

**CONFERENCIA DE OBISPOS CATÓLICOS  
DE INGLATERRA Y GALES**



# DIVERSIDAD E IGUALDAD

## Directrices<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Preparado por el Departamento de Responsabilidad Cristiana y Ciudadanía y aprobado para su publicación por la Conferencia de Obispos Católicos de Inglaterra y Gales. Publicado por Colloquium (CaTEW) Ltd Company number 4735081. VAT registration number 223547084.39, Eccleston Square. London email: [ccs@cbcew.org.uk](mailto:ccs@cbcew.org.uk). [www.catholicchurch.org.uk/equality](http://www.catholicchurch.org.uk/equality).

Autorizada por la Conferencia de Obispos de Inglaterra y Gales, la publicación en la página web [www.instituto-social-leonxiii.org](http://www.instituto-social-leonxiii.org).

Extracto del documento original “Diversity and Equality Guidelines”

Traducción de *Mercedes González de Amezúa*

## **Prefacio y Agradecimientos**

En estos últimos años, nuestra sociedad ha luchado para adaptarse al rápido cambio social, cultural y demográfico. Esta lucha nos ha llevado a buscar caminos eficaces para promover la igualdad y la inclusión social, sobre todo en los lugares de trabajo y, de manera más general, en la sociedad. Hemos visto la introducción de nuevas leyes en contra de la discriminación injusta. Las organizaciones e instituciones católicas han respondido de forma creativa y positiva a estas iniciativas, reconociendo que están inspiradas por el profundo valor moral del respeto a la dignidad humana de cada persona.

El propósito de estas Directrices sobre la diversidad y la igualdad, creadas por la Conferencia Episcopal, es aumentar la sensibilización, explicar alguno de los requisitos de la ley y animar a la comunidad católica a responder ante esta nueva situación, de una manera que refleje nuestros valores específicos y nuestras tradiciones.

Las Directrices proporcionan un marco de principios basados en la enseñanza católica. Desde una perspectiva legal, son tan precisos como es posible a la hora de su publicación, en febrero de 2005, pero no constituyen un sustituto como consejo legal o para que las organizaciones católicas adopten y pongan en práctica sus propias políticas específicas, adecuadas a su magnitud y naturaleza.

En nombre de la Conferencia Episcopal, quiero dar las gracias a todas las personas y organizaciones que han contribuido a esta publicación. Por su importante participación, estamos especialmente agradecidos a la Red Católica de Recursos Humanos (Catholic Human Resources Network) y a las siguientes personas: Sarah Bllington, Martin Bradshaw, Obispo Kieran Conry, Francia Davis, Margaret Ann Fiskén, Sheila Hughes, Phil King, Tom Linden, Joy Madeiros, P. Keith Miles, Sean O'Donnell, Bian Palmer, P. Kristian Paver, Primavera Quantrill, Brenda Roper, Liz Taite, Charles Wookey y Richard Zipfel.

También damos las gracias al DTI por su apoyo en la producción de esta publicación,

+ Peter

Rvdo. Peter Smith  
Director del Departamento de Responsabilidad Cristiana y Ciudadanía  
Conferencia Episcopal Católica de Inglaterra y Gales

## Declaración de Principios

“Todos los seres humanos han sido dotados de un alma racional y creados a imagen de Dios; todos tienen la misma naturaleza y origen y, habiendo sido redimidos por Cristo, disfrutan de la misma llamada divina y del mismo destino (...). Cualquier forma de discriminación social o cultural de los derechos personales fundamentales en lo que se refiere a sexo, raza, color, condiciones sociales, idioma o religión, debe ser suprimida y erradicada por ser incompatible con los designios de Dios” (*Gaudium et Spes*, 29).

Las verdades fundamentales del cristianismo, en común con otras creencias, incluyen la dignidad y la igualdad de todos los seres humanos. Todos nosotros hemos sido creados a imagen de Dios, somos amados por Dios y formamos parte de la familia humana. Así pues, cada ser humano merece respeto y posee unos derechos fundamentales.

Esta creencia, articulada en el Concilio Vaticano II, debe ser reflejada y llevada a la práctica en la visión de las organizaciones e instituciones católicas. Esto no constituye una tarea fácil. Vivimos en un mundo complejo, diverso y desigual. Respetar la diversidad y promover la igualdad es un reto difícil.

