

Igualdad racial, igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión

Política y Procedimiento de Gestión de Personas

Igualdad racial, igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión.....	1
Política y Procedimiento de Gestión de Personas	1
1. Declaración de política	5
2. Alcance	5
3. Obligaciones legales	5
4. Tipos de protecciones	6
4.1 La discriminación directa:	6
4.2 Discriminación indirecta:	6
4.3 Acoso:	6
4.4 Discriminación por asociación:	6
4.5 Discriminación por percepción:	7
Discriminación combinada:	7
Victimización:	7
Acoso por tercera persona:	7
5. Principios clave	7
6. Igualdad de oportunidades en el empleo	8
6.2 Evaluaciones.....	9
6.3 Igualdad y remuneración	9
7. Dignidad en el trabajo	10
8. Trabajo flexible / equilibrio trabajo-vida	10
9. Motivos principales de igualdad	10
9.2 Edad10	
9.3 Discapacidad	10
9.4 Reasignación de género	11

9.5 Matrimonio y unión civil	12
9.6 Embarazo y maternidad	12
9.7 Raza 12	
9.8 Religión o creencias	13
9.9 Género y sexo	13
9.10 Orientación sexual.....	13
10. Clientes, proveedores y otras personas no empleadas por la organización	13
11. Formación	14
12. Plantear un problema	14
13. Seguimiento	15
14. Legislación	15
15. Declaración de igualdad	15
16. Comunicación y aplicación	16
17. Fecha de entrada en vigor	16
18. Revisión	16
Apéndice I	17
Funciones y responsabilidades	17
Cargos superiores directos/as	17
Programa de Desarrollo Organizativo y Recursos Humanos (ODHR)	17
Personas empleadas	18
Representante del personal.....	18
Apéndice II	19
Enlaces externos	19
ACAS (específico de Reino Unido).....	19
Programa de asistencia al personal (internacional)	19
Equality Advisory and Support Service (EASS)	19
Access to Work:	19
Advice now:	20
Advice UK:	20
Association of Disabled Professionals (ADP):	20

Carers UK:	20
Childcare:	21
Citizens advice:	21
Civil legal advice:	21
Gov.	21
Disability Law Service (DLS):.....	21
Gender Identity Research and Education Society (GIRES):	22
Government Equalities Office	22
Law centres federation:	22
The Law Society:.....	22
Servicio de asesoramiento jurídico de Mind	22
Mindful employer:	23
NHS carers direct:	23
Pay and work rights helpline:	23
People First Ltd:	23
Press for Change (Pfc):	23
Centre for Mental Health:	23
Stonewall:.....	24
Working families:	24
WorkSMART:.....	24
Apéndice III.....	25
Discapacidad.....	25
Diversidad.....	25
Género y sexo.....	25
Reasignación de género.....	26
Identidad de género	26
Intersexuales	26
Intimidación y acoso.....	26
Acoso	26
Intimidación.....	26
Responsabilidad civil.....	27

Características protegidas	27
Orientación sexual.....	27
Transgénero	27
Victimización	27
Apéndice IV	28
Fuentes de asistencia para personas empleadas con discapacidad.....	28
Access to Work:	28
Rendimiento del personal directivo y de las personas empleadas con discapacidad.....	28
Establecimiento de objetivos	29
Revisiones provisionales	29
Valoraciones generales	29

1. Declaración de política

La Política sobre igualdad de oportunidades y diversidad tiene como fin:

- Comunicar el compromiso de Amnistía Internacional Ltd. con la igualdad de oportunidades en el empleo y la diversidad en el lugar de trabajo.
- Garantizar que Amnistía Internacional cumple las buenas prácticas y la legislación laboral pertinente en materia de asuntos laborales.
- Delimitar las responsabilidades de las partes interesadas en virtud de la presente política.
- Ofrecer un marco de actuación ante las quejas planteadas por personas que consideran que han sufrido injustamente discriminación.

2. Alcance

En el presente documento, el término "Amnistía Internacional Ltd." se refiere al Secretariado Internacional de Amnistía Internacional, inscrito en Reino Unido como sociedad de responsabilidad limitada por garantía con el nombre de "Amnesty International Ltd.". Esta política es aplicable a todas las personas empleadas de Amnistía Internacional, pero no forma parte de las condiciones de trabajo de éstas y puede sufrir pequeñas actualizaciones y modificaciones normativas a discreción de Amnistía Internacional. Cuando las personas empleadas sean contratadas en otros países, se aplicará la presente política como norma base, sujeta siempre al funcionamiento de la legislación laboral local, que puede otorgar derechos o recursos complementarios. Amnistía Internacional está decidida a promover la igualdad y la diversidad en sus oficinas de Londres y en las exteriores, y ha elaborado un plan de acción que expone los pasos necesarios para alcanzar unos criterios mínimos globales en nuestras oficinas de Londres y en las exteriores. El plan de acción se revisará y actualizará anualmente. Si desean más información, consulten el plan de acción del apéndice V.

3. Obligaciones legales

3.1 La Ley de Igualdad de 2010 (Reino Unido) reemplazó varias leyes antidiscriminación existentes para simplificar y reforzar la legislación sobre igualdad, eliminando las incongruencias y facilitando su comprensión y cumplimiento.

3.2 La presente política es el instrumento mediante el cual cumplimos las obligaciones como entidad empleadora y proveedora de servicios¹ que establece la Ley. Por tanto, todas las partes interesadas deben comprender las protecciones y obligaciones que les atribuye la Ley.

3.3 El propósito de la Ley es que todas las personas tienen derecho a ser tratadas de forma imparcial en el trabajo o cuando usen unos servicios. Protege a las personas de la discriminación a manos de entidades empleadoras y entidades proveedoras de servicios sobre la base de nueve características protegidas:

- Edad
- Discapacidad
- Reasignación de género
- Matrimonio y unión civil
- Embarazo y maternidad
- Raza²

¹ Se considera que una organización es una entidad proveedora de servicios si provee de bienes, instalaciones o servicios al público general o a parte de él con independencia de si son gratuitas o pagadas. Por tanto, Amnistía Internacional es una entidad proveedora de servicios.

² En el presente documento, se entenderá que la palabra "raza" abarca color, raza, nacionalidad u origen étnico o nacional, con arreglo a la Ley sobre Relaciones Raciales de 1976 (Reino Unido).

- Región o creencias³
- Sexo/género
- Orientación sexual.

3.4 Los/as representantes sindicales y miembros cuentan asimismo con una protección legal frente al trato injusto basado en la actividad sindical. No dispensaremos a los empleados un trato injusto por su pertenencia o no pertenencia a un sindicato. El trato injusto incluye el despido y someter a la persona empleada a un trato desfavorable. Respetamos el derecho de las personas empleadas en Amnistía Internacional a afiliarse al sindicato de su elección si así lo desean; en la actualidad tenemos un acuerdo de negociación colectiva con un sindicato estipulado, Unite.

3.5 Nuestra Política sobre igualdad de oportunidades y diversidad tiene en cuenta las normas legales que regulan el ámbito de la igualdad y la diversidad. Nuestro objetivo es respetar y promover esta legislación siguiendo tanto su letra como su espíritu.

4. Tipos de protecciones

La Ley de Igualdad (Reino Unido) protege a todas las personas empleadas, voluntarias, consultoras y proveedoras de Amnistía Internacional de lo siguiente:

4.1 La discriminación directa:

Discriminación directa significa tratar a una persona o grupo de forma menos favorable que a otra u otro en su empleo en razón de su sexo, género, identidad de género, embarazo o maternidad, orientación sexual, religión o creencias, estado civil, estado de unión civil, raza, origen étnico, color, nacionalidad, origen nacional o étnico, discapacidad o edad.

