



EXCELENCIA INCLUSIVA

Un plan de acción para la diversidad en la UD



Oficina
del Rector





A la comunidad de la Universidad de Delaware,

La diversidad es un elemento fundamental de una experiencia universitaria; beneficia a todos los estudiantes, a los docentes y al personal ya que refleja toda la variedad de la sociedad moderna. Durante el año pasado, el debate nacional en torno a la diversidad de las instituciones de educación superior y universidades estadounidenses en ocasiones ha sido acalorada y dramática. En la Universidad de Delaware, aprovechamos la oportunidad para hacernos preguntas difíciles acerca de nuestra política de inclusión y reflexionar si estábamos cumpliendo con nuestros más elevados ideales.

Observamos el modo en que edificamos y nutrimos la diversidad en nuestro campus. Estudiamos los programas diseñados para apoyar nuestros esfuerzos y buscamos maneras de mejorarlos. Donde identificamos deficiencias, tratamos de rectificarlas. La Vicerrectora de Diversidad, Carol Henderson, condujo una iniciativa en toda la universidad para documentar nuestra historia y trazar nuestro futuro. Todo este esfuerzo dio como resultado la *Excelencia inclusiva: un plan de acción para la diversidad en la UD*, que explica detalladamente las medidas que nos comprometemos a tomar para lograr una universidad más receptiva e inclusiva. Se basa en nuestros esfuerzos anteriores plasmados en planes estratégicos (*Camino a la protagonismo y Delaware relucirá*) y se centra en nuestra visión compartida para el futuro.

En las páginas que siguen, leerá sobre nuestras iniciativas de reclutamiento y conservación, nuestros eventos culturales y foros públicos dentro y fuera del campus, el arduo trabajo de muchas personas y mucho más. Hace poco anunciamos un programa piloto para que el SAT sea optativo para los aspirantes de Delaware a fin de promover solicitudes de buenos estudiantes que puedan haber tenido un mal día para el examen. Hemos mejorado la tecnología para apoyar el éxito colaborativo de los estudiantes. Estamos reevaluando las políticas y los programas de capacitación para los docentes y el personal, y hemos avanzado en la elaboración de un requisito multicultural revisado para los estudiantes.


Nos motiva el progreso realizado hasta ahora y el profundo compromiso demostrado en toda la Universidad para continuar avanzando hacia este futuro más diverso.

Aún queda mucho por hacer. Los invitamos a leer este informe y a considerar las medidas que pueden adoptar a nivel profesional y personal para ayudarnos a lograr nuestros objetivos.

Atentamente,

Nancy M. Targett
Presidenta interina

Domenico Grasso
Rector



不聞不若聞之，聞之不若見之，見之不若知之，
知之不若行之；學至於行之而止矣

Dime y lo olvido; enséñame y lo recuerdo; involúcrame y lo aprendo.

"Tell me I forget, teach me and I remember, involve me and I learn."

تقول لي فأنسى و لكن ان علمتني فسأتذكر و ان أشركتني فسأتعلم

—Xunzi, filósofo confucionista chino

ÍNDICE DE CONTENIDO

Introducción.....	6
Nuestro progreso.....	7
Valores comunes para la inclusión y la diversidad	9
Seis principios rectores para la acción	9
Cómo lograr la excelencia inclusiva en la UD.....	11
I: Diversificación de la comunidad académica de la UD	
II: Educación de la comunidad académica en lo que respecta a metas y objetivos de diversidad institucional	
III: Cómo mejorar el clima del campus dentro de la UD	
IV: Creación de un sistema de rendición de cuentas para lograr metas de diversidad	
V: Desarrollo y expansión de asociaciones de participación pública con la comunidad externa	

Apéndices

Apéndice I: Diversidad en la UD: Línea cronológica.....	20
Apéndice II: Infraestructura de la diversidad	22
Creación de la red de diversidad.....	22
Apéndice III: Oficinas y programas	25
Recursos para estudiantes de grupos históricamente con poca representación y marginados	25
Apéndice IV: Perfil demográfico de la diversidad	28
Apéndice V: Prioridades para alcanzar la excelencia inclusiva 2016–2021	30

EXCELENCIA INCLUSIVA

Un plan de acción para la diversidad en la UD

“El futuro éxito de la Universidad de Delaware se basa sin dudas en nuestro compromiso incondicional con la diversidad, equidad e inclusión... Esta cultura es crucial desde la perspectiva de equidad y justicia, y es fundamental para educar ciudadanos del mundo, mejorar los resultados de aprendizaje, desarrollar conocimientos y perfeccionar el impacto en la sociedad”.

—Plan estratégico Delaware relucirá

“La idea de diversidad [es] fundamental para la misión de una institución de desarrollar una ciudadanía culta e informada... considerada desde esta posición ventajosa, la diversidad ya no es simplemente un fin en sí mismo, sino un medio para reconfigurar la misión de la educación superior en su misma esencia”.

—Damon A. Williams, Líder en Diversidad Estratégica

Introducción

La diversidad en la Universidad de Delaware ha sido una iniciativa compleja desde sus orígenes en 1743. Como la mayoría de las instituciones de educación superior del país en el siglo XVIII, la Universidad de Delaware se fundó como una institución de educación superior exclusivamente para hombres blancos. La Universidad de Delaware, si bien fundó una Facultad para Mujeres en 1914, no aprobó por completo la educación mixta hasta 1945, y no eliminó la segregación racial legalmente hasta 1950, tras Parker contra la Universidad de Delaware. El fallo judicial de 1954 Brown contra el Consejo de Educación tornó en imperativa nacional y moral la necesidad de ser más justos en la educación, pero su cumplimiento fue limitado. Las protestas de estudiantes y la insatisfacción con la diversidad del claustro docente, las ofertas académicas y el clima cultural del campus llevaron a la universidad a replantearse su plan de estudios en los 60 y a considerar las experiencias de los docentes y los estudiantes.

En 1968, el entonces Presidente E. Arthur Trabant creó un “Comité asesor en políticas, programas y servicios que afectan a estudiantes de grupos negros y otras minorías”. Este grupo, presidido por Frank R. Scarpitti, debía crear una lista de recomendaciones que ayudarían a la universidad a atraer a estudiantes de grupos minoritarios, a quienes brindaría servicios. En 1969, este comité presentó sus hallazgos al Presidente (conocido como el Informe Scarpitti), y se vieron avances en el reclutamiento y los ingresos, tutoría, orientación y asesoramiento a estudiantes de grupos históricamente con poca representación y marginados. En los últimos años, el cambiante panorama legal de la educación ha complicado las maneras en que usamos raza y origen étnico en el trabajo de la diversidad en campus universitarios en todo el país. Estas historias interrelacionadas han dejado su impronta en la estructura institucional de la UD de maneras complejas e intrincadas. En muchos aspectos, somos un reflejo de un estado que se ha esforzado para definirse a sí mismo como el Primer estado en la industria y el comercio, pero que ha tenido dificultad en lo que respecta a la diversidad, la equidad y la inclusión.

Las cosas están cambiando... a paso lento pero firme. Los últimos tres años han sido testigo de los ingresantes universitarios más diversos en la historia de la institución con el 25% de los ingresantes procedentes de comunidades históricamente con poca representación y marginadas. Los planes estratégicos *Camino al protagonismo* de 2007 y *Delaware relucirá* de 2015 hicieron de la diversidad un principio rector y fundamental para la misión educativa de la universidad. Hay en curso más conversaciones sobre la diversidad (en las aulas, los pasillos, salones de juntas, comedores y en foros de distintos medios), conversaciones difíciles sobre parcialidad, odio, equidad e inclusión que suelen ser delicadas e incómodas, pero que son necesarias para que nuestra institución sea el modelo de excelencia inclusiva que pretende ser.

En las últimas cuatro décadas se observó un atisbo de transformación con la creación del Centro de la Cultura Negra, el Departamento de Estudios de la Raza Negra Norteamericana, el Departamento de Estudios de Mujeres y Género, el requisito educativo multicultural, los comités de diversidad mediante la Oficina de Equidad e Inclusión, y el surgimiento de muchas organizaciones estudiantiles registradas comprometidas con la creación de espacios seguros para que los estudiantes, los docentes y el personal se sientan a gusto, para que encuentren afinidad entre las personas que sostienen sus valores culturales y experiencias compartidas. En 2014, la iniciativa de diversidad del Presidente se convirtió en la Iniciativa de diversidad de la Universidad y pasó a la Oficina del Rector, quien creó el cargo de Vicerrector de Diversidad para orientar la implementación de un plan de acción para la diversidad que fomentara la excelencia inclusiva en todos los niveles de la vida académica.

Estos recientes avances progresan a pasos agigantados en la creación de microclimas institucionales que mantendrán las iniciativas de diversidad a medida que nos esforzamos por crear un entorno de aprendizaje más inclusivo, receptivo y de apoyo en la Universidad de Delaware. Tal y como se refleja en el Informe de 2011 de los Estados Centrales del equipo de evaluación, en términos directos: “La UD no es diversa en términos absolutos ni relativos. Con pocas excepciones, creemos que la universidad busca a sus pares en cada medida de diversidad en cada sector de la institución”. Si bien hemos avanzado un poco en la diversificación de nuestra población de estudiantes universitarios desde 2011, estamos considerablemente alejados de donde debemos estar en las áreas críticas de diversidad de estudiantes universitarios, de postgrado, claustro docente y personal. Las características demográficas cambiantes de la población estadounidense general, con un crecimiento significativo en la población latina e hispana, además de cambios significativos en las poblaciones internacionales, de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, en duda y aliados (LGBTQA, por sus siglas en inglés), de veteranos y otras poblaciones de grupos diversos, significa que debemos ratificar lo que realmente significa la diversidad en la UD, como un principio rector y como una práctica. Debemos demostrar las maneras en las que la diversidad es importante para todos los estudiantes en lo que enseñamos, la manera en que enseñamos y en lo que aprendemos y la manera en que aprendemos. Como una universidad de investigación preeminente centrada en el estudiante, debemos considerar lo que significa para cada uno de nosotros vivir y expresar los valores de aceptación, respeto y bien común como miembros de una comunidad próspera, dinámica y diversa del campus.

Las investigaciones han demostrado que las comunidades del campus con prácticas de diversidad significativas aumentan considerablemente la calidad y el valor de la educación para todos los estudiantes. Una encuesta reciente de Gallup de más de 30,000 graduados universitarios reveló que los estudiantes expuestos a la diversidad creen que sus títulos de grado son más valiosos. Estas experiencias de aprendizaje transformadoras optimizan el pensamiento crítico, fomentan la responsabilidad cívica, enriquecen los intercambios formales e informales entre los estudiantes de distintos orígenes y preparan a nuestros estudiantes para hacerse camino en un mundo cada vez más diverso y globalizado. Al reflexionar sobre las maneras en que cada uno de nosotros aporta sus dones y talentos para edificar esta comunidad, debemos considerar nuestros éxitos y traspies como una oportunidad para volver a diseñar y mejorar nuestras prácticas educativas. En nuestros esfuerzos por seguir progresando en este aspecto, debemos continuar evaluando nuestro desempeño en diversidad como institución, claustro docente, personal y administradores, y desarrollar y medir las competencias culturales de nuestros estudiantes en los niveles universitario y de postgrado. Esto garantizará que estemos creando experiencias de aprendizaje transformadoras para nuestros estudiantes, quienes están preparados para generar nuevos conocimientos, adoptar la diversidad en sus muchas formas y contribuir al bien común de nuestra sociedad global.

Nuestro progreso

“Para avanzar, debemos seguir adoptando este compromiso de la universidad con un campus diverso que refleje las culturas, opiniones, experiencias, esperanzas y sueños de nuestra sociedad en su totalidad. Cada uno de nosotros, con nuestros talentos y perspectivas únicas, es una parte fundamental que hace que esta Universidad sea tan vital y dinámica”.

—Domenico Grasso, Rector, Universidad de Delaware

En 2009, un grupo de trabajo sobre diversidad, designado por el entonces Presidente Patrick Harker, llevó a cabo un análisis sistemático de la diversidad que evaluó las prácticas intelectuales, culturales y del plan de estudios de inclusión y diversidad, y qué tan bien la UD estaba o no ejecutando estas prácticas. Este informe también expuso una extensa lista de recomendaciones, una pequeña cantidad de las cuales se han adoptado, pero en las áreas cruciales de reclutamiento y conservación de docentes, estudiantes de postgrado y estudiantes universitarios provenientes de comunidades históricamente con poca representación y marginadas aún queda mucho trabajo por hacer.