La legislación en el Reino Unido trata de la diversidad y la igualdad en seis áreas:

- raza
- sexo
- discapacidad
- religión y creencias
- orientación sexual
- edad (a finales de 2006)

Con un número creciente de organizaciones y agencias implicadas, empleando y ayudando a cada vez más gente, debemos entender y cumplir la legislación actual y las buenas prácticas y reflejar esto en todas nuestras acciones.

Este documento expresa la política de la Conferencia de Obispos Católicos de Inglaterra y Gales. Nuestro punto de vista es que aquellos que son responsables, o trabajan en organizaciones e instituciones católicas, tienen dos tareas. La primera es ser testigos del Evangelio, tratando siempre de ser incluyentes, ser respetuosas con la dignidad humana de todos en consonancia con el espíritu y la letra de la ley. La segunda es defender y promover la esencia e identidad católicas de la organización en cuestión.

Para llevar a cabo estas dos tareas, los católicos deberían tener siempre presente lo siguiente:

- Nuestra primera obligación es tener presentes los valores del Evangelio y las enseñanzas de la Iglesia.

- En estas enseñanzas, es fundamental saber que todas las personas merecen respeto.
- Los católicos deberían reconocer públicamente su compromiso con la diversidad y la igualdad.
- Así como la gente tiene derecho a su vida privada y a la de su familia, las organizaciones católicas necesitan cultivar y preservar una identidad apropiada con su visión, misión y valores y esto se debe exigir a todos los implicados en la organización.
- Valoramos la contribución de la gente capacitada y comprometida, cuyas distintas experiencias de vida y formación puedan aportarse a la vida de la Iglesia.
- En una sociedad en que las relaciones son cada vez más frágiles y complicadas, se espera que esto se proyecte en el estilo de vida de aquellos que sirven a la Iglesia.
- Cuando existe tensión entre la ley de discriminación y el derecho de las instituciones católicas a salvaguardar su identidad, los católicos deberían pedir consejo.

Nosotros, obispos de la Iglesia, encomendamos esta política a todos los creyentes como una expresión de fe y testimonio ante la sociedad actual. Con esta declaración de principios hemos lanzado unas directrices que demuestran nuestra determinación para establecer un ejemplo de respeto por todo el pueblo de Dios y su contribución a la comunidad humana.

Al aceptar este reto, debemos permanecer fieles a nuestra propia fe y tradiciones. Esperamos disponer de libertad para vivir de acuerdo con esto, al igual que reconocemos los mismos derechos para otras comunidades de fe. Sobre todo, estamos llamados para ser prójimos, amigos y colaboradores de todos los hombres y mujeres, ya que luchamos juntos para crear una sociedad más justa.

## **Directrices**

Esperamos que estas directrices sobre la Diversidad e Igualdad para la comunidad católica en Inglaterra y Gales nos ayuden ante las circunstancias y la legislación cambiantes. Los valores señalados en este documento deberían reflejarse en nuestro trato con todo el mundo.

1.- Respecto a este tema de la diversidad e igualdad, nuestra primera obligación es respetar los valores del Evangelio y la enseñanza de la Iglesia.

2.- Debemos también entender y obedecer la legislación sobre discriminación. Cuando existe tensión entre la ley de discriminación y el derecho de una institución católica para salvaguardar su identidad, debería pedirse consejo a expertos competentes.

3.- Los organismos católicos deberían reconocer públicamente su respeto por la diversidad y su compromiso con la igualdad. Por lo general, esto tomará la forma de Política sobre diversidad e Igualdad, que perfilará y reflejará la identidad y la práctica de la organización. Esto dará confianza a la sociedad de que su participación en nuestras organizaciones e instituciones es bienvenida y deseada.

## Empleo

4.- En muchas organizaciones católicas habrá situaciones en las que determinados trabajos deban llevarse a cabo con un "requisito ocupacional genuino"<sup>2</sup> siendo católico el trabajador. La nueva legislación prevé explícitamente esto<sup>3</sup>. Otros puestos pueden requerir que los que los ostentan tengan conocimiento de la Iglesia Católica. En muchos casos, sería adecuado requerir que las candidaturas para el puesto de trabajo estén de acuerdo, en líneas generales, con la visión, misión y valores de la organización.