4.2 Discriminación indirecta:

La discriminación indirecta se produce cuando un requisito o condición, pese a que se aplica forma equitativa a todas las personas, perjudica de un modo desproporcionado a uno o más grupos de personas empleadas protegidas en la presente política y sus integrantes sufren un perjuicio sin motivo justificado alguno. La discriminación indirecta injustificada será ilegítima en relación con las características protegidas de edad, matrimonio y unión civil, raza, religión o creencias, sexo y orientación sexual, pero no con las de embarazo y maternidad.

4.3 Acoso:

Una conducta no deseada relacionada con una de las características protegidas (salvo las de matrimonio y unión civil, y embarazo y maternidad; encontrarán más información al respecto en el apartado 9) que tiene como finalidad o efecto vulnerar la dignidad de una persona o crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo con independencia de si la persona responsable de la conducta tuviera o no intención de causar dicho efecto. Consulten también la Política sobre intimidación y acoso.

4.4 Discriminación por asociación:

La discriminación directa o el acoso de que es objeto una persona por su relación con otra que tiene una característica protegida (aunque no abarca el acoso debido al matrimonio y unión civil ni —según

³ La Ley de Igualdad de 2010 (Reino Unido) define religión o creencia del siguiente modo:

- (1) Religión significa cualquier religión, y una referencia a la religión incluye una referencia a la ausencia de religión.
- (2) Creencias significa cualquier creencia religiosa o filosófica, y una referencia a las creencias incluye a la ausencia de ellas.
- (3) En relación con las características protegidas de religión o creencias:
 - (a) una referencia a una persona que tiene una característica protegida concreta es una referencia a una persona de una religión o creencias concretas; (b) una referencia a personas que tienen en común una característica protegida es una referencia a personas que tienen la misma religión o creencias.

la orientación del gobierno de Reino Unido y ACAS (Reino Unido)⁴— el debido a embarazo y maternidad). Consulten el apartado 9 si desean más información.

4.5 Discriminación por percepción:

La discriminación directa o el acoso de que es objeto una persona basados en la percepción de que tiene una característica protegida determinada cuando, en realidad, carece de ella (salvo las de matrimonio y unión civil, y embarazo y maternidad).

Discriminación combinada:

La discriminación a la que una persona (A) somete a otra persona (B) si, debido a una combinación de dos características protegidas pertinentes, A trata a B de forma menos favorable que como trata o trataría a una persona que no comparte ninguna de esas características. Las características protegidas pertinentes son: edad, discapacidad, género, asignación, raza, religión o creencias, sexo y orientación sexual.

Victimización:

Se produce cuando una persona empleada es objeto de un perjuicio, como la negación de una oportunidad de formación o de un ascenso, porque ha presentado o apoyado una denuncia o una queja prevista en la Ley de Igualdad de 2010 (Reino Unido) o porque se sospecha que lo ha hecho. No obstante, una persona empleada no está protegida de la victimización si ha actuado de forma maliciosa o ha presentado o apoyado una denuncia falsa. Ya no hace falta que la persona denunciante compare el trato que recibe con el que recibe alguien que no ha presentado o apoyado una denuncia prevista en la Ley de Igualdad de 2010 (Reino Unido). Por ejemplo, si una persona empleada ciega se queja de que su entidad empleadora incumple su obligación de hacer adaptaciones razonables y luego es excluida sistemáticamente de todas las reuniones, esa conducta podría constituir victimización.

Acoso por tercera persona:

El acoso de que es objeto una persona empleada si este acoso guarda relación con una característica protegida (salvo las de matrimonio y unión civil, y embarazo y maternidad) por parte de terceras personas, como clientes o usuarios/as.

En circunstancias en las que la entidad empleadora no previene el acoso por terceras partes, se pueden presentar dos tipos de denuncia en virtud de la Ley de Igualdad de 2010:

- Una denuncia por discriminación directa sobre la base de que la entidad empleadora no ha actuado en relación con una características protegida, lo que ha tenido como consecuencia que la persona empleada afectada reciba un trato menos favorable en comparación con el trato que reciben (o habrían recibido) otras.
- Una denuncia por acoso sobre la base de que la inacción de la entidad empleadora constituye una conducta no deseada en relación con una característica protegida que vulnera la dignidad de la persona empleada o crea para ésta un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5. Principios clave

- Para lograr nuestra misión fundamental y mantener nuestra filosofía, consideramos que es vital, y también una cualificación profesional genuina (como define la Ley de Igualdad de 2020 (Reino Unido)), que todas las personas empleadas estén comprometidas con los valores y conductas de Amnistía Internacional y trabaje activamente con arreglo a ellos.

⁴ ACAS son las siglas del Servicio de Asesoramiento, Conciliación y Arbitraje (Advisory, Conciliation and Arbitration Service), entidad que proporciona información sobre relaciones laborales y asesoramiento independiente. Consulten también el apéndice II.

- Amnistía Internacional se compromete con la creación y el mantenimiento de un entorno profesional en el que todas las personas tienen igualdad de oportunidades para desarrollar su potencial con independencia del sexo, género, identidad de género, embarazo o maternidad, orientación sexual, religión o creencias, estado civil, estado de unión civil, raza, origen étnico, color, nacionalidad, origen nacional o étnico, discapacidad, edad o situación de trabajo a tiempo parcial. Amnistía Internacional abraza la diversidad en el lugar de trabajo, reconociendo que esto aporta una diversidad de aptitudes y experiencias y, así, mejora nuestra capacidad para alcanzar nuestras metas.
- Amnistía Internacional se compromete a tratar a todas las personas empleadas con dignidad y respeto, y no las tratará de forma desfavorable debido a su sexo, género, identidad de género, embarazo o maternidad, orientación sexual, religión o creencias, estado civil, estado de unión civil, raza, origen étnico, color, nacionalidad, origen nacional o étnico, discapacidad, edad o situación de trabajo a tiempo parcial.
- Esta política se aplica a personas empleadas fijas y temporales, voluntarias, consultoras y contratistas afincadas en Reino Unido y en nuestras oficinas internacionales.
- La responsabilidad de implementar esta política radica en todas las personas empleadas, que están obligadas a colaborar con las medidas introducidas por Amnistía Internacional para garantizar la aplicación de esta política. El director o directora general del Programa de Desarrollo Organizativo y Recursos Humanos (ODHR), el secretario o secretaria general, el Equipo Superior de Dirección y todo el personal directivo tienen la responsabilidad concreta de garantizar la implementación de esta política y comunicar su compromiso con ella.
- Todas las personas empleadas tienen la responsabilidad conjunta de garantizar que, durante el periodo de contratación, ninguna persona empleada ni solicitante de empleo es tratada de forma injusta debido a su sexo, género, identidad de género, embarazo o maternidad, orientación sexual, religión o creencias, estado civil, estado de unión civil, raza, origen étnico, color, nacionalidad, origen nacional o étnico, discapacidad, edad o situación de trabajo a tiempo parcial.
- Todas las personas empleadas son personalmente responsables de evitar conductas, propias u observadas en otras personas, que tengan el efecto de faltar al respecto o intimidar o discriminar a una persona debido a su sexo, género, identidad de género, embarazo o maternidad, orientación sexual, religión o creencias, estado civil, estado de unión civil, raza, origen étnico, color, nacionalidad, origen nacional o étnico, discapacidad, edad o situación de trabajo a tiempo parcial.
- Todas las personas empleadas tienen la responsabilidad de evitar el uso de un lenguaje o de un comportamiento que puedan ser percibidos como, o tengan el efecto de ser, racistas,
 - sexistas o degradantes para los grupos que se contemplan en la presente política. Amnistía
 - Internacional impartirá formación para las personas empleadas y el personal directivo en la aplicación de esta política. Amnistía Internacional se compromete a crear un entorno propicio en el que todas las personas empleadas se sientan empoderadas para denunciar incidentes de acoso, abuso, victimización o presión para discriminarse a sí mismas y discriminar a otras. Consulten la Política sobre intimidación y acoso de Amnistía Internacional.

