inclusión en nuestro contexto y más allá del mismo, se debe generar una base epistémica amplia que pueda atender obstáculos sistemáticos.		inclusión, y que se mantenga coherencia con regulaciones federales importantes como la ley de Título IX, que prohíbe el discrimen por razón de sexo.		
2. Categorías de grupos de personas-seis de nueve instancias emitieron comentarios para esta área temática (CGP; se refiere a comentarios específicamente dirigidos a las categorías de incluidas en la política, sus definiciones, recomendaciones)	1. El borrador hace hincapié en que “[l]as categorías de diversidad no son monolíticas ni excluyentes entre sí, más bien, son interseccionales”. No obstante, es imposible hablar de interseccionalidad sin definir correctamente las categorías			1. Deben analizarse los beneficios y consecuencias de tener una política LGBTQ. 2. Se recomienda alejarse de la categoría LGBTQ por falta de fundamento legal y científico por lo que se amenaza con crear una cultura de miedo en torno a la investigación intelectual. (“to steer away from the	1. Entendemos que las categorías presentadas responden a la situación económica del país y la transición demográfica, pero inadvertidamente excluye poblaciones históricamente marginadas. Se proponen las siguientes categorías: a. Afrocaribeñas/ Afrolatinas	1. La información que se ofrece para las categorías es más una justificación de porqué se incluye y no una aclaración de lo que la categoría contempla. En cada categoría debe haber expresión para empleado/a y para el estudiante. Algunas parecen enfocarse en uno o en el otro, no en ambos. La forma de expresar la información en algunas categorías no	1. Se debe considerar la eliminación o revisión de la categoría “Funcionalmente Diversa” por ser tan amplia que pierde sentido y significancia. Las leyes estatales y federales ya establecen el derecho de acceso, equidad e inclusión de las personas con impedimentos o diversidad funcional	1. Luego de discutir estas interrogantes, el Departamento de Ciencias Biológicas determinó que “los términos descritos en la política deben ser mejor definidos, especialmente, el término diversidad humana. Se señaló que este es un término más amplio que lo contemplado en la política. La utilización de categorías de personas, aunque	

Área Temática	Comentarios por Sector								
	Caucus Estudiantil	DCODE	Escuela Graduada de Planificación	Facultad de Administración de Empresas	Facultad de Humanidades	Sistema de Bibliotecas	Facultad de Ciencias Sociales	Facultad de Estudios Generales	Facultad de Educación
<i>s para omitir o incluir categorías, entre otras)</i>	presentadas. Dicha conceptualización opera en contra del alegado propósito de la Política, puesto a que la vaguedad de las definiciones resulta excluyente y no inclusiva.			LGBTQT category for lack of legal and scientific rationale, because threatens to create a culture of fear around intellectual inquiry.”)	b. Funcionalmente diversas c. Género (especialmente mujeres cis y trans, personas no-binaries, hombres trans) d. Estatus migratorio y personas migrantes (en particular, el status migratorio: el derecho a la educación dictamina que no se puede negar el acceso o la educación a un estudiante aun cuando no pueda establecer que su estatus migratorio está regularizado. Se debe considerar el trasfondo histórico, económico, y racial de grupos marginados por estatus migratorio no regularizado o de padres cuyo estatus no se puede	promueve la ADEI. Ej. Accesibilidad debe incluir la palabra retener en “que impiden atraer y RETENER a un mayor”; cuidadores de menores se enfoca en la mujer; la definición de gestante excluye al varón/padre; al hablar de funcionalmente diversas, se hace énfasis en la discapacidad física se excluye otras variantes de diversidad funcional.	dentro de los entornos académicos y laborales, entre otros. Si se entiende que es imprescindible establecer una política que recoge el estado de derecho actual se recomienda, en sustitución de la categoría “funcionalmente diversa”, la inclusión de la categoría “diversidad funcional”. Esta categoría debe definirse correctamente para incluir todo tipo de diversidad. La Ley 171 del 2016, define como persona con impedimentos o diversidad funcional a aquella “... con uno o más impedimentos, sean estos físicos, psiquiátricos, cognoscitivos,	busca generar la inclusión podría tener el efecto contrario. Se debe evaluar si las categorías presentadas reflejan totalmente los ejes transversales en los que se fundamenta la política: el envejecimiento y disminución de la población y el aumento en la pobreza. Sería pertinente incluir los datos que llevaron a determinar estas categorías. Una de las áreas que se discutió fue la utilización de la raza o etnia. Generó preocupación la reciente decisión del Tribunal Supremo de los Estados Unidos que eliminó las acciones afirmativas de raza o etnia para los procesos de	

