



Oficina del Presidente

5 de abril de 2022

A TODA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

José F. Méndez Méndez
Presidente

ORDEN EJECUTIVA NUM. OE-02-2022 - POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

La política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico es eliminar los vestigios de trato desigual a base de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano y atemperar el ordenamiento jurídico al mandato dispuesto en los preceptos constitucionales de igualdad ante la ley y la dignidad del ser humano.

La Universidad Ana G. Méndez (UAGM), mantiene un firme compromiso de promover un ambiente de estudio y trabajo equitativo y libre de discriminación, por lo que se alinea con la política pública vigente. Este compromiso se reafirma en nuestra misión, visión, valores institucionales, políticas, reglamentos, manuales, órdenes ejecutivas y en nuestras operaciones, acciones e iniciativas de desarrollo académico, estudiantil y administrativo. De esta forma nuestra gestión, como una institución sin fines de lucro, es proveer espacios de intercambio para el crecimiento y desarrollo de nuestra comunidad universitaria. A estos efectos, afirmamos que la diversidad y la inclusión son prioridad para la UAGM.

Los fundamentos de diversidad, equidad e inclusión se establecen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Declaración Universal de Diversidad Cultural, y en las leyes, regulaciones y normas que atienden los temas de educación, derechos humanos, derechos de estudiantes, derechos de empleados(as), salud, seguridad y asuntos relacionados a mantener

un ambiente de trabajo y estudios libre de discrimen, hostigamiento y otras formas de intolerancia y violencia.

Nuestro objetivo es optimizar nuestro entorno y escenario de ejecución, valorando nuestras diferencias e incorporándolas en todo lo que hacemos. Por tanto, fomentamos un ambiente inclusivo que abarca la diversidad de nuestros miembros, sus ideas y estilos de vida, perspectivas profesionales y personales. Mantener una comunidad académica, administrativa y estudiantil, diversa e inclusiva, es fundamental para el intercambio de ideas, conocimiento, cultura, enriquecer experiencias y reconocer diferencias entre unos y otros. El enfoque en la perspectiva global del ser humano es prioridad en los procesos de formación y capacitación de las instituciones educativas, tanto para los estudiantes, como también para el personal administrativo y el profesorado.

Cónsono con lo anterior, mediante esta Orden Ejecutiva se promulga la *Política de Diversidad, Equidad e Inclusión*, aplicable a los empleados administrativos, profesores, estudiantes y la comunidad en general. Reconocemos que la diversidad es un componente esencial del futuro de la UAGM, toda vez, que, al fomentar un ambiente de inclusión se estimula el desarrollo profesional y la participación de la comunidad universitaria. Así, fortalecemos nuestra reputación como una institución de vanguardia y representativa de la realidad socioeconómica de Puerto Rico.

Se espera que cada uno de los integrantes de la comunidad universitaria lea, comprenda y cumpla con los principios y normas establecidos en esta política. Para facilitar este proceso la Vicepresidencia de Recursos Humanos preparará un módulo (CBT), y ofrecerá diversas actividades educativas para diseminar esta política.

Esta Orden Ejecutiva entrará en vigor a partir de hoy, 5 de abril de 2022.



SISTEMA UNIVERSITARIO ANA G. MÉNDEZ

VICEPRESIDENCIA DE RECURSOS HUMANOS

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Política No: RH-02-2022 **Fecha de Efectividad: 5 de abril de 2022**

Nueva

Enmienda Orden Ejecutiva No. _____ con fecha de día de mes de año

Nota aclaratoria: Ninguna parte de este documento podrá ser prestada, copiada, reproducida o transmitida de ninguna forma o utilizada para propósitos diferentes para los cuales se creó, sin permiso por escrito del Sistema Universitario G. Méndez.

I. INTRODUCCIÓN

La política pública actual del Estado Libre Asociado de Puerto Rico es eliminar los vestigios de trato desigual a base de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano y atemperar el ordenamiento jurídico al mandato dispuesto en los preceptos constitucionales de igualdad ante la ley y la dignidad del ser humano.

Cónsono con lo anterior y conscientes de que el lenguaje produce, modifica y orienta el pensamiento, la Universidad Ana G. Méndez (UAGM) está comprometida con los principios de diversidad, equidad e inclusión en la educación, el empleo, el servicio y la investigación. Este compromiso se reafirma en nuestra misión, visión, valores institucionales, políticas, reglamentos, manuales, órdenes ejecutivas y en nuestras operaciones, acciones e iniciativas de desarrollo académico, estudiantil y administrativo.

Los fundamentos de diversidad, equidad e inclusión se establecen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Declaración Universal de Diversidad Cultural, y en las leyes, regulaciones y normas que atienden los temas de educación, derechos humanos, derechos de estudiantes, derechos de empleados(as), salud, seguridad y asuntos relacionados a mantener un ambiente de trabajo y estudios libre de discrimen, hostigamiento y otras formas de intolerancia y violencia.

II. PROPÓSITO

La política de diversidad, equidad e inclusión se establece con el propósito de mantener un ambiente de trabajo y aprendizaje enfocado en personas, perspectivas e ideas diversas que rompan barreras y medie la igualdad de derechos y oportunidades, asegurando un trato de respeto y dignidad para toda la comunidad universitaria.

Mantener una comunidad académica, administrativa y estudiantil, diversa e inclusiva, es fundamental para el intercambio de ideas, conocimiento, cultura, enriquecer experiencias y reconocer diferencias entre unos y otros. El enfoque en la perspectiva global del ser

humano es prioridad en los procesos de formación y capacitación de las instituciones educativas, tanto para los y las estudiantes, como también para el personal administrativo y el profesorado.