6. Igualdad de oportunidades en el empleo

6.1 Como parte de su compromiso con la igualdad de oportunidades, Amnistía Internacional velará por que los procesos y las prácticas de contratación, selección, flexibilidad en el trabajo y desarrollo personal reflejen nuestros principios. De este modo, lograremos componer la plantilla que mejor refleje la comunidad a la que pertenece (consulten la Guía de selección y contratación para más información). Amnistía Internacional:

- a. Garantizará que la persona y las funciones del puesto se limiten a los requisitos necesarios para el desempeño efectivo de las funciones del puesto de trabajo.
- b. Garantizará que todos los anuncios de vacantes incluyen una declaración apropiada sobre la igualdad de oportunidades.
- c. Garantizará que todos los anuncios de vacantes incluyen toda la información pertinente (ubicación, flexibilidad de ubicación/fecha de comienzo, etc.).
- d. Garantizará que el texto de todos los anuncios reflejan el compromiso de Amnistía Internacional con la igualdad de oportunidades en el marco de la contratación y el empleo. Cuando se recurra a agencias de empleo o a terceras partes para contratar a personal, se les informará de que Amnistía Internacional es una entidad empleadora practica una política de igualdad de oportunidades y se les pedirá que cumplan las políticas de la organización sobre igualdad de oportunidades. También se les proporcionará una copia de esta política.
- e. Garantizará que se considerarán las adaptaciones razonables en todas las fases de la contratación de personal y procesos de promoción para no perjudicar a las personas con discapacidad. A la hora de considerar la idoneidad para un puesto de una persona candidata con discapacidad, se la evaluará partiendo del supuesto de que se han hecho o se harán todas las adaptaciones razonables.
- f. Garantizará que la discapacidad, los compromisos personales o en el domicilio que se reflejan y convienen en un acuerdo formal de trabajo flexible no servirán de base para tomar decisiones sobre el empleo, salvo en caso necesario.
- g. Garantizará que la organización observe la etnia, el género y la edad de las personas solicitantes de puestos de trabajo, así como el número de personas con discapacidad dentro de cada una de estas categorías, si las hay.
- h. Revisará periódicamente los procesos de contratación y selección de personal, ascenso, provisión de formación y oportunidades de desarrollo para garantizar que ninguna persona recibe un trato menos favorable debido a su sexo, género, identidad de género, embarazo o maternidad, orientación sexual, religión o creencias, estado civil, estado de unión civil, raza, origen étnico, color, nacionalidad, origen nacional o étnico, discapacidad, edad o situación de trabajo a tiempo parcial.
- i. Proporcionará información acerca de la legislación sobre igualdad de oportunidades a todo el personal implicado en la contratación y selección de personal.

6.2 Evaluaciones

Nuestra política sobre igualdad de oportunidades y diversidad se aplica al proceso de evaluación. Cuando se evalúe el rendimiento y se informe sobre él, el personal directivo deberá basar sus valoraciones exclusivamente en datos, no en suposiciones sobre la persona empleada ni en estereotipos.

Hemos redactado la nota explicativa sobre gestión del rendimiento y personal con discapacidad que pueden consultar en el apéndice IV.

6.3 Igualdad y remuneración

Amnistía Internacional se compromete con un sistema de remuneración transparente y basado en criterios objetivos. En Amnistía Internacional se aplica la equidad salarial, sin sesgo de género ni otro sesgo injustificado, para el mismo trabajo o uno similar en términos generales (es decir, para un trabajo clasificado como equivalente y para trabajos de igual valor).

7. Dignidad en el trabajo

7.1 Todas las personas empleadas tienen derecho a trabajar en un entorno exento de cualquier forma de intimidación o acoso. La intimidación o el acoso en el trabajo en cualquiera de sus formas es una conducta inaceptable que no se permitirá ni tolerará. Toda persona que considere que ha sido objeto de intimidación o acoso podrá tomar medidas con arreglo a la Política sobre intimidación y acoso de Amnistía Internacional. Pueden ver la definición de 'intimidación' y de 'acoso' en el Glosario del apéndice III.

8. Trabajo flexible / equilibrio trabajo-vida

8.1 Amnistía Internacional se compromete a avanzar hacia un entorno laboral flexible construido sobre la base de un compromiso común con nuestra visión y nuestros valores. Como parte de este compromiso, consideraremos condiciones de empleo que faciliten tanto como sea posible que todo el personal haga la contribución más efectiva a Amnistía Internacional. En concreto, consideraremos acuerdos sobre modelos de trabajo flexible, permisos y cuidados. Amnistía Internacional tiene como objetivo fomentar un equilibrio trabajo-vida saludable para todo el personal a través de las siguientes políticas y procedimientos:

- Política y procedimiento sobre trabajo flexible
- Disposiciones sobre maternidad
- Disposiciones sobre adopción
- Política sobre permisos por maternidad/paternidad
- Disposiciones sobre crianza y crianza compartida
- Permisos compartido por maternidad/paternidad
- Política y procedimiento sobre tiempo libre para personas dependientes

9. Motivos principales de igualdad

9.1 Amnistía Internacional no tiene políticas distintas para cubrir diferentes áreas de igualdad. Presta atención principalmente pero no de forma exclusiva a los nueve motivos de igualdad que se resumen a continuación:

9.2 Edad

Creemos que es positivo contar con una plantilla integrada por personas de diferentes edades y fomentar las aportaciones de personas más jóvenes y más mayores dentro del marco de nuestra actividad principal. Exigimos a toda nuestra plantilla y a las partes interesadas que garanticen que no hay discriminación por edad en las actividades relacionadas con el trabajo y que promuevan la diversidad de edad en la medida de lo adecuado y viable.

9.3 Discapacidad

Nos comprometemos a abordar la discriminación de las personas con discapacidad y a promover su inclusión en la vida pública. Las personas con discapacidad están protegidas específicamente de la discriminación "por razón de discapacidad". Por ejemplo, se las protegerá de las entidades empleadoras que las penalicen por hacer pausas periódicas para controlar el dolor crónico cuando sería razonable esperar que supiesen que la persona empleada tiene una discapacidad certificada. Este tipo de discriminación sólo es justificable cuando la entidad empleadora puede demostrar que se trata de un medio proporcional para alcanzar un objetivo legítimo.

No hacer las adaptaciones razonables es cuando una característica física o una disposición, criterio o práctica coloca a una persona con discapacidad en una desventaja sustancial en comparación con

alguien que carece de esa característica protegida y la entidad empleadora no hace adaptaciones razonables para permitir que la persona con discapacidad supere la desventaja.

Cuando una persona empleada quede discapacitada, sea por accidente, enfermedad o lesión, se estudiarán todas las medidas razonables y viables para garantizar que puede seguir trabajando.

Ejemplos de medidas que deberá adoptar Amnistía Internacional son:

- hacer adaptaciones razonables a las instalaciones;
- asignación de parte de las obligaciones de la persona con discapacidad a otra persona;
- traslado a un puesto alternativo apropiado;
- modificación del horario laboral;
- traslado a otra localidad/lugar de trabajo;
- tiempo libre durante el horario laboral para rehabilitación, valoración o tratamiento;
- formación y/o reciclaje;
- modificación o compra de equipos adecuados;
- modificación de los manuales y documentación de instrucciones y/o de referencia;
- modificación de los procedimientos de ensayo y/o valoración;
- provisión de una persona lectora o intérprete;
- provisión de supervisión y asistencia.

Si, tras una exploración exhaustiva de las adaptaciones razonables a la función actual de la persona, dichas adaptaciones han resultado infructuosas, se considerará la posibilidad de buscar un puesto alternativo.

Consulten las fuentes de asistencia para personas empleadas con discapacidad para más información en el apéndice IV.