Área Temática	Comentarios por Sector								
	Caucus Estudiantil	DCODE	Escuela Graduada de Planificación	Facultad de Administración de Empresas	Facultad de Humanidades	Sistema de Bibliotecas	Facultad de Ciencias Sociales	Facultad de Estudios Generales	Facultad de Educación
					establecer como regularizado.) e. LGBTTQIA+ (es decir, sexualidad y diversidad o disidencia sexual) f. Primera generación (Primera generación: primeras en su familia en asistir a la universidad. Apunta a la desigualdad económica y sus raíces en o exacerbación por procesos históricos de racialización y/o marginación por género o sexualidad). 2. Considerar como subcategorías de las antes mencionadas, en clave interseccional: Cuidadores (de mayores y/o menores) y Gestantes. 3. Además, sin entrar en la		sensoriales o sociales, de origen congénito o adquirido y que se presentan en cualquier etapa de la vida” (LexJuris, 2016).	reclutamiento de estudiantes en las universidades. Nos preguntamos cuáles implicaciones legales, si alguna, tiene el colocar a un grupo étnico en particular dentro de la política. Además, no se establece cuáles serán las acciones que se ejecutarán para incentivar o eliminar los obstáculos que puedan impedir el acceso de los diferentes grupos y llevar a su retención en el sistema UPR. (págs. 5-6, Reflexión DeptoCIBI, 2024). “De los grupos presentados, fueron los cuidadores los que más llamaron nuestra atención por entender que es una situación que se ha exacerbado con la migración, el envejecimiento, la merma poblacional	

Área Temática	Comentarios por Sector								
	Caucus Estudiantil	DCODE	Escuela Graduada de Planificación	Facultad de Administración de Empresas	Facultad de Humanidades	Sistema de Bibliotecas	Facultad de Ciencias Sociales	Facultad de Estudios Generales	Facultad de Educación
					descripción de cada categoría, se desprende de la lectura que cada grupo señalado puede tener unas necesidades diferentes, o dicho de otro modo las necesidades de cada grupo no se van a atender de la misma forma.			y con la pobreza. Sin embargo, la política no contiene un plan de acción que nos indique cómo estas poblaciones afectadas van a ser atraídas y retenidas en la institución.” (pág. 7, Reflexión DeptoCIBI, 2024)	
3. Lineamientos - cinco de nueve instancias emitieron comentarios para esta área temática <i>(incluye comentarios en torno a las directrices, guías y mecanismos para el cumplimiento cabal con la política, así como lo que constituye una violación a la política, métricas de cumplimiento)</i>	1. El Borrador de la Política ADEI está desprovisto de una directriz para el manejo de las problemáticas que se presentan en el trasfondo 2. La Política no establece un mecanismo mediante el cual los Recintos deberán escoger las categorías a ser		1. Incluir guías básicas o políticas de acción para casos existentes. Por ejemplo, si la política es añadir o acondicionar infraestructura, como baños inclusivos y cuartos de lactancia, cuántos y porcentaje de cumplimiento. Otro ejemplo es identificar las necesidades medulares que tienen que ven con las necesidades	1. La política es muy vaga en cuanto a qué se considera una violación a las políticas de la UPR y sobre las acciones disciplinarias que se van a tomar.	1. No se establecen unos lineamientos básicos de cómo se va a implantar o articular esta política, ni a nivel sistémico, ni a nivel de cada recinto, ni a nivel de facultades. 2. No aparecen los lineamientos en ningún lugar del documento y tampoco menciona cómo se va a abordar tanto a la población estudiantil, empleados no docentes, ni	1. Se menciona que “Para 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”. Esto debería estar más evidente o explícito, ¿cuáles son los lineamientos? ¿son las categorías propuestas? Además, no debo referir a			

Área Temática	Comentarios por Sector								
	Caucus Estudiantil	DCODE	Escuela Graduada de Planificación	Facultad de Administración de Empresas	Facultad de Humanidades	Sistema de Bibliotecas	Facultad de Ciencias Sociales	Facultad de Estudios Generales	Facultad de Educación
y acciones disciplinarias)	trabajadas, ni establece cómo se formularán las estrategias y proyectos que materializarán los esfuerzos en las áreas seleccionadas. 3. La Política no provee una estructura de rendición de cuentas que permita velar por el efectivo cumplimiento de los fines de la Política, incluyendo la participación de la comunidad universitaria.		básicas que se excluyen en la actualidad.		empleados docentes.	otro documento para buscar esos lineamientos, debe ser parte de la política.			
4. Implantación - seis de nueve instancias emitieron comentarios para esta área temática (se refiere a mecanismos	1. La Política posee una meta abstracta. Hace referencia a la necesidad de “fomentar el acceso de sectores definidos de la población a la		1. Identificar cómo se operacionaliza la Política, cómo se encauza su cumplimiento; qué entidad estará a cargo de implantar la política en los	1. En la política no está claro qué medidas se van a tomar para atraer estos grupos. No hay evidencia de si estos grupos están interesados o no en venir a estudiar a la UPR.	1. No queda claro si esta política es para atender exclusivamente a la población estudiantil o se pretende que el alcance sea a toda la población universitaria. Sí este	1. No ofrece o promueve la implantación de acciones afirmativas hacia el ADEI. 2. ¿Cuáles son las actividades asociadas a la toma de decisiones con	1. Este documento carece de una de las partes esenciales de lo que debe constituir una política. En el mismo se hace referencia a las categorías de “Misión” y “Visión”,		