5.- Cada candidato y empleado tiene derecho a su privacidad y a la de su familia y todos los empleados católicos deben respetar este derecho. Al mismo tiempo, las organizaciones e instituciones católicas deberán decir lo que esperan de sus empleados y deberán establecer explícitamente cuáles son estas expectativas (por ejemplo, no desacreditar a la organización). Los candidatos para un puesto deberían ser ampliamente informados acerca de las expectativas de la organización, y deberá dárseles la oportunidad de discutir esto antes de que la oferta se haga verbalmente o por escrito. Esto es especialmente importante en relación con puestos de liderazgo o cometidos pastorales. Estas expectativas deberían, por supuesto, aplicarse de forma consecuente y no discriminatoria y debería hacerse referencia a ellas en el contrato de empleo.

6.- Como empleadores, sujetos a algunas limitadas excepciones, las organizaciones católicas deben asegurar que ninguna solicitud de trabajo o aspirante al mismo recibe un trato menos favorable que otro, por razones de raza, sexo, discapacidad, religión o creencia, orientación sexual o edad. Esto es "discriminación directa"<sup>4</sup>. Sólo las cualificaciones y la capacidad de la persona para desempeñar el trabajo deberían determinar la decisión sobre la contratación, continuidad y promoción del candidato.<sup>5</sup>

7.- También es importante evitar todos los requisitos o condiciones para un trabajo, que puedan tener, como consecuencia no intencionada, el situar a algunos individuos en desventaja, por su origen étnico, sexo, discapacidad, religión o creencias, orientación sexual o edad, a no ser que las condiciones o requisitos sean claramente justificables. Esto es "discriminación indirecta".<sup>6</sup>

8.- Los empleadores deben asegurar que ningún empleado sufre ninguna forma de acoso o persecución en el transcurso de su trabajo, y entiende que debe actuarse ante estas situaciones siempre que la persona perciba que está siendo acosada. Las organizaciones católicas deberían tener una política sobre acoso y persecución.

9.- Los empleadores deberían considerar seriamente las quejas de los individuos que se encuentren con prejuicios, discriminación o persecución en su trabajo y no deben considerar esto como un exceso de sensibilidad. Ningún empleado debe ser penalizado por exponer estas quejas, a no ser que se demuestre que la queja ha sido mal intencionada.

10.- Se debe prestar especial atención a las convocatorias y anuncios para asegurar que los potenciales candidatos tengan una oportunidad razonable de conocer las vacantes. Para asegurar la imparcialidad, por ejemplo, debe evitarse la contratación de palabra y la

---

<sup>2</sup> Véase Glosario para la definición y explicación de "Requisito Ocupacional Genuino" (GOR)

<sup>3</sup> Además, la Sección 60(5) del Acta de School Standards and Framework, 1998, insiste en que la contratación y promoción de profesores, órganos de gobierno de voluntarios en las escuelas católicas debe dar preferencia a los católicos practicantes.

<sup>4</sup> Véase Glosario para definición.

<sup>5</sup> Cuando se produce una vacante de empleo en una oficina eclesiástica, de acuerdo con la ley canónica, la autoridad eclesiástica competente deberá asegurar que se observan cuidadosamente tanto las leyes canónicas como civiles.

<sup>6</sup> Véase Glosario para definición.

comunicación de una vacante debería facilitar las candidaturas de una deseable variedad de personas. Así, los empleadores católicos pueden salir ganando atrayendo a los mejores candidatos para los puestos vacantes.

11.- En las candidaturas, entrevistas y citas, los responsables del proceso deberían ser claramente conscientes de los criterios de selección seguidos para la especificación de la persona adecuada y la descripción del puesto de trabajo. Estos criterios deberían aplicarse consecuentemente a los distintos tipos de candidatos. Cuando se considere adecuado, aquéllos que conciertan una cita deberían recibir consejo sobre los posibles efectos de estereotipos, prejuicios y malentendidos en el proceso de selección. También es necesario prestar atención a la composición de los equipos de selección para asegurar que ésta no es sesgada. Los procedimientos de selección deberían ser acordados antes de que comience el proceso de entrevistas y debería aplicarse por igual a todos los candidatos.

12.- Cuando los miembros de un determinado grupo no están suficientemente representados en unas determinadas situaciones laborales, es permisible, por ley, proporcionar formación para que los empleados puedan ser candidatos a promocionarse o ser transferidos a otro trabajo. Recomendaríamos esta práctica siempre que se considere apropiado.