Según James Jones, Director del Centro del Estudio de la Diversidad, la Universidad de Delaware ha participado activamente en el desarrollo de una “propuesta de valor en cuanto a la diversidad; la diversidad es fundamental para esta universidad, la sociedad y el mundo, y brindamos a nuestros estudiantes la confianza, competencia, sensibilidad y capacidad de liderazgo a medida que ingresan a este mundo”. Esta propuesta remarca la creencia de que la diversidad es una parte integral de la excelencia inclusiva. Mediante la creación de estructuras administrativas, unidades académicas y de investigación y los esfuerzos por participar en la obtención de datos a gran escala y el análisis para hacer el seguimiento, optimizar y brindar apoyo a la diversidad en expansión de nuestra comunidad, la UD ha trazado el camino para hacer que la diversidad sea funcional a las experiencias educativas en la UD. Pero sostener los esfuerzos de diversificar nuestro cuerpo estudiantil, claustro docente y personal requiere esfuerzos más serios e intencionados. El plan estratégico *Delaware relucirá* asegura que la diversidad sea fundamental para nuestra búsqueda de la excelencia, clave para que reduzcamos la mala repartición de oportunidades e integral para asegurar que todos los miembros de nuestra comunidad tengan la oportunidad de participar completamente y sacar a la luz todo su potencial independientemente de su identidad, orígenes, capacidad física o puesto institucional. La edificación de una comunidad académica más equitativa e inclusiva significa que debemos ser intencionados en las maneras en que hacemos que la diversidad sea inclusiva.

Valores comunes para la diversidad y la inclusión

Para lograr la tarea tan importante y necesaria de excelencia inclusiva, realizamos la siguiente declaración de diversidad y los seis puntos de acción basados en sólidos principios para orientarnos a fin de alcanzar nuestras metas de diversidad:

“La diversidad es un valor fundamental y principio rector de la misión educativa de la Universidad de Delaware a fin de preparar a los estudiantes para vivir en un mundo cada vez más interconectado y diverso. La diversidad en la UD significa tanto el reconocimiento como la valoración de todas las diferencias humanas, en función de, entre otras características, la edad, raza, origen étnico, nacionalidad, sexo, clase, identidad de género, discapacidad, orientación sexual, cultura, ideología, política, religión, ciudadanía, estado civil, clasificación laboral, condición de veterano y condición socioeconómica y de ingresos. Nos comprometemos a edificar una comunidad educativa inclusiva, una cuya excelencia se base no solo en el logro disciplinario estelar, sino también en la comprensión de las personas con diferentes orígenes y circunstancias, con necesidades, perspectivas y maneras de pensar diferentes. Queremos lograr que todas las personas que son parte de la Universidad se sientan bienvenidas y valoradas en la vida del campus.”

Seis principios rectores para la acción:

1. *Reclutar, desarrollar, conservar y promover un claustro docente y personal diversos:* Los estudiantes diversos vendrán si se ven reflejados en los docentes que les enseñan y el personal que les brinda servicios a los estudiantes. Más aún, la diversidad en el claustro docente y el personal beneficia a todos los estudiantes ya que su exposición a personas distintas de ellos ofrece una oportunidad maravillosa para el aprendizaje participativo. Parte de hacer que la excelencia sea inclusiva es hacer que nuestro campus refleje el país y el mundo en el que todos vivimos. Utilizaremos nuestras mejores prácticas para reclutar, contratar, orientar y fomentar el éxito de un claustro docente diverso en todos los campos disciplinarios, en un esfuerzo por preparar a nuestros estudiantes para que vivan y trabajen en un mundo cada vez más globalizado. También brindaremos espacio para el descubrimiento del conocimiento que aproveche los distintos estilos administrativos y múltiples prácticas de enseñanza, aprendizaje e investigación. La excelencia inclusiva en académicos, instrucción, ayuda en el aprendizaje y a los estudiantes y resultados del apoyo es gracias a que contamos con el personal y los docentes más excepcionales, creativos y diversos comprometidos con la excelencia, y listos para llevar innovación a sus respectivas áreas

2. *Continuar creando y conservando un cuerpo estudiantil diverso:* Se han hecho grandes esfuerzos en esta área para reclutar e inscribir un cuerpo estudiantil más diverso tanto en el nivel universitario como de postgrado. *Pero debemos pasar de la diversidad a la inclusión* y estar preparados para cultivar un clima de

campus que fomente el éxito estudiantil y la perseverancia hasta la graduación. Por lo tanto, mejoraremos y fortaleceremos la infraestructura para la orientación, tutoría, asesoramiento, desarrollo profesional y planificación de carreras para los estudiantes después de la matriculación; ayudaremos a reconstruir y fortalecer carreras de acceso (preuniversitario y prepostgrado); y fomentaremos intervenciones de aprendizaje que afirmen a los estudiantes holísticamente y los alienten a crecer en sus respectivos programas de estudio. Examinaremos y reforzaremos nuestras prácticas de conservación y fortaleceremos nuestra relación con las comunidades externas dedicadas a edificar procesos académicos más sólidos.

3. Transformación del plan de estudios y del plan de estudios complementario: A fin de crear experiencias de aprendizaje transformadoras para nuestros estudiantes que ratifiquen nuestra misión de educar pensadores críticos que sean líderes y solucionadores de problemas innovadores, creativos, éticos y responsables, la diversidad debe ser fundamental para las experiencias educativas aquí en la UD. Por lo tanto, implementaremos metas y medidas del plan de estudios en los niveles universitario y de postgrado que creen valores comunes que fomenten el reconocimiento y el respeto por todas las formas de diferencias humanas, y valoren las tradiciones culturales y costumbres de nuestras comunidades locales e internacionales de todo el mundo. Convertiremos estas interacciones en una parte integral de nuestras prácticas educativas diarias. De esta manera, no solo ratificamos la importancia de la diversidad como una parte central de la misión educativa de la UD, sino que también mantenemos nuestra creencia inherente en las diversas maneras de aprender y comunicar valores humanos en un amplio espectro de disciplinas y culturas.

4. Desarrollo y capacitación educativa/profesional: Si queremos que la excelencia inclusiva sea un componente central de nuestra misión educativa, debemos crear oportunidades para la capacitación y el desarrollo profesional en cada nivel de la institución que se centre en maneras eficaces de aprovechar la diversidad como una competencia central con un valor educativo y social. De estas maneras podemos trabajar para asegurar un entorno de aprendizaje más inclusivo, diverso y equitativo.

5. Crear una comunidad y mejorar el clima del campus en la UD: Seguiremos respaldando y fortaleciendo los programas y las actividades multiculturales que mejoran las experiencias de aprendizaje de todos los estudiantes, y fomentaremos un diálogo honesto y abierto en todo el campus sobre las complejidades de las diferencias humanas, ideologías y capacidades de aprendizaje únicas. Estas actividades enriquecen y apoyan nuestra misión colectiva de valorar y respetar a personas y culturas diversas a medida que trabajamos para hacer que nuestro campus sea más equitativo, diverso e inclusivo. También implementaremos disposiciones educativas y prácticas rectoras que nos permitan defender vigorosamente nuestros principios de una comunidad académica con tolerancia cero a la intolerancia, el acoso y el odio, facultada para enfrentar problemas de injusticia social y desigualdades en un espíritu de unión, apoyo y respeto.

6. Extensión y participación de la comunidad: Redoblabremos los esfuerzos colaborativos y las asociaciones con otras universidades y facultades, agencias externas, grupos educativos y organizaciones de la comunidad, del gobierno y del sector privado dedicadas a edificar y mantener el proceso académico para estudiantes de grupos históricamente con poca representación y marginados. Tales esfuerzos enriquecen las posibilidades de aprendizaje de todos los estudiantes, transforman las experiencias educativas de los marginados y sus comunidades y posicionan a la universidad como una acérrima defensora al afirmar nuestro compromiso con el éxito de los estudiantes, su acceso y asequibilidad.

Cómo lograr la excelencia inclusiva en la UD

La *Excelencia inclusiva* tiene varias metas que incorporan nuestras áreas principales de atención a iniciativas estratégicas con medidas que pueden tomarse. Algunas metas son a corto plazo, como la puesta en práctica de la educación y la concientización de la diversidad, el desarrollo profesional de competencias culturales y la capacitación de los comités de búsqueda, el personal y los docentes. Otras estrategias implican una visión de mayor alcance, como la creación de planes de acción de diversidad para cada una de nuestras siete facultades. Este proyecto principal es un documento vivo que se ajustará (adaptará) a las preocupaciones imperantes que estén a la vanguardia de nuestros objetivos estratégicos de diversidad. Todas estas iniciativas requieren del trabajo y el esfuerzo de toda la comunidad universitaria a fin de avanzar en nuestra misión educativa de excelencia inclusiva. Se establecieron todas las prioridades para ayudar a la comunidad del campus, a las unidades académicas y administrativas y a la dirección en todos los niveles institucionales en la creación o el nuevo diseño de los objetivos de diversidad que respaldan el plan de acción para la diversidad y el plan estratégico *Delaware relucirá*.¹

I. Diversificación de la comunidad académica de la UD

“La diversidad (de origen étnico, raza, origen socioeconómico, sexo, experiencia y otros factores) aumenta considerablemente la calidad y el valor de la educación para todos los estudiantes, como así también las contribuciones que la educación superior puede hacerles al país y al mundo. Dado que tratamos de preparar a los estudiantes para las oportunidades y los desafíos de la vida, la vida ciudadana y el liderazgo en el siglo XXI, el valor educativo de estudiantes de todos los orígenes que aprenden juntos y unos de otros es más, y no menos, importante”.

—Hunter Rawlings, Presidente AAU

Para diversificar el campus de la Universidad de Delaware se necesita un esfuerzo estratégico y coordinado de parte de todas las personas que están conectadas con la Universidad de Delaware. Para lograr excelencia como una institución de aprendizaje, enseñanza y académica, nuestro claustro docente, el cuerpo estudiantil, el personal y la administración deben representar el mundo en que vivimos a fin de preparar a nuestros estudiantes para que vivan y trabajen en un mundo cada vez más diverso. La diversidad es un principio rector que apreciamos y una parte central de la misión educativa de la UD.

Meta 1: *Utilizaremos nuestras mejores prácticas para reclutar y contratar docentes diversos en todos los campos disciplinarios. Más importante aún, aumentaremos la representación de los grupos históricamente con poca representación y marginados, grupos de la primera generación, de bajos ingresos y otros grupos diversos y mujeres en todos los puestos docentes.*

Corresponsables: presidente, rector, vicerrector de diversidad, vicerrector de asuntos docentes, decanos, vicedecanos y catedráticos de departamento, docentes y personal de departamento, claustro docente, ADVANCE-IT, recursos humanos.

Áreas a las que se dirigen las mejoras:

- Establecer metas para que las facultades y los departamentos logren las metas de diversidad usando datos de investigación institucional (UD), organizaciones nacionales, bases de datos federales y estatales cuando corresponda para establecer metas y objetivos. Asignar a decanos, catedráticos, directores y líderes académicos la responsabilidad de lograr metas de diversidad. Invitar a directores académicos, decanos, catedráticos y docentes a fomentar un clima de campus más participativo, receptivo e inclusivo en sus aulas, centros académicos, laboratorios y otras áreas donde tenga lugar el aprendizaje académico.
- El establecimiento de metas debe ser parte del proceso evaluativo anual.
- Asegurar que cada comité de búsqueda esté capacitado en las mejores prácticas para reclutar docentes de grupos históricamente con poca representación y marginados desde el comienzo.

¹ Este plan de acción es gracias al trabajo previo de la Comisión para Promover la Diversidad Racial y Cultural, el Grupo de Trabajo de Diversidad de 2009, el Equipo de Evaluación de 2011 en representación de la Comisión de Educación Superior de los Estados Centrales, la Comisión de Diversidad y Equidad de 2011, ADVANCE-IT, los Comités de Diversidad y el Comité Asesor de 2014 *Delaware relucirá*, cuyos debates en todo el campus y los esfuerzos continuos en cuanto a diversidad, equidad e inclusión ayudan a dar forma a la lista de medidas a adoptar.