9.4 Reasignación de género

La reasignación de género es un proceso personal (y no un proceso médico) que implica que una persona expresa su género de un modo que difiere del sexo físico con el que nació. Este proceso personal puede incluir someterse a intervenciones médicas o decidir vestirse de una forma distinta como parte del proceso personal de cambio. En virtud de la Ley de Igualdad de 2010 (Reino Unido), se protegerá a una persona debido a la reasignación de género cuando:

- dé a conocer su intención a alguien (puede ser familiar, amistad, entidad empleadora o profesional médico);
- una vez que se haya propuesto someterse a la reasignación de género, está protegida, incluso si no toma más medidas o decide para con posterioridad;
- no tiene que haber llegado a la decisión irrevocable de someterse a una reasignación de género, sino que está protegida en cuanto hay una manifestación de esta intención;

- empieza a vestirse, comportarse o vivir, o sigue haciéndolo (todo el tiempo o parte de él) según el género con el que se identifica como persona;
- se somete a un tratamiento relacionado con la reasignación de género, como cirugía o terapia hormonal, o ha recibido el reconocimiento de género en virtud de la Ley de Reconocimiento de Género de 2004 (Reino Unido).

Con independencia de cuál de estos factores se aplique a la persona, ésta queda protegida en virtud de la Ley de Igualdad de 2010 (Reino Unido) debido a la característica de reasignación de género.

9.5 Matrimonio y unión civil

Es posible que las parejas homosexuales se inscriban como unión civil, lo que les confiere muchos de los mismos derechos que los que tiene una pareja casada. La Ley de Igualdad de 2010 (Reino Unido) protege de la discriminación a las personas empleadas unidas civilmente o en matrimonio.

Se produce discriminación directa cuando una persona es tratada menos favorablemente que otra debido a que está unida civilmente o en matrimonio.

Puede producirse discriminación indirecta cuando una entidad empleadora impone en una empresa una condición, norma, política o práctica que se aplique a todas las personas, pero desfavorecerá a quienes estén unidas civilmente o en matrimonio.

Victimización Tratar a persona menos favorablemente que a otras debido a que esa persona:

- ha iniciado actuaciones en aplicación de la Ley;
- ha prestado declaración o facilitado información en relación con unas actuaciones en virtud de la Ley;
- ha hecho cualquier otra cosa para los fines de esta Ley o en relación con ella;
- ha denunciado (de forma expresa o no) que se ha producido una infracción de la Ley.

Acoso La Ley de Igualdad de 2010 no prohíbe el acoso de las personas casadas o en unión civil; sin embargo, éstas pueden alegar acoso por discriminación sexual o por su orientación sexual. Además, según la Ley de Protección contra el Acoso de 1997, una entidad empleadora podrá ser responsable de una conducta de una persona empleada que constituya acoso.

9.6 Embarazo y maternidad

Las mujeres están protegidas de la discriminación en razón de su embarazo y maternidad durante el periodo de embarazo y el de cualquier permiso de maternidad previsto en la ley al que tenga derecho. Durante este periodo, la discriminación por embarazo y maternidad no podrá ser tratada como discriminación por sexo, sino que deberá argumentarse con arreglo a las disposiciones específicas sobre embarazo y maternidad de la Ley de Igualdad de 2010.

9.7 Raza

Reconocemos que la discriminación racial es un fenómeno complejo que puede basarse en motivos de "raza", nacionalidad, religión, cultura y/o color y otras características físicas ligadas a la pertenencia a una etnia.

Nuestro trabajo se enriquece gracias a los diferentes grupos étnicos/raciales y culturales con los que nos relacionamos. Exigimos que todas las personas empleadas y partes interesadas garanticen que no se produce ninguna discriminación en razón a la raza/etnia y que toman medidas positivas para apoyar la inclusión de grupos raciales/étnicos y promover relaciones positivas y recíprocas, y la igualdad de oportunidades.

9.8 Religión o creencias

Valoramos y respetamos la religión y las creencias, y la diversidad cultural de las personas que trabajan en Amnistía Internacional y las comunidades en las que actuamos, y hacemos todo lo posible para garantizar que se satisfacen necesidades y preferencias.

Cuando haya requisitos laborales existentes que puedan entrar en conflicto con necesidades culturales o religiosas concretas, consideramos atentamente si es razonablemente práctico modificarlos o adaptarlos para permitir que se satisfagan las necesidades.

9.9 Género y sexo

El término "sexo" hace referencia a diferencias determinadas biológicamente, mientras que "género" se refiere a diferencias en los roles y las relaciones sociales. El papel asignado a cada género se aprende mediante la socialización y varía enormemente de una cultura a otra y dentro de la misma cultura. La edad, la clase, la raza, la etnia y la religión también afectan a los papeles asignados a cada género, así como el marco geográfico, económico y político. Por otra parte, los papeles asignados a cada género son específicos de un contexto histórico y pueden evolucionar con el tiempo y, concretamente, a través del empoderamiento de las mujeres.

La Ley de Igualdad de 2010 (Reino Unido) prevé derechos para que hombres y mujeres no sean discriminados (no sean tratados de forma menos favorable) en razón del sexo (género). Es contrario a la ley discriminar, acosar o victimizar en razón de su sexo a una persona empleada (potencial, en la actualidad o del pasado), contratista, consultora, voluntaria o a una persona con la que trabajamos.

Como parte de su agenda de igualdad, Amnesty International Limited tiene como objetivo:

- proporcionar un entorno inclusivo que promueva la dignidad y el respeto;
- eliminar la intimidación y el acoso sexistas contra las personas empleadas y las personas con las que trabajamos garantizando que todos los miembros de la comunidad de Amnistía Internacional tienen las aptitudes para reconocer y cuestionar esta conducta y que se emplean procedimientos efectivos para abordar imparcialmente los casos cuando se produzcan.
- una plantilla en la que mujeres y hombres estén representados en todos los niveles de la plantilla y en todas las áreas de trabajo;
- garantizar que los servicios de apoyo a las personas empleadas satisfacen las necesidades de hombres, mujeres y personas trans, y son accesibles.

9.10 Orientación sexual

Nos comprometemos a abordar la discriminación y el acoso de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales y a crear un entorno que propicie que las personas sean francas sobre su orientación sexual y/o identidad de género.

Todas las personas empleadas tienen derecho a esperar que se respete su vida privada y a que no se toleren en el trabajo actitudes, comportamientos o estereotipos negativos basados en su orientación sexual real o percibida.

10. Clientes, proveedores y otras personas no empleadas por la organización

10.1 Amnistía Internacional no discriminará de forma ilegítima a clientes que usen o traten de usar bienes, instalaciones o servicios proporcionados por la organización.

10.2 Los proveedores de Amnistía Internacional identificados como de alto riesgo (por ejemplo, a través del Grupo Asesor sobre Relaciones con las Empresas (CRAG) o con gasto elevado (más de 50.000 libras

esterlinas durante el periodo contratado) serán objeto de un control ético,⁵ que actualmente lleva a cabo Ethical Consumer (organización tercera de control ético). Los resultados de la revisión marcarán todos los posibles problemas al equipo de compras que, a su vez, garantizará que la persona responsable del SI de aprobar el contrato de suministro lo tenga en cuenta (véanse niveles de aprobación de conformidad con la Política de compras del SI).

10.3 El equipo de compras también se asegura de que el proveedor suscribe el código de conducta para proveedores del SI que pide al proveedor que lo confirme comprometiéndose con este código a que “no se practica ninguna discriminación”, así como que, en términos más generales, respeta los derechos establecidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos. 10.4 Se pedirá a todas las entidades consultoras que respeten la Política sobre igualdad de oportunidades y diversidad de conformidad con el acuerdo de consultoría. 10.5 Asimismo, se facilitará a todas las entidades consultoras y a los proveedores una copia de la presente política si la solicitan.

11. Formación

11.1 Amnistía Internacional impartirá formación en igualdad de oportunidades y diversidad a sus cargos directivos y a otras personas que presumiblemente intervendrán en la contratación de personal, evaluaciones u otras decisiones en las que es probable que surjan cuestiones en relación con la igualdad de oportunidades y la diversidad.

La organización impartirá formación a todo el personal, tanto existente como nuevo, y a otras personas que trabajen en la organización, para ayudarlas a comprender sus derechos y responsabilidades en virtud de la política y el procedimiento sobre intimidación y acoso, y lo que pueden hacer para contribuir a crear un entorno laboral que apoye la igualdad de oportunidades y la diversidad. La organización impartirá formación adicional al personal directivo para que pueda abordar esto de forma más efectiva.

12. Plantear un problema

- Las personas empleadas y las candidatas a puestos de trabajo tienen derecho a apelar contra las decisiones o los actos contrarios a lo previsto en la presente política.
- Si una persona no desee presentar una denuncia formal, podrá hablar de la cuestión confidencialmente con un miembro del equipo ODHR para acordar el camino a seguir.
- En los casos de discriminación indirecta, las personas deberán exponerlo a su cargo superior directo y/o al sindicato para considerar cómo responder. Si no están seguras de si han sufrido una discriminación indirecta, deberán hablar confidencialmente con un miembro del equipo ODHR.
- En los casos de discriminación directa, victimización o intimidación y acoso, se deberá prestar especial atención a abordar de forma efectiva y delicada todas las quejas formales de un modo confidencial. Consulten la Política y procedimiento sobre intimidación y acoso y/o la Política y procedimiento para la presentación de quejas para ver los siguientes pasos.

⁵ Controles éticos: Son llevados a cabo por un proveedor tercero (Ethical Consumer) sobre la base de un coste por control. El control recaba datos de diversas fuentes, incluida la Corporate Critic de Ethical Consumer (que contiene 20 años de investigación), comprobaciones de la propiedad de la empresa y una búsqueda en fuentes de prensa general, empresarial y de grupos de campaña. Además, Ethical Consumer lleva a cabo una búsqueda específica en relación con la empresa y Amnistía Internacional para entender si Amnistía Internacional ha hecho una referencia directa a la empresa sometida a control o ha emprendido alguna acción contra ella. Cada control adjudica 15 puntos como máximo a la empresa basándose en 5 criterios diferenciados que incluyen a su vez subcategorías: medio ambiente, animales, sostenibilidad del producto, política y personas (que incluye derechos humanos, derechos laborales, gestión de la cadena de suministro, suministro de armas y material militar). Si en el control se detecta algún motivo de preocupación, así se indica a la persona responsable de firmar el contrato del proveedor y, si es necesario, se remitirá al CRAG para que tome una decisión final sobre la idoneidad de la empresa.

- Las quejas que después de una investigación exhaustiva sean declaradas maliciosas se abordarán según la Política y procedimiento de medidas disciplinarias.

13. Seguimiento

13.1 Para evaluar el éxito de la implementación de la presente política, Amnistía Internacional reunirá y hará el seguimiento de determinados datos, a saber:

- recopilación, seguimiento y evaluación de las actividades y decisiones de contratación y selección de personal por sexo, género, identidad de género, embarazo o maternidad, orientación sexual, religión o creencias, estado civil, estado de unión civil, raza, origen étnico, color, nacionalidad, origen nacional o étnico, discapacidad o edad (cuando se facilite información);
- creación y mantenimiento de expedientes del personal en relación con el sexo, género, identidad de género, embarazo o maternidad, orientación sexual, religión o creencias, estado civil, estado de unión civil, raza, origen étnico, color, nacionalidad, origen nacional o étnico, discapacidad o edad;
- creación y mantenimiento de registros de formación y ascensos de todas las personas empleadas en relación con el sexo, género, identidad de género, embarazo o maternidad, orientación sexual, religión o creencias, estado civil, estado de unión civil, raza, origen étnico, color, nacionalidad, origen nacional o étnico, discapacidad o edad;
- sondeos entre el personal;
- auditorías periódicas.

Si desean información más detallada, consulten el plan de acción del apéndice VI.

13.2 Los resultados del seguimiento se entregarán al secretario/a general y al ODHR, con periodicidad trimestral y al Equipo Superior de Dirección con periodicidad anual.

13.3 Amnistía Internacional tomará las medidas adecuadas cuando los resultados del seguimiento muestren desigualdad de oportunidades.

14. Legislación

14.1 Amnistía Internacional se compromete a cumplir toda la legislación vigente en relación con la igualdad de oportunidades y la diversidad, y revisará periódicamente las políticas de recursos humanos existentes para garantizar que se sigue cumpliendo la nueva legislación cuando se introduzca.

15. Declaración de igualdad

15.1 Amnistía Internacional ha asumido el compromiso de garantizar que todas las políticas de gestión de personas y su aplicación están exentas de cualquier forma de discriminación por motivos de sexo, género, identidad de género, embarazo o maternidad, orientación sexual, religión o creencias, estado civil, estado de unión civil, raza, origen étnico, color, nacionalidad, origen nacional o étnico, discapacidad, edad o situación de trabajo a tiempo parcial, o por cualquier otra característica personal.

Amnistía Internacional vigilará el uso de la presente política para detectar si está afectando negativamente a algún grupo concreto de personas, y tomará las medidas pertinentes.

16. Comunicación y aplicación

16.1 La presente política se comunicará por los siguientes medios:

- a. La Intranet de Amnistía Internacional
- b. Informes del socio estratégico a los cargos directivos
- c. Orientación inicial para todas las personas empleadas nuevas

17. Fecha de entrada en vigor

La presente política entrará en vigor el 1 de enero de 2014.

18. Revisión

La presente política se revisará a la luz de los cambios en la legislación susceptibles de afectar a su aplicación dentro de Amnistía Internacional.

Apéndice I

Funciones y responsabilidades

Cargos superiores directos/as

Como cargo superior directo, deberá asegurarse de que el personal y las personas voluntarias de su equipo conocen todas sus responsabilidades individuales y colectivas previstas en la presente política.

Si es usted un cargo superior directo y un/a colega le plantea un problema o preocupación sobre discriminación directa o indirecta, deberá:

- Explicar la política y el procedimiento de Amnistía Internacional en relación con la igualdad de oportunidades y la diversidad, lo que implica que tendrá que asegurarse de que comprende la política.
- Prestar el apoyo adecuado, lo que incluye asesorar sobre lo que sucederá a continuación en un proceso formal o informal.
- Animar a la persona a que busque apoyo, por ejemplo, a través del Programa de asistencia al personal (consulten la lista completa de recursos) o a través del equipo ODHR.
- Saber con claridad qué se puede y qué no se puede mantener confidencial
- Ofrecer un enfoque imparcial y razonable para abordar los motivos de preocupación de la persona empleada.
- Actuar con la mayor rapidez posible.
- Promover y apoyar una tentativa de resolución informal cuando sea posible.
- Intervenir de forma activa y abierta en cualquier mediación que se pueda ofrecer, cuando sea adecuado.
- Pedir asesoramiento al equipo ODHR si es adecuado/necesario.
- Actuar en todo momento de manera coherente con los valores y comportamientos de Amnistía Internacional.

Programa de Desarrollo Organizativo y Recursos Humanos (ODHR)

El equipo ODHR:

- Proporcionará asesoramiento, orientación y *coaching* a los cargos superiores directos y a los empleados y empleadas que intervienen en la resolución de los asuntos relacionados con la discriminación.
- Impartirá formación para mejorar la capacidad del personal directivo para gestionar los motivos de preocupación que planteen las personas empleadas y ayudará a crear una cultura de dignidad y respeto.
- Vigilará el uso de la Política y el procedimiento sobre igualdad de oportunidades y diversidad para garantizar que es un recurso adecuado y que se usa de forma imparcial y coherente.
- Revisará y actualizará la Política y el procedimiento sobre igualdad de oportunidades y diversidad de acuerdo con las novedades de la legislación, las buenas prácticas y como respuesta a los comentarios recibidos sobre su uso, cuando proceda.
- Mantendrá la confidencialidad.
- Actuará en todo momento de manera coherente con los valores y comportamientos de Amnistía Internacional.

Personas empleadas

Las personas empleadas:

- Asumirán la responsabilidad personal de asegurarse de que se comportan con arreglo a los valores y conductas de Amnistía Internacional.
- Informarán de la discriminación, la intimidación, el trato injusto o el acoso que experimenten o del que sean testigos al cargo directivo correspondiente o a ODHR, en su caso.

Representante del personal

Los/as representantes del personal (colega de trabajo o representante sindical):

- Facilitarán la resolución de problemas asesorando a las personas empleadas sobre los beneficios de la resolución.
- Mantendrán la confidencialidad.
- Actuarán en todo momento de manera coherente con los valores y comportamientos de Amnistía Internacional

Encontrarán más información en las Normas para las políticas de gestión de personas.

Apéndice II

Enlaces externos

ACAS (específico de Reino Unido)

www.acas.org.uk

ACAS son las siglas del Servicio de Asesoramiento, Conciliación y Arbitraje (Advisory, Conciliation and Arbitration Service), entidad que proporciona información sobre relaciones laborales y asesoramiento independiente. En su sitio web se puede encontrar orientación para tratar motivos de preocupación relacionados con el trabajo.

Programa de asistencia al personal (internacional)

<http://www.well-online.co.uk/> (usuario: amlogin; contraseña: wellbeing)

Los cargos superiores directos también deben considerar cualquier apoyo adicional que el empleado o empleada pueda necesitar, y asegurarse de que esa persona conoce la línea de asistencia y el servicio de asesoramiento personal confidenciales y gratuitos que ofrecemos por medio de un centro de atención.

El empleado o empleada puede acceder a este servicio las 24 horas a través de una línea de asistencia telefónica gratuita en la que responde personal asesor externo experimentado que proporciona asesoramiento confidencial y apoyo a las personas que llaman sobre una gran variedad de asuntos. Teléfono: 0800 919 709

Equality Advisory and Support Service (EASS)

<https://www.equalityadvisoryservice.com/>

Proporciona asesoramiento y apoyo con información sobre discriminación y cuestiones de derechos humanos a personas de Inglaterra, Escocia y Gales, reconociendo las diferencias constitucionales, legales, sociales y de política. Teléfono: 0808 800 0082

Teléfono de texto: 0808 800 0084

Dirección postal: Franqueo pagado. Equality Advisory Support Service FPN4431 Horario:

De 09:00 a 20:00 de lunes a viernes, de 10:00 a 14:00 sábados; cerrado domingos y festivos nacionales

Access to Work:

Access to Work puede ayudar a personas con discapacidad o a sus entidades empleadoras si su estado o discapacidad afecta a la facilidad con la que puede llevar a cabo sus funciones u obtener empleo. Asesora y apoya con los gastos extraordinarios que pueden surgir debido a determinadas necesidades.

Sitio web: www.direct.gov.uk

Londres, este de Inglaterra y sureste de Inglaterra:

Teléfono: 020 8426 3110

Correo-e: atwosu.london@jobcentreplus.gsi.gov.uk

Gales, suroeste de Inglaterra, Midlands occidental y Midlands oriental: Teléfono: 02920 423 29

Correo-e: atwosu.cardiff@jobcentreplus.gsi.gov.uk

Escocia, noroeste de Inglaterra, noreste de Inglaterra y Yorkshire y Humberside: Teléfono: 0141 950 5327

Correo-e: atwosu.glasgow@jobcentreplus.gsi.gov.uk

Advice now:

Sitio web independiente, sin ánimo de lucro, que ofrece información precisa y actualizada sobre derechos y cuestiones legales. Sitio web: www.advicenow.org.uk

Advice UK:

Red en Reino Unido de organizaciones que ofrecen asesoramiento: No ofrece asesoramiento como tal, sino que el sitio web tiene un directorio de agencias que lo ofrecen.

Sitio web:

www.adviceuk.org.uk

Correo-e:

mail@adviceuk.org.uk

Teléfono: 020 7469 5700

Fax: 020 7469 5701

Association of Disabled Professionals (ADP):

El sitio web de la ADP ofrece asesoramiento, apoyo, recursos e información general para profesionales, emprendedores/as y entidades empleadoras con discapacidad.

Sitio web: www.adp.org.uk

Teléfono: 01204 431638 (sólo servicio de contestador automático)

Fax: 01204 431638

Correo-e: info@adp.org.uk

Carers UK:

La voz de los cuidadores y las cuidadoras. Carers proporciona cuidados no remunerados atendiendo a un/a familiar, amigo/a o pareja enfermo/a, delicado/a o con discapacidad.

Inglaterra:

Sitio web: www.carersuk.org

Teléfono: 0808 808 7777 (abierto de lunes a viernes de 10 a.m. a 4 p.m.)

Correo-e: adviceline@carersuk.org

Childcare:

Childcare proporciona datos de profesionales locales que cuidan a niños y niñas para personas empleadas y entidades empleadoras, así como información general sobre atención infantil.

Sitio web: <http://www.childcare.co.uk/>

Citizens advice:

Citizens Advice Bureau proporciona asesoramiento gratuito, confidencial e independiente en Inglaterra y Gales. Ofrece asesoramiento presencial y telefónico. La mayoría de las oficinas ofrecen visitas a domicilio y algunas también asesoran por correo electrónico. Para recibir asesoramiento, contacte con su Citizens Advice Bureau local, que podrá encontrar visitando el sitio web.

Sitio web: www.citizensadvice.org.uk

Teléfono: (sólo administración) 020 7833 2181

Fax: (sólo administración) 020 7833 4371

Civil legal advice:

Civil Legal Advice ofrece asesoramiento jurídico gratuito, independiente y confidencial en Inglaterra y Gales. Sitio web: <https://claonlineadvice.justice.gov.uk/>

Teléfono: 0845 345 4345

Gov.

Gov.uk es el servicio electrónico del gobierno de Reino Unido en Inglaterra y Gales. Proporciona información y asesoramiento práctico sobre servicios públicos, reuniendo todos en un solo lugar.

Sitio web: <https://www.gov.uk/>

Disability Law Service (DLS):

DLS es una organización benéfica nacional que facilita información y asesoramiento a personas con discapacidad y personas sordas. Cubre una gran diversidad de temas, incluidos discriminación, cuestiones de consumo, educación y empleo.

Sitio web: www.dls.org.uk

Teléfono: 020 7791 9800

Minicom: 020 7791 9801

Gender Identity Research and Education Society (GIRES):

GIRES ofrece una gran diversidad de información y formación para personas transgénero, sus familias y profesionales que las atienden. Sitio web: www.gires.org.uk

Teléfono: 01372 801 554

Fax: 01372 272 297

Correo-e: info@gires.org.uk

Government Equalities Office

La GEO depende del Ministerio del Interior, que es el departamento del gobierno responsable de la legislación y la política sobre igualdad en Reino Unido.

Sitio web: <https://www.gov.uk/government/organisations/government-equalities-office> Teléfono: 020 7944 4400

Law centres federation:

Law Centres Federation es la coordinadora nacional de una red de centros legales comunitarios. Los centros legales proporcionan asesoramiento jurídico y representación legal independiente especializada a personas que viven o trabajan en sus zonas geográficas de actuación. La Federación no proporciona asesoramiento jurídico, sino que puede facilitar los datos del centro legal más próximo.

Sitio web: www.lawcentres.org.uk

Teléfono: 020 7749 9120

The Law Society:

La Law Society es la organización que representa a los abogados que actúan como asesores jurídicos y ejercen la abogacía en tribunales inferiores (*solicitors*) en Inglaterra y Gales. Su sitio web tiene un directorio online de bufetes de abogados/as y de esta clase de abogados. También pueden llamar a su línea de ayuda para encontrar a un abogado. No proporcionan asesoramiento jurídico.

Sitio web: www.lawsociety.org.uk

Teléfono: 020 7242 1222 (información general)

Servicio de asesoramiento jurídico de Mind

Mind proporciona información jurídica y asesoramiento general sobre legislación en relación con la salud mental y cubre salud mental, capacidad mental, atención comunitaria, derechos humanos y discriminación/igualdad en relación con cuestiones de salud mental.

Sitio web:

www.mind.org.uk Correo-e: legal@mind.org.uk

Teléfono: 0300 123 3393

Mindful employer:

Mindful Employer proporciona información, asesoramiento y apoyo práctico a personas cuya salud mental afecta a su capacidad para encontrar empleo o permanecer en él, la formación, la educación y el trabajo voluntario.

Sitio web: www.mindfulemployer.net

Teléfono: 01392 677064

Correo-e: info@mindfulemployer.net

NHS carers direct:

NHS Carers Direct proporciona información sobre los derechos de las personas cuidadoras en el empleo y más allá, así como de los servicios de que disponen.

Teléfono: 0300 123 1053

Sitio web:

www.nhs.uk/carersdirect

Pay and work rights helpline:

Pay and Work Rights Helpline ofrece asesoramiento sobre los derechos laborales que aplica el gobierno. Sitio web: <https://www.gov.uk/pay-and-work-rights-helpline>

Teléfono: 0800 917 2368

People First Ltd:

People First es una organización benéfica dirigida por y para personas con dificultades de aprendizaje. Proporciona información sobre cómo defenderse e imparte formación y asesoramiento para organizaciones y personas empleadas.

Sitio web: www.peoplefirstltd.com

Teléfono: 020 8874 1377

Correo-e: general@peoplefirstltd.com

Press for Change (Pfc):

PfC es una organización de cabildeo político y educación. Hace campaña para lograr la igualdad y derechos humanos para todas las personas trans en Reino Unido mediante la legislación y el cambio social. Proporciona asesoramiento jurídico gratuito a personas trans.

Teléfono: 0844 870 8165

Sitio web: www.pfc.org.uk

Correo-e:

office@pfc.org.uk

Centre for Mental Health:

El Centre for Mental Health trabaja para mejorar la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental. Llevan a cabo investigaciones, trabajo sobre políticas y análisis para mejorar la práctica e influir en la política en salud mental, así como en los servicios públicos.

Sitio web:

<http://www.centreformentalhealth.org.uk>

/ Teléfono: 020 7827 8300

Correo-e: contact@centreformentalhealth.org.uk

Stonewall:

Stonewall es la principal organización benéfica de Reino Unido de personas lesbianas, gays y bisexuales y lleva a cabo trabajo de campaña, captación de apoyos e investigación, y proporciona un servicio de información gratuito para personas, organizaciones y entidades empleadoras. Sitio web: www.stonewall.org.uk

Teléfono: 08000 50 20 20

Correo-e:

info@stonewall.org.uk

Working families:

Working Families es una organización dedicada al equilibrio trabajo-vida que ayuda a que los niños y niñas, padres y madres que trabajan y personas cuidadoras y sus entidades empleadoras encuentren un mejor equilibrio entre las responsabilidades en el hogar y en el trabajo.

Sitio web:

www.workingfamilies.org.uk Teléfono:

0300 012 0312

Correo-e: advice@workingfamilies.org.uk

WorkSMART:

WorkSMART tiene como objetivo ayudar a todas las personas en el trabajo —sean o no miembros de sindicatos— a obtener un buen acuerdo en su vida laboral. Disponible para ayudar cuando la situación va mal en el trabajo o simplemente ofrece ayuda para planificar el futuro.

Sitio web: www.worksmart.org.uk

Apéndice III

Glosario de términos

Discapacidad

La ley sobre discriminación por discapacidad de Reino Unido (DDA) define la persona con discapacidad como una persona que tiene:

Una discapacidad física o mental que tiene un efecto negativo sustancial y prolongado en su capacidad para desempeñar las actividades cotidianas normales.

Definición de los términos:

- “discapacidad física” incluye las discapacidades sensoriales;
- “discapacidad mental” incluye dificultades de aprendizaje y la discapacidad derivada de una enfermedad mental o consistente en una enfermedad mental;
- “sustancial” significa “más que menor o trivial”; y “prolongado” se define como 12 meses o más.

La definición incluye un amplio abanico de discapacidades, incluidas las ocultas como la dislexia, el autismo, los problemas del habla y del lenguaje, el trastorno de déficit de atención e hiperactividad (TDAH), todos los cuales podrían constituir probablemente una discapacidad, pero sólo si el efecto en la capacidad de la persona para desempeñar actividades diarias normales es sustancial y prolongado, como se define *supra*.

El efecto en las actividades diarias normales es en relación con una o más de una de las siguientes capacidades:

- movilidad;
- destreza manual;
- coordinación física;
- continencia;
- capacidad para levantar, llevar o mover objetos cotidianos;
- habla, oído o vista;
- memoria o capacidad para concentrarse, aprender o entender;
- percepción de riesgo de peligro físico.

Todas las personas que hayan sido diagnosticadas de cáncer, infección por VIH o esclerosis múltiple están protegida automáticamente por la DDA.

Diversidad

La diversidad consiste en reconocer, valorar y tener en cuenta las diferentes procedencias, conocimientos, aptitudes y experiencias de las personas, y fomentar y usar estas diferencias para crear una plantilla productiva y efectiva.

Género y sexo

El término “sexo” hace referencia a diferencias determinadas biológicamente, mientras que “género” se refiere a diferencias en los roles y las relaciones sociales. El papel asignado a

cada género se aprende mediante la socialización y varía enormemente de una cultura a otra y dentro de la misma cultura. La edad, la clase, la raza, la etnia y la religión también afectan a los papeles asignados a cada género, así como el marco geográfico, económico y político. Por otra parte, los papeles asignados a cada género son específicos de un contexto histórico y pueden evolucionar con el tiempo y, concretamente, a través del empoderamiento de las mujeres.

La palabra "género" se usa a menudo en lugar de la palabra "sexo" en cuestiones de igualdad. El "género" no aparece en la legislación, pero, por lo general, la "discriminación por sexo" y la "discriminación por el género" son intercambiables.

Reasignación de género

El tratamiento de reasignación de género hace referencia a una serie de procedimientos médicos o no médicos a los que puede desear someterse una persona transgénero. Estos tratamientos pueden incluir terapia hormonal y cirugía de reasignación de género o de sexo que incluya cirugía facial, torácica, genital o gonadal, y pueden incluir esterilización (voluntaria). En algunos países, ciertas formas de tratamiento de reasignación de género son obligatorias para conseguir el reconocimiento legal del cambio de género. No todas las personas transgénero sienten la necesidad de someterse a tratamiento de reasignación de género. Las personas que deciden vivir en el género contrario al asignado al nacer pero no se someten a ningún procedimiento médico están protegidas de la discriminación en virtud de la Ley sobre Igualdad de 2010.

Identidad de género

La identidad de género se refiere a la experiencia profunda e íntima de cada persona respecto a su género, que puede o no corresponderse con el sexo que se le asignó al nacer, incluida la percepción personal de su cuerpo (que puede conllevar, si la persona así lo decide libremente, el cambio de su apariencia física o de sus funciones corporales por medios quirúrgicos, médicos u otros) y otras expresiones de género, tales como su forma de vestir, su forma de hablar y sus gestos.[19] La identidad de género de una persona puede ser masculina, femenina o ni masculina ni femenina, y también puede corresponder a más de un género o a ninguno.

Intersexuales

Las personas intersexuales poseen características genitales, cromosómicas u hormonales que no se corresponden con las categorías de la anatomía sexual o reproductiva estándar de "hombre" o de "mujer". La intersexualidad puede adoptar diversas formas y abarca una amplia gama de estados.

Intimidación y acoso

Acoso

Constituye acoso la conducta indeseada o inaceptable que tiene como consecuencia la creación de un entorno estresante o intimidante para la víctima. Puede consistir en insultos, bromas racistas, comentarios insensibles, miradas lascivas, contacto físico, insinuaciones no deseadas de carácter sexual, ridículo o aislamiento.

Intimidación

No hay una definición legal, pero la intimidación puede caracterizarse por ser un comportamiento ofensivo, intimidatorio, malicioso o insultante, un abuso o uso indebido del poder por medios que pretendan menoscabar, humillar, denigrar u ofender a quien es objeto de ese comportamiento. Este

comportamiento no se basa necesariamente en una diferencia de raza o género o de cualquier otra vertiente de la igualdad. La intimidación conlleva menosprecio u hostigamiento de una persona y puede derivarse del abuso de la posición directiva o ser resultado de ciertas características físicas y mentales.

La intimidación y el acoso en el trabajo pueden causar temor, estrés, ansiedad y enfermedades físicas entre las personas empleadas. También puede someter a una gran presión la vida personal y la familiar. Puede desembocar en un aumento del absentismo, una aparente falta de compromiso, un rendimiento deficiente e incluso la renuncia.

Consulten la Política sobre intimidación y acoso para más información.

Responsabilidad civil

Las entidades empleadoras tienen legalmente la responsabilidad civil de cualquier acto de discriminación (incluido el acoso) que cometan las personas empleadas salvo que la entidad empleadora pueda demostrar que ha adoptado todas las medidas razonables y viables para impedirlo.

Características protegidas

Una característica protegida es un factor o rasgo protegido de la discriminación en virtud de la legislación sobre igualdad. La Ley de Igualdad de 2010 protege nueve características protegidas: edad, discapacidad, reasignación de género, matrimonio y unión civil, embarazo y maternidad, raza, religión o creencias, sexo y orientación sexual.

Orientación sexual

La orientación sexual se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual hacia personas del mismo género, de otro género, o de más de un género, y de entablar relaciones íntimas y sexuales con ellas. La orientación sexual de una persona transgénero se describe con referencia a su identidad de género y no al género que se le asignó al nacer; por ejemplo, una mujer transgénero lesbiana siente atracción hacia personas de género femenino.

La ley también abarca la discriminación derivada de supuestos y percepciones de la orientación sexual real o percibida de una persona.

Transgénero

Las personas transgénero son personas cuya expresión y/o identidad de género difiere de las expectativas convencionales basadas en el sexo físico que se les asignó al nacer. Habitualmente, una mujer transgénero es una persona a quien se asignó al nacer el sexo "masculino", pero cuya identidad de género es femenina; un hombre transgénero es una persona a quien se asignó al nacer el sexo "femenino", pero cuya identidad de género es masculina.

Sin embargo, no todas las personas transgénero se identifican como masculinas o femeninas; "transgénero" es un término que incluye a personas que se identifican con más de un género o con ninguno de ellos. Las personas transgénero pueden optar por someterse o no a alguna o a todas las formas posibles de tratamiento de reasignación de género.

Victimización

Si una persona ha hecho o hace una acusación de discriminación de buena fe, es ilegítimo discriminarla por haberlo hecho o porque tiene la intención de hacerlo o se cree que tiene intención de hacerlo.

Apéndice IV

Fuentes de asistencia para personas empleadas con discapacidad

Amnistía Internacional puede obtener ayuda en asuntos laborales de diversas fuentes, incluidas Access to Work y organizaciones de voluntariado.

Access to Work:

Access to Work es un programa de servicios laborales de la administración de Reino Unido para personas discapacitadas que gestiona el Disability Employment Team en Jobcentres más en las oficinas locales. Access to Work proporciona ayuda y asesoramiento prácticos, así como asistencia económica para permitir a las entidades empleadoras aprovechar al máximo los talentos y el potencial de las personas contratadas y empleadas con discapacidad. La asistencia económica varía, pero puede ascender al 80% de los costes indicados, 300 para la plantilla actual y hasta el 100% para las personas contratadas. El personal directivo y las personas empleadas con discapacidad deberán coordinarse con su socio/a estratégico/a o asesor/a de recursos humanos.

Este programa puede proporcionar diversos tipos de ayuda a las personas con discapacidad:

- una persona comunicadora para personas sordas o con discapacidad auditiva;
- una persona lectora o asistente en el trabajo para las personas ciegas o con discapacidad visual;
- un trabajador o trabajadora de apoyo para ayudar a la persona con discapacidad en el trabajo o para ir al trabajo o volver de él;
- adaptaciones a las instalaciones o un entorno laboral;
- adaptaciones a un vehículo o ayuda para gastos de taxi u otros gastos de transporte si la persona no puede usar el transporte público;
- suministro de equipo o adaptaciones a los equipos existentes en función de las necesidades especiales, por ejemplo:
 - para personas ciegas o con visión parcial: equipos informáticos especiales, televisión de circuito cerrado, dispositivos de impresión en letras grandes, grabadoras, dispositivos de bolsillo para dictado, calculadoras de voz, dispositivos de medición en braille;
 - para personas sordas o con discapacidad auditiva: amplificadores, amplificadores de sonido para el teléfono, terminales de texto;
 - para personas con problemas para caminar, permanecer de pie o sentadas: sillas de ruedas eléctricas con dispositivos para elevar el asiento, ponerse de pie y subir bordillos;
 - para personas con otras discapacidades físicas o dificultades de comunicación: sistemas de escritura electrónica, equipos informáticos o software especiales, dispositivos para pasar páginas, sillas especiales.

Rendimiento del personal directivo y de las personas empleadas con discapacidad

Las personas empleadas con discapacidad deberán ser evaluadas basándose en su rendimiento en el puesto de trabajo, igual que otras personas empleadas. Los cargos superiores directos deberán evitar hacer suposiciones sobre las capacidades o el potencial de las personas empleadas con discapacidad. En concreto, no deberán suponer que una persona con discapacidad, teniendo en cuenta los ajustes que puedan hacerse, no será capaz de hacer una contribución efectiva igual a la de una persona sin discapacidad, o que estará menos interesada en el desarrollo personal.

Establecimiento de objetivos

Los cargos superiores directos deberán tener en cuenta los efectos de la discapacidad de una persona al acordar objetivos. Por ejemplo, podría ser un ajuste razonable permitir que una persona tarde un poco más de lo habitual en terminar una tarea.

Revisiones provisionales

Los cargos superiores directos deberán ser conscientes de que si el estado de una persona con discapacidad no es estable, podría ser necesario examinar y revisar con frecuencia los objetivos. Hay diversas razones por las que no se puede que no se hayan cumplido las normas de desempeño. Los cargos superiores directos deberán ser conscientes de que un cambio en el rendimiento podría deberse a una discapacidad existente o nueva, y asegurarse de si es este el caso con preguntas delicadas durante la reunión de revisión. (Pueden pedir asesoramiento al ODHR). Cuando una persona empleada se reincorpore después de un periodo de ausencia prolongada, deberán ajustarse los objetivos para permitirle readaptarse a su entorno de trabajo.

Valoraciones generales

Los cargos superiores directos tienen que utilizar su buen juicio al tener en cuenta factores externos que estén fuera del control de la persona. Las medidas que podrían adoptar incluirían hacer un ajuste razonable para tener en cuenta el impacto de una discapacidad a la hora de que la persona cumpla los objetivos y demuestre tener las competencias necesarias para un puesto concreto.