III. ALCANCE

Esta política aplica a los empleados administrativos, profesores, estudiantes y la comunidad en general. Se espera que cada uno de los y las integrantes de la comunidad universitaria lea, comprenda y cumpla con los reglamentos establecidos en esta política. Cualquier incumplimiento con la misma podría resultar en la aplicación de acciones correctivas.

IV. OBJETIVOS

Esta política tiene como objetivos:

- Promover la diversidad, equidad e inclusión entre el personal administrativo, profesores(as), estudiantes y la comunidad en general.
- Establecer, fomentar y mantener un ambiente de trabajo y académico que valore las diferencias y esté libre de discrimen de cualquier naturaleza.
- Asegurar normativas y procesos equitativos e inclusivos.
- Fomentar experiencias enriquecedoras de aprendizaje, respetando las diferencias y los derechos de las personas.
- Asegurar la igualdad de oportunidades, eliminar barreras y respetar la diversidad de individuos o grupos.
- Promover transparencia, integridad y equidad en todas las acciones gerenciales y administrativas
- Desarrollar y capacitar a nuestra comunidad universitaria para promover un enfoque en el cumplimiento con la diversidad, equidad e inclusión.

V. DEFINICIONES

Diversidad: Se refiere a diferencias individuales (por ejemplo, personalidad, conocimientos previos y experiencias de vida) y diferencias de grupos/sociales (por ejemplo, raza/etnicidad, clase, género y expresión de género, orientación sexual, país de origen y capacidad, así como afiliaciones culturales, políticas religiosas u otras).

Diversidad cultural: refleja la multiplicidad, la convivencia y la interacción de las diferentes culturas coexistentes, a nivel mundial y en determinadas áreas, y atiende al grado de variación y riqueza cultural de éstas con el objetivo de integrar y no de diferenciar. Convivencia e interacción en armonía y respeto mutuo entre varias culturas que coinciden en un mismo lugar y tiempo.

Diversidad de género: promueve la igualdad de oportunidades y fomenta la equidad de género en todos los niveles de la organización, refleja un entorno respetuoso y no discriminatorio, favoreciendo la igualdad de oportunidades a todas las expresiones de género. Fomenta la presencia de mujeres y otras expresiones de género, en todos los niveles, especialmente en las posiciones de liderazgo, garantizando su desarrollo profesional en igualdad de oportunidades y a su vez, reduce la brecha salarial, en el caso de que existiera.

Diversidad generacional: contribuye a la integración laboral y convivencia de las diferentes generaciones, y asegura la gestión y aprovechamiento del talento multigeneracional en la organización y por consiguiente en la sociedad. Establece medidas orientadas a evitar sesgos en los procesos de selección, contratación y promoción basados exclusivamente en la edad. Trabaja activamente en la gestión de los retos asociados a una sociedad multigeneracional.

Diversidad funcional: valora el potencial único de las personas con diferentes capacidades y maximiza las habilidades innatas de su talento. Impulsa la inclusión laboral de personas con diferentes capacidades, y a su vez mejora su integración en el momento de la incorporación al lugar de trabajo mientras que apoya la retención de su talento en el mundo laboral.

Equidad: La equidad es un valor que implica justicia e igualdad de oportunidades, respetando la pluralidad de la sociedad. Es un reconocimiento del valor de la educación como instrumento de acceso a mejores oportunidades y al desarrollo del potencial del ser humano. Es la acción del trato justo, el acceso, la oportunidad y el adelanto de todas las personas, mientras se hace el esfuerzo consciente de identificar y eliminar las barreras que han impedido la plena participación de algunos grupos minoritarios; la equidad se alcanza cuando la organización provee oportunidades para darle a cada persona, por diferente que sea, lo que se merece o se haya ganado, tomando en cuenta las limitaciones de cada cual.

Inclusión: Es lograr que todas las personas o grupos sociales, puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse, independientemente de sus características, habilidades, ideas, estilos de vida, perspectivas profesionales y personales, diferencia en capacidades, cultura o necesidades. Es la actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que éstas puedan participar y contribuir en ella y beneficiarse en este proceso.

VI. RESPONSABILIDADES

La UAGM promueve el compromiso continuo del personal administrativo, profesores, estudiantes y comunidad en general, de mantener un ambiente estudiantil y un ambiente de trabajo diverso, equitativo e inclusivo.

El personal gerencial identificará y promoverá iniciativas enfocadas en el cumplimiento y respeto hacia la diversidad, equidad e inclusión, dentro y fuera de la universidad.

Nos aseguraremos de que nuestras facilidades y equipos estén libres de barreras y que nuestra publicidad sea inclusiva.

VII. VIGENCIA

Esta Política será efectiva el 5 de abril de 2022

VIII. APROBACIONES

Funcionario que recomienda:

Victoria de Jesús de Jesús, Ed.D.
Vicepresidenta de Recursos Humanos

Fecha

Aprobado por:

José F. Méndez Méndez
Presidente

Fecha

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD: Con el propósito de proteger la identidad de las firmas de nuestros funcionarios, las órdenes ejecutivas y políticas publicadas en el portal electrónico excluyen la misma. Por tanto, dichas órdenes ejecutivas y políticas publicadas electrónicamente se deben considerar como aprobadas y firmadas para todos los fines pertinentes. De tener alguna pregunta relacionada con este asunto deberá referirla al personal de recursos humanos adscrito a su recinto.

En caso de conflicto o inconsistencia en cuanto al significado de una palabra o una frase de la traducción de este documento al idioma inglés, prevalecerá la versión en español.