Área Temática	Comentarios por Sector								
	Caucus Estudiantil	DCODE	Escuela Graduada de Planificación	Facultad de Administración de Empresas	Facultad de Humanidades	Sistema de Bibliotecas	Facultad de Ciencias Sociales	Facultad de Estudios Generales	Facultad de Educación
<i>uniformes en el Sistema UPR para hacer la política operacional, para ponerla en práctica, acciones afirmativas y acciones para atraer estos grupos o categorías de personas, entre otras);</i>	Universidad de Puerto Rico”. Sin embargo, deja en manos de los Recintos la implementación de los esfuerzos que busquen atender esas barreras, lo cual podría implicar una falta de coherencia y consistencia en los esfuerzos que se implementen en el Sistema UPR. Más aún, se deja desatendida la importancia de la retención de esas colectividades.		distintos niveles de la institución, sus roles y responsabilidades tales como hacer protocolo, identificar puntos de contacto y servicios, desarrollar datos, divulgación, evaluar la implantación de la política. Recomendamos examinar políticas y actuaciones en Estados Unidos y otros sitios que tienen incluso unidades para promover el cumplimiento con ADEI.		es el caso queda desarrollarse en ambos documentos.	relación a la accesibilidad, diversidad, equidad e inclusión? ¿Qué estrategias uniformes a todos los recintos se proponen para avanzar en pro de la ADEI? Ejemplos de acciones que se pueden incluir: a. Eliminar barreras de comunicación – los documentos que se preparen deben estar libres de sesgos o expresiones que limiten el ADEI. b. Preparar guías para la publicación de anuncios o comunicados que reflejen el ADEI. c. Revisión de políticas de jornadas de trabajo o creación de protocolos para autorizar jornadas de trabajo en caso de cuido de personas mayores. d. Los estudiantes con hijos (no necesariamente son	pero, está ausente la categoría de “Implantación” que explicaría la parte operativa de la política.		

Área Temática	Comentarios por Sector								
	Caucus Estudiantil	DCODE	Escuela Graduada de Planificación	Facultad de Administración de Empresas	Facultad de Humanidades	Sistema de Bibliotecas	Facultad de Ciencias Sociales	Facultad de Estudios Generales	Facultad de Educación
						jefes de familia), ¿tiene alguna prioridad para empleos u oportunidades de becas o ayudas económicas? 3. Con las políticas institucionales además de la base legal, aplicabilidad, justificación, alcance, objetivos, expectativas, responsabilidades y algunas definiciones entre otras, cosas deben crearse el procedimiento operacional estándar (POE), para cada uno de ellos, con claridad y sin ambigüedades. Algunos de los (POE) indispensables: a. Estrategias de prevención. (Proactivo más que reactivo); b. Procedimientos de denuncias y/o radicación de querellas			

Área Temática	Comentarios por Sector								
	Caucus Estudiantil	DCODE	Escuela Graduada de Planificación	Facultad de Administración de Empresas	Facultad de Humanidades	Sistema de Bibliotecas	Facultad de Ciencias Sociales	Facultad de Estudios Generales	Facultad de Educación
						relacionadas a violaciones a la política establecida; c. Estrategias de investigación y el proceso investigativo de los casos; d. Estrategias de intervención y sanciones por la violación de la política; e. Estrategias de seguimiento; f. Guías para referidos internos y externos; g. Recursos disponibles para los afectados; h. Recursos disponibles para los denunciados. i. Prohibiciones de represalias por denuncia; j. Área a cargo, entre otros,			
5. Otros - cinco de nueve instancias emitieron comentarios		1. Es importante clarificar si se trata de estudiantes nada más porque en varios lugares se		1. Se recomienda revisar la uniformidad en el uso del idioma.	1. A pesar de que en el documento se señala que “este documento recoge el insumo de estos años de trabajo que	1. La política no toma en consideración el incumplimiento la institución, hasta el momento, de múltiples leyes		1. El Departamento de Ciencias Biológicas realizó un examen de los propósitos, marco conceptual,	