- d. Crear una iniciativa para la adquisición de talentos en la oficina del rector a fin de aumentar nuestra capacidad para atraer y conservar docentes talentosos de color, mujeres y académicos de distintas nacionalidades; la iniciativa debe estar a cargo de los decanos con la ayuda de la oficina del rector. Crear un programa de académicos visitantes, profesores visitantes y oportunidades de postdoctorado para ayudar a reclutar docentes talentosos de grupos históricamente con poca representación y marginados, grupos de la primera generación, de bajos ingresos y otros grupos diversos. Fortalecer las iniciativas de orientación y desarrollo profesional para todas las categorías docentes en el nivel institucional, de facultad y de departamento, prestando especial atención al desarrollo de las mejores prácticas para optimizar la conservación y la promoción de docentes de color, mujeres y académicos de diferentes nacionalidades, orígenes étnicos y culturas.
- e. Crear un programa de liderazgo para mujeres y docentes en la mitad de sus carreras y que pertenecen a grupos históricamente con poca representación y marginados que pueden estar interesados en aspirar a una cátedra y otros puestos administrativos.
- f. Invitar a decanos, catedráticos y líderes jerárquicos a hacer mayores esfuerzos para identificar y designar a docentes históricamente con poca representación y marginados a puestos de liderazgo en los departamentos y programas académicos.
- g. Alentar a los defensores líderes de diversidad de cada facultad a que elaboren un proyecto de diversidad en el reclutamiento para docentes de grupos históricamente con poca representación y marginados, de la primera generación, de bajos ingresos y de otros grupos diversos usando las mejores prácticas de la industria.

Meta 2: *Mejorar la experiencia de aprendizaje de todos los estudiantes universitarios, para otorgarles a nuestros estudiantes habilidades valiosas de competencia que los conviertan en académicos distinguidos y ciudadanos del mundo con una vasta experiencia; nuestro cuerpo estudiantil debe reflejar el mundo en que vivimos a fin de preparar a los estudiantes para vivir y trabajar en un mundo cada vez más diverso. Hacer menos que eso es un perjuicio para la experiencia de aprendizaje.*

Corresponsables: presidente, rector, vicerrector de asuntos académicos, claustro docente, Centro para la Enseñanza y la Evaluación del Aprendizaje, vicepresidente de administración de inscripción, decanos, decanos adjuntos, catedráticos, catedráticos adjuntos, docentes y asesores académicos.

Áreas a las que se dirigen las mejoras:

- a. Fomentar y crear experiencias de aprendizaje transformadoras y diversas que respalden nuestra misión de educar pensadores críticos, líderes éticos responsables y solucionadores de problemas.
- b. Evaluar la idoneidad del alcance preuniversitario y los programas de perfeccionamiento para mejorar el proceso de reclutamiento de estudiantes de grupos históricamente con poca representación y marginados, de la primera generación, de bajos ingresos y otros estudiantes diversos. Evaluar y fortalecer las carreras de acceso de grupos históricamente con poca representación y marginados, estudiantes de bajos ingresos y de la primera generación del programa del título intermedio en humanidades para el campus principal de la UD a fin de crear una experiencia universitaria ininterrumpida.
- c. Evaluar, fortalecer y mejorar los servicios de tutoría, asesoramiento, orientación y desarrollo académico en todos los departamentos y facultades y en nuestra institución para mejorar el éxito académico de estudiantes de grupos históricamente con poca representación y marginados, de la primera generación, de bajos ingresos y otros estudiantes diversos.
- d. En un plazo de seis años, asegurar que las tasas de graduación en cuatro y seis años para estudiantes históricamente con poca representación y marginados, de la primera generación, de bajos ingresos, internacionales y otros estudiantes diversos concuerden con las tasas de graduación de todo el grupo de graduados.

Meta 3: *A fin de crear un grupo de docentes más diversos a nivel global, dirigiremos nuestros intentos para reclutar, conservar, orientar y desarrollar profesionalmente a estudiantes de postgrado, profesionales y de doctorados que pertenecen a grupos históricamente con poca representación y marginados, estudiantes de la primera generación y de bajos ingresos que son fundamentales para crear el grupo de candidatos en el proceso académico.*

Corresponsables: presidente, rector, vicerrector superior de educación de postgrado y profesional, vicerrector adjunto de estudios profesionales y de doctorado, decanos, decanos adjuntos, director de reclutamiento y diversidad de postgraduados, directores de postgrado y todos los catedráticos, catedráticos adjuntos y docentes.



Áreas a las que se dirigen las mejoras:

- a. Alentar a los departamentos a que desarrollen un plan para diversificar las poblaciones de estudiantes de postgrado en sus unidades que atraiga a estudiantes de grupos históricamente con poca representación y marginados, estudiantes de bajos ingresos y de la primera generación.
- b. Establecer metas de referencia en cada plan de acción en desarrollo para mejorar el reclutamiento, la conservación, la orientación, el desarrollo profesional y las oportunidades de ubicación laboral para los estudiantes de grupos históricamente con poca representación y marginados. Estos planes deben respaldar el proyecto de diversidad de la facultad, el plan estratégico *Delaware relucirá* y las iniciativas de diversidad del plan de acción para la diversidad *Excelencia inclusiva*.
- c. Evaluar y fortalecer los programas de extensión y perfeccionamiento universitario para mejorar el proceso de reclutamiento de estudiantes de grupos históricamente con poca representación y marginados, de la primera generación, de bajos ingresos y otros estudiantes diversos.
- d. Proporcionar incentivos de financiación puente para fortalecer las ofertas de estudiantes de postgrado para estudiantes talentosos de grupos históricamente con poca representación y marginados, grupos de la primera generación, de bajos ingresos y otros grupos diversos (oportunidades de investigación en el verano incluidas).
- e. Mejorar las tasas de graduación (y el plazo para concluir maestrías y doctorados) de grupos históricamente con poca representación y marginados, grupos de la primera generación, de bajos ingresos y otros grupos diversos.
- f. Evaluar el plan de estudios universitario e incentivar a la institución, los departamentos y los programas a que reflejen las historias, las culturas y las experiencias de grupos históricamente con poca representación, marginados e internacionales en las principales ofertas académicas en la UD.

Meta 4: *A fin de crear una comunidad del campus más inclusiva y comprometida, nuestro personal profesional, exento, no exento, asalariado y por hora debe reflejar el mundo diverso en el que vivimos. Un personal profesional y asalariado más diverso promueve nuevas formas de pensar y de resolver problemas. Estas perspectivas aumentan la capacidad de adaptación en el lugar de trabajo y la innovación y motivación de empleados además de ampliar la gama de servicios que podemos brindar a los docentes y a los estudiantes, y una plantilla diversa significa que seremos más eficaces en la satisfacción de las diversas necesidades de nuestra comunidad académica.*

Corresponsables: presidente, rector, vicepresidente ejecutivo y todos los vicepresidentes, vicerrectores, administradores, directores, decanos, decanos adjuntos y catedráticos, Recursos Humanos, Oficina de Equidad e Inclusión.

Áreas a las que se dirigen las mejoras:

- a. Reclutar y conservar una planilla diversa al garantizar que todas las búsquedas impliquen un proceso competitivo y abierto.
- b. Instruir a quienes son responsables de la contratación en el impacto de parcialidades intencionales y no intencionales que ponen en peligro una búsqueda justa e inclusiva.
- c. Hacer responsables a los administradores de unidades, directores, decanos, catedráticos, vicepresidentes y líderes académicos del aumento de la diversidad entre el personal profesional y asalariado en sus respectivas unidades.
- d. Crear una oportunidad para desarrollar un proceso de evaluación de 360 grados para evaluar las prácticas de diversidad y los esfuerzos de administración a fin de lograr un entorno de trabajo receptivo e inclusivo.
- e. Alentar a los líderes jerárquicos en áreas administrativas a incluir personal y realizar esfuerzos administrativos que fomenten un clima de campus más diverso e inclusivo como parte del proceso de evaluación de desempeño.
- f. Desarrollar un programa de orientación profesional para ayudar a mejorar las oportunidades de desarrollo profesional y crear vías claras y alcanzables para el desarrollo y el ascenso laboral.

II. Educación de la comunidad académica en lo que respecta a metas y objetivos de diversidad institucional.

“La educación es el arma más poderosa que puedes usar para cambiar el mundo”.

—Nelson Mandela

Desarrollar valores comunes y objetivos claros para lograr la inclusión y diversidad en todas las áreas de operación en la UD hace que la medición comparativa, la rendición de cuentas, el establecimiento de metas y la asignación de recursos sean factibles. Si nuestra comunidad académica se une en torno a estos valores comunes, podemos asegurar más claramente la importancia de la inclusión y la diversidad y su valor en la UD. Seguiremos haciendo de la inclusión y la diversidad un componente integral y continuo de la cultura de vida en el campus de la UD.

Meta 5: *Mediante conversaciones en todo el campus sobre la diversidad, equidad e inclusión, con el fin de que los estudiantes, los docentes y el personal participen en diálogos sobre la necesidad de valorar y respetar las diferencias humanas en todas sus formas, la comunidad de la Universidad de Delaware ratifica que la diversidad es una piedra angular de la excelencia institucional y académica. La diversidad es fundamental a fin de preparar a nuestros estudiantes para que vivan y trabajen en un mundo cada vez más diverso y globalizado. Pero también debemos hacer que los principios de diversidad, equidad e inclusión sean funcionales a la experiencia educativa mediante maneras tangibles en actividades del plan de estudios y del plan de estudios complementario. De esta manera, creamos una experiencia transformadora para todos nuestros estudiantes, y reconocemos fehacientemente la importancia de la investigación y el conocimiento de la diversidad, y su capacidad de tener un impacto en nuestra comunidad de maneras creativas e innovadoras.*

Corresponsables: presidente, rector, vicepresidente ejecutivo y todos los vicepresidentes, vicerrectores, administradores, directores, decanos, decanos adjuntos y catedráticos, y todo el claustro docente y personal.

Áreas a las que se dirigen las mejoras:

- a. Poner en práctica la educación y concientización de la diversidad, la valoración y la práctica de competencias culturales, el desarrollo profesional y la capacitación para todas las personas que trabajan en cada área de la comunidad universitaria.
- b. Elaborar medidas de rendición de cuentas con corresponsables que evalúen la eficacia de competencias culturales en el plan de estudios, las aulas, los departamentos, las facultades, las unidades académicas y profesionales que interactúan con la comunidad del campus y sus grupos constitutivos.
- c. Fortalecer, volver a diseñar y/o volver a concebir el requisito multicultural como una competencia nacional e internacional/mundial.
- d. Evaluar el plan de estudios universitario e incentivar a los departamentos y a los programas a que consideren las historias, culturas y experiencias de grupos históricamente marginados y con poca representación y a grupos internacionales en las principales ofertas académicas en la UD.
- e. Seguir pensando en las oportunidades que los programas Common Reader y la experiencia del primer año (FYE, por sus siglas en inglés)/los estudios del primer año (FYS, por sus siglas en inglés) ofrecen para inculcar los principios/las prácticas de diversidad, equidad, inclusión, civismo, responsabilidad cívica y respeto mutuo como una iniciativa intelectual. Como cada estudiante debe participar en el FYE/FYS y en el programa Common Reader, esta es una oportunidad perfecta para desplegar estos principios en nuestros objetivos de educación generales.
- f. El Sistema Pasaporte ofrece una manera de hacer el seguimiento de la participación de los estudiantes por distintas experiencias sociales e intelectuales. Le da importancia a actividades del plan de estudios complementario y a los programas, y sigue desarrollando las habilidades críticas que nuestros estudiantes necesitan para triunfar en la comunidad internacional. Si los estudiantes cuentan con una representación tangible de sus experiencias diversas en la UD (una que podamos ver y conocer), es más probable que tales prácticas/principios tengan un impacto y sean perdurables.
- g. Transparentar las metas, iniciativas y acciones de diversidad y sus resultados ante la comunidad académica a través de medidas que conduzcan al éxito en el logro de metas de diversidad en todos los niveles de la institución.

- h. Alentar a las facultades a desarrollar proyectos y planes de acción para la diversidad que respalden nuestras metas educativas y el plan estratégico de la universidad.
- i. Comunicar esos objetivos de diversidad a la comunidad académica más amplia mediante grupos de discusión y foros comunitarios para permitir el debate de las metas y los objetivos.
- j. Informar a la comunidad académica la estructura de la diversidad (esto es, la Oficina de Equidad e Inclusión, el Centro para el Estudio de la Diversidad, el Vicerrector de Diversidad) y la función que desempeña cada unidad en la creación de una comunidad más diversa, receptiva e inclusiva.

III. Cómo mejorar el clima del campus dentro de la UD

“Debemos esforzarnos por ser una comunidad más abierta e inclusiva que aliente y respalde la diversidad como una piedra angular de la excelencia, que promueva un entorno seguro y receptivo y refleje las esperanzas y los sueños de la sociedad en su conjunto”.

—Introducción del plan estratégico Delaware relucirá

“Es demasiado esperar que en un contexto académico estemos todos de acuerdo, pero no es demasiado esperar que haya disciplina y civismo constante”.

—John Howard

Ninguna otra área del plan de acción para la diversidad merece más nuestra atención constante y diligente que esta, y es la más difícil de cambiar, aunque es posible. Mejorar el clima en nuestro campus significa que debemos hacer un inventario significativo y honesto de las prácticas erráticas y equivocadas (eliminarlas), y fortalecer, volver a diseñar y crear maneras alternativas de interactuar, aprender y participar que permitan a todos los miembros de nuestra comunidad académica sentirse valorados, respetados y apreciados por los dones y talentos únicos que comparten con nuestra comunidad. Si estos principios de respeto y civismo se violan, debemos actuar como comunidad para “garantizar que se pueda acceder físicamente a nuestro campus, un campus seguro y acogedor, con tolerancia cero a la intolerancia y el acoso”.

Meta 6: Trabajaremos para crear una comunidad de campus más receptiva e inclusiva que respete y valore toda diferencia entre seres humanos. Lograremos esta meta con la educación y la concientización, el desarrollo de políticas, relaciones de apoyo con los comités de diversidad, los docentes, el personal y los grupos de estudiantes, a la vez que mantenemos la transparencia en nuestros procesos.

Corresponsables: presidente, rector, vicepresidente ejecutivo y todos los vicepresidentes, vicerrectores, administradores, directores, decanos, decanos adjuntos, catedráticos, docentes, estudiantes y personal.

Áreas a las que se dirigen las mejoras:

- a. Crear subestructuras de rendición de cuentas que supervisen, informen y proporcionen recomendaciones para subsanar actos de intolerancia, acoso, intimidación y otras formas de conducta descortés e irrespetuosa que atenten contra la promoción de un entorno académico justo e inclusivo.
- b. Crear oportunidades en el campus para erigir permanente o temporalmente símbolos e imágenes visibles en las oficinas de la universidad, los pasillos de las residencias y otros espacios públicos en el campus que representen la diversidad de nuestro mundo.
- c. Trabajar con los centros para colocar anuncios multilingües en lugares estratégicos en el campus como un gesto indicador de una comunidad receptiva e inclusiva. Invitar a todas las áreas de la vida en el campus a adoptar esta práctica en los sitios web y otros espacios públicos en el campus.
- d. Utilizar la Oficina de Equidad e Inclusión, la División de Residencias y Alojamiento, el Centro de la Cultura Negra, los Centros de Estudiantes Universitarios y otras unidades académicas que apoyan a estudiantes de grupos históricamente con poca representación y marginados, grupos de la primera generación, de bajos ingresos y otros grupos diversos para enseñar a la comunidad del campus las maneras de crear espacios seguros y receptivos que enriquezcan el logro académico, promuevan un sentido de pertenencia, celebren la diversidad y fomenten relaciones positivas entre estudiantes, docentes y personal.

- e. Alentar oportunidades del plan de estudios y del plan de estudios complementario para que todos los estudiantes participen en conversaciones interraciales e interculturales entre pares que promuevan los valores comunes de respeto y civismo, justicia y equidad, y la comprensión cultural y social de la diferencia entre seres humanos en todas sus formas como los cimientos para edificar una sociedad diversa y justa.
- f. Fomentar el diálogo intercultural en todos los niveles de la institución para promover el reconocimiento y el respeto por las diferencias entre seres humanos en todas sus formas como un paso importante en la creación de una comunidad de campus más receptiva y comprometida.

IV. Creación de un sistema de rendición de cuentas para lograr metas de diversidad institucional

“Pese a las grandes inversiones de larga data en diversidad, los esfuerzos institucionales por lo general se ven frustrados debido a oficinas y programas desconectados e inarticulados... si pudiéramos darle a esta estructura organizacional apenas conectada una unión conceptual más sólida, veríamos la posibilidad de conectar de maneras nuevas y poderosas a pesar de nuestras diferentes oficinas administrativas”.

—Damon Williams, Líder en Diversidad Estratégica

Crear una red de diversidad exitosa, conectada y comunicativa es fundamental para lograr el éxito en la consecución de nuestras metas de diversidad. Ayuda a fortalecer alianzas, utiliza mejor los recursos y minimiza la redundancia e ineficacia de iniciativas. Estas redes también ayudan a crear la rendición de cuentas y una responsabilidad compartida entre las partes interesadas clave de los esfuerzos de diversidad. La transparencia de los esfuerzos e iniciativas de diversidad (nuestro objetivo para tales desarrollos, los procesos para implementar y mantener estos esfuerzos y la capacidad para medir el éxito o el fracaso de estos esfuerzos con miras a volver a diseñar, fortalecer o crear medidas más eficaces para una participación significativa en diversidad) es crucial para hacer realidad completamente nuestras metas de diversidad.

Meta 7: Crear procesos de rendición de cuentas que alienten a los líderes y a la comunidad del campus en su totalidad a lograr las metas y los objetivos de diversidad para sus unidades académicas y/u oficinas.

Corresponsables: presidente, rector, vicepresidente ejecutivo y todos los vicepresidentes, vicerrectores, administradores, directores, decanos, decanos adjuntos y catedráticos, catedráticos adjuntos y todos los demás cargos superiores.

Áreas a las que se dirigen las mejoras:

- a. Desarrollar una estructura operacional clara para la diversidad, equidad e inclusión que fortalezca el liderazgo, la gobernabilidad y la rendición de cuentas de diversidad en cada nivel de la institución, y que cree una colaboración diferenciada pero compartida a la hora de cumplir con las metas de diversidad.
- b. Establecer prioridades estratégicas institucionales para el reclutamiento, apoyo y éxito de los miembros del claustro docente, estudiantes y miembros del personal de color, como así también de otros grupos con poca representación y marginados.
- c. Incentivar la colaboración de iniciativas de diversidad centrales.
- d. Asegurar medidas de rendición de cuentas para vicerrectores, vicepresidentes, decanos, catedráticos, administrativos y todos los demás jefes administrativos para lograr metas de diversidad.
- e. Elaborar planes unitarios y medidas para la diversidad que concuerden con el plan de acción de la universidad.
- f. Elaborar y crear un sistema de medición que nos permita valorar, evaluar y analizar el progreso en pos de la consecución de metas de diversidad en cada nivel de la institución.

V. Desarrollo y expansión de asociaciones de participación pública con la comunidad externa

Las auténticas asociaciones de la comunidad surgen de una razón de ser fundamentada en la comprensión de la misión de ambas partes, lo que eventualmente redundará en beneficio mutuo. Para la educación superior, las oportunidades prácticas que integran intencionalmente todos los aspectos de nuestras misiones y al mismo tiempo respaldan la enseñanza y el aprendizaje multidisciplinarios tienen en última instancia un impacto positivo en la reputación de la universidad en la comunidad local e, independientemente del alcance nacional, todos tenemos una reputación en nuestras comunidades locales.

—Laurie Worrall: “Una visión de la participación de la comunidad en la educación superior”

A fin de forjar alianzas con socios que compartan un fin común de crear acceso a la educación, en especial en instituciones de educación superior, debemos hacer que nuestra misión sea ratificar nuestros valores y principios a través de la acción. Forjaremos vínculos más fuertes con nuestras comunidades circundantes que reduzcan la mala repartición de oportunidades, mantengan nuestro compromiso para resolver las desigualdades que las personas enfrentan a nivel local y en todo el mundo, aprovechen a nuestros académicos de maneras que enriquezcan al conocimiento colectivo de nuestras colaboraciones comunales y fomenten relaciones de trabajo con socios externos que integren mejor la diversidad como la base de la excelencia.

Meta 8: Crear alianzas y asociaciones colaborativas más fuertes con grupos de la comunidad externa y con instituciones civiles, sociales y educativas locales y regionales para demostrar el compromiso de la UD con la diversidad.

Corresponsables: presidente, rector, vicepresidente ejecutivo y todos los vicepresidentes, vicerrectores, administradores, directores, decanos, decanos adjuntos y catedráticos, catedráticos adjuntos, claustro docente, personal y todos los demás cargos superiores, además de grupos de exalumnos, defensores de la comunidad externa y grupos de la comunidad.

Áreas a las que se dirigen las mejoras:

- a. Crear un consejo de asesoramiento de líderes de la comunidad para ayudar a fomentar la extensión a la comunidad en las escuelas medias y secundarias locales y regionales.
- b. Forjar relaciones más fuertes con sectores externos y grupos de la comunidad que fortalezcan las iniciativas del proceso para estudiantes de grupos de comunidades históricamente con poca representación y marginadas y otros grupos diversos.
- c. Forjar vínculos más sólidos con los exalumnos que quieran ayudar con las iniciativas de diversidad.
- d. Fortalecer los vínculos con los equipos de liderazgo jerárquico en universidades y facultades regionales para compartir las mejores prácticas en la promoción de una comunidad de campus más diversa e inclusiva.
- e. Conectar iniciativas de diversidad con la recientemente formada Iniciativa de Participación de la Comunidad en la Universidad de Delaware.

Un asunto de todos

Excelencia inclusiva: Un plan de acción para la diversidad en la UD es una meta compartida para la comunidad de la Universidad de Delaware. Todos somos participantes importantes del progreso de la misión educativa de experiencias de aprendizaje transformadoras que preparen a nuestros estudiantes para vivir en un mundo cada vez más diverso y globalizado. Nuestro compromiso con la excelencia institucional se basa en este principio rector de que la inclusión y la diversidad son fundamentales para educar a ciudadanos del mundo que crearán conocimientos que tendrán un impacto en la sociedad. Nuestra posición única como líderes mundiales en investigación, conocimiento y participación significa que estamos equipados excepcionalmente para la tarea. Al progresar en la comprensión cultural y la expresión creativa, reducir la mala repartición de oportunidades y fomentar oportunidades educativas que permitan a nuestros estudiantes conectar su conocimiento y habilidades para enfrentar los grandes desafíos y debates de nuestro tiempo, fortalecemos el compromiso de la Universidad de Delaware de brindar una gran experiencia educativa con un impacto en comunidades diversas y en la humanidad a nivel mundial.

APÉNDICES



Apéndice I

Línea cronológica de la diversidad²

1743	El Rev Dr. Francis Alison da inicio a la Escuela libre en su casa.
1834	Abre NewArk College como una institución otorgadora de títulos.
1836	Isaiah George DeGrasse (1813–1841)—primer estudiante de ascendencia africana que se gradúa de Newark College. DeGrasse fue el primer estudiante de ascendencia africana que recibió un título universitario de Newark College en 1839.
1872–1885	Primer intento de educación femenina en la Facultad de Delaware.
1914	Abre la Facultad para Mujeres con 58 estudiantes.
1945	La Universidad de Delaware cierra la Facultad para Mujeres en 1945 y adopta una política de educación mixta permanente.
1948	Antes de 1948 no había docentes afroamericanos en la UD y los estudiantes negros no eran elegibles para ingresar. Sin embargo, antes de 1948 hubo al menos una mujer afroamericana contratada como una empleada profesional por el Servicio de Extensión Cooperativa de Delaware en 1942. El Consejo Directivo de la UD aprobó una resolución que permitía a los estudiantes afroamericanos residentes de Delaware inscribirse SOLO SI estaban inscritos en programas académicos no disponibles en otras instituciones sustentadas por el estado en Delaware.
1950	Diez estudiantes afroamericanos a los que les habían negado el ingreso a la UD presentaron una demanda colectiva contra la UD citando una violación a la 14 enmienda y expidieron un mandato judicial que prohibía a la UD negar el ingreso exclusivamente por la raza (Parker contra Universidad de Delaware).
1951–1969	Pocos estudiantes afroamericanos asistieron a la UD después del caso Parker. Entre 1951 y 1969 solo 37 estudiantes afroamericanos recibieron títulos de licenciatura; 52 recibieron títulos de postgrado. Hasta 1961, los estudiantes negros no tenían permitido alojarse con estudiantes blancos.
1966	Comienza el programa Upward Bound en la UD.
1968	El Dr. E. Arthur Trabant se convierte en Presidente en septiembre de 1968. En octubre de 1968, el Presidente Trabant inicia la campaña de reclutamiento. El mismo mes se designa un Comité asesor en políticas, programas y servicios que afectan a estudiantes negros y otras minorías, a cargo del Profesor Frank R. Scarpitti.
1969	Se presenta el informe Scarpitti al Presidente Trabant con recomendaciones importantes. Hubo un seguimiento puntual y sostenido para implementar la mayoría de estas sugerencias.
1971	Se crea el programa de Estudios de la Raza Negra Norteamericana. Se convierte en departamento en 2010.
1972	El primer plan de Estudios de las Mujeres se crea en 1972. En 1973 se propone la Comisión sobre la Condición de las Mujeres y en enero de 1974 comienza a funcionar.
1972	Se crea el programa RISE como el Programa de Ingeniería para Minorías en 1972. En 1985 se le cambia el nombre a RISE.
1974	El Programa de Estudios de las Mujeres se crea en 1974. Se convierte en departamento en 2010. El nombre del departamento se cambia a Departamento de Estudios de las Mujeres y de Género en 2012.
1976	Se crea el Centro de Minorías en 1976. Su nombre cambia a Centro de la Cultura Negra en 1987.
1977	Se crea el programa Foro para la Promoción de las Minorías en Ingeniería (FAME, por sus siglas en inglés).
1978	La Comisión de la Condición de las Mujeres crea la Oficina de Asuntos de las Mujeres, una división administrativa, a cargo de Mae Carter.

² El tiempo y el espacio en este documento no nos permiten reflejar una línea cronológica exhaustiva de las actividades y los eventos académicos, administrativos y sociales que tuvieron lugar bajo el auspicio de la diversidad y la inclusión. La Administración de Archivos y Registros, en colaboración con el Vicerrector de Diversidad, actualmente está elaborando una publicación que detallará la diversidad e inclusión en la UD.

1983	Se crea el Centro de Estudios para Personas con Discapacidades.
1987	El claustro docente aprueba el requisito de un plan multicultural en 1987.
1988	El Presidente Russel C. Jones crea la Comisión para Promover la Diversidad Racial y Cultural. La Comisión tuvo un retiro de 2 días con sus miembros designados para precisar el objetivo y las metas, la estructura interna y las pautas operativas.
1990	Judith Gibson es designada por el Presidente David Roselle como Vicepresidente Adjunta de los programas de acción afirmativa y multicultural.
1997	En mayo de 1997 se aprueba la especialidad secundaria en Estudios para Personas con Discapacidades.
2008	Formación del Grupo de Trabajo de Diversidad. Se otorga la beca ADVANCE; se renueva en 2014 como ADVANCE-IT.
2009	Se crea el informe del Grupo de Trabajo de Diversidad. Se crea la Oficina de Equidad e Inclusión en 2009.
2010	Se crea el programa de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, y aliados (LGBTA, por sus siglas en inglés) bajo el término general de la Oficina de Equidad e Inclusión. Se crea la Comisión sobre Diversidad y Equidad (DEC, por sus siglas en inglés).
2010	Se publica el informe del progreso de Camino al protagonismo (www.udel.edu/prominence/pdfs/P2P_Progress_Update.pdf)
2011	Se crea la Iniciativa de Diversidad del Presidente (PDI, por sus siglas en inglés) bajo la dirección del entonces Presidente Patrick Harker. La DEC publica un informe con recomendaciones de mejoras de la diversidad en la UD.
2012	Estudios de área se convierte en el Centro de estudios globales y de área y se reubica en Wright House 44 Kent Way. Se crea el Centro para el Estudio de la Diversidad en la Facultad de Arte y Ciencia.
2013	La Iniciativa de Diversidad del Presidente se vuelve la Iniciativa de Diversidad de la Universidad bajo la dirección del Rector Domenico Grasso. El cargo de director ejecutivo de la Iniciativa de Diversidad de la Universidad pasa a ser Vicerrector de Asuntos Docentes y Diversidad.
2014	El Vicerrector de Asuntos Docentes y Diversidad se divide en dos cargos: Vicerrector de Diversidad y Vicerrector de Asuntos Docentes. Los decanos asignan defensores líderes de diversidad en las siete facultades; se vuelve a conformar el Consejo Ejecutivo para la Junta de Asesoramiento sobre Diversidad. La Universidad de Delaware designa un coordinador a horario completo conforme al Título IX como el responsable principal.
2015	Nancy Targett se convierte en la primera mujer que se desempeña como presidente interina de la Universidad de Delaware (1 de julio). La Universidad de Delaware adopta una política corregida sobre conducta sexual inapropiada que aplica a todos los miembros de la comunidad universitaria. Los cambios en la política garantizan que la Universidad cumpla completamente con los requisitos del Título IX tal como interpreta la Oficina para los Derechos Civiles (OCR, por sus siglas en inglés) del Departamento de Educación de los EE. UU., y con la Ley de Reautorización Federal contra la Violencia hacia las Mujeres (VAWA, por sus siglas en inglés) promulgada en la primavera anterior (1 de julio). En septiembre, la UD implementa la capacitación en línea sobre concientización de conductas sexuales inapropiadas para todos los empleados. El Vicerrector de Diversidad completa el anteproyecto del plan de acción para la diversidad de la UD, Excelencia inclusiva. Se presenta al público el 23 de noviembre de 2015 para comentarios públicos. Se crea el cargo de coordinador del programa de LGBT.
2016	El claustro docente de la Universidad de Delaware aprueba de manera unánime el programa piloto para que la UD sea de "prueba optativa" para los estudiantes del estado a partir de 2017. <i>Excelencia inclusiva: Se formaliza un plan de acción para la diversidad en la UD.</i>

Apéndice II

La infraestructura de la diversidad

El Vicerrector de Diversidad (anteriormente el director ejecutivo de la Iniciativa de Diversidad del Presidente, la Iniciativa de Diversidad de la Universidad) se desempeña como asesor principal del Rector en lo relativo a todos los asuntos de diversidad que afectan a la comunidad educativa, incluidos los asuntos relacionados con la contratación, el ascenso profesional y la designación de titularidad, la extensión a la comunidad y el clima del campus. El Vicerrector de Diversidad dirige la implementación de un plan estratégico en la universidad para la equidad, diversidad e inclusión que incluye la revisión del progreso del informe del grupo de trabajo de diversidad (DTFR, por sus siglas en inglés) hasta la fecha y la elaboración y la implementación de las fases siguientes para ayudar a la Universidad a lograr sus metas para promover y mejorar la diversidad. El Vicerrector de Diversidad asiste a los líderes institucionales en el desarrollo de planes para la rendición de cuentas en lo que respecta a la diversidad del claustro docente, incluido el desarrollo de un sistema de medición para dar seguimiento al progreso y permitir la evaluación, además de trabajar estrechamente con el Centro de Estudio para la Diversidad, la Oficina del Vicerrector para la Administración de Inscripción, la Oficina de Equidad e Inclusión y la Oficina de Investigación y Eficacia Institucional para preparar y presentar un informe anual al Presidente y al Rector en el que se evalúa la eficacia de los programas y las iniciativas de diversidad de la Universidad, y hará recomendaciones. El Vicerrector de Diversidad también se asocia con otras unidades de la universidad para crear actividades sinérgicas que fomentan la diversidad mediante la enseñanza, el conocimiento y el servicio; desarrolla, dirige o apoya iniciativas que promueven un clima en el campus receptivo e inclusivo de todo el claustro docente, que mejora la diversidad de docentes considerando a los grupos con poca representación de estratos sociales y disciplinas específicas.

La misión de la Oficina de Equidad e Inclusión (OEI, por sus siglas en inglés) es brindar liderazgo y apoyo en la creación de un ambiente de trabajo y aprendizaje justo, diverso e inclusivo para todos en nuestra comunidad. La OEI es responsable del cumplimiento del Título IX, la no discriminación, las políticas y el cumplimiento de la acción afirmativa, ayudando a implementar las iniciativas de diversidad de la universidad y participando en la impartición de educación continua a la comunidad del campus en todas estas áreas. La OEI brinda apoyo y recursos para los demandantes durante los procedimientos de presentación de quejas y ayuda con la mediación informal y la resolución de problemas. Esto incluye el trabajo conjunto con el Vicerrector de Diversidad y otras unidades relevantes en RR. HH. En 2015, la OEI le dio una nueva función al cargo de Director Adjunto en la oficina. Esta persona ayudará al director a cumplir los objetivos mencionados anteriormente y fortalecerá los procedimientos de cumplimiento en todo el campus. En el área de diversidad, esto se traducirá en ofertas de talleres para el personal y los docentes (en caso de estar interesados) tanto presenciales como en línea; el cumplimiento de la acción afirmativa mediante el proceso de reclutamiento; el trabajo con los nueve comités para tratar las preocupaciones de base en el campus; el trabajo con los directores de las unidades del personal para crear concientización de diversidad al contratar, y el trabajo con directores de unidades para garantizar que el ambiente laboral sea receptivo, justo e inclusivo.

El Centro para el Estudio de la Diversidad (con sede en la Facultad de Arte y Ciencias) crea el conocimiento que ayuda a proseguir con las prácticas de diversidad en el campus. La misión del Centro para el Estudio de la Diversidad (CSD, por sus siglas en inglés) es promover la investigación académica y el conocimiento académico que faciliten los diálogos y la comprensión del impacto social y académico de la diversidad. El Centro aporta un amplio enfoque interdisciplinario a sus actividades, proyectos, programas y publicaciones sobre investigación y análisis, capacitación, conocimiento público, proyectos de la comunidad y divulgación de la información. Las metas de estas actividades son generar y transmitir conocimientos sobre asuntos específicos relacionados con la diversidad tanto en la UD como en otros lugares; financiar la investigación y los proyectos relacionados con la diversidad de docentes y estudiantes de postgrado; traer al campus a destacados investigadores y eruditos en diversidad para que compartan su experiencia; comunicar los resultados de la investigación y los conocimientos del Centro; aplicar los conocimientos de los docentes del Centro a problemas de la comunidad; y ayudar al Vicerrector de Diversidad a identificar los objetivos de diversidad y las necesidades de información de la Universidad de Delaware.

Creación de la red de diversidad

En 2014 y 2015, se volvió a concebir la red de diversidad y se asignaron las siguientes unidades para respaldar nuestros esfuerzos de diversidad en el campus:

La Oficina de Servicios de Apoyo a Personas con Discapacidades (DSS, por sus siglas en inglés) trabaja con los estudiantes que tienen una discapacidad física, médica o psicológica, como así también una incapacidad

para el aprendizaje o trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH). La DSS también ayuda a los docentes y al personal con discapacidades, o a quienes necesitan adaptaciones.

El Consejo Ejecutivo de Diversidad asesora al Vicerrector de Diversidad, fomentando la diversidad como un valor institucional y una prioridad académica. La función del Consejo es ayudar a crear metas y objetivos a corto y largo plazo en lo que respecta a la diversidad, asignar prioridades y ayudar a desarrollar modelos para medir el desempeño comparándolo con referencias y las mejores prácticas, crear redes de diversidad en el campus que ayuden a fomentar la práctica de principios de diversidad en distintos niveles de la vida académica, sugerir maneras de comunicar estas estrategias de diversidad eficazmente a la comunidad universitaria más amplia.

Comités de diversidad: El director de la Oficina de Equidad e Inclusión y el Vicerrector de Diversidad se reúnen una vez al mes con los comités para evaluar las preocupaciones, crear oportunidades de aprendizaje y desarrollo para los catedráticos que comparten cátedras y sus grupos constitutivos y alentar la participación activa en la medición y el logro de metas de acción específicas de la institución y los comités. *La UD cree firmemente en escuchar la voz de toda la diversa comunidad. Para tal fin, existen nueve comités específicamente para que el claustro docente y el personal se reúnan con personas con opiniones similares y con quienes se identifiquen. Estos grupos son un componente fundamental para hallar la voz común y los pasos que ejemplifican los ciudadanos comunes en pos de la concientización y el cambio.* Los nueve comités son los siguientes: Comité de la Herencia Africana, Comité de la Herencia Asiática/de las Islas del Pacífico, Comité de Discapacidad, Comité Internacional, Comité de la Herencia Latina/Hispana, Comité de LGBT, Comité de la Herencia Musulmana, Comité Religioso/de Vida Espiritual y el Comité de las Mujeres.

Defensores líderes de diversidad: Los defensores líderes de diversidad (CDA, por sus siglas en inglés) ayudan a facilitar el proceso de evaluar la visión/el plan/progreso de la diversidad de cada una de las facultades en las cinco áreas de rendición de cuentas³, además de crear oportunidades de educación y debate sobre asuntos de diversidad en sus facultades. En la Universidad de Delaware, el defensor líder de diversidad es miembro del Consejo Ejecutivo de Diversidad de la Universidad de Delaware y coordina los esfuerzos de diversidad en sus respectivas facultades. La meta primordial es crear comités de dirección en cada facultad que se centren en cada una de las áreas objetivo: claustro docente, personal, universitarios y postgraduados. El defensor líder de diversidad presidirá este comité de dirección, informando una vez al mes o cada dos meses a su Decano para medir el progreso en pos de alcanzar las metas de diversidad. Actualmente hay siete defensores líderes de diversidad. Este grupo se está expandiendo para incluir defensores líderes de diversidad, líderes y coordinadores en unidades administrativas en el campus, incluidos, entre otros, el *Consejo Directivo de Recursos Humanos* además de los *Directores de Vida Estudiantil* y los *Directores Administrativos* de cada unidad de la universidad. Su función será similar: ayudar a facilitar el proceso de evaluar qué tan bien el personal empleado por la universidad demuestra los valores de respeto, civismo, inclusión y diversidad en sus funciones en sus respectivas unidades. Estos líderes también crearán y fomentarán oportunidades para el desarrollo y la capacitación profesional en lo que respecta a la educación y concientización de la diversidad.

Director de Reclutamiento y Diversidad, Oficina de Educación de Postgrado y Profesional: ayuda a los departamentos académicos a aumentar y conservar las inscripciones de estudiantes de postgrado históricamente con poca representación y marginados. El director colabora con los participantes clave en todas las divisiones y escuelas profesionales, estrechando las alianzas con organizaciones profesionales y de la comunidad que ayudan en la extensión a estudiantes y el cultivo de talentos. El director ayuda a los directores y departamentos de postgrado en la UD a elaborar estrategias para reclutar exitosamente a estudiantes de orígenes con poca representación.

División de Administración de Inscripción: Mediante la dirección del Vicepresidente de la Administración de Inscripción, los Directores de Ingresos Universitarios y Servicios Financieros para Estudiantes (SFS, por sus siglas en inglés), y el Secretario General de la Universidad, la División de Administración de Inscripciones apoya la creación de una comunidad de estudiantes diversos desde la preinscripción hasta la graduación. El Director de SFS y el Secretario General de la Universidad apoyan a estudiantes universitarios y de postgrado. El Director de Ingresos de UG administra los programas de extensión y reclutamiento con escuelas y organizaciones de la comunidad para fomentar la consecución de educación postsecundaria en general y la inscripción en la UD específicamente. Mediante la comunicación dirigida y el reclutamiento, el Director de Ingresos también crea un amplio grupo de solicitantes competitivos de diversas poblaciones. En colaboración, el Director de SFS y el Director de Ingresos manejan las comunicaciones y se involucran con los estudiantes y las familias desde

3 a) Acceso/Reclutamiento—“Carreras de acceso: desde la escuela media hasta la matriculación en la facultad y después”; Éxito docente en lo relativo al reclutamiento, la orientación, el desarrollo y la conservación; Desarrollo de postgraduados en el nivel de maestría y doctorado; b) Conservación/clima del campus en los niveles macro y micro (esto es, aula, departamento, facultad; personal y administrativos); c) Rendición de cuentas/responsabilidad compartida; d) Transformación del plan de estudios/plan de estudios complementario relacionada con las metas educativas y la vida estudiantil y una mejor utilización de los recursos intelectuales de los docentes; e) Participación y extensión de la comunidad

el ingreso hasta la inscripción. El SFS ofrece ayuda económica en conformidad con regulaciones federales y estatales y orientación universitaria, y trabaja exhaustivamente con los estudiantes y las familias durante toda la inscripción con preguntas y asuntos relacionados con la ayuda económica. El Secretario General de la Universidad apoya muchas iniciativas para la conservación de estudiantes y administra la certificación de veteranos del servicio militar de los EE. UU. que buscan inscribirse en la UD.

Pasar de la diversidad a la inclusión: cómo aprender en el aula: El director adjunto del Centro de la Enseñanza y la Evaluación del Aprendizaje (CTAL, por sus siglas en inglés) aceptó prestar sus servicios como coordinador entre la Oficina del Vicerrector de Diversidad y las Iniciativas en las Aulas de la UD, cumpliendo la siguiente función: ayudar a crear conjuntamente programas y oportunidades para que los docentes comprendan y posiblemente adopten prácticas de enseñanza culturalmente receptivas, justas y atractivas. Esto implica compartir las mejores prácticas basadas en la investigación y trabajar con grupos de docentes incorporándolas en sus aulas actuales; ayudar a coordinar esfuerzos para comprender lo que está sucediendo en las aulas para 1) mejorar el clima y/o 2) facilitar conversaciones productivas y que inviten a la reflexión sobre diversidad y equidad que conduzcan a cambios en la conducta y la perspectiva; desarrollar maneras de defender y destacar los esfuerzos pedagógicos positivos relacionados con la inclusión y la equidad en el campus y con la comunidad académica más amplia a nivel regional y nacional. La ayuda del Director Adjunto, junto con otras partes interesadas clave, será inestimable en su impacto en la cultura del aula, el clima del campus y en el avance de la práctica de la diversidad, equidad e inclusión en nuestras interacciones diarias como profesionales de la educación.

La Subvención de Transformación Institucional (IT, por sus siglas en inglés) NSF ADVANCE de la UD (conocida también como ADVANCE-IT) es una subvención de \$3.3 millones de dólares durante cinco años de la Fundación Nacional de Ciencias hasta el verano de 2019. La subvención tiene cuatro objetivos: mejorar los (micro) climas del departamento; mejorar la orientación de docentes mujeres y docentes de color; aumentar la transparencia de políticas, procedimientos y datos relacionados con el reclutamiento y la conservación de docentes, y el clima del campus; y atraer la atención a acciones y discusiones de diversidad en el campus. La UD fue una de las cuatro instituciones que recibió la prestigiosa subvención en 2014.

Oficina de Académicos y Estudiantes Internacionales (OISS, por sus siglas en inglés): La misión de la Oficina de Académicos y Estudiantes Internacionales es establecer y brindar servicios de apoyo a estudiantes y académicos internacionales y sus familias en la Universidad de Delaware. Sus metas incluyen: asesorar a estudiantes, académicos y dependientes internacionales y a los departamentos de la Universidad sobre el cumplimiento de las leyes y normativas de inmigración de los EE. UU. relacionadas con las categorías de visa F, J y H; llevar a cabo orientaciones y otros programas que ayudan a visitantes internacionales con su adaptación a la cultura estadounidense y el éxito en la UD; apoyar la iniciativa global de la Universidad y los esfuerzos de internacionalización del campus al brindar oportunidades de programas para interacciones y participación interculturales.

Comité de Diversidad e Inclusión (claustro docente). Este comité no había estado activo desde 2009, y ahora está activo. El propósito original de este comité (que se remonta a varias décadas atrás) fue “revisar todas las políticas y prácticas de la Universidad relacionadas con la diversidad y la acción afirmativa en el reclutamiento y la conservación de estudiantes, personal y docentes. Más aún, este comité presentaba un informe anual en mayo en el que se evaluaba el estado de las políticas y prácticas, y recomendaba declaraciones de metas, políticas y prácticas para que la comunidad universitaria y el claustro docente consideraran cada vez que se necesitaban cambios en estas funciones”. Considerando las otras unidades administrativas existentes que ayudan con el trabajo de la diversidad y la inclusión en la universidad, el Comité de Diversidad e Inclusión del Claustro Docente ha modificado levemente su misión para eliminar redundancia. Se centrará en los esfuerzos de inclusión y diversidad, incluida la revisión de datos actuales sobre el reclutamiento y la conservación de docentes y estudiantes con poca representación. Recomendará para que el claustro docente considere declaraciones de metas, políticas y prácticas relativas al (1) reclutamiento, la conservación y el ascenso laboral, y el bienestar general de docentes con poca representación; (2) la enseñanza por parte de los docentes que contribuya a una comunidad del campus inclusiva y dinámica en la que las poblaciones con poca representación sean bienvenidas, representadas y se las haga participar; y (3) la invitación a la investigación docente que impulse el conocimiento de la diversidad en sus muchas formas. El Comité también consultará con regularidad con el Vicerrector de Diversidad a fin de asegurar líneas abiertas de comunicación entre los docentes y la administración en lo que respecta a iniciativas de diversidad en el campus.

Estudiantes por la inclusión y la diversidad: Trabajando con líderes estudiantiles en los niveles de postgrado y universitario, y haciendo participar a todos los estudiantes de las muchas organizaciones estudiantiles

reconocidas en el campus, además de otros grupos de liderazgo estudiantil, crearemos una red de líderes y defensores estudiantiles que considerará maneras creativas en que pueden conectar las iniciativas de diversidad e inclusión con la misión de su organización.

El Centro de la Cultura Negra trabaja para apoyar y mejorar la diversidad cultural en el campus y en la comunidad circundante al ofrecer una variedad de programas que fomentan el reconocimiento y la comprensión de las diversas culturas en la Diáspora Africana. El Centro ayuda y apoya a estudiantes negros en la comprensión y evaluación de los distintos recursos a su disposición en el campus y sirve como enlace cultural con la comunidad universitaria.

Apéndice III

Oficinas y programas

Programas de ingreso y recursos

El *Upward Bound clásico (1965)* y *Upward Bound de matemáticas y ciencia (1992)* son programas TRIO financiados a nivel federal que ayudan a estudiantes de familias de bajos ingresos en las que ninguno de los padres es un graduado universitario a prepararse para la educación superior, ingresar a la facultad y obtener una licenciatura.

El *Instituto de académicos para la preparación para la facultad (verano de 2013)* es un programa de 16 días en la residencia para estudiantes de nivel inicial y superior de escuelas secundarias locales que ayuda a los estudiantes a adquirir conocimiento de las aptitudes académicas, interpersonales e intrapersonales necesarias para el éxito universitario.

Becarios de la UD (2014) es un programa de apoyo de preuniversitario a universitario diseñado para fortalecer el éxito académico de estudiantes que son residentes de Delaware. El programa incluye un componente de 2 semanas en verano en el que los estudiantes reciben clases de inglés y matemáticas, experiencias estructuradas diseñadas para el establecimiento de metas personales, la orientación para recursos del campus y la creación de redes con pares.

Programas de apoyo y conservación

Cada uno contacta a otro: programa de orientación entre pares creado y encabezado por el *Centro de la Cultura Negra* para ayudar a estudiantes negros de primer año en su transición a la Universidad de Delaware. El programa reúne a un estudiante de primer año con un estudiante actualmente en una clase más alta que será el guía y recurso durante todo el primer año académico.

Programa de servicios de apoyo a estudiantes: programa TRIO financiado a nivel federal; brinda ayuda académica, asesoramiento, asesoramiento personal y oportunidades de enriquecimiento cultural para estudiantes universitarios de la primera generación y/o estudiantes de familias con ingresos limitados.

NUCLEUS, un programa en la Facultad de Arte y Ciencias (CAS, por sus siglas en inglés), es un programa de servicios de apoyo académico universitario que ayuda a CAS a conservar y otorgar sus títulos a los estudiantes. La misión de NUCLEUS es fomentar la excelencia académica al brindar a los estudiantes servicios académicos integrales y desarrollo profesional.

Programa de académicos McNair: El programa para la consecución de un doctorado Ronald E. McNair (el programa de académicos McNair), uno de los ocho programas TRIO financiado a nivel federal, ofrece una preparación eficaz para el estudio de doctorados a estudiantes universitarios de bajos ingresos, de la primera generación y a estudiantes de grupos con poca representación en la educación de postgrado.

Recursos para estudiantes de grupos históricamente con poca representación y marginados

Organizaciones estudiantiles registradas (selectivas)

(Lista compilada de studentcentral.udel.edu/organizations)

Asociación de Estudiantes Asiáticos: La misión de la Asociación de Estudiantes Asiáticos (ASA, por sus siglas en inglés) es alentar y apoyar la diversidad de la Universidad uniendo a todas las personas que comparten el interés por el aprendizaje, el respeto y la comprensión de la cultura asiática y la experiencia asiática norteamericana.

Alianza de Estudiantes Caribeños: La Alianza de Estudiantes Caribeños es un grupo en la Universidad de Delaware que promueve la cultura caribeña.

Asociación China-Norteamericana: La Asociación China-Norteamericana promueve la valiosa comunicación cultural entre estudiantes chinos y norteamericanos.

Asociación de Estudiantes Africanos de Delaware: La Asociación de Estudiantes Africanos de Delaware es una organización dedicada a celebrar y compartir la cultura africana y a crear concientización de las cuestiones concernientes al continente.

Asociación de Estudiantes Filipinos: La Asociación de Estudiantes Filipinos se fundó en respuesta al número en aumento de estudiantes filipinos en la Universidad de Delaware.

Haven: Haven es la organización estudiantil de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, *queer*, en duda, intersexuales, asexuales y aliados (LGBTQQIAA, por sus siglas en inglés).

Asociación de Estudiantes Indios: La Asociación de Estudiantes Indios promueve actividades sociales y culturales de origen indio, reuniones sociales y eventos musicales en el campus para fomentar la amistad y la comprensión.

Asociación de Estudiantes Postgraduados Indios

Asociación de Estudiantes Coreanos-Norteamericanos: Esta organización tiene como fin brindar una conexión cultural y social para los estudiantes coreanos que asisten a la Universidad de Delaware. Sin embargo, cualquier estudiante de la UD interesado en aprender la cultura coreana está invitado a sumarse.

Club Nihongo: Un club de conversación y cultura japonesa.

Club portugués/brasileño: Este club organiza actividades culturales, con un énfasis en la comida, la música y demás aspectos de estas culturas.

Club ruso: Promueve las culturas e idiomas eslavos.

Especializados

Organización de Estudiantes de Enfermería de Minorías: La Misión de la Organización de Estudiantes de Enfermería de Minorías es promover el reclutamiento de minorías en el campo de enfermería, actuar como un sistema de apoyo para todos los estudiantes de enfermería y divulgar conocimiento sobre temas relacionados con la salud.

Sociedad Nacional de Minorías en la Industria Hotelera: La Sociedad Nacional de Minorías en la Industria Hotelera (NSMH, por sus siglas en inglés) es la principal organización para estudiantes de hotelería apasionados de la industria. Se encarga de la diversidad y el multiculturalismo, como así también del desarrollo profesional de sus miembros.

Organizaciones selectas de estudiantes centradas en estudiantes afroamericanos

(Lista compilada de www.udel.edu/CBC/students.html)

Club Femenino de Estudiantes Alpha Kappa Alpha	Asociación Nacional de Contadores Negros
Fraternidad Alpha Phi Alpha	Sociedad Nacional de Ingenieros Negros
Sindicato de Estudiantes Negros	Fraternidad Phi Beta Sigma
Junta de Asesoramiento de Programas Culturales	Club Femenino de Estudiantes Sigma Gamma Rho
Teatro de Danzas Artísticas Negras	SPIT
Asociación de Estudiantes Africanos de Delaware	Coro de Góspel de la Universidad de Delaware
Club Femenino de Estudiantes Delta Sigma Theta	Warriors for Christ
Fraternidad Kappa Alpha Psi	Club Femenino de Estudiantes Zeta Phi Beta
NAACP	

Organizaciones selectas de estudiantes centradas en estudiantes latinos e hispanos

La Alianza "Campus Alliance de La Raza"	Lambda Sigma Upsilon
Lambda Pi Chi	Club de Capoeira
Chi Upsilon Sigma	La Asociación de Profesionales Latinos para América (ALPFA)
HOLA	
Lambda Theta Phi	

Organizaciones religiosas selectas en la UD

(compiladas de www.udel.edu/spirituallife/reorg.html)

Club Baha'í	Kesher (judaísmo reformista)
Centro de Habad de la Vida Judía	Koach (judaísmo conservador)
Asociación de Jóvenes Coptos Ortodoxos	Centro Kristol de la Vida Judía
Grupo Zen Delaware Valley	Asociación de Estudiantes Musulmanes
Coro de Góspel	

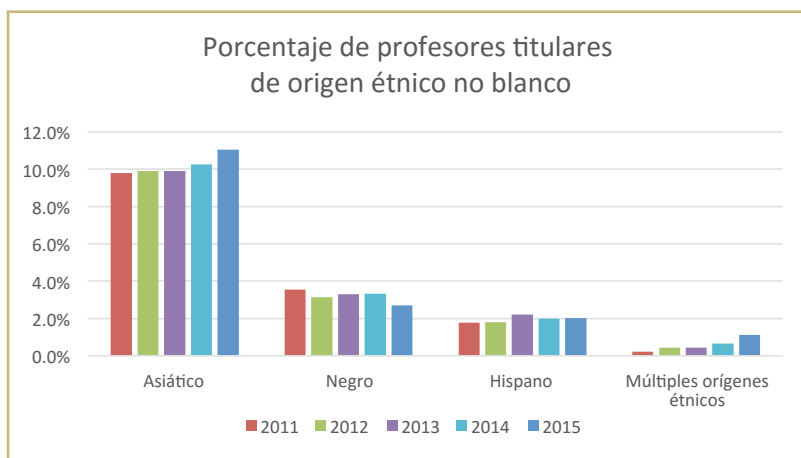
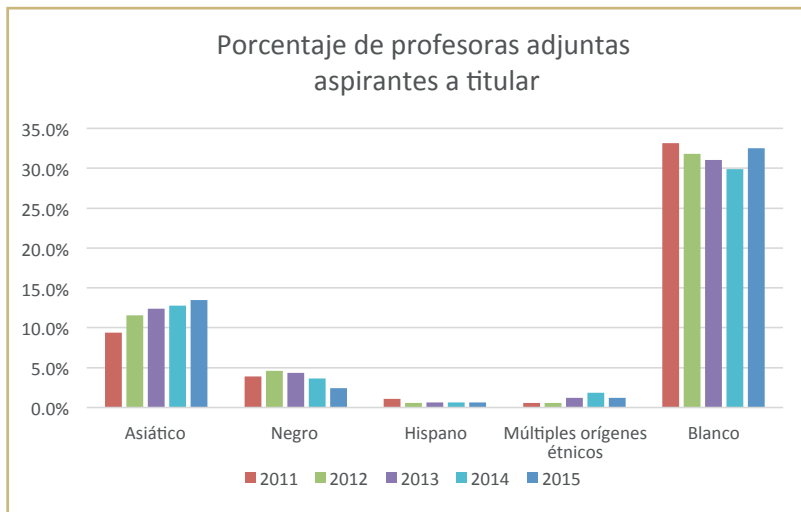
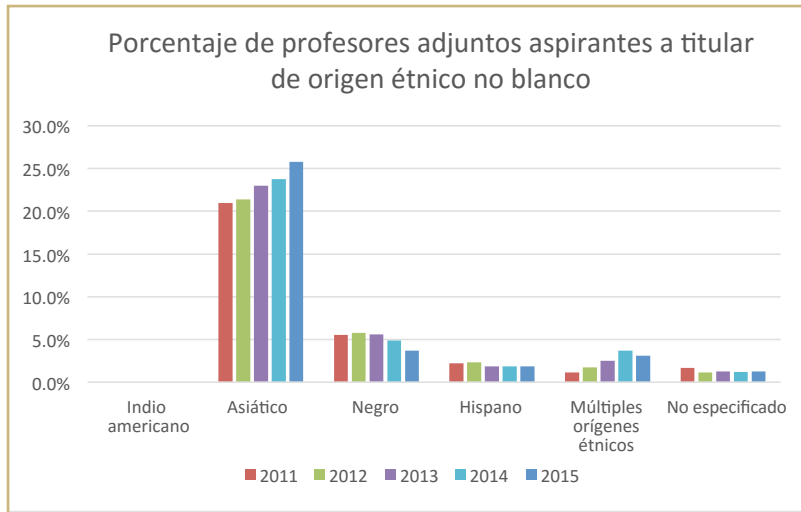
Programas y premios en reconocimiento a la diversidad

Estudiantes de Distinción	Beca Kevin Miner (servicios de ayuda para personas con discapacidades)
Estudiantes de Postgrado de Distinción	
Ceremonia de Estola de Graduación Kente	Reconocimiento E. Arthur Trabant para la Equidad de las Mujeres
Cena y Reconocimiento de Mujeres que Prometen (Mae Carter y Bessie Collins)	Reconocimiento Linterna (comité de mujeres) y reconocimiento Triángulo (otorgado por el comité de LGBT)
Becarios Louis L. Redding	Reconocimiento Triángulo (otorgado por el comité de LGBT)
Reconocimientos a los Estudiantes Embajadores de Diversidad	Adelante: Ceremonia de Graduación de Latinos/Hispanos
Reconocimiento a la Defensoría de la Excelencia en la Educación Superior de Personas Discapacitadas	
Mary Custis Straughn	

Apéndice IV

Perfil demográfico de la diversidad

Definiciones de los datos: Para todas las tablas de docentes, los cargos docentes incluyen a todos los docentes de tiempo completo titulares y aspirantes a titulares, incluidos aquellos con nombramiento administrativo, catedráticos de departamentos y directores de centros.



**INSCRIPCIÓN DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS POR SEXO Y RAZA/ORIGEN ÉTNICO SEGÚN
EL SISTEMA INTEGRADO DE DATOS SOBRE LA EDUCACIÓN POSTSECUNDARIA (IPEDS)
CAMPUS DE NEWARK EN GENERAL**

Desde el otoño de 2011 hasta el otoño de 2015

		ESTUDIANTES MATRICULADOS NO DUPLICADOS EN GENERAL-CAMPUS DE NEWARK									
		2011		2012		2013		2014		2015	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Total		16,340	100.0%	16,709	100.0%	16,871	100.0%	17,412	100.0%	17,575	100.0%
Blanco		12,674	77.6%	12,902	77.2%	12,789	75.8%	13,184	75.7%	13,145	74.8%
Afro-americano		726	4.4%	763	4.6%	834	4.9%	881	5.1%	928	5.3%
Hispano		941	5.8%	1,015	6.1%	1,144	6.8%	1,236	7.1%	1,299	7.4%
Asiático		619	3.8%	635	3.8%	718	4.3%	774	4.4%	864	4.9%
Indio americano		14	0.1%	13	0.1%	13	0.1%	12	0.1%	13	0.1%
Internacional		696	4.3%	716	4.3%	723	4.3%	685	3.9%	671	3.8%
Otros ¹		670	4.1%	665	4.0%	650	3.9%	640	3.7%	657	3.7%
Femenino	Total-Mujeres	9,336	57.1%	9,594	57.4%	9,707	57.5%	10,058	57.8%	10,136	57.7%
	Blanco	7,348	45.0%	7,498	44.9%	7,473	44.3%	7,742	44.5%	7,867	43.8%
	Afro-americano	386	2.4%	418	2.5%	460	2.7%	485	2.8%	523	3.0%
	Hispano	542	3.3%	582	3.5%	661	3.9%	718	4.1%	768	4.4%
	Asiático	389	1.9%	317	1.9%	367	2.2%	407	2.3%	463	2.6%
	Indio americano	6	0.0%	5	0.0%	6	0.0%	5	0.0%	7	0.0%
	Internacional	342	2.1%	365	2.2%	351	2.1%	308	1.8%	314	1.8%
Hombre	Total-Hombres	7,004	42.9%	7,115	42.6%	7,164	42.5%	7,354	42.2%	7,437	42.3%
	Blanco	5,326	32.6%	5,404	32.3%	5,316	31.5%	5,442	31.3%	5,478	31.2%
	Afro-americano	330	2.0%	345	2.1%	374	2.2%	396	2.3%	403	2.3%
	Hispano	389	2.4%	423	2.5%	483	2.9%	518	3.0%	531	3.0%
	Asiático	310	1.9%	318	1.9%	351	2.1%	367	2.1%	401	2.3%
	Indio americano	8	0.0%	8	0.0%	7	0.0%	7	0.0%	6	0.0%
	Internacional	354	2.2%	351	2.1%	372	2.2%	377	2.2%	356	2.0%
Desconocido	Total- Desconocido	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.0%
	Internacional	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.0%
	Otros ¹	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.0%

¹ Otros incluye a naturales de Hawái u otras Islas del Pacífico, dos o más razas, no específica o desconocida.

Fuente: UDSIS Official Extract

**INSCRIPCIÓN DE ESTUDIANTES DE POSTGRADO POR SEXO Y RAZA/ORIGEN ÉTNICO SEGÚN
EL SISTEMA INTEGRADO DE DATOS SOBRE LA EDUCACIÓN POSTSECUNDARIA (IPEDS)
CAMPUS DE NEWARK EN GENERAL**

Desde el otoño de 2011 hasta el otoño de 2015

		ESTUDIANTES DE POSTGRADO EN GENERAL-CAMPUS DE NEWARK									
		2011		2012		2013		2014		2015	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Total		3,617	100.0%	3,654	100.0%	3,679	100.0%	3,729	100.0%	3,752	100.0%
Blanco		1,952	54.0%	1,960	53.6%	1,944	52.8%	1,854	49.7%	1,823	48.6%
Afro-americano		174	4.8%	168	4.6%	164	4.5%	169	4.5%	168	4.5%
Hispano		92	2.5%	92	2.5%	94	2.6%	108	2.9%	124	3.3%
Asiático		158	4.4%	169	4.6%	192	5.2%	158	4.2%	141	3.8%
Indio americano		6	0.2%	4	0.1%	4	0.1%	2	0.1%	4	0.1%
Internacional		1,083	29.9%	1,158	31.7%	1,203	32.7%	1,285	34.5%	1,352	36.0%
Otros ¹		152	4.2%	103	2.8%	78	2.1%	153	4.1%	140	3.7%
Femenino	Total-Mujeres	1,820	50.3%	1,842	50.4%	1,852	50.3%	1,876	50.3%	1,927	51.4%
	Blanco	1,007	27.8%	1,010	27.6%	1,012	27.5%	968	26.0%	1,012	27.0%
	Afro-americano	106	2.9%	102	2.8%	94	2.6%	97	2.6%	96	2.6%
	Hispano	53	1.5%	61	1.7%	61	1.7%	62	1.7%	75	2.0%
	Asiático	73	2.0%	87	2.4%	101	2.7%	98	2.4%	84	2.2%
	Indio americano	3	0.1%	1	0.0%	2	0.1%	0	0.0%	1	0.0%
	Internacional	490	13.5%	528	14.4%	547	14.9%	575	15.4%	586	15.6%
Hombre	Total-Hombres	1,796	49.7%	1,811	49.6%	1,824	49.6%	1,845	49.5%	1,815	48.4%
	Blanco	945	26.1%	950	26.0%	931	25.3%	881	23.6%	885	21.5%
	Afro-americano	68	1.9%	66	1.8%	70	1.9%	72	1.9%	72	1.9%
	Hispano	39	1.1%	31	0.8%	33	0.9%	46	1.2%	49	1.3%
	Asiático	85	2.4%	82	2.2%	91	2.5%	68	1.8%	57	1.5%
	Indio americano	3	0.1%	3	0.1%	2	0.1%	2	0.1%	3	0.1%
	Internacional	593	16.4%	630	17.2%	655	17.8%	708	19.0%	766	20.4%
Desconocido	Total- Desconocido	1	0.0%	1	0.0%	3	0.1%	8	0.2%	10	0.3%
	Blanco	0	0.0%	0	0.0%	1	0.0%	5	0.1%	6	0.2%
	Internacional	0	0.0%	0	0.0%	1	0.0%	2	0.1%	0	0.0%
	Otros ¹	1	0.0%	1	0.0%	1	0.0%	1	0.0%	4	0.1%

¹ Otros incluye a naturales de Hawái u otras Islas del Pacífico, dos o más razas, no específica o desconocida.

Fuente: UDSIS Official Extract

Apéndice V

Prioridades para alcanzar la excelencia inclusiva: 2016-2021

Para reclutar, desarrollar, conservar y promover un claustro docente y personal más diversos:

Para el claustro docente:

- Desarrollaremos una iniciativa para la contratación de un claustro docente de excelencia en áreas en función de los grandes desafíos, grandes debates (esto es, equidad en la asistencia sanitaria, justicia ambiental, educación, ciencia, tecnología, ingeniería y matemática [STEM, por sus siglas en inglés], humanidades digitales públicas).
- Fortaleceremos las maquinarias de orientación formal e informal de docentes a nivel central y a nivel de facultad y departamentos para un nuevo claustro docente de nivel medio de color.
- Fortaleceremos el sistema de medición de ascensos laborales y titularidad.

Para el personal:

- Fomentaremos el desarrollo de la carrera profesional para el personal diverso.
- Fortaleceremos el proceso de reclutamiento y conservación del personal.
- Desarrollaremos la iniciativa de licencia por enfermedad.

Para continuar creando y conservando un cuerpo estudiantil diverso:

Estudiantes universitarios:

- Ampliaremos los programas de perfeccionamiento.
- Evaluaremos y fortaleceremos los servicios de tutoría, asesoramiento, orientación y desarrollo académico en todos los departamentos y facultades y en nuestra institución para mejorar el éxito académico de los estudiantes.
- Fortaleceremos las becas/reconocimientos al mérito para estudiantes diversos.
- Mejoraremos las tasas de graduación en cuatro y seis años para estudiantes históricamente con poca representación y marginados, de la primera generación, de bajos ingresos, internacionales y otros estudiantes diversos.

Estudiantes de postgrado:

- Fortaleceremos las prácticas de reclutamiento y del proceso para diversificar las poblaciones de estudiantes de postgrado.
- Desarrollaremos paquetes competitivos para estudiantes de postgrado, que incluyen fondos por 12 meses (esto es, el programa de colaboradores de postgrado).
- Ampliaremos los programas de perfeccionamiento para programas preuniversitarios de verano.
- Mejoraremos las tasas de graduación y el plazo para concluir maestrías y doctorados.

Para el desarrollo y la capacitación educativa/profesional:

- Pondremos en práctica la educación y concientización de la diversidad, la capacitación en competencias culturales y el desarrollo profesional para todos los empleados de la universidad.
- Exigiremos la capacitación del comité de búsqueda para todas las búsquedas de la universidad.

Para más transformación del plan de estudios y del plan de estudios complementario:

- Fortaleceremos los programas del plan de estudios complementarios que promueven los valores de respeto y civismo y la valoración de la diferencia humana y cultural en todas sus formas (esto es, Sistema Pasaporte).
- Fortaleceremos el requisito multicultural.
- Fortaleceremos la experiencia del primer año (FYE, por sus siglas en inglés)/los estudios del primer año (FYS, por sus siglas en inglés).

Para crear una comunidad y mejorar el clima del campus en la UD:

- Detallaremos y fortaleceremos los procesos para informar parcialidades/acoso
- Cultivaremos un clima de campus que invite al diálogo multicultural sobre la importancia de la inclusión, diversidad y equidad en la teoría y en la práctica.
- Desarrollaremos un sistema de rendición de cuentas que sea transparente en la medición de nuestro progreso para lograr nuestras metas de diversidad:

Para fortalecer nuestra rendición de cuentas:

- Proporcionaremos información actualizada una vez al año sobre nuestro progreso institucional para lograr nuestras metas de diversidad en todas las áreas mencionadas anteriormente.
- Valoraremos y evaluaremos las actividades y los programas de diversidad.
- Crearemos proyectos de diversidad e inclusión y planes de acción para todas las facultades.
- Haremos que las unidades académicas, facultades y otras áreas administrativas utilicen el proceso de valoración del desempeño para crear metas INTELIGENTES para la inclusión y la diversidad, y para medir el clima en la unidad.
- Pondremos a disposición los resultados de las encuestas del clima del campus y proporcionaremos una lista de recomendaciones y acciones cuando corresponda para mejorar las metas y los procesos de la universidad para lograr equidad, inclusión y diversidad.

Para medir nuestro progreso:

- Crearemos una ficha de resultados que nos ayudará a hacer el seguimiento del cambio institucional y los resultados de nuestras actividades de inclusión y diversidad, programas y de las prácticas de reclutamiento, conservación y orientación, y pondremos esos resultados a disposición del público.
- Utilizaremos el Índice de Diversidad Étnica (o el Índice de Variación Cualitativa, IQV, por sus siglas en inglés) para medir nuestro progreso en la consecución de nuestras metas de diversidad en comparación con nuestros pares institucionales.
- Tendremos una evaluación externa de nuestras prácticas de inclusión y diversidad en 2021 para evaluar nuestra infraestructura de diversidad, liderazgo estratégico, rendición de cuentas, visión estratégica y los resultados de nuestros resultados de diversidad.

Nuestro verdadero éxito se medirá mediante:

- Una mejora en la diversidad en la representación constitutiva de nuestro personal, docentes y poblaciones de estudiantes universitarios y de postgrado.
- La claridad en el desarrollo profesional y el avance de mujeres y poblaciones de personal de grupos históricamente con poca representación y marginados.
- Un aumento en el éxito de ascenso laboral y la titularidad de poblaciones históricamente con poca representación y marginadas utilizando una métrica mejorada de ascenso y titularidad.
- Una mejora en las tasas de graduación de estudiantes universitarios históricamente con poca representación y marginados, de bajos ingresos, de la primera generación y de otros grupos diversos.
- Una mejora en las tasas de graduación (y el plazo para concluir maestrías y doctorados) de grupos históricamente con poca representación y marginados, grupos de la primera generación, de bajos ingresos y otros grupos diversos.
- Una mejora en las prácticas de contratación en todos los niveles de la institución.
- Una disminución en las quejas por discriminación y agravios.
- Una mejora en el clima de campus en aulas, departamentos, oficinas del campus y otros espacios institucionales.

La Universidad de Delaware en sus empleos, programas y actividades educativas, políticas de ingreso y programas de becas y préstamos no discrimina por motivos de raza, color, nacionalidad, sexo, discapacidad, religión, edad, condición de veterano, identidad o expresión de género, orientación sexual ni ninguna otra característica protegida por la ley vigente, tal como lo exigen el Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972, la Ley de Norteamericanos con Discapacidades de 1990, el Artículo 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y demás leyes vigentes y políticas de la Universidad. La Universidad de Delaware también prohíbe el acoso ilícito, incluidos el acoso sexual y la violencia sexual. Puede presentar sus dudas o quejas a:

Susan L. Groff, Ed. D.,
Directora, Coordinadora de Equidad Institucional y Título IX
305 Hullahen Hall, Newark, DE 19716
(302) 831-8063
titleixcoordinator@udel.edu

Si tiene quejas relacionadas con el Artículo 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 y/o la Ley de Norteamericanos con Discapacidades, comuníquese con:

Anne L. Jannarone, M.Ed., Ed.S.
Directora, Oficina de Servicios de Ayuda para Personas con Discapacidades
Alison Hall, Suite 130
Newark, DE 19716
(302) 831-4643

O comuníquese con el Departamento de Educación de los EE. UU. - Oficina de Derechos Civiles.



Oficina
del Rector

UNIVERSITY OF
DELAWARE