



Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión

1. Nuestro compromiso:

- Garantizar que nuestro compromiso con la igualdad, la diversidad y la inclusión esté arraigado en nuestra organización y sea experimentado por todo nuestro personal, estudiantes, voluntarios, gobernadores, clientes y visitantes.
- Promover una cultura de respeto y entendimiento mutuos, y revisar continuamente nuestras políticas y estrategias para garantizar que respalden este compromiso.
- Garantizar que la Universidad Dō (el Grupo) esté libre de discriminación, victimización, acoso e intimidación.
- Garantizar que la Universidad Dō sea una comunidad vibrante, diversa e inclusiva.
- Garantizar que el la Universidad Dō cumpla con sus compromisos en virtud de la Ley de Igualdad de 2010 en relación con el personal, los estudiantes, los visitantes y los directores.

2. Nuestros compromisos E, D e I

Creemos que la E, D e I se basa en nuestra estrategia. La declaración de misión del Grupo establece nuestro compromiso de «transformar vidas a través del aprendizaje», y una de las maneras de lograrlo es «dar una bienvenida positiva a todos».

Además, nuestro compromiso con la Igualdad, la Diversidad y la Inclusión, está arraigado en nuestros valores:

El aprendizaje es nuestro enfoque número uno

Nuestro compromiso:

- Escucharemos y aprenderemos del personal y de los estudiantes que expresen inquietudes sobre la diversidad; no seremos complacientes cuando surjan inquietudes.
- Alentaremos al personal a formar grupos para compartir ideas y plantear inquietudes para que podamos aprender de sus experiencias vividas.
- Brindaremos capacitación a todo el personal, los gobernadores y los estudiantes en diversidad e inclusión, para que comprendan la importancia y los beneficios de un entorno inclusivo y estén preparados para llevar a cabo sus responsabilidades bajo esta política.
- Revisaremos nuestras prácticas y procedimientos según sea necesario para garantizar que no sean discriminatorios y que reflejen la posición de "mejores prácticas" más reciente.

Excelencia en todo lo que hacemos

- Nuestro objetivo es ser un grupo universitario donde se valoren las diferencias individuales, se celebren y todas las contribuciones sean válidas.
- Queremos ser un grupo universitario donde la diversidad esté arraigada en todo lo que hacemos; en cada intervención de aprendizaje que ofrecemos, en cada reunión y entrevista que programamos; en nuestra toma de decisiones y en nuestras comunicaciones.
- Tomaremos medidas para eliminar o evitar todas las formas de discriminación ilegal, por motivos de edad, discapacidad, género, raza, religión o creencias, orientación sexual, reasignación de género, embarazo y maternidad, matrimonio y unión civil.
- Trabajaremos para estar libres de acoso, hostigamiento, victimización y discriminación ilegal.
- Proporcionaremos la formación adecuada para apoyar nuestras ambiciones y posibilitar una cultura que reconozca y valore la diversidad de pensamiento y la individualidad.

Confianza, respeto e integridad

- Investigaremos exhaustivamente cualquier denuncia de acoso, hostigamiento, victimización y discriminación ilegal. (Consulte la sección de quejas para obtener más información).
- Desafiemos los casos de discriminación o prejuicio.
- Trataremos los datos personales del personal y del alumnado con integridad y confidencialidad. (Consulte los avisos de privacidad de la Universidad Dō para más información).

Nuestras estrategias de comportamiento estudiantil reflejan el respeto con el que nos tratamos mutuamente. (Consulte la política de comportamiento positivo).

Oportunidades para todos

- Nos aseguraremos de que nuestros procesos de reclutamiento, capacitación y ascensos sean justos y transparentes. (Consulte la Política de Reclutamiento y nuestra política de DBS para más detalles).
- Realizaremos análisis de impacto en la igualdad antes de implementar cualquier cambio significativo o cuando estemos estableciendo o revisando políticas, procedimientos, prácticas, planes y actividades.
- Colaboraremos con el personal y el alumnado con discapacidad para realizar las adaptaciones razonables al edificio o a las prácticas laborales y garantizar la accesibilidad. (Para más información, consulte la política de Adaptaciones Razonables/Declaración de Discapacidad).
- Capacitaremos a los gerentes para que comprendan cómo pueden operar los sesgos (conscientes e inconscientes) y para que tomen decisiones de contratación justas y transparentes. También nos aseguraremos de que las oportunidades de ascenso se anuncien y estén abiertas a todos. (Consulte la Política de Contratación para más detalles).
- Estableceremos un Programa de Aliados para apoyar aún más nuestro ámbito de diversidad.
- Garantizaremos que los estudiantes reciban un trato justo y equitativo en relación con los procedimientos de admisión, administración y evaluación.

Celebrando nuestra comunidad vibrante e inclusiva

- Estableceremos y apoyaremos grupos de personal donde el personal pueda compartir experiencias y donde pueda ayudar a la organización a satisfacer las necesidades de todo su personal y estudiantes.
- Celebraremos el talento y la diversidad de nuestra fuerza laboral y estudiantes a través de eventos y actividades regulares.
- Elaboraremos un informe anual que detallará las acciones realizadas el año anterior y celebrará nuestra diversidad. Este informe se publica en nuestro sitio web.

1. Alcance de esta política

Esta política se aplica a todo el personal, directores, estudiantes, clientes, voluntarios, trabajadores contratados por agencias y contratistas. Se aplica a todos los procesos relacionados con el empleo, la educación y la capacitación, así como a las interacciones con el personal, estudiantes, clientes y contratistas.

2. Áreas específicas de práctica:

4.1 Reclutamiento

Consulte la política de reclutamiento y selección de la Universidad Dō para obtener una descripción detallada de cómo reclutamos y seleccionamos personal de acuerdo con esta política.

Los sitios web del Grupo y de las universidades también exponen nuestro compromiso con la Igualdad y la Diversidad, compartiendo nuestras prácticas, brindando acceso abierto y transparente a nuestros datos salariales sobre género y detallando nuestros planes de acción. También incluimos nuestros compromisos en relación con la contratación de personal con discapacidad, el pacto de las Fuerzas Armadas y nuestra adhesión a la definición de antisemitismo establecida por la Alianza Internacional para el Recuerdo del Holocausto.

4.2 Realizar ajustes razonables

Si tiene una discapacidad o la padece durante su empleo, le animamos a que nos informe sobre su condición. Esto nos permitirá brindarle el máximo apoyo posible y garantizar que no reciba un trato menos favorable por algún motivo relacionado con su discapacidad.

También puede informar a su superior inmediato o al equipo de Recursos Humanos sobre cualquier ajuste razonable a sus condiciones laborales o a las funciones de su puesto que considere necesario o que le facilite el desempeño de sus funciones. Puede hacerlo cuando sea necesario.

Durante sus reuniones de evaluación o revisión. Esto puede implicar un equipo o software adicional, o cambios en las prácticas laborales. Esto implicará la colaboración del empleado, su superior inmediato y el departamento de RR. HH., y también puede incluir la participación de un asesor médico. Para más información, consulte la política de "Declaración de discapacidad" en la intranet del personal.

4.3 Garantizar que todos los procesos sean justos y libres de sesgos

Queremos fomentar la participación del personal en nuestras políticas y prácticas. Ya lo hacemos consultando ampliamente con grupos de personal y sindicatos, y queremos ampliarlo en la práctica incluyendo las opiniones de grupos específicos de personal, conforme se vayan estableciendo.

Todas las políticas de RR. HH. se revisan rigurosamente para garantizar que no afecten negativamente a ningún grupo de personal. Las políticas se comparten con los sindicatos y los grupos de personal antes de su implementación para evaluar rigurosamente su impacto en el personal.

Las prácticas de adquisición de nuestros bienes y servicios se llevan a cabo a la luz de los requisitos de Valor Social para las adquisiciones del sector público.

4.4 Apoyo al personal y a los estudiantes con problemas de salud mental

Reconocemos que muchos de nuestros empleados y estudiantes experimentarán un período de enfermedad mental. salud en algún momento de sus vidas. Contamos con un marco de apoyo, que incluye un Ofrecemos una gama de opciones de asesoramiento interno y externo, y ofrecemos capacitación para gerentes. ampliar su propia comprensión en este campo. Consulte las páginas de salud mental en Intranet para más detalles.

4.5 Empleados a tiempo parcial y con contrato de duración determinada

El Grupo supervisará la utilización de empleados con contrato temporal y sus condiciones de servicio, para garantizar que se les ofrezca un acceso adecuado a beneficios, formación, ascensos y oportunidades de empleo permanente.

Cuando sea pertinente, supervisaremos su progreso dentro del Colegio para garantizar que accedan a vacantes permanentes.

4.6 trabajadores de agencia

El Grupo supervisará a los trabajadores temporales para garantizar que reciban un trato no menos favorable que el de un trabajador comparable en el acceso a las instalaciones y servicios colectivos del Colegio. El Grupo también supervisará el uso de agencias de trabajo temporal y, con sujeción a las excepciones establecidas en el Reglamento de Trabajadores Temporales de 2010, garantizará que todos los trabajadores temporales tengan las mismas condiciones laborales básicas a las que habrían tenido derecho si hubieran sido contratados directamente por el Grupo para un puesto comparable.

4.7 Personal que experimenta la menopausia

Contamos con orientación específica para apoyar al personal que atraviesa la menopausia. Estas pueden ser

Se encuentra en los sitios de intranet del personal de todos los campus.

5. Preocupaciones y quejas

Cuando se presenten quejas sobre comportamientos, acciones o palabras que no cumplan con las expectativas establecidas en esta política, se investigarán.

Estudiantes: Esto se gestionará a través de la política de Gestión del Comportamiento Positivo.

Personal

El personal puede presentar una queja utilizando la política de quejas de la Universidad Dó (incluyendo acoso e intimidación) si experimenta un comportamiento que no se ajusta a las expectativas de esta política. Además, cualquier miembro del personal que incumpla esta política será tratado de acuerdo con la política disciplinaria del Grupo.

6. Tomar medidas adicionales (positivas)

Ocasionalmente, el Grupo podrá decidir que se adopten medidas positivas proporcionadas cuando exista evidencia de que la participación es desproporcionadamente baja para las personas que comparten una característica protegida, cuando se encuentran en desventaja o para satisfacer sus diferentes necesidades. Por ejemplo, esto podría incluir la publicidad de puestos en un mercado específico para atraer a candidatos específicos en función de una característica protegida, o la inclusión de imágenes promocionales positivas de estudiantes varones en asignaturas tradicionalmente dominadas por mujeres en el material del curso.

7. Monitoreo y revisión

El Grupo establece objetivos anuales de diversidad y cuenta con un grupo directivo que supervisa que el grupo trabaje continuamente para alcanzar sus objetivos de diversidad.

El Grupo monitorea el perfil de sus estudiantes y personal por género, edad, raza, orientación sexual, estado civil, discapacidad y etnia.

El seguimiento a nivel de curso se integra en las revisiones periódicas de calidad. El análisis de los estudiantes se informa en las reuniones trimestrales de evaluación del progreso, y se establecen objetivos específicos en los planes de mejora de la calidad del currículo y de la institución para reducir las brechas de rendimiento de los grupos con baja representación o bajo rendimiento.

Estos objetivos se informan trimestralmente a las Juntas de Calidad y de Partes Interesadas de cada institución.

La matriculación, la retención y los logros de los estudiantes, las encuestas y quejas de los estudiantes se monitorean trimestralmente, y los hallazgos se utilizan para informar la Autoevaluación anual.

Revisiones de evaluación. Las opiniones del alumnado se identifican mediante encuestas de satisfacción, representantes estudiantiles y grupos de igualdad y diversidad.

El equipo de RR.HH. realiza el seguimiento del personal. Esto se lleva a cabo utilizando la información del sistema de RR.HH. del Grupo, así como otros datos, como la encuesta anual al personal. Los datos recopilados para el seguimiento se publicarán en nuestro sitio web al menos una vez al año y se informará a la alta dirección y al Consejo de Administración anualmente. También se publica un informe anual de dotación de personal en nuestro sitio web. Este informe también cumple con las responsabilidades legales y contractuales del Grupo.

8. Estado de esta Política

El funcionamiento de esta política será revisado constantemente por el director de Recursos Humanos. en conjunto con GLT. Puede ser revisado y modificado ocasionalmente por los Recursos. Comité. Se ha evaluado el impacto en la igualdad para garantizar que no afecte negativamente Personal. Si desea revisar esta información en un formato diferente, comuníquese con Recursos humanos.

Fecha de revisión:	Revisado por el grupo directivo de E, D e I: julio de 2025
Consulta:	Revisado en julio de 2025
	Compartido con grupos de representantes del personal en julio de 2025 y sindicatos en septiembre.2025
	Comité de Recursos Octubre 2025

APÉNDICES

Apéndice 1: Funciones y responsabilidades

- a. El director ejecutivo tiene la responsabilidad general de esta política y preside el Grupo Directivo.
- b. Los gobernadores son responsables de garantizar que:
 - Son conscientes de las responsabilidades estatutarias del Órgano Rector en relación con la legislación en materia de igualdad como empleador y proveedor de servicios;
 - La composición del Consejo de Administración se esfuerza por reflejar la diversidad de las comunidades a las que sirve el Grupo;
 - Responden a la información de seguimiento sobre el personal, los estudiantes y los solicitantes y acuerdan un curso de acción.
- c. El Equipo de Liderazgo del Grupo es responsable de garantizar que:
 - Se crea un ambiente positivo e inclusivo fomentando la retroalimentación;
 - Todas las políticas y procedimientos son analizados su impacto en la igualdad;
 - Se promueven ampliamente los procedimientos para combatir todas las formas de discriminación, acoso, victimización y comportamiento inaceptable;
 - Las comunicaciones empresariales refuerzan los mensajes inclusivos y se incorporan a los procesos cotidianos;
- d. Los gerentes son responsables de garantizar que:
 - Son conscientes de los deberes estatutarios del Grupo y de que la política de Igualdad, Diversidad e Inclusión y las políticas y procedimientos asociados se implementan de manera justa en su área de responsabilidad;
 - predicán con el ejemplo y desafían el lenguaje y el comportamiento inapropiados de los estudiantes, el personal, los directores, los voluntarios, los visitantes, los contratistas asociados, los proveedores

De prácticas laborales, los trabajadores de apoyo, los asistentes de enseñanza que acompañan a los alumnos y otros contratistas y usuarios de los servicios del Grupo;

- Los programas de inducción de estudiantes y los programas de tutoría reflejan el compromiso del Grupo de promover la igualdad de oportunidades;
- Las actividades curriculares incorporan activamente cuestiones de igualdad y diversidad;
- La inducción del personal, el desarrollo profesional continuo y la gestión del desempeño reflejan el compromiso del Grupo con la igualdad de oportunidades;
- Proporcionan métodos de enseñanza, aprendizaje y evaluación, apoyo y recursos que satisfacen las necesidades individuales de los estudiantes y el personal.

e. El personal es responsable de garantizar que:

- comprenden, defienden y se comprometen con la política del Grupo en materia de igualdad, diversidad e inclusión siendo modelos de este comportamiento.
- Se cuestiona el lenguaje o comportamiento inapropiado y se denuncia el comportamiento inaceptable;
- En el ámbito docente, proporcionan métodos de enseñanza, aprendizaje y evaluación, apoyo y recursos que satisfacen las necesidades individuales de los estudiantes y colegas.

f. Los estudiantes son responsables de garantizar que:

- Se adhieren a los valores fundamentales del Grupo y tratan a todos los miembros de la comunidad de los Colegios con respeto;
- apoyan la política de Igualdad, Diversidad e Inclusión;
- Contribuyen a un entorno de aprendizaje que celebra la diversidad dentro del entorno y la de sus comunidades más amplias.

- Crean un ambiente de aprendizaje donde es seguro para ellos desafiarse. bullying, acoso, victimización, discriminación y microagresiones.

Anexo 2 - Más información

La Ley de Igualdad

La Ley de Igualdad de 2010 constituye la base de esta política de Igualdad y Diversidad, que define las características protegidas como:

- Edad
- Género
- Religión y creencias
- Reasignación de género
- Matrimonio y uniones civiles
- Discapacidad
- Carrera
- Orientación sexual
- Embarazo y maternidad

Si bien las nueve características se aplican a los deberes laborales de la Ley, la característica del matrimonio y las uniones civiles no está incluida en los deberes educativos de la Ley.

Tipos de discriminación

Discriminación directa

La discriminación directa ocurre cuando alguien es tratado menos favorablemente que otra persona debido a una característica protegida (edad, discapacidad, género, raza, religión o creencia, orientación sexual y reasignación de género) que tiene o se cree que tiene (ver discriminación perceptiva a continuación).

Discriminación asociativa

Se aplica a la edad, la discapacidad, el género, la raza, la religión o las creencias, la orientación sexual y la reasignación de género. Se trata de discriminación directa contra alguien por asociarse con otra persona que posee una característica protegida.

Discriminación perceptiva

Se trata de discriminación directa contra una persona porque otros creen que posee una característica protegida específica (véase más arriba). Se aplica incluso si la persona no posee realmente esa característica.

Discriminación indirecta

La discriminación

indirecta es cuando:

- Hay una política, práctica o regla que se aplica a todos de la misma manera, pero
- Coloca en desventaja a las personas que comparten una característica protegida
- La organización o persona que aplica la política, práctica o norma no puede demostrar que existe una razón suficientemente buena para ello (esto se conoce como una medida proporcionada). medios para alcanzar un fin legítimo».

La discriminación indirecta puede justificarse si se demuestra que la organización actuó razonablemente, es decir, que constituye un medio proporcionado para lograr un fin legítimo. Si el «fin legítimo» es únicamente la reducción de costes, es improbable que por sí sola cumpla los requisitos de ser razonable y proporcionada.

No realizar ajustes razonables

Esto ocurre cuando un establecimiento no considera si se pueden realizar ajustes razonables para permitir que alguien con una discapacidad utilice servicios/instalaciones o acepte un empleo.

Acoso

El acoso ocurre cuando alguien participa en una conducta no deseada relacionada con una característica protegida relevante, que tiene el propósito o efecto de violar la dignidad de un individuo o crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante o entorno ofensivo y donde tal conducta podría razonablemente considerarse como teniendo ese efecto.

El acoso no depende de la intención de causar angustia o daño, sino que se evalúa por el impacto que la conducta tiene en quien la sufre (incluso si no está dirigida a esa persona); siempre que sea razonable, dadas las circunstancias, considerar que la conducta en cuestión constituye acoso. Por consiguiente, es posible que una conducta aceptable para algunos miembros del personal cause vergüenza, angustia o ansiedad a otros.

El acoso se aplica a todas las características protegidas, excepto el embarazo, la maternidad, el matrimonio y la unión civil. El personal podrá ahora denunciar cualquier comportamiento que considere ofensivo, incluso si no está dirigido a él, sin que sea necesario que el denunciante posea la característica en cuestión. El personal también está protegido contra el acoso por percepción y asociación. No se tolerará ninguna forma de discriminación ilegal basada en las características protegidas de igualdad.

El acoso puede adoptar muchas formas, que pueden incluir, entre otras:

- Conducta física innecesaria o no deseada que va desde tocamientos hasta agresión física o sexual grave;
- Conducta verbal como comentarios o insinuaciones sexistas, racistas u homofóbicas, comentarios despectivos sobre características protegidas, comentarios de naturaleza personal, comentarios sugerentes, chistes o lenguaje inapropiados;
- Exhibición, almacenamiento o circulación de material ofensivo (incluida información almacenada en una computadora).

El acoso suele caracterizarse por más de un incidente de comportamiento inaceptable, sobre todo si se repite después de que la víctima haya dejado claro que lo considera ofensivo. Sin embargo, un solo incidente puede constituir acoso si es suficientemente grave.

Persecución

La victimización ocurre cuando un empleado recibe un trato inapropiado por haber presentado o apoyado una queja o reclamación en virtud de la Ley de Igualdad, o porque se sospecha que lo ha hecho. Un empleado no está protegido contra la victimización si ha presentado o apoyado maliciosamente una queja falsa.

Acoso escolar

El acoso no depende de la intención de causar angustia o daño, sino que se evalúa por el impacto que el comportamiento tiene en quien lo sufre (incluso si no está dirigido a esa persona); siempre que sea razonable, dadas las circunstancias, considerar que la conducta en cuestión constituye acoso. Por consiguiente, es posible que un comportamiento aceptable para algunos miembros del personal cause vergüenza, angustia o ansiedad a otros.

Se trata generalmente de un comportamiento persistente, ofensivo, abusivo, intimidante, malicioso o insultante o de un uso injusto de sanciones por parte de una persona hacia otra, que tiene como propósito o efecto intimidar, menospreciar o humillar al receptor, produciendo una pérdida de autoestima.

El acoso escolar se reconoce como un problema grave de gestión y, a menudo, no se denuncia. Las personas afectadas suelen percibir el asunto como trivial o tener dificultades para describirlo. Algunos ejemplos de acoso escolar incluyen, entre otros:

- Crítica innecesaria persistente;
- gritar a los colegas en público o en privado;
- aislamiento deliberado mediante la ignorancia o exclusión de una persona;
- retener información o eliminar áreas de responsabilidad sin justificación;
- difundir rumores maliciosos o hacer comentarios personales inapropiados;
- socavar el respeto propio de una persona mediante un trato condescendiente o amenazante que humilla o intimida al individuo;
- acoso cibernético (por ejemplo, por correo electrónico, mensajes de texto o a través de sitios de redes sociales);
- meterse con una persona cuando hay un problema común;
- establecer objetivos poco realistas o cargas de trabajo excesivas; predisponer a una persona al fracaso (por ejemplo, dándole instrucciones inadecuadas o plazos irrazonables).

Mala conducta sexual

La conducta sexual inapropiada se refiere a toda conducta no deseada de naturaleza sexual. Esto incluye, entre otros:

- Acoso sexual (según se define en la Sección 26 (2) de la Ley de Igualdad de 2010)
- Conducta no deseada que crea un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo (según la definición de la Ley de Igualdad de 2020)
- Agresión (según la definición de la Ley de Delitos Sexuales de 2003)
- Violación (según la definición de la Ley de Delitos Sexuales de 2003)
- Insinuaciones sexuales no deseadas (según lo establecido por la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos: acoso sexual y la ley, 2017)

- Intimidación o promesa de recursos o beneficios a cambio de favores sexuales (según lo establecido por la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos: acoso sexual y la ley, 2017)
- Distribuir imágenes o videos explícitos, privados y personales, de una persona sin su consentimiento (según lo define la Ley de Justicia Penal y Tribunales de 2015)

Estas definiciones incluyen el acoso y la conducta sexual inapropiada a través de cualquier medio, incluido, por ejemplo, Internet.

Microagresiones:

Las microagresiones se definen como declaraciones, acciones o comportamientos cotidianos, sutiles, intencionales o no, que transmiten algún tipo de prejuicio hacia grupos históricamente marginados. Un ejemplo de microagresión sería tocar el cabello de un miembro negro del personal sin su consentimiento.