Área Temática	Comentarios por Sector								
	Caucus Estudiantil	DCODE	Escuela Graduada de Planificación	Facultad de Administración de Empresas	Facultad de Humanidades	Sistema de Bibliotecas	Facultad de Ciencias Sociales	Facultad de Estudios Generales	Facultad de Educación
para esta área temática <i>(se refiere a otras observaciones o comentarios no incluidas en las áreas temáticas anteriores);</i>		mencionan docentes y no docentes y en otros, solo estudiantes.		2. Se utilizan terminologías legales que no domina la mayoría de los docentes. Se deben buscar especialistas que puedan abundar sobre los términos para poder tomar decisiones informadas. 3. Se debe fomentar una conversación multidisciplinaria sobre el tema para evitar problemas legales. La FAE cuenta con profesores de gerencia de recursos humanos y abogados que pueden aportar en la conversación.	<i>incluyó consulta a personas expertas mediante presentaciones formales al Comité Especial o a través de grupos focales que incluyó la participación de estudiantes, empleados no docentes y empleados docentes”, en el mismo no se menciona quienes fueron estos expertos (siendo el primer centro docente del país es relevante conocer a quien se consultó), ni se presentan como anejos las presentaciones o resultados de los grupos focales.</i>	federales y estatales que atienden las necesidades de la población con diversidad funcional. Ej. Ley ADA, Ley Núm. 229 de 2 de septiembre de 2003, Ley Núm. 18 de 12 de enero de 2020. Se sugiere la creación de talleres informativos para concientizar y fomentar el cumplimiento con estas y otras leyes relacionadas. 2. Es importante educar y crear conciencia dirigida a la importancia de los servicios bibliotecarios y acceso a la información para las personas con impedimento. Que estos servicios se observen como derecho y no un privilegio, aunque estos derechos se		categorías y definiciones descritas en la política del cual surgen las siguientes interrogantes: “¿Son claras las definiciones de conceptos de la política? ¿Qué es diversidad humana? ¿Cuán necesaria es esta delimitación de las categorías que se priorizan en la política? ¿Incluyen estas categorías todos los componentes de la diversidad o hacen una limitación para otros grupos que necesitan ser representados? ¿Cuáles son los datos presentados para avalar la necesidad de inclusión de estos grupos? ¿Cuáles son las acciones que se proponen para garantizar el que los	

Área Temática	Comentarios por Sector								
	Caucus Estudiantil	DCODE	Escuela Graduada de Planificación	Facultad de Administración de Empresas	Facultad de Humanidades	Sistema de Bibliotecas	Facultad de Ciencias Sociales	Facultad de Estudios Generales	Facultad de Educación
						encuentran cobijado por leyes y reglamentos federales y locales, así como por normativas institucionales con las que debemos cumplir. Es necesario atemperarnos a los tiempos de inclusión y equidad con todo lo que significan estas dos palabras. 3. Esta política, y cualquier otra relacionada, no podrás ser cumplidas en su totalidad sin trabajar con los estereotipos y prejuicios que llevan al discrimen y asignación adecuada y suficiente de presupuesto.		grupos presentados tengan un acceso adecuado y se promueva su retención?"	
6. Otras recomendaciones - cuatro de nueve instancias emitieron comentarios		1. Recomendamos respecto al sexo y género, y consistente a lo largo de todo el documento, sobre todo en las			1. Para el concepto <i>“Desigualdad económica</i> , se propone la siguiente definición: <i>diferencia en la distribución de</i>	1. Es necesario crear puentes de colaboración con el PRAT para el ofrecimiento de talleres de asistencia		1. De acuerdo con el Departamento de Ciencias Biológicas la política presenta problemas de claridad en su redacción y requiere	

Área Temática	Comentarios por Sector								
	Caucus Estudiantil	DCODE	Escuela Graduada de Planificación	Facultad de Administración de Empresas	Facultad de Humanidades	Sistema de Bibliotecas	Facultad de Ciencias Sociales	Facultad de Estudios Generales	Facultad de Educación
para esta área temática <i>(se refiere a recomendaciones no incluidas en las áreas temáticas anteriores)</i>		Categorías de Grupos de Personas. Ej. Afrocaribeñas. Además, se sugiere reemplazar términos como "marginado" por "desfavorecido/a" o "subrepresentado/a". En lugar de "inclusión", usar "participación integral" para enfatizar la participación de todas las personas. 2. Explicar cómo la nueva Política se vincula con las políticas existentes.			<i>ingresos, de bienes materiales o bienes simbólicos, de impactos de medidas económicas, y de acceso a recursos entre sectores de la población.</i>	tecnológica libres de costo al personal		hacer una mejor descripción de conceptos. Además, la UPR cuenta ya "con normativas que permiten la inclusión de los grupos mencionados y de otros que quedan fuera de las categorías colocadas." (pág. 7, Reflexión DeptoCIBI, 2024). "Se reconoce que las normativas presentadas establecen el marco jurídico y permiten que se puedan generar normas para propiciar la accesibilidad, diversidad, equidad, e inclusión de los diversos sectores que componen nuestro tejido social. Puede haber insuficiencias en algunos sectores. Los datos que se provean sobre las disparidades en los	

Área Temática	Comentarios por Sector								
	Caucus Estudiantil	DCODE	Escuela Graduada de Planificación	Facultad de Administración de Empresas	Facultad de Humanidades	Sistema de Bibliotecas	Facultad de Ciencias Sociales	Facultad de Estudios Generales	Facultad de Educación
								accesos de estos grupos y otros grupos pueden ayudar destinar los recursos y esfuerzos necesarios para mejorar su inclusión.” (pág. 6, Reflexión Depto. CIBI, 2024). 2. Además, se señala que se debe eliminar el término “categorías humanas” por entender que su uso, aunque busque delimitar a personas que sufren desigualdades, puede llevar a prejuicio y discrimen.	
7. Conclusión - tres de nueve instancias emitieron comentarios para esta área temática <i>(incluye comentarios específicos a</i>	1. El Caucus desfavorece la aprobación del Borrador de la Política de Accesibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión (ADEI) de la UPR. Nos							1. El Departamento de Ciencias Biológicas se une al reclamo de transformar la palabra en praxis y conmina a realizar “una mirada introspectiva de la situación de la UPR	1. Otros profesores indican que no tienen comentarios, que están de acuerdo con las políticas de accesibilidad y que acogen el documento tal y como está.

Área Temática	Comentarios por Sector								
	Caucus Estudiantil	DCODE	Escuela Graduada de Planificación	Facultad de Administración de Empresas	Facultad de Humanidades	Sistema de Bibliotecas	Facultad de Ciencias Sociales	Facultad de Estudios Generales	Facultad de Educación
manera de conclusión por la instancia que opina).	resulta evidente que este Borrador responde exclusivamente a un intento trivial de cumplir con los nuevos estándares de acreditación de la Middle State Comission of Higher Education (MSCHE).							y su función como ente transformador en un Puerto Rico confrontado por la desigualdad y la falta de recursos que sumerge a muchos en la anomia. La UPR se presenta en un panorama de incertidumbres vinculadas con la falta de recursos fiscales para poner en marcha lo que entendemos se requeriría para trabajar con los más necesitados de nuestro país. Para que las personas más necesitadas puedan acceder a la institución no solo hace falta ver su contexto sino el nuestro. Las limitaciones y carencias que la situación fiscal impone sobre la UPR han provocado aumentos en	

Área Temática	Comentarios por Sector								
	Caucus Estudiantil	DCODE	Escuela Graduada de Planificación	Facultad de Administración de Empresas	Facultad de Humanidades	Sistema de Bibliotecas	Facultad de Ciencias Sociales	Facultad de Estudios Generales	Facultad de Educación
								matrícula, falta de recursos, servicios y apoyo al estudiantado, la reducción de plazas docentes y no docentes y sus correspondientes beneficios, salarios y condiciones de empleo poco atractivos, problemas de mantenimiento e infraestructura, entre otros, que dificultan la retención de los/las estudiantes y del personal que labora en la institución.” (págs. 7 y 8, Reflexión DeptoCIBI, 2024) “Como el centro educativo más importante de Puerto Rico, la UPR desea hacer gestiones para atender la inequidad y la falla en acceso a la educación de los más desventajados.	

Área Temática	Comentarios por Sector								
	Caucus Estudiantil	DCODE	Escuela Graduada de Planificación	Facultad de Administración de Empresas	Facultad de Humanidades	Sistema de Bibliotecas	Facultad de Ciencias Sociales	Facultad de Estudios Generales	Facultad de Educación
								Pero a pesar de su sitial como el mejor centro educativo del país, la UPR adolece de algunas de las herramientas y de un plan adecuado consecuente con sus ideas.” (pág. 8, Reflexión DeptoCIBI, 2024). La inclusión y diversidad no deben quedarse en la retórica, sino que deben ser ejercidas en la práctica. Pues como esboza el doctor Sánchez Zambrana: “Lo producente consiste en fomentar el cultivo y desarrollo de prácticas y proyectos curriculares que puedan establecer tradiciones perdurables en pro de su concienciación entre el estudiantado. No	