### **Representación en los organismos católicos**

13.- Además del empleo, existen muchas situaciones en las que la gente es seleccionada como miembro de un comité, comisión, consejo, directiva y otros cargos dentro de la comunidad católica. Aquéllos que tienen autoridad están invitados a examinar los procesos de selección para asegurar que contemplan la plena diversidad de la comunidad católica en su área de competencia. Cuando algunos grupos no están suficientemente representados, será adecuado hacer esfuerzos extraordinarios para promover una participación más amplia.

### **Participación voluntaria en actividades católicas**

14.- Hay otras situaciones que, en principio, están abiertas a todos, aunque algunos grupos tengan menor representación (por ejemplo, Asociaciones de Padres y Profesores, Grupos de Justicia y Paz y otras asociaciones de voluntarios). En estas situaciones, es importante reflexionar sobre las razones de cualquier falta de participación por parte de determinados grupos y procurar eliminar lo que desanime sin necesidad a la plena participación. En algunos casos, será adecuado hacer esfuerzos especiales para fomentar la participación de los colectivos menos representados.

### **Acción positiva**

15.- Hasta donde la ley permite, se anima a los organismos católicos a emprender iniciativas razonables para promover la igualdad y la plena participación en las distintas actividades de la comunidad católica. La “discriminación negativa”<sup>7</sup> suele ser inadecuada y a veces (en el trabajo) ilegal, pero hay muchas formas de “acción positiva”<sup>8</sup>, especie de discriminación negativa que promueve la inclusión, la participación, la diversidad y la igualdad.

---

<sup>7</sup> Véase Glosario para definición

<sup>8</sup> Véase Glosario para definición

## Seguimiento

16.- Animamos a todos aquellos que están investidos de autoridad en los estamentos de la Iglesia a ser más conscientes de cómo los diferentes grupos están representados en las múltiples facetas de la vida de la Iglesia (por ejemplo, escuelas, parroquias, organizaciones, etc.). A veces, esto puede hacerse de manera informal, pero en otras situaciones es necesario un seguimiento formal. Las escuelas son campos específicos para el seguimiento del origen racial y la discapacidad.

17.- Además, el seguimiento formal de algún tipo puede ser adecuado más allá de las situaciones de empleo (por ejemplo, el control de miembros en organizaciones grandes, los clientes que utilizan un servicio, la admisión y establecimiento de alumnos de diferente origen en las escuelas, etc.).

## Temas clave

Los temas como la raza, el sexo, la discapacidad, la religión y las creencias, la orientación sexual y la edad, que se tratan más adelante, son a la vez diferentes e interrelacionados. Cada uno tiene su historia y sus características particulares. Al mismo tiempo, hay muchas similitudes en la experiencia y en los prejuicios y en la desigualdad y también en la legislación que intenta remediar éstos en las diferentes áreas. Es adecuado tratar estos temas en conjunto, y sería un error conceder a alguno mayor o menor importancia que a los demás.

## Raza y etnia

Creemos que cada ser humano es creado a imagen y semejanza de Dios: tiene una dignidad y un valor que deben ser respetados, promovidos, salvaguardados y defendidos: porque todos somos iguales a los ojos de Dios; y todos estamos unidos por nuestra humanidad común (*Charter. Catholic Racial Justice Congreso. 2003*).<sup>9</sup>

18.- Durante muchos años, los católicos han estado implicados, con otros miembros de la sociedad, en un esfuerzo para superar el racismo. Esto ha tenido éxito sólo en parte y nos ha implicado a todos en un proceso de aprendizaje. El asesinato de Stephen Lawrence y la investigación sobre su muerte pusieron de relieve la realidad del “racismo institucional”<sup>10</sup>. En un intento para responder positivamente, el gobierno ha creado una nueva legislación requiriendo a los organismos públicos (escuelas incluidas) que promuevan activamente la igualdad. Esto es adecuado para las organizaciones e instituciones católicas aunque no estén sujetas a la legislación. Nosotros hemos tratado este tema en directrices separadas (*Serving a Multi-Ethnic Society. Noviembre 1999*).<sup>11</sup>

19.- Más recientemente, la *Carta del Congreso Católico de Justicia Racial 2003* ha articulado el compromiso que la comunidad católica debe contraer para ser “una verdadera

<sup>9</sup> La Carta se puede encontrar en [www.catholicchurch.org.uk/cn/03/030915a.htm](http://www.catholicchurch.org.uk/cn/03/030915a.htm)

<sup>10</sup> Véase Glosario para definición.

<sup>11</sup> Esta publicación está agotada pero se encuentra disponible en [www.catholicchurch.org.uk/resource/sames](http://www.catholicchurch.org.uk/resource/sames)

Iglesia no excluyente”. Instamos a todos los católicos a que se familiaricen con la *Carta* y a que trabajen con otros para su total establecimiento.

### **Sexo**

20.- En nuestra sociedad, algunas actitudes hacia las mujeres son inadecuadas, aunque profundamente enraizadas. Estamos trabajando y debemos continuar haciéndolo para corregir esta situación. Reconocemos los dones especiales a los hombres y a las mujeres y los diferentes cometidos que están llamados a desempeñar.<sup>12</sup> Al mismo tiempo, reconocemos y defendemos su igualdad fundamental y apoyamos los intentos de la sociedad para darles plenos e iguales derechos. La Iglesia debe continuar ayudando a las mujeres y a los hombres para realizarse en todas sus capacidades.

21.- Los católicos deberían ser conscientes de que no es legal la discriminación por razones de sexo, y el Acta de Reconocimiento de Sexo de 2004 permite a la gente alterar sus partidas de nacimiento y hace ilegal revelar información sobre una reasignación de sexo, al menos que la persona haya dado su autorización. Esta legislación, relativamente nueva, permite algunas excepciones para las comunidades creyentes, y los católicos que ocupen puestos oficiales necesitarán tenerlo en cuenta.

### **Discapacidad**

22.- En 1998, la Conferencia Episcopal publicó *Valuing Difference: People with disabilities in the life and misión of the Church*.<sup>13</sup> (*Evaluando la diferencia: personas discapacitadas en la vida y misión de la Iglesia*). En el núcleo del documento se encuentra el papel fundamental que las personas con discapacidades podrían desempeñar en la vida de la Iglesia. La nueva legislación que concierne a personas discapacitadas requiere que los empresarios y los proveedores de bienes y servicios hagan los “ajustes razonables” para adaptarse a las necesidades de las personas discapacitadas. Esta legislación es bienvenida como parte del desarrollo y la Iglesia la acoge de todo corazón.

23.- La Iglesia se esfuerza para acomodar a toda la gente en su vida y en su misión. Debemos tratar de incluir a las personas discapacitadas en la dimensión pastoral, espiritual, litúrgica, social y educativa de la vida de la Iglesia. “Parte del cuerpo de Cristo se pierde cuando un individuo es excluido de la vida de la Iglesia” (*Valuing Difference*). Nuestras organizaciones católicas deben ser conscientes de esto y hacer las adaptaciones y cambios adecuados para incluir a los discapacitados. Hacer reformas en los edificios, proporcionar libros adecuados, recursos de braille y audio, sistemas informáticos, etc. Es un comienzo. Nuestras actitudes, entendimiento y conciencia de estos temas deben constituir un reto, desarrollarse y mejorar. Todos nos beneficiaremos al hacer posible que los discapacitados puedan poner su amplia variedad de talentos y experiencias al servicio de la Iglesia.

### **Religión y creencias**

24.- Sobre todo, desde la Segunda Guerra Mundial, nuestra tradicional sociedad cristiana se ha secularizado progresivamente y se ha hecho más diversa desde el punto de vista religioso. Desde el Vaticano II (y la publicación de *Nostra Aetate*), la comunidad católica ha participado más en el diálogo y la cooperación con personas de otras comunidades religiosas y con otras sin ninguna fe religiosa formal.

---

<sup>12</sup>Todos los empleados están capacitados para ello y las organizaciones católicas deberían ser sensibles ante el Equal Pay Act 1970.

<sup>13</sup>Esta publicación está agotada, pero puede encontrarse en [www.catholicchurch.org.uk/resource/vald01](http://www.catholicchurch.org.uk/resource/vald01)

25.- Algunas comunidades de fe, incluida la comunidad católica, no se han sentido adecuadamente protegidas por las leyes existentes, y será bienvenida una nueva legislación prohibiendo la discriminación religiosa en el empleo.

26.- Esto es totalmente coherente con el espíritu de esta legislación en la que insistimos en el derecho de las comunidades de fe a practicar libremente la misma y a comprometerse en una serie de actividades religiosas, educativas y caritativas. Esto es un derecho humano fundamental.<sup>14</sup> La comunidad católica ha participado tradicionalmente en muchas actividades, en parroquias, escuelas y en un buen número de organizaciones caritativas. Algunas de éstas se dirigen en primer lugar a los católicos, otras se ofrecen al conjunto de la comunidad.

27.- En su conjunto, la nueva legislación deja espacio para que las comunidades de fe lleven a cabo sus actividades para sus propios miembros, pero esto puede ser un tema que requiera una continua negociación con las autoridades. La provisión de servicios o actividades para sus propios medios, por parte de la comunidad católica o de otra comunidad de fe, no debe ser equiparable a la discriminación religiosa.

### **Orientación sexual**

28.- La comunidad católica incluye gente con orientación heterosexual, homosexual y bisexual. Todo ser humano, cualquiera que sea su orientación sexual, tiene derecho a una vida libre de discriminación y persecución, y damos la bienvenida a la nueva legislación, ya que protege este derecho. Más aún, la gente de cualquier orientación sexual tiene derecho a tomar parte integral y activa en la vida de la comunidad católica.

29.- La enseñanza católica, por supuesto, hace distinción entre orientación sexual y actividad sexual, y mantiene que todos los hombres y mujeres están llamados a una vida de castidad y de fidelidad si eligen el matrimonio. Las organizaciones e instituciones católicas piden a sus miembros y trabajadores que respeten esta enseñanza. Alcanzando el equilibrio entre la vida privada y familiar de los individuos y sus responsabilidades dentro de la organización, puede ser necesario hacer ciertas consideraciones debido a la naturaleza del cometido y de la organización en cuestión.

### **Edad**

30.- La capacidad, más que la edad, debe ser la primera consideración cuando se pide a la gente que desempeñe algún trabajo dentro de la Iglesia. Por lo tanto, damos la bienvenida a la nueva legislación que, a partir de 2006, nos protegerá contra la discriminación basada en motivos de edad, incluyendo prejuicios contra los jóvenes. Las organizaciones católicas deberán revisar regularmente sus políticas sobre jubilación y sobre otros asuntos relacionados con la edad. Instamos a los católicos a que busquen caminos para animar, apoyar e implicar plenamente a la gente de todas las edades para que participe en la vida de la Iglesia.

### **Conclusión**

31.- Por último, queremos hacer una llamada a los católicos para que hagan un verdadero esfuerzo para estar abiertos ante el reto de la nueva legislación. Este es un

---

<sup>14</sup> La convención Europea de Derechos Humanos y el Acta de Derechos Humanos de 1988 garantizan la libertad, tanto del individuo como de la comunidad, en público o en privado, para manifestar su religión y creencias en oraciones, prácticas, enseñanzas y observancia (Artículo 9)

tiempo adecuado para reflexionar profundamente y para recibir con agrado los cambios sociales y culturales que se nos van a requerir. Las organizaciones e instituciones católicas deberán revisarse a sí mismas a la luz de esas directrices y emprender las acciones adecuadas. Deberán examinar sus propias políticas y prácticas en contra de los valores aquí señalados y de las leyes discriminatorias. Las organizaciones, las instituciones y las diócesis deberían estudiar la contratación o la asesoría de alguna persona con responsabilidad sobre temas de diversidad e igualdad. Los que crean sus propias políticas y directrices deberían asegurarse de que cumplen los estándares del documento y que se dan los pasos efectivos requeridos para asegurar su implantación y cumplimiento.

32.- Respecto de nosotros mismos, esperamos haber dado un énfasis renovado al proceso de crear, dentro de la Iglesia, un patrón de vida basado en el amor de Dios por cada persona, un lugar que acoge y facilita a todos los que quieren responder a la invitación de la fe. Al hacer esto, nosotros también contribuimos a que nuestra sociedad sea verdaderamente no excluyente.

33.- Es nuestro deseo que este documento sea un catalizador para un cambio real en nuestra Iglesia y en la sociedad a la que queremos servir. Intentamos fomentar el proceso en nuestras propias diócesis y revisar los progresos realizados en Inglaterra y Gales, a través de la Conferencia Episcopal, dentro de dos años.

## Apéndice I: Glosario

Las definiciones siguientes son simplificadas y, en cada caso, debería consultarse la legislación pertinente.

**Acción afirmativa:** Término utilizado para describir la ley y su práctica en Estados Unidos, en el que un cierto grado de discriminación positiva y reversa se permite y, a veces, se requiere. (Ver notas respecto a la legislación del RU en el término “acción positiva”).

**Discriminación directa:** Cuando una persona trata a otra de forma menos favorable, basándose en su sexo, raza, orientación sexual, discapacidad, edad o religión. Una acción puede ser discriminatoria si se basa, por ejemplo, en generalidades, funciones o estereotipos sobre sexo o raza.

**Calificación Ocupacional Genuina (GOQ) o Requisito Ocupacional Genuino (GOR):** Una excepción incorporada dentro de la legislación de discriminación que permite dar preferencia (discriminación a favor de) por parte de los contratantes a personas de un determinado sexo, religión, orientación sexual o raza, en determinadas circunstancias. Debería seguirse el consejo de los especialistas para establecer si el catolicismo es un GOR para un determinado puesto dentro de la Regulación de la Igualdad de Empleo de 2003 (Discriminación por Religión o Creencias). Ver Apéndice II para una discusión más amplia.

**Acoso, persecución:** Comportamiento hacia una persona posiblemente basado en su raza, sexo, religión, aspecto u orientación sexual, percibiéndola como desagradable, amenazándola, ofendiéndola para minar su dignidad.

Las nuevas definiciones legales en el Acta de Relaciones de Raza y en las Regulaciones sobre Religión y Orientación Sexual definen el acoso como “una conducta indeseable, que tiene como fin o efecto violar la dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. La ley requiere consideración sobre la percepción del individuo acerca de esto, y debe tenerlo en cuenta, y los test acerca del acoso tienen elementos subjetivos (el efecto) y objetivos (cuando una persona independiente del asunto puede considerar el efecto alegado por la víctima), esto es una parcela especialmente compleja de la ley de discriminación. Fuera del marco legal de la ley de discriminación, los jefes tienen la obligación de impedir el acoso en el área de trabajo o en cualquier otro sitio. El acoso no tiene por qué ser continuado o repetido, un único incidente puede ser suficiente para ser considerado un acto de discriminación. Los Tribunales tienen poder para actuar en casos de discriminación y acoso. No hay límite en la cantidad de la multa que puede imponerse en estos casos.

**Discriminación indirecta:** Se denomina así a una política, criterio o práctica aplicados que resultan más difíciles para personas de un determinado sexo, raza, religión u orientación sexual que para otras personas. En algunos casos, se alega como defensa que esta política, criterio o práctica son justificables.

**Racismo institucional:** Consiste en el fracaso colectivo de una organización para proporcionar un servicio adecuado y profesional a determinadas personas, por razones de color, cultura u origen étnico.

**Acción positiva:** Cualquier acción emprendida por un jefe para remediar o reparar cualquier desequilibrio aparecido en el trabajo como resultado de una discriminación anterior o trato en desventajoso. La ley permite a los patronos que tomen medidas por las que la gente, perteneciente a un determinado grupo no suficientemente representado, sea estimulada para solicitar trabajo en los campos en los que están menos representados, o proporcionarles formación para ayudarles a desarrollar su potencial y mejorar sus oportunidades en la competencia por un determinado trabajo. La acción positiva puede, por tanto, incluir convocatorias dirigidas u ofrecer oportunidades de formación a personas de un determinado sexo. Una vez recibidas las candidaturas, todas ellas deben juzgarse en términos de igualdad respecto a los criterios de trabajo. Contratar a alguien porque proceda de un determinado grupo, independientemente de las cualidades de la persona, es discriminación positiva y debe considerarse ilegal.

**Discriminación positiva y discriminación negativa:** Son conceptos relacionados acerca de actividades que deben considerarse ilegales según la ley del RU. La acción emprendida por un jefe en favor de los menos aventajados es discriminación positiva. La acción que perjudica a un grupo normalmente privilegiado puede ser discriminación negativa.

**Ajustes razonables:** Etapas seguidas por un jefe o servicio, de acuerdo con el Acta de Discriminación de Discapacitados de 1995 para evitar las desventajas sustanciales a personas con discapacidad. Las etapas emprendidas deben ser razonables para el jefe en cualquier circunstancia y deberían tener en cuenta las adaptaciones necesarias (por ejemplo, la forma en que se lleva a cabo el trabajo).

**Victimismo:** Acción tomada por un jefe sobre la desventaja de un empleado, basándose en que el empleado busca de buena fe confiar en los derechos legales bajo la ley de discriminación o intenta hacerlo, o se supone que intenta hacerlo.