Área Temática	Comentarios por Sector								
	Caucus Estudiantil	DCODE	Escuela Graduada de Planificación	Facultad de Administración de Empresas	Facultad de Humanidades	Sistema de Bibliotecas	Facultad de Ciencias Sociales	Facultad de Estudios Generales	Facultad de Educación
								hay otro camino para ser pertinentes, robustos y perdurables. (pág. 4, Parecer, Sánchez Zambrana, 2024)	

II. Síntesis de las convergencias y de los insumos individuales

6. El **Borrador de la Política de Accesibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión de la Universidad de Puerto Rico** (Oficina de la Presidencia, octubre de 2023; en adelante la Política o ADEI), según analizado por diversos sectores (insumos recibidos por la Secretaría del Senado Académico del Recinto de Río Piedras de la UPR), ha sido cuestionado desde su exposición de motivos, su Misión y Visión, y sus objetivos pragmáticos. Los cuestionamientos a la Política incluyen los siguientes:
 - j. su propósito carece de claridad; no se identifican en la misma sus propósitos de cumplimiento programático institucional; su Resumen Ejecutivo carece de marco conceptual;
 - k. no identifica con claridad lo que propone subsanar (estadísticas, datos);
 - l. no está claro si la Política es extensiva a empleados;
 - m. limitada y poco precisa en su exposición de cómo se vincula con la Misión y Visión de la UPR;
 - n. la definición de conceptos es imprecisa y lleva a la ambigüedad;
 - o. la Política debe ir dirigida a tratar las personas con equidad y justicia; no debe parecer una campaña para atraer las personas que se identifican o son identificadas con las categorías propuestas; la política no debe relacionarse o parecerse vinculada con la reducción de matrícula en la UPR;
 - p. la Política es imprecisa en términos de su vinculación con otras políticas y reglamentación (por ejemplo, Título IX); y
 - q. la Política carece de las actividades y estrategias para fomentar el acceso y está falta de los elementos centrales de una política institucional; no se puede limitar a crear una política aspiracional, debe precisar cómo se pondrá en práctica (incluyendo los recursos humanos y fiscales que estarán disponibles).
7. Uno de los aspectos de la Política que más atención recibió entre los insumos fue lo relacionado a las Categorías de Grupos de Personas (CGP). En cuanto a este aspecto se destacan los siguientes análisis y comentarios:
 - k. las CGP de la Política están pobremente definidas, lo que puede incidir en que las mismas sean excluyentes y no inclusivas. Aunque se menciona la interseccionalidad entre éstas, la Política carece del análisis y sensibilidad correspondiente para problematizar y contextualizar su impacto. Se cuestiona si las CGP y su interseccionalidad son sensibles a otros ejes transversales como el envejecimiento de la población, la disminución de la población y el aumento en la pobreza;
 - l. uno de los insumos recomienda alejarse de la categoría LGBTIQ por falta de fundamento legal y científico por lo que se amenaza con crear una cultura de miedo en torno a la investigación intelectual; otros insumos justifican la permanencia de la categoría;
 - m. se recomiendan otras categorías, entre ellas la de *status migratorio* y *primera generación*;
 - n. varios insumos cuestionan si la Política y sus CGP son inclusivos a los empleados. Este asunto requiere precisión y abordaje directo. Desde otra perspectiva, no está claro en la política si algunas CGP son para estudiantes y otras para empleados. Esto puede ser el resultado de la limitada definición de las CGP y de la carente claridad de la Política en la que no se identifican cabalmente sus propósitos de cumplimiento programático institucional;

- o. las CGP deben justificarse y elaborarse también desde la perspectiva de la retención de empleados y estudiantes;
 - p. Se cuestiona el uso del término persona Funcionalmente Diversa como una de las CGP pues el mismo es ambiguo e inconsistente con la jurisprudencia. Se recomienda el uso del término Persona con Diversidad Funcional (Persona con Impedimentos). Esta categoría, debe ser inclusiva y definida cónsona con la Ley 171 del 2016, la cual define como persona con impedimentos o diversidad funcional a aquella "... con uno o más impedimentos, sean estos físicos, psiquiátricos, cognoscitivos, sensoriales o sociales, de origen congénito o adquirido y que se presentan en cualquier etapa de la vida".
 - q. se recomienda redefinir el concepto Diversidad Humana para hacerlo más amplio;
 - r. se recomienda que las definiciones de la CGO incluyan los datos y estadísticas que describen su impacto presencia o ausencia; y
 - s. se levantó bandera por el uso de las CGP basadas en raza o etnia al tomar en consideración la reciente decisión del Tribunal Supremo de los Estados Unidos que eliminó las acciones afirmativas de raza o etnia para los procesos de reclutamiento de estudiantes en las universidades.
8. Los lineamientos a los que se hace referencia en la política NO se incluyen. Uno de los **propósitos principales** de la Política es proveer *los lineamientos generales para cultivar una cultura institucional equitativa e inclusiva que valora y respeta la diversidad humana*; sin embargo, la Política no los presenta ni elabora. Los insumos recibidos señalan lo siguiente:
- e. la Política está desprovista de las directrices (al menos guías básicas) para atender proactivamente las problemáticas y los obstáculos que propone subsanar. Por ejemplo, cómo se trabajarán los aspectos de accesibilidad asociados a infraestructura física (cuáles son las métricas de cumplimiento, las estrategias, los proyectos prioritarios);
 - f. la Política no establece mecanismos para su desarrollo a través de los recintos, ni define su alcance de cumplimiento para estudiantes y empleados; y
 - g. la Política no provee estructura de rendición de cuentas para su cumplimiento (ni para los recintos ni para la Administración Central). No incluye qué constituye una violación, las acciones disciplinarias, ni las personas o dependencias específicas responsables;
9. La ausencia de mecanismos para la implantación de la Política fue señalada en múltiples insumos. En torno a esta observación, se identifica de forma recurrente lo siguiente:
- e. la carencia de mecanismos de implantación de la Política puede llevar a la falta de coherencia, consistencia y congruencia en los esfuerzos de los recintos del Sistema UPR;
 - f. la Política no fue operacionalizada. Por ejemplo: ¿cuáles son los roles y funciones de las unidades, entidades y de los funcionarios responsables de su implantación;
 - g. la Política no incluye aspectos de divulgación y capacitación del personal; no incluye las acciones afirmativas para atraer las personas en cada CGP. Tampoco incluye estrategias, medidas, ni recursos dirigidos a la retención y a promover la accesibilidad. Se recomienda que la Política incluya un Procedimiento Operacional Estándar (POE). Entre otros aspectos, el POE debe hacer referencia explícita a los siguientes aspectos: a. Estrategias de

prevención (proactivo más que reactivo); b. Procedimientos de denuncias y/o radicación de querellas relacionadas a violaciones a la política establecida; c. Estrategias de investigación y el proceso investigativo de los casos; d. Estrategias de intervención y sanciones por la violación de la política; e. Estrategias de seguimiento; f. Guías para referidos internos y externos; g. Recursos disponibles para los afectados; h. Recursos disponibles para los denunciados; i. Prohibiciones de represalias por denuncia; y j. Área a cargo, entre otros;

- h. la implantación de la Política requiere, necesariamente, la atención sistémica, proactiva, fiscal y administrativa de los recursos tecnológicos que potencian la misma. No es posible analizar accesibilidad sin iniciar y optimizar el inventario de los recursos tecnológicos que maximicen la educación a distancia (en sus modalidades), incluyendo los servicios de apoyo técnico asociados al personal humano y a la infraestructura. Hacer más accesible la Universidad a las CGP identificados en la Política requiere de personal capacitado, programas de capacitación para los usuarios, recursos humanos especializados en asistencia tecnológica, equipos y programados actualizados, entre otros. De igual forma, y según sugerido en los insumos, la Política de accesibilidad debe incluir lo referente a la tecnología y el trabajo virtual para los empleados que así lo ameriten como acomodo para ejercer sus funciones esenciales y responsabilidades. La accesibilidad a través de la tecnología no se logra con políticas aspiracionales.

10. Otras observaciones y recomendaciones:

- h. se recomienda sustituir la definición del término desigualdad económica por la siguiente: *“Diferencia en la distribución de ingresos, de bienes materiales o bienes simbólicos, de impactos de medidas económicas, y de acceso a recursos entre sectores de la población”*;
- i. se cuestiona el uso y se recomienda la eliminación del término “categorías humanas” por entender que puede llevar a prejuicio y discrimen;
- j. en otra recomendación, se sugiere reemplazar términos como “marginado” por “desfavorecido/a” o “subrepresentado/a” y en lugar de “inclusión”, usar “participación integral” para enfatizar la participación de todas las personas;
- k. en la Política se señala que *“este documento recoge el insumo de estos años de trabajo que incluyó consulta a personas expertas mediante presentaciones formales al Comité Especial o a través de grupos focales que incluyó la participación de estudiantes, empleados no docentes y empleados docentes”*, sin embargo, en la misma no se menciona quiénes fueron estos expertos (siendo el primer centro docente del país es relevante conocer a quién se consultó), ni se presentan como anejos las presentaciones o resultados de los grupos focales;
- l. Resulta ilustrativo de la diversidad y profundidad de los análisis, recrear *verbatim* la expresión del Departamento de Ciencias Biológicas de la Facultad de Estudios Generales:

El Departamento de Ciencias Biológicas se une al reclamo de transformar la palabra en praxis y conmina a realizar “una mirada introspectiva de la situación de la UPR y su función como ente transformador en un Puerto Rico confrontado por la desigualdad y la falta de recursos que sumerge a muchos en la anomia. La UPR se presenta en un panorama de incertidumbres vinculadas con la falta de recursos fiscales para poner en marcha lo que entendemos se requeriría para trabajar con los más necesitados de nuestro país. Para que las personas más necesitadas puedan acceder a la institución no solo hace falta ver su contexto sino el nuestro. Las limitaciones y carencias que la situación fiscal impone sobre la UPR han provocado aumentos en matrícula, falta

de recursos, servicios y apoyo al estudiantado, la reducción de plazas docentes y no docentes y sus correspondientes beneficios, salarios y condiciones de empleo poco atractivos, problemas de mantenimiento e infraestructura, entre otros, que dificultan la retención de los/las estudiantes y del personal que labora en la institución.” (págs. 7 y 8, Reflexión DeptoCIBI, 2024) “Como el centro educativo más importante de Puerto Rico, la UPR desea hacer gestiones para atender la inequidad y la falla en acceso a la educación de los más desventajados. Pero a pesar de su sitio como el mejor centro educativo del país, la UPR adolece de algunas de las herramientas y de un plan adecuado consecuente con sus ideas.” (pág. 8, Reflexión DeptoCIBI, 2024).

m. De igual forma, resulta muy informativo recrear las siguientes observaciones del personal de DCODE:

En nuestra experiencia ofreciendo servicios de apoyo a más de 3,000 estudiantes anualmente desde el Departamento de Consejería para el Desarrollo Estudiantil (DCODE), la Oficina de Servicios a Personas con Impedimentos (OSEI) y el Programa de Estudiantes Orientadores, las tres categorías de grupos de personas que experimentan mayores dificultades en la accesibilidad y la retención son: las personas que cuidan de mayores, las personas con diversidad funcional, y las personas que cuidan de menores. Los retos mayores que contribuyen a la dificultad en la retención de estas poblaciones son:

- 1. Dificultad en los horarios de trabajo y clase y la agilidad de realizar matrícula y conocer currículos semestrales para poder ajustarlos a ello*
- 2. Dificultad en el acceso a la asesoría y orientación académica ágil y efectiva que podría contribuir a intervenir temprano antes de que caigan en progreso y probatoria académica. No hay uniformidad en cómo se realiza en las Facultades y Escuelas por lo que se dificulta referir a estudiantes a este servicio de apoyo que debe ser compulsorio al menos una vez al año (evaluación académica) para ayudarlo a planificar su carrera. La inteligencia artificial pudiera ayudar con este asunto, adelantando la evaluación académica (notas, estatus, currículo, créditos, etc.) al estudiante para cuando la vaya a discutir con su asesor/a. Tampoco hay información al día en las páginas del Recinto sobre cómo acceder este servicio. Hay facultades que carecen de esta información en sus páginas.*
- 3. Falta de información centralizada y fácilmente accesible en línea (user friendly) sobre procesos en la universidad (matricula, currículo, cambios, bajas, progreso académico, asistencia económica, entre otros).*
- 4. Muchos servicios de apoyo están limitados por el horario administrativo, y el no poder utilizar el teletrabajo como alternativa para ampliar los mismos.*
- 5. Retos en poder realizar gestiones académicas y universitarias de forma remota/electrónica y con agilidad.*
- 6. Falta de recursos económicos y humanos para poder cumplir con los acomodos razonables requeridos por ley y el volumen de solicitudes.*
- 7. Retos en la implementación de los acomodos razonables por alto volumen de solicitudes y falta de conocimiento y adiestramiento al profesorado en cómo realizar los mismos. Los módulos en línea creados para ello que son compulsorios no son suficiente y carecen de estrategias y practicas útiles para el profesorado en su trabajo diario. Se sugiere que un taller o módulo sobre el Diseño Universal sea compulsorio cada tres años para el profesorado.*

- n. El insumo presentado por el Caucus Estudiantil es categórico en su planteamiento de no endosar la Política. A esos efectos, el Caucus señala: *El Caucus desfavorece la aprobación del Borrador de la Política de Accesibilidad, Diversidad, Equidad e Inclusión (ADEI) de la UPR. Nos resulta evidente que este Borrador responde exclusivamente a un intento trivial de cumplir con los nuevos estándares de acreditación de la Middle State Commission of Higher Education (MSCHE).*

Sometido por: *Roberto L. Frontera Benvenuti*, Ph.D., CRC
Senador Académico de la Facultad de Ciencias